



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Datganiad polisi ar sgiliau



Datganiad polisi ar sgiliau

Cynulleidfa

Pob corff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant ôl-19 yng Nghymru, yn cynnwys cyflogwyr a'u cyrff cynrychiadol; colegau addysg bellach; darparwyr dysgu seiliedig ar waith; sefydliadau addysg uwch; undebau llafur; Canolfan Byd Gwaith; Gyrfa Cymru a Sefydliadau Dyfarnu.

Trosolwg

Mae'r datganiad polisi hwn ar sgiliau wedi'i ddrafftio i lywio camau gweithredu'r dyfodol mewn perthynas â pholisi sgiliau a chyflogaeth ôl-19. Mae'r datganiad yn sail i weithredu ar bolisi yn y dyfodol dros orwel deng mlynedd. Nod allweddol y datganiad yw cynorthwyo Cymru i ddatblygu'n genedl hynod fedrus a chreu'r amodau a wnaiff ganiatáu i fusnesau yng Nghymru dyfu a ffynnu.

Camau i'w cymryd

Nid oes angen unrhyw weithredu gofynnol ychwanegol. Dilynir y datganiad polisi hwn gan ymgynghoriad ar gyd-fuddsoddi a gefnogir gan gynllun gweithredu.

Rhagor o wybodaeth

Dylid cyfeirio ymholiadau am y ddogfen hon at:

Matthew Hicks

Is-adran Cyflogaeth a Sgiliau

Yr Adran Addysg a Sgiliau

Llywodraeth Cymru

Tŷ'r Afon

Ffordd Bedwas

Bedwas

CF83 8WT

Ffôn: 01443 663891

e-bost: employmentandskillspolicy@cymru.gsi.gov.uk

Copïau ychwanegol

Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn www.cymru.gov.uk/addysgasgiliau

Dogfennau cysylltiedig

Adolygiad o Gymwysterau ar gyfer pobl ifanc 14 i 19 oed yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2012); *Datganiad polisi ar addysg uwch* (Llywodraeth Cymru, 2013); *Adolygiad cynllunio a chyllido ôl-16: adroddiad terfynol* (Llywodraeth Cymru, 2013).

ISBN Digidol 978 1 4734 0828 9

© Hawlfraint y Goron Ionawr 2014

WG20663

Cynnwys

Cyflwyniad	2
Sgiliau ar gyfer swyddi a thwf	6
Sgiliau sy'n ymateb i anghenion lleol	10
Sgiliau a werthfawrogir gan gyflogwyr	13
Sgiliau ar gyfer cyflogaeth	17

Cyflwyniad

Mae sgiliau'n effeithio'n sylweddol ar les economaidd a chymdeithasol Cymru fel maes polisi pwysig a ddatganolwyd i Lywodraeth Cymru. Ynghyd â gweithredu polisi i gefnogi cyflogadwyedd unigolion, mae sgiliau'n darparu offeryn cryf i drechu tlodi a chryfhau'r gwaith o greu sgiliau a thwff. Un o nodau allweddol y datganiad hwn yw creu'r amgylchiadau priodol i ganiatáu i gyflogwyr yng Nghymru dyfu a ffynnu.

Fel pob cenedl arall, ni allwn fforddio anwybyddu'r ffaith ein bod yn rhan o ras fyd-eang i ddatblygu ein sgiliau. Y sgiliau hyn fydd yn diffinio ein gallu i gystadlu yn y dyfodol a chynorthwyo Cymru i ddatblygu'n genedl hynod fedrus a all wella cynhyrchiant, lleihau'r rhwystrau rhag gwaith a chynorthwyo pobl i gychwyn gweithio. I gyflawni'r weledigaeth hon yn y dyfodol, mae'n rhaid inni gydnabod yr heriau polisi sylweddol a fydd yn ein hwynebu dros y ddegawd nesaf a chytuno ar y camau gweithredu y mae eu hangen i greu newidiadau yn y tymor hir.

Nod y datganiad polisi hwn yw dadlau'r achos dros newid a diffinio set newydd o egwyddorion y bydd angen i'r system sgiliau weithredu oddi tanynt er mwyn sicrhau ei chydnerthedd parhaus.

O gofio'r cyd-destun adnoddau prin, mae'n hanfodol inni allu asesu beth yw'r dull gorau o alluogi a llywio ymyraethau cyfunol, ar y cyd â mecanweithiau cyflawni a chyllido eraill megis arian Ewropeidd, er mwyn sicrhau systemau sgiliau cynaliadwy i Gymru.

Diffinio'r system sgiliau yng Nghymru

Mae'r datganiad polisi hwn yn canolbwyntio'n gyfan gwbl ar ein hymyraethau sgiliau ôl-19 ac mae'n diffinio'r gweithgareddau hynny sy'n darparu'r sgiliau y mae eu hangen ar gyfer gwaith (h.y. ar gyfer yr unigolion hynny sy'n chwilio am waith) yn ogystal â'r sgiliau y mae eu hangen i wella cyflogaeth rhywun a chefnogi busnesau (h.y. sgiliau'r gweithlu).

Cylch gwaith y datganiad hwn yw elfen ôl-19 addysg bellach, addysg uwch¹, dysgu seiliedig ar waith, elfennau o ddysgu oedolion yn y gymuned, ymroddiadau ôl-19 ein Fframwaith ymgysylltu a datblygu ieuencid² a chymorth â chyflogaeth a sgiliau yn y dyfodol ar gyfer cyflogwyr ac unigolion. Mae'n bwysig ein bod yn chwalo seilos cyllidebau a rhaglenni presennol i'n galluogi i edrych ar y system gyfan wrth ystyried ein camau polisi yn ymwneud â sgiliau.

¹ Mae'r maes hwn eisoes wedi'i gwmpasu gan ein dogfen ddiweddar *Datganiad polisi ar addysg uwch* (Llywodraeth Cymru, 2013).

² *Fframwaith ymgysylltu a datblygu ieuencid* (Llywodraeth Cymru, 2013).

Goblygiadau ehangach y datganiad

Mae'r cyswllt ag agenda addysg a hyfforddiant cyn-19 ac effaith hynny yn hollbwysig i lwyddiant ein hymyraethau ôl-19. Rydym yn cydnabod na all ein diffiniad o'r system sgiliau yng Nghymru weithredu ar wahân i rannau eraill o sector addysg a hyfforddiant Cymru, o gofio'r continwmm sy'n bodoli i alluogi unigolion i ddysgu trwy gydol eu hoes. O ganlyniad i'r cysylltiad hwn, mae elfennau o'r datganiad hwn sy'n dylanwadu'n uniongyrchol ar feysydd polisi addysg a hyfforddiant cyn-19 eraill. Maent yn ymwneud â thri maes cyffredinol:

Sgiliau llythrennedd a rhifedd

Mae'r datganiad hwn yn disgrifio camau gweithredu polisi i gefnogi sgiliau llythrennedd a rhifedd oedolion sy'n ddysgwyr. Rydym yn disgwyl y gwnaiff ein Rhaglenni Llythrennedd a Rhifedd Cenedlaethol Cymru, yn ogystal â'n pwyslais ar leihau effaith amddifadedd ar wella addysg, leihau'r angen dros amser am ymyraethau ychwanegol i gefnogi oedolion sy'n ddysgwyr. Mae'n bwysig yn y tymor hirach fod pob unigolyn sy'n cwblhau addysg orfodol ac ôl-orfodol yn meddu ar y sgiliau llythrennedd a rhifedd sy'n angenrheidiol i gychwyn ym myd gwaith neu symud ymlaen i ddysgu pellach.

Cymwysterau a chwricwlwm cyn-19

Nod ein *Adolygiad o Gymwysterau ar gyfer pobl ifanc 14 i 19 oed yng Nghymru* oedd sicrhau fod gennym gymwysterau a gaiff eu deall a'u gwerthfawrogi ac sy'n diwallu anghenion ein pobl ifanc ac economi Cymru. Mae datblygiad cymwysterau Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol a Pharhaus (IVETs a CVETs) yn uniongyrchol berthnasol o ran sut caiff cymwysterau o'r fath eu defnyddio i gefnogi dysgu galwedigaethol oedolion a rhagolygon unigolion am swyddi yn y dyfodol.

Sgiliau lefel uwch

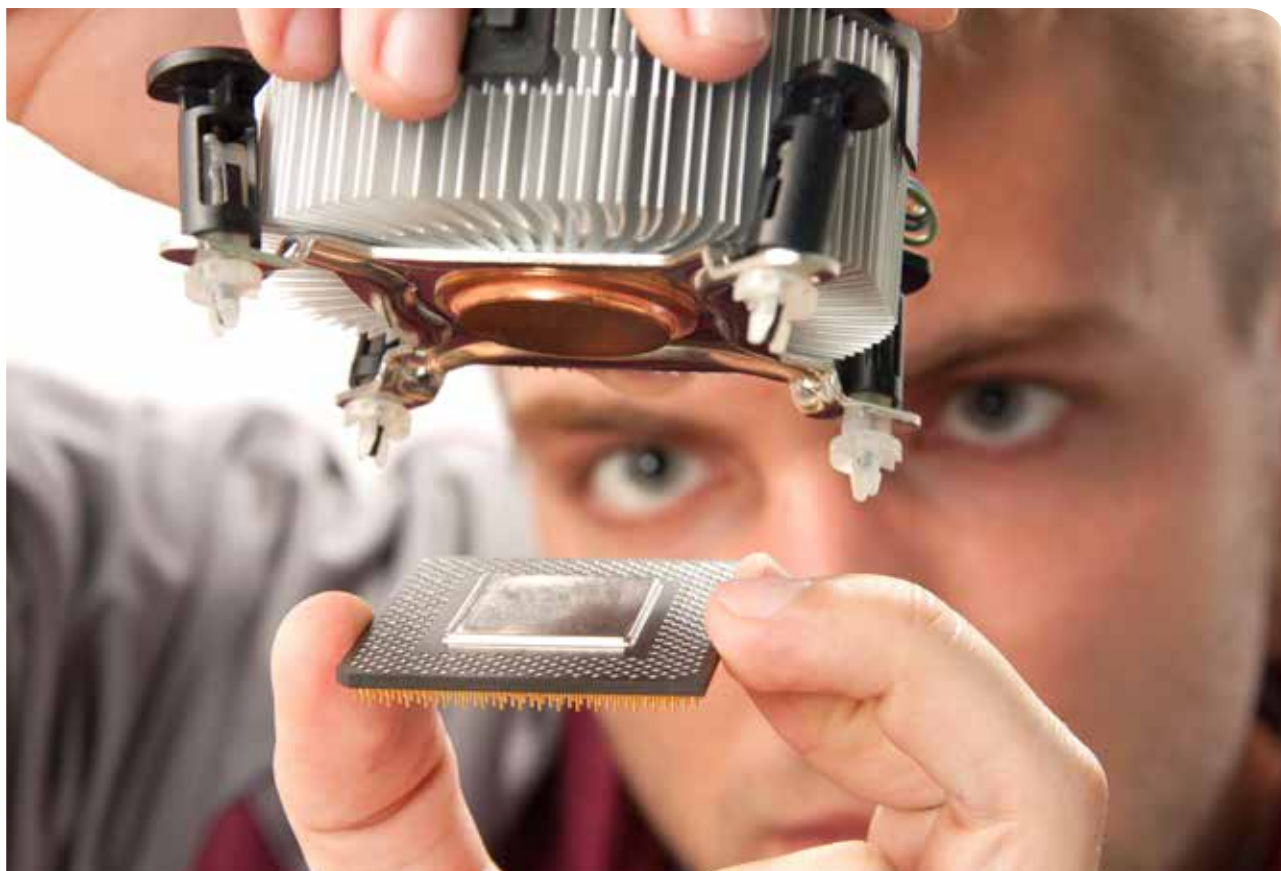
Mae'r datganiad hwn yn cydnabod y gofyniad newidiol am sgiliau dros y ddegawd nesaf a'r pwyslais cynyddol y bydd hyn yn ei roi ar ddatblygu lefelau uwch o sgiliau i sicrhau fod Cymru'n parhau i gystadlu'n rhyngwladol am swyddi yn y dyfodol. Rydym yn rhagweld y dylai'r pwyslais ar sgiliau uwch gael ei gefnogi gan y dyhead tymor hir i sicrhau y dylai cyfran uwch o unigolion, erbyn y byddant yn 19 oed, fod wedi cyflawni neu fod wrthi'n cyflawni deiliant dysgu ar Lefel 3³.

³ Mae bob cymhwyster rheoleddig ar lefel rhwng Lefel Mynediad a Lefel 8. Mae gan gymwysterau ar yr un lefel ofynion a heriau ar yr un lefel. Mae trosolwg o'r rhain ar gael yn www.ofqual.gov.uk/help-and-advice/comparing-qualifications/

Mae'r datganiad hwn yn adeiladu ar nifer o feysydd allweddol datblygu polisi â pherthynas uniongyrchol â'r system sgiliau ar draws Llywodraeth Cymru yn cynnwys, er enghraifft, cefnogaeth i weithwyr hŷn⁴ a'r cyfraniad y gall sgiliau ei wneud at drechu tlodi⁵. Mae cryn ddiddordeb yn sut mae'r datganiad hwn yn gydnaws â'r gefnogaeth bresennol ac yn y dyfodol ar gyfer economi Cymru a'r gwaith polisi cyfredol i lunio Fframwaith Economaidd ar gyfer Buddsoddi dan arweiniad Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth⁶.

Cyflawni ein cynlluniau

Rydym yn datblygu nifer o ddulliau mesur deilliannau ar gyfer y tymor hir a fydd yn sail i'r datganiad hwn. Caiff y dangosyddion perfformiad eu cyhoeddi ochr yn ochr â'n cynllun gweithredu yng Ngorffennaf 2014. Bydd y cynllun gweithredu hefyd yn amlinellu manylion pellach ynghylch ein camau gweithredu allweddol a chaiff ei gefnogi gan werthusiad ariannol manwl. Byddwn yn ymgynghori ynghylch y camau gweithredu polisi sy'n disgrifio ein dull o fuddsoddi ar y cyd â chyflogwyr ac unigolion yn y dyfodol. Gwnaiff hyn ein galluogi i gael mewnbwn llawn ynghylch sut caiff yr egwyddorion hyn eu gweithredu cyn inni gyhoeddi ein cynllun gweithredu.



⁴ Mae ein *Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-2023* (Llywodraeth Cymru, 2013) yn canolbwyntio ar sicrhau fod gan bobl hŷn yng Nghymru yr adnoddau y mae eu hangen arnynt i ddelio â'r heriau a'r cyfleoedd y maent yn eu hwynebu.

⁵ Mae ein *Cynllun Gweithredu ar gyfer Trechu Tlodi 2012-2016* (Llywodraeth Cymru, 2012) yn nodi beth fyddwn yn ei wneud i ddatblygu cymunedau cryf er mwyn cynorthwyo i atal a lleihau tlodi yng Nghymru.

⁶ *Economic Framework for Investment: Discussion Paper* (Cyngor Adnewyddu'r Economi, 2013).
www.wales.gov.uk/docs/det/policy/131007item4a.doc

Strwythur y datganiad

Mae strwythur y datganiad polisi hwn yn adlewyrchu ei bwrpas cyffredinol o ddarparu trosolwg tymor hir a strategol o sut y bydd angen i'r system sgiliau yng Nghymru ddatblygu dros y ddegawd nesaf.

Mae'r datganiad yn cwmpasu pedwar maes blaenoriaeth allweddol ar gyfer Llywodraeth Cymru:

Sgiliau ar gyfer swyddi a thwf

Mae'n canolbwyntio ar sut gall Cymru sbarduno'r galw am gymdeithas sydd â gwell sgiliau a all ysgogi ein heconomi wrth fynd ar drywydd swyddi a thwf.

Sgiliau sy'n ymateb i anghenion lleol

Mae'n disgrifio sut mae'n rhaid i Gymru ddatblygu systemau sgiliau sy'n adlewyrchu anghenion cymunedau lleol, yn cynnwys darparu cynnig sgiliau symlach a hygyrch ar gyfer unigolion a chyflogwyr.

Sgiliau a werthfawrogir gan gyflogwyr

Mae'n cydnabod pwysigrwydd ennyn diddordeb cyflogwyr i gyfranogi yn y systemau sgiliau ac mae'n disgrifio'r lefel o fuddsoddi ar y cyd y mae ei angen ochr yn ochr â llywodraeth i sicrhau fod Cymru yn parhau'n gystadleuol.

Sgiliau ar gyfer cyflogaeth

Mae'n archwilio cyfraniad y system sgiliau at ddarparu'r cymorth cyflogaeth sy'n angenrheidiol i gynorthwyo unigolion i gael gwaith ac i symud ymlaen yn eu gwaith, dwy elfen sydd wrth wraidd ein hagenda trechu tlodi yng Nghymru.

O fewn pob adran, mae'r datganiad yn diffinio camau gweithredu polisi presennol ac yn y dyfodol sy'n angenrheidiol i fynd i'r afael â'r heriau pennaf sy'n wynebu Cymru. Mae'r datganiad hwn yn diffinio sut gall Llywodraeth Cymru, gan weithio gyda'n holl randdeiliaid allweddol, flaenoriaethu a sicrhau ymatebion yn fwyaf effeithiol yn y dyfodol i ddylanwadu ar newid tymor hir.

Sgiliau ar gyfer swyddi a thwf

Mae angen i Gymru ddatblygu dull o ymdrin â sgiliau sy'n ysgogi'r galw am gymdeithas sydd â sgiliau gwell ac sy'n sbarduno'r economi wrth fynd ar drywydd swyddi a thwf.

Yr her

Erbyn 2020, disgwylir i Gymru fod wedi ailstrwythuro ei sylfaen sgiliau. Yn unol â thueddiadau rhyngwladol, bydd y newidiadau hyn yn arwain at gynydd yn nifer y bobl sydd mewn swyddi â sgiliau lefel uwch ynghyd â gostyngiad yn nifer y bobl sydd mewn swyddi â sgiliau isel neu ddim sgiliau⁷. Mae'r symudiad hwn tuag i fyny yn cynnig cyfle gwirioneddol i Gymru o ran datblygu swyddi o ansawdd uchel yn y dyfodol a sicrhau fod pobl yn cael gwaith sy'n talu'n well. Er gwaethaf lefelau uwch nag erioed o dwf cyflogaeth yng Nghymru, mae'r rhagolwg ar gyfer 2020 o ran ein cynhyrchiant a'n lefelau cyflogaeth yn dal i fod yn heriol o'i gymharu â chyfartaledd y DU⁸. Mae'r amgylchiadau hyn yn golygu y gwnaiff elwa ar newidiadau i'n proffil sgiliau roi prawf pendant ar gydnerthedd ein system sgiliau, yn enwedig wrth inni barhau i gystadlu o fewn marchnad fyd-eang sy'n ehangu i ddatblygu ein sylfaen sgiliau.

I ragweld y sgiliau y bydd eu hangen ar gyfer sgiliau'r dyfodol, mae'n rhaid inni hefyd ystyried sut y mae'r ffordd rydym yn ymdrin â sgiliau yn cyd-fynd ag amgylchiadau gwaelodol yr economi. Mae'n hanfodol inni allu manteisio ar gyfleoedd i gynyddu'r galw am sgiliau. Bydd hyn yn golygu fod rhaid inni gryfhau'r cysylltiadau â phrosiectau seilwaith mawr, mewnfuddsoddwyr a chyfleoedd allforio gwerthfawr iawn, yn ogystal â chadwynau cyflenwi sy'n eu cefnogi, er enghraifft, fel rhan o Ddinas-ranbarthau ac Ardaloedd Menter. Mae hyn hefyd yn cynnwys sicrhau'r manteision pennaf i Gymru trwy gysylltu â mentrau caffael cyhoeddus i hybu datblygiad sgiliau, er enghraifft, fel rhan o'n Cynllun Buddsoddi mewn Seilwaith i Gymru, ac archwilio dulliau ychwanegol o adnabod y cyflogwyr hynny sy'n buddsoddi yn sgiliau eu gweithlu.

Gwyddom fod 59 y cant o gwmnïau yng Nghymru wedi dweud eu bod wedi darparu hyfforddiant dros gyfnod 12 mis⁹. Er gwaethaf yr ymroddiad hwn i hyfforddiant, mae yna o hyd gyfran o gwmnïau nad ydynt yn buddsoddi'n rheolaidd yn sgiliau eu gweithwyr, ac mae'r ffigwr hwn yn waeth na gwledydd eraill y DU. Mewn rhai diwydiannau penodol, mae amrywiaeth o fesurau wedi'u cyflwyno i gymell cyflogwyr i fuddsoddi rhagor mewn hyfforddiant. Enghraifft o hyn yw creu rhwydweithiau cyflogwyr sydd â'r potensial o arwain at fanteision yn sgil hynny a fydd yn effeithio'n bositif ar arloesedd a chynhyrchiant o ganlyniad i gyfnewid gwybodaeth, trosglwyddo gwybodaeth a rhannu arferion da¹⁰.

⁷ *Working Futures 2010-2020: Summary report for Wales* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); ffigur 4: Proffil cyflogaeth yn ôl lefel y cymhwyster uchaf sydd gan weithwyr, Cymru, 2000 i 2020.

⁸ *Working Futures 2010-2020: Summary report for Wales* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); tabl 1: Cyflogaeth gyffredinol a newid mewn allbynnau yn y DU a'i gwledydd cyfansoddol.

⁹ *Employer Skills Survey 2011: Wales Results* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); adran 6.4: Nifer y staff a hyfforddwyd a faint o hyfforddiant a ddarparwyd (diwrnodau hyfforddi).

¹⁰ *Understanding Employer Networks* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2013).

Camau gweithredu rydym yn eu cymryd nawr

Mewn ymateb i'r heriau hyn, mae'r camau gweithredu presennol yn cynnwys y canlynol.

- Ers 2008, rydym wedi parhau i gryfhau ein trefniadau darparu ar y cyd yn y sectorau addysg bellach ac uwch. Rydym wedi buddsoddi mewn rhaglenni megis Prifysgol Blaenau'r Cymoedd sy'n darparu cyfuniad o lwybrau galwedigaethol ac academiaidd, gan weithio'n agos ag unigolion, cyflogwyr a'r gymuned leol i lunio darpariaeth.
- Mae ein *Datganiad polisi ar addysg uwch* yn amlygu pwysigrwydd cydweithio rhwng addysg uwch a phellach i wneud y gorau o gyfleoedd i symud ymlaen. Mae'r datganiad hefyd yn nodi'n glir ein hymroddiad i wella mynediad i bawb trwy gynnig cymysgedd o ddarpariaeth amser llawn a rhan amser ar lefelau amrywiol, yn cynnwys datblygiad proffesiynol parhaus. Caiff y newidiadau hyn eu cefnogi gan y gwelliannau deddfwriaethol y byddwn yn eu gwneud trwy Fil Addysg Uwch (Cymru).
- Mae £20 miliwn ychwanegol y flwyddyn wedi'i neilltuo i gefnogi hyfforddiant prentisiaid tan 2016. Mae hyn yn caniatáu darparu amrywiaeth o Brentisiaethau Uwch yng Nghymru, yn enwedig ar gyfer fframweithiau sy'n gysylltiedig â phynciau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM). Ers 2001, rydym wedi datblygu graddau sylfaen fel llwybr ychwanegol i ddatblygu sgiliau lefel uwch.
- Rydym yn cynnal Arolwg o Sgiliau Iaith Gymraeg wedi'i anelu at wella dealltwriaeth o anghenion sgiliau iaith Gymraeg presennol ac yn y dyfodol ymhlith busnesau Cymru yn ogystal ag archwilio safbwyntiau cyflogwyr ynghylch y defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys lefelau anghenion o ran sgiliau iaith Gymraeg, medrusrwydd, recriwtio, hyfforddiant ac ymwybyddiaeth o effeithiau deddfwriaeth, megis Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.



Ein camau gweithredu i'r dyfodol

I ddatblygu sgiliau ar gyfer swyddi a thwf, ffocws ein camau gweithredu polisi yn y dyfodol fydd:

Ymestyn a blaenoriaethu'r cyfleoedd dysgu hynny sy'n caniatáu i unigolion ddatblygu sgiliau lefel uwch ar bob lefel, ac wrth wneud hynny, cynyddu gwerth addysg a hyfforddiant galwedigaethol fel llwybr at ddysgu uwch.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- defnyddio tystiolaeth o'n Hadolygiad o Drefniadau Cyllido Addysg Uwch a Chyllid Myfyrwyr yng Nghymru¹¹, a gwybodaeth am gyrchfannau fel rhan o'r Fframwaith Cynllunio a Chyllid newydd ar gyfer dysgu ôl-16¹², i bennu'r gyfradd ymyrraeth, neu'r lefel o warantu gan y llywodraeth, ar gyfer dysgu ar Lefel 4 neu'n uwch yn achos llwybrau academiaidd a galwedigaethol, yn cynnwys prentisiaethau
- gweithio gyda chyflogwyr i egluro'r dewisiadau sydd ar gael i unigolion sy'n dymuno symud ymlaen i ddysgu ar lefel uwch gan sicrhau y cefnogir ein gwerthoedd ynghylch hyrwyddo symudedd cymdeithasol a gwella mynediad.

Cydnabod y cyflogwyr hynny sy'n gweithredu ar sgiliau, a lle gellir gwneud hynny, harneisio manteision ehangach caffael wrth hybu datblygiad sgiliau, megis trwy gymalau cymdeithasol lle mae'r rhain yn berthnasol ac yn gymesur â'r cytundeb.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- archwilio manteision Adduned Cyflogwr â ffocws newydd wrth adnabod y sefydliadau a'r cadwyni cyflenwi sy'n buddsoddi yn sgiliau eu gweithlu
- cyflwyno cronfa hyblyg wedi'i thargedu at anghenion recriwtio a sgiliau cwmnïau sy'n strategol bwysig.

¹¹ Cyhoeddwyd yr Adolygiad o Drefniadau Cyllido Addysg Uwch a Chyllid Myfyrwyr yng Nghymru ym mis Tachwedd 2013 gan y Gweinidog Addysg a Sgiliau a chaiff ei arwain gan yr Athro Syr Ian Diamond.

¹² Ym mis Hydref 2013, fe wnaethom gyhoeddi'r *Canllaw i'r fframwaith cynllunio a chyllido ôl-16*. Mae'n disgrifio'r symudiad at raglenni fel sail i gynllunio a chyllido dysgu ôl-16, gan sicrhau fod y cysylltiad rhwng cyllido, canlyniadau a chyrchfannau yn haws i'w bennu a chynorthwyo dysgwyr i wneud dewisiadau mwy deallus.

Creu'r amodau i alluogi rhwydweithiau cyflogwyr i ddod ymlaen i fynd i'r afael ar y cyd â'u gofynion sgiliau, ac efallai gwneud defnydd o'n pwerau datganoledig yn y dyfodol er mwyn cefnogi fframweithiau cyfreithiol neu unrhyw fframweithiau perthnasol eraill sy'n ofynnol i ddilyn unrhyw gamau gweithredu ynghylch sgiliau ar draws diwydiannau.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- adeiladu ar ddull gweithredu presennol y Gronfa Blaenoriaethau Sector i sicrhau darpariaeth sgiliau sy'n fwy ymatebol i gyflogwyr, yn cynnwys cymorth i alluogi rhwydweithiau cyflogwyr i gymryd camau gweithredu ar y cyd ynghylch sgiliau
- archwilio fframweithiau cyfreithiol a fframweithiau perthnasol eraill i gefnogi gweithredu ar y cyd gan ddiwydiannau, megis trefniadau ardollau, o fewn cwmpas ein pwerau datganoledig ac yn ddibynnol ar ymroddiad ac arweinyddiaeth eglur gan gyflogwyr.



Sgiliau sy'n ymateb i anghenion lleol

Mae'n rhaid i Gymru ddatblygu system sgiliau sy'n sicrhau cefnogaeth gydgysylltiedig â chyflogaeth a sgiliau sy'n adlewyrchu anghenion cymunedau lleol ac a all weithio'n ddi-dor ochr yn ochr â rhaglenni cefnogaeth cenedlaethol.

Yr her

Mae bron iawn dwy ran o dair o fylchau sgiliau yn effeithio ar berfformiad busnesau, ac mae busnesau bychan yn debygol o golli gwaith oherwydd bylchau mewn sgiliau¹³, felly mae cymhelliant amlwg i weithio gyda chyflogwyr i gefnogi eu hanghenion o ran hyfforddiant. Gwyddom fod bylchau a diffygion o ran sgiliau yn amrywio yn ôl y sector a maint y busnesau a effeithir, ac mae dwysedd diffygion sgiliau yn llawer mwy arwyddocaol yn achos microfusnesau, er enghraifft. Fodd bynnag, mae rhaglenni sgiliau a chyflogaeth presennol sydd wedi'u hanelu at leihau bylchau mewn sgiliau yn amrywio o ran eu proffil cyffredinol a'u defnydd gan unigolion neu gyflogwyr¹⁴.

Mae gan Gymru nifer o wahaniaethau amlwg o ran dwysedd diffygion sgiliau a brofir yn lleol, yn fwyaf nodedig o ran maint a phroffil sector busnesau sy'n gweithredu ymhob ardal¹⁵. Mae argaeledd trefniadau darparu mwy lleol yn cynnig y fantais o fâs critigol mwy yn ogystal ag ymdeimlad o flaenoriaethau a rennir yn lleol¹⁶. Mae dull o'r fath yn cysylltu'n gryf â darpariaeth arian Ewropeaidd yn y dyfodol¹⁷. Felly, fel mae'r ddadl o blaid Dinas-ranbarthau yn dangos, gall yr enillion hyn greu twf sylweddol a chyfleoedd creu cyfoeth¹⁸.

Mae'n bwysig hefyd ein bod yn gwella ansawdd cyffredinol gwasanaethau a ddarperir yn ogystal â datblygu gweithlu o ymarferwyr a all gyflawni'r gwasanaethau arloesol o ansawdd uchel y mae eu hangen ar unigolion a chyflogwyr. Mae angen inni ganolbwyntio ar ddatblygiadau e-ddysgu a'r defnydd o TGCh i ddarparu'r dysgu o bellter a gynrychiolir, er enghraifft, gan Gyrsiau Agored Ar-lein Enfawr (MOOCS).

Yn olaf, y canfyddiad ynghylch diffyg perthnasedd yr hyfforddiant a ddarperir yw'r rhwystr pennaf o hyd i gyflogwyr nad ydynt yn defnyddio darpariaethau amrywiol¹⁹. Mae'n bwysig fod darparwyr yn gallu datblygu'r arbenigedd o ran rhannu gwybodaeth am anghenion cyflogwyr lleol i sicrhau ei bod yn llywio cynnwys y ddarpariaeth a'i bod o ansawdd uchel.

¹³ *Employer Skills Survey 2011: Wales Report* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); gweler adrannau 4.8, 4.10, 5.3 a 5.4.

¹⁴ *Employer Perspectives Survey 2012* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); tabl 4.8: Cynlluniau a mentrau sgiliau yng Nghymru.

¹⁵ *Employer Skills Survey 2011: Wales Report* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); tabl 4.7: Nifer, cyfaint a dwysedd bylchau diffyg sgiliau.

¹⁶ *Breaking Out of Policy Silos* (Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd, 2010).

¹⁷ *Buddsoddi mewn Twf a Swyddi: Adolygiad Annibynnol o'r Trefniadau ar gyfer Gweithredu Rhaglenni Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2014 - 2020* (Dr Graham Guilford, Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, 2013).

¹⁸ *Adroddiad Terfynol ar Ddinas-ranbarthau* (Grŵp Ymgynghorol a gadeiriwyd gan Dr Elizabeth Haywood, Gorffennaf 2012).

¹⁹ *Employer Perspectives Survey 2012* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); ffigur 4.3: Rhesymau dros a rhwystrau rhag defnyddio gwahanol fathau o ddarparwyr hyfforddiant.



Camau gweithredu rydym yn eu cymryd nawr

Mewn ymateb i'r heriau hyn, mae'r camau gweithredu presennol yn cynnwys y canlynol.

- Rydym wedi cyhoeddi 'ôl troed' ar gyfer cyflogaeth a chyflawni sgiliau yn y dyfodol sy'n cynnig arweiniad strategol ynghylch y gyfatebiaeth yn y dyfodol rhwng lefelau cefnogaeth cenedlaethol, rhanbarthol a lleol, gan leihau'r posibilrwydd o ddyblygu a chystadlu. O 2014 ymlaen, caiff yr holl brosiectau a gefnogir gan gyllid Ewropeaidd eu profi yn erbyn eu gallu i gyfrannu tuag at y cyfleoedd a amlinellir o fewn y Fframwaith Blaenoriaethu Economaidd.
- Yn 2011, fe wnaethom sefydlu'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol, ac erbyn 2012, roedd wedi lansio ei gynllun academaidd cyntaf i greu Cymru ddwyieithog hyderus. Mae ein Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg²⁰, a lansiwyd yn Ebrill 2010, yn amlinellu sut rydym yn bwriadu cryfhau darpariaeth cyfrwng Cymraeg ac mae'n amlygu pwysigrwydd llwybrau cynnydd effeithiol ar gyfer dysgwyr i addysg a hyfforddiant uwch cyfrwng Cymraeg.
- I gefnogi ein *Datganiad polisi ar addysg uwch*, fe wnaethom sefydlu gweithgor o arbenigwyr i archwilio potensial dysgu digidol ar-lein a sut gall Llywodraeth Cymru gefnogi'r sector addysg uwch yn y maes datblygol hwn. Mae hyn wedi darparu tystiolaeth werthfawr i gryfhau'r defnydd o ddysgu digidol o fewn mathau eraill o addysg a hyfforddiant.
- Mae ein Harsyllfa Dysgu a Sgiliau yn cynnwys cyfoeth o wybodaeth am sgiliau yn ogystal ag adroddiadau cyfunol ar y lefel genedlaethol a gynlluniwyd i gydategu gwybodaeth a phrofiad darparwyr o'r farchnad lafur leol. Ym mis Awst 2011, fe wnaethom sefydlu Prosiect Gwybodaeth am y Farchnad Lafur (LMI) i annog rhagor o ddefnydd o wybodaeth am sgiliau i lywio penderfyniadau ynghylch cyflenwi darpariaeth.

²⁰ *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* (Llywodraeth Cymru, 2010).

Ein camau gweithredu i'r dyfodol

I gefnogi datblygiad sgiliau sy'n ymateb i anghenion lleol, pwyslais ein camau gweithredu polisi yn y dyfodol fydd:

Integreiddio a symleiddio ein cymorth â chyflogaeth a sgiliau i'w wneud yn haws i unigolion a chyflogwyr elwa arno.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- gweithredu model symlach ar gyfer cyflogaeth a darparu sgiliau a wnaiff osgoi'r dyblygu a chystadlu a welir o fewn rhaglenni presennol
- cyflwyno Porth Sgiliau a wnaiff ddarparu un gwasanaeth ymgysylltu, asesu ac atgyfeirio ar gyfer unigolion a chyflogwyr sy'n dymuno cael cymorth â sgiliau, yn gydnaws â chymorth ehangach gan y llywodraeth sydd ar gael i gyflogwyr ar draws Cymru, er enghraifft, trwy Busnes Cymru.

