

A photograph of two men in a server room. The man on the left, wearing glasses and a grey sweater, is pointing at a tablet held by the man on the right. The man on the right is also wearing glasses and a dark blue shirt. They are standing in front of a server rack filled with colorful cables. The background shows a server aisle with blue lighting.

# Economi a Arweinir gan Sgiliau i Gymru:

Tyfu BBaChau trwy Ddatblygu Sgiliau

**fsb**<sup>co</sup>  
Federation of Small Businesses  
Ffederasiwn y Busnesau Bach

**CIPD**

## Diolchiadau

Awduron yr adroddiad hwn oedd Dr Llyr ap Gareth, Elizabeth Crowley, Kiera Marshall a Ben Willmott fel staff polisi'r FSB a'r CIPD.

Ni fyddai'r adroddiad hwn wedi bod yn bosibl heb ddirnadaethau busnesau bach arbenigol aelodau'r CIPD a'r FSB, BBaChau, a rhanddeiliaid a gymerodd ran yn y cyfweiliadau, gan yn hael iawn gymryd saib o redeg eu busnesau a'u sefydliadau.

Diolch i staff allweddol FSB Cymru, yn arbennig Lauren Rose am ei gwaith diwyd wrth ddod o hyd i a sicrhau cymaint o gyfweiliadau - hebddynt hwy ni fyddai gan yr adroddiad ei sylfaen dystiolaeth.

Diolch hefyd i Mike Learmond a Rob Basini, ac am eu cefnogaeth wrth gyrchu a chael gafael ar gyfweledigion ar gyfer y prosiect hwn, ac fel bob amser i Gwyneth Sweatman a thîm dylunio'r FSB am eu gwaith caled wrth wneud yr adroddiad yn barod i'w gyhoeddi.



# Contents

<b>CHAPTER 1: Introduction</b>	<b>4</b>
Recommendations	8
<b>CHAPTER 2: Skills and Productivity Challenges in Wales: Evidence Based</b>	<b>13</b>
Below average productivity	13
Skills supply: qualifications of the working age population	14
Skills demand occupational structure	15
Skills gaps and poor use of workforce skills	17
SME skills challenges and engagement in training	18
<b>CHAPTER 3: Interviews findings. Issues and Challenges identified by SME's</b>	<b>21</b>
People and skills Challenges	24
Businesses' responses to skill challenges	31
<b>CHAPTER 4: Interviews findings. Perceptions and use of business and skills support</b>	<b>38</b>
SME Business Support – Support Accessed and Effectiveness	38
Private sector business support	43
Striking the right balance	44
Accessing the skills and employment support system	45
Employment Support Schemes	47
Commission for Tertiary Education and Research	49
Summary and conclusions	50
<b>CHAPTER 5: Recommendations</b>	<b>51</b>
<b>Annex: Methodology</b>	<b>57</b>

## Chapter 1

# Cyflwyniad

*“Mae lefel lles pobl yn cael ei diffinio nid yn unig gan incwm a chyfoeth, ond gan eu galluedd a’u cyfleoedd i wella.”*

### Amartya Sen

Mae’r tirwedd sgiliau yng Nghymru yn gymhleth. Wrth edrych ar sgiliau o’r pen uchaf i lawr, yng nghyd-destun yr economi mentrau bach i ganolig (BBaCh), mae’r darlun cyfan yn mynd yn fwyfwy gwahanol, tameidiog, a chymhleth. Mae’r dirwedd ddarparu wedi’i ffurfio o wahanol ysgolion, colegau, a sefydliadau addysg uwch (AU), yn ogystal â darparwyr sgiliau’r sector preifat ar gyfer busnesau. O’u safbwynt hwy mae hi’n anodd dadansoddi anghenion amrywiol iawn BBaChau ar draws gwahanol sectorau, meintiau a lleoliadau busnesau Cymru. Mae hi’n amlwg fod darparu system adweithiol a hyblyg sydd hefyd yn ateb anghenion gwahanol randdeiliaid yn y cyd-destun hwn yn gryn her.

Ar ben hynny, ar gyfer ochr fusnes ac ochr sgiliau’r hafaliad, mae hi’n anodd asesu anghenion busnesau bach yn effeithiol. Un o’r problemau parhaus i BBaChau yw’r diffyg amser a gallu cymharol, yn arbennig i ficrofusnesau. Yn aml, mae’n rhaid i un cyflogwr unigol oruchwylio popeth o newidiadau yn y farchnad, stoc a chyflenwad, i reoleiddio, i ddeall anghenion staff a phopeth yn y canol. Yn y cyd-destun hwn, mae capasiti Adnoddau Dynol BBaChau yn gyfyng yn aml. Hyd yn oed pan fo arbenigedd ar gael i ddatblygu strategaeth sgiliau, clustnodi eu hanghenion sgiliau, a chynnal archwiliad sgiliau, mae’r amser i wneud hynny yn brin. Mae hyn yn ei gwneud hi’n anodd hefyd i sefydliadau canolog gynllunio tiriogaeth anghenion sgiliau BBaCh hefyd. Awgryma ein hymchwil fod meithrin cysylltiadau ar draws i ddatblygu dealltwriaeth dros amser yn gallu helpu i fynd i’r afael â hyn.

O ganlyniad, mae BBaChau yn cael anawsterau'n aml o ran ennill sgiliau perthnasol. Canfu ymchwil yr FSB ei hun fod bron 80% o gwmnïau bach wedi'i chael yn anodd recriwtio yn y 12 mis diwethaf.<sup>1</sup> Gall yr heriau hyn godi o gystadleuaeth gyda chwmnïau mwy a system sy'n teimlo'n aml fel petai wedi'i haddasu tuag at gwmnïau a sefydliadau cyhoeddus mwy. Mae'r adroddiad hwn yn ymorol am gyfrannu dadansoddiad o'r farn gan y cwmnïau eu hunain o'r gwaelod i fyny. Yn tycio i gyfannu barn gan sefydliadau canolog ac arbenigwyr sgiliau, gall hyn helpu i ddarparu barn wahanol i roi ffocws i ble gellir gwneud ymyriadau polisi i wneud gwahaniaeth.

I BBaChau sy'n profi twf, mae mannau cyfyng ble mae twf yn newid eu hanghenion, yn ogystal â'u heriau rheoli ac Adnoddau Dynol. Mae cynyddu maint nid yn unig yn fater o adnodd ariannol, er bod hynny'n gydran hollbwysig. Mae'n golygu mynd i'r afael â'u hanghenion sgiliau penodol hefyd, yn cynnwys rhai'r perchnogion busnes eu hunain.

Wrth ffactoreiddio'r rheidrwydd i ragweld anghenion sgiliau yn y dyfodol i mewn i harneisio cyfleoedd economaidd newydd yn ystod y pontio i economi sero net a sicrhau bod busnesau Cymru a'u gweithlu'n gallu addasu a ffynnu yn y dyfodol, mae cymhlethdod y sefyllfa yn dyfnhau ymhellach.

Mae yna gyd-ddibyniaeth gan fod busnesau ag angen sgiliau newydd ac adnodd i dynnu arno iddynt ddatblygu ac i fynd ar drywydd cyfleoedd yn y dyfodol. Yr un modd, heb ddatblygiad a thwf y busnesau hynny, bydd y swyddi a'r cyfleoedd ar gyfer unrhyw lafur newydd ennill sgiliau yn brin.

Mae rhwystredigaeth wirioneddol yma, y mae pawb yn ei theimlo. Yn y cyd-destun hwn, er y gall rhai awgrymu "diffyg etheg gwaith" ymhlith pobl ifanc, yr hyn y sylwir arno'n aml yn hytrach yw'r ymateb a gyflwynir i sefyllfa dra chymhleth. Mae angen i gwmnïau bach fod yn ymwybodol fod disgwyl i bob unigolyn ddod o system addysg a sgiliau i'r gweithle 'wedi'u paratoi'n llawn' yn afrealistig. Er hynny, rhaid i'r system cymorth sgiliau a busnes gydnabod ei chyfrifoldeb hefyd i'r gymuned fusnes ehangach. Dylai anelu at ddarparu addysg gryno ac ymarferol tra'i bod yn gweithio'n weithredol i ddatblygu'r biblinell sgiliau lleol mewn cydweithrediad â chwmnïau bach yn yr ardal, yn arbennig mewn ardaloedd mwy gwledig neu ddifreintiedig, ble mae'r gronfa sgiliau yn llai yn aml, a ble mae'r economi'n fwy dibynnol ar fusnesau llai na chwmnïau mawr.

Yn y cyd-destun hwn, nid cwmnïau mawr yw'r angorion allweddol i BBaChau yn lleol yn aml, ond yn hytrach sefydliadau cyhoeddus, yn cynnwys colegau addysg bellach (AB) a phrifysgolion addysg uwch (AU). Roedd yr angorion hyn yn hollbwysig i lawer o'r busnesau y gwnaethom eu cyfweld.

Ar y llaw arall, mae hyn i gyd yn pwyntio at gyfleoedd yn aros i gael eu harchwilio, ac ewyllys i ddod â thwf o'r cwmnïau eu hunain, os cânt eu cyflenwi â'r celfi a'r gefnogaeth i wneud hynny. Mae yna adnoddau heb eu cyffwrdd a gellir dod o hyd i well ffyrdd i gyfeirio BBaChau at y sgiliau sydd eu hangen arnynt, ynghyd â chefnogaeth, i'w helpu i glustnodi eu cyfleoedd sgiliau eu hunain. Ar yr un pryd mewn economi Cymreig ble mae 99.3% o fusnesau yn fusnesau bach, ac yn darparu 63% o gyflogaeth y sector preifat<sup>2</sup>, y rhan o'r economi sydd â fwyaf o botensial i dyfu yw'r economi busnesau bach.

Roedd bron pob un o'n cyfweledigion yn gobeithio tyfu eu busnes. Roedd y rhain yn amrywio o leiafrif gyda dyheadau annelwig yn y cyswllt hwn, i eraill gyda chynlluniau clir i'w canlyn. O'r rhain roedd gan rai enghreifftiau pendant o ble oedd y mynediad at sgiliau, capasiti, a galluedd eisoes wedi'u gorfodi i ymatal rhag tyfu, arloesi, a/ neu gaffael cyfalaf.

<sup>1</sup> FSB, August 2022, *Scaling Up Skills: Developing education and training to help small businesses and the economy*, available at <https://www.fsb.org.uk/resource-report/scaling-up-skills.html>.

<sup>2</sup> Welsh Government (2023), *'Size Analysis of Active Businesses in Wales, 2022'*, available at <https://www.gov.wales/size-analysis-businesses-2022#:~:text=Main%20points,enterprises%20in%20Wales%20in%202022>.

Fel y cyfryw gallwn bwyntio at brofiadau clir o gostau cyfle - o ffyrdd nad yw cwmnïau wedi gallu eu teithio tuag at dwf - oherwydd eu bod yn methu cael at y sgiliau sydd eu hangen i hwyluso'r twf hwnnw. Yn yr un modd, mae [CIPD research](#) wedi amlygu bod gan lawer o gwmnïau bach heriau hefyd wrth wneud y gorau o sgiliau eu gweithlu ac yn/neu'n cadw sgiliau eu staff presennol oherwydd diffyg gwybodaeth am AD a materion rheoli pobl.

Pan feddylw'n ni am yr holl gostau cyfle hyn ar draws yr economi BBaCh ehangach, mae hi'n amlwg fod twf sylweddol yn cael ei gollu ar adeg pan fo angen nid yn unig am ymagwedd at dwf economaidd ond hefyd am alluogi'r strwythurau sy'n darparu ar gyfer hyn. Profiadau cyfweledigion yw eu bod yn methu cael gafael ar staff medrus sydd eu hangen ar gyfer swyddi sy'n rhaid wrthynt i'w cwmni dyfu. Mae yna gyfleoedd cudd ar gyfer twf y gellir eu hannog, eu datblygu, a'u harneisio i dyfu economi Cymru o'i sylfaen o fusnesau bach wedi'u sefydlu. Fel y mae dadansoddiad yr OECD yn ei awgrymu, gallai dod â Chymru'n agosach at arfer gorau wrth sefydlu'r cysylltiadau hyn arwain at hwb sylweddol o ran twf a chynhyrchiant.<sup>3</sup>

Mae pwyslais cryf ar wella'r economi BBaCh seiliedig ar sgiliau, a ddisgrifir yn aml gan economegwyr fel 'ymagwedd gallu a galluoedd,' ag addewid ar gyfer lliniaru heriau datblygu economaidd hirsefydlog Cymru. Trwy feithrin cyfalaf dynol, gallwn sefydlu strategaeth systemig sy'n ceisio creu agenda cydatgyfnerthol ar gyfer datblygu sgiliau ac ar gyfer twf a yrrir gan sgiliau ymhlith BBaChau yng Nghymru.

Nid all cwmnïau wneud hyn ar eu pen eu hunain. Mae hyn yn galw am ganllawiau a llywio sefydliadol effeithiol.

Byddai busnesau bach yn croesawu rôl mewn prosiect o'r fath, yn wir, canfu ymchwil yr FSB ei hun o 2019 fod traean (33%) o fusnesau bach yn ymgysylltu ag ysgolion a/neu golegau. Ond roedd y ffigwr hwn wedi bron haneru i 17 y cant yn 2022. Awgryma ein hymchwil fod y duedd ar i lawr yma'n groes i ddyheadau BBaCh, sydd mewn gwirionedd yn tueddu tuag at ddymuno cynnydd yn y cyfarfyddiadau gyda sefydliadau addysgol.<sup>4</sup>

Felly, mae'n gofyn am bensaerniaeth ystywyth sy'n haws cael ati, ochr yn ochr ag ymrwymiad tymor hir gan bob llywodraeth i dderbyn yr her a'r genhadaeth i ddatblygu'n economaidd yng Nghymru dros y tymor hir. Byddai'r fath ddull o weithredu yn gofyn am gymorth y llywodraeth a chymorth sefydliadau sy'n gydfuddiol i unigolion, cwmnïau, a sefydliadau cyhoeddus, yn ogystal â'r lleoedd, y cymunedau, a'r economïau sydd wedi'u sefydlu ar draws Cymru. Mae sylfaen gadarnach ar gyfer twf economaidd yn cymryd amser, a 'does dim bwled arian, ond mae proses o waith caled yn ymroi i ddatblygu economaidd tymor hir ar draws busnesau bach yn rhan hollbwysig o'r ateb.

<sup>3</sup> OECD (2015) *Skill mismatch and public policy in OECD countries*. Paris: OECD

<sup>4</sup> FSB (2019), 'Small Business, Big Heart: Bringing communities together' available at <https://www.fsb.org.uk/resource-report/small-business-big-heart-communities-report.htm>

Mae'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) sydd newydd ei ffurfio yn darparu cyfleoedd i ailasesu ffyrdd o weithio a dod ag arfer gorau i mewn, yn ogystal â darparu pwynt canolog ar gyfer ymgysylltu a thystiolaeth ddibynadwy ac annibynnol.

Mae'r adroddiad hwn yn dechrau gyda throsolwg byr o'r amgylchedd sgiliau yng Nghymru, cyn edrych ar y dystiolaeth empirig a chanfyddiadau cyfweiliadau ar y cyd-destun economaidd ac yna heriau sgiliau. Edrychwn wedyn ar sut y mae cwmnïau eu hunain yn ymateb i'w heriau sgiliau ac yn addasu i fylchau yn y ddarpariaeth mewn ffyrdd arloesol ac effeithiol, ond tameidiog a chyfyngedig o reidrwydd mewn rhai pethau, cyn edrych ar sut y mae cwmnïau wedi ymgysylltu â chymorth busnes a sgiliau. Mae hyn i gyd yn arwain at argymhellion yr FSB a CIPD a'u hymagwedd at fodel economi BBaCh a arweinir gan sgiliau ar gyfer twf cynaliadwy. Mae'r ymagwedd yma'n argymhell dull llywodraeth gyfan o weithredu gydag argymhellion pendant i gyflawni'r dyhead yma, wedi'i seilio ar fylchau hysbys, go iawn i ddatblygu Economi BBaCh a Arweinir gan Sgiliau i Gymru.

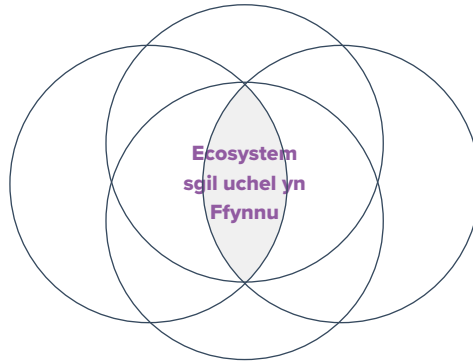
Mae'r prosiect hwn yn bartneriaeth rhwng dau o brif gyrff diwydiant Cymru sy'n cynrychioli busnesau llai ar draws Cymru a'r gymuned gynghori broffesiynol ymhlith gweithwyr proffesiynol AD a datblygu, mor hanfodol i arwain a hysbysu penderfyniadau'r busnesau hynny. Mae'n deillio o ddealltwriaeth fod tyfu'r cyflenwad sgiliau, galluedd, a datblygiad ar draws ein busnesau llai yn allweddol i ddychwelyd twf cynaliadwy i economi Cymru a lles i'r rheini o fewn yr economi honno.



### ‘Ecosystemau sgiliau’ lleol

Cwmnïau – yn gweld mantais gymharol trwy fynd i'r afael â datblygu sgiliau a pherfformiad busnes ar y cyd i greu arloesedd a thwf

Addysg a hyfforddiant – darparu ymatebol ar bob lefel y mae unigolion a chyflogwyr yn rhoi gwerth arno



Mae addysg a hyfforddiant galwedigaethol, polisiâu cyflogi a diwydiant yn cefnogi strategaeth sgiliau uchel

Unigolion – yn buddsoddi mewn sgiliau gan fod swyddi/datblygiadau gyrrfa ar gael

Mae busnesau bach yng Nghymru yn mynd i'r afael ar hyn o bryd â **chael gafael ar staff digon medrus** tra eu bod hefyd yn wynebu'r her o **gamgymhariad** ymddangosiadol cynyddol **rhwng y sgiliau yn y system addysg a'r rheini y mae ar fusnesau eu hangen.**

Mae'r dilema strwythurol yma'n codi o gyfuniad o ffactorau, yn cynnwys diffyg rhagwelediad wrth ragweld anghenion sgiliau a methiant i addasu addysg a hyfforddiant galwedigaethol yn ddigonol i fynd i'r afael ag anghenion datblygiadol y farchnad lafur.

Mae hyn yn gofyn am **gynghrair** fwy cadarn **rhwng meysydd addysg a hyfforddiant, a'r rhanddeiliaid o fewn y farchnad lafur, gyda phwyslais arbennig ar BBaChau.** Mae'r ymdrech cydweithredol yma'n hanfodol ar gyfer gwella cysoni sgiliau gyda galwadau'r farchnad lafur sy'n newid yn gyflym.

Ar lefel Llywodraeth Cymru, mae angen sicrhau **ymagwedd drawsadrannol gydweithredol** sy'n **cysoni sgiliau ac anghenion economaidd** ac yn sicrhau agenda sy'n mynd i'r afael ag anghenion yr holl randdeiliaid. **Cenhadaeth a arweinir gan Sgiliau** sy'n rhoi blaenoriaeth i Lywodraeth Cymru trwy dasglu ar gyfer dull BBaCh a arweinir gan sgiliau, sy'n cynnwys uwch swyddogion a datblygu polisi ar draws yr Economi a Sgiliau ac Addysg i sicrhau ymagwedd gydgyssylltiedig wedi'i haddasu tuag at ddatblygu economaidd tymor hir.

Mae angen **ymateb polisi mwy cydgysylltiedig ar lefel leol** hefyd, y mae'i bwysigrwydd yn arbennig o berthnasol yn achos BBaChau, sy'n llawer mwy tebygol o wasanaethu marchnadoedd lleol ac y mae'n rhaid iddynt dynnu ar gyflenwad lleol o sgiliau. Er enghraifft, mae'r OECD wedi dadlau dros ymagwedd ecosystem leol<sup>5</sup> ers tro byd i fynd i'r afael â materion yn gysylltiedig â thwf, swyddi a sgiliau. Mae hyn am fod mynd i'r afael â'r materion hyn yn gofyn am weithredu ar draws amryw o feysydd polisi cyd-gysylltiedig - yn cynnwys cymorth busnes, arloesi, sgiliau, datblygu economaidd, a strategaeth ddiwydiannol.

<sup>5</sup> See papers at [https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-local-economic-and-employment-development-leed-working-papers\\_20794797](https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-local-economic-and-employment-development-leed-working-papers_20794797)



Mae **meithrin gallu rheoli pobl craidd a gwella 'gallu amsugol' cwmnïau** yn gam cyntaf angenrheidiol i wella busnes o ystyried bod llawer o BBaChau naill ai heb swyddogaeth AD benodedig neu **heb ddigon o amser ac adnoddau** ac felly'n brin o wybodaeth fanwl am y bylchau sgiliau a heriau rheoli pobl a sut i fynd i'r afael â hwy yn effeithiol.

**O'r fframwaith strategol cyffredinol hwn, mae'r genhadaeth economaidd ar sgiliau yn dilyn.** Gan ganolbwyntio ar dyfu'r economi BBaCh yng Nghymru ac adfywhau'r agenda 'canol coll' gallwn feithrin yr ymyriadau polisi allweddol ar gyfer gwell Economi a Arweinir gan Sgiliau yng Nghymru wedi'i haddasu ar gyfer twf BBaCh, gan feithrin capasiti a galluoedd ein cwmnïau tra byddwn yn meithrin ein dinasyddion i fod â chyfleoedd sgiliau newydd, gan eu cymhwyso ar gyfer trawsnewidiad yn yr economi yn y dyfodol.

## Rhestr argymhellion:

### *Egwyddorion i Ganolbwyntio ar ddull Twf Economi Seiliedig ar Sgiliau BBaChau*

- Mae ymchwil yr OECD yn gweld y gallai'r DU elwa ar gynnydd cynhyrchiant o 5% petai lefel y camgymhariad sgiliau'n cael ei leihau i lefelau arfer gorau'r OECD. Er nad oes llawer o ysgogiadau datblygu economaidd a thwf yn eistedd gyda Llywodraeth Cymru, mae'r maes hwn wedi'i ddatganoli i raddau helaeth, ac felly dylai ddarparu blaenoriaeth economaidd glir a chael ei ddatblygu fel cenhadaeth i Lywodraeth Cymru fynd i'r afael ag ef ar sail drawslywodraethol.
- Rhaid i'r strategaeth ar gyfer twf a arweinir gan sgiliau, wedi'i haddasu ar gyfer BBaChau, fod wedi'i seilio o amgylch y nod o wneud mynediad at sgiliau yn haws, o fewn nod cymorth busnes ehangach o greu mwy o amser a lle - neu hyblygrwydd - i fusnesau gymryd cyfleoedd, yn cynnwys yn arbennig mewn datblygu sgiliau.
- Dylai ffocws cyffredinol cymorth busnes fod ar liniaru, yn y tymor byr, yr anawsterau y mae BBaChau Cymru yn eu hwynebu yn yr argyfwng costau byw a chost gwneud busnes, gyda'r nod o ddarparu hyblygrwydd yn y tymor hir i adeiladu ecosystem entrepreneuraidd twf BBaCh mwy gwydn ym mha un y gallant fwyhau'r cyfleoedd.
- Byddai ymagwedd Cenhadaeth yn ymorol wedyn am addasu ein sefydliadau, ffyrdd o weithio, targedau a mesurau, a rhwymedigaethau contractio a phrosesau caffael i adeiladu'r nod hwnnw.



## **Argymhellion penodol ar gyfer cymorth busnes**

Mae Cymru'n elwa ar seilwaith cymorth busnes tra chyfarwydd, a gyllidir yn gymharol dda, trwy Busnes Cymru a Banc Datblygu Cymru.

- Mae'n hollbwysig fod y seilwaith cymorth busnes craidd yma'n cael ei ddiogelu a'i ddatblygu ac yn cael ei roi ar sail statudol gyda chyllid amlfwyddyn craidd yn cael ei nodi a'i ystyried yn fantais gystadleuol allweddol i ddatblygiad economaidd a datblygiad busnes Cymru.
- Wrth benderfynu gwerth am arian, dylai cymorth i fusnesau symud y tu hwnt i dargedau creu swyddi syml tuag at drafodaeth economaidd ehangach. Gallai hyn gynnwys moderneiddio, targedau datgarboneiddio, enillion cynhyrchiant, capasiti, a galluoedd.
- Rhaid i'r systemau cymorth i fusnesau a sgiliau weithio gyda'i gilydd mewn ffordd gyfannol i sicrhau y ceir y buddion mwyaf i unigolion, cwmnïau, a rhanddeiliaid trwy greu ecosystem sgiliau. Yn hollbwysig, mae angen i wasanaethau cymorth i fusnesau fod yn hyblyg, yn bwrpasol, a hygyrch a darparu amrywiaeth o gymorth trwy gamau dechrau busnes a thwf.
- O'n hymchwil mae'n ymddangos bod Cymorth Ariannol yn colli ar gyllid canolig ei faint a dylai cyllido i ddarparu ar gyfer cynyddu maint Llywodraeth Cymru adolygu maint yr arian sydd ar gael hefyd ble mae angen symiau cymharol fach-canolig o gyllid. Mae'n ymddangos fod bwlch cyllido - neu fwch mynediad at gyllid - rhwng potiau bach (£5-10,000) a photiau mawr (£1m+). Byddai rhannu potiau sy'n fwy ar hyn o bryd yn botiau llai, a / neu sicrhau bod cyfran yn cael ei neilltuo ar gyfer cyllid BBaCh yn ymorol am fynd i'r afael â chanol colli ac yn helpu i ddatblygu cwmnïau llai i dyfu.

Er bod angen diogelu'r asedau hyn, mae'r ymchwil yn dangos bod BBaChau yn gwerthfawrogi'r cymorth cychwyn busnes sydd ar gael. Er hynny, wrth i'w hanghenion fynd yn fwy cymhleth, roedd y cymorth ar gyfer graddio'n cael ei ddirnad yn llai perthnasol. Mae BBaChau yn deall nad all Busnes Cymru wneud popeth ac y dylai ganolbwyntio ar yr hyn y mae'n ei wneud yn dda, ac yn wir dylai osgoi mynd i'r farchnad ble mae busnesau preifat sy'n darparu cyngor a gwasanaethau pwrpasol yn gallu darparu gwell gwasanaethau. Dylai'r rhain fod wedi'u cydgysylltu'n well a'u cyfeirio ar draws trwy adnoddau canolog:

- dylai'r gwasanaethau cymorth preifat a chyhoeddus fod wedi'u cysylltu'n well i sicrhau eu bod yn bwydo i mewn i'w gilydd mewn ffordd sy'n teimlo'n ddi-dor i gwmnïau ar eu taith, trwy ddarparu cyfleuster chwiliadwy a rhestr o ddarparwyr achrededig a dibynadwy i gefnogi busnesau i gael at gymorth arbenigol ychwanegol.
- gallai mwy o gyfleoedd ar gyfer rhwydweithio cymar i gymar yn ogystal â hyrwyddo a rhannu enghreifftiau o arfer da trwy rwydweithiau busnes helpu i raddio a lledaenu ffyrdd llwyddiannus o weithio. Dylid mynd â dysgu gan effaith rhwydweithiau cymunedol o raglenni Sbarduno i fecanweithiau cymorth busnes ehangach.

## **Argymhellion penodol ar gyfer y system sgiliau a hyfforddiant**

Yn nodweddiadol mae busnesau bach yn gweld bod dod o hyd i'w ffordd drwy'r system sgiliau a hyfforddiant yn fwy anodd na chwmnïau mwy. I'r rheini nad ydynt yn buddsoddi mewn hyfforddiant allanol mae diffyg ymwybyddiaeth o argaeledd darpariaeth yn ogystal â manteision buddsoddi yn rhwystrau allweddol i'w goresgyn.

- gallai gwell cysoni rhwng cymorth sgiliau a chymorth busnes helpu i oresgyn rhwystrau ochr yn ochr ag argaeledd cynyddol cyfleoedd hyfforddi mwy addas, megis darpariaeth bwrpasol, hyblyg a modiwlar.
- dylai Llywodraeth Cymru a sefydliadau'r wladwriaeth feithrin mwy o bartneriaeth rhwng busnes ac AU i gefnogi datblygiad cyrsiau sy'n fwy penodol berthnasol gyda chymysgedd priodol o sgiliau ymarferol ac arloesi mwy perthnasol trwy gynyddu'r cynrychiolwyr o fusnesau a BBaChau.

- byddai ymagwedd strwythuredig sy'n darparu trwy bwynt cyswllt canolog i 'briodi' BBaChau a darparwyr addysg fel y gwnaed o'r blaen gan Gyrfa Cymru yn gostwng yr amser a'r costau i BBaChau. Gall hyn eistedd yn Gyrfa Cymru neu gorff arall sy'n addas ac yn gallu darparu'r arbenigedd i rychwantu ar draws y dirwedd busnes a sgiliau. Effaith lleihau cynnig Gyrfa Cymru o gysylltu ar draws cwmnïau a'r system sgiliau yw disodli a chynyddu'r costau o ran amser ac ymdrech i lawer mwy o fusnesau ar draws Cymru. Mae'n aneffeithlon gwthio'r rôl honno ar BBaChau sydd heb ddigon o amser, ac mae'r diffyg cyswllt gwybodus canolog hwn yn gweithio yn erbyn paru sgiliau â BBaChau, a dylai'r rôl yma gael ei hailgyflwyno naill ai trwy Gyrfa Cymru neu rywle arall. Ond mae'n ymddangos bod Gyrfa Cymru yn gorff tra chyfarwydd a mawr ei barch ymhlith BBaChau.
- Pa un bynnag, mae hi'n bwysig fod Gyrfa Cymru yn derbyn adnoddau digonol i gyflawni ei rolau a'i gyfrifoldebau mewn cenhadaeth i ddull twf economaidd a arweinir gan Sgiliau yn seiliedig ar BBaCh.
- Roedd i'w sylwi nad oedd dim sôn am Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Llywodraeth Cymru yn unrhyw un o'r cyfweiliadau sy'n rhan graidd o'i dull datblygu rhanbarthol. Mae angen gwneud mwy i ddangos perthnasedd a gwerth strwythurau o'r fath i fusnesau llai.

Mae **dibyniaeth BBaChau ar gysylltiadau anffurfiol ac ad-hoc** ar draws sefydliadau addysgol yn golygu bod gan BBaChau ffyrdd i siapio'r sgiliau sydd eu hangen arnynt ar sail ad-hoc tameidiog a bratiog. Dylid mynd i'r afael â hyn trwy

- sicrhau cronfa ehangach o BBaChau ar fyrdau a fforymau gan adrannau AU ac AB i helpu i siapio addysg a chysiau sgiliau i ffitio anghenion lleol, gan ddarparu mwy o lwybrau posibl at gyflogaeth yr un pryd ag adeiladu piblinell ar gyfer caffael sgiliau i gwmnïau lleol hefyd.
- dylai AB ac AU ddatblygu strategaethau clir i hwyluso cysylltiadau ac i gyrraedd allan at fusnesau ble maent yn yr ardal leol. Dylai'r rhain gael eu gwneud mewn partneriaeth ag Awdurdodau Lleol i ddarparu rhwydwaith cryf y gellir ei ddefnyddio at anghenion busnes a sgiliau ehangach a darparu dull partneriaeth lleol.

Bydd tyfu **ymgysylltiad BBaCh** ymhlith busnesau gyda'r system sgiliau yn gofyn am gamau clir a gaiff eu cynnal dros y tymor hir:

- Ochr yn ochr â'r strategaeth uchod gan Lywodraeth Cymru mae angen bod strategaeth cyfathrebu a marchnata tymor hir glir i amlinellu'r manteision ac i gyrraedd BBaChau ar beth ydynt i'w busnesau.
- Mae hyn ynddo'i hun wedi'i gysylltu â llunio rhwydweithiau ac ymgysylltu fel y nodwyd uchod trwy'r sector addysg a sgiliau i gyd gyda busnesau lleol fel y prif fodd o roi cyhoeddusrwydd i ymwybyddiaeth o'r strategaeth.
- Dylai ymgysylltu a datblygu rhwydweithiau gael eu hystyried yn broses tymor hir, yn hytrach na digwyddiadau ymgynghori 'unigol'. Meithrin cydberthynas yw'r allwedd.
- Dylai hyn eistedd ochr yn ochr â datblygu rhwydweithiau Cymar i Gyfar ar ddatblygu sgiliau i roi cyhoeddusrwydd i arfer da ac enghreifftiau.





Mae angen i **fesurau ar gyfer llwyddiant**, megis fel yn y dangosyddion cenedlaethol, alinio â cherrig milltir clir o ddull 'canol coll' o dyfu cwmnïau llai i ddarparu ar gyfer twf cynaliadwy, gyda mynediad at sgiliau yn rhan graidd o hyn.

- Rhaid i dargedau ar ddarparu sgiliau (e.e., prentisiaethau, lleoliadau) ddarparu targedau a chontractau ar gyfer y ddarpariaeth o fewn busnesau o wahanol faint hefyd, wedi'u rhannu o ficro i fach a chanolog. Byddai hyn yn sicrhau gwell dosbarthiad o sgiliau yn ôl busnes, ond hefyd yn ôl lleoliad daearyddol ac mae'n gwasanaethu ardaloedd gwledig yn well.
- mae llwyddiant y genhadaeth economaidd seiliedig ar sgiliau BBaChau ac iechyd ein heconomi yn 'siartio canol coll' faint o fusnesau sy'n symud i fyny trwy wahanol fandiau o nifer o gyflogedigion dros amser.
- Mwy o gysondeb ar ddeall, mesur ac olrhain a thueddiadau bylchau sgiliau ymhlith BBaChau Cymru gyda thargedau a pheirianweithiau ar gyfer strategaethau clir i fynd i'r afael â'r bylchau hynny.
- Dylai gweithrediad y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) ddilyn yr arfer gorau o gorff hyd braich i ddarparu man cysylltu ac ymgysylltu canolog dibynadwy, a sylfaen dystiolaeth annibynnol a all wasanaethu gwneuthurwyr penderfyniadau ar draws y system wedyn. Fel y cyfryw dylai CTER: ddefnyddio ei rôl fel sefydliad hyd braich gydag ymreolaeth glir fel cyfle i ddatblygu strategaeth yn canolbwyntio ar BBaCh gyda chenhadaeth i dwf seiliedig ar sgiliau, ac i roi llais i'r gwerth i gyflogwyr o fewn y system.
- Dylai CTER ddarparu canolfan ganolog ar gyfer ymchwil a dadansoddi i ddeall y bylchau sgiliau y mae BbaChau yn eu hwynebu yn y tymor byr, wrth iddo hefyd gomisiynu ymchwil i'r un perwyl dros y tymor hir.
- Dylai cyllidebau amlflwyddyn helpu i sicrhau bod gan y system y data ymchwil hwn yn cael ei ddatblygu i unio'r capasiti systemig. Dylai'r data hwn fod ar gael yn agored wedyn ac yn cael ei rannu gyda'r holl wneuthurwyr penderfyniadau o fewn y system (yn arbennig RSPau) i sicrhau bod gwneud penderfyniadau yn effeithiol ac wedi'i seilio ar sylfaen dystiolaeth gref ac annibynnol.
- Dylai CTER archwilio a datblygu model sy'n cysylltu lens twf polisi economaidd yn well ochr yn ochr â lens cymdeithasol polisi fel rhai sy'n atgyfnerthu ei gilydd. Mae hyn yn cysylltu â sicrhau'r dull twf gorau seiliedig ar gapasiti a galluoedd sy'n gwasanaethu cyflogwyr, dysgwyr ac yn darparu gwell canlyniadau i ddarparwyr. Dylai hyn edrych ar arfer gorau rhyngwladol ac ymorol am agenda 'meddwl yn fach yn gyntaf' yn canolbwyntio ar BBaCh, gan gydnabod mai dyma'r maes gyda'r potensial mwyaf cudd ar gyfer twf.

## Chapter 2

# Heriau Sgiliau a

# Chynhyrchiant yng Nghymru:

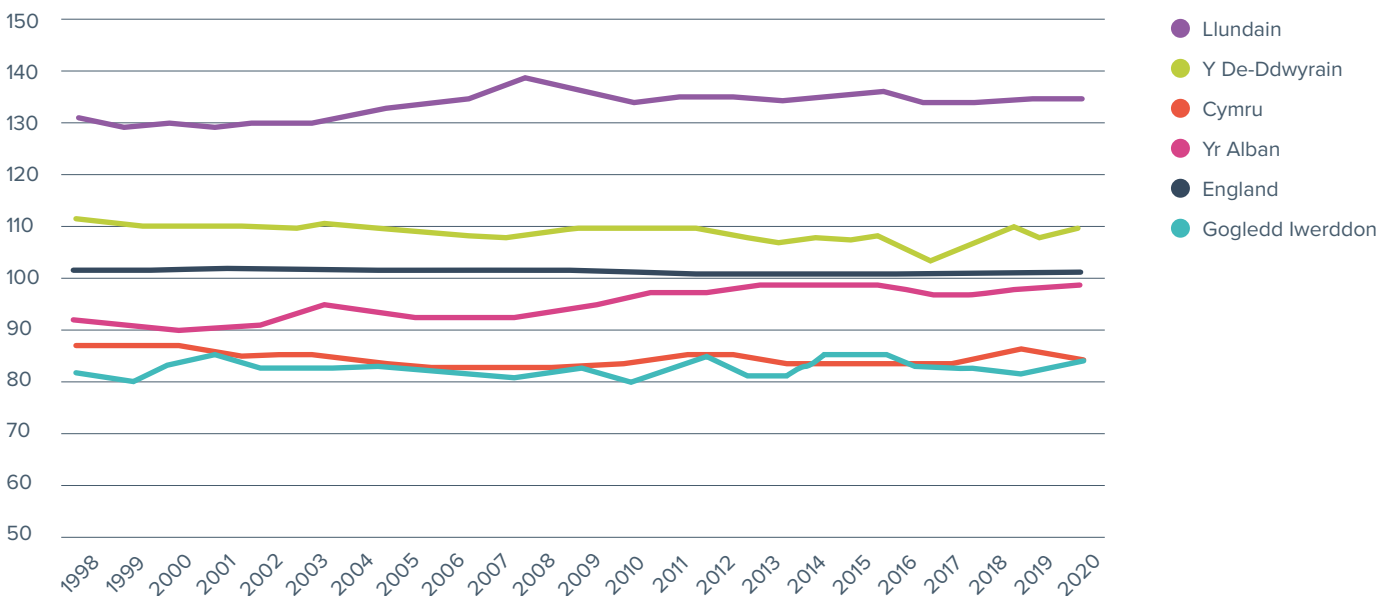
# Sylfaen Dystiolaeth

### Cynhyrchiant is na'r cyfartaledd

Mae cynhyrchiant, a fesurir fel Gwerth Ychwanegol Gros (GVA) yr awr a weithir, yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru, fel y dangosir gan Ffigur 1. Yn 2020, roedd GVA yr awr a weithir yn 16% yn is na chyfartaledd y DU yng Nghymru. Mae'r bwlch cynhyrchiant wedi lledu ychydig dros y ddau ddegawd diwethaf, gan fod yn 13% yn is yn flaenorol na chyfartaledd y DU yn 1998.

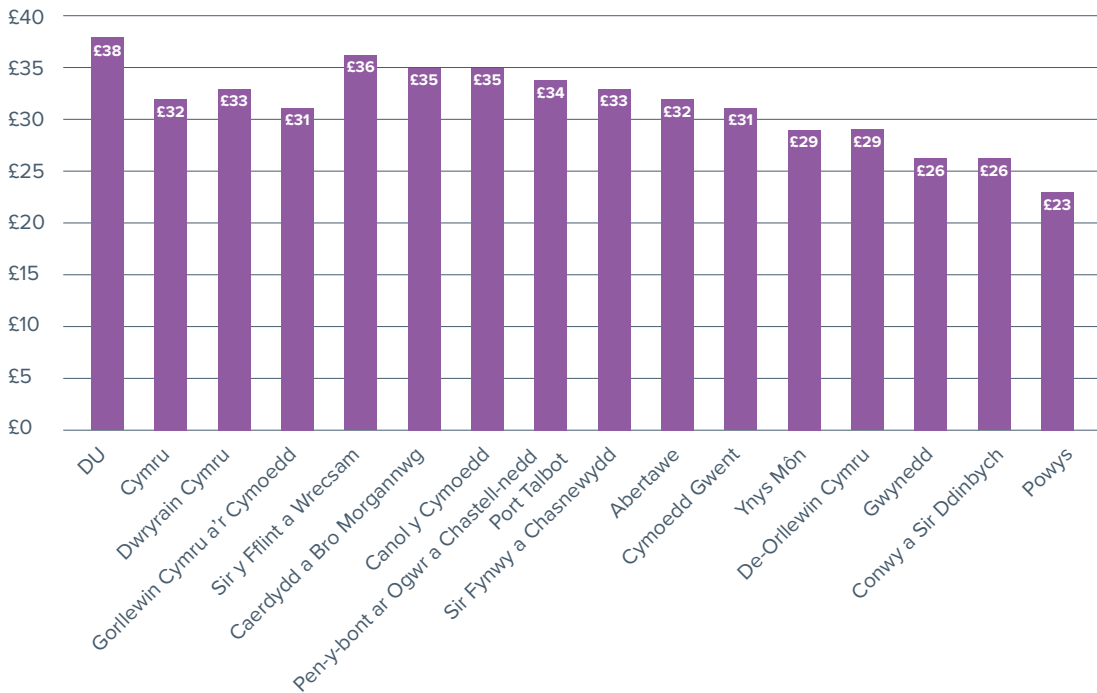
Fel y dengys Ffigur 1 mae yna amrywiad is-genedlaethol sylweddol yn y cynhyrchiant gyda'r GVA yr awr a weithir uchaf yn Sir y Fflint a Wrecsam ac isaf ym Mhowys, ac ardaloedd gwledig yn sgorio'n sylweddol is o ran cynhyrchiant nag ardaloedd mwy trefol.

Ffigur 1 GVA cenedlaethol a rhanbarthol yr awr a weithir (DU=100): Gwledydd y DU o gymharu â Llundain a'r De-Ddwyrain



Fynhonnell: Gwerth ychwanegol gros rhanbarthol y DU, SYG

**Ffigur 2 Cynhyrchiant is-ranbarthol: GVA yr awr a weithir, 2020.**



Fynhonnell: Cynhyrchiant is-ranbarthol: mynegai cynhyrchiant llafur yn ôl isranbarthau UK ITL2 ITL3, SYG

## Cyflenwad sgiliau: cymwysterau'r boblogaeth oedran gweithio

Mae sgiliau'r boblogaeth yn gydran bwysig o gynhyrchiant llafur ac amcangyfrifir bod gwelliannau mewn sgiliau i gyfrif am 20% o dwf cynhyrchiant y DU cyn yr argyfwng ariannol.<sup>6</sup> O gymharu â chyfartaledd y DU, mae gan Gymru grynhoad uwch o oedolion isel eu sgiliau (NVQ 2 ac is) a chrynhoad is o oedolion wedi'u haddysgu i lefel gradd neu uwch (NVQ 4+), fel y dangosir gan Ffigur 2.

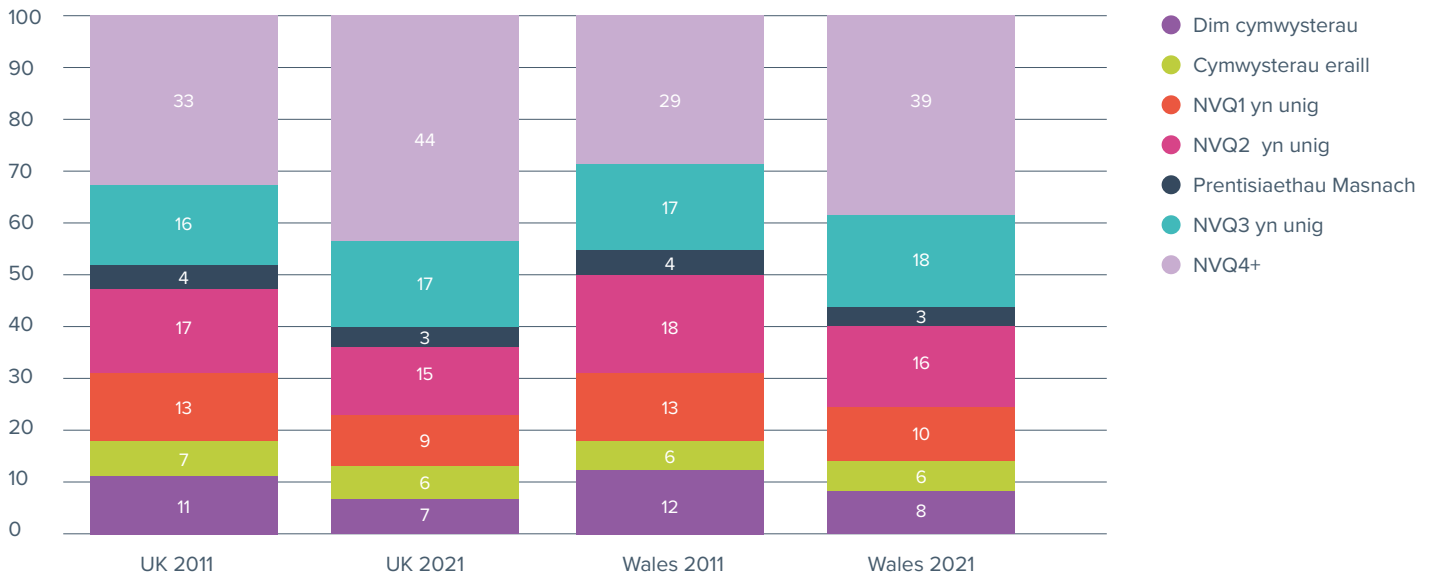
Bu gwelliannau dros y degawd diwethaf, gyda gostyngiad sylweddol yn y gyfran sydd heb ddim cymwysterau addysgol. Er hynny, tra bu twf yn y cymwysterau lefel uwch, nid yw hyn wedi aros cyfuwch â chyfartaledd y DU:

- Mae'r gyfran o breswylwyr oedran gweithio heb ddim cymwysterau wedi disgyn o 12% yn 2011 i 8% yn 2020. Roedd hyn yn ostyngiad o 34% yng nghyfanswm nifer y preswylwyr oedran gweithio heb unrhyw gymwysterau yn erbyn gostyngiad o 37% ar draws y DU yn ei chyfanrwydd.
- Mae'r gyfran o oedolion a addysgwyd i NVQ Lefel 4 ac uwch wedi cynyddu o 29% yn 2011 i 39% yn 2021. Roedd hyn yn gynydd o 31% yng nghyfanswm nifer y preswylwyr oedran gweithio â chymwysterau i lefel gradd ac uwch, roedd hyn yn is na'r ffigur ledled y DU o gynydd o 37%.

<sup>6</sup> BIS (2015) 'UK skills and productivity in an international context' ([https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/486500/BIS-15-704-UK-skills-and-productivity-in-an-international\\_context.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/486500/BIS-15-704-UK-skills-and-productivity-in-an-international_context.pdf))



**Ffigur 3 : Cymwysterau'r boblogaeth oedran gweithio (16-64 mlwydd oed) 2011 a 2021**



Ffynhonnell: SYG/Arolwg Poblogaeth Blynyddol Ion. 2011-Rhag. 2011 ac Ion. 2021-Rhag. 2021

## Strwythur galwedigaethol y galw am sgiliau

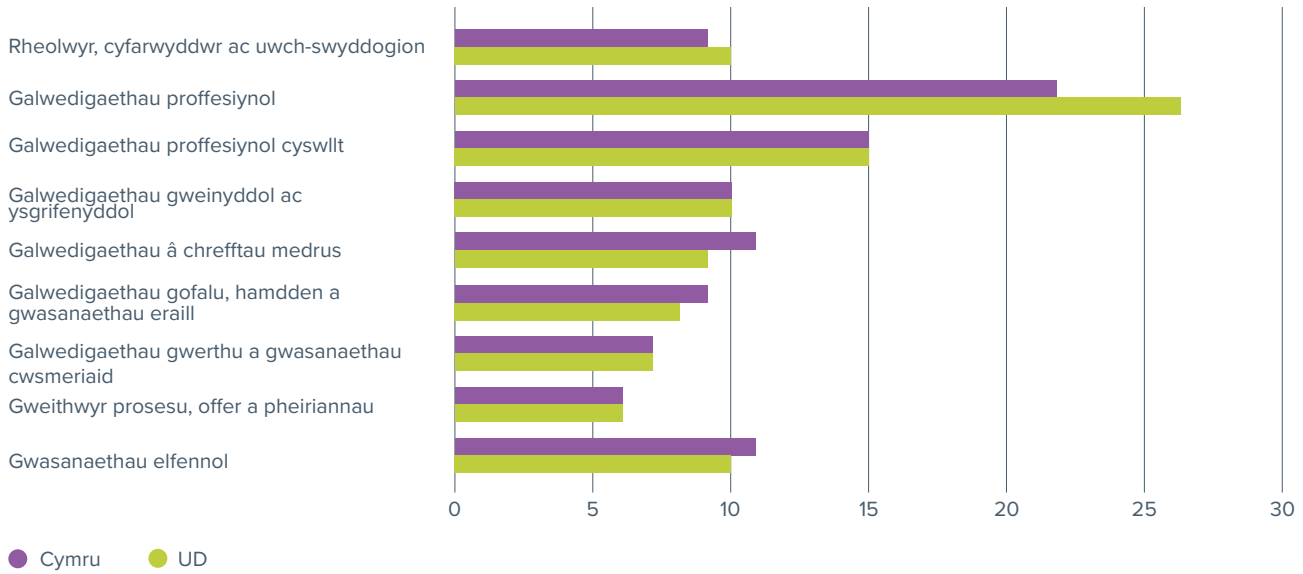
Mae gan Gymru lai o swyddi 'sgiliau uchel' o gymharu â chyfartaledd y DU. Yn 2022 roedd 46% o gyflogaeth yng Nghymru yn y 3 chategori galwedigaethol uchaf o gymharu â chyfartaledd y DU o 51%. Roedd hyn yn cael ei yrru bron yn gyfan gwbl gan lefelau is o gyflogaeth mewn galwedigaethau proffesiynol (22% yn erbyn 26%).

Mae Ffigur 4 yn dangos sut y mae strwythur galwedigaethol Cymru wedi newid dros y degawd diwethaf. I raddau helaeth mae'r patrwm wedi dilyn patrwm economi ehangach y DU, gyda thwf wedi'i grynhoi ymhlith y prif dri chategori galwedigaethol. Er hynny, mae yna sawl gwahaniaeth pwysig i'w nodi:

- Mae Cymru wedi gweld twf llawer mwy yn nifer y bobl a gyflogir mewn galwedigaethau gofalu, hamdden a gwasanaeth
- Bu'r twf yn y galwedigaethau proffesiynol yn sylweddol is na chyfartaledd y DU
- Mae Cymru wedi profi cyfradd twf uwch yn nifer y bobl a gyflogir mewn swyddi proffesiynol a thechnegol cyswllt.

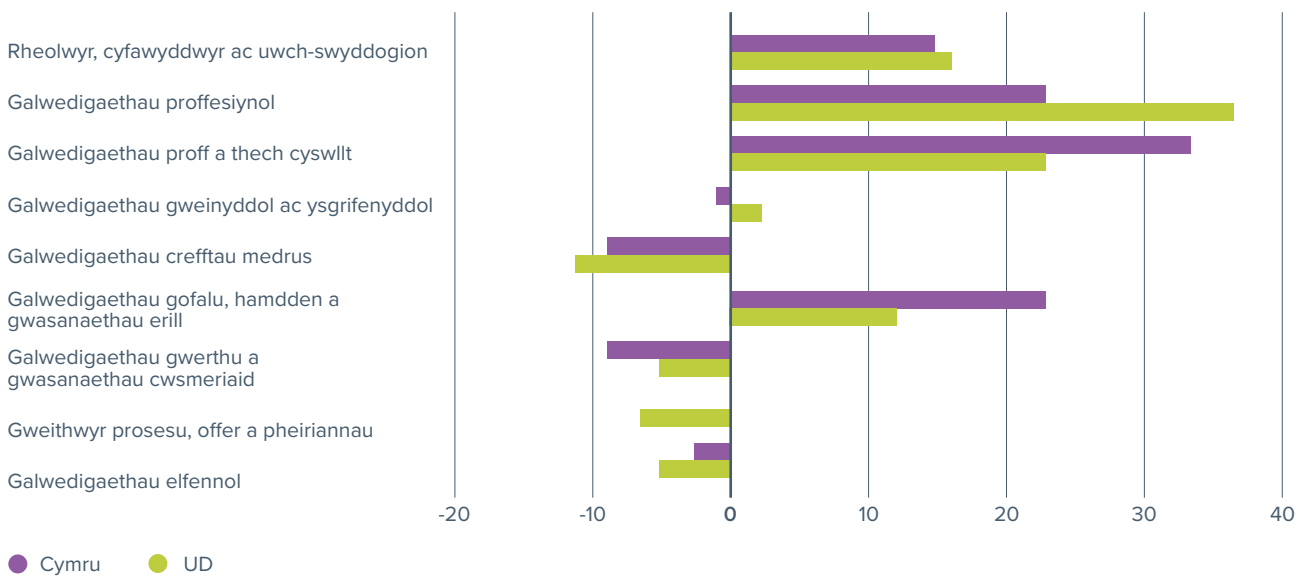


**Ffigur 4 Galw am sgiliau - cyflogaeth yn ôl bras gategori galwedigaethol (SOC 2020)**



Ffynhonnell: SYG/Arolwg Poblogaeth Blynyddol Hydref 2021-Medi 2022

**Ffigur 5 Newid yn y galw am sgiliau - cyflogaeth yn ôl bras gategori galwedigaethol (SOC 2010)**



Ffynhonnell: SYG/Arolwg Poblogaeth Blynyddol Ion. 2011-Rhag. 2011 ac Ion. 2021-Rhag. 2021

## Bylchau sgiliau a defnydd gwael o sgiliau'r gweithlu

Dim ond un rhan o'r darlun yw'r cyflenwad o sgiliau. Mae rhan sylweddol o lefelau cynhyrchiant isel y DU, o gymharu â rhai economïau mawr eraill Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) megis Yr Almaen, yn cael ei phriodoli i ddatblygiad sgiliau gwael y gweithlu,<sup>7</sup> yn ogystal â pha mor dda y mae sgiliau unigolyn yn cael eu paru â'u swyddi a pha un a ydynt yn cael eu defnyddio'n effeithiol yn y gweithle. Er enghraifft, mae ymchwil yr OECD yn gweld y **gallai'r DU elwa o gynnydd cynhyrchiant o 5% petai lefel y camgymhariad sgiliau'n yn cael ei leihau i lefelau arfer gorau'r OECD.**<sup>8</sup>

Mae galw cyflogwyr am sgiliau, a'r ffyrdd y mae sgiliau'n cael eu defnyddio yn y gweithle, wedi gweld mwy o ffocws mewn datblygu economaidd lleol yn y blynyddoedd diweddar. Mae rhaglen Datblygu Economaidd a Chyflogaeth Leol yr OECD wedi bod yn arbennig o ddylanwadol, gan ddadlau bod polisiau i fynd i'r afael â chamgymhariad sgiliau yn cynnwys dyluniad swyddi gwell, rheoli adnoddau dynol a strategaethau marchnad cynnyrch busnesau. Ymhellach, maent wedi galw am ffocws ar y lefel leol, gan 'mai ar y lefel leol yw ble gellir mynd i'r afael â rhyngwyneb y ffactorau hyn orau yn aml.' Mae polisiau sy'n anelu at wella defnydd sgiliau yn y gweithle yn gallu mynd i'r afael â'r heriau amlochrog y mae llawer o economïau lleol yn eu hwynebu a chyfrannu at amcanion cynhyrchiant a thwf cynhwysol cenedlaethol.<sup>9</sup>

Mae pwysigrwydd y dimensiwn lleol yn arbennig o berthnasol yn achos BBaChau, sy'n fwy tebygol o wasanaethu marchnadoedd lleol a thynnu ar gyflenwad lleol o sgiliau. Mae cwmnïau llai yn ei chael hi'n arbennig o anodd gwneud y defnydd gorau o sgiliau eu cyflogedigion oherwydd llai o gapasiti rheoli neu ddiffyg swyddogaeth AD.<sup>10</sup> Fe wnaeth Adolygiad Cynhyrchiant Busnesau 2019 Llywodraeth y DU nodi bod 'BBaChau y DU yn cymharu'n arbennig o anffafriol yn rhyngwladol ar reoli pobl, sef y ffactor sydd â'r cydberthyniad mwyaf â chynhyrchiant. Felly mae arferion arwain a rheoli yn cynrychioli un o'r cyfleoedd mwyaf ar gyfer twf cynhyrchiant ar lefel cwmni yn y DU.'<sup>11</sup>

Mae'r galw am sgiliau, a'r defnydd ohonynt yn dangos, er bod prinder a bylchau sgiliau yn heriau i gyflogwyr yng Nghymru, bod defnydd gwael o'r sgiliau presennol yn y gweithle yn broblem fwy treiddiol.

Yn ôl yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2022) diweddaraf, soniodd cyflogwyr yng Nghymru fod dros draean (35%) o swyddi gwag yn profi'n anodd eu llenwi oherwydd bod ymgeiswyr yn brin o'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad perthnasol yr oedd y swydd yn gofyn amdanynt. Roedd cyfanswm y swyddi gwag prinder sgiliau hyn yn dod i bron mwy na 20,000 ac yn effeithio ar 10% o sefydliadau yng Nghymru, yn gyson â chyfartaledd y DU. Mae'r niferoedd hyn gryn dipyn yn waeth na'r set ddiwethaf o ffigyrau cymharol yn 2017. Mae nifer y swyddi gwag prinder sgiliau wedi mwy na dyblu. Yn yr un modd, mae canran y sefydliadau gydag o leiaf un swydd wag prinder sgiliau wedi cynyddu o pedwar pwynt canran.

Tra bo bylchau sgiliau yn ddiarnheul yn her, mae defnyddio sgiliau'r gweithlu presennol yn broblem fwy cyffredin. Mae tua thraean o sefydliadau yng Nghymru yn sôn bod ganddynt o leiaf un cyflogedig gyda chymwysterau a gyda sgiliau oedd yn uwch nag oedd eu hangen ar gyfer eu rôl swydd bresennol. Mae gorsgilio neu gorgymhwyster yn gallu cael effaith negyddol ar sefydliadau ac unigolion fel ei gilydd, gan arwain at gyflog is a chamu ymlaen gwaelach yn eich gyrfa, yn ogystal â mwy o straen a gostyngiad yn y boddhad â bywyd a bodlonrwydd swydd i unigolion a throsiant ac aneffeithlonrwydd uwch i gyflogwyr. Nododd adroddiad diweddar gan Colegau Cymru / Colleges Wales 'Galluogi Adnewyddu' fod hyn yn broblem ddifrifol yng Nghymru hefyd gan nodi bod gan Gymru lefelau uchel o or-gymhwyster yn gyson, gyda 40% o weithwyr Cymru yn or-gymwysedig ar gyfer eu swydd, a bod hyn yn arwain llawer o bobl ifanc gydag addysg uwch i fudo'n fewnol neu i weithio yn Lloegr. Mae'r adroddiad yn dod i'r casgliad y bydd "mwy o'r un polisi ar addysg a sgiliau yn rhoi inni'r gweithlu mwyaf cymwysedig a thangyflogedig y mae Cymru erioed wedi'i gael."<sup>12</sup>

<sup>7</sup> BIS, 2016, 'Education, skills and productivity: commissioned research', [www.publications.parliament.uk/pa/cm201516/cmselect/cmbis/565/565.pdf](http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201516/cmselect/cmbis/565/565.pdf)

<sup>8</sup> OECD (2015) *Skill mismatch and public policy in OECD countries*. Paris: OECD

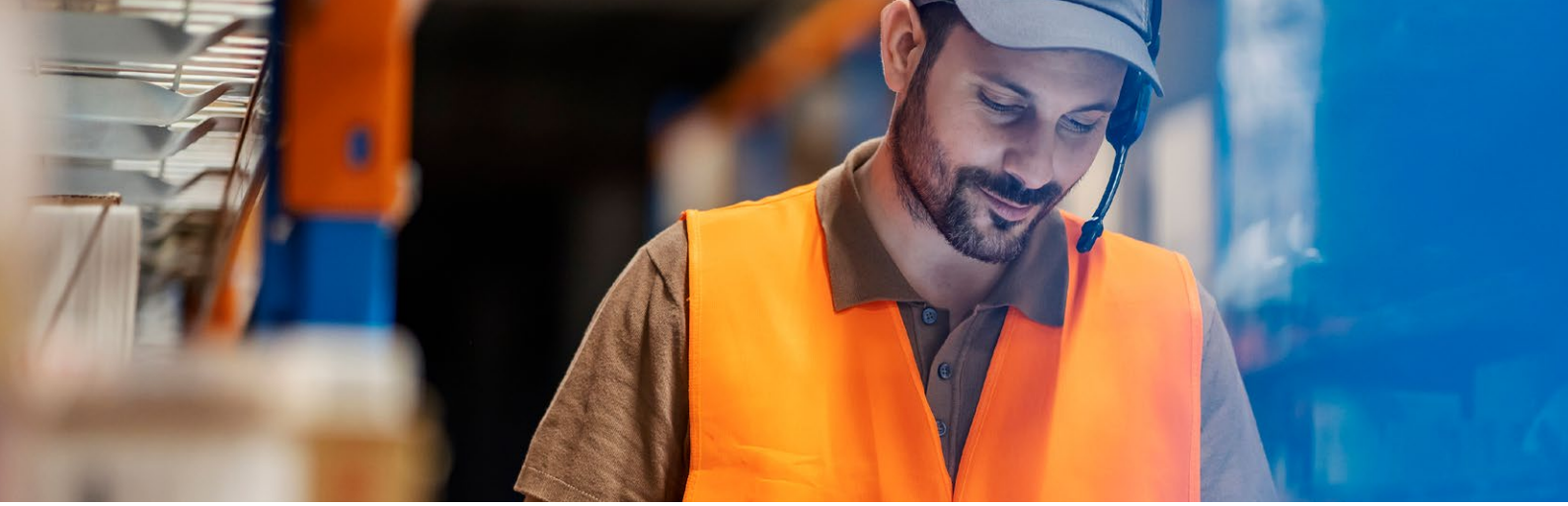
<sup>9</sup> OECD (2017) *Better use of skills in the workplace: why it matters for productivity and local jobs*. Paris: OECD, ILO.

<sup>10</sup> Warhurst, C. and Findlay, P. (2012) *More effective skills utilization: shifting the terrain of skills policy in Scotland*. SKOPE Research Paper No 107. Cardiff: SKOPE.

<sup>11</sup> UK Government, 2019 'Business Productivity Review'

<sup>12</sup> Buchanan, J, Froud, J, Lang, M, Lloyd, C, Williams, K, 'Enabling Renewal: Further Education and Building Better Citizenship, Occupations and Business Communities in Wales' (Colegau Cymru: 2021)



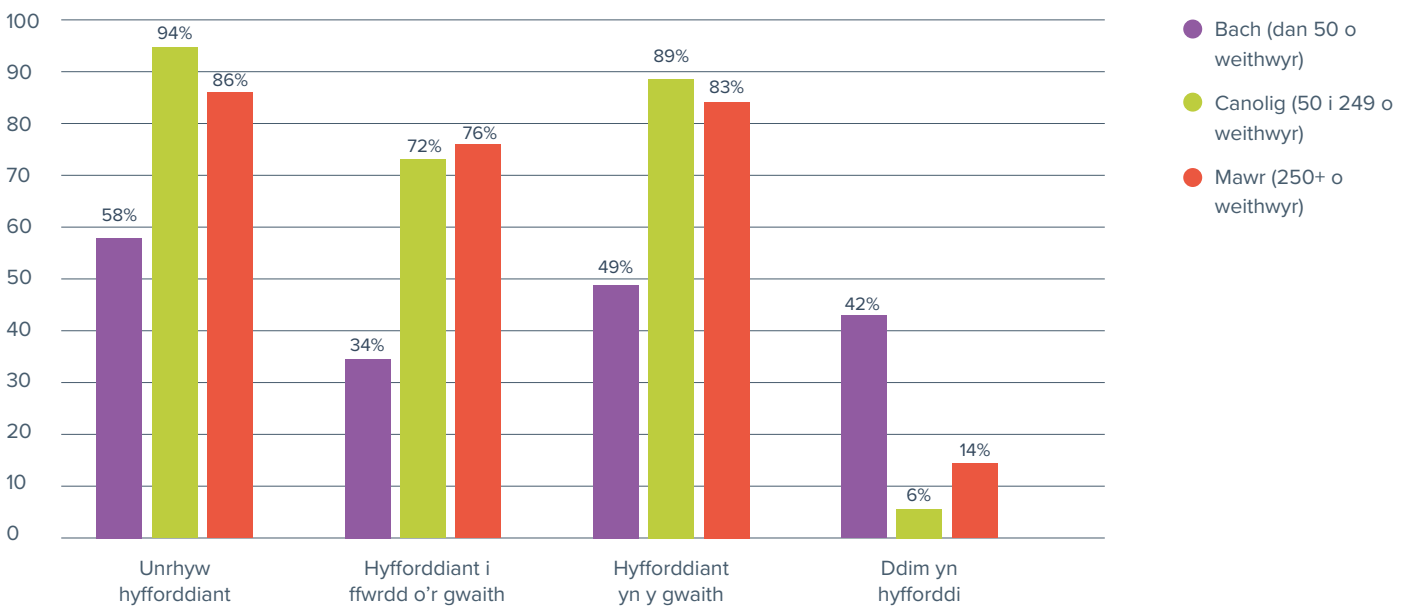


## Heriau sgiliau BBaCh a'u hymgysylltiad â hyfforddiant

Mae buddsoddi mewn hyfforddi a datblygu yn dyngedfennol i fynd i'r afael â bylchau sgiliau a gwella cynhyrchiant y gweithle. Eto, er gwaethaf ei bwysigrwydd, mae tystiolaeth yn awgrymu nad yw llawer o gyflogwyr llai yn buddsoddi yn eu gweithluoedd; yn 2022 dim ond 14% o gwmnïau mawr a 6% o fentrau canolig eu maint yng Nghymru sy'n fentrau nad ydynt yn hyfforddi. Mae'r ffigur ar gyfer cyflogwyr bach (dan 50 o gyflogedigion) yn 42% (Ffigur 4). Mae ymgysylltu â'r system brentisiaeth yn amrywio hefyd yn ôl maint y busnes gyda chwmnïau bach (2 i 49 o gyflogedigion) yn llai tebygol o gynnal prentisiaethau mewn cymhariaeth â menter ganolig ei maint, ffigurau o 8% a 26% yn ôl eu trefn.<sup>13</sup>

Mae cyflogwyr llai yn nodweddiadol yn wynebu rhwystrau mwy i gyfranogi mewn hyfforddiant na chwmnïau mwy. Mae'r rhain yn cynnwys, ond heb fod wedi'u cyfyngu i rwystrau gwybodaethol megis diffyg gwybodaeth am argaeledd cyfleoedd hyfforddi, diffyg dealltwriaeth o'i fanteision posibl, a rhwystrau ariannol gyda sefydliadau bach yn methu cyflawni arbedion maint y mae busnesau mwy yn eu mwynhau. Mae cwmnïau llai yn fwy tebygol hefyd o fod yn canolbwyntio ar y nodau tymor byr, ar oroesiad y busnes a 'chael y gwaith wedi'i wneud' ac felly maent yn llai tebygol o wneud buddsoddiadau strategol mwy tymor hir wrth ddatblygu eu pobl.

**Ffigur 6 Hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis diwethaf yn ôl maint busnesau yng Nghymru, 2022**



Fynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022

<sup>13</sup> Employers Skills Survey for Wales, 2019

Dylid nodi, er gwaethaf y rhwystrau, fod mwyafrif (58%) yn buddsoddi mewn hyfforddiant. Er hynny, bydd cwmnïau bach yn brin o'r gallu hefyd i glustnodi pa her sgiliau sydd ganddynt, ac felly gallai cymorth pellach ddarparu ar gyfer gwell hyfforddiant. Mae Ffigur 5 yn dangos eu bod yn llawer llai tebygol o sôn fod ganddynt weithwyr sy'n brin o sgiliau allweddol (bylchau sgiliau) neu eu bod yn ei chael hi'n anodd llenwi swyddi gwag oherwydd prinder ymgeiswyr digon medrus (prinder sgiliau).

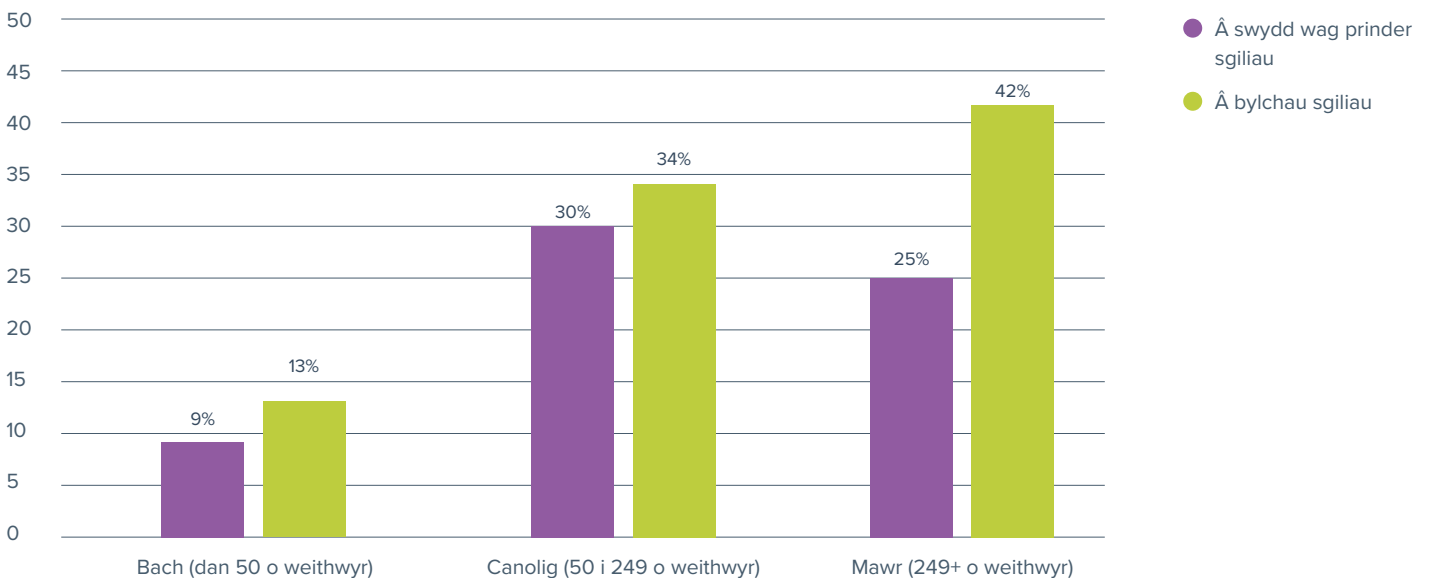
Eto, rydym yn gwybod hefyd fod llawer o sefydliadau llai yn ddall yn aml i'r heriau sgiliau sy'n wynebu eu sefydliadau a hyd yn oed pan fyddant yn clustnodi her sgiliau, maent yn brin yn aml o'r gallu mewnol i roi arferion yn eu lle i ddatblygu sgiliau eu cyflogedigion oherwydd rheoli gwael neu ddiffyg swyddogaeth AD.

Mae cynlluniau a chyllidebau hyfforddi yn gallu helpu cwmnïau bach i ragweld a chwrdd â'u hanghenion hyfforddi. Mae arolygon yr FSB yn dangos nad oes gan y rhan fwyaf o fusnesau bach y rhain yn eu lle. Dim ond 17 y cant o gyflogwyr busnesau bach sydd â chyllideb hyfforddi; mae gan 21 y cant berthynas â darparwr hyfforddiant, ac mae gan 31 y cant gynllun hyfforddi am y flwyddyn i ddod, tra bo gan 19 y cant gynllun hyfforddi mwy tymor hir. 'Does gan bron hanner (47%) ddim un o'r rhain.

Mae tua hanner cyflogwyr busnesau bach (51%) yn nodi nad yw cynllun hyfforddi'n angenrheidiol ar gyfer eu busnes. Maent yn sôn naill ai nad yw'r flaenoriaeth i'r busnes (29%), neu fod eu ffocws ar anghenion recriwtio uniongyrchol (25%), gyda rhywfaint o orgyffwrdd rhwng y ddau. I'r gweddill, y prif resymau yw eu bod yn aneglur ynghylch eu hanghenion hyfforddi yn y dyfodol (31%), mae'n cymryd gormod o amser (23%), neu'i fod yn rhy ddrud (18%). Dim ond pump y cant sy'n dweud ei fod yn rhy anodd i'w wneud.<sup>14</sup>

Mae tystiolaeth yn awgrymu hefyd fod cyflogwyr bach yn llai tebygol hefyd o ofyn am gyngor ar heriau sgiliau neu recriwtio. Er enghraifft, roedd Arolwg Busnesau Bach 2021 yn dangos, i'r lleiafrif o fusnesau yng Nghymru a ddefnyddiodd gymorth ei fod yn fwyaf tebygol i fod a wnelo â chyngor ariannol (27%) a thwf busnes (24%) gydag ychydig iawn yn gofyn am gymorth allanol ar faterion yn gysylltiedig â sgiliau neu hyfforddiant (7%). Mae hyn er gwaethaf y ffaith fod yr un arolwg yn dangos bod recriwtio a sgiliau staff yn her pump uchaf a glustnodwyd gan BBaChau ac mai gwella sgiliau'r gweithle oedd y brif flaenoriaeth i weithredu arni y bu iddynt ei chlustnodi am y tair blynedd nesaf.

**Ffigur 7 Crynodeb o ddiffyg sgiliau ymhlith cyflogwyr Cymru yn ôl maint y busnes, 2022**



Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022

<sup>14</sup> FSB, August 2022, *Scaling Up Skills: Developing education and training to help small businesses and the economy*, available at <https://www.fsb.org.uk/resource-report/scaling-up-skills.html>

Derbynnir yn gyffredin hefyd fod llawer o gwmnïau, yn arbennig cwmnïau llai neu gwmnïau sy'n eiddo i deuluoedd, yn mabwysiadu ymagwedd 'ffordd isel' at gystadleurwydd ac yn gweld adnoddau dynol fel cost i'w hymgorffori yn hytrach nag i fuddsoddi ynddi a'i harneisio'n iawn. Mae strategaeth ffordd isel yn gallu bod yn hunan-atgyfnerthol, yn gymaint â bod penderfyniadau blaenol yn ymwneud â buddsoddiadau cyfalaf a buddsoddiadau dynol yn ymgymryd â llwybr-ddibyniaeth ac yn penderfynu buddsoddiadau'r dyfodol.

## Crynodeb

Mae'r bennod hon wedi rhoi trosolwg o'r dystiolaeth ystadegol sydd wrth wraidd ein hymchwiliadau, ac mae'r cyfweiliadau'n adlewyrchu llawer o'r materion a nodwyd yma, gan ddangos bod cyfle posibl i harneisio sgiliau ar gyfer twf trwy gefnogi gallu cwmnïau i gael at sgiliau a buddsoddi ynddynt mewn ffordd fwy systematig. Mae adroddiad yr OECD yn nodi bod y system fel y mae ar hyn o bryd yn arwain at anfantais gystadleuol i gwmnïau yng Nghymru (a'r DU). Fel y byddwn yn ei weld, mae cwmnïau wedi addasu yn eu ffyrdd tameidiog eu hunain i heriau a wynebant fel cwmnïau unigol, gan ddangos bod ganddynt y gallu a'r ewyllys i arloesi ac ymgymryd â datblygu sgiliau, ond eu bod yn gwneud hynny ar hyn o bryd mewn cyd-destun o fawr ddim amser a lle a heb gymorth.





## Chapter 3

# Canfyddiadau cyfweiliadau

# Materion a Heriau a glustnodwyd gan BBaChau

Fe wnaethom ymgymryd â chyfweiliadau lled-strwythuredig gyda dros 30 o fusnesau i ddeall y cyd-destun yr oeddynt yn gweithredu ynddo, yr heriau pobl a sgiliau yr oeddynt yn eu hwynebu, y camau yr oeddynt wedi'u cymryd i geisio mynd i'r afael â nhw, a'r farn am y cyngor a'r cymorth oedd ar gael gan y llywodraeth.

Mae'r adran hon yn edrych ar beth ddywedodd cyfweledigion wrthym am yr amgylchedd busnes fel yr oeddynt yn ei weld.

### 3.1 Yr Hinsawdd Economaidd: Y cyd-destun i'r Dull a'r Heriau Sgiliau Busnes

*“Amser. Amser yw'r peth. Rwyf a wnelo â thri busnes ar unwaith yn y bôn.”*  
(microfusnes, eiddo tirol)

I lawer o gwmnïau, mae teimlad o 'ymladd tân' yn ddi-baid dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, gyda'r ymatebwyr yn aml yn adrodd rhesi o faterion. Mae cwmnïau llai, sydd ar y cyfan â llai o gapasiti, yn defnyddio'u hamser yn ceisio ymateb i'r myrdd o faterion uniongyrchol, sy'n effeithio wedyn ar yr hyblygrwydd sydd ar gael i edrych y tu hwnt i'r argyfwng presennol. Mae hyn yn pwyntio at gyfle, o ran ymyriad polisi, i ddatblygu eu capasiti a'u galluoedd a chefnogi datblygu economaidd sy'n cael ei yrru gan y rhannau o'n heconomi gyda'r mwyaf o le a photensial i dyfu os gallwn wneud lle iddynt - y sector Busnesau Bach.

*“Yr heriau allweddol yw petaech yn rhoi'r tair blynedd ddiwethaf mewn cyd-destun gyda Brexit, COVID, y rhyfel, prisiau deunyddiau, prisiau ynni, costau byw, pwysau cyflogau, prinder sgiliau, fel arfer mae'r pethau hynny'n digwydd mewn math o gylchoedd saith mlynedd. Ond rydym wedi cael yr holl sefyllfaedd hyn yn digwydd mewn ysbaid mor fyr o amser.”*  
(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu)

Mae'n bwysig nodi, hyd yn oed yng nghanol yr argyfwng presennol, fod rhai sectorau'n tyfu ac yn ffynnu. Roedd tri o'r cyfweledigion mewn sectorau ble mae am fod buddsoddiad cyhoeddus sylweddol, parhaus dros yr ychydig flynyddoedd nesaf, gan ddarparu eglurder o gyfleoedd buddsoddi a thwf i'r cwmnïau hyn. Fe wnaeth un sy'n gweithio yn y diwydiant rheilffyrdd ddisgrifio'r cyfnod hwn fel 'bwm' i'r diwydiant a disgrifiodd darparwr gofal plant arall eu twf i safleoedd newydd. Eto fe wnaeth y ddau nodi mai eu prif anhawster oedd recriwtio'r bobl oedd eu

hangen i gyflawni eu contractau a sicrhau twf y busnes, tra na fu i'r cyllid newid i gwrdd â'r holl gostau. Y pwynt allweddol yw bod y buddsoddi cyhoeddus yn y sectorau hyn wedi rhoi'r cyfle ar gyfer twf a datblygu sgiliau yn y sectorau hynny, hyd yn oed os ydynt yn dod gyda'u heriau eu hunain.

Fel sydd wedi'i drafod yn eang gan yr FSB yn rhywle arall<sup>15</sup>, fe wnaeth ein cyfweiliadau ganfod bod costau ynni a thanwydd sylweddol yn effeithio ar bob cwmni, ac yn amlwg mae yna rai sectorau sydd ag angen mwy o ddefnydd o ynni y tu allan i'r rheini a ystyrir yn 'ynni-ddwys' sy'n cael eu heffeithio'n arbennig. Cyfeiriwyd at renti cynyddol hefyd, yn arbennig i fanwerthwyr y stryd fawr.

Fe wnaeth pob BBaCh weld bod diffyg incwm gwario cwsmeriaid yn cael effaith ar eu busnes ac roedd yr argyfwng costau byw yn argyfwng costau gwneud busnes hefyd. Fe wnaeth y pynciau a godwyd ynglŷn â chwyddiant nodi'r ffaith fod llawer o gwmnïau bach mewn 'canol gwasgedig' pan ddaw hi'n fater o amsugno'r costau dan sylw - maent ar drugaredd codiadau prisiau sydyn yn uwch i fyny'r gadwyn, ond yn dod o hyd i lefel goddefiant is ar gyfer yr un codiadau i'w cwsmeriaid eu hunain, gan olygu eu bod yn amsugno'n anghymesur o fewn y gadwyn:

*“Felly, mae yna ddau beth allweddol- sgiliau a'r wasgfa arnom fel y dyn canol.”*  
**(busnes bach, TG a thechnoleg)**

Roedd mynediad at gyllid yn fater a godwyd gan nifer o gyfweledigion, gydag un yn nodi bod ei symudiad ei hun tuag at gynaliadwyedd wedi'i adael â dyledion, ond roedd yn golygu hefyd nad oedd benthyca i ehangu ymhellach neu i sicrhau gwell effeithlonrwydd yn bosibl o ganlyniad:

*“Does gen i ddim digon i wneud yr ehangu y mae angen imi ei wneud a gan fy mod wedi bod yn ailfuddsoddi fy elw i fod yn fwy cynaliadwy, 'does gen i ddim elw digon uchel yn rheolaidd i allu cael benthyg symiau enfawr o arian... Gallwn greu llawer mwy o swyddi a gallwn wneud iawn am fy nhymoroldeb. Ond ar hyn o bryd ni allaf fenthyca digon.”*  
**(busnes bach, twristiaeth)**

Yn yr achos hwn codwyd cwestiynau hefyd, o ystyried bod cenhadaeth graidd y busnes a wnelo â chynaliadwyedd a chadwraeth mae hyn fel petai yn erbyn graen polisi a rhethreg llywodraeth.

<sup>15</sup> FSB, 2022, *Out in The Cold: Helping small businesses through the energy crisis*, available at <https://www.fsb.org.uk/resources-page/out-in-the-cold.html>

Roedd mater cyffredinol a godwyd gan gwmnïau eraill yn ymwneud â ffrydiau cyllido ehangach, mae lefel grantiau a benthyciadau gwyrdd naill ai wedi bod yn rhy fach neu'n rhy fawr i adeiladu cwmnïau canolig eu maint - yr hyn y cyfeiriwn ato fel y 'canol coll' (ac felly wedi'u haddasu ar gyfer microgwmnïau neu gwmnïau mawr). Mae hi'n bwysig felly edrych ar sut mae'r cyd-destun cyllid yn effeithio hefyd ar agor a defnyddio sgiliau i gwmnïau sy'n tyfu, gan y dylai'r rhain fod yn gyd-atgyfnerthol, ond mae'n bosibl bod eu darpariad tameidiog yn arwain at fethiant polisi yn y naill a'r llall.

Nododd ychydig gyfweiliadau heriau a wnelo â chostau uwch yn gysylltiedig â mewnfurio nwyddau a chyflenwadau a ystyrir yn ganlyniad i ymadawiad y DU o'r Undeb Ewropeaidd, yn ogystal â materion ehangach yn effeithio ar gadwyni cyflenwi ledled y byd.

Sut bynnag, dylid nodi bod Brexit wedi gwthio rhai cwmnïau i feddwl yn wahanol hefyd a chlustnodi cyfleoedd yn y farchnad yn rhywle arall yn hytrach na pheidio â masnachu â'r UE (h.y., eu pwnio tuag at gyfleoedd a oedd wedi bod yno'n barod ond nad oeddid wedi edrych amdanynt):

*"Felly, rydym newydd dorri'r math dyn canol hwnnw o geisio adennill rhai achosion, brethynnau, mae i gyd yn dod yn uniongyrchol o China. Yn awr ein bod yn ei gael yn cael ei anfon i mewn atom mae'n fwy o weithgaredd torri costau na dim byd arall, oherwydd o fewn yr Undeb Ewropeaidd, yr hyn oeddem yn tueddu i'w ganfod oedd eu bod yn eu prynu allan yno [yn China] beth bynnag. Deuthum i wybod amdano gan fy mod yn mynd i sioeau masnach a soniodd rhywun y siaradais â nhw fod hyn yn bosibl.... Nes ichi gyfarfod rhywun sy'n rhywun a all eich cysylltu â'r mathau hyn o bethau, nid ydych yn gwybod beth sydd allan yno. Wyddoch chi ddim beth y gellwch ei wneud. Ac mae fel petai wedi adeiladu o hynny. Ond am flynyddoedd lawer, roeddem yn talu crocbrisiau i gwmnïau."*

**(microfusnes, gofal iechyd)**

Codwyd y mater a wnelo â chael gafael ar lafur o'r UE hefyd, ar draws meysydd crefftus, ond hefyd o ran costau'r cynllun fisâu i gael at lefelau sgiliau ehangach yn gyffredinol.

*"Mae yna un swydd arbenigol yr ydym yn edrych arni, sy'n swydd Ymchwil a Datblygu, ac rydym o bosibl yn gobeithio recriwtio rhywun wedi graddio ac rydym wedi'i chael yn anodd recriwtio graddedigion o'r wlad yma. Felly, rydym yn edrych yn fwy i Ewrop, ond rydym yn gweld bod cost fisâu a'r cyfryw ar ôl math o ôl-Brexit yn troi llawer o fyfyrwyr Ewropeaidd oddi ar ddod drosodd i'r DU."*

**(adeiladu, peirianeg canolig ei faint)**

*"Does gennym ddim mynediad at staff Ewropeaidd gan y byddai'n rhaid inni dalu mwy iddyn nhw nag y byddai'n rhaid inni dalu staff o'r DU ac rwyf yn meddwl bod hynny'n rhan o'r gamddealltwriaeth gan ein pobl sy'n negodi'r pethau hyn."*

**(microfusnes, awyrofod)**

## **Crynodeb: Yr Hinsawdd Economaidd**

Mae'r cyd-destun economaidd y mae cwmnïau yn gweithredu ynddo yn siapio'u hangen sgiliau, a rhaid cadw hyn mewn cof wrth inni edrych ar ddatblygu cynigion polisi. Er gwaethaf amgylchiadau anodd, mae llawer o gyfweledigion yn ymorol yn weithredol am dyfu, ac mae hyn yn rhoi cyfleoedd ar gyfer ymyriadau polisi sy'n darparu cymorth busnes a sgiliau integredig i yrru tuag at ddatblygiad a thwf economaidd lleol yn seiliedig ar BBaCh.

# Heriau pobl a sgiliau

Bydd yr adran hon yn edrych ar y materion pobl a sgiliau penodol a glustnodwyd gan ymatebwyr, cyn edrych ar sut y maent yn mynd i'r afael â'r materion hynny yn yr adran nesaf. Gwelwyd recriwtio yn fater difrifol yn gyffredinol, gyda maint y gweithwyr ar gael yn broblem ar bob lefel sgiliau, a phiblinell gyson a dibynadwy o lafur creffus yn cael ei gweld yn broblem gan lawer hefyd. Yn ddi-ddorol roedd rhai eithriadau ble oedd cysylltiadau wedi'u gwneud â phrifysgolion angori, er bod sut oedd y cydberthnasau hyn wedi'u llunio yn ad-hoc yn aml, yn ddibynol ar y BBaChau eu hunain, neu'n aml trwy gysylltiadau anffurfiol, gan awgrymu nad oedd hyn mor gyson ag y gallai fod. Man cyfyng neilltuol ar gyfer sgiliau a chymorth ar sgiliau fyddai mewn cynyddu twf pan fyddai ar gwmni angen cymorth pwrpasol a sgiliau i ehangu. Fel y cyfryw, mae'r maes hwn yn peri pryder arbennig fel ffrwyn ar gyfleoedd twf.

## Recriwtio

Amlygodd bron pob busnes a gyfwelwyd broblemau ar hyn o bryd gyda gallu recriwtio digon o staff i lenwi swyddi gwag, gyda llawer yn wynebu cystadleuaeth gref gan fusnesau mwy, ochr yn ochr â phwysau ar i fyny ar gyflogau. Roedd rhai busnesau yn cael pethau'n anodd gyda phrinder llafur yn ogystal â phrinder sgiliau, tra bu i nifer o gyfweledigion bwyntio at yr hyn oeddynt yn ei weld yn gamgymhariad rhwng y sgiliau sy'n dod allan o'r sector addysg a'r rheini yr oedd ar fusnes eu hangen. Fel y cyfryw, roedd prinder ym maint ymgeiswyr oedd o ddifrif, ond hefyd i rai busnesau roedd yr heriau recriwtio hyn wedi'u cysylltu â chyflawni contractau a ddarparwyd trwy **fuddsoddiadau sylweddol yn y seilwaith**, ond aethpwyd i'r afael â hyn trwy weithio ochr yn ochr â chadwyni cyflenwi'r sector cyhoeddus i **hyrwyddo'r sgiliau ochr yn ochr â'r buddsoddiadau mewn ffordd fwy cyfannol**.

*“Yr her sydd gennym fel diwydiant cyfan yw cael digon o weithlu i gwrdd â'r rhwymedigaeth o gyflawni'n gytundebol. Felly, rydym yn gweithio gyda'n gilydd gyda'r awdurdodau noddau neu gyflogi i edrych ar ble gallai'r adnoddau hynny ddod ohono, ac rydym yn cael mentrau ar y ffrynt hwnnw ac i dapio i mewn i ardaloedd ac i gael yr adnodd.”*

**(microfusnes, addysg a hyfforddiant)**

*“Felly, bob tro rydym yn tyfu, mae angen llwyth o bobl arnom i fynd gyda hynny ac nid yw'n ddim ond unrhyw un y gallwn ei gael i gael ei gynnwys yn y niferoedd, mae'n eithaf penodol o ran y cymwysterau.”*

**(busnes canolig ei faint, gofal plant)**

Roedd yn ymddangos bod y dull hwn yn cael ei leisio'n gliriach gydag ymrwymadau buddsoddi cyhoeddus mwy yn y meysydd hyn nag yn y sectorau eraill, gyda llwyddiant wrth gyflawni ar fuddsoddiad yn ddibynol ar y gronfa sgiliau honno'n cael ei datblygu, ac yn fesur allweddol o lwyddiant ei hun. Mae hefyd wedi trosoli a llywio cymorth sgiliau tuag at y buddsoddiadau hyn.

Nododd rhai sectorau - yn arbennig mewn twristiaeth a lletygarwch - fod ganddynt broblemau yn arbennig gyda **recriwtio ar gyfer y sgiliau llai arbenigol a staff tymhorol**. Yn un BBaCh cadwraeth a thwristiaeth, a oedd â chymysgedd o staff biolegwyr môr tra medrus a pharhaol a staff diwydiant gwasanaethau eraill, yr ail yr oeddynt yn ei chael yn fwyaf anodd eu llenwi:



*“Ia, y peth arall yw meysydd fel y caffi a’r staff glanhau a phethau fel hynny ac rydym wedi cael trafferth ofnadwy gyda hynny. Mae glanhau’n wir anodd gan nad yw’n swydd amser llawn yn ystod y dydd, yn arbennig ar ôl COVID nad oes ar lawer o bobl eu heisiau, wyddoch chi, mae arnyn nhw eisiau eu 9-5... Ac rwyf yn gwybod nad ydym ar ein pen ein hunain yn cael pethau’n anodd wrth gael glanhawyr dibynnol”*

**(busnes bach, twristiaeth a chadwraeth)**

*“Felly, y maes mwyaf anodd yr ydym wedi ei gael ar gyfer cadw a recriwtio yw/fu ar ochr y gegin. Felly, y gweithwyr medrus megis eich prif sieffiaid a’ch sieffiaid crwst a’r gwaith llaw felly rydych yn edrych efallai ar eich porthorion cegin, staff y bar, mae pobl yn gweithio oriau anghymdeithasol.”*

**(busnes bach, lletygarwch)**



Yn ddiddorol, y rheswm yn yr achos hwn pam fod y sgiliau uwch yn llai o broblem oedd oherwydd cysylltiadau â’r Gyfadran Gwyddorau Môr ym Mhrifysgol Bangor. Cyfeiriwyd at Brifysgol Bangor hefyd fel sefydliad angori gan gwmni technegol yn M-Sparc:

*“Felly, daeth ein datblygwr arweiniol o raglen Cymorth i Raddedigion Bangor, ac rwyf yn meddwl ein bod wedi bod yn wir ffodus o ran ble oedd ef a ble oeddem ni yn y cwmni ac rydym fel petaem wedi tyfu gyda’n gilydd. Rydym wedi’n lleoli yn M-Sparc, ac maen nhw’n gwneud [Academi Sgiliau]. Felly, roedd y cylch diwethaf o bobl, yn cael eu rhoi mewn cwmnïau creadigol neu ddigidol. Felly, fe wnân nhw eu lleoli yn y cwmni, ac fe wnân nhw dalu am eu cyflog hyd at werth penodol am bum mis. Felly, mae’n rhoi iddyn nhw’r profiad o’r diwydiant ac mae’n rhoi i’r cwmni yr hyblygrwydd i fath o benodi’r person hwnnw a’u cael ar waith ac yn broffidiol yn wir. Felly, dyna bedwar o bobl o’r wyth sydd wedi dod drwy’r mathau hynny o gyfryngau.”*

**(busnes bach, technoleg)**

Gwelwyd hyn hefyd mewn cysylltiadau â phrifysgolion eraill wedi'u lleoli mewn ardaloedd mwy gwledig, megis Prifysgol y Drindod Dewi Sant - gan ddangos efallai ba mor allweddol yw angorau addysg uwch a phellach o'r fath oddi wrth y parthau trefol cynhyrchiant allweddol o amgylch Caerdydd a Gogledd-Ddwyrain Cymru.

Mae daearyddiaeth wedi chwarae rhan hefyd i sawl cwmni, gyda nifer o gyfweledigion yn nodi bod bwlch yn y sgiliau yr oedd arnynt eu hangen yn eu hardaloedd a/neu ble nad oedd dim datblygu sgiliau ar gyfer eu hanghenion. Nodwyd hyn gan gyfweledigion mewn ardaloedd gwledig yng ngogledd, canolbarth, a gorllewin Cymru:

*“Yn ddaearyddol, rwyf yn meddwl ei bod yn bur anodd cael pobl i Sir Benfro. Rwyf yn meddwl bod pobl yn ei gweld yn bur anghysbell ac felly ymlaen.”*

**(busnes canolig, twristiaeth, a hamdden/gweithgynhyrchu)**

*“Ein her fwyaf yw ble mae angen cymwysterau ffurfiol arnom. Felly, ble mae angen cymwysterau gradd arnom, yr hyn rydym yn ei ganfod yng Nghanolbarth Cymru, [yw'r] draen dawn. Mae'n anodd iawn inni recriwtio graddedigion neu ôl-raddedigion yng nghanolbarth Cymru ...ac yn bendant rydym yn ei chael hi'n anodd recriwtio yn y sector hwnnw.”*

**(busnes canolig, adeiladu)**

*“Roedd gennyf fusnes blaenorol am 12 mlynedd i fyny yng Ngogledd Cymru a heb amheuaeth y diffyg sgiliau meddalwedd a TG digidol oedd y rhwystr llethol, ac fe allai'r busnes fod wedi bod pedair gwaith yn fwy. Doeddem ddim yn brin o gwsmeriaid. Doeddem ddim yn brin o ddim. Roeddem ond yn brin o bobl i gyflawni pethau.”*

**(microfusnes, TG, a datblygu meddalwedd)**

Mewn ardaloedd eraill, roedd hyn yn gweithio ychydig yn wahanol, gyda BBaChau yn cystadlu am sgiliau gyda chwmnïau mwy yn Ne Cymru, ac i un cwmni roedd y cynnydd mewn gweithio o bell ar ôl y pandemig wedi arwain hefyd at gwmnïau o Lundain, sy'n gallu talu cyflogau uwch, yn potsio staff:

*“Mae llawer iawn yn gweithio o bell yn awr - mae'n beth mor fawr. Ers COVID yr hyn rydym wedi'i gael yw sefydliadau o Lundain yn dod i lawr yma ac yn cynnig gweithio o bell ond yn cynnig 25% i 50% yn fwy o ran cyflog i'n pobl ac nid ydym yn gallu cystadlu â hynny.”*

**(busnes bach, gwasanaethau TG)**

Nododd rhai busnesau sut oedd heriau recriwtio a'r diffyg llafur oedd ar gael wedi cael effaith uniongyrchol ar eu rhagolygon o ran twf ac o ran creu swyddi a'u bod wedi gorfod addasu eu llinellau amser i dyfu yn ddramatig er mwyn gallu cynllunio ar gyfer datblygu sgiliau:

*“Ie, byddem yn gallu ehangu ein busnes. Rydym yn gweithio ar hyn o bryd ar gael grantiau i adeiladu ffatri newydd i greu hyd at 30 o swyddi, dyw'r bobl ddim yno. Felly ein cynllun yn y bôn yw cyflogi dau brentis y flwyddyn am nifer o flynyddoedd ac i dyfu tuag at hynny a gyda lwc, wrth inni gael mwy o bobl, gallwn gynyddu hynny. Byddwn wedi hoffi hynny pan ddywedwn fod swydd prentisiaeth i fod â 10 o ymgeiswyr, ond 'does, 'does dim. A phaham nad oes? Rwyf yn meddwl mai'r her fwyaf sydd gennym yw nad yw'r ysgolion a'r colegau ddim [yno]...”*

**(microfusnes, awyrofod)**



I gwmnïau sydd at ei gilydd yn wledig sy'n ystyried buddsoddi mewn peiriannau drud, roedd angen ystyried hefyd a fyddent yn gallu datblygu neu ddenu pobl a sgiliau i weithio'r peiriannau newydd hynny. **I'r cwmni hwn roedd diffyg mynediad at sgiliau yn gweithredu fel anghymhelliad i fuddsoddi** yn eu busnes:

*“Ond rydym mewn math o sefyllfa iâr ac wŷ ar ryw adeg dros yr haf hwn, rydym am wneud y penderfyniad hwnnw i brynu'r offer a rhoi hysbyseb allan a dod o hyd i'r person... rydym yn sôn am £40-50 mil a heb y sgiliau i'w ddefnyddio, bydd ond yn hel llwch, does dim pwynt ei gael.”*

**(busnes bach, gweithgynhyrchu)**

Ochr yn ochr â heriau recriwtio digon o staff a/neu staff â sgiliau addas i lenwi'r swyddi gwag presennol, cododd nifer sylweddol o fusnesau bryderon hefyd ynglŷn â **chamgymhariad** ymddangosiadol **â'r sgiliau sy'n dod allan o'r system addysg a'r sgiliau yr oedd ar eu busnes eu hangen**. Mewn sawl cyfweiliad, teimlid nad oedd yr addysg yn creu digon o sgiliau ymarferol tra bu i gyfweledigion eraill nodi eu profiad o raddedigion ac ôl-raddedion a oedd â disgwyliadau afrealistig ynghylch cyflog, camu ymlaen a beth oedd y swydd yn ei olygu:

*“Mae'r brifysgol yn cynhyrchu cannoedd o raddedigion y flwyddyn, ôl-raddedigion, myfyrwyr meistr, pa beth bynnag, gyda bioleg môr neu swôleg. Dros y blynyddoedd y buont yn dod allan gyda graddau gwych a benthyciadau myfyrwyr mawr a dim syniad o gwbl beth y mae'r swydd yn ei olygu... Felly mewn ffordd yn groes [i'r hyn y gallech ei ddisgwyl] yw fod gennym lawer iawn o bobl sy'n gwneud cais am waith sydd arnynt eisiau gweithio yma, wyddoch chi, am y gwaith medrus. Ond waeth bynnag ba mor dda yw eu cymwysterau, yn aml maen nhw heb eu harfogi ag unrhyw un o'r sgiliau y mae arnom eu hangen, iddyn nhw gamu i mewn i'r swydd yn wir”*

**(busnes bach, twristiaeth)**

*“Mae pobl yn credu y dylent hedfan desg. Wel, y gwirionedd yw, er mwyn gwneud pethau rydych yn baeddu, rydych yn ysgubo lloriau, rydych yn rhedeg peiriannau.”*

**(microfusnes, awyrofod)**



Roedd problemau wrth ddod o hyd i staff o safon, a llawer o broblemau wedi'u nodi **ynglŷn â'r amser yr oedd y broses yn gymryd** gyda nifer o geisiadau a oedd yn cael eu gwneud, ond ychydig a oedd o safon. Nododd y cwmnïau hyn hefyd eu bod yn cael trafferth yn **recriwtio pobl gyda'r agwedd a'r etheg gwaith iawn**. Roedd hyn wedi'i gysylltu hefyd â nifer y rhai nad oeddynt yn ymddangos ar gyfer cyfweiliadau, ac ar adegau i weithio:

*“Mae nifer y bobl yr ydym yn eu galw i mewn ar gyfer y cyfweiliad, ac nad ydynt yn dod wedyn yn chwerthinllyd. Mae'n un o'r pethau hynny ble'r ydym wedi cyrraedd y pwynt yn awr ble'r ydym yn meddwl tybed a yw'n werth rhoi disgrifiad swydd ar-lein mewn gwirionedd. 'Dyw ddim yn gweithio.”*

**(busnes bach, gweithgynhyrchu)**

*“Wyddoch chi, i recriwtio i'r ddwy swydd honno, bydd rhaid imi gymryd dau fis o fy nghalendr a fwy neu lai eu clirio nhw oherwydd bydd fy holl amser dewisol yn cael ei dreulio ar fanylebau swydd, yn hidlo CVau, yn cyfweld ac yna wyddoch chi mae'r tri i chwe mis cyntaf am fod yn gyfnod sefydlu araf”*

**(microfusnes, TG)**

Ochr yn ochr â'r camgymhariad ymddangosiadol rhwng addysg a sgiliau busnes clustnododd ychydig fusnesau yn y sector STEM heriau gyda gwybodaeth am yrfaoedd, cyngor a chyfarwyddyd a rolau rhywedd tybiedig, a oedd yn effeithio ar biblinell sgiliau'r dyfodol ar gyfer eu sector. Codwyd pryderon gan fusnesau hefyd ynglŷn â'r hyn oeddynt yn ei weld yn ddirnadaeth negyddol o'u sector, yn arbennig mewn lletygarwch, manwerthu, a thwristiaeth:

*“Mae'r pethau'n coginio, a'r glanhau a wyddoch chi rydych yn mynd i Ewrop gyda'r ochr lletygarwch, ac mae ganddyn nhw westai ac ysgolion lletygarwch, ac rydych yn gwybod bod pobl yn wirioneddol falch o gael y mathau hyn o swyddi. Ond yn y DU, [dydy] pobl [ddim] am ba bynnag reswm.”*

**(busnes bach, twristiaeth)**





## Cadw a Pherfformiad

O gymharu â heriau recriwtio, **roedd cadw'r staff presennol yn llai o broblem** na'r disgwyl. I lawer o'r busnesau y gwnaethom eu cyfweld, unwaith yr oeddynt wedi recriwtio a sefydlu staff teimlai llawer yn gyffredinol fod eu cadw yn llai o broblem na materion eraill. Roedd yn ddi-ddorol nodi faint o falchder yr oedd cyfweledigion yn ei gymryd mewn cadw staff a pha faint o gysylltiad personol oeddynt yn ei deimlo â'u gweithwyr, gan ganolbwyntio ar werthoedd yn hytrach na chyd-gysylltiadau trafodiadol pan ddeuai'n fater o ddatblygu eu diwylliant a chefnogi eu gweithwyr. Mae hyn yn cefnogi'r farn fod BBaChau yn darparu diwylliant personol, da.

Teimlai llawer fod eu cyfraddau cadw staff da i'w bridoli'n rhannol i'r hyfforddiant yr oeddynt yn ei ddarparu a'u diwylliant. Sut bynnag, gyda lleiafrif roedd rhwystredigaethau disgwylidig yn codi wrth hyfforddi staff, dim ond i'w cael yn symud ymlaen i swyddi eraill yn rhywle arall:

*“Byddwn yn dweud ei bod yn ôl pob tebyg yn cymryd 9 i 12 mis i ddod yn fedrus a hyderus oherwydd bod rhaid ichi allu brysbennu, gofyn y cwestiynau iawn... Mae'n cymryd cryn amser ac fe wnaethom ganfod am dipyn, ond yn union fel yr oeddem yn cael pobl i fod yn wirioneddol ddefnyddiol a medrus, yna rydym yn eu colli.”*

**(microfusnes, optometreg)**

Cafodd y perygl o fusnes bach **yn dibynnu ar arbenigedd ychydig o unigolion** ei nodi hefyd gan brofiadau diweddar cwmni arall, gan olygu bod sgiliau o'r fath yn wendid, ac yn dangos yr angen am biblinell gyson a dibynadwy:

*“Dros yr ychydig fisoedd diwethaf, roedd gennym dri thechnegydd/peiriannydd ac roedd un ohonyn nhw wedi bod gyda ni yn tynnu at bedair blynedd, un arall tua thair blynedd, ac yna roedd y trydydd un wedi bod gyda ni tua chwe mis pan benderfynodd y ddau mwyaf hirsefydlog adael. Felly, gadawodd hynny ni mewn twll braidd, yn wir ac rydym yn rhyw fath o orfod cychwyn o'r dechrau eto gyda rhywun newydd arall.”*

**(microfusnes, ynni gwyrdd, a gweithgynhyrchu)**

I'r rhan fwyaf o gyfweledigion **doedd rheoli perfformiad y gweithwyr presennol ddim yn cael ei weld yn fater problemus, nac absenoliaeth** ychwaith, ac roeddynt yn cysylltu hyn â'u diwylliant gwaith cadarnhaol. Serch hynny, i leiafrif o fusnesau roedd rheoli absenoldeb gweithwyr yn un o'r materion staffio mwy heriol y deud ar eu traws, yn arbennig delio â'r effaith ar lwythi gwaith aelodau eraill o'r staff a'r/neu'r angen i lanw'r oriau ychwanegol eu hunain:

*“Os na allaf gael neb i lanw, rwyf yn syml iawn yn gwneud mwy fy hun ond yna mae hynny'n effeithio ar reolaeth y busnes gan fy mod ond yn gweithio a does gen i ddim amser ar gyfer unrhyw beth arall.”*

**(busnes bach, lletygarwch)**

Roedd y cyd-destun recriwtio heriol yn rhoi pwysau ar i fyny ar gyflog ac yn gwneud cystadlu â chwmnïau mwy yn anodd. Er hynny, i'r rhan fwyaf a gododd y mater a **chodiadau yn yr isafswm cyflog** fel her, roedd hyn a wnelo mwy â'r effaith a gâi ar eu graddfeydd cyflog a'u gallu i dalu cynnydd cyflog i staff eraill gyda mwy o brofiad ac arbenigedd.

## Cynyddu maint a Sgiliau

I lawer o BBaChau roedd eu heriau pobl a sgiliau dynodedig wedi ymddangos o ganlyniad i **dyfu eu busnesau**, yn arbennig o ran y **sgiliau a'r prosesau arwain a rheoli pobl oedd eu hangen i gynyddu maint:**

*“Rwyf yn meddwl, wrth inni dyfu, ei bod wedi dod yn fwy amlwg oherwydd pan ydych yn berchen busnes yn cychwyn, rydych ond yn gorfod rheoli'ch hun, ac yna mae'n sgil ynddo'i hun i ddeall sut i reoli pobl eraill yn iawn. Rydych yn dal i allu eu rheoli, ond pa un a ydych yn eu rheoli'n ddigon da i gadw'ch staff, rwyf yn meddwl fod hynny'n beth arall... rwyf yn meddwl ein bod yn y cyfnod hwnnw'n awr ble'r ydym wedi tyfu digon fel bod angen inni wir gadarnhau ein prosesau a'n gweithlifoedd er mwyn rhoi inni'r gallu i gynyddu maint... rydym yn dal yn gwmni bach, ond mae a wnelo â ffurfioli'r prosesau hynny fel, wrth inni gynyddu maint, ei fod i gyd fel petai'n gweithio allan yn berffaith yn hytrach na dim ond bod yn griw mawr o bobl yn gwneud pethau. Ia, mae a wnelo â chael y prosesau hynny yn eu lle.”*

**(busnes bach, technegol)**

I un busnes a oedd wedi tyfu'n gyflym roedd yr haenau rheoli ychwanegol a roesant yn eu lle yn gwneud iddynt deimlo fel petaent wedi colli cysylltiad â phwrpas eu busnes a'u gwerthoedd ac roeddynt yn gobeithio lleihau eu maint o ganlyniad:

*“O'r blaen rydym wedi bod â'r holl haenau rheoli hyn... a phan wnaethom dynnu hynny i gyd i ffwrdd, rydym wedi sylweddoli bod gennym y tîm gorau yn union o'n blaenau, sydd â'r diwylliant hwnnw ac sydd o bwys ganddynt am ei gilydd ac sydd o bwys ganddynt am y busnes ac yn bwysicaf oll, mae o bwys ganddynt am y cleientiaid ac roedd hynny yno drwy'r adeg... fe gawn ni'r tîm craidd sydd â'r diwylliant nad ydym yn symud i ffwrdd oddi wrtho. Nhw yw ein tîm rheoli ac yna rydym yn adeiladu'n ôl o'r fan honno.”*

**(busnes bach, TG a chymorth technegol)**

Roedd hyn yn ymddangos fel petai'n fan cyfyng difrifol, ble'r oedd yr angen am sgiliau i dyfu yn peri hefyd bod angen her i gynnal y diwylliant gwaith personol a luniwyd yn y cwmni. Dyma'r meysydd mwyaf heriol i unrhyw system fynd i'r afael â nhw (gan fod y cyngor sydd ei angen yn bwrpasol i anghenion a diwylliant y cwmni neilltuol), ond dyma'r maes hefyd ble mae fwyaf o botensial ar gyfer ymyriad polisi sy'n effeithio ar dwf BBaChau (gan mai dyma'r sector sy'n ymorol am dyfu ond sydd ag angen cymorth pwrpasol i wneud hynny). Mae hyn yn darlunio maes ble mae dull gweithredu systemig cydgysylltiedig wedi'i addasu tuag at dyfu cwmnïau o'r fath yn gallu cael effaith fuddiol ar gwmnïau, swyddi ac economi Cymru ble nad yw cyfleoedd i dyfu ddim yn gallu cael eu clustnodi na'u cymryd ar hyn o bryd.

## Crynodeb

Amlygodd yr adran hon y cyd-destun heriol sy'n wynebu BBaChau ar draws Cymru, gyda heriau recriwtio'n cael eu clustnodi'n arbennig o ddwys ac i rai roedd yn gweithredu fel ffwrwyn ar dwf. Mae'r adran nesaf yn archwilio'r gwahanol ffyrdd y mae'r BBaChau a gyfwelwyd wedi ymateb i'r heriau hyn ac yn dangos tra bod rhai busnesau wedi gorfod gwrthod busnes ac atal eu cynlluniau ehangu mewn ymateb, bod eraill wedi mabwysiadu arferion arloesol i helpu i fynd i'r afael â'u heriau sgiliau a phobl.



## Ymatebion busnesau i heriau sgiliau

Nid yw busnesau wedi bod yn oddefol ynghylch yr heriau sgiliau a wynebant ond maent wedi dod o hyd i ymatebion gwahanol ac arloesol i'r heriau hynny, yn aml o'u pen a'u pastwn eu hunain. Mae'r rhain yn dangos sut y mae rhai o'r busnesau 'golau disglair' yn gallu addasu i'r amgylchedd sgiliau, gydag arfer da y dylid ei ddal a'i rannu. Roedd llawer o'r ymatebion hyn yn strategol ac yn eu cyd-destun yn llwyddiannus iawn. Mae'r darlun cyffredinol - hyd yn oed ymhlith y rheini sy'n llwyddo wrth ddarparu dulliau o oresgyn yr heriau - yn dangos cyfyngiadau angenrheidiol dibynnu ar gwmnïau unigol i fynd i'r afael â'r materion hynny mewn ffordd arunig a gwahanol, gan arwain at ymatebion tameidiog a rhannol i broblem systemig gymhleth. Mae hyn yn pwyntio hefyd at y materion yr awn i'r afael â nhw yn y bennod nesaf ar sut y mae hyn yn pwyntio at ffyrdd i ddarparu ar gyfer ymagwedd fwy cyfannol ar draws sgiliau a'r economi.

Roedd y rhan fwyaf o fusnesau a gyfwelwyd yn cynnig rhyw fath o hyfforddiant yn y gweithle i'w gweithwyr naill ai i helpu i gau bylchau sgiliau, cefnogi datblygiad gweithwyr neu gwrdd ag anghenion cyfundrefnol. Serch hynny, **dim ond lleiafrif o fusnesau oedd â chynllun hyfforddi yn ei le, neu gyllideb benodol wedi'i neilltuo tuag at hyfforddiant**, gan gadarnhau'r data a nodwyd yn ymchwil blaenorol yr FSB a amlinellwyd uchod. Ymhellach, i rai sefydliadau, yn arbennig y rheini mewn lletygarwch, manwerthu a'r sector elusennau, roedd yr hyfforddiant a oedd yn cael ei gynneg yn canolbwyntio'n fwyaf ar hyfforddiant gorfodol i gwrdd â gofynion rheoliadol a/neu hyfforddiant a sefydlu iechyd a diogelwch.

Mynegodd sawl sefydliad **ei bod yn well ganddynt hyfforddiant mewnol a hyfforddiant yn y gwaith yn hytrach na hyfforddiant allanol**. Roedd y rhesymau dros y dewis hwn yn cynnwys y farn mai hyfforddiant yn y gwaith oedd y ffordd fwyaf effeithiol o ddatblygu eu gweithwyr; nad oedd hyfforddiant allanol yn berthnasol, neu wedi'i deilwra'n ddigonol ar gyfer eu sefydliadau, neu'i fod yn rhy gostus a bod iddo enillion cyfyng ar y buddsoddiad; tra oedd sefydliadau eraill yn sôn am gyfyngiadau daearyddol wrth gael gafael ar hyfforddiant allanol sy'n cwrdd â'u hanghenion arbenigol:

*“Nid wyf yn hoff o hyfforddiant corfforaethol. Rwyf bob amser wedi'i gael yn ddrud ac aneffeithiol. Wyddoch chi, mae yna lawer o ddarparwyr ac rydych yn talu llawer o arian ac rydych ond cystal â'r darparwr ac mae llawer o'r darparwyr heb fod yn cynnig dim byd arbennig.”*

**(microfusnes, TG)**

*“Mae gennym anghenion pur benodol, ac rydym yn cael yr hyfforddiant i gwrdd â'r pethau rheoliadol, y pethau'n ymwneud â chydymffurfio, ond wedyn mae'r pethau eraill yn bur benodol i'n busnes ein hun mewn gwirionedd ac ni fydd cynnig oddi ar y silff ddim yn helpu yn y maes hwnnw.”*

**(busnes bach, eiddo tirol)**

*“Mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddiant yn y gwaith. Dysgu trwy esiampl yw ac felly, wyddoch chi cysgodi, dod yn rhan o'r tîm.”*

**(microfusnes, adeiladu peirianeg)**

Roedd un busnes wedi **croes-hyfforddi** eu gweithwyr yn ystod y pandemig i'w galluogi i barhau i weithredu pan oedd gweithwyr yn gorfod ynysu neu gymryd amser o'u gwaith oherwydd salwch, mae hyn wedi'u helpu i leihau dibyniaeth ar weithwyr rhan-amser ac wedi bod yn gyfrwng i liniaru'r anawsterau recriwtio presennol. Roedd sefydliad arall wedi defnyddio'r egwyl orfodol oddi wrth fusnes fel arfer yn ystod y pandemig i ailfeddwl eu strategaeth datblygu'r gweithlu, i fuddsoddi yn eu galluoedd rheoli ac arwain, ac i ystyried eu hanghenion cynllunio ar gyfer olyniaeth mewn ymateb i'r ffaith fod eu gweithlu'n heneiddio. Roedd y busnes hwn yn gweld yr hyblygrwydd hwn yn werthfawr:

*“Fe wnaeth Covid roi egwyl naturiol i bwysu a mesur, am wn i fe roddodd amser i'r tîm uwch-reolwyr anadlu ac edrych at sut i ddatblygu strategaeth at y dyfodol, os ydym am dyfu'r busnes, rhaid inni dyfu ein hadnoddau, ac roedd angen inni edrych ar ddatblygu tymor hir, bu inni sylweddoli bod angen inni ganolbwyntio ar ddatblygu o'r pen uchaf yr holl ffordd i lawr. Felly, ar lefel yr uwch-reolwyr mae gennym i gyd fentor allanol... felly mae hynny hefyd yn fath o etifeddiaeth COVID.”*

**(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu)**

**Nid oedd gan** y rhan fwyaf o BBaChau a gyfwelwyd **ddull strategol yn ei le i glustnodi bylchau sgiliau ymhlith eu gweithlu presennol**, gan gymryd ymagwedd fwy ad hoc ac anffurfiol at fynd i'r afael ag anghenion datblygu staff. Er hynny, mae lleiafrif bach o BBaChau wedi cymryd ymagwedd fwy strwythuredig at glustnodi a mynd i'r afael ag anghenion datblygu, mewn un busnes ysgogwyd hyn gan yr angen i symud at drefniadau mwy ffurfiol oherwydd twf.

*“Felly, mae gennym ddisgrifyddion ysgrifenedig, cynllun datblygu ac rydym yn defnyddio hwnnw fel erfyn o fewn y broses adolygu ddiweddaraf yr ydym wedi'i gwneud, ac i fod yn onest, cafodd groeso da iawn ac roeddynt yn gallu gweld ble oedd eu bwlch efallai a beth allent ei wneud i ddatblygu eu hunain.”*

**(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu)**



*“Rydym wedi symud wrth inni fynd yn fwy, felly aethom o ddarnau anffurfiol i fwy ffurfiol. Rydym yn cael arfarniadau blynyddol 6 misol ar gyfer yr holl staff, felly’n clustnodi anghenion hyfforddi, ac yn anfon ar gyrsiau allanol. Fe wnaethom wario £30,000 y llynedd yn ôl pob tebyg.”*

**(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu)**

**Dim ond lleiafrif o BBaChau oedd yn cynnig prentisiaethau i’w gweithwyr presennol neu recriwtiaid newydd.**

Roedd y rheini a oedd yn cynnig prentisiaethau yn gwneud hynny am amryw o resymau ac roedd y rheini’n cynnwys rhesymau anhunanol, fe’i gwelid fel y ‘peth iawn i’w wneud’, tra bod eraill yn defnyddio prentisiaethau fel ffordd o gwrdd ag anghenion sgiliau sefydliadol ac i ddenu a chadw staff.

*“Rwyf yn gredwr mawr mewn prentisiaethau. A’r rheswm fy mod yn gredwr mawr yn hynny yw fy mod yn credu’n llwyr fel perchennog busnes fod gan y busnes hwn y gallu i drawsnewid bywydau er gwell. Ac rwyf yn meddwl bod hynny’n gyfrifoldeb y mae fy mhartner busnes a minnau yn ei gymryd o ddifrif.”*

**(busnes bach, technoleg a TG)**

*“Rydym wedi bod â dau o bobl a ddechreuodd gyda ni fel prentisiaid, a bellach maen nhw’n symud i ddod yn uwch-beirianwyr. Ac rwyf yn cael gwefr wirioneddol o hynny. Ond hefyd, yr hyn y maen ei olygu yw eu bod wedi dod i mewn i’r busnes, maen nhw’n ei ddeall o’r gwaelod i fyny ac yna maen nhw’n deall ein cleientiaid yn wirioneddol dda. Mae’r peirianwyr hynny’n llawer gwell na neb y gallwn ddod â nhw i mewn.”*

**(busnes bach, TG)**

*“Trwy gydol y pandemig ni roddwyd neb ar ffyrlo. Yr hyn a wnaethom, yw ein bod wedi gwneud yn iawn gyda’n bobl, trwy gyflogi prentisiaid. A’r llynedd bu inni gyflogi 6, y flwyddyn gynt roedd yn 4, a’r flwyddyn cyn hynny roedd yn 5. Felly, rydym wedi parhau ein polisi ar ddod â phrentisiaid i mewn a datblygu cynllunio ar gyfer olyniaeth yn unol â hynny.”*

**(busnes canolig, gweithgynhyrchu)**

Roedd y rhesymau a roddwyd gan y rheini na wnaeth gynnig llwybrau prentisiaeth yn amrywiol. I rai roedd yn ddiffyg ymwybyddiaeth, i eraill am nad oeddynt yn meddwl eu bod â'u hangen yn eu busnesau. Fodd bynnag, i eraill roedd oherwydd diffyg amser a gallu i fentora, cefnogi a datblygu prentisiaid, ac roedd y diffyg amser a gallu hwn yn cael ei waethygu gan yr angen i ymladd anawsterau recriwtio ar y pryd a llwythi gwaith cynyddol i'r staff presennol.

*“Fe wnes i fynd at goleg lleol ychydig cyn y pandemig i weld a allai aelod o'r staff oedd yn gweithio yn y gegin ddatblygu ei sgiliau coginio trwy brentisiaeth... yn anffodus, nid oedd lefel coginio'r coleg yr hyn oeddwn yn chwilio amdano gan fod yr hyfforddiant ar lefel uwch nag oeddem ni'n chwilio amdano ac y byddem wedi gallu ei gefnogi.”*

**(microfusnes, lletygarwch)**

*“Y rheswm nad ydym yn gwneud prentisiaethau yw oherwydd natur a natur ddaearyddol wasgaredig ein sefydliad... ond mwy o'r mater yw am fy mod yn hollol hyddysg mewn prentisiaethau ac rwyf yn gwybod y mesur o gefnogaeth sydd ei hangen i gael y bobl a'r buddion busnes a does gennym ni mo'r amser, does gen i mo'r amser.”*

**(busnes maint canolig, elusen/trydydd sector)**

Mewn ymateb i'r argyfwng costau byw, heriau recriwtio a chystadleuaeth gref am staff roedd ychydig o'r BBaChau a gyfwelwyd wedi canolbwyntio ar **adolygu eu pecynnau cyflog a buddion** i geisio denu a chadw gweithwyr.

*“Rydym newydd ddechrau'r broses o adolygu ein pecyn buddion. Felly yn y bôn, rydych yn gwybod beth yw'r pethau allweddol y gallwn edrych arnynt? Felly iechyd corfforol, iechyd meddwl hefyd. Felly, rydym yn edrych ar hynny ac yna fân fanteision eraill yr ydym yn edrych arnynt hefyd. Felly, er enghraifft, rydym yn edrych ar fonysau yn seiliedig ar berfformiad.”*

**(busnes bach, gwasanaethau proffesiynol)**

*“Ydi, ac mae'n un o'n pethau amlwg, yn sicr o'm persbectif i o ran AD, fy mhileri strategol. Felly ia, gwobr a buddion, felly mae cyflogau'n gystadleuol iawn. Pan fyddwn yn taro marcwyr trosiant penodol, bydd buddion arbennig neu fuddion ychwanegol yn cael eu cyflwyno. Felly mae hynny, yndi, mae hynny wedi'i ystyried.”*

**(busnes canolig, amaethyddiaeth)**

Tra oedd un cwmni'n ceisio cadw uwch weithwyr trwy gynnal peilot o ymagwedd newydd at wobwr:

*“Rydym yn ceisio gwneud hynny [cadw staff] trwy fenter rheoli gweithwyr... rydym wedi gosod dangosyddion perfformiad allweddol i uwch-reolwyr yn y cwmni ac os ydynt yn taro'r targedau hynny yna roeddynt yn cael yr opsiwn o brynu cyfranddaliadau. Rhywbeth yn debyg i'r math John Lewis o bortffolio, ble maen nhw'n bartneriaid mewn gwirionedd, nid yn weithwyr, i geisio rhoi iddynt y teimlad mai eu cwmni nhw ydyw hefyd a hefyd gynnal twf mewn ffordd ein bod am gadw aelodau allweddol o'r staff ac rydym yn gwybod bod y swyddi hynny wedi'u diogelu.”*

**(busnes bach, lletygarwch)**



Daeth un enghraifft lwyddiannus o gwmi yn y sector adeiladu a oedd wedi llwyddo i dapio i mewn i gronfa ehangach o lafur **trwy symud eu dull recriwtio i ganolbwyntio ar alluoedd ac agwedd trosglwyddadwy ehangach** yn hytrach na sgiliau swydd technegol neu arbenigol:

*“Ond yn y flwyddyn neu ddwy ddiwethaf fe wnaethom newid ein tac, ac roeddem yn meddwl wyddoch chi beth, cyhyd â’n bod yn cyflogi pobl sydd â’r agwedd iawn, eu bod yn ffitio gwerthoedd ein cwmni, yna gallwn eu hailhyfforddi. Dyw ddim o bwys o ba sector y daethant. Felly ia, rwyf yn meddwl mai dyna ble’r ydym wedi taro ein llwyddiant yw ein bod newydd ddechrau bron targedu pobl a dweud, wyddoch chi, dyw ddim o bwys os nad ydych chi o’r diwydiant hwn. Fe wnawn ni eich hyfforddi cyn belled â’ch bod yn fodlon dysgu, a bod gennych yr etheg gwaith iawn, yna ia, rydych yn ffit dda i ni.”*

**(busnes canolig ei faint, adeiladu)**

Mae rhai busnesau tymhorol wedi mabwysiadu **trefniadau cytundebol sy’n golygu y gallant gadw gweithwyr gwerthfawr** i sicrhau nad oes angen iddynt recriwtio ac ailhyfforddi aelodau staff newydd:

*“Felly, maen nhw’n ar gyflog felly maen nhw’n cael yn y bôn, wyddoch chi, ddsbarthiad gwastad braf o gyflogau ac oriau ar draws y flwyddyn. Mae gennyf weithwyr rhan-amser hefyd sy’n barhaol gan ei bod yn anodd iawn, iawn cael rhywun yn lle pobl fel yna ac mae nhw gennych chi, ac rydych wedi’u hyfforddi. A dim ond am eich bod yn dawel am ryw ddeufis y flwyddyn neu rywbeth, rydych yn gwybod y gallai fod yn llawer mwy o drafferth yn ceisio dod o hyd i bobl, ailhyfforddi pobl.”*

**(busnes bach, twristiaeth)**



Mae rhai BBaChau wedi cymryd ymagwedd ragweithiol at greu gwell **diwylliant/ amgylchedd gweithle**, yn cynnwys trwy fabwysiadu trefniadau gweithio hyblyg a/neu hybrid; cynyddu ymgysylltiad gweithwyr; a gwella ‘llais gweithwyr’ trwy ddatblygu mecanweithiau adborth:

*“Gallwn roi cymaint o anecdotau ichi ble mae galluogi staff i ddarparu’r adborth hwnnw wedi newid prosesau ac arferion i’r rheolwyr. Pethau bach ydyn nhw, ond mae’n gwneud gwahaniaeth mawr i’r tîm mewn gwirionedd. Mae’n rymusol i’r rheolwr hwnnw hefyd oherwydd ei fod yn gallu gweld yn barod fudd cymryd meddyliau a syniadau pobl i ystyriaeth ac mae’n ddyddiau cynnar ond mae’r ymrwymiad gyda rheolwyr yn wirioneddol gryf am eu bod yn teimlo y gallent weld y budd yn barod.”*

**(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu)**

Roedd nifer o fusnesau a gyfwelwyd yn gweithio’n weithredol ag ysgolion, colegau neu brifysgolion i helpu i **lunio eu piblinellau talent yn y dyfodol**.

*“Ellwch chi ddim deffro un bore a dweud “mae angen staff arnaf” a disgwyl iddyn nhw fod yno. Mae angen ichi gynllunio. Mae angen ichi roi eich hun allan yno. Mae angen ichi feithrin cydberthynas gyda’ch partneriaid academaidd, ysgolion, colegau, prifysgolion, ac mae angen ichi roi amser iddo. Ellwch chi ddim ond roi clec ar eich bawd a byddan nhw’n cyrraedd.”*

**(microfusnes, gweithgynhyrchu)**

Pan ofynnwyd iddynt sut oeddynt wedi meithrin y berthynas gyda cholegau a phrifysgolion, yr ymateb cyffredinol oedd bod y cwmni wedi mynd at y sefydliadau yn hytrach na fel arall, neu ei fod wedi bod trwy gysylltiadau â’r sefydliadau hynny trwy rwydweithiau a ffurfiwyd cyn rhedeg y busnes, gan ddangos y gallai fod gwaith o ran allgyrraedd a chynnwys BBaChau yn lleol o’r sefydliadau AB ac AU canolog hefyd. **Roedd y berthynas â darparwyr addysg wedi datblygu mewn ffordd ad hoc ac anffurfiol, trwy gysylltiadau personol**, ac maent felly mewn perygl o fod yn anghynnaladwy yn y tymor hir, er enghraifft os yw staff yn symud ymlaen i sefydliadau eraill. Yn ogystal, amlygodd nifer o fusnesau yr effaith negyddol yr oedd colli cefnogaeth ryngol, er enghraifft, ynglŷn â phrofiad gwaith, wedi’i gael ar eu gallu i ymgysylltu â’r sector addysg.

*“Rwyf yn meddwl ei fod yn fwy anffurfiol... ac mae’n tueddu o fod ar sail pwy mae’r rheolwyr yn ei adnabod. Fe wnaethom ddigwyddiad recriwtio gyda’r hwyr tua 3 mis yn ôl. Rhoesom honno allan i rai colegau lleol gan ddweud bod gennym rywfaint o swyddi gwag wyddoch chi a ellwch hysbysebu hyn i ddod draw. Felly, mae yna’r mathau hynny o gysylltiadau anffurfiol o wneud hynny.”*

**(Cyflogwr maint canolig, gofal plant)**

*“Rydym yn trio bob hyn a hyn yn wir, pa un a yw’n golegau lleol a thrwy’r siambrau neu ba bynnag rwydwaith a fydd yn ein cael i mewn i ysgolion lleol. Felly, rydym yn rhoi cynnig ar hynny, ond dyw byth fel petai’n cael unrhyw dyniant ac roedd Gyrfa Cymru yn arfer gwneud yr holl brofiad gwaith a gofalu am yr ochr honno ac mae colli hynny wedi cael effaith niweidiol yn ôl pob tebyg. Rwyf yn meddwl nad yw hynny’n rhywbeth y byddir yn mynd ar ei drywydd.”*

**(busnes maint canolig, amaethyddiaeth)**



Roedd y rhesymau dros ymgysylltu â'r system addysg yn amrywio, roedd rhai yn ei wneud dim ond am eu bod yn teimlo mai dyna'r "peth iawn i'w wneud" (yn arbennig ysgolion) tra bo eraill yn ymgysylltu i geisio codi proffil eu sector, ychwanegu at berthnasedd cynnwys cyrsiau, neu i feithrin sgiliau trosglwyddadwy ac arbenigol myfyrwyr - a darparu piblinell ar gyfer staff newydd - trwy leoliadau.

Fe wnaeth un busnes amlygu buddion sefydliadol darparu lleoliadau ar gyfer myfyrwyr hefyd, gan eu galluogi i roi cynnig ar syniadau newydd mewn ffordd ddi-risg, cyflwyno persbectif newydd, a chael at sgiliau newydd:

*“Oes, mae llawer mwy o feddyliau'n dod o gefndir cwbl wahanol i edrych ar ateb, problem sydd gennym ac weithiau mae'r atebion y dônt o hyd iddynt yn hollol wahanol i'r cyfeiriad y byddem ni wedi mynd iddo. Yn amlwg, maen nhw o genhedlaeth wahanol, felly maen nhw'n dod i gysylltiad â thechnolegau mwy newydd, pethau a allent fod wedi'u dysgu yn eu blwyddyn gyntaf a'u hail flwyddyn yn y brifysgol yr ydych yn gwybod yn awr ei fod yn newydd i ni.”*

**(busnes bach, gweithgynhyrchu)**



## Crynodeb

Mae'r adran hon wedi amlygu'r amrywiaeth amrywiol o ffyrdd yr oedd BBaChau wedi ymateb i'w heriau pobl a sgiliau. Roedd nifer yn canolbwyntio ar feithrin piblinellau talent trwy gysylltiadau ag ysgolion, colegau a phrifysgolion neu drwy gynnis llwybrau prentisiaeth strwythuredig i mewn i'w busnesau. Roedd eraill yn newid eu harferion recriwtio i gyrraedd cronfeydd talent ehangach, gan adolygu'r pecynnau cyflog a buddion i ddenu a chadw staff, ac yn creu diwylliant gweithle cadarnhaol. Mae'r enghreifftiau hyn o ddulliau arloesol o fynd i'r afael â'r her sgiliau a phobl yn amlygu'r cyfle i ddod o hyd i ffyrdd i gynyddu maint a lledaenu arferion da ymhlith y gymuned busnesau bach ehangach.

## Chapter 4

# Canfyddiadau Cyfweiliadau:

## dirnadaethau a defnydd

## o gymorth busnes a sgiliau

*“Mae llawer iawn o syniadau da, rwyf yn cyfarfod pobl drwy’r adeg gyda modelau a chysyniadau busnes gwych, ond y cymorth iawn ar yr adeg iawn, a dyw ddim yn ddigon chwimwth yma... erbyn yr adeg yr ydych wedi cael yr arian mae rhywun yn ôl pob tebyg yn ei lansio’n barod yn rhywle arall yn y DU ac rydych wedi colli cyfle.”*

**(microfusnes, eiddo tirol)**

Mae’r bennod hon yn archwilio profiadau BBaChau a gyfwelwyd wrth gael gafael ar gymorth, yn nhermau cymorth busnes a sgiliau ehangach a’i effeithiolrwydd. Mae cymorth busnes a chymorth ar gyfer sgiliau ac unigolion o amrywiol ffynonellau ill dau’n chwarae rhan hollbwysig wrth feithrin twf egin fusnesau a busnesau bach a chynyddu eu capasiti a’u galluedd. Bydd pa un a gaiff hyn ei fesur yn nhermau cynhyrchiant, maint y gweithlu, y gwasanaethau a ddarperir, neu sgiliau wedi’u hanelu at wella cynaliadwyedd ac effeithlonrwydd, yn gwahaniaethu yn dibynnu ar y diwydiant, maint y cwmni, a’r math o fusnes.

Serch hynny, mewn llawer achos bydd hyn yn gyd-ddibynnol mewn rhyw ffordd. Er enghraifft, pan fo BBaCh yn penderfynu buddsoddi mewn peiriannau newydd (a elwir yn arloesi proses), maent yn mynd yn ddibynnol ar eu gallu i gael mynediad at y sgiliau gofynnol yn yr ardal. Heb y mynediad hwn, collir unrhyw enillion posibl o’r buddsoddiad. Yn yr un modd, os yw BBaCh yn anelu at ehangu, rhaid iddo allu ychwanegu at ei weithlu a’i sgiliau i fanteisio ar ei gynlluniau twf. Yn wir, mae unrhyw effaith lluosydd yn deillio o ddatblygu’r seilwaith neu fuddsoddiadau cyhoeddus a phreifat yn ddibynnol mewn rhyw ffordd ar sefydlu’r biblinell sgiliau yma ochr yn ochr ag unrhyw seilwaith ffisegol.

### Cymorth Busnes i BBaCh - Cymorth a Gyrchwyd a’i Effeithiolrwydd

Mae’n arwyddocaol fod bron pob un o’n hymatebwyr wedi sôn am Busnes Cymru. Er nad oedd yr ymatebion o’i blaid gan bawb, mae’n amlwg wedi llwyddo wrth sicrhau adnabyddiaeth o’r enw ac felly mae’n cyflawni swyddogaeth ddefnyddiol fel siop un stop. Roedd gan lawer brofiadau da o’i gymorth yn y cyfnod cychwyn busnes, ac mae arolygon yr FSB wedi nodi’n rheolaidd fod ei gymorth yn fantais gystadleuol i Gymru.

Serch hynny, roedd materion ynglŷn â **hygyrchedd ac ymwybyddiaeth gyffredinol** o gymorth busnes i BBaChau yn thema oedd yn digwydd trwy'r cyfweiliadau i gyd:

*“Rwyf yn meddwl nad yw’n glir pa gymorth sydd yna, ni chysylltwyd â ni’n rhagweithiol erioed i ddweud mai dyma’r cymorth sydd yna, ac y gallwn roi hyn ichi. Mae yna bocedi o arian yma a thraw yr wyf yn clywed amdany’n nhw, ond rwyf yn meddwl mai mater o os ydych yn gwybod amdano, rydych yn gwybod amdano ac os nad ydych, ni fydddech byth yn dod i wybod amdano. A does dim digon o feddwl cydgysylltiedig.”*

**(busnes bach, TG)**

*“Fy mhroblem fwyaf yw’r fiwrocratiaeth. Ac mae’r un peth yn wir am unrhyw gyllid gan eich bod yn gorfod llenwi cymaint o waith papur. ... Gwn ei fod yn arian cyhoeddus ac rwyf yn derbyn bod angen iddyn nhw wirio nad oes dim gwastraff, rwyf yn derbyn hynny, ond mae gor-ladd.”*

**(busnes canolig, gweithgynhyrchu)**

*“Sut mae Cynulliad Cymru [sic] yn rhoi hyn ar ddeall i fusnesau bach wn i ddim, ond yn ôl pob tebyg mae yna lawer o gynlluniau allan yna nad yw busnesau bach yn manteisio arnynt. A’r rheswm syml am hynny ydi nad ydynt yn gwybod amdano.”*

**(microfusnes, manwerthu)**

Yn gymharol mae gan fusnesai llai **lai o amser a chapasiti i gael at gymorth**. Adlewyrchwyd hyn yn ein cyfweiliadau gan fod rhai yn canfod nad oedd cymorth busnes, megis Busnes Cymru, yn ddefnyddiol am ei fod yn cymryd gormod o amser i gael ato:

*“Rwyf yn cael Busnes Cymru yn ddefnyddiol i ryw raddau. Rwyf yn meddwl petai gen i fwy o amser ble gallwn eistedd i lawr gyda nhw, mae oherwydd nad oes gen i ddigon o amser.”*

**(microfusnes, manwerthu)**

Cafodd yr amser y mae’n ei gymryd, a sut nad oedd busnes neilltuol yn paru â’r gwaith papur oedd ei angen ei godi hefyd. Fe wnaethant nodi y gallai cymorth wyneb yn wyneb ychwanegol ac ymweliadau busnes i ddeall sut oeddynt yn gweithredu fod wedi gwneud y broses yn fwy effeithiol. Yn bryderus, mewn un achos mynegwyd sut y byddai’r profiad yn eu gwneud yn gyndyn i roi cynnig arno eto:

*“Maen nhw mor wrth-risg ac mae arny’n nhw angen gymaint o wybodaeth gyda chynlluniau busnes ac felly ymlaen y gallwn dreulio wythnosau ac wythnosau yn rhoi rhywbeth at ei gilydd ac oherwydd na fyddai’n cyd-fynd â’r hyn y mae arny’n nhw eisiau ei weld yna byddai’n cael ei daflu allan a byddai’n wastraff o’r hamser.”*

**(microfusnes, eiddo tirol)**

Roedd rhai cyfweiliadau'n fwy beirniadol o Busnes Cymru:

*“Yn y gorffennol rwyf [wedi trio Busnes Cymru] ond eto mae'n broblem gyda'r ansawdd - weithiau mae'n cymryd mwy o ymdrech i ymgysylltu a pheidio cael ateb ac yna gorfod galw eich cyfrifydd neu'ch cynghorydd proffesiynol beth bynnag.”*

**(microfusnes, TG a datblygu meddalwedd)**

*“Y diffyg ymgysylltu, y diffyg dirnadaeth, roedd llawer ohono'n fwy o ymarferiad ticio blychau iddyn nhw yn hytrach na mesuriad gwirioneddol o effaith. Roedd yn ddiffyg gwybodaeth arbenigol efallai ynghylch y math o fusnes yr oeddem yn gobeithio ei ddechrau a'i dyfu. Gallai fod wedi bod cynghorwyr mwy arbenigol, ac rwyf yn meddwl nad oeddynt yn rhoi llawer o amser cyswllt.”*

**(microfusnes, recriwtio)**

I lawer, tra fo cymorth Busnes Cymru wedi bod yn **effeithiol pan oeddynt yn y cyfnod dechrau busnes** pan fu iddynt **symud ymlaen heibio i hyn roedd argaeledd cymorth yn mynd yn llai**. Bu iddynt hefyd nodi **diffyg rhwydweithiau cymar i gymar yn yr adeilad** yn deillio o ymgysylltiad cymorth busnes:

*“Roedd yn dda iawn am eich helpu i feddwl am osod pethau i fyny ac yna roeddynt fel petaent yn gadael ichi fynd. Does yna ddim y cymorth mewn gwirionedd [ar ôl hynny] - Felly byddech yn meddwl pam na allant baru cwmni newydd, a chwmni [sefydlog] gyda'i gilydd, digon amlwg i'ch dallu, ond dyw ddim yn digwydd, wyddoch chi.”*

**(busnes canolig, tai)**

Un pryder oedd bod **amodau cyllido'n canolbwytio'n ofalus** ar sicrhau niferoedd swyddi yn unig, gan esgeuluso anghenion ehangach y cwmni i gynyddu maint yn llwyddiannus:

*“Mae yna'r fath egni i dyfu, yn does? Wyddoch chi, mae yna'r fath egni i gael busnes mwy a wyddoch chi yng Nghymru yn arbennig. Cefnogir ni gan Fanc Datblygu Cymru, ac maen nhw'n anfon holiadur allan bob blwyddyn, a wyddoch chi mae a wnelo llawer ohono am faint o swyddi ydych chi wedi'u creu a'r hyn y mae arnyn nhw eisiau ei weld yw creu swyddi... Ond ai dyna'r unig fetrig iechyd yr ydym yn mynd arno?”*

**(busnes bach, technoleg a chymorth TG)**

Megis gyda Busnes Cymru, nododd yr un ymatebydd eu bod wedi cael cymorth effeithiol gan y Banc Datblygu yn gynnar yn eu cyfnod dechrau busnes, ond fe wnaethant nodi bod yn dal i fod **cyfle a gollwyd yn y cymorth sydd ar gael, yn arbennig wrth gynyddu maint**:

*“Byddaf yn fythol ddiolchgar am Fanc Datblygu Cymru, ond rwyf yn meddwl bod problem wirioneddol yma o ran rhoi'r arian [allan]... Rwyf yn meddwl bod darn anferth ar goll o fynd - 'Dyma fusnes cyffrous sydd wedi mynd o 5 gweithiwr i 27 ar un adeg mewn cyfnod o bum mlynedd. Maen nhw am fod ag angen llawer o gymorth. Rydym wedi gweld hyn yn digwydd mewn busnesau eraill. Gadewch inni gael y cymorth hwnnw i mewn, gadewch inni ei gyllido a gallwn weld pethau gwych yn digwydd yno.”*

**(busnes bach, technoleg a chymorth TG)**





Ble nodwyd bod y cymorth yn effeithiol clustnodwyd rôl cysylltiadau personol gyda staff cymorth busnes fel rheswm allweddol dros hyn mewn sawl cyfweiliad, tra oedd un busnes yn arbennig o gadarnhaol ynghylch y cymorth wyneb yn wyneb a ddarparwyd:

*“Rwyf yn meddwl bod rhaid ichi gael hyd i’r enaid hoff cytûn hwnnw yn Busnes Cymru... y ffaith yw eich bod ag angen y positifrwydd hwnnw, ac rydym yn gweld hynny ac rwyf yn hyderus y byddwn yn y flwyddyn neu ddwy nesaf yn cael rhywbeth oherwydd mewn gwirionedd dyna sy’n ein hatal rhag mynd yn ein blaen”*

**(micro, awyrofod)**

*“Maen nhw wedi dod draw mewn gwirionedd ac wedi edrych ar y busnes ac mae o gymorth gwirioneddol pan fo rhywun yn cymryd yr amser i ddod i weld yr hyn ydych yn ei wneud, a sut mae gwahanol elfennau’r busnes yn gydgysylltiedig. Felly yndi, mae hynny wedi bod yn wirioneddol gadarnhaol, mae’n fath o rywbeth yr ydym wedi math o’i adnewyddu neu ymgysylltu ag ef fwy yn y chwe mis diwethaf. Rwyf yn meddwl fod hynny wedi bod yn fuddiol, yn bendant.”*

**(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu, hamdden a thwristiaeth)**

Mae pwysigrwydd cysylltiad personol y gellir ymddiried ynddo yn rhywbeth a gafwyd yn adroddiad DU diweddar yr FSB ar arloesi ‘The Tech Tonic’, fel allwedd i allu cael effaith o’r ymyriad polisi wrth gyflenwi.<sup>16</sup>

Roedd rhai wedi gallu mynd ar **Raglen Cyflymu Twf Llywodraeth Cymru Busnes Cymru (AGP)** ac roedd y cymorth hwn wedi’i werthfawrogi, a oedd fel petai wedi helpu i dyfu’r cwmnïau:

*“Rydym ar y Rhaglen Cyflymu Twf, yr AGP ac rydym ar fin cychwyn pecyn gwaith ar gaffael, ble mae arbenigwr caffael yn dod i mewn i’r cwmni ac yn fath o edrych ar sut ydym yn gwneud pethau a bydd yn rhoi cyngor ar sut y gallwn fath o’i wella neu’i symleiddio.*

*Rwyf bob amser wedi bod yn agored iawn i gael llygaid a chlustiau allanol yn dod i mewn i’r cwmni ac yn rhoi barn feirniadol ar sut ydym yn gwneud pethau... Nid ydym yn defnyddio’r AGP yn ormodol, ond bob tro yr ydym yn gwneud hynny mae’n ddefnyddiol iawn inni fel arfer.”*

**(busnes canolig ei faint, adeiladu)**

<sup>16</sup>Russell, C (FSB 2023), ‘The Tech Tonic’ available at <https://www.fsb.org.uk/resource-report/the-tech-tonic.html>

Fe wnaeth un cyfranogwr ar raglen cyflymu arall bwysleisio y bu'r **rhwydwaith busnes cymar i gymar** a oedd wedi'i sefydlu o ganlyniad yn arbennig o ddefnyddiol. Ystyriwyd hyn yn fuddiol, ac mae'n werth nodi bod hyn yn rhywbeth y mae ymatebwyr eraill wedi'i ddweud sydd ar goll wrth ymgysylltu â Busnes Cymru ar gyfnodau eraill ac mewn rhaglenni dechrau busnes eraill:

*“Yn y diwedd roeddem yn ddigon ffodus o gael ein derbyn ar raglen Cyflymu NatWest. Yr hyn a greodd i raddau helaeth oedd cymuned o fath o ddechrau a chynyddu busnesau... ac mae'n rhyfeddol, hyd yn oed er ein bod fel petaem yn gweithio ochr yn ochr â busnesau mewn diwydiannau a meysydd cwbl wahanol, roedd llawer o'r heriau yr oeddem yn eu hwynebu yn union yr un fath. Felly, fe wnaethom fath o bwysu ar y gymuned honno a math o wir deimlo cysur a chael ein hysgogi trwy weld beth oedd busnesau eraill yn ei wneud, gan gydweithredu a chreu syniadau”*

**(microfusnes, recriwtio)**

Soniodd cyfweledigion hefyd am **gymorth busnes y DU** yr oeddynt wedi cael ato, gydag un ymatebwr a oedd wedi gweithio gydag Innovate UK yn gweld natur arbenigol a phwrpasol y gymorth y maent yn cael ato yn arbennig o ddefnyddiol:

*“Rwyf yn gweithio gydag Innovate [UK] Edge wedi'i seilio amgylch eu math o gynllun twf i geisio ein helpu gyda rhai prosiectau sy'n mynd trwodd. Ond maen nhw'n rhoi pa bynnag brofiad sydd gan yr arbenigwr ac yna gallant roi cyngor ac yn y blaen”*

**(microfusnes, technoleg)**

Mae hi'n bwysig fod cyllid arloesi ac ymchwil a datblygu yn haws cael ato, ac mae wedi bod yn fuddiol pryd y'i cyrchir. Mae'n werth nodi bod Cymru wedi derbyn cyfran is o arian ymchwil a datblygu ac arloesi y DU yn ôl cyfran yn y sector hwn na rhanbarthau a gwledydd eraill y DU.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Panjawi, A. House of Commons Library Sep 2023, 'Research and Development spending' <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN04223/SN04223.pdf>



## Cymorth busnes y sector preifat

Roedd nifer o'n cyfweledigion **yn defnyddio ffynonellau cymorth y sector preifat** ar gyfer eu hanghenion ac wedi gweld gwasanaethau pwrpasol yn ddefnyddiol. Serch hynny, yn y rhan fwyaf o'r achosion y bu inni eu clustnodi roedd hyn wedi'i grynhoi o amgylch cymorth cyfreithiol a/neu gymorth cyfrifeg yn hytrach na chymorth busnes neu reoli pobl strategol. Er hynny, ceisiodd ddau fusnes a gyfwelwyd gymorth mwy strategol fel y dangosir gan y dyfyniadau isod:

*“Rydym yn gwneud darn o waith mewn gwirionedd gyda gweithiwr adnoddau dynol proffesiynol, arbenigwr systemau sy'n dod i mewn i edrych ar lawer o'r prosesau a pholisïau sydd gennym yn eu lle ac mae hyn yn amlygu un o'r heriau mewnol sydd gennym fel busnes ar hyn o bryd.”*

**(microfusnes, recriwtio)**

*“Rwyf yn defnyddio cymorth allanol, cymorth cyfreithiol, ac rwyf newydd fynd at ddarparwr cyfreithiol newydd sy'n BBaCh neu'n ficro neu'n fand un dyn bron ac wedi symud i ffwrdd oddi wrth gwmni canolig ei faint. Ac rwyf yn cael gwasanaeth llawer gwell. Deuthum o hyd i'r person hwnnw trwy un o aelodau ein bwrdd. Rwyf yn perthyn i rwydwaith o ymgynghorwyr adnoddau dynol masnachol preifat. Felly, os wyf yn chwilio am rywun arbenigol i wneud rhywfaint o hyfforddiant ymchwiliadau ac yn hoffi hwnnw, fe af at y rhwydwaith hwnnw o bobl a mynd yno.”*

**(busnes canolig ei faint, tai)**

Serch hynny, nid oedd lleiafrif o fusnesau, yn arbennig cwmnïau manwerthu a lletygarwch micro a bach, wedi cael at unrhyw gymorth busnes neu sgiliau gan y sector cyhoeddus neu breifat ac roeddynt yn dibynnu ar gysylltiadau anffurfiol a chysylltiadau teulu:

*“Pe na bai am fy nghymheiriaid, byddwn mewn trafferth. Byddwn yn chwilio am gymorth 100%. Rwyf ond yn ffodus fod gan fy mrawd yng nghyfraith garej gyda phump neu chwech o staff felly maen nhw i gyd wedi ymsefydlu. Maen nhw i gyd yn barod. Felly, mae gennyfl [y cymorth a'r cyngor] hwnnw yno ond mae'n bosib na fyddai rhywun arall. O'm safbwynt i, rwyf ond yn fam gyffredin sy'n gweithio sy'n cymryd siop drosodd ac yn ceisio ei chadw ar fynd, orau y gall hi. Felly, heb hynny, ia, byddwn mewn trafferth yn bendant.”*

**(microfusnes, manwerthu)**





## Taro'r cydbwysedd iawn

Mae hi'n bwysig cydnabod er bod FSB Cymru yn rhoi gwerth ar Busnes Cymru fel sefydliad sy'n cynorthwyo BBaChau Cymru, mae yna gydbwysedd tringar rhwng cynnig cymorth ac o bosibl bwysio ar wynt ein darparwyr arbenigedd preifat. Yn anecdotaid, mae'r pryder hwn wedi'i godi gan rai ymarferwyr cymorth busnes preifat proffesiynol. Er hynny, mae hi'n ymddangos bod yna ganol teg hyfyw. Fel y dywedodd un o'r cyfweledigion:

*“Rwyf yn meddwl ei bod yn hawdd dweud ‘oh, dylai Llywodraeth Cymru fod yn gwneud hyn, a dylent fod yn gwneud hynna’. Rwyf yn meddwl fod yna’n bendant sefydliadau allan yna sy’n cynnig y sgiliau a hyd yn oed gyngor ar greu cynllun sgiliau da. Oherwydd os ydych yn gobeithio tyfu mae angen ichi ddechrau meddwl am y twf hwnnw cyn yr amser a deall beth mae'r person hwnnw am ei wneud, beth fydd eu disgrifiad swydd ...cynllunio’r cyfan cyn yr amser... gyda’r holl ewyllys yn y byd, ’dwyf i ddim yn meddwl y gall Llywodraeth Cymru gwmpasu pob diwydiant a phob cymuned yng Nghymru gyfan.”*

**(busnes bach, technoleg)**

Mae Busnes Cymru yn darparu siop un stop werthfawr i fusnesau, ond mae wedi cael pethau'n anodd o ran darparu arbenigedd mewn rhai meysydd. Rydym wedi clywed hyn hefyd mewn gwaith arall o ran allforio, cynyddu maint, a'r agenda canol coll. Ar adeg o gyllid cyhoeddus tynn parhaus, mae hi'n bwysig ein bod yn cydgysylltu arbenigedd pa un ai'n gyhoeddus neu breifat, ac nad oes gennym ddisgwyliadau afrealistig o'r ddarpariaeth y mae Busnes Cymru yn ei darparu. Byddai datblygu pellach mewn cyfeirio defnyddiol at asiantaethau eraill y DU ar gyfer cymorth arbennig, megis ymchwil a datblygu, yn ddefnyddiol, yn ogystal ag yn gyfrwng i bwyntio at ddarpariaeth y sector preifat ble mae'n briodol ar gyfer anghenion pwrpasol.

Fel y cyfryw, **ffordd resymegol o fynd ati sy'n pontio'r rhaniad cyhoeddus-preifat yw bod â rhestr o ddarparwyr achrededig y gellir ymddiried ynddynt yn Busnes Cymru, gyda'r holl amodau priodol arferol. Er enghraifft, nad yw Busnes Cymru yn cymryd cyfrifoldeb am ddarparwyr allanol.** Mae'n ymddangos y byddai hyn yn darparu ffordd dda o gyfeirio at ddarparwyr eraill yn seiliedig ar eu harbenigedd achrededig a'r mathau o fusnesau y maent yn eu cefnogi.



## Cael gafael ar y system cymorth sgiliau a chyflogaeth

Fel y nodwyd yn y bennod flaenorol er bod y rhan fwyaf o'r busnesau a gyfwelwyd yn cynnig hyfforddiant yn y gweithle i'w gweithwyr roedd y rhan fwyaf yn mynegi **ei bod yn well ganddynt hyfforddiant yn y gwaith yn hytrach na hyfforddiant allanol**. Y rheswm am hyn oedd fod llawer yn teimlo nad oedd hyfforddiant allanol yn berthnasol, neu wedi'i deilwra'n ddigonol i'w sefydliadau, neu'i fod yn rhy ddrud, tra bo sefydliadau eraill yn sôn am gyfyngiadau daearyddol wrth gael gafael ar hyfforddiant sy'n cwrrd ag anghenion. Mynegwyd llawer o'r un rhesymau gan gwmnïau nad oeddynt yn cynnig prentisiaethau, ochr yn ochr â diffyg amser a gallu i fentora, cefnogi a datblygu prentisiaid. Roedd **diffyg ymwybyddiaeth gyffredinol o argaeledd cyfleoedd hyfforddi** hefyd a dryswch ynghylch sut i ddod o hyd i'r ffordd drwy'r hyn a welid yn system gymhleth a thameidiog.

Dylid nodi bod enghreifftiau llwyddiannus ac effeithiol o fentrau sy'n hyrwyddo mwy o ymgysylltu rhwng busnes ac addysg, ond mae **angen inni ddysgu gan fodolau arfer gorau, llwyddiannus sydd yn weithredol ar draws Cymru yn barod**. Yn aml, mae arfer da yn digwydd mewn pocedi tameidiog, ac mae hi'n bwysig ein bod yn arddangos ac yn rhannu hyn ar draws y system, y gall strwythurau newydd megis CTER helpu i'w cefnogi gobeithio.

Mae'r rhaglen Career Ready yng Ngholeg Caerdydd a'r Fro yn rhan o'r model Career Ready ehangach, sydd wedi'i brofi'n dda - elusen addysg sy'n gweithredu ar draws y DU mewn colegau ac yn y chweched dosbarth.

Mae'r rhaglen yn rhoi cyfleoedd drwy brofiadau sy'n canolbwyntio ar yrfaeodd i bobl ifanc 16-19 oed trwy ddsbarthiadau meistr ar amryw o bynciau a gyflwynir gan gynrychiolwyr o gwr i gwr gwahanol ddiwydiannau yn ogystal â mentora gyda gwirfoddolwyr o fusnesau a'r cyfle am interniaeth gydag amryw o wahanol sefydliadau. Mae'r rhaglen yn cael ei goruchwyllo a'i chynorthwyo gan 'Fwrdd Cyngori Rhanbarthol' o gynrychiolwyr gwirfoddol o fusnesau yn ogystal â staff Coleg Caerdydd a'r Fro yn sicrhau nid yn unig fod y Rhaglen yn aros yn berthnasol ond ei bod yr un mor ymatebol i anghenion dysgwyr a busnesau fel ei gilydd. Mae hyn yn atgyfnerthu'r berthynas rhwng y Coleg a diwydiant hefyd gan greu budd ar gyfer gweithgaredd arall.

O'n cyfweiliadau, roedd ychydig fusnesau'n gweithio'n uniongyrchol gyda darparwyr AB ac AU i ddatblygu hyfforddiant hyblyg a phwrpasol i gwrdd â'u hanghenion sgiliau gyda rhai cyfweledigion yn sôn bod eu prifysgolion lleol yn gymwynasgar iawn:

*“PCYDDS [Prifysgol y Drindod Dewi Sant], rydym yn gweithio'n agos â nhw. Wrth gwrs, mae partneriaeth gall yn rhan o'r rhannu gwybodaeth hwnnw a bod ag un o'u darlithwyr gyda ni 2 ddiwrnod y mis.”*

**(microfusnes, awyrofod)**

Roedd rhai wedi gweld mynediad yn haws, oherwydd presenoldeb ar fyrddau, a chysylltiadau personol, a oedd yn darparu ar gyfer gwell hyblygrwydd mewn cyrsiau i baru myfyrwyr â'u harferion gwaith:

*“A dweud y gwir rwyf yn aelod o Fwrdd Lletygarwch a Thwristiaeth Caerdydd a'r Fro. Felly, rwyf yn gweithio'n agos iawn â cholegau Caerdydd a'r Fro, ac rydym yn dod â phobl i mewn ar brofiad gwaith ac yn rhyw fath o'u defnyddio, ac rwyf i'n mynd i'r coleg, ac rwyf yn siarad â'r myfyrwyr a phethau fel hynny.”*

**(microfusnes, digwyddiadau, lletygarwch a hamdden)**

*“Wel, fe wnaethon nhw ryw fath o ddod ataf i am fy mod wedi gwneud fy ngradd Meistr ym Mhrifysgol Bangor, Gwyddorau'r Môr.”*

**(busnes bach, twristiaeth)**

*“Mae'r Academi Uwch-Weithgynhyrchu yn llawer mwy agored i gynllunio modiwlau pwrpasol i fodloni'r ffordd y gallem wneud hyfforddiant pwrpasol i ateb ein hanghenion.”*

**(busnes canolig ei faint, peirianeg fanwl)**

Nodwyd hefyd bod eu cysylltiadau â grwpiau a gwahanol lefelau o lywodraeth (yn cynnwys cysylltiadau personol a luniwyd dros amser) yn ddefnyddiol i egluro eu pwyntiau ac i fwydo i mewn i siapiro'r system sgiliau:

*“Roeddem yn gweithio mewn cydweithrediad â Llywodraeth Cymru am flynyddoedd lawer ar eu paneli sector amrywiol, mewn grwpiau cynghori diwydiannol, grwpiau Gorchwyl a Gorffen ac felly yn y blaen. Dim ond i godi proffil gweithgynhyrchu ac i godi proffil diwydiant ac rydym bob amser yn dal i ddweud, wyddoch chi, am bob un swydd mewn gweithgynhyrchu, mae yna dair yn y gadwyn gyflenwi. Felly, os ydych am dyfu ac ailgydbwyso'r economi, mae hwn yn faes y dylid ei ystyried.”*

**(busnes canolig ei faint, peirianeg fanwl)**

**Gwerthfawrogi y cysylltiad personol** hwn gan y busnesau hynny ac mae meithrin cydberthynas dros amser yn ffordd dda o fynd ati ac yn meithrin dealltwriaeth ar draws dwy ochr yr hafaliad. Mae i'w nodi fodd bynnag, i lawer roedd y recriwtio ar fyrddau a gweithgareddau coleg yn ymddangos yn aml ei fod wedi'i seilio o gwmpas perthynas ad-hoc yn hytrach nag un systematig. Roedd hyn o ddwy ochr yr hafaliad busnes/sefydliad.

Yn rhannol gellir priodoli hyn i'r **pwysigrwydd y mae meithrin rhwydweithiau a chyfalaf cymdeithasol yn ei chwarae wrth ddatblygu busnesau**. Er hynny, er yn anelu i gadw pwyntiau cyswllt personol, mae cyfle i gyfundrefnu ac archwilio strategaethau i hyrwyddo mwy o ymgysylltiad busnesau bach ar draws byrddau colegau, partneriaethau, a chyfryngau eraill. Mae hyn yn cynnwys cryfhau cysylltiadau ag adrannau perthnasol mewn colegau a phrifysgolion ymhellach.

Er hynny, roedd llawer yn gweld **cael gafael ar ysgolion ac AB ar gyfer addysg wedi'i seilio ar yr ymarferol a phrofiad gwaith yn anodd**, gyda llawer enghraifft o BBaChau eu hunain yn mynd at golegau a phrifysgolion ond heb fod yn cael ymateb adeiladol.

Cydnabuwyd gan un busnes hefyd fod angen dangos parodrwydd o'r ddwy ochr ac i ddeall y buddion:

*“Rydym wedi gweithio gyda Chyngor Sir Benfro, eu hadran addysg, gyda'r coleg, a'r brifysgol, ac fel busnes ni wnaeth y cyswllt hwnnw. Ac yn awr, pan fo gan y coleg ddiwrnod agored ar gyfer peirianeg, maen nhw'n gofyn inni fynd i mewn fel busnes ochr yn ochr â nhw. 'Dyw busnesau eraill ddim yn rhoi'r amser hwnnw, felly rhan o'r her ydy bod yr ysgolion, colegau, prifysgolion yn gorfod ceisio cael mwy o ymgysylltiad, ond mae'n rhaid inni gael yr ymgysylltiad hwnnw gan fusnesau hefyd.”*

**(microfusnes, awyrofod)**

Byddai gwasanaeth sy'n cyfeirio busnesau yn well yn lle ei adael i gyflogwyr nad oes ganddynt ddigon o amser, o werth ychwanegol mawr i sicrhau llwyddiant y ddwy ochr, os y'i gwneir yn effeithiol.



## Cynlluniau Cymorth Cyflogaeth

Roedd un ymatebwr yn llawn canmoliaeth i Twf Swyddi Cymru yn ei ddechreuad cynharach ond teimlai ei fod wedi mynd yn fwy biwrocraidd wrth iddo fynd ymlaen. Bellach roeddynt yn teimlo nad oedd bellach yn werth y drafferth:

*“Pan wnaethon nhw Twf Swyddi Cymru y tro cyntaf roedd yn rhagorol. Fe greodd lawer iawn o swyddi. Ond erbyn yr ail dro daeth yn hunllef weinyddol i gael pobl... ni allem hyd yn oed gael lleoliad gan fod y gwaith papur mor ddrwg ac roedd angen cymaint, fel ein bod wedi penderfynu peidio ei wneud. 'Does gennym ni ein hadrannau AD ein hunain, felly hyd yn oed er ein bod yn cydymffurfio â'r holl reoliadau, mae'r hyn y maen nhw'n gofyn amdano yn arswydus.”*

**(busnes canolig ei faint, gweithgynhyrchu)**

Roedd rhaglen Cicdanio y Deyrnas Unedig ar gyfer hyfforddiant yn ystod Covid-19 yn un rhaglen yr oedd llawer wedi'i defnyddio, ond gyda pha un y gwnaeth **ychydig iawn o gyfweledigion nodi profiadau cadarnhaol**. I rai roedd hyn oherwydd bod y grŵp cleientiaid ag angen gormod o gefnogaeth tra bu i eraill amlygu cydweddiad gwael rhwng y rôl a gynigiwyd a'r unigolion a gyflwynwyd ar gyfer y lleoliad:

*“Rhoddais gynnig ar y [cynllun] Cicdanio ac roedd gennyf wyth o swyddi ar y Cicdanio. Rwyf yn dal i fod ag un ohonynt. Felly, ni wnaeth weithio mewn gwirionedd, i fod yn onest. Rwyf yn meddwl mai un o'r problemau ydy eu bod ag angen llawer iawn o gefnogaeth, ac mae llawer ohonyn nhw'n brin o gymhelliad i weithio neu i gael eu nodau eu hunain. Ac felly ni wnaeth hynny weithio mewn gwirionedd.”*

**(busnes bach, twristiaeth)**



Roedd un arall wedi taro ar **gynllun hyfforddi a wrthodwyd ar ôl llawer o ymdrech a chost**. Mae hyn yn enghraifft o sut y mae cynllun hyfforddi wedi'i deilwra ar gyfer twf busnes a datblygu talent ifanc â'r potensial i fod yn drawsnewidiol i'r busnes ac i'r gymuned leol, yn ogystal ag i helpu i **gyflawni'r Warant i Bobl Ifanc**. Sut bynnag, ymddengys fod hyn wedi mynd ar goll yn y prosesau, o leiaf yn ôl y cyflogwr.

*“Fe wnaethom dreulio cymaint o waith arno, a chawsom ein swyddog hyfforddi i ysgrifennu'r holl fodiwlau a sut oeddem yn mynd i'w wneud. Fe wnaethom ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru, a daethan' nhw yn ôl atom, ac oedden nhw i gyd yn meddwl ei fod yn syniad gwych ond yna anfonais y cais at yr Adran Gwaith [a Phensiynau] ac fe wnaethon nhw ddweud nad oedd ein busnes yn addas gan nad oeddem yn cyrraedd y meini prawf i hyfforddi staff lletygarwch... Roedd gen i staff yno yn aros i'w hyfforddi a dyna sy'n eich gwneud yn flin, 'nde'? Ac yna rydym wedi dod allan o Covid ac yn awr ellwch chi ddim cael unrhyw staff lletygarwch ble petaen' nhw wedi caniatáu imi hyfforddi 30 a byddem wedi bod â chwe deg aelod o staff.”*

**(busnes canolig ei faint, digwyddiadau, hamdden, a lletygarwch)**

Yn gyffredinol, mae hi'n bwysig cydnabod effaith negyddol bosibl gwasanaeth gwael mewn cymorth sgiliau ar gyfer BBaChau, gan fod **y profiadau hyn yn gallu annog BBaChau i beidio â chael gafael ar gymorth yn y dyfodol**, fel yr amlygwyd gan y dyfyniad gan un cyflogwr a gafodd brofiad negyddol gyda'r rhaglen Cicdanio:

*“Dyw ddim bob amser yn cael ei wneud y ffordd y dylai gael ei wneud. A'r broblem wedyn ydi y byddwch yn diweddu efo cyflogwyr yn meddwl, iawn 'dwyf byth yn gwneud hynna eto'.”*

**(busnes bach, twristiaeth)**





## Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil

Sefydlwyd y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) ym mis Medi 2023 a bydd yn dod yn weithredol o fis Ebrill 2024. Bydd yn dod yn gyfrifol am strategaeth, am gyllido a goruchwyllo addysg bellach (AB), addysg uwch (AU), dysgu gydol oes, prentisiaethau a hyfforddiant.

### Cyfrifoldebau'r Comisiwn yw:

- Dilyn ymagwedd system gyfan at gyllido ymchwil ac arloesi gyda gallu i ddarparu cyllid i amrywiaeth eang o sefydliadau AU ac AB.
- Diogelu buddiannau dysgwyr, gan sicrhau y rhoddir yr un gwerth ar ddysg galwedigaethol ac academiaidd.
- Cyfunioni addysg a hyfforddiant yn agosach ag anghenion cyflogwyr.
- Monitro perfformiad a llywodraethu yr un pryd â diogelu rhyddid academiaidd sefydliadau.
- Monitro a hyrwyddo gwelliannau mewn darparwyr addysg a hyfforddiant.
- Cynyddu argaeledd addysg drydyddol cyfrwng Cymraeg ac annog unigolion i ddysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.<sup>18</sup>

Mae'r Comisiwn newydd yn cychwyn ei waith ar adeg eithriadol o heriol gyda thoriadau'n cael eu teimlo yn y gyllideb Sgiliau yn arbennig<sup>19</sup>. Serch hynny, mae'n gyfle rhagorol hefyd i ddarparu corff hyd braich ymreolaethol y gellir ymddiried ynddo sy'n cysylltu anghenion busnes ag addysg a hyfforddiant yn well. O bosibl, gallai adnewyddu a llunio strategaeth gyfannol sy'n darparu strategaeth twf economaidd o fewn sgiliau. Ar adeg pan fo arian cyhoeddus yn parhau'n dynn, mae'n hanfodol bwysig fod newidiadau i lywodraethu yn defnyddio'r model arfer gorau i ychwanegu gwerth ble bynnag y bo modd, ac fel corff hyd braich mae gan CTER y potensial i gyflawni hyn.

Mae FSB Cymru wedi nodi mewn adroddiadau blaenorol yr egwyddorion y gall corff hyd braich eu hyrwyddo'n well i ddarparu'r llywodraethu mwyaf effeithiol.<sup>20</sup> Mae'r rhain yn cynnwys bod gan sefydliadau AU ymreolaeth ac annibyniaeth glir i ddarparu ar gyfer:

- Strategaeth trosfwaol flaengar: hyrwyddo ffocws ar ganlyniadau tymor hir cynaliadwy, ac osgoi cymryd camau cynyddraddol, tameidiog ond anghyd-drefnus.
- Meithrin consensws a lliniaru risg wleidyddol: Gall diffyg parhad arwain at risg gyda newid mewn gweinyddiaeth yn golygu y gall penderfyniadau gael eu gwrthdroi. Byddai system wedi'i haddasu tuag at feithrin consensws a lliniaru yn erbyn y gwendidau hyn yn well.
- Llunio sylfaen dystiolaeth gref ac annibynnol a meithrin ymddiriedaeth: Byddai sylfaen dystiolaeth annibynnol a ddarperir gan gyfranogwr neu sefydliad yr ymddiriedir ynddo sydd hyd braich oddi wrth y llywodraeth sy'n gweithredu'n unol ag egwyddorion cyffredinol ehangach yn darparu ar gyfer trafodaeth wedi'i seilio o gwmpas tir dystiolaeth cyffredin.
- Ymgysylltu effeithiol: Gall cyrff hyd braich ddarparu pwynt canolog i gyd-drefnu gwahanol gyfranogwyr a buddiannau, ac mae hyn yn ddefnyddiol ar gyfer sector allweddol ond anghyd-weddol megis BBaChau.

O ran agenda polisi, dylai ymagwedd gyfannol CETR ymorol am ddatblygu ar adroddiad diweddar Dr Hefin David AS 'Pontio i Fyd Gwaith'<sup>21</sup> a'i themâu ar bontio i fyd gwaith ac ymrwymiad i ddysgu'n gysylltiedig â gwaith, ochr yn ochr â strategaeth ehangach i breimio twf mewn BBaChau i agor cyfleoedd newydd.

<sup>18</sup> <https://www.gov.wales/tertiary-education-and-research-commission>

<sup>19</sup> Welsh Government (Oct 2023), 'Update on 2023-24 Financial Position', available at <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2023-10/update-on-2023-2024-financial-position-summary-of-main-changes.pdf>

<sup>20</sup> ap Gareth, L (FSB: 2019), 'Are We There Yet?: A Roadmap to Better Infrastructure for Wales', available at: <https://www.fsb.org.uk/resources-page/arewethereyet.html>

<sup>21</sup> David, H (Welsh Government:2023), 'Transitions to Employment: A Report for Welsh Government', available at <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2023-06/230616-transitions-to-employment.pdf> David, H (Welsh Government:2023), 'Transitions to Employment: A Report for Welsh Government', available at <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2023-06/230616-transitions-to-employment.pdf>

### Dylai datblygu'r agenda yma ymorol wedyn am:

- ddefnyddio'r rôl fel sefydliad hyd braich fel cyfle i ddatblygu strategaeth yn canolbwyntio ar BBaCh gyda chenhadaeth i dwf yn seiliedig ar sgiliau, ac i roi llais i'w gwerth i gyflogwyr o fewn y system.
- dylai CTER ddarparu canolfan ganolog ar gyfer ymchwil a dadansoddi i ddeall y bylchau sgiliau y mae BBaChau yn eu hwynebu yn y tymor byr, tra'i fo hefyd yn comisiynu ymchwil i'r un perwyl dros y tymor hir.
- Dylai cyllidebau amflwyddyn helpu i sicrhau bod gan y system y data ymchwil hwn yn cael ei ddatblygu i adeiladu'r capasiti systemig. Dylai'r data hwn fod ar gael yn agored wedyn a chael ei rannu â'r holl wneuthurwyr penderfyniadau o fewn y system (yn arbennig RSPau) i sicrhau bod gwneud penderfyniadau yn effeithiol ac wedi'i seilio ar sylfaen dystiolaeth gref ac annibynnol.
- Dylai CTER archwilio a datblygu model sy'n cysylltu lens twf polisi economaidd yn well ochr yn ochr â lens cymdeithasol y polisi fel rhai sy'n atgyfnerthu ei gilydd. Mae hyn yn cysylltu â sicrhau'r dull twf gorau yn seiliedig ar gapasiti a galluoedd sy'n gwasanaethu cyflogwyr, dysgwyr ac yn darparu gwell canlyniadau i ddarparwyr. Dylai hyn edrych ar arfer gorau rhyngwladol ac ymorol am agenda 'meddwl yn fach yn gyntaf' sy'n canolbwyntio ar BBaCh, gan gydnabod mai dyma'r maes gyda'r potensial mwyaf cudd ar gyfer twf.

## Crynodeb a chasgliadau

Roedd yr adborth ar gymorth dechrau busnes y sector cyhoeddus yn gadarnhaol at ei gilydd. Er hynny, wrth i anghenion fynd yn fwy arbenigol wrth gynyddu maint, mae cymorth busnes fel petai'n ei chael yn anodd bod yn ddigon hyblyg i ymateb i anghenion y cwmnïau a chaiff ei ddirnad yn mynd yn fwyfwy biwrocraataidd. Yn yr un modd, roedd cael gafael ar gymorth parthed sgiliau'n cael ei weld yn anodd a'i fod yn mynd ag amser gyda fawr ddim gwobr yn aml, gyda chamgymhariad ymddangosiadol rhwng anghenion cwmnïau a'r ddarpariaeth addysg a sgiliau.

Roedd busnesau'n cael ysgolion a cholegau yn anodd cael atynt gan mwyaf ac yn teimlo bod cyrsiau'n brin o elfen ymarferol sy'n paru ag anghenion sgiliau cwmnïau, tra bu i rai nodi bod eu lleoliad yn ei gwneud yn anodd cael at gyfleoedd sgiliau a hyfforddiant. Tra oedd nifer wedi gwneud cysylltiadau â sefydliadau addysgol teimlai'r rhain yn ad-hoc ar adegau ac yn ddibynnol, i ryw raddau, ar gydberthynas unigol. Roeddynt wedi'u cyfyngu hefyd gan ba adrannau sectoraidd oedd ar gael yn eu hardaloedd lleol mewn AB ac AU. Ble mae yna brifysgolion sy'n weithgar yn lleol - ac fe all hyn fod o fewn adrannau yn hytrach nag yn systematig - mae hyn yn amlwg yn cael effaith enfawr ar y rhagolygon ar gyfer twf i BBaChau sy'n gallu cydweddu â'r sgiliau hynny.

Nid oedd eraill yn gwybod ble i gychwyn a bu iddynt fynegi'r angen am un pwynt cyswllt o fewn y system sgiliau i'w cyfeirio nhw a chyd-fynd â'u hanghenion. Yn arwyddocaol, nododd ychydig fod y toriadau yn y cyllid i Gyrfa Cymru wedi arwain at golli'r 'priodi' a oedd yn cael ei gynnig o'r blaen i ryw raddau. Mae'n werth nodi bod arbedion cost yng nghyllideb y Llywodraeth yma fel petai wedi arwain at gostau cyfle sylweddol i lawer o fusnesau bach. I'r rheini'n ceisio cael at sgiliau am y tro cyntaf, yn arbennig, mae hyn wedi ychwanegu cost sylweddol, gyda fawr ddim gwobr yn aml a digalondid sylweddol, wrth geisio dod o hyd i'r ffordd drwy'r systemau sgiliau.

Mae'r rhain yn faterion hirsefydlog, a rhaid cydnabod hefyd fod cydbwyso gwahanol anghenion ar draws sgiliau yn eithriadol o gymhleth. Er hynny, mae hyn yn cynnig cyfle. Yn gyntaf, mae cymorth i fusnesau trwy Busnes Cymru a Banc Datblygu Cymru, er nad yn berffaith, yn dra adnabyddus fel rhan o'r dodrefn yn nhirwedd BBaCh Cymru. Mae hyn yn gwrthgyferbynnu â rhanbarthau eraill y DU ac yn rhoi mantais gystadleuol.

## Chapter 5

# Argymhellion

*“Mae sgiliau’n arbennig o berthnasol ar gyfer cystadleurwydd a gwytnwch mentrau bach a chanolig eu maint, sydd, o gymharu â sefydliadau mwy, yn nodweddiadol â gallu mwy cyfyngedig i drosoli ffynonellau cyfalaf eraill a chynhyrchiant. Mae mynediad at sgiliau yn dyngedfennol hefyd i BBaChau addasu i newidiadau cyflym mewn economïau, yn ôl ba un y mae creu gwerth yn dibynnu fwyfwy ar gyfalaf dynol ac asedau annirweddol.”*

OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2023

### Fframwaith Strategol

Mae'r adroddiad hwn yn taflu goleuni ar brofiadau ac ar farn BBaChau Cymru mewn perthynas â'u heriau busnes a'u heriau sgiliau allweddol yn ogystal â'u dirnadaethau o effeithiolrwydd y system cymorth i fusnesau a sgiliau a hyfforddiant wrth gwrdd â'u hanghenion.

Mae hi'n amlwg o'r cyfweiliadau fod busnesau bach yng Nghymru yn ymgodymu ar hyn o bryd â **chael gafael ar staff digon medrus** tra'u bod hefyd yn wynebu'r her o **gamgymhariad** cynyddol ymddangosiadol **rhwng y sgiliau yn y system addysg a'r rheini y mae ar fusnesau eu hangen**.

Mae'r dilema strwythurol yma'n codi o gyfuniad o ffactorau, yn cynnwys diffyg rhagofal wrth ragweld gofynion sgiliau a methiant i addasu addysg a hyfforddiant galwedigaethol yn ddigonol i fynd i'r afael ag anghenion y farchnad lafur wrth iddynt ddatblygu.

Y rheidrwydd tyngedfennol yw ffurfio **cyngyrair** mwy cadarn **rhwng meysydd addysg a hyfforddiant, a'r rhanddeiliaid o fewn y farchnad lafur, gyda phwyslais arbennig ar BBaChau**. Mae'r ymdrech cydweithredol hwn yn hanfodol i wella cysoni sgiliau â galwadau'r farchnad lafur sy'n newid yn gyflym.

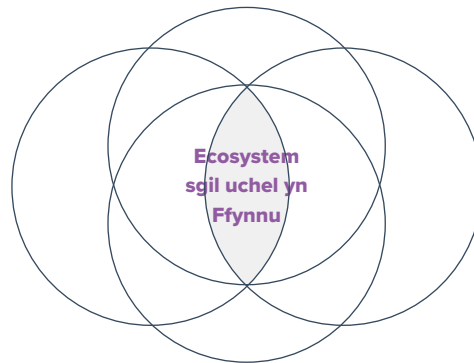
Ar lefel Llywodraeth Cymru, mae angen sicrhau **dull cydweithredol trawsadrannol** sy'n **cysoni sgiliau ac anghenion economaidd** ac yn sicrhau agenda sy'n mynd i'r afael ag anghenion y rhanddeiliaid i gyd. **Cenhadaeth a arweinir gan sgiliau** sy'n rhoi blaenoriaeth i Lywodraeth Cymru trwy dasglu ar gyfer dull BBaCh a arweinir gan sgiliau, sy'n cynnwys uwch-swyddogion a datblygiad polisi ar draws yr Economi a Sgiliau ac Addysg i sicrhau dull cydgysylltiedig wedi'i addasu tuag at ddatblygu economaidd tymor hir.

Mae angen hefyd am **ymateb polisi mwy cydgysylltiedig ar lefel leol**, y mae'i bwysigrwydd yn arbennig o berthnasol yn achos BBaChau, sy'n llawer mwy tebygol o wasanaethu marchnadoedd lleol ac y mae'n rhaid iddynt dynnu ar gyflenwad lleol o sgiliau. Er enghraifft, mae'r OECD wedi argymhell dull ecosystem leol ers tro byd i fynd i'r afael â materion yn gysylltiedig â thwf, swyddi a sgiliau. Mae hyn oherwydd bod mynd i'r afael â'r materion hyn yn gofyn am weithredu ar draws amryw o feysydd polisi cydgysylltiedig – yn cynnwys cymorth i fusnesau, arloesi, sgiliau, datblygu economaidd, a strategaeth ddiwydiannol.

## 'Ecosystemau sgiliau' lleol

Cwmnïau – yn gweld mantais gymharol trwy fynd i'r afael â datblygu sgiliau a pherfformiad busnes ar y cyd i greu arloesedd a thwf

Addysg a hyfforddiant – darparu ymatebol ar bob lefel y mae unigolion a chyflogwyr yn rhoi gwerth arno



Mae addysg a hyfforddiant galwedigaethol, polisiau cyflogi a diwydiant yn cefnogi strategaeth sgiliau uchel

Unigolion – yn buddsoddi mewn sgiliau gan fod swyddi/datblygiadau gyrra ar gael

Mae ymchwil blaenorol y CIPD wedi dangos hefyd fod meithrin gallu rheoli pobl craidd a gwella 'gallu amsugol' cwmnïau, yn gam cyntaf angenrheidiol i wella busnes o ystyried bod llawer o BBaChau naill heb fod â swyddogaeth AD benodedig neu heb ddigon o amser ac adnoddau ac felly'n brin o wybodaeth fanwl am y bylchau sgiliau a'r heriau rheoli pobl a sut i fynd i'r afael â hwy yn effeithiol.<sup>23</sup>

O'r fframwaith strategol cyffredinol hwn, mae'r genhadaeth economaidd ar sgiliau yn dilyn. Yn canolbwyntio ar y canlyniadau dymunol hyn i dyfu'r economi BBaCh yng Nghymru ac adfywchau'r agenda 'canol coll'. Yna gallwn lunio'r ymyriadau polisi allweddol ar gyfer gwell Economi a Arweinir gan Sgiliau yng Nghymru wedi'i haddasu ar gyfer twf BBaCh, gan feithrin capasiti a galluoedd ein cwmnïau tra byddwn yn meithrin ein dinasyddion hefyd i fod â chyfleoedd sgiliau newydd, gan eu cyfarparu ar gyfer trawsnewidiad yn yr economi yn y dyfodol.

<sup>22</sup> See papers at [https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-local-economic-and-employment-development-leed-working-papers\\_20794797](https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-local-economic-and-employment-development-leed-working-papers_20794797)

<sup>23</sup> Keep, E (CIPD: 2023) An industrial strategy for the everyday economy, available at <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/july23-industrial-strategy-policy-paper-8421.pdf>



## Rhestr Argymhellion

### Egwyddorion i Ganolbwyntio ar ddull Twf Economi Seiliedig ar Sgiliau BBaCh

- Mae ymchwil yr OECD yn gweld **y gallai'r DU elwa ar gynnydd cynhyrchiant o 5% pe bai lefel y camgymhariad sgiliau'n cael ei leihau i lefelau arfer gorau'r OECD**. Er nad oes llawer o ysgogiadau datblygu a thwf economaidd yn eistedd gyda Llywodraeth Cymru, mae'r maes hwn wedi'i ddatganoli i raddau helaeth, ac felly dylai ddarparu blaenoriaeth economaidd glir a chael ei ddatblygu fel cenhadaeth i Lywodraeth Cymru fynd i'r afael ag ef ar sail drawslywodraethol.
- Rhaid i'r strategaeth ar gyfer twf a arweinir gan sgiliau, wedi'i haddasu ar gyfer BBaChau, fod wedi'i seilio o amgylch y nod o wneud mynediad at sgiliau yn haws, o fewn nod cymorth i fusnesau ehangach o greu mwy o amser a lle – neu hyblygrwydd – i fusnesau gymryd cyfleoedd, yn cynnwys yn arbennig mewn datblygu sgiliau.
- Dylai ffocws cyffredinol cymorth i fusnesau fod ar liniaru, yn y tymor byr, yr anawsterau y mae BBaChau Cymru yn eu hwynebu yn yr argyfwng costau byw a chost gwneud busnes, gyda'r nod o ddarparu **hyblygrwydd** yn y tymor hir i lunio ecosystem entrepreneuriaidd twf BBaCh mwy gwydn ym mha un y gallant fwyhau'r cyfleoedd.
- Byddai dull Cenhadaeth yn ymorol wedyn am addasu ein sefydliadau, ffyrdd o weithio, targedau a mesurau, a rhwymedigaethau contractio a phrosesau caffael tuag at adeiladu'r nod hwnnw.

### Argymhellion penodol ar gyfer cymorth busnes

Mae Cymru'n elwa ar seilwaith cymorth busnes tra chyfarwydd, a gyllidir yn gymharol dda, trwy Busnes Cymru a Banc Datblygu Cymru.

- **Mae'n hollbwysig fod y seilwaith cymorth busnes craidd yma'n cael ei ddiogelu a'i ddatblygu ac yn cael ei roi ar sylfaen statudol gyda chyllid amflwyddyn craidd yn cael ei nodi** a'i ystyried yn fantais gystadleuol allweddol i ddatblygiad economaidd a datblygiad busnes Cymru.
- Wrth benderfynu gwerth am arian, dylai cymorth i fusnesau **symud y tu hwnt i dargedau creu swyddi syml tuag at drafodaeth economaidd ehangach**. Gallai hyn gynnwys moderneiddio, targedau datgarboneiddio, enillion cynhyrchiant, capasiti a galluoedd.
- Rhaid i'r systemau cymorth i fusnesau a sgiliau weithio gyda'i gilydd mewn ffordd gyfannol i sicrhau y ceir y buddion mwyaf i unigolion, cwmnïau a rhanddeiliaid o greu ecosystem sgiliau. Yn hollbwysig, **mae angen i wasanaethau cymorth i fusnesau fod yn hyblyg, yn bwrpasol a hygyrch a darparu amrywiaeth o gymorth trwy gamau dechrau busnes a thwf**.
- O'n hymchwil mae'n ymddangos bod Cymorth Ariannol yn colli ar gyllid canolig ei faint a dylai cyllido i ddarparu ar gyfer cynyddu maint **Llywodraeth Cymru adolygu maint yr arian sydd ar gael hefyd ble mae angen symiau cymharol fach-canolig o gyllid**. Mae'n ymddangos fod bwlch cyllido - neu fwlch mynediad at gyllid - rhwng potiau llai (£5-10,000) a photiau mwy (£1m+). Byddai rhannu potiau sy'n fwy ar hyn o bryd yn botiau llai, a / neu sicrhau bod cyfran yn cael ei neilltuo ar gyfer cyllid BBaCh yn ymorol am fynd i'r afael â chanol coll ac yn helpu i ddatblygu cwmnïau llai i dyfu.

Er bod angen diogelu'r asedau hyn, mae'r ymchwili wedi dangos, tra bo'r cymorth dechrau busnes sydd ar gael yn dderbyniol iawn gan BBaCh mae cymorth yn ôl graddfa wrth i anghenion fynd yn fwy cymhleth yn cael ei weld yn llai perthnasol. Mae BBaChau yn deall nad all Busnes Cymru wneud popeth ac y dylai ganolbwyntio ar yr hyn y mae'n ei wneud yn dda, ac yn wir dylai osgoi mynd i'r farchnad ble mae busnesau preifat sy'n darparu cyngor a gwasanaethau pwrpasol yn gallu darparu gwell gwasanaethau. Dylai'r rhain fod wedi'u cydgyssylltu well a'u cyfeirio ar draws trwy adnoddau canolog:

- dylai'r gwasanaethau cymorth preifat a chyhoeddus fod wedi'u cysylltu'n well i sicrhau eu bod yn bwydo i mewn i'w gilydd mewn ffordd sy'n teimlo'n ddi-dor i gwmnïau ar eu taith, trwy ddarparu cyfleuster chwiliadwy a rhestr o **ddarparwyr achrededig a dibynadwy i gefnogi busnesau i gael at gymorth arbenigol ychwanegol**.
- gallai mwy o gyfleoedd ar gyfer rhwydweithio cymar i gymar yn ogystal â hyrwyddo a rhannu enghreifftiau o arfer da trwy rwydweithiau busnes helpu i raddio a lledaenu ffyrdd llwyddiannus o weithio. Dylid mynd â dysgu gan effaith rhwydweithiau cymunedol o raglenni Sbarduno i beirianweithiau cymorth busnes ehangach.



## Argymhellion penodol ar gyfer y system sgiliau a hyfforddiant

Yn nodweddiadol mae busnesau bach yn cael bod dod o hyd i'w ffordd drwy'r system sgiliau a hyfforddiant yn fwy anodd na chwmnïau mwy. I'r rheini nad ydynt yn buddsoddi mewn hyfforddiant allanol mae diffyg ymwybyddiaeth o argaeledd darpariaeth yn ogystal â manteision buddsoddi yn rhwystrau allweddol i'w goresgyn.

- gallai gwell cysoni rhwng cymorth sgiliau a chymorth busnes helpu i oresgyn rhwystrau ochr yn ochr ag argaeledd cynyddol cyfleoedd hyfforddiant mwy addas, megis darpariaeth bwrpasol, hyblyg a modiwlar.
- dylai Llywodraeth Cymru a sefydliadau'r wladwriaeth lunio mwy o bartneriaeth rhwng busnes ac AU i gefnogi datblygiad cyrsiau sy'n fwy penodol berthnasol gyda chymysgedd priodol o sgiliau ymarferol ac arloesi mwy perthnasol trwy gynyddu'r cynrychiolwyr o fusnesau a BBaChau.

- Byddai ymagwedd strwythuredig sy'n darparu trwy bwynt cyswllt canolog i 'briodi' BBaChau a darparwyd addysg fel y gwnaed o'r blaen gan Gyrfa Cymru yn gostwng yr amser a'r costau i BBaChau. Gall hyn eistedd yn Gyrfa Cymru neu gorff arall sy'n addas ac yn gallu darparu'r arbenigedd i rychwantu ar draws y dirwedd busnes a sgiliau. Effaith lleihau cynnig Gyrfa Cymru o gysylltu ar draws cwmnïau a'r system sgiliau yw disodli a chynyddu'r costau o ran amser ac ymdrech i lawer mwy o fusnesau ar draws Cymru. Mae'n aneffeithlon gwthio'r rôl honno ar BBaChau sydd heb ddigon o amser, ac mae'r diffyg cyswllt gwybodus canolog hwn yn gweithio yn erbyn paru sgiliau gyda BBaChau, a dylai'r rôl yma gael ei hailgyflwyno trwy naill ai Gyrfa Cymru neu rywle arall. Ond mae'n ymddangos bod Gyrfa Cymru yn gorff tra chyfarwydd a mawr ei barch ymhlith BBaChau.
- Pa un bynnag, mae hi'n bwysig bod Gyrfa Cymru yn derbyn adnoddau digonol i gyflawni ei rolau a'i gyfrifoldebau mewn cenhadaeth i ddull twf economaidd a arweinir gan Sgiliau yn seiliedig ar BBaCh.
- Roedd i'w sylwi nad oedd dim sôn am Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Llywodraeth Cymru yn unrhyw un o'r cyfweiliadau sy'n rhan graidd o'i dull datblygu rhanbarthol. Mae angen gwneud mwy i ddangos perthnasedd a gwerth strwythurau o'r fath i fusnesau llai

Mae **dibyniaeth BBaChau ar gysylltiadau anffurfiol ac ad-hoc** ar draws sefydliadau addysgol yn golygu bod gan BBaChau ffyrdd i siapio'r sgiliau sydd eu hangen arnynt ar sail ad-hoc tameidiog a bratiog. Dylid mynd i'r afael â hyn trwy

- sicrhau cronfa ehangach o BBaChau ar fyrddau a fforymau gan adrannau AU ac AB i helpu i siapio addysg a chysiaau sgiliau i fitio anghenion lleol, gan ddarparu mwy o lwybrau posibl at gyflogaeth yr un pryd ag adeiladu piblinell ar gyfer caffael sgiliau i gwmnïau lleol hefyd.
- dylai AB ac AU ddatblygu strategaethau clir i hwyluso cysylltiadau ac i gyrraedd allan at fusnesau ble maent yn yr ardal leol. Dylai'r rhain gael eu gwneud mewn partneriaeth ag Awdurdodau Lleol i ddarparu rhwydwaith cryf y gellir ei ddefnyddio at anghenion busnes a sgiliau ehangach a darparu dull partneriaeth lleol.

Bydd tyfu **ymgysylltiad BBaCh** ymhlith busnesau gyda'r system sgiliau yn gofyn am gamau clir a gaiff eu cynnal dros y tymor hir:

- Ochr yn ochr â'r strategaeth uchod gan Lywodraeth Cymru mae angen bod strategaeth cyfathrebu a marchnata tymor hir glir i amlinellu'r manteision ac i gyrraedd BBaChau ar beth ydynt i'w busnesau.
- Mae hyn ynddo'i hyn wedi'i gysylltu â llunio rhwydweithiau ac ymgysylltu fel y nodwyd uchod trwy'r sector addysg a sgiliau i gyd gyda busnesau lleol fel y prif fodd o roi cyhoeddusrwydd i ymwybyddiaeth o'r strategaeth
- Dylai ymgysylltu a datblygu rhwydweithiau gael ei ystyried yn broses tymor hir, yn hytrach na digwyddiadau ymgynghori 'unigol'. Meithrin cydberthynas yw'r allwedd.
- Dylai hyn eistedd ochr yn ochr â datblygu rhwydweithiau Cymar i Gyfar ar ddatblygu sgiliau i roi cyhoeddusrwydd i arfer da ac enghreifftiau.

Mae angen i **fesurau ar gyfer llwyddiant**, megis fel yn y dangosyddion cenedlaethol, alinio â cherrig milltir clir o ddull 'canol coll' o dyfu cwmnïau llai i ddarparu ar gyfer twf cynaliadwy, gyda mynediad at sgiliau yn rhan graidd o hyn.

- Rhaid i dargedau ar ddarparu sgiliau (e.e., prentisiaethau, lleoliadau) ddarparu targedau a chontractau ar gyfer y ddarpariaeth o fewn busnesau o wahanol faint hefyd, wedi'u rhannu o ficro i fach a chanolig. Byddai hyn yn sicrhau gwell dosbarthiad o sgiliau yn ôl busnes, ond hefyd yn ôl lleoliad daearyddol ac mae'n gwasanaethu ardaloedd gwledig yn well.
- Mae llwyddiant y genhadaeth economaidd seiliedig ar sgiliau BBaCh ac iechyd ein heconomi yn 'siartio'r canol coll' o faint o fusnesau sy'n symud i fyny trwy wahanol fandiau o nifer o gyflogedigion dros amser.
- Mwy o gysondeb ar ddeall, mesur ac olrhain a thueddiadau bylchau sgiliau ymhlith BBaChau Cymru gyda thargedau a pheirianweithiau ar gyfer strategaethau clir i fynd i'r afael â'r bylchau hynny.

## Argymhellion i'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER)

- Dylai gweithrediad y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) ddilyn yr arfer gorau o gorff hyd braich i ddarparu man cysylltu ac ymgysylltu canolog dibynadwy, a sylfaen dystiolaeth annibynnol a all wedyn wasanaethu gwneuthurwyr penderfyniadau ar draws y system. Fel y cyfryw dylai CTER: ddefnyddio ei rôl fel sefydliad hyd braich gydag ymreolaeth glir fel cyfle i ddatblygu strategaeth â'i ffocws ar BBaCh gyda chenhadaeth i dwf seiliedig ar sgiliau, ac i roi llais i'r gwerth i gyflogwyr o fewn y system.
- Dylai CTER ddarparu canolfan ganolog ar gyfer ymchwil a dadansoddi i ddeall y bylchau sgiliau y mae BbaChau yn eu hwynebu yn y tymor byr, tra'i fod hefyd yn comisiynu ymchwil i'r un perwyl dros y tymor hir.
- Dylai cyllidebau amflwyddyn helpu i sicrhau bod gan y system y data ymchwil hwn yn cael ei ddatblygu i lunio'r capasiti systemig. Dylai'r data hwn fod ar gael yn agored wedyn ac yn cael ei rannu gyda'r holl wneuthurwyr penderfyniadau o fewn y system (yn arbennig RSPau) i sicrhau bod gwneud penderfyniadau yn effeithiol ac wedi'i seilio ar sylfaen dystiolaeth gref ac annibynnol.
- Dylai CTER archwilio a datblygu model sy'n cysylltu lens twf polisi economaidd yn well ochr yn ochr â lens cymdeithasol polisi fel rhai sy'n atgyfnerthu ei gilydd. Mae hyn yn cysylltu â sicrhau'r dull twf gorau seiliedig ar gapasiti a galluoedd sy'n gwasanaethu cyflogwyr, dysgwyr ac yn darparu gwell canlyniadau i ddarparwyr. Dylai hyn edrych ar arfer gorau rhyngwladol ac ymorol am agenda 'meddwl yn fach yn gyntaf' yn canolbwyntio ar BBaCh, gan gydnabod mai dyma'r maes gyda'r potensial mwyaf cudd ar gyfer twf.





## Atodiad: Methodoleg

Fe wnaeth yr FSB a'r CIPD gynnal 30 o gyfweiliadau cynhwysfawr lled-strwythuredig gyda 30 o gwmnïau a rhanddeiliaid.

### Roedd y Cwestiynau wedi'u seilio ar y themâu canlynol:

- Trosolwg o'r busnes.
- Cyd-destun gweithredol ac unrhyw heriau i'r busnes.
- Unrhyw heriau'n gysylltiedig â phobl a sgiliau (h.y., recriwtio, cadw, absenoldeb, bylchau sgiliau).
- Cymorth allanol a geiswyd wrth fynd i'r afael ag unrhyw heriau pobl a sgiliau (yn cynnwys cyngor a dderbyniwyd/camau a gymerwyd, unrhyw effeithiau a welwyd).
- Profiad (os yn berthnasol) wrth gael gafael ar gyngor, cymorth neu wasanaethau sgiliau/hyfforddi gan y llywodraeth.

Dan y themâu cyflenwyd cyfwelwyr â chwestiynau strwythuredig ond rhoddwyd rhyddid iddynt hefyd i fynd ar drywydd llinellau fel oeddynt yn codi yn y cyfweiliadau, gyda chyfweiliadau'n cymryd o 20-45 munud.

Ar ôl cyrchu 20 Cyfweiliad, fe wnaethom gyflogi i gyrchu 10 o gyfweledigion olaf i gydbwysu ein sampl ac i lenwi'r bylchau mwyaf sylweddol o ran lleoliad, sectorau, a maint busnesau. Sicrhaodd hyn sampl gynrychioliadol fwy neu lai. Defnyddiwyd meddalwedd ansoddol i helpu gyda dadansoddi.

Roedd gennym sampl eang o BBaChau a oedd yn cwmpasu amaethyddiaeth, gweithgynhyrchu a pheirianeg, TG a thechnoleg, manwerthu, hamdden, lletygarwch a thwristiaeth, tai ac eiddo tirol, gofal plant, gofal iechyd, gwasanaethau busnes a sgiliau ac addysg. Cyfwelwyd BBaChau o wahanol faint, gyda thrwch y cyfweledigion yn microfusnesau neu'n fusnesau bach, ac ychydig yn ganolig eu maint. Mae un darparwr addysg a gyfwelwyd yn fusnes mawr. Cafwyd cyfweledigion o holl wahanol ardaloedd Cymru.

The Chartered Institute of Personnel and Development 151 The Broadway London SW19 1JQ United Kingdom T +44 (0)20 8612 6200 F +44 (0)20 8612 6201 E [cipd@cipd.co.uk](mailto:cipd@cipd.co.uk) W [cipd.org](http://cipd.org) Incorporated by Royal Charter Registered as a charity in England and Wales (1079797) and Scotland (SC045154). Issued: June 2023 Reference: 8407 © CIPD 2023

 @CIPDWales @CIPDPolicy

[fsb.org.uk](http://fsb.org.uk)

 [facebook.com/federationofsmallbusinesses](https://www.facebook.com/federationofsmallbusinesses)

 @FSB\_Wales

 [federation-of-small-businesses](https://www.linkedin.com/company/federation-of-small-businesses)

 @fsb\_uk

# CIPD

# fsb<sup>03</sup>

Federation of Small Businesses  
Ffederasiwn y Busnesau Bach