



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cynllun cyflogadwyedd



Un o gyfrifoldebau pennaf Llywodraeth yw addysgu, hyfforddi a pharatoi pobl ar gyfer byd gwaith a chael gwared ar y rhwystrau sy'n atal pobl rhag cael gwaith er mwyn iddynt allu cyfrannu at y gymdeithas. Ein nod yw darparu cyfleoedd i greu unigolion gwydn a chanddynt y sgiliau, y brwdfrydedd, y cymhelliant a'r creadigrwydd i wireddu eu potensial waeth beth fo'u gallu, eu cefndir, eu rhywedd neu eu hethnigrwydd. Mewn byd sy'n mynd yn fwyfwy cymhleth, lle mae angen i ni fod yn ymwybodol o anghenion cynaliadwyedd, mae angen i ni ddarparu pobl frwdfrydig, alluog a hyblyg i gyflogwyr, sy'n gallu addasu i fyd sy'n prysur newid.

Mae lefelau diweithdra'n gymharol isel yng Nghymru heddiw, ond mae lefelau anweithgarwch economaidd wedi aros yn styfnig o uchel, er gwaetha'r ymdrechion sylweddol yn hyn o beth. Heb os nac oni bai, byddai lefelau diweithdra, yn enwedig ymhlith pobl nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant, yn uwch pe na bai Llywodraeth Cymru wedi gwneud ymyriadau sylweddol.

Mae Sgiliau a Chyflogadwyedd yn feysydd blaenoriaeth i Lywodraeth Cymru oherwydd rydym yn deall mai gorau oll y mae sgiliau pobl, gorau oll y mae eu siawns o gael gwaith teg a sefydlog sy'n rhoi boddhad iddynt. Deallwn hefyd mai po gryfaf y mae'r sylfaen sgiliau yng Nghymru, po fwyaf y siawns o

ddenu busnesau newydd a thyfu'r busnesau sydd gennym er mwyn gwella ffyniant.

Mae tlodi'n dal i fod yn felltith ar gymdeithas yng Nghymru, ond mae tystiolaeth gref sy'n awgrymu mai cyflogaeth yw'r ffordd fwyaf cynaliadwy allan o dlodi. Heddiw, mae'n bwysig cydnabod fod tlodi mewn gwaith yn broblem gynyddol yng Nghymru ac felly mae'n hollbwysig cynyddu cyflogadwyedd a sgiliau pobl er mwyn iddynt allu symud ymlaen yn eu gwaith ac er mwyn lleihau'r risg y bydd aelwydydd yn byw mewn tlodi.

Byddwn yn annog cyflogwyr i weithio gydag undebau a phartneriaid cymdeithasol eraill lle y bo modd i fuddsoddi yn y gweithlu a chynllunio ar gyfer dyfodol hirdymor eu cwmnïau a dyfodol eu staff. Byddwn yn ystyried argymhellion y Bwrdd Gwaith Teg pan fydd yn cyflwyno'i adroddiad. Byddwn yn ceisio defnyddio'r holl bwerau sydd ar gael i Lywodraeth Cymru ar draws adrannau i gael gwared ar y rhwystrau o ran datblygu personol a chyflogaeth.

Mae'n rhaid cydnabod bod byd gwaith yn newid ac mae angen i unigolion weithio gyda'r Llywodraeth a chymryd cyfrifoldeb drwy gydnabod y bydd y dewisiadau a wnânt yn effeithio ar eu gallu i ddod o hyd i waith teilwng sy'n talu'n dda ac yn rhoi boddhad iddynt yn y dyfodol ac i gyfrannu

at y gymdeithas y maent yn rhan ohoni.

Bydd angen i bawb ddysgu addasu i fyd sy'n prysur newid ac sy'n wynebu heriau cymdeithasol, economaidd, technolegol a demograffig sylweddol. Bydd yr heriau hyn hefyd yn cynnig cyfleoedd i ni i greu swyddi wrth i ni ddatgarboneiddio ein heconomi, cynyddu ein hallforion a chefnogi poblogaeth sy'n heneiddio fwyfwy.

Yn y dyfodol bydd pobl ar gyfartaledd yn newid eu swydd 12 gwaith yn ystod eu hoes, a bydd angen iddynt addasu i gymdeithas sy'n newid ac yn heneiddio, lle y bydd disgwyl i bobl weithio am fwy o flynyddoedd ac efallai ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau gofalu hefyd.

Rydym yn cydnabod bod rhy ychydig o bobl anabl mewn gwaith, a byddwn yn gweithio gyda phartneriaid i ymdrin â'r materion sydd wrth wraidd hyn, gan gynnwys agweddau cyflogwyr, y ffordd y mae swyddi'n cael eu cynllunio ac arferion gweithio.

Mae sylfaen sgiliau'r DU ar ei hôl hi o gymharu â sawl gwlad gymharol arall, ond mae cyfyngiadau ar gyllid cyhoeddus yn sgil polisi cyni annoeth yn golygu y bydd angen ariannu newid sylweddol mewn dysgu drwy bartneriaeth rhwng y Wladwriaeth, unigolion a chyflogwyr.

Mae'r newid technolegol yn debygol o barhau i gyflymu gydag awtomeiddio a deallusrwydd artiffisial, ac felly mae'n debygol mai pobl sydd â sgiliau uwch-dechnoleg fydd yn elwa fwyaf ar y chwyldro digidol.

Bu'r pwyslais tan yn ddiweddar ar ddatblygu economi wybodaeth sy'n mynd ar drywydd sgiliau lefel uwch, ond ni ddylai hynny ddigwydd ar draul datblygu'r sgiliau canolraddol a sgiliau'r economi sylfaenol sydd eu hangen mewn economi fwy cytbwys. Byddwn yn cymryd camau i sicrhau parch cyfartal i gymwysterau academaidd a galwedigaethol.