Sbarduno'r galw am gymorth â chyflogaeth a sgiliau trwy ddarparu'r hyblygrwydd i ddatblygu ymatebion yn seiliedig ar anghenion lleol a rhanbarthol.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- gweithio gyda chonsortia rhanbarthol er mwyn ymateb i anghenion sgiliau unigolion a chyflogwyr ar y lefel lleol ac i elwa ar gyfleoedd y farchnad lafur ranbarthol, megis Band Eang y Genhedlaeth Nesaf neu trwy drydaneiddio'r rheilffyrdd, trwy gydweithio cryf.
- defnyddio ein fframwaith credydau i alluogi cymwysterau Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol a Pharhaus (IVETs a CVETs) i gael eu defnyddio i ymateb i ofynion lleol am sgiliau.

Datblygu diwylliant o arloesedd a darpariaeth o ansawdd uchel wrth ddarparu cymorth â chyflogaeth a sgiliau i unigolion a chyflogwyr.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- cryfhau safonau cofrestru a safonau proffesiynol ar gyfer athrawon ac aseswyr i gynorthwyo i sicrhau lefelau uchel o ansawdd a pherfformiad a wnaiff gadw'n wastad â gofynion cyflogwyr
- datblygu mesurau perfformiad ar gyfer ein rhaglenni yn seiliedig ar gyrchfannau a deilliannau fel gall unigolion a chyflogwyr wneud dewisiadau deallus ynghylch y gwasanaethau a ddefnyddir ganddynt.

Sgiliau a werthfawrogiwr gan gyflogwyr

Mae'n rhaid i Gymru barhau i ymgysylltu â chyflogwyr i sicrhau eu bod mewn sefyllfa fel cyfranogwyr gweithgar yn ystod datblygiad a chyflawniad rhaglenni hyfforddiant a bod y rôl hon wedi'i hadlewyrchu yn y lefel o gyd-fuddsoddi sy'n digwydd ochr yn ochr â'r llywodraeth.

Yr her

Mae gan Gymru ymroddiad cryf i gymwysterau galwedigaethol, a'r gyfran o sefydliadau sy'n darparu hyfforddiant tuag at Gymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol yw'r uchaf ymhlith holl wledydd y DU²¹. Mae'r gyfran o gyflogwyr sy'n cytuno'n gryf fod cymwysterau galwedigaethol yn hyblyg ac yn cynnig gwerth am arian hefyd yn uwch yng Nghymru²². Mae ein Hadolygiad o Gymwysterau²³ yn cefnogi'r safbwynt hwn ac mae wedi gwneud argymhellion ynghylch y perthnasedd, y gwerth a'r trylwyredd sy'n ymwneud ag unrhyw gymwysterau sy'n derbyn cyllid cyhoeddus yn ogystal â rôl bwysig cyflogwyr yn y system cymwysterau. Rydym yn ymwybodol o'r newidiadau strwythurol a pholisi a gynigwyd ar gyfer Lloegr²⁴ a wnaiff effeithio ar system cymwysterau Cymru a'n gwaith gyda chyflogwyr, yn enwedig yn achos cymwysterau galwedigaethol cyfrwng Cymraeg a'r gallu i drosglwyddo cymwysterau.

Ni fydd gwella'r sgiliau sydd ar gael ynddo'i hun yn arwain at newidiadau awtomatig yng nghynhyrchiant gweithleoedd. Y defnydd o'r sgiliau hyn sy'n bwysig i gynorthwyo cyflogwyr i symud i bwynt uwch ar y gadwyn gwerth. Mae lefelau Gwaith Perfformiad Uchel (HPW)²⁵ hefyd wedi'u cysylltu'n drwm â chynhyrchion sy'n gysylltiedig ag allforion neu rai hynod o arloesol ac arferion gwaith mwy hyblyg²⁶.

Fel gweddill y DU, cyfyngir ar Gymru gan lefelau is o sgiliau rheoli ac arwain o'i gymharu â gwledydd sy'n cystadlu â ni²⁷ ac mae hyn yn amlygu her ychwanegol. Rhaid i'r system sgiliau fynd tu hwnt i faterion cyflenwi i gynorthwyo cyflogwyr i ddod yn ddefnyddwyr mwy gwybodus sy'n gallu defnyddio sgiliau eu gweithlu'n llawn trwy gryfhau galluoedd i arwain a rheoli a rhoi arferion HPW ar waith.

Yn olaf, rhaid i'r system sgiliau ddatblygu diwylliant cryfach o gyd-fuddsoddi rhwng llywodraeth, cyflogwyr ac unigolion ar draws **pob** ffynhonnell cyllido sydd ar gael, a thrwy hynny weithredu fel ysgogiad i gynyddu lefelau cyffredinol buddsoddi mewn sgiliau a chynyddu'r galw am ddarpariaeth a'i ansawdd yn y tymor hirach.

²¹ *Employer Perspectives Survey 2012* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); tabl 5.1: Faint o hyfforddiant NVQ/SVQ a ddarparwyd yn ôl gwlad.

²² *Employer Perspectives Survey 2012* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); tabl 5.2: Canfyddiadau newidiol o VQs yn ôl gwlad.

²³ *Adolygiad o Gymwysterau ar gyfer pobl ifanc 14 i 19 oed yng Nghymru: Adroddiad terfynol ac argymhellion* (Llywodraeth Cymru, 2012).

²⁴ Er enghraifft, *Future of Apprenticeships in England: Next Steps o Adolygiad Richard* (Mawrth 2013).

²⁵ Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn diffinio arferion gwaith perfformiad uchel fel arferion gwaith a gyflwynwyd yn fwriadol i wella perfformiad sefydliadau sy'n cynyddu ymroddiad a'r defnydd o sgiliau gan weithwyr cyflogedig i'r eithaf.

²⁶ *Management Matters: Key Findings from the UKCES Surveys* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2013); t.9.

²⁷ *Management Matters: Key Findings from the UKCES Surveys* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2013).



Camau gweithredu rydym yn eu cymryd nawr

Mewn ymateb i'r heriau hyn, mae'r camau gweithredu presennol yn cynnwys y canlynol.

- Rydym yn gweithio gyda gwledydd eraill y DU i gefnogi datblygiad Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol a hefyd yn sicrhau fod cymwysterau galwedigaethol yn cael eu datblygu'n gyson. Caiff hyn ei gydategu gan ein Rhaglen Cefnogi Cymwysterau Cymraeg sy'n galluogi i Sefydliadau Dyfarnu gynnig eu cymwysterau yn Gymraeg i ymgeiswyr am yr un gost â chymwysterau cyfrwng Saesneg.
- Ym mis Mai 2013, fe wnaethom ddiweddarau ein Canllawiau Manyleb Safonau Prentisiaeth ar gyfer Cymru (SASW)²⁸ sy'n nodi'r gofynion lleiaf ar gyfer fframwaith Prentisiaethau Cymru. Byddwn yn sicrhau mai dim ond rhaglenni prentisiaeth o ansawdd uchel a ddarperir a byddant yn darparu'r sgiliau y mae eu hangen ar unigolion i gael gyrfaoedd llwyddiannus ac yn darparu gweithlu medrus i gyflogwyr y mae ei angen arnynt i'w cynorthwyo i gystadlu a thyfu.
- Yn dilyn yr *Adolygiad o Gymwysterau ar gyfer pobl ifanc 14 i 19 oed yng Nghymru* yn 2012, mae arferion newydd yn cael eu cyflwyno i sicrhau fod cymwysterau cyn-19 yn berthnasol, yn werthfawr ac wedi'u deall o safbwynt y dysgwr. Fe wnaethom dderbyn argymhellion yr Arolwg ar y cyfan, ac felly pennwyd cyfeiriad strategol a gweledigaeth glir ar gyfer cymwysterau i bobl ifanc 14 i 19 oed yng Nghymru. Mae gan yr argymhellion hyn gysylltiad uniongyrchol, oherwydd mae'r cymwysterau IVET a CVET newydd yn berthnasol i ddysgu galwedigaethol gan oedolion.
- Mae ein rhaglen Dysgu seiliedig ar waith wedi mabwysiadu ymagwedd at ddysgu hyblyg sy'n rhannu costau darparu sy'n gysylltiedig ag elfennau o fframwaith prentisiaethau yn gyfartal rhwng cyflogwyr a llywodraeth. Fe wnaethom ymestyn yr egwyddor hon o dan ein Cronfa Blaenoriaethau Sector sydd wedi gwireddu prosiectau a gefnogir â chyfraniad ariannol gan gyflogwyr yn amrywio o 30 i 50 y cant yn dibynnu ar faint y cwmni a'r canlyniad dysgu.

²⁸ Mae'r fersiwn hwn o SASW yn disodli'r fersiwn a gyhoeddwyd ym mis Awst 2012.

Ein camau gweithredu i'r dyfodol

I annog cyflogwyr i gydnabod gwerth sgiliau a buddsoddi yn eu gweithlu, dyma fydd ffocws ein camau gweithredu polisi yn y dyfodol:

Parhau i weithio gyda chyflogwyr yn y gwaith o ddatblygu ac adolygu'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS) fel sail cymwysterau galwedigaethol i oedolion a Fframweithiau Prentisiaethau, a sicrhau y bydd y safonau hyn yn gyson â'r sgiliau y mae eu hangen ar unigolion ar gyfer cyflogaeth a datblygu eu gyrfa yn y dyfodol.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- cyflwyno cyfres o Baneli Cyngori ynghylch Cymwysterau Sectorau, gan ddefnyddio arbenigedd cyrff presennol y sectorau, i sicrhau'r broses borthgadw a ddiffinnir yn yr Adolygiad o Gymwysterau er mwyn cynnig cyngor ynghylch cymwysterau a gweithgarwch NOS yn ogystal â blaenoriaethau'r cymwysterau galwedigaethol mwyaf perthnasol a gwerthfawr
- darparu'r mecanweithiau i gydnabod medrusrwydd trwy gymwysterau IVET a CVET newydd, yn cynnwys trwy gyfrwng Achredu Dysgu Blaenorol, ac archwilio rôl Cymwysterau Cymru yn y gwaith o gefnogi datblygiad cymwysterau galwedigaethol i oedolion lle gall methiant posibl y farchnad fodoli, megis ym meysydd diffyg galw.

Galluogi cyflogwyr i wneud defnydd llawn o sgiliau eu gweithlu trwy ymwreiddio arferion Gwaith Perfformiad Uchel (HPW) sy'n cryfhau sgiliau arwain a rheoli.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- datblygu proses achredu sy'n cydnabod arferion HPW, naill ai fel rhan o safonau presennol, megis Buddsoddwyr mewn Pobl, neu Adduned Cyflogwyr â ffocws newydd
- defnyddio ein Porth Sgiliau i gynorthwyo cyflogwyr i nodi a chymryd camau gweithredu ynghylch sgiliau eu gweithlu, er enghraifft, amlygu'r manteision busnes posibl sy'n gysylltiedig â sgiliau iaith Gymraeg.

Cynorthwyo cyflogwyr i adnabod gwerth y sgiliau ar draws eu gweithlu a chefnogi'r newid diwylliannol hwn â set o egwyddorion clir ynghylch rhannu costau â'r llywodraeth.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- parhau i ddarparu cefnogaeth lawn i unigolion dan 25 oed sy'n cychwyn prentisiaethau ar Lefel 3 neu'n is
- gweithredu egwyddorion ariannu newydd yn seiliedig ar gyfraniad nominal o hyd at 50 y cant gan y llywodraeth i gefnogi cyflogwyr i fuddsoddi mewn hyfforddiant achrededig i'w gweithwyr, yn dilyn ymgynghori yn 2014 a rhagor o ddadansoddi ariannol.



Sgiliau ar gyfer cyflogaeth

Rhaid i Gymru ddatblygu system sgiliau a all ddarparu'r cymorth â chyflogaeth sy'n angenrheidiol i gynorthwyo unigolion i gychwyn gweithio wrth ddarparu'r dulliau i alluogi unigolion i gymryd cyfrifoldeb am wella gwerth eu sgiliau o fewn yr economi.

Yr her

Mae natur cyflogaeth wedi newid dros ddegawdau diweddar ac mae sgiliau a phrofiad gwaith wedi datblygu i fod yn ofyniad sylfaenol ar gyfer cyfran uwch o swyddi o fewn yr economi. Yn ogystal â diffyg ymgeiswyr, mae ychydig yn llai nag un rhan o dair o gyflogwyr yn nodi diffyg profiad gwaith fel rhwystr sylweddol i'r bobl ifanc hynny (a ddiffinnir fel y sawl sydd hyd at 24 oed) sy'n dymuno cychwyn gweithio²⁹.

Mae tystiolaeth gynnar yn awgrymu nad yw Rhaglen Waith Llywodraeth y DU yn effeithiol yng Nghymru ar hyn o bryd o ran darparu'r lefelau o gymorth y mae eu hangen ar unigolion i gael gwaith³⁰. Mae hyn er gwaetha'r ffaith fod cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol o fod wedi cynnig lleoliadau gwaith na chyfartaledd y DU³¹ ac mae'n awgrymu fod cyfle yn bodoli i ehangu cwrpas ac argaeledd profiad gwaith yng Nghymru. Mae angen inni sicrhau fod ein cymorth â chyflogaeth yn cynorthwyo unigolion sy'n dymuno cychwyn gweithio.

Nid yw pob unigolyn mewn sefyllfa lle gallant adnabod gwerth sgiliau o fewn y farchnad lafur. Mae unigolion o'r fath mewn perygl o wynebu tlodi mewn gwaith neu fod yn llai symudol o fewn y farchnad lafur. Er enghraifft, gwyddom fod diffyg sgiliau yn fwy cyffredin mewn swyddi rhan amser, ac o gofio fod y sawl sy'n gweithio'n rhan amser yn llai tebygol o elwa ar raglenni cymorth a gynigir gan eu cyflogwyr³², mae her yn bodoli i wneud rhagor i wella sgiliau gweithwyr rhan amser sydd heb lawer o sgiliau. Bydd angen i'r system sgiliau ddarparu cymorth wedi'i dargedu ar gyfer grwpiau o unigolion y mae cyfyngiad ar eu gallu i wella gwerth eu sgiliau.

Os na fydd y sgiliau sydd gan unigolion yn parhau i ddatblygu gyda'r economi, neu os na fyddant yn cael eu defnyddio'n llawn tra byddant yn gweithio, byddant mewn perygl o weld gwerth eu sgiliau yn gostwng dros amser. Gallai'r risg hwn gyfyngu ar y cyfleoedd sydd ar gael iddynt symud ymlaen i swyddi sydd ar lefel sgiliau uwch, neu barhau i weithio, neu ddychwelyd i weithio. Gan weithio gyda chyflogwyr, rhaid i'r system sgiliau ddarparu'r wybodaeth a'r dulliau sy'n angenrheidiol i gymell unigolion i fuddsoddi yn natblygiad eu sgiliau eu hunain, yn enwedig wrth i gymdeithas heneiddio ac wrth i'r angen i gynnal sgiliau ddod yn gynyddol bwysig.

²⁹ *Employer Perspectives Survey 2012* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); ffigur 6.4: Manteision a rhwystrau rhag cyflogi pobl ifanc: crynodeb.

³⁰ *Work Programme statistical summary* (Adran Gwaith a Phensiynau, 2013); tabl 2.15 ac yn seiliedig ar ffigurau o'r cyfnod rhwng Mehefin 2011 a Mawrth 2013.

³¹ *Employer Perspectives Survey 2012* (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2012); tabl A.13: A gynigwyd lleoliadau profiad gwaith – mae'n darparu amlinellad o'r sefydliadau hynny sy'n cynnig lleoliadau gwaith yn ôl eu maint a'u sector.

³² *Skills and the Quality of Work in Wales, 2006-2012* (Sefydliad Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd Cymru, Data a Dulliau, 2013); pennod 3: Sgiliau Eang.

Camau gweithredu rydym yn eu cymryd nawr

Mewn ymateb i'r heriau hyn, mae'r camau gweithredu presennol yn cynnwys y canlynol.

- Rydym wedi sefydlu Twf Swyddi Cymru i gynorthwyo pobl ifanc i gael cyfleoedd am waith ac i ddarparu'r profiad gwaith gwerthfawr sy'n angenrheidiol i chwalu rhwystrau rhag cyflogaeth. Caiff hyn ei danategu gan ein Fframwaith ymgysylltu a datblygu ieuencid, a lansiwyd ym mis Hydref 2013, sy'n sicrhau y caiff pobl ifanc hyd at 24 oed eu cynorthwyo trwy addysg a hyfforddiant, waeth beth fydd y gyrchfan a fwriedir ganddynt.
- Ym mis Ebrill 2013, fe wnaethom drosglwyddo gwaith Gyrfa Cymru i berchnogaeth gyhoeddus. Roedd hyn yn dynodi cychwyn gwasanaeth gyrfaedd mwy cydgysylltiedig, wedi'i adnewyddu ac wedi'i adfywio ar gyfer Cymru, a gynlluniwyd i ddarparu dull personol o gynnig gwybodaeth ac arweiniad ynghylch gyrfaedd. Er bod ffocws Gyrfa Cymru yn bennaf ar wasanaethau i'r sawl sydd dan 19 oed, mae'n cynnig cyfoeth o wybodaeth am yrfaedd sy'n cwmpasu pob oedran.
- Ym mis Tachwedd 2013, fe wnaethom gyhoeddi Adolygiad eang o Drefniadau Cyllido Addysg Uwch a Chyllid Myfyrwyr yng Nghymru dan arweiniad yr Athro Syr Ian Diamond. Bydd yr adolygiad yn canolbwyntio ar amrywiaeth o faterion yn cynnwys hyrwyddo symudedd cymdeithasol a gwella mynediad at addysg uwch, ariannu addysg uwch, polisi ffioedd dysgu amser llawn a rhan amser, trefniadau cyllid myfyrwyr, polisi cyllido AU trawsffiniol a rôl Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru yn y gwaith o ddarparu cyllid myfyrwyr.
- Trwy ein gwaith ag undebau llafur, rydym wedi buddsoddi £13 miliwn ers 1999 i gynorthwyo unigolion a chyflogwyr i wneud y gorau o'u hymwneud â dysgu fel rhan o Gronfa Ddysgu Undebau Cymru, mecanwaith pwysig i ddarparu sgiliau llythrennedd, rhifedd a TGCh sylfaenol o fewn y gweithlu cyflogedig.



Ein camau gweithredu i'r dyfodol

I ddarparu'r sgiliau y mae eu hangen ar gyfer cyflogaeth, a chynorthwyo unigolion i symud ymlaen yn y farchnad lafur, ffocws ein camau gweithredu polisi yn y dyfodol fydd:

Cynorthwyo unigolion sy'n chwilio am waith i gael rhaglenni cymorth â chyflogaeth priodol yng Nghymru.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- symleiddio mynediad at y cymorth sydd ar gael â chyflogaeth a sgiliau i sicrhau fod ceiswyr swyddi yng Nghymru yn cael yr ystod ehangaf o gyfleoedd
- canolbwyntio ein hymyraethau ar egwyddor gwaith yn gyntaf fel bydd gan unigolion, lle gellir sicrhau hynny, fynediad at gynlluniau profiad gwaith a lleoliadau swyddi, gan adeiladu ar lwyddiant Twf Swyddi Cymru, a sicrhau nad yw cymorth o'r fath yn gorgyffwrdd â'r rhaglenni a gynigir gan Lywodraeth y DU³³.

Sicrhau fod gan unigolion yr wybodaeth y mae ei hangen arnynt i wella eu sgiliau ac atal unigolion sy'n agored i niwed rhag gadael y gweithlu.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- sicrhau fod ein Porth Sgiliau yn darparu gwybodaeth am ddysgu a sgiliau i unigolion trwy un pwynt mynediad, gan weithio gyda'r sector gwirfoddol a sefydliadau arbenigol eraill i sicrhau fod unigolion sydd ag anableddau neu anghenion addysgol arbennig, er enghraifft, yn cael eu cynorthwyo i gael cyfleoedd am waith
- defnyddio canfyddiadau ein Hadolygiad o Drefniadau Cyllido Addysg Uwch a Chyllid Myfyrwyr yng Nghymru i archwilio pa gymorth ychwanegol y gellid ei gynnig i alluogi unigolion i fuddsoddi yn natblygiad eu sgiliau eu hunain.

³³ Er enghraifft, bydd y ddarpariaeth yn ceisio cyd-fynd â'r cymorth a gynigir i ddatblygu Sgiliau Hanfodol trwy raglenni Llywodraeth y DU.

Cynorthwyo unigolion i wella eu Sgiliau Hanfodol³⁴ fel byddant yn y sefyllfa orau i gael cyfleoedd am waith neu symud ymlaen yn eu gwaith.

Wrth ddatblygu'r cam gweithredu hwn, byddwn yn ceisio:

- sefydlu Sgiliau Hanfodol Lefel 2 fel y dyhead i'r rhan fwyaf o oedolion sydd heb lefel briodol o gymwysterau, a newid ffocws yr Adduned Cyflogwyr i sicrhau fod cyflogwyr yn cydnabod fod Sgiliau Hanfodol yn elfen hollbwysig o'u gweithlu
- cefnogi ein pwyslais ar Sgiliau Hanfodol ar Lefel 2 â modelau darparu arloesol a chost effeithiol sy'n adeiladu ar brofiadau dysgu nad ydynt yn ffurfiol Cronfa Ddysgu Undebau Cymru, a defnyddio TGCh a dulliau eraill i ymwreiddio Sgiliau Hanfodol fel rhan o raglenni hyfforddiant galwedigaethol prif ffrwd.



³⁴ Mae Sgiliau Hanfodol yn gyfres o dri chymhwyster sgiliau gwahanol: Cyfathrebu, Cymhwysio Rhif a Thechnoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh).