

CYMRU FEDRUS



Cyhoeddwyd: Rhagfyr 2018

 @FSB_Wales

[fsb.wales](https://www.fsb.wales)

fsb⁰⁸
Arbenigwyr mewn Busnes
Experts in Business

CYFLWYNIAD

Mae economi Cymru'n wynebu nifer o heriau yn y dyfodol. Dwy o'r rhai amlycaf yw Brexit a natur aflonyddgar yr economi ddigidol. Mae i'r naill a'r llall y potensial i newid yn sylfaenol y ffordd y mae busnesau'n gweithredu a gallai'r naill a'r llall gael effaith ar natur cyflogaeth ac anghenion sgiliau o fewn busnesau ar draws economi Cymru.

O ran Brexit, mae ein hymchwil blaenorol wedi dangos, o wynebu anawsterau cynyddol wrth ddenu a chadw llafur medrus, y bydd cwmnïau naill ai'n llyncu costau recriwtio o rywle arall i lenwi'u hanghenion sgiliau neu byddant yn cynyddu lefel yr hyfforddiant a roddant i'w gweithlu presennol.¹ Bydd y ddau ganlyniad hwn yn codi cwestiynau o ran natur, cost a chynnwys y ddarpariaeth sgiliau yng Nghymru a'r llwybrau presennol at gyflogaeth.

Yr un modd, mae llawer wedi'i ddweud am yr effaith y gallai arloesi digidol ei gael ar gwmnïau. Er bod dadlau mawr ynghylch yr amcanestyniadau o'r effaith, roedd arolwg a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru yn awgrymu bod cymaint â thraean o'r swyddi yng Nghymru mewn sefyllfa fregus oherwydd camau ymlaen mewn awtomatiaeth a deallusrwydd artiffisial.² Er na allwn ragweld y dyfodol, gallwn ddweud gyda pheth sicrwydd y bydd angen i fusnesau allu gwrthsefyll newidiadau o'r fath.

Yng nghyd-destun yr heriau allweddol hyn, mae Llywodraeth Cymru'n ymgymryd â nifer o ddiwygiadau i gyflogaeth a sgiliau. Am y rheswm hwnnw y bu i FSB Cymru gomisiynu arolwg o Fusnesau Bach a Chanolig (BBaChau) i ddeall eu gofynion cyflogaeth a sgiliau yn well.

1 FSB. 2017. A Skilful Exit. [Ar-lein]. Ar gael ar: <https://www.fsb.org.uk/docs/default-source/fsb-org-uk/a-skilful-exit---what-small-firms-want-from-brexif.pdf?sfvrsn=0> (cyrchwyd 19eg Tachwedd 2018).

2 Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru. The Future of Work in Wales [Ar-lein]. Ar gael ar: <https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2018/04/The-Future-of-Work-in-Wales.pdf> (cyrchwyd 19eg Tachwedd 2018).

YSGOGWYR POLISI

Mae tri phrif ysgogydd polisi yn y maes hwn o safbwynt Llywodraeth Cymru, sef:

Daioni Cyhoeddus a Chymru Ffyniannus

Comisiynodd Llywodraeth Cymru Yr Athro Ellen Hazelkorn i gynnal arolwg pellgyrhaeddol o'r holl addysg ôl-orfodol yng Nghymru. Awgrymodd adroddiad Yr Athro Hazelkorn yn 2016 y dylid sefydlu Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil i Gymru (TERCW), comisiwn newydd a fyddai'n gweithredu fel un corff yn goruchwyllo, ariannu a rheoleiddio'r sector ôl-orfodol cyfan.

Byddai hyn yn symudiad yn natur addysg ôl-orfodol yng Nghymru ac roedd rhan fawr o'r rhesymeg dros newid yn ymwneud â'r angen i wneud y sector ôl-orfodol yn fwy ymatebol i anghenion economi Cymru ac i greu gwell cyfuniad rhwng dysgu seiliedig ar waith, addysg bellach ac addysg uwch. Tra bo'r cynigion deddfwriaethol yn dal i gael eu datblygu, mae FSB Cymru wedi galw'n gyson ar i'r Comisiwn newydd fod yn gynhwysol ac i roi anghenion sgiliau BBaChau wrth galon ei weithgaredd.

Partneriaethau Dysgu/Sgiliau Rhanbarthol

Newid arwyddocaol arall yn y dirwedd fu datblygiad partneriaethau dysgu a sgiliau rhanbarthol. Mae'r tair partneriaeth (Gogledd Cymru, Canolbarth a Gorllewin Cymru a De-Ddwyrain Cymru) wedi creu pwyslais rhanbarthol i'r ddarpariaeth sgiliau yng Nghymru gydag ymgysylltu â chyflogwyr yn digwydd fwyfwy ar sail rhanbarthol yn hytrach na sail genedlaethol. Tra bo'r sefydliadau hyn yn dal yn gymharol ddechreuol, maent wedi datblygu yng nghyd-destun bargeinion dinesig a bargeinion twf ac maent yn dechrau rhoi llais i bolisi rhanbarthol mwy pellgyrhaeddol ar faterion cyflogaeth a sgiliau.

Comisiwn Gwaith Teg

Cyhoeddodd y Prif Weinidog Carwyn Jones gomisiwn ar waith teg yng Nghymru yn ystod ei araith yng nghynhadledd Llafur Cymru yn 2017. Mae'r comisiwn yn ymgymryd â'i waith ar hyn o bryd a bydd yn archwilio sut orau i ddiffinio gwaith teg a dod ag ef i fodolaeth gan ddefnyddio'r ysgogiadau polisi sydd ar gael i Lywodraeth Cymru. Chwaraeodd FSB Cymru ran yn y Bwrdd Gwaith Teg dan faner y bartneriaeth gymdeithasol ac mae elfennau o'r arolwg a gomisiynwyd ar gyfer y ddogfen hon wedi helpu i lunio ein hymateb i'r comisiwn gan ddefnyddio'r dystiolaeth orau sydd ar gael gan BBaChau yng Nghymru.

METHODOLEG

Er mwyn hysbysu'r adroddiad hwn, comisiynodd FSB Cymru sampl dulliau cymysg o BBaChau o dros Gymru. Roedd hyn yn cynnwys gwneud arolwg o aelodau FSB Cymru, sampl ar-lein a sampl teleffon. Gyda'i gilydd cawsom 455 o ymatebion i'n harolwg, sy'n caniatáu inni roi rhyw arwydd ynglŷn â'r gwahanol faterion yn amrywiol ranbarthau Cymru a rhwng busnesau o wahanol faint. Roedd y rhaniad rhanbarthol fel a ganlyn: 26 y cant Gogledd Cymru, 11 y cant Canolbarth Cymru, 24 y cant De-Orllewin Cymru a 39 y cant De-Ddwyrain Cymru.

Gan fod yr arolwg yn ymwneud â chyflogaeth, rydym wedi gwahaniaethu rhwng y rheini sy'n fusnesau hunangyflogedig a'r rheini sy'n cyflogi eraill. Felly, mae'r sampl ar gyfer rhai cwestiynau yn hepgor yr hunangyflogedig, yn arbennig ynglŷn â recriwtio ayb. Roedd y sampl drwyddo draw yn cynnwys 22 y cant yn hunangyflogedig, 44 y cant yn ficrofusnesau, 23 y cant yn fusnesau bach ac 11 y cant yn fusnesau canolig eu maint. Roedd y busnes cyfartalog yn ein sampl yn cyflogi tua 25 o bobl. Roedd y rheini a ymatebodd i'r arolwg yn berchnogion busnes neu'n wneuthurwyr penderfyniadau allweddol yn y meysydd a oedd o bwys i'r arolwg.

Mewn perthynas â throsiant, roedd gan 32 y cant drosiant o £100,000 neu lai, 36 y cant rhwng £100,000 a £1m ac roedd gan 16 y cant drosiant o dros £1m.

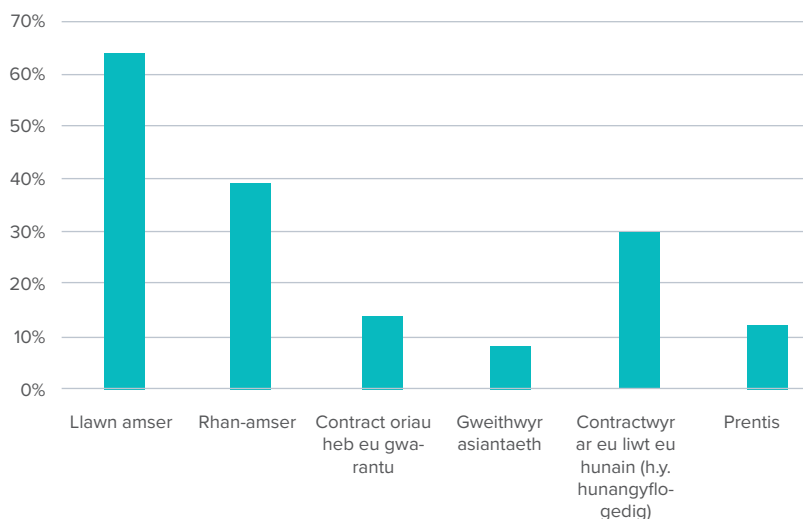
NATUR CYFLOGAETH YMHLITH BBACHAU YNG NGHYMRU

Roedd y tri chwestiwn cyntaf yn ei harolwg yn ymwneud â natur cyflogaeth ymhlith BBaChau yng Nghymru ar hyn o bryd.

Mathau o Gontract a Ddefnyddir

Fel y dengys ffigur 1, mae'r mwyafrif llethol o gwmnïau (64 y cant) yn defnyddio contractau cyflogi llawn amser ar gyfer eu staff ac mae tua 39 y cant yn defnyddio contractau rhan-amser. Roedd cyfartaledd nifer y dewisiadau fesul cwmni yn yr adran hon yn 2, sy'n awgrymu, i'r mwyafrif llethol o fusnesau, fod y ddau fath yma o gontract yn dominyddu. Yn ddi-ddorol, mae'r ddau fath o gontract yn dechrau dominyddu mwy wrth i faint y cwmni gynyddu gyda 92 y cant o gwmnïau sy'n cyflogi 10 neu fwy yn defnyddio contractau llawn amser a 56 y cant yn defnyddio contractau rhan-amser.

Ffigur 1: Mathau o Gontract a Ddefnyddir



Roedd 14 y cant o gwmnïau'n defnyddio contractau oriau heb eu gwarantu ac 8 y cant yn defnyddio gweithwyr asiantaeth. Roedd fel petai'r ddau o'r rhain yn cynyddu mewn mynychder gyda maint y busnes gyda dim ond 3 y cant o microfusnesau'n defnyddio gweithwyr asiantaeth o gymharu â 17 y cant o'r rheini a oedd yn cyflogi dros 10.

I'r gwrthwyneb, roedd defnydd gweithwyr ar eu liwt eu hunain yn weddol gyffredin gyda 30 y cant o gwmnïau yn defnyddio'r math yma o berthynas. Roedd hyn yn arbennig o gyffredin ymhlith microfusnesau gyda 39 y cant yn defnyddio gweithwyr ar eu liwt eu hunain, gan awgrymu y deuir o hyd i gapasiti ychwanegol yn aml trwy gysylltiadau is-gontractio neu drwy ddod ag arbenigedd a gomisiynir i mewn at ddibenion penodol.

Yn olaf, dywedodd 12 y cant o'n sampl eu bod wedi defnyddio prentisiaid yn eu gweithlu.

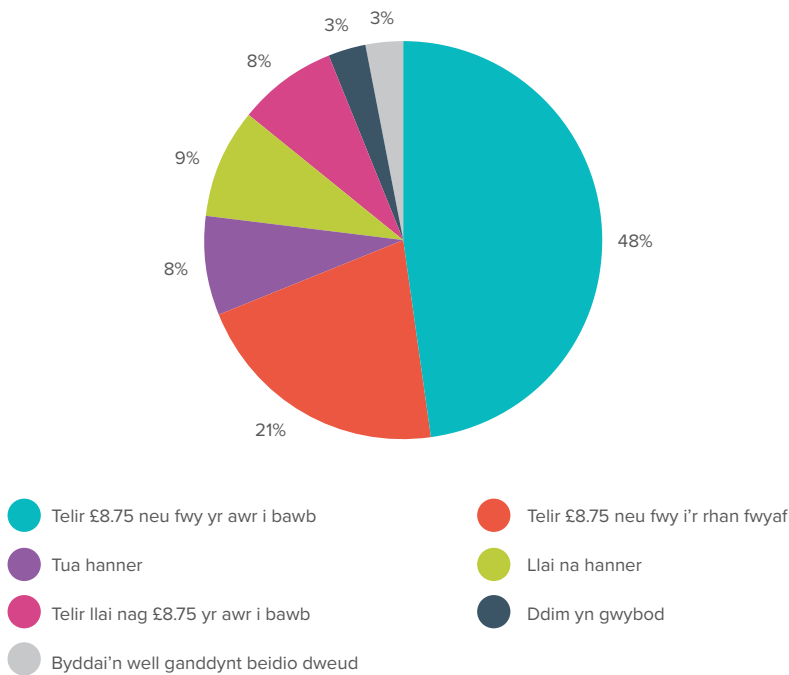


Mae'r mwyafrif llethol o fusnesau'n defnyddio contractau llawn amser neu ran-amser traddodiadol i gyflogi'u staff. Defnyddir trefniadau mwy hyblyg gan leiafrif o fusnesau.

Talu'r Cyflog Byw Go iawn

Dengys Ffigur 2 y nifer o fusnesau sy'n talu mwy i'w staff na'r cyflog byw go iawn fel y'i nodir gan y Living Wage Foundation. Mae'r cyflog byw go iawn yn wahanol i'r Cyflog Byw Cenedlaethol, sef yr isafswm cyflog gorfodol presennol ar gyfer pawb sydd dros 25 mlwydd oed. Yn ôl ein harolwg, mae 48 y cant o gwmnïau'n talu mwy na £8.75 yr awr i'w holl staff yng Nghymru. Mae 21 y cant yn rhagor yn talu y rhan fwyaf o'u staff ar y lefel yma. Yn arwyddocaol, mae 8 y cant o gwmnïau'n awgrymu y telir yn llai na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff..

Ffigur 2: Talu Cyflog Byw Go iawn



Imewn perthynas â maint y busnes a thalu'r cyflog byw go iawn, fe wnaeth ein harolwg ganfod bod microfusnesau'n fwy tebygol o dalu mwy na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff (53 y cant) o gymharu â'r rheini sy'n cyflogi dros 10 (41 y cant). Ar yr un pryd, mae microfusnesau yn fwy tebygol hefyd o fod yn talu llai na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff (11 y cant) o gymharu â'r rheini sy'n cyflogi dros 10 (5 y cant). Mae hyn yn awgrymu mwy o amrywiad yn lefelau cyflog rhwng microfusnesau, sydd i'w ddisgwyl i ryw raddau o ystyried y bydd cwmnïau mwy yn cyflogi mwy o bobl ar nifer o gyflogau.

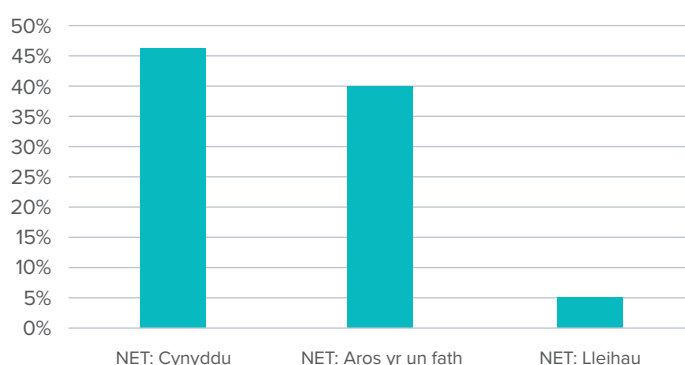


Mae cyfran arwyddocaol o gwmnïau'n talu mwy na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff gyda lleiafrif bychan o 8 y cant yn talu llai na'r lefel yma i'w holl staff.

Bwriadau Cyflogi

Pan ofynnwyd iddynt am bwriadau recriwtio yn y dyfodol mae'n amlwg fod y rhan fwyaf o gwmnïau'n bwriadu cyflogi mwy o staff neu gynnal y cyfrif pennau presennol. Awgrymodd 46 y cant o gwmnïau y byddent yn cynyddu nifer y staff sydd ganddynt dros y 2 flynedd nesaf, gyda 9 y cant yn disgwyl cynyddu eu staff gryn dipyn. Ar ben hynny awgrymodd 40 y cant o gwmnïau y byddent yn cynnal eu lefelau staffio presennol. Dim ond 5 y cant o gwmnïau a awgrymodd y byddent yn lleihau eu lefelau staffio yn y ddwy flynedd nesaf.

Ffigur 3: Bwriadau Cyflogi



Mae'n werth nodi yma fod bwriadau cyflogi yn amrywio ar draws rhanbarthau Cymru. Er enghraifft, yng Ngogledd Cymru roedd 36 y cant o gwmnïau yn bwriadu cynyddu lefelau cyflogi tra bod y ffigur hwn yn tua 53 y cant yn Ne-Ddwyrain Cymru. Roedd Canolbarth Cymru a De-Orllewin Cymru ill dau rywle rhyngddynt. Pan gafodd y nifer o gwmnïau a ddywedodd y byddent yn cynyddu'r staff eu dadansoddi ymhellach, roedd cwmnïau yn Ne-Ddwyrain Cymru bron deirgwaith yn fwy tebygol o ddweud y byddent yn cynyddu cyflogaeth gryn dipyn na chwmnïau yng Ngogledd Cymru.

Roedd hyn yn awgrymu y gall natur cyflogaeth newid ar wahanol gyflymder mewn gwahanol ranbarthau.



Mae bwriadau cyflogi yn gryf ledled Cymru ond cwmnïau yn Ne-Ddwyrain Cymru sydd â'r bwriadau cryfaf i gynyddu nifer y gweithwyr.

PROFIADAU RECRIWTIO

Yn yr adran yma, rydym yn archwilio'r profiadau y mae cwmnïau bach yn eu cael gyda recriwtio a rhai o'r rhwystrau a wynebant wrth ddod o hyd i'r sgiliau sydd eu hangen arnynt o fewn eu busnes.

Profiad o Recriwtio

Mae ein harolwg yn awgrymu y bu 51 y cant o BBaChau trwy broses recriwtio yn y 2 flynedd ddiwethaf. Mae hyn i raddau helaeth yn dilyn trywydd y bwriadau recriwtio yn yr adran flaenorol gan amlygu y bydd y recriwtio yma'n arwain at gynnydd ym maint y busnes i lawer. Mae'r ffigur ar gyfer BBaChau mwy (y rheini sy'n cyflogi dros 10) yn 81 y cant, sydd efallai'n adlewyrchu mwy o debygrwydd o droiant staff mewn sefydliad mwy, ymhlith esboniadau eraill.

Roedd profiadau recriwtio fwy neu lai yn gyson ar draws holl ranbarthau Cymru.



Mae tua hanner cwmnïau yng Nghymru wedi mynd trwy broses recriwtio yn y 2 flynedd ddiwethaf.

Problemau wrth recriwtio ar gyfer swyddi

Er mwyn deall y problemau posibl y mae cwmnïau'n dod ar eu traws wrth recriwtio, fe wnaethom ofyn i'r rheini a oedd wedi recriwtio i enwi unrhyw anawsterau yr oeddynt wedi'u hwynebu trwy gydol y broses. Gyda'i gilydd, awgrymodd 57 y cant o'r rheini a oedd wedi recriwtio nad oeddynt yn gallu dod o hyd i'r bobl iawn i wneud y swyddi yr oedd arnynt eu hangen. Fel y mae ffigur 4 yn ei amlygu, mae nifer o resymau dros hyn, sy'n ymwneud yn bennaf ag agwedd, sgiliau a phrofiadau ymgeiswyr.

Ffigur 4: Rhesymau dros anawsterau recriwtio

Ddim yn gallu dod o hyd i bobl gyda'r agwedd iawn	38%
Ddim yn gallu dod o hyd i bobl gyda'r profiad iawn	33%
Ddim yn gallu dod o hyd i bobl gyda'r sgiliau a / neu gymwysterau	32%
Wedi derbyn nifer isel o ymgeiswyr	23%
Dim digon o ddi-ddordeb mewn gwneud rhai mathau o swyddi	22%
Mae'r swydd yn golygu oriau gwrthgymdeithasol	10%
Gormod o gystadleuaeth gan weithwyr eraill (e.e. tâl a buddion)	10%
Mae'r swydd yn gofyn am waith tymhorol	9%
Cyfleoedd camu ymlaen yn eich gyrfa gwael / diffyg rhagolygon sydd i'r swydd	9%
Mae'r busnes mewn lle nad yw'n atyniadol i weithwyr	6%

Mae'r tair prif broblem a nodwyd yn ffigur 4 i gyd â'r gallu i gael eu heffeithio gan bolisi cyhoeddus. Er enghraifft, mae diwygio'r cwricwlwm a rhaglenni megis Bagloriaeth Cymru wedi ceisio meithrin priodoleddau ehangach yn seiliedig ar agweddau mewn unigolion trwy'u cyflwyno i fyd gwaith mewn gwahanol ffyrdd.

Ar ben hynny, mae diffyg sgiliau a chymwysterau, y cyfeiriwyd atynt gan tua thraean o'r ymatebwyr, yn ganlyniad uniongyrchol cyfliniad gwael rhwng anghenion economaidd a darpariaeth sgiliau. Yn ogystal, yng nghyd-destun gweithwyr iau mae profiad yn rhywbeth y gellir ei wella trwy gyflwyno pobl i brofiad gwaith neu gyfleoedd interniaeth. Mae hyn yn mynd yn fwy anodd yng nghyd-destun y farchnad lafur bresennol ac mewn perthynas â gweithwyr a all fod wedi gadael y system addysg ers amser maith.

Er bod y rhesymau eraill wedi derbyn ymatebion is - er enghraifft ynglŷn â gwaith tymhorol ac oriau anghymdeithasol – mae hi'n amlwg fod natur eu busnes yn rhwystr i recriwtio llwyddiannus i rai busnesau. Yn wir, i'r rheini'n sy'n cyfeirio at ddiffyg camu ymlaen yn eich gyrfa, mae'n anodd gweld sut y gall y broblem yma gael ei datrys heb newidiadau ehangach o fewn sectorau neu fodolau busnes.

Y prif anawsterau y mae busnesau yn eu hwynebu wrth recriwtio yw diffyg yr agwedd, y profiad neu'r sgiliau a'r cymwysterau iawn.

Effaith problemau recriwtio

A derbyn bod nifer mor uchel o gwmnïau (57 y cant) wedi dod ar draws rhai anawsterau, mae hi'n anochel y bydd rhywfaint o effaith ar lwyddiant eu busnes. O ddata ein harolwg, gallwn weld, o'r rheini a oedd yn cael anawsterau, fod yr effaith fwyaf ar lwyth gwaith staff eraill. Yn cyd-fynd yn agos â hyn oedd gallu'r busnes i dyfu o ran effeithiau cyffredinol. Mae hyn yn awgrymu bod problemau recriwtio yn cael effaith lawer mwy y tu hwnt i broblem uniongyrchol pryder ac y gall fod yn llesteirio twf busnesau ac yn ychwanegu at lwyth gwaith gweithwyr eraill yn ddiangen.

Ffigur 5: Effaith anawsterau recriwtio

Yn ychwanegu at y llwyth gwaith i staff eraill	52%
Yn effeithio ar y gallu i dyfu'r busnes	51%
Yn effeithio ar broffidoldeb y busnes	30%
Anhawster yn cwrdd â safonau ansawdd	27%
Anhawster yn cwrdd ag amcanion gwasanaethau cwsmeriaid	20%
Yn arafu datblygiad cynhyrchion newydd, gwasanaethau neu archwilio meysydd busnes newydd	20%
Colli busnes i gystadleuwyr	19%
Yn arwain at gynnydd yng nghostau gweithredu	18%
Yn gorfod rhoi gwaith ar gontract allanol	16%
Tynnu'n ôl o gynnydd rhai cynhyrchion neu wasanaethau	15%
Anhawster yn cyflwyno arferion gwaith newydd	13%
Gallai arwain at gau fy busnes	6%
Anhawster yn mabwysiadu technoleg, offer ac arferion newydd	6%

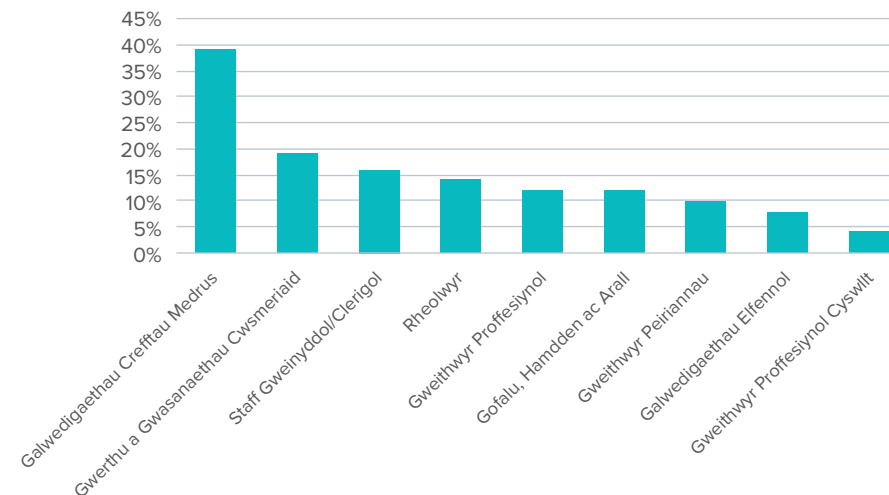
Yn ogystal, awgrymodd nifer sylweddol fod anawsterau recriwtio wedi cael effaith hefyd ar broffidoldeb y busnes ac ansawdd cynnydd busnes (30 y cant a 27 y cant yn ôl eu trefn). Os ydym am osgoi'r effeithiau hyn yna mae arnom angen polisi cyhoeddus parthed cyflogaeth a sgiliau i weithio'n effeithiol ac i helpu i ddileu rhai o'r rhwystrau i recriwtio a hyfforddi.

Mae problemau recriwtio yn effeithio ar staff eraill sy'n gweithio o fewn busnes ac ar y capasiti ar gyfer twf yn y dyfodol.

Swyddi sy'n achosi'r mwyaf o broblemau

Fel yr ydym wedi'i ddangos, dywedodd 57 y cant o gwmnïau iddynt gael problemau recriwtio dros y 2 flynedd ddiwethaf. Datgelodd mwy o gwestiynu yn ffigur 6 y galwedigaethau sy'n achosi fwyaf o broblem o ran recriwtio.

Ffigur 6: Galwedigaethau sy'n anodd recriwtio iddynt



Y galwedigaethau mwyaf anodd yw'r rheini sy'n ymwneud â chrefftau medrus. Nid yw hyn o reidrwydd yn syndod yn gymaint â bod y galwedigaethau hyn yn aml yn cymryd amser hir i'w datblygu o ran hyfforddiant trwy brentisiaethau a dysgu yn y gwaith. Ar ben hynny, bu symudiad yn y blynyddoedd diwethaf oddi wrth alwedigaethau medrus tuag at addysg uwch, sydd efallai wedi gwanhau argaeledd sgiliau yn y meysydd hyn. Mae hyn yn rhywbeth y gellir ei wella'n weithredol trwy ddarparu dysgu seiliedig ar waith yn y sector ôl-16.

O arwyddocâd hefyd oedd staff gwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid a swyddi gweinyddol a chlerigol. Mae hyn yn nodedig yn yr ystyr bod swyddi uwch eu sgiliau megis rheolwyr a gweithwyr proffesiynol yn tueddu i achosi llai o broblemau i gwmnïau wrth recriwtio na swyddi canolig ac isel eu sgiliau. Mae hyn eto'n adlewyrchu gogwydd mewn polisi addysg tuag at sgiliau lefelau uwch, sydd efallai'n gadael bylchau ar lefelau eraill (er enghraifft, mae Llywodraeth Cymru wedi lleihau'r ddarpariaeth prentisiaethau lefel 2 yn sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf).

Galwedigaethau â chreffft fedrus oedd y mwyaf trafferthus i gwmnïau sydd wedi cael problemau recriwtio gyda sgiliau lefel uwch yn llai o byrder.

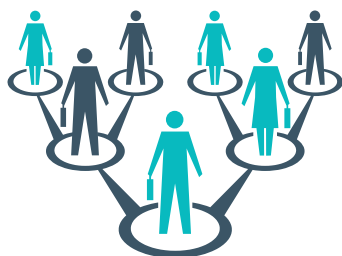
Datrys y rhwystrau i recriwtio

Pan ofynnwyd ynghylch sut oedd cwmnïau'n datrys y rhwystrau i recriwtio daeth nifer o ymatebion i'r golwg. Fel y dengys ffigur 7, nid oes yr un ymateb unigol yn dod i'r golwg fel yr ateb allweddol i broblemau recriwtio, sy'n awgrymu y byddai angen i unrhyw ymateb polisi fod yn amlochrog. Mae 23 y cant o gwmnïau yn dweud y byddent yn cynyddu cyflogau. Byddai rhywun yn dychmygu bod hyn ond yn addas mewn nifer cyfyngedig o achosion cyn bod gwasanaeth neu gynnyrch yn mynd yn annichonadwy, sy'n debygol paham mai dim ond lleiafrif o ymatebwyr sy'n delio â phroblemau recriwtio fel hyn.

Ffigur 7: Mesur mwyaf effeithiol i ddatrys problemau recriwtio

Cynyddu cyflogau	23%
Cynyddu hyfforddiant i'r staff presennol	21%
Defnyddio sianelau neu ddulliau recriwtio newydd	21%
Cynnig mwy o gyfleoedd i bobl ifanc (e.e. lleoliadau profiad gwaith)	18%
Buddsoddi mewn cymelliadau a fyddai'n annog fy staff i aros gyda'r busnes	14%
Cymryd prentis	12%
Hurio contractwyr neu roi gwaith ar gontract allanol	11%
Cynnig cyfleoedd gweithio hyblyg i'r staff presennol er mwyn eu cadw nhw yn y busnes	10%
Cynyddu hysbysebu/gwariant ar recriwtio	9%
Aiddiffinio'r swyddi presennol	8%

Ar ben hynny, mae 21 y cant yn dweud eu bod yn hyfforddi'r staff presennol i ychwanegu at eu lefelau sgiliau i lenwi'r swydd newydd. Mae cwmnïau eraill yn ceisio dod o hyd i ddulliau recriwtio newydd (21 y cant) neu'n cynyddu'r swm a wariant ar hysbysebu'r swydd (9 y cant). Mae nifer sylweddol yn canolbwyntio hefyd ar gadw staff i osgoi'r angen i recriwtio yn y lle cyntaf gyda 14 y cant yn edrych ar gymelliadau i gadw staff a 10 y cant yn cynnig gweithio hyblyg.



Mae busnesau'n mabwysiadu amryw o ddulliau i geisio datrys problemau recriwtio, yn cynnwys cynyddu cyflogau, hyfforddi'r staff presennol neu gynyddu cadw staff.

DOD O HYD I'R SGILIAU IAWN

Yn ogystal â gofyn ynghylch natur cyflogaeth a phroblemau recriwtio mewn BBaChau, fe wnaethom ddefnyddio ein harolwg i ofyn i gwmnïau ynghylch sut y maent yn mynd ati i ddod o hyd i'r sgiliau iawn ar gyfer eu busnes. Daeth y materion canlynol i'r golwg.

Nifer y cwmnïau sy'n cynnal hyfforddiant

Awgrymodd ein hymchwil fod y mwyafrif llethol o gwmnïau'n cynnal rhyw fath o hyfforddiant gyda'u staff. Gyda'i gilydd, dim ond 22 y cant o gwmnïau a ddywedodd nad oeddynt wedi ymgymryd â naill ai hyfforddiant mewnol yn y gwaith na hyfforddiant allanol i ffwrdd o'r gwaith. Mae hyn yn galonogol gan ei fod yn awgrymu bod y rhan fwyaf o fusnesau'n gweld uwchsgilio'u staff yn anghenraid. O ran y rhaniad rhwng hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, roedd hyn fwy neu lai yn gyfartal gydag 20 y cant yn darparu hyfforddiant mewnol yn y gwaith a 24 y cant hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Ar ben hynny, dywedodd lleiafrif mwy (34 y cant) eu bod yn cynnal y ddau fath o hyfforddiant.

Po fwyaf oedd cwmni'n mynd y mwyafrif tebygol oedd y byddent yn ymgymryd â hyfforddiant o ryw fath, gyda dim ond 10 y cant o gwmnïau sy'n cyflogi mwy na 10 o weithwyr nad oeddynt yn ymgymryd â hyfforddiant o unrhyw fath.

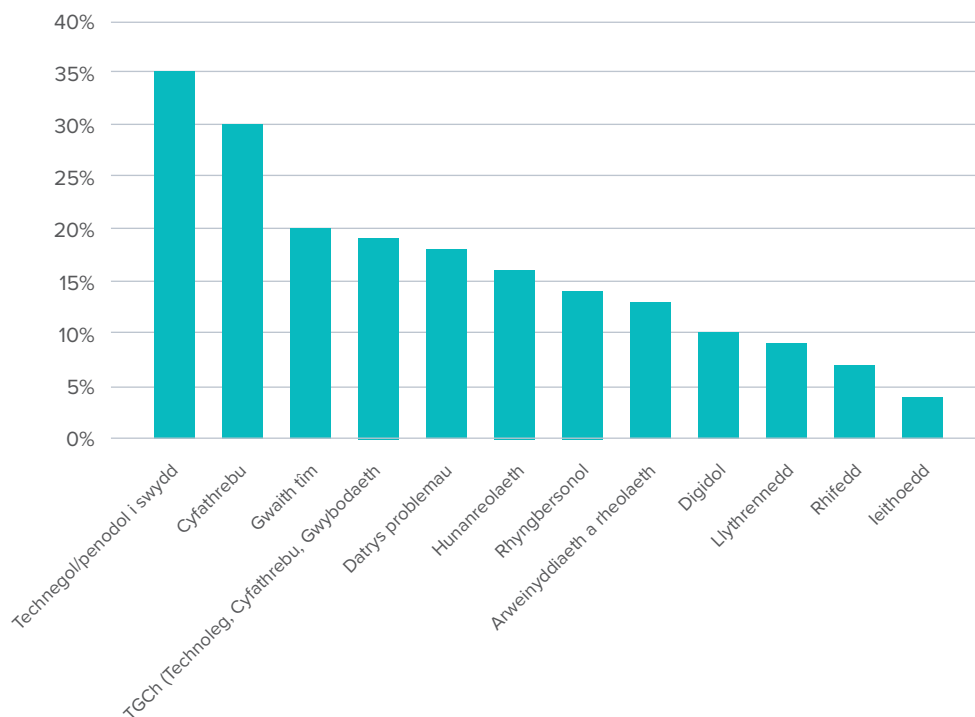


Roedd 78 y cant o gwmnïau wedi ymgymryd â rhyw fath o hyfforddiant yn y 2 flynedd ddiwethaf yn ôl ein harolwg.

Sgiliau mwyaf pwysig

Pan ofynnwyd am y sgiliau mwyaf pwysig y mae ar fusnesau eu hangen (ffigur 8), dywedodd 35 y cant o fusnesau fod y sgiliau sydd eu hangen arnynt yn dechnegol neu'n benodol i swydd. Mae hyn fel petai'n adlewyrchu'r canfyddiad yn ffigur 6 a oedd yn dangos bod galwedigaethau crefftau medrus yn achosi'r heriau recriwtio mwyaf arwyddocaol.

Ffigur 8: Sgiliau Mwyaf Pwysig



Roedd y ddau ymateb mwyaf poblogaidd nesaf yn ymwneud mwy â phriodoleddau personol gan fod ar fusnesau eisiau recriwtio staff a oedd â sgiliau cyfathrebu a gweithio tîm da. Yn wir, mae'r mathau hyn o 'sgiliau meddal' yn dod i'r golwg yn eithaf amlwg fel blaenoriaethau ymhlith nifer helaeth o gwmnïau. Yr un modd, mae sgiliau TGCh yn dod i'r amlwg fel blaenoriaeth gymharol uchel.

Mae'r gofynion hyn fwy neu lai yn gyson ar draws cwmnïau o bob maint ac ym mhob rhanbarth yng Nghymru.

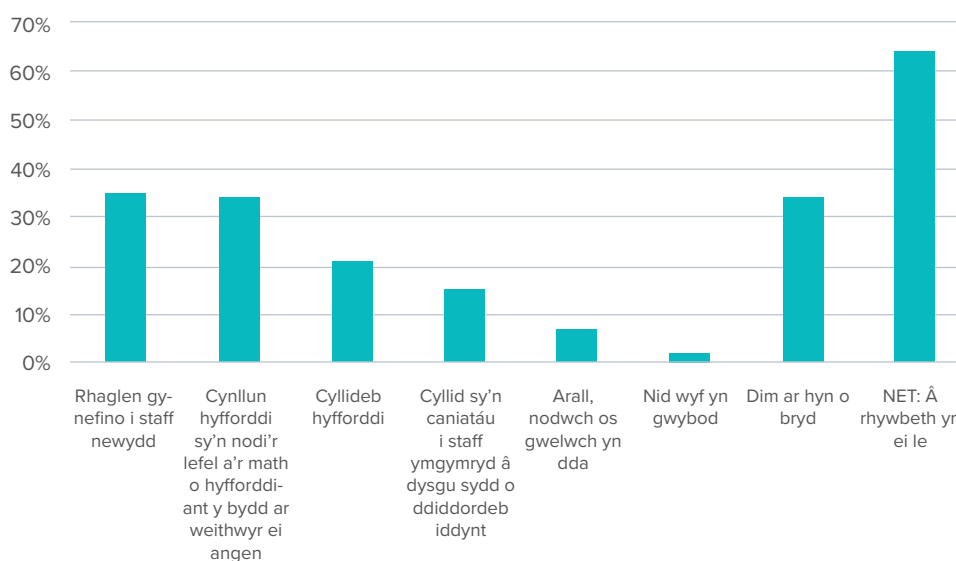


Sgiliau technegol sydd eu hangen fwyaf ar gyfer BBaChau, yn cael eu dilyn gan 'sgiliau meddal' fel cyfathrebu a gweithio tîm yn ogystal â TGCh.

Sut y mae busnesau'n gwella sgiliau?

Un o'r materion allweddol sy'n dod i'r amlwg yn aml o drafodaethau ar sgiliau yw bod rhy ychydig o fusnesau'n buddsoddi yn eu staff i wireddu enillion sgiliau a chynhyrchiant. Er mwyn profi hyn, bu inni ofyn beth oedd gan fusnesau eu hunain yn ei le i gynorthwyo wrth ddatblygu sgiliau a hyfforddiant. At ei gilydd, mae gan 64 y cant o gwmnïau rywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant yn eu busnes.

Ffigur 9: Datblygu Sgiliau Gweithwyr



Gwelsom fod gan tua thraean o gwmnïau gynllun hyfforddi yn ei le sy'n nodi'r math a'r lefel o hyfforddiant sydd ei angen ar eu gweithwyr. Ar ben hynny, roedd gan draean raglen gynefino glir yn ei lle hefyd i gynorthwyo wrth ddatblygu sgiliau. I tua 21 y cant o gwmnïau roedd yna gyllideb hyfforddi i fynd gyda hyn ac mae gan 15 y cant o gwmnïau gyllid yn ei le sy'n caniatáu i staff ymgymryd â hyfforddiant sy'n berthnasol iddyn nhw.

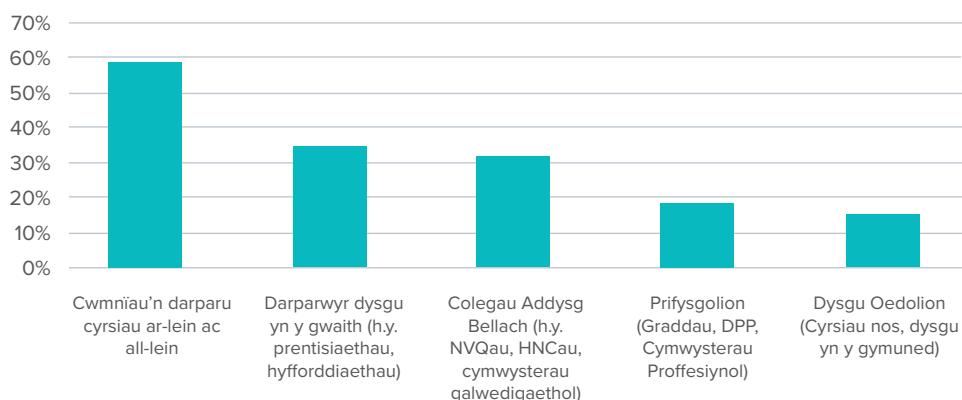


Tra bod gan tua dwy ran o dair o gwmnïau beth darpariaeth ar gyfer hyfforddiant, dim ond traean o gwmnïau sydd â chynllun hyfforddi ffurfiol a dim ond un o bump sydd â chyllideb wedi'i neilltuo ar gyfer hyfforddiant.

Pwy sy'n helpu i gyflawni anghenion hyfforddi?

Yng nghyd-destun y draffodaeth bresennol ynghylch addysg ôl-orfodol yng Nghymru, roeddem yn meddwl ei bod yn ddoeth gofyn i fusnesau pwy y maent yn mynd atynt er mwyn eu helpu i gyflawni eu hanghenion hyfforddi. O dderbyn bod llawer o'r draffodaeth ynghylch creu Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil i Gymru (TERCW) yn troi o gwmpas darpariaeth y sector cyhoeddus i raddau helaeth, mae canlyniadau ein harolwg yn arwyddocaol.

Ffigur 10: Sefydliadau Cymorth Sgiliau



Mae hi'n amlwg mai'r prif bartner, o ddewis, ar gyfer gofynion sgiliau yw darparwyr sector preifat, naill ai fel cwmnïau sy'n darparu hyfforddiant yn uniongyrchol neu fel darparwyr dysgu seiliedig ar waith. Y darparwyr sector cyhoeddus uchaf eu safle yw colegau addysg bellach, sydd eto o bosibl yn adlewyrchu'r her alwedigaethol benodol a amlygwyd yn gynharach yn yr arolwg. Yn olaf, defnyddir prifysgolion gan lai nag 20 y cant o gwmnïau i helpu i ddarparu'r sgiliau sydd eu hangen o fewn busnesau.

Os yw TERCW i lwyddo, bydd angen ailgalibro ei farn o'r system ôl-orfodol. Ar hyn o bryd, mae'r draffodaeth ynghylch TERCW yn cael ei yrru gan y sector cyhoeddus i raddau helaeth. Er bod hyn yn rhesymegol o wybod mai hwn yw'r maes y mae Llywodraeth Cymru â mwyaf o liferi drosto, mae'n mentro methu'r crynswth o'r hyfforddiant a'r rhwydweithiau y mae cwmnïau yng Nghymru yn dibynnu arnynt i ddatrys eu materion hyfforddi. Yn wir, mae'n nodedig bod darparwyr dysgu seiliedig ar waith yn cael eu cyfrif yn gymharol uchel yma ac eto'n derbyn gryn dipyn yn llai o gyllid na'r sectorau Addysg Bellach ac Addysg Uwch.

Wedi dweud hynny, mae'n werth nodi hefyd fod nifer o ddarparwyr y sector preifat yn darparu gwasanaethau trwy ddefnyddio cyllid y sector cyhoeddus. Mae hyn yn arbennig o wir am raglenni sy'n cael eu hariannu gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae'n dyngedfennol felly bod unrhyw gyllid cyfnewid ar ôl Brexit yn cael ei sianelu'n gywir trwy TERCW, sydd ei hun yn gwbl gyfarwydd â'r dirwedd BBaCh ar gyfer hyfforddiant a sgiliau.

Mae'r rhan fwyaf o fusnesau'n defnyddio darparwyr sector preifat i gyflawni'u hanghenion hyfforddiant a sgiliau. Ble defnyddir darparwyr cyhoeddus, mae hyn yn tueddu i fod gydag Addysg Bellach yn hytrach nag Addysg Uwch neu Ddysgu Oedolion a'r Gymuned.

Rhwystrau i Hyfforddiant

Er ei bod yn galonogol fod nifer mor fawr o ymatebwyr yn ymgymryd â rhyw fath o hyfforddiant, roedd arnom eisiau deall unrhyw rwystrau posibl i hyfforddiant a datblygiad yr oedd cwmnïau'n eu hwynebu.

Ffigur 11: Rhwystrau i Hyfforddiant

Mae hyfforddiant yn rhy ddrud	24%
Dim arian ar gael ar gyfer hyfforddiant	17%
Mae'r gweithwyr yn rhy brysur i ymgymryd â hyfforddiant	15%
Nid oes hyfforddiant y mae gennyf ddiddordeb ynddo ar gael yn lleol	10%
Mae gweithwyr yn gadael y busnes unwaith y maent wedi derbyn eu hyfforddiant	9%
Does dim hyfforddiant ar gael yn y maes pwnc perthnasol	9%
Nid yw'r rheolwyr wedi cael amser i drefnu hyfforddiant	8%
Nid yw ansawdd cyrsiau neu ddarparwyr yn lleol yn foddhaol	8%
Mae ein staff i gyd yn hyfedrus/dim angen hyfforddiant	7%
Nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth	7%
Mae'n anodd cael gwybodaeth am hyfforddiant sydd ar gael yn lleol	6%
Mae'n anodd penderfynu a yw'r hyfforddiant yn berthnasol i anghenion y busnes	6%
Arall, nodwch beth os gwelwch yn dda	8%
Nid ydym wedi profi unrhyw rwystrau i hyfforddiant	26%

Dyweddod dros chwarter o'n hymatebwyr nad oeddynt wedi profi unrhyw rwystrau i ymgymryd â hyfforddiant. Roedd hyn uchaf i'r rheini a oedd yn hunangyflogedig (36 y cant) ac roedd yn gostwng wrth i faint y cwmni gynyddu gyda 21 y cant o'r rheini sy'n cyflogi dros 10 heb brofi dim rhwystrau i hyfforddiant. Yn galonogol, cymharol ychydig amrywiadau rhanbarthol oedd yn yr elfen yma gyda Gogledd Cymru'n perfformio'n arbennig o gryf gyda 30 y cant o gwmnïau heb brofi dim rhwystrau.

Ble oedd rhwystrau yn digwydd roeddynt yn ymwneud yn bennaf oll â chost. Teimlai 24 y cant o'r ymatebwyr fod hyfforddiant yn rhy ddrud i'w gynnal a theimlai 17 y cant na allai eu busnes fforddio ymgymryd â hyfforddiant. Dau ffactor llai arall, ond eto pwysig, oedd y diffyg darpariaeth, naill ai'n lleol neu yn eu sector (tua 10 y cant) neu bryderon ynghylch amser staff neu staff yn gadael unwaith yr oedd hyfforddiant wedi'i gynnal (15 a 10 y cant yn eu tro). Ychydig iawn o fusnesau a awgrymodd nad oedd hyfforddiant yn flaenoriaeth iddynt (7 y cant).

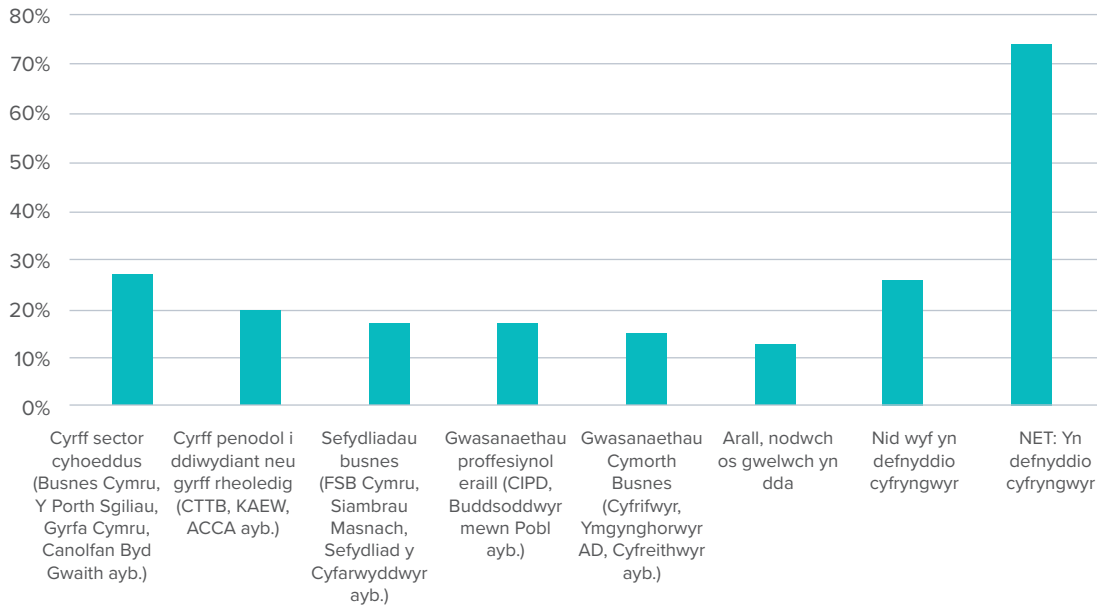
Gwyddom o'n gwaith arall ynglŷn â hunangyflogaeth bod yna ddirnadaeth nad yw sgiliau a hyfforddiant yn canolbwyntio'n ddigonol ar y rhan honno o'r gymuned fusnes.

Mae chwarter o fusnesau heb brofi rhwystrau i hyfforddiant. Mae'r rheini sydd wedi profi rhwystrau yn cyfeirio at y gost a'r cyllid sydd ar gael fel y prif bryder, gyda pherthnasedd y ddarpariaeth a phryderon ynghylch amser ac ymrwymadau staff yn dilyn.

Defnydd cyfryngwyr

Er mwyn deall yn iawn sut y mae cwmni'n ymateb i faterion hyfforddiant a sgiliau, bu inni hefyd geisio archwilio'u defnydd o gyfryngwyr wrth ddatrys eu materion sgiliau. Dywedodd tua 74 y cant o fusnesau eu bod yn defnyddio rhyw fath o gyfryngwyr i'w helpu gyda'u hanghenion hyfforddiant a sgiliau.

Ffigur 12: Defnydd cyfryngwyr



Yn ddiddorol, er bod y rhan fwyaf o'r ddarpariaeth a ddefnyddir yn y sector preifat, roedd cyngor a chefnogaeth yn llawer mwy tebygol o gael ei ddarparu gan y sector cyhoeddus yn y cyswllt hwn gyda 27 y cant o gwmnïau'n dweud eu bod wedi defnyddio naill ai Porth Sgiliau Busnes Cymru, Gyrfa Cymru neu Ganolfan Byd Gwaith am gyngor ar hyfforddiant a sgiliau. Dywedodd tua 20 y cant o gwmnïau eu bod yn defnyddio cyrrff gwahanol sectorau megis Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu neu Gymdeithas y Cyfrifwyr Ardystiedig Siartredig i'w helpu i ddelio â materion hyfforddiant a sgiliau. Yr un modd, dywedodd 17 y cant eu bod yn defnyddio cyrrff siartredig fel Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu neu Buddsoddwyr mewn Pobl.

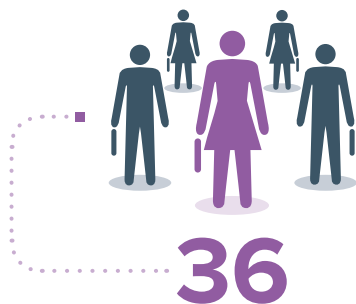
Roedd hyn yn gyson ar draws rhanbarthau Cymru ond nid mewn perthynas â maint cwmnïau. Roedd microfusnesau'n llai tebygol o ddefnyddio cyfryngwyr (66 y cant) o gymharu â'r rheini sy'n cyflogi dros 10 (85 y cant). Ar ben hynny, roedd microfusnesau'n llawer llai tebygol o ddefnyddio darpariaeth y sector cyhoeddus (19 y cant) o gymharu â'r rheini sy'n cyflogi mwy na 10 (38 y cant). Mae hyn yn awgrymu bod graddfa yn ffactor o bwys ym mhriodoldeb darpariaeth cyngor y sector cyhoeddus..

Er eu bod yn defnyddio darparwyr y sector preifat ar gyfer anghenion hyfforddiant, mae nifer fawr o fusnesau'n defnyddio cyfryngwyr y sector cyhoeddus i helpu gyda hyfforddiant a sgiliau.

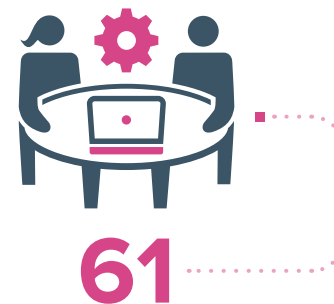
Persbectif rhanbarthol

Gyda sylfaen yr arolwg yn 455 gallwn ddadansoddi'r data ar lefel ranbarthol. Er y gall hyn ond cael ei ddefnyddio at ddibenion enghreiffiol, mae yn rhoi inni ddealltwriaeth o ble y gall fod rhai amrywiadau rhanbarthol yn y data.

GOGLEDD CYMRU  117 o gwmniau



Roedd 36 y cant o gwmniau'n bwriadu cynyddu cyflogaeth dros y 2 flynedd nesaf, gyda 53 y cant yn aros yr un fath a 5 y cant yn lleihau cyflogaeth. Mae hyn yn awgrymu llai o dwf cyflogaeth na chyfartaledd Cymru.



Dywedodd 61 y cant o fusnesau nad oeddynt yn gallu dod o hyd i'r bobl iawn.



Dywedodd 61 y cant o fusnesau fod ganddynt rywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant eu gweithwyr.

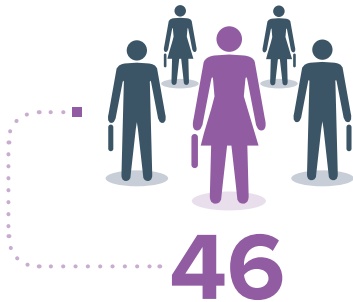


Roedd 81 y cant o gwmniau wedi ymgymryd â naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu i ffrwrdd o'r gwaith ar gyfer eu gweithwyr.

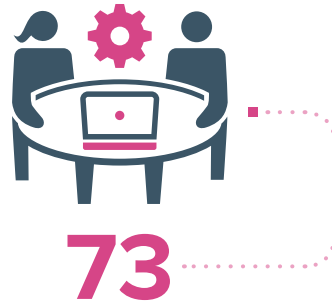
- **67 y cant** o fusnesau'n defnyddio contractau llawn amser gyda **43 y cant** arall yn defnyddio rhai rhan-amser. Mae hyn yn uwch na chyfartaledd Cymru.
- Roedd **40 y cant** o gwmniau'n talu mwy na'r cyflog byw i'w holl staff gyda **9 y cant** yn talu llai na hynny i'w holl staff. Mae hyn yn llai ffafriol na chyfartaledd Cymru.

Ar y cyfan, roedd cwmniau yng Ngogledd Cymru yn rhoi darlun mwy cadarnhaol o gymharu â manau eraill. Roeddynt yn fwy tebygol o fod yn gwneud defnydd o gcontractau llawn amser a rhan-amser 'traddodiadol' ar gyfer eu staff. Er hynny, roeddynt yn llai tebygol o fod yn talu mwy na'r cyflog byw i'w holl staff. Roedd gan gwmniau Gogledd Cymru ddyheadau llawer is o ran recriwtio dros y 2 flynedd nesaf ac roeddynt ychydig yn fwy tebygol o ddweud eu bod nhw'n ei chael hi'n anodd dod o hyd i'r bobl iawn pan fyddant yn recriwtio.

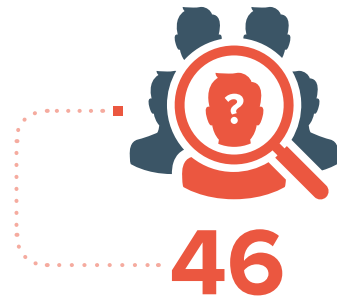
Yn peri ychydig mwy o bryder oedd y nifer o gwmniau bach gyda rhywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant staff, a oedd yn is na chyfartaledd Cymru. Er gwaethaf hyn, roedd cwmniau gogledd Cymru yn fwy tebygol o fod wedi ymgymryd â rhyw fath o hyfforddiant ar gyfer eu staff.



Roedd 46 y cant o gwmnïau'n bwriadu cynyddu cyflogaeth dros y 2 flynedd nesaf, gyda 44 y cant yn aros yr un fath a 2 y cant yn lleihau cyflogaeth.



Dywedodd 73 y cant o fusnesau fod ganddynt rywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant eu gweithwyr.



Dywedodd 46 y cant o fusnesau nad oeddynt yn gallu dod o hyd i'r bobl iawn.



Roedd 81 y cant o gwmnïau wedi ymgymryd â naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu i fwrdd o'r gwaith ar gyfer eu gweithwyr.

Mae sylfaen yr arolwg ar gyfer Canolbarth Cymru'n arbennig o isel felly dylid ei thrin â gofal.

- Mae **65 y cant** o fusnesau yn defnyddio contractau llawn amser gyda **46 y cant** arall yn defnyddio rhai rhan-amser.
- Roedd **47 y cant** o gwmnïau'n talu mwy na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff gydag **11 y cant** yn talu llai na hynny i'w holl staff.

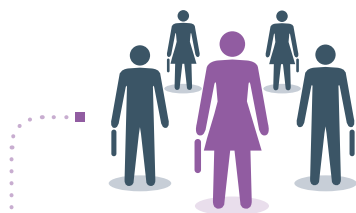
Roedd sylfaen ein harolwg yng Nghanolbarth Cymru yn is na manau eraill, sy'n adlewyrchu'r nifer llai o gwmnïau yn yr ardal honno. Yn debyg i gwmnïau gogledd Cymru, roedd mwy o ddefnydd o contractau cyflogi 'traddodiadol' a oedd naill ai'n llawn amser neu'n rhan-amser yng nghanolbarth Cymru. Roedd talu'r cyflog byw fwy neu lai yr un fath â chyfartaledd Cymru. Yn yr un modd, roedd bwriadau cyflogi yr un fath i raddau helaeth ag yng ngweddill Cymru gyda bwriadau cryf i recriwtio dros y blynyddoedd i ddod.

Roedd busnesau canolbarth Cymru yn llawer llai tebygol o roi gwybod am anhawster wrth recriwtio'r staff iawn gydag 11 y cant yn llai yn gyfan gwbl yn rhoi gwybod amdano fel problem. Mae hyn yn adlewyrchiad efallai o'r nifer uwch o gwmnïau a oedd â rhywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant y gweithwyr presennol. Yr un modd, roedd cyfran uwch wedi ymgymryd â rhyw fath o hyfforddiant gyda'u staff, sy'n galonogol.

DE-ORLLEWIN CYMRU



110 o gwmnïau



45

Roedd 45 y cant o gwmnïau'n bwriadu cynyddu cyflogaeth dros y 2 flynedd nesaf, gyda 44 y cant yn aros yr un fath a 2 y cant yn lleihau cyflogaeth.



62

Dyweddodd 62 y cant o fusnesau fod ganddynt rywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant eu gweithwyr.



62

Dyweddodd 62 y cant o fusnesau nad oeddynt yn gallu dod o hyd i'r bobl iawn.



74

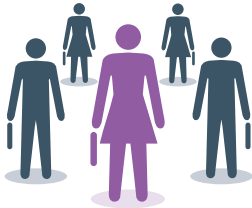
Roedd 74 y cant o gwmnïau wedi ymgymryd â naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer eu gweithwyr.

- **57 y cant** o fusnesau'n defnyddio contractau llawn amser gyda **36 y cant** arall yn defnyddio rhai rhan-amser.
- **51 y cant** o gwmnïau'n talu mwy na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff gyda **7 y cant** yn talu llai na hynny i'w holl staff.

Roedd cwmnïau yn ne-orllewin Cymru'n llai tebygol o ddefnyddio contractau llawn amser neu ran-amser na'r cyfartaledd ledled Cymru a gwelwyd ychydig yn fwy o ddefnydd o weithwyr ar eu liwt eu hunain. Er gwaethaf hyn, roedd busnesau de-orllewin Cymru'n fwy tebygol o fod yn talu mwy na'r cyflog byw i'w holl staff gyda thros hanner y cwmnïau'n gwneud hynny. Roedd bwriadau cyflogi yn gymharol gryf hefyd, yn cyd-fynd â'r cyfartaledd ledled Cymru.

Fe wnaeth rhyw 62 y cant o gwmnïau roi gwybod am anawsterau recriwtio ac roedd gan ychydig yn llai o gwmnïau rywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant gweithwyr. Ar y cyfan roedd cwmnïau yn ne-orllewin Cymru'n llai tebygol o fod wedi ymgymryd â hyfforddiant gyda thros chwarter heb fod wedi ymgymryd â dim hyfforddiant o gwbl dros y ddwy flynedd ddiwethaf.

DE-DDWYRAIN CYMRU 176 o gwmnïau

53

Roedd 53 y cant o gwmnïau'n bwriadu cynyddu cyflogaeth dros y 2 flynedd nesaf, gyda 44 y cant yn aros yr un fath a 2 y cant yn lleihau cyflogaeth.



65

Dywedodd 65 y cant o fusnesau fod ganddynt rywbeth yn ei le i helpu gyda hyfforddiant eu gweithwyr.



55

Dywedodd 55 y cant o fusnesau nad oeddynt yn gallu dod o hyd i'r bobl iawn.



79

Roedd 79 y cant o gwmnïau wedi ymgymryd â naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer eu gweithwyr.

- Mae **57 y cant** o fusnesau'n defnyddio contractau llawn amser gyda **36 y cant** arall yn defnyddio rhai rhan-amser. .
- Roedd **51 y cant** o gwmnïau'n talu mwy na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff gydag **8 y cant** yn talu llai na hynny i'w holl staff.

Ar y cyfan, roedd cwmnïau yn ne-ddwyrain Cymru yn dilyn trywydd cyfartaledd Cymru mewn perthynas â defnydd contractau gyda niferoedd sylweddol yn defnyddio contractau llawn amser a rhan-amser traddodiadol. Yr un fath â de-orllewin Cymru, roedd dros hanner y cwmnïau yn ne-ddwyrain Cymru yn talu mwy na'r cyflog byw i'w holl staff, ac roedd hynny'n uwch na'r cyfartaledd ledled Cymru. Roedd gan fusnesau de-ddwyrain Cymru y bwriadau recriwtio uchaf o bell, gyda mwy na'u hanner (53 y cant) yn bwriadu hurio staff newydd dros y ddwy flynedd i ddod, sy'n argoel o dwf cyflogaeth cryf.

Er bod dros hanner y cwmnïau wedi cael peth anhawster wrth recriwtio, roedd hyn yn is nag mewn manau eraill yng Nghymru. Cyfartalog oedd de-ddwyrain Cymru o ran bod gan fusnesau rywbeth yn ei le i gefnogi hyfforddiant, gyda thros ddwy ran o dair o gwmnïau'n gwneud hynny ac adlewyrchir hyn yn y niferoedd yr un mor gryf yn ymgymryd â hyfforddiant, gyda dim ond un o bob pum cwmni heb fod yn darparu naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer y gweithwyr.

ARGYMHELLION

Mae canlyniadau ein harolwg cyflogaeth a sgiliau wedi rhoi achos meddwl sylweddol i wneuthurwyr polisi. Rydym wedi cynnwys dadansoddiad rhanbarthol er budd partneriaethau dysgu a sgiliau unigol ac rydym yn gobeithio y bydd hyn yn helpu i hysbysu eu gwaith.

Wedi dweud hynny, mae'n hollbwysig fod llywodraeth ar bob lefel yn mynd i'r afael â'r materion a godwyd yn yr arolwg ac y dylai Llywodraeth Cymru adlewyrchu'r canfyddiadau hyn ble bynnag y mae'n bosibl trwy waith y Comisiwn Gwaith Teg ac wrth fformiwleiddio'i hymateb terfynol i'r agenda diwygio addysg a hyfforddiant ôl-orfodol.

Rydym yn argymhell y meysydd gweithredu canlynol:

BBaChau a'r Comisiwn Gwaith Teg

Mae'r data a gyflwynwyd yn yr adroddiad hwn yn amlygu mai mathau mwy traddodiadol o gontractau llawn amser a rhan-amser yw'r norm i fwyafrif sylweddol o gwmnïau. Yr un modd, mae tua hanner cwmnïau yn talu mwy na'r cyflog byw go iawn i'w holl staff, gyda dim ond 8 y cant yn talu llai na'r lefel hwn i'w holl staff. Mae yna felly gryn dipyn o arfer da yn digwydd yn y sector BBaCh mewn perthynas â chontractau cyflogi a lefelau cyflog.

Er gwaethaf hyn, mae yna rwystrau i rai busnesau i well cyflog ac amodau gwaith y mae angen eu deall yn well. Gwyddom, er enghraifft, mewn rhai sectorau megis gofod plant, fod maint unrhyw elw'n cael ei reoli yn y bôn gan gostau'r sector cyhoeddus ac fel y cyfryw nid yw'n darparu ar gyfer cynnydd o ran cyflogau na sgiliau.

Mae ein hadroddiad blaenorol *Mynd ar eich Pen eich Hun: Deall Hunangyflogaeth yng Nghymru* wedi amlinellu'r dirwedd ar gyfer hunangyflogaeth yng Nghymru hefyd, gan amlygu sut y mae twf hunangyflogaeth yn ymwneud mwy â chyfle na rheidwydd.

Byddem yn awgrymu bod y Comisiwn Gwaith Teg yn ystyried y canlynol:

- Dylai'r Comisiwn ystyried rhwystrau ymarferol i dalu'r cyflog byw ymhlith BBaChau yng Nghymru. Ar ben hynny, dylai sicrhau na chaiff rhwystrau ychwanegol eu codi trwy'r broses gaffael fod yn ystyriaeth dyngedfennol.
- Dylai'r Comisiwn ystyried mabwysiadu cynllun ardystio Gwaith Teg mewn rhyw ffurf a allai gymhell ac ysgogi sgwrs gadarnhaol a rhagweithiol o fewn busnes ynghylch ei gyfraniad at waith teg.
- Rydym yn glir y dylai unrhyw ffordd o fynd ati i ddatblygu gwaith teg ddatgan y disgwyliad diamod o gydymffurfiaeth effeithiol â'r rhwymedigaethau a'r rheoliadau cyfreithiol presennol mewn perthynas â materion cyflogaeth.

Gwella'r broses recriwtio

Mae dros hanner cwmnïau'n ymgymryd â gweithgareddau recriwtio sy'n arwain at gryn dipyn o ryngweithio rhwng busnesau a'r farchnad lafur. Er gwaethaf hyn, dywedodd 57 y cant o gwmnïau nad oeddynt yn gallu dod o hyd i'r bobl iawn i wneud y swyddi y mae arnynt eu hangen, gyda'r prif resymau'n ddiffyg agwedd iawn, diffyg profiad neu sgiliau amhriodol. Mae effaith hyn yn arwyddocaol gyda 52 y cant yn dweud ei fod yn ychwanegu at y llwyth gwaith i staff eraill ac ychydig dros hanner yn dweud ei fod yn rhwystr i dwf y busnes.

Er bod llawer o'r ymatebion cychwynnol i'r rhwystrau hyn yn llaw cwmnïau unigol (megis cynyddu cyflogau neu hyfforddi'r staff presennol) mae gan y sector cyhoeddus rôl o ran chwilio am swyddi a defnydd rhaglenni cyflogaeth megis Cymru'n Gweithio dros y tymor hir. Fel y cyfryw dylent ystyried sut y gall y canfyddiadau hyn gael eu hadlewyrchu mewn polisi.

- Mae angen i'r system addysg a sgiliau wneud mwy i wella 'sgiliau meddal' megis agweddau at waith. Dylai hyn gael ei adlewyrchu yn y cwricwlwm yn y lle cyntaf (fel sydd wedi digwydd gyda Bagloriaeth Cymru) ond hefyd mewn defnydd llawer mwy o gyfleoedd profiad gwaith.
- Mae angen i Cymru'n Gweithio barhau i ganolbwyntio ar roi profiad gwaith ymarferol a pherthnasol i unigolion o bob oed. Dyma'r modd gorau o gau'r bwlch rhwng disgwyliadau cyflogwyr a galluoedd gweithwyr. Mae angen i BBaChau gyfranogi'n fawr yn y rhaglen hon.

- Ar hyn o bryd 'dyw'r sgiliau sydd eu hangen gan gwmnïau a chymwysterau'r gweithlu ddim yn cyd-fynd. Dylai hyn fod yn flaenoriaeth allweddol i unrhyw gorff newydd sy'n dod allan o'r broses diwygio Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol.

Deall sut y mae'r ddarpariaeth hyfforddi'n gweithio ar hyn o bryd i BBaChau

Mae ein hymchwil wedi dangos mai dim ond 22 y cant o gwmnïau sydd heb fod yn ymgymryd ag unrhyw hyfforddiant neu ddatblygu sgiliau ar gyfer eu staff. Tra bod hyn yn galonogol, rhaid gwneud mwy i gynnwys yr un rhan o bump olaf o fusnesau mewn rhaglenni hyfforddi ac i sicrhau bod yr hyfforddiant presennol o ansawdd a pherthnasedd digonol i fusnesau. Yn arwyddocaol, fe wnaeth 58 y cant o gwmnïau ymgymryd â hyfforddiant a oedd â chydran allanol a dyna ble mae mathau mwy 'ffurfiol' o hyfforddiant yn dechrau.

Yr hyn sy'n nodedig, ble mae hyfforddiant yn cael ei gynnal, yw ei fod yn tueddu i fod trwy ddarparwyr sector preifat (59 y cant) a darparwyr dysgu seiliedig ar waith (35 y cant), yn hytrach na thrwy gyfranogwyr sector cyhoeddus traddodiadol megis sefydliadau addysg bellach ac uwch (32 y cant a 18 y cant yn eu tro). Mae hyn yn groes i'r ffocws mewn polisi llywodraeth ar y darparwyr hyn.

O'r rhwystrau i hyfforddiant, awgrymodd nifer o gwmnïau fod yr hyfforddiant yr oedd arnynt ei angen naill ai heb fod ar gael yn lleol, heb fod o ansawdd digonol neu heb fod yn berthnasol i'w busnes. Mae cost yn ffactor arwyddocaol hefyd gyda chyfanswm cyfunedig o 41 y cant o gwmnïau'n cyfeirio at naill ai gost y ddarpariaeth neu ddiffyg cyllid ar gael fel rhwystr i hyfforddiant. Mae'r rhain i gyd yn agweddau ar y system sgiliau a hyfforddiant y mae'r partneriaethau dysgu a sgiliau rhanbarthol wedi'u cynllunio i fynd i'r afael â nhw.

- Mae angen i bolisi Llywodraeth Cymru a pholisi rhanbarthol ar sgiliau ddechrau o ble mae'r hyfforddiant presennol yn digwydd, sy'n aml trwy gwmnïau sy'n darparu cyrsiau ar-lein ac all-lein i'r gweithwyr presennol ac nid mewn lleoliadau addysg bellach neu uwch ffurfiol.
- Wrth gynhyrchu eu cynlluniau cyflogaeth a sgiliau rhanbarthol, dylai tair partneriaeth dysgu a sgiliau rhanbarthol Cymru gynnal archwiliad o'r ddarpariaeth bresennol i gadarnhau a yw'n cwrdd ag angen BBaChau a'r hunangyflogedig, yn arbennig yng nghyd-destun y ddarpariaeth leol, ansawdd a pherthnasedd. .
- Dylai Llywodraeth Cymru a phartneriaethau dysgu a sgiliau ystyried sut y gall cost hyfforddiant gael ei lleihau ar draws pob elfen o'r sector ôl-16. Fe all hyn fod ag angen cyllid uniongyrchol gan Lywodraeth Cymru mewn meysydd arbennig sy'n peri pryder.
- Ar ôl-Brexit dylai cyllid cyfnewid ar gyfer rhaglenni fel Cronfa Gymdeithasol Ewrop gael ei sianelu trwy TERCW sy'n hollol gyfarwydd â'r dirwedd BBaCh ar gyfer hyfforddiant a sgiliau. .

Diffygion ac anghenion sgiliau galwedigaethol

Bu llawer o ffocws polisi Llywodraeth Cymru dros y blynyddoedd diwethaf ar greu darpariaeth sgiliau lefel uwch. Rydym felly wedi gweld cyllid sylweddol yn cael ei dargedu tuag at addysg uwch, creu llawer mwy o brentisiaethau ar lefel 4 ac uwch a hyd yn oed creu prentisiaethau gradd o fewn prifysgolion. Mae'r ffocws hwn i'w groesawu.

Sut bynnag, un o sgîl-effeithiau'r ffocws hwn fu ymddangosiad bylchau ym mhen isaf y sbectwm sgiliau. Yn wir, o'r galwedigaethau hynny sy'n profi'n fwyaf anodd i recriwtio iddynt roedd y tair uchaf (galwedigaethau crefftiau medrus - 39 y cant, gwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid - 19 y cant a staff gweinyddol/clerigol - 16 y cant) i gyd ym mhen isaf a chanol yr hierarchaeth sgiliau.

Mae hyn yn awgrymu bod y ffocws ar sgiliau uwch wedi dod i ryw raddau ar draul galwedigaethau isel a chanolig eu sgiliau. Byddem yn awgrymu yn lle hynny ffocws cryfach ar gynnydd gyda mynedfeydd priodol a llwybrau clir trwy'r lefelau sgiliau.

- Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau nad yw ei ffocws ar sgiliau uwch yn dod ar draul lefelau sgiliau is a chanolig. Yn lle hynny dylai'r pwyslais fod ar gynnydd sgiliau gyda lefelau mynediad yn cael eu canlyn gan lwybrau clir at sgiliau uwch. .

- Dylai Llywodraeth Cymru a phartneriaethau dysgu a sgiliau ystyried cynyddu'r nifer o leoedd sydd ar gael trwy brentisiaethau a dysgu arall seiliedig ar waith, yn arbennig mewn perthynas â galwedigaethau crefft fedrus.

Seilwaith Cyngtori

Mewn llawer o feysydd polisi, mae BBaChau yn dibynnu'n drwm ar y proffesiynau, megis cyfrifwyr a chyfreithwyr, i ddarparu'r cyngor a'r cyfarwyddyd sydd ei angen arnynt i lwyddo. Gwyddom o ymchwil arall yr ydym wedi'i wneud fod hyn yn wir gyda materion treth ac Adnoddau Dynol er enghraifft. Mewn perthynas â sgiliau, fe wnaethom weld bod 74 y cant o BBaChau yn gwneud defnydd o gyfryngwyr i'w helpu i ymateb i faterion hyfforddi a sgiliau.

Yr hyn sy'n glir o'r canfyddiad hwn yw bod cyrff sector cyhoeddus megis Busnes Cymru a Gyrfa Cymru yn darparu cyfrwng cymorth hanfodol. Mae hyn yn wir hefyd am gyrff ar gyfer sectorau penodol megis y CITB ac ACCA a chyrrff proffesiynol megis y CIPD. Yn flaenorol, roedd gan fusnesau gynghorau sgiliau sector i alw arnynt ond mae'r rhain wedi dioddef dirywiad sylweddol.

Mae'n hollbwysig felly fod y seilwaith cyngtori mewn lle da i helpu busnesau i fynd i'r afael â'u hanghenion sgiliau. Ar ben hynny, tra bo gan 64 y cant o gwmnïau rywbeth yn ei le i gefnogi datblygiad sgiliau gweithwyr, dim ond traean sydd â chynllun hyfforddi ac un ym mhob pump sydd â chyllideb hyfforddi benodedig.

- Wrth ystyried sut y dylai Busnes Cymru a Gyrfa Cymru weithio gyda'i gilydd yn y dyfodol, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod yna un porth ar gyfer materion sgiliau sydd â chymorth ymarferol i'w ddilyn.
- Dylai Busnes Cymru weithio gyda BBaChau yng Nghymru i ddatblygu cynlluniau hyfforddi ac i gynghori ar y cyllid sydd ar gael ar gyfer hyfforddiant a sgiliau. Dylai hyn fod yn flaenoriaeth i unrhyw gwmni sy'n troi at Y Porth Sgiliau.
- Dylai Porth Sgiliau Busnes Cymru ddal a chyfeirio perchnogion busnesau tuag at wybodaeth leol am sgiliau a hyfforddiant, yn cynnwys ble mae'n bosibl hyfforddiant trwy gwmnïau preifat.

CASGLIAD

Mae yna gryn dipyn o newid ar fynd yn y dirwedd cyflogaeth a sgiliau yng Nghymru. Bydd llawer o'r newidiadau yn cymryd nifer o flynyddoedd i ddwyn ffrwyth a byddant yn siapio'r mathau o bobl fedrus y mae busnesau'n gallu eu recriwtio a'u hyfforddi. Mae angen inni sicrhau bod y diwygiadau hyn yn gwbl gyfarwydd â'r dirwedd ar gyfer BBaChau. Mae angen iddynt ddarparu system sy'n sefydlog a chefnogol yn y tymor hir ond yn ymatebol i anghenion economi Cymru yn y tymor byr. Sut bynnag, mae angen system sgiliau arnom hefyd sy'n rhagweld rhai o'r anghenion hynny yn y dyfodol ac sydd â chysylltiad digonol â busnes i glustnodi'r anghenion hynny.

Yn yr adroddiad hwn, rydym wedi paentio darlun o sut y mae BBaChau yn gweld y dirwedd cyflogaeth a sgiliau. Rydym yn gobeithio y bydd yr argymhellion yr ydym wedi'u gwneud yn helpu i ddiffinio'r broses ddiwygio wrth iddi fynd rhagddi ar draws Cymru.

FSB Wales
1 Cleeve House
Lambourne Cres.
Llanishen
Cardiff CF14 5GP

FSB Cymru
1 Tŷ Cleeve
Cilgant Lambourne
Llanisien
Caerdydd CF14 5GP

Tel/Ffôn: 029 2074 7406
wales.policy@fsb.org.uk
www.fsb.wales

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