Mae llawer o ansicrwydd gwleidyddol ac economaidd ynghylch ymadawiad y DU â'r Undeb Ewropeaidd, a'r ffaith y bydd hynny'n tarfu yn ôl pob tebyg ar ein marchnad lafur, ein heconomi a'n tirlun gwleidyddol. Mae parhad polisi cyni llywodraeth y DU wedi rhoi straen aruthrol ar gyllid cyhoeddus, ac mae'n gorfodi Llywodraeth Cymru a llywodraeth leol i gyflenwi gwasanaethau mewn ffyrdd newydd, gyda llai o arian. Rydym yn bachu ar y cyfle hwn i arloesi, i fod yn greadigol ac i geisio ymateb mewn ffyrdd newydd i hen heriau ac i rai mwy newydd.



Eluned Morgan AC
Gweinidog y Gymraeg a
Dysgu Gydol Oes

Crynodeb gweithredol ac argymhellion

Darparu cymorth cyflogadwydd wedi'i deilwra i'r unigolyn

- Rydym yn creu gwasanaeth newydd i ddarparu cyngor ac arweiniad ar gyflogaeth i bobl yng Nghymru. Bydd y Porth Cyngor Cyflogaeth yn rhoi cyfle i bobl i siarad â chynghorydd wedi'i hyfforddi ynglŷn â chyflogaeth a sgiliau, nodau a dyheadau, ac unrhyw faterion neu rwystrau sy'n eu hatal rhag cael gwaith.
- Bydd y Porth Cyngor Cyflogaeth yn frocer annibynnol i amryw o wahanol wasanaethau cymorth ac ymyriadau. Bydd cynghorwyr proffesiynol yn argymhell y cymorth mwyaf priodol er mwyn i bobl fynd ymlaen i gael gwaith.
- Bydd Cymru'n Gweithio, ein rhaglen gyflogadwydd newydd, yn cyfrannu at ein nod o gael gwared ar y bwlch rhwng cyfraddau diweithdra ac anweithgarwch economaidd yng Nghymru a chyfartaledd y DU ymhen 10 mlynedd. Bydd y rhaglen hon yn lleihau nifer y bobl nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant (NEET), ac yn cynorthwyo pobl ddi-waith, y rhai sy'n economaidd anweithgar a'r rhai sy'n wynebu perygl o golli eu swyddi, i gael gwaith.
- Byddwn yn datblygu ac yn gwella ymhellach ein dull o gynnig allgymorth cymunedol wedi'i deilwra, gan gefnogi'r rhai sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur drwy ein rhaglenni Cymunedau am Waith a Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE).
- Hybu cynwysoldeb – Bydd yn rhaid i'r sefydliadau sy'n cyflenwi ein rhaglenni ddangos ymrwymiad i amrywiaeth, cynwysoldeb a chydaddoldeb.
- Byddwn yn blaenoriaethu cyd-leoli gwasanaethau lleol i symleiddio cymorth cyflogadwydd i'r unigolyn.
- Byddwn yn darparu cymorth i bobl â materion iechyd corfforol neu iechyd meddwl i gael gwaith.
- Byddwn yn datblygu'r gweithgarwch peilot llwyddiannus a ddigwyddodd drwy Dasglu'r Cymoedd a'r rhaglen Swyddi Gwell yn Nes Adref i ddarparu darlun cyfannol o gymorth cyflogadwydd lleol a rhanbarthol.
- Byddwn yn cydlynu ac yn monitro ein gwaith i fynd i'r afael ag anweithgarwch economaidd a diweithdra gyda phartneriaid yn y maes hwn i leihau dyblygu gwaith a dysgu o arfer gorau.

Pwysleisio cyfrifoldeb cyflogwyr i uwchsgilio eu gweithwyr, cefnogi eu staff a darparu gwaith teg

- O dan y Contract Economaidd a amlinellir yn ein Cynllun Gweithredu ar yr Economi bydd yn rhaid i fusnesau gefnogi iechyd, lles a chynnydd eu staff.
- Byddwn yn gweithio gyda Chyddfederasiwn Diwydiant Prydain (CBI), Ffederasiwn y Busnesau Bach (FSB), Sefydliad y Cyfarwyddwyr (IOD) a Siambrau Masnach i ddarparu cyfleoedd i gyflogwyr i rannu arfer gorau a chael y gorau o'u gweithlu a byddwn yn annog busnesau i gydnabod y rhan gadarnhaol y mae aelodaeth Undebau Llafur yn ei chwarae o ran twf, cynhyrchiant ac ymroddiad eu gweithlu¹.
- Byddwn yn parhau i ddarparu prentisiaethau o safon i bobl o bob oed sy'n gysylltiedig â sectorau blaenoriaeth cenedlaethol a rhanbarthol.
- Byddwn yn estyn ein dull gweithredu i brosesau caffael a'r angen i gynnwys budd i'r gymuned ym mhob contract buddsoddi cyfalaf sylweddol.

¹ <http://www.123helpme.com/role-trade-union-can-play-in-productivity-preview.asp?id=266116>

- Byddwn yn gweithio i gynyddu nifer y cyflogwyr sy'n rhoi pwyslais ar greu gweithleoedd sy'n amgylcheddau cynhwysol a chefnogol i bobl anabl a phobl a chanddynt gyflyrau iechyd hirdymor. Byddwn yn cynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith.
- Byddwn yn cymryd camau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Ymateb i'r bylchau presennol o ran sgiliau a'r rhai a ragwelir

- Byddwn yn cael gwared ar y bwlch rhwng Cymru a gweddill y DU ar bob lefel cymhwyster ymhen deng mlynedd, ac yn sicrhau ein bod yn y dyfodol o leiaf yn cynnal ein perfformiad o gymharu â gweddill y DU.
- Byddwn yn amlinellu fframwaith cenedlaethol i flaenoriaethu'r meysydd lle y gwelwn botensial o ran twf a bylchau o ran sgiliau, gan ganolbwyntio'n benodol ar y meysydd y nodwyd eu bod yn flaenoriaethau yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi.
- Byddwn yn cryfhau llywodraethiant ac arbenigedd y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol i sicrhau eu bod yn darparu arweiniad rhanbarthol a gwybodaeth gadarn am y farchnad lafur, gan ddefnyddio cymhellion ariannu i gynyddu eu

dylanwad ar ddarpariaeth sgiliau ym mhob rhanbarth.

- Byddwn yn annog cydnabyddiaeth i'r Gymraeg fel sgil ymhlith cyflogwyr yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.
- Byddwn yn gweithio gyda Phrifysgolion, colegau, ysgolion a Gyrfa Cymru i weld sut y gallant annog dysgwyr i ddilyn cyrsiau a fyddai o fudd i economi Cymru a lle y gwyddom fod prinder.
- Byddwn yn gweithio gyda sectorau penodol sy'n wynebu risg os ceir bargaen wael yn sgil Brexit i nodi bylchau posib o ran sgiliau.
- Byddwn yn manteisio ar y cyfleoedd a ddaw yn sgil ein pwyslais ar Sectorau Sylfaen ein heconomi i annog twf ac arloesi lleol a rhanbarthol o ran sgiliau.
- Rydym eisoes wedi cyhoeddi ein cynllun ar gyfer y gweithlu Gofal Plant, Chwarae a Blynnyddoedd Cynnar, a byddwn yn datblygu cynllun penodol ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol.

Paratoi ar gyfer newid sylfaenol ym myd gwaith

- Rydym yn diwygio ein system Addysg i annog dysgwyr uchelgeisiol, galluog a hyblyg a all gyfrannu'n greadigol ac yn llawn menter i fyd gwaith yfory, fel dinasyddion gwybodus a hyderus.

- Byddwn yn treialu rhaglen i gyflwyno cyfrif dysgu unigol i weithwyr i ariannu ailhyfforddi galwedigaethol personol mewn sectorau lle y ceir prinder sgiliau.
- Byddwn yn llunio Panel o Arbenigwyr ar Awtomeiddio i adolygu'r dystiolaeth a gwneud argymhellion ymhen naw mis ynghylch camau y dylem eu cymryd i liniaru effaith awtomeiddio ar gyflogaeth ac i fanteisio ar gyfleoedd a ddaw yn sgil y technolegau newydd.
- Byddwn yn gweithio gyda Ffederasiwn y Busnesau Bach i weld ble y gallwn ddarparu cymorth i bobl hunangyflogedig ac i ficro-fusnesau a byddwn yn annog rhwydweithiau i bobl i ddatblygu syniadau busnes.
- Byddwn yn defnyddio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn ganllaw er mwyn sicrhau ein bod yn manteisio ar y cyfleoedd cyflogaeth a ddaw yn sgil atal a liniaru newid yn yr hinsawdd.

Astudiaeth Achos



Elijah Sumner, Cardiff Bay Motors, Caerdydd

Mae sgiliau lefel uchel yn bwysig er mwyn ysgogi cynhyrchiant ac mae'n rhaid sicrhau bod y cymwysterau hyn ar gael i bawb.

Ar ôl gadael yr ysgol dechreuodd Elijah wneud prentisiaeth dair blynedd Lefel 3 mewn Technoleg Fodurrol yng Nghanolfan Halfords ym Mhontypridd. Yn ystod ei brentisiaeth cafodd gyfle i fireinio ei sgiliau drwy gystadlu mewn sawl cystadleuaeth sgiliau; aeth ymlaen i gynrychioli Cymru yn rhan o Dîm y DU yn WorldSkills São Paulo 2015, sef cystadleuaeth sgiliau ryngwladol fwyaf y byd, a gynhelir bob dwy flynedd. Enillodd Elijah Fedal Rhagoriaeth am gyrraedd safon fyd-eang mewn Technoleg Fodurrol.

Ar ôl cwblhau ei brentisiaeth, aeth yn ei flaen i wireddu ei freuddwyd o agor ei fusnes ei hun a sefydlu garej electroneg fodurrol, Cardiff Bay Motors,

sy'n cynnal profion diagnosis ar broblemau trydanol ceir a'u trwsio.

Dywedodd Elijah, "Fe agorodd fy mhrentisiaeth gynifer o ddrysau i mi. Gallaf ddweud mai fi yw'r prentis modurrol gorau yng Nghymru, ond hefyd fy mod ymhlith y goreuon yn y byd. Rwy'n awyddus i weld ein pobl ifanc i gyd yn cael yr un cyfleoedd â mi. Mae gennyf gysylltiadau o hyd â WorldSkills ac rwy'n gweithio fel Hyrwyddwr Sgiliau, yn teithio i wledydd ledled y byd i hybu sgiliau dysgu. Megis dechrau y mae fy musnes, felly dyna yw fy mlaenoriaeth ar hyn o bryd. Mae'r dechnoleg yn datblygu mor gyflym yn y diwydiant modurrol, felly mae rhywbeth newydd i'w ddysgu o hyd."

Mae'r Rhaglen Brentisiaethau, a arweinir gan Lywodraeth Cymru, yn cael cymorth Cronfa Gymdeithasol Ewrop.

Targedau

- Drwy'r cynllun hwn byddwn yn cyfrannu at gynyddu lefelau cynhyrchiant yng Nghymru dros y degawd nesaf.
- Byddwn yn cael gwared ar y bwlch o ran cyfraddau diweithdra oedran gweithio ac anweithgarwch economaidd rhwng Cymru a chyfartaledd y DU ymhen 10 mlynedd.
- Byddwn yn cael gwared ar y bwlch o ran cyfraddau diweithdra oedran gweithio ac anweithgarwch economaidd rhwng Cymru a chyfartaledd y DU ymhen 10 mlynedd.
- Byddwn yn lleihau nifer y bobl sy'n NEET yng Nghymru. Mae tua 57,000 o bobl ifanc 16-24 mlwydd oed yng Nghymru sy'n NEET².
- Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid i nodi targedau addas er mwyn cynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith.
- Byddwn yn gosod targed ar y cyd ag Iechyd Cyhoeddus Cymru i gynyddu nifer y cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn Rhaglen Cymru Iach ar Waith.

Bydd y targedau hyn yn cael eu monitro'n rheolaidd a byddwn yn cyhoeddi adroddiadau cynnydd blynyddol. Byddwn yn darparu ystadegau ar sail ranbarthol er mwyn sicrhau ein bod ar y trywydd iawn i gyflawni'r cynllun.

Fe wnawn hyn mewn pedair ffordd allweddol:

Darparu cymorth cyflogadwyedd wedi'i deilwra i'r unigolyn.

Pwysleisio cyfrifoldeb cyflogwyr i uwchsgilio eu gweithwyr, cefnogi eu staff a darparu gwaith teg.

Ymateb i'r bylchau presennol o ran sgiliau a'r rhai a ragwelir.

Paratoi ar gyfer newid sylfaenol ym myd gwaith.

Gweledigaeth

Byddwn yn gweithio tuag at wneud Cymru'n economi uwch-dechnoleg â chyflogaeth lawn a chyflogau uchel lle rydym yn paratoi pobl ar gyfer byd gwaith sy'n newid, gan sicrhau ar yr un pryd fod y budd a'r cyfleoedd cyflogaeth a gynigir gan yr Economi Sylfaenol yn cael eu cadw'n lleol. Byddwn yn darparu addysg a sgiliau o safon uchel i bobl o bob oed a gallu i wynebu heriau a chyfleoedd gwaith yfory a byddwn yn rhoi awch i bawb i ddysgu drwy gydol eu bywydau, ac yn eu hysbrydoli i fod y gorau y gallant fod. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth i gyflawni hyn, ac i gael gwared ar y rhwystrau sy'n atal pobl rhag cyfrannu at fyd gwaith.

² Cyrchwyd ystadegau 2016 drwy <https://stats.wales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Lifelong-Learning/Participation-of-Adults-and-Young-People/estimated1624neet-by-economicactivity-agegroup>



Roedd Jackie, sy'n rhiant sengl ac yn fam i bedwar o blant, wedi bod yn ddi-waith ac ar gymorth incwm ers tro. Roedd ganddi fywyd cymhleth ac roedd wedi wynebu heriau sylweddol dros gyfnod o flynyddoedd wrth geisio cydbwysu anghenion ei phlant, sy'n amrywio o ran oedran o blant ifanc i rai yn eu harddegau. O ganlyniad, doedd hi ddim wedi cael cyfle i ganolbwyntio ar ei gyrfa ei hun.

Roedd Jackie wedi bod yn gweithio fel glanhawraig ond roedd wedi bod yn uchelgais ganddi erioed i fod yn yrrwr bws, fel ei thad. Roedd hi wedi bod wrthi'n chwilio am waith, ond doedd ganddi ddim profiad diweddar o weithio a doedd hi ddim yn cael ei gwahodd i gael cyfweiliadau.

Gyda chymorth ei Chynghorydd PaCE (Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth), trwy brosiect dan nawdd Llywodraeth Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop, mae Jackie wedi llwyddo i gael swydd ei breuddwydion gyda cwmni bysiau lleol. Cafodd help arbenigol i ddiweddarau ei CV a chymorth i drefnu ac ariannu gofal plant i'w dau blentyn ieuengaf. Cofrestrodd ar gwrs er mwyn cael trwydded PCV ac ar ôl ennill y cymhwyster cafodd gymorth i geisio am swyddi. Erbyn hyn mae hi'n gweithio i'r un cwmni â'i thad.

Mae Jackie'n teimlo nawr na fydd hi byth heb waith eto, ac mae'n methu credu ei bod yn cael ei thalu am wneud rhywbeth y mae wrth ei bod yn ei wneud.

Adeiladu ar sail llwyddiant

Ers datganoli ugain mlynedd yn ôl, mae'r gyfradd gyflogaeth yng Nghymru wedi parhau i godi. Mae bellach yn 72.7%, gyda chyfradd ddiweithdra o 4.9%. Mae ein rhaglenni cyflogadwyedd wedi bod yn llwyddiannus; mae Twf Swyddi Cymru, ReAct, Esgyn ac eraill wedi cynorthwyo degau o filoedd o bobl i symud i mewn i fyd gwaith dros y degawd diwethaf. Heb y rhaglenni hyn i fynd i'r afael â heriau blaenorol o ran y farchnad lafur, gallai cyfraddau cyflogaeth yng Nghymru fod wedi dioddef. Mae'r cyd-destun economaidd wedi newid yn awr. Mae'r ansicrwydd ynghylch Brexit a'r posibilrwydd y gellid colli cyllid yr UE sydd wedi bod yn sylfaen i lawer o'n rhaglenni yn golygu bod angen i ni ailystyried ein dull o gynnig cymorth cyflogadwyedd.

Gan fod holl ystod addysg a datblygu sgiliau wedi'i datganoli i Gymru, gallwn gefnogi anghenion sgiliau cyflogwyr, gan gynnwys cymorth sgiliau blaengar a fydd yn denu prosiectau buddsoddi i Gymru dros y 10 mlynedd nesaf. Rydym yn cynnig cymorth sgiliau hynod ymatebol sy'n canolbwyntio ar y cyflogwr i ymdrin â'r bylchau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu o ran sgiliau. Mae gennym record ragorol o ran defnyddio a theilwra ein cynnig i fodloni anghenion

sgiliau cyflogwyr er mwyn sicrhau bod eu prosiectau'n llwyddo yng Nghymru.

Yr heriau sy'n parhau

Er bod cyfraddau cyflogaeth yn uchel, nid yw hynny wedi'i ddosbarthu'n gyfartal ledled Cymru. Mae amrywiadau daearyddol o ran cyfleoedd cyflogaeth yn effeithio'n arbennig ar gymunedau gwledig a chymunedau'r cymoedd.

Nid yw'r canlyniadau cystal o ran y farchnad lafur i rai grwpiau, gan gynnwys grwpiau lleiafrifoedd ethnig, menywod a phobl anabl, ac mae bwlch cyflog sylweddol o hyd rhwng y rhywiau.

Mae gormod o bobl yng Nghymru nad ydynt yn weithgar yn y farchnad lafur – sydd ddim yn chwilio am waith neu sy'n methu â chymryd swydd, oherwydd cyflyrau iechyd dros dro neu hirdymor, cyfrifoldebau gofalu, neu rwystrau eraill rhag cael gwaith. Mae tua 120,000 o bobl yng Nghymru'n economaidd anweithgar, ond a fyddai'n hoffi gweithio³.

Mae tangyflogaeth a thlodi mewn gwaith yn her, ac mae llawer o bobl mewn swyddi ansefydlog byrdymor neu ar gyflog isel. Mae 40% o'r bobl sy'n byw mewn tldi yng Nghymru mewn gwaith⁴. Mae 39% o'r rhai sy'n derbyn Credyd Cynhwysol mewn gwaith⁵.

Mae angen i Gymru wella ansawdd y gwaith sydd ar gael a sicrhau bod cyfle i bobl symud ymlaen yn eu gwaith.

Pam mae angen cynllun cyflogadwyedd arnom

Mae gwaith yn dda o beth i unigolion; mae tystiolaeth glir y gall bod mewn gwaith da hybu iechyd a lles⁶, mae'r arian y mae pobl yn ei ennill yn cyfrannu at eu hannibyniaeth a'u gallu i reoli eu bywydau eu hunain, a bod mewn gwaith yw'r ffordd orau o liniaru tldi.

Rydym yn gwybod, er mwyn i ni allu gweld budd gwaith yn cronni, fod yn rhaid iddo fod yn waith da; yn talu cyflog teg, yn sefydlog ac yn ystyrlon. Mae ein Bwrdd Gwaith Teg yn archwilio'r ysgogiadau sydd ar gael i Lywodraeth Cymru i helpu i sbarduno arferion gwaith teg a bydd yn adrodd yn ddiweddarach eleni. Byddwn yn ystyried ei argymhellion wrth weithredu'r Cynllun hwn.

Ystyrir yn aml mai ystyr cyflogadwyedd yw gallu neu addasrwydd unigolyn ar gyfer gwaith. Mae'n hollbwysig sicrhau bod gan bobl y sgiliau iawn ar gyfer y gweithle, ond gall amgylchiadau unigol a rhwystrau rhag cael gwaith hefyd amharu ar gyfleoedd llawer o bobl i gael gwaith.

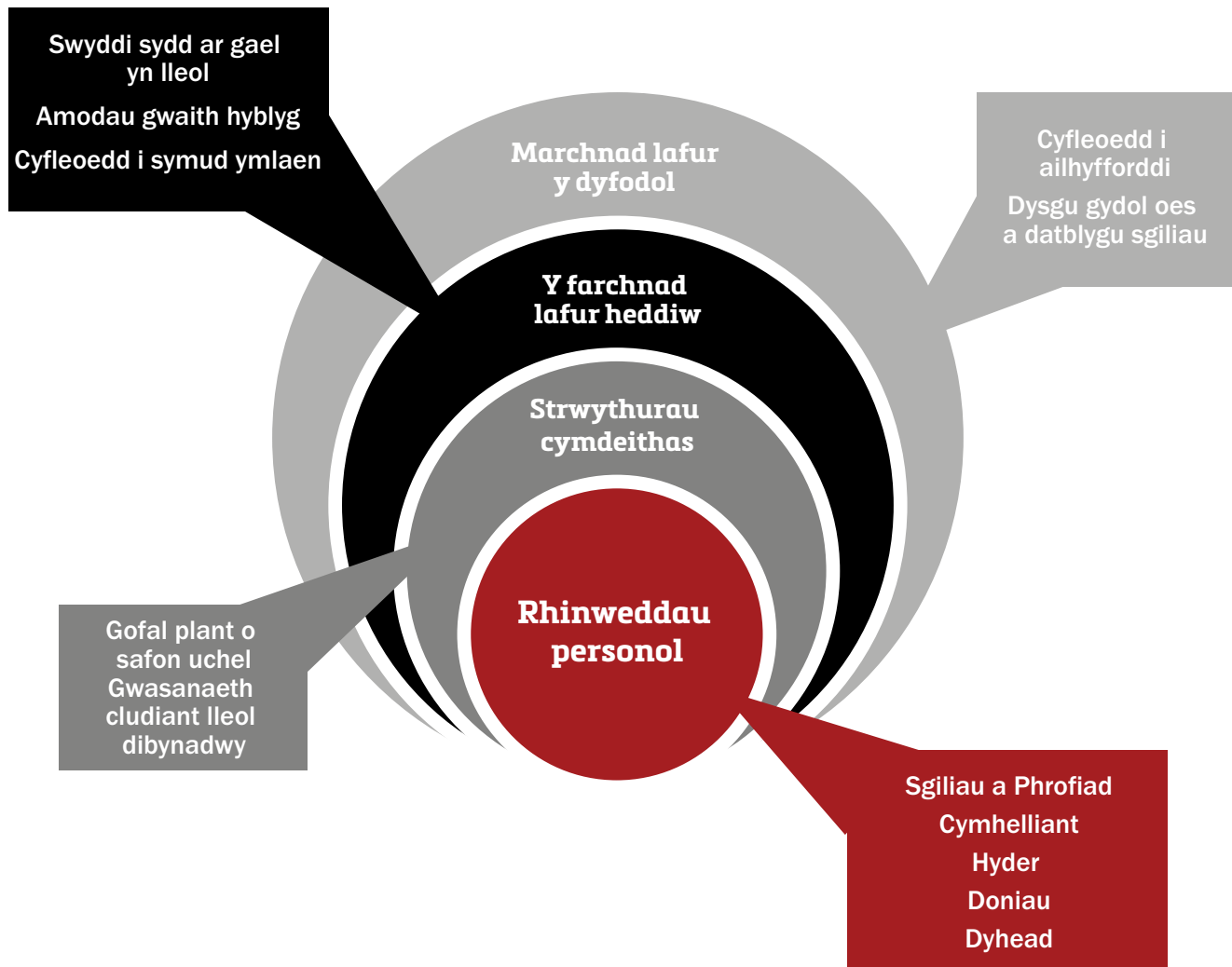
³ Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth 2015 C2, SYG

⁴ Ymchwiliad i Tldi yng Nghymru: Tldi ac Anghydraddoldeb, Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Mehefin 2015

⁵ Social Security Advisory Committee Occasional Paper 19: In-work progression and Universal Credit, Tachwedd 2017

⁶ Waddell, G. a Burton, A.K. (2006). Is work good for your health and well-being? TSO

Beth yw ystyr cyflogadwyedd?



Mae'n hanfodol sicrhau bod pobl yn gallu cael gofal plant a gofal cymdeithasol i oedolion sydd o safon uchel, ynghyd â chludiant cyhoeddus effeithlon a fforddiadwy, gofal iechyd, a gofal iechyd galwedigaethol yn arbennig; os yw'r gwasanaethau hyn yn gweithio'n dda, maent yn golygu y gall pobl gymryd swyddi, yn hytrach na'u bod yn creu rhwystrau rhag cael gwaith. Bydd dod o hyd i gyfleoedd i bobl sy'n gweddu

i'w galluedd a'u dyheadau yn eu helpu i ffynnu ac i symud ymlaen yn eu gwaith.

Mae natur y gwaith a'r math o waith sydd ar gael hefyd yn bwysig. Mae amrywiadau rhanbarthol a sectoraidd yn nifer y swyddi gwag, yn swyddi newydd ac yn rhai sydd eisoes yn bodoli. Mae'r ffordd y mae'r swyddi hyn yn cael eu cynllunio'n effeithio ar bwy sy'n gymwys i ymgeisio amdanynt; yr oriau gwaith, y tâl,

y sgiliau a'r gofynion mynediad.

Ac mae'r ffordd y caiff y swyddi hyn eu llenwi yn bwysig; a ydynt yn cael eu hysbysebu ac ymhle a sut y cânt eu hasesu. Mae'n rhaid mynd i'r afael â gwahaniaethu wrth recriwtio neu ddyrchafu er mwyn sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

Bydd y Cynllun Cyflogadwyedd hwn yn cyd-fynd â'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi, ac yn sbarduno twf cynhwysol, yn gwella cynhyrchiant ac yn diogelu ein heconomi ar

gyfer y dyfodol yn wyneb yr heriau sydd i ddod. Bydd datblygiadau technolegol megis awtomeiddio, deallusrwydd artiffisial a digideiddio'n creu rhai heriau ond hefyd yn cynnig cyfleoedd i arloesi a thyfu. Oherwydd yr angen i allu bod yn hyblyg ac i addasu, mae angen gweithlu ar y farchnad lafur sydd â'r ddawn entrepreneuriaidd i arloesi a chreu cyfleoedd iddynt hwy eu hunain ac i eraill.

Rydym yn awr yn cymryd camau i ddatblygu'r gweithlu hynod fedrus y bydd ei angen arnom yn y dyfodol.

Mae cyflogadwyedd ein cenedl yn hollbwysig nid yn unig i'w dyfodol economaidd, ond hefyd o ran y math o gymdeithas yr ydym am fyw ynddi. Nid dod o hyd i waith yw pen draw ein hagenda cyflogadwyedd; mae aros mewn gwaith a symud ymlaen yn y gwaith hefyd yn hanfodol. Mae cysylltiad agos rhwng colli swydd a symud i mewn i dlodi⁷. Po fwyaf o amser y mae rhywun yn ddi-waith, po leiaf ei siawns o ddychwelyd i'r gwaith a pho uchaf y risg o dlodi ac allgáu cymdeithasol⁸.

Fodd bynnag, mewn ardaloedd sy'n economaidd ddifreintiedig mae cyfraddau diweithdra ac anweithgarwch economaidd yn uwch.

Cynllun pedwar pwynt:

Darparu cymorth cyflogadwyedd wedi'i deilwra i'r unigolyn: yn hytrach na chynnig ystod eang o raglenni, rydym yn darparu atebion pwrpasol i'r rhai y mae angen cymorth cyflogadwyedd fwyaf arnynt a chymorth wedi'i deilwra sy'n fwy neu'n llai dwys i bawb sy'n chwilio am waith.

Pwysleisio cyfrifoldeb cyflogwyr i uwchsgilio eu gweithwyr, cefnogi eu staff a darparu gwaith teg: byddwn yn annog cyflogwyr i chwarae eu rhan drwy hyrwyddo gweithleoedd iach a chynhwysol a blaenoriaethu datblygu sgiliau fel bod y rhai sydd mewn cyflogaeth yn gallu ffynnu yn y gwaith.

Ymateb i'r bylchau presennol o ran sgiliau a'r rhai a ragwelir: rydym yn defnyddio'r ysgogiadau sydd ar gael i ni i sicrhau bod y cyflenwad yn cyd-fynd â'r galw ar gyfer marchnadoedd llafur heddiw, yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.

Paratoi ar gyfer newid sylfaenol ym myd gwaith: rydym yn ymwybodol o'r datblygiadau cyflym o ran awtomeiddio, deallusrwydd artiffisial a digideiddio, ac o'r herwydd rydym yn datblygu system addysg a hyfforddiant a fydd yn paratoi ein cenedl at heriau a chyfleoedd yfory.

⁷ Sefydliad Polisi Newydd, 2014

⁸ Machin a Manning, 1999; Petrolongo, 2013/14; Sefydliad Polisi Newydd, 2014

Astudiaeth Achos



Marc Pugh

Happy Horse Retirement Home, ger Aberhonddu

Rydym am greu system gyflogadwydd genedlaethol sy'n rhoi ystyriaeth i'r cyd-destunau rhanbarthol a lleol. Byddwn yn cydweithio â phartneriaid i fanteisio ar gyfleoedd i dyfu'n lleol, teilwra gweithgareddau i anghenion penodol rhanbarthau a chynorthwyo pob rhan o Gymru i elwa ar dwf economaidd.

Mae Happy Horse Retirement Home ger Aberhonddu yn mynd o nerth i nerth gyda chymorth Llywodraeth Cymru. Mae'r perchennog Nicky Van Dijk yn esbonio bod *"y gefnogaeth a gawsom wedi bod yn hynod werthfawr i fusnes bach fel ni yn y diwydiant ceffylau. Rydym wedi cael pedwar aelod newydd o staff ac mae dau ohonynt wedi aros gyda ni i ddatblygu eu gyrfaedd. Erbyn hyn mae un ohonynt yn rheolwr a'r llall yn rheolwr cynorthwyol. Maent yn gaffaeliad mawr i'r tîm."*

Mae'r rheolwr cynorthwyol, Marc Pugh, wedi bod yn helpu i ddatblygu'r busnes ers iddo ymuno â thîm

Nicky ac mae'n cydnabod bod cymorth gan Twf Swyddi Cymru wedi agor y drws i'w yrfa ddelfrydol. Dywedodd, *"Pan adawais i'r coleg, fe dreuliais gymaint o amser yn chwilio am swydd. Rwyf wedi cadw ceffylau ar hyd fy oes ac mae gen i dri erbyn hyn, felly pan glywais am y cyfle oedd ar gael yn Happy Horse Retirement Home, roedd yn apelio'n fawr."*

Mae'r busnes yn cynnig amrywiaeth o hyfforddiant i staff ac mae wedi helpu i hyfforddi naw prentis dros y blynnyddoedd diwethaf, ac ym mis Hydref fe enillodd deitl Cyflogwr Bach y Flwyddyn yng Ngwobrau Prentisiaethau Cymru. Dywedodd y perchennog, Nicky, *"Rydw i wrth fy modd, ar ran y cwmni, ein bod wedi cael cydnabyddiaeth am bopeth a wnawn i hyfforddi pobl ifanc."*

Mae'r rhaglenni Twf Swyddi Cymru a Phrentisiaethau, a arweinir gan Lywodraeth Cymru, yn cael cymorth Cronfa Gymdeithasol Ewrop.

Darparu cymorth cyflogadwyedd wedi'i deilwra i'r unigolyn

Beth ydym ni am ei gyflawni?

Ein huchelgais pennaf yma yw nid yn unig dod o hyd i swyddi i'r rhai sy'n ddi-waith, ond cynnig cymorth unigol sensitif a dwys hefyd i'r rhai sy'n economaidd anweithgar ond sydd eisiau gweithio. Byddwn yn creu system fwy uniongyrchol ac effeithlon o roi cymorth i helpu pobl i gael gwaith. Bydd yn ymateb i anghenion yr unigolyn a bydd yn haws i unigolion a'u cynghorwyr ei defnyddio a dod o hyd i'w ffordd o'i chwmpas. Byddwn yn ystyried amgylchiadau personol, rhwystrau, doniau ac uchelgeisiau. Byddwn yn rhoi cymorth cyfannol a chynhwysol i bobl sy'n chwilio am waith – gan ategu'r agenda twf cynhwysol a amlinellir yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi. Gan gydnabod bod angen cymorth ychwanegol ar rai pobl i addasu i gyflogaeth, byddwn yn darparu hyn mewn rhai achosion am hyd at chwe mis ar ôl iddynt ddechrau gweithio.

Pam rydym yn gwneud hyn?

Rydym yn cynorthwyo pobl nad ydynt yn gweithio, gan roi pwyslais arbennig ar y rhai sy'n economaidd anweithgar ac sy'n llai tebygol o ddod i gysylltiad â chymorth cyflogaeth y brif ffrwd. Os na awn i'r afael â nifer y bobl sy'n economaidd anweithgar yng Nghymru ni fyddwn byth yn gallu cyrraedd lefelau cystadleuol o ran cynhyrchiant. Oherwydd eu hamgylchiadau, bydd rhai yn y grŵp

hwn yn wynebu rhwystrau cymhleth sy'n eu hatal rhag cael gwaith, megis cyflyrau iechyd corfforol neu iechyd meddwl, cyfrifoldebau gofalu am blant neu berthnasau oedrannus, neu anghenion o ran cludiant. Rhaglen gymorth sy'n benodol i'w chyd-destun ac sy'n nodi ac yn mynd i'r afael â'r rhwystrau hyn fydd yn cynnig y siawns orau o lwyddo. Mae'r sefyllfa bresennol o ran sgiliau a chymorth cyflogadwyedd yn rhy gymhleth i unigolion a chynghorwyr allu llunio barn resymol ynglŷn â'r ymyriad mwyaf addas.

Sut y bydd hyn yn gweithio?

Rydym yn cynnig ystod o gymorth i bobl ar wahanol adegau yn ei siwrnai tuag at waith. Byddwn yn gweithio tuag at gysoni ein rhaglenni'n agosach ac yn sicrhau eu bod yn croesgyfeirio lle y bo hynny'n briodol.

Rydym yn creu gwasanaeth newydd, y Porth Cyngor Cyflogaeth, i roi cyngor ac arweiniad ar gyflogaeth i bobl yng Nghymru.

Bydd y gwasanaeth hwn yn rhoi cyfle i bobl i siarad â chynghorydd wedi'i hyfforddi ynglŷn â chyflogaeth a sgiliau, nodau a dyheadau, ac unrhyw faterion neu rwystrau sy'n eu hatal rhag cael gwaith.

Bydd y Porth Cyngor Cyflogaeth yn frocer annibynnol i amryw o wahanol wasanaethau cymorth ac ymyriadau. Bydd cynghorwyr proffesiynol yn argymhell y cymorth mwyaf priodol er mwyn symud ymlaen i gael gwaith.

Bydd gan Gyrfa Cymru swyddogaeth gryfach o ran gweithredu'r Porth Cyngor Cyflogaeth, yn ogystal â darparu cysylltiadau cryfach ac agosach â chyflogwyr drwy wasanaeth newydd y Gyfnewidfa Addysg Busnes a thrwy gyd-fynd yn agosach â gwaith Busnes Cymru.

Mae gan Gymru wasanaeth cenedlaethol sy'n rhoi gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar yrfaoedd i bobl o bob oed, yn ddiuedd ac yn gwbl ddwyieithog, ac fe'i darperir gan Gyrfa Cymru yn ddigidol ac wyneb yn wyneb. Mae gan y gwasanaeth hwn ran allweddol i'w chwarae er mwyn cynorthwyo unigolion i wneud dewisiadau doeth ynghylch eu haddysg, eu hyfforddiant a'u gwaith. Mae'n rhoi i bobl y sgiliau rheoli gyrfa y bydd angen iddynt eu defnyddio drwy gydol eu bywydau gwaith, ynghyd â'r wybodaeth ddiweddaraf am y farchnad lafur ranbarthol a chenedlaethol a ddylai fod yn sail i benderfyniadau am eu gyrfa.

Byddwn yn cyflwyno rhaglen gyflogadwyedd newydd – Cymru'n Gweithio.

Mae ein rhaglen cymorth cyflogadwyedd newydd a fydd yn dechrau ym mis Ebrill 2019 yn cael ei gynllunio a'i fonitro'n genedlaethol ond mae'n ddigon hyblyg i fodloni anghenion unigolion, cyflogwyr a'r farchnad lafur yn lleol ac yn rhanbarthol. Rydym yn darparu rhwydweithiau cymorth i bobl nad oes ganddynt, o bosib, rwydwaith o gysylltiadau i'w helpu i chwilio am waith.

Bydd y rhaglen yn cynorthwyo pobl sy'n ddi-waith, yn economaidd anweithgar ac yn NEET (pobl nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant) ac sy'n 16 oed neu'n hŷn i gael gwaith parhaus, prentisiaeth, neu hunangyflogaeth.

Bydd 3 elfen i Cymru'n Gweithio: cyswllt â phobl ifanc (pobl ifanc 16-17 oed sy'n bellach oddi wrth y farchnad lafur), hyfforddi pobl ifanc (pobl ifanc 16-17 oed sy'n nes at y farchnad lafur) ac oedolion (18 oed a throsodd). Rydym yn estyn y Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu i gynnwys oedolion, i'r rhai hyd at 25 mlwydd oed yn y lle cyntaf, yn seiliedig ar brotocol rhannu data â'r Adran Gwaith a Phensiynau. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth ag eraill sy'n gweithio

yn y maes hwn, gan gynnwys y sector gwirfoddol, i osgoi dyblygu gwaith.

Byddwn yn lleihau nifer y bobl sy'n NEET yng Nghymru ac yn monitro cynnydd yn lleol.

Mae gennym record dda o ran lleihau nifer y bobl sy'n NEET yng Nghymru, i raddau helaeth oherwydd mentrau Llywodraeth Cymru megis y Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu Ieuenctid. Bydd elfennau Ieuenctid Cymru'n Gweithio'n cyd-fynd â'r Fframwaith hwnnw. Rydym yn cydnabod bod yn rhaid i ni barhau i leihau nifer y bobl sy'n NEET yng Nghymru, yn enwedig yn yr ardaloedd hynny lle mae'r crynodiad yn uchel. Felly, byddwn yn parhau i gryfhau dulliau systematig o gynorthwyo pobl ifanc i fynd yn ôl i fyd addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant drwy ddulliau cadarn sy'n cynnig ffordd well o nodi, cefnogi ac olrhain pobl ifanc y mae perygl iddynt ymadael a'r system. Gwneir hyn gydag ystod o bartneriaid gan gynnwys: ysgolion, colegau, awdurdodau lleol, Gyrfa Cymru, gweithwyr ieuenctid a darparwyr hyfforddiant.

Bydd ein rhaglen Cymunedau am Waith yn cael cyllid ychwanegol.

Bydd Cymunedau am Waith a Mwy yn helpu staff allgymorth i ehangu cwrpas eu gwaith yng nghanol nifer fwy o gymunedau ar draws ardal ddaearyddol ehangach. Bydd hyn yn fodd, mewn llyfrgelloedd, canolfannau cymunedol a chylchoedd chwarae, ac mewn ystod o leoliadau eraill, o feithrin cyswllt â'r rhai nad ydynt yn defnyddio gwasanaethau. Rhoddir cymorth i'r rhai sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur ynghylch amryw o faterion, gan gynnwys sgiliau meddal megis hyder, gwydnwch a gwaith tîm.

Rhaglen ar y cyd yw Cymunedau am Waith rhwng Llywodraeth Cymru, Cronfa Gymdeithasol Ewrop a'r Adran Gwaith a Phensiynau ac mae'n targedu pobl ifanc sy'n NEET ac oedolion sy'n economaidd anweithgar ac yn ddi-waith yn y tymor hir. Bydd cynghorwyr yn gweithio gyda'r rhai sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur ac sy'n byw yn y cymunedau mwyaf difreintiedig yng Nghymru.

Byddwn yn darparu cymorth ar gyfer gofal plant a gofal i'r henoed

Bydd Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE) yn parhau i weithio gyda rhieni sy'n NEET neu'n economaidd anweithgar. Mae rhieni'n cael cymorth ariannol â gofal plant er mwyn gallu manteisio ar gyfleoedd i gael addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth.

Bydd ein cynnig gofal plant yn rhoi 30 awr o addysg gynnar i rieni cymwys sy'n gweithio a gofal plant i blant tair a phedair oed am hyd at 48 wythnos y flwyddyn, a hynny wedi'i ariannu gan y llywodraeth. Bydd yr ymrwymiad parhaus hwn i gynorthwyo teuluoedd sy'n gweithio â gofal plant yn ei gwneud yn haws i rieni gael swyddi cynaliadwy, gan roi mwy o opsiynau iddynt o ran cyflogaeth. Ers mis Medi 2017, rydym wedi bod yn treialu'r cynnig mewn saith o Awdurdodau Lleol sy'n Weithredwyr Cynnar. Bwriadwn estyn y cynnig i Awdurdodau Lleol eraill yn ystod 2018 a 2019, cyn ei gyflwyno'n llawn yn genedlaethol ym mis Medi 2020.

Rydym yn cydnabod bod gan fwy o bobl gyfrifoldebau gofalu am berthnasau oedrannus, a byddwn yn ymchwilio i weld pa fesurau y gellir eu rhoi ar waith i gynorthwyo gweithwyr â'r cyfrifoldebau hyn.

Byddwn yn darparu cymorth o ran cludiant i fynd i'r gwaith ac i astudio

Byddwn yn parhau i ddarparu cyllid i sicrhau bod modd cyrraedd canolfannau cyflogaeth, gwasanaethau ac addysg allweddol ledled Cymru. Byddwn yn ymchwilio i bosibilrwydd estyn yr oedran teithio gostyngol ar fysiau i 24 mlwydd oed, a gallai hynny ein galluogi i helpu mwy o bobl ifanc i wneud yn fawr o gyfleoedd i deithio ar fysiau ledled Cymru.

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod diffyg opsiynau cludiant fforddiadwy hefyd yn rhwystro pobl rhag gallu manteisio ar gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth. Mae cysylltedd yn allweddol er mwyn mynd i'r afael ag anweithgarwch economaidd, cael gwared ar arwahanrwydd a sicrhau bod cyfleoedd ar gael i bawb.

Rydym yn parhau i ddarparu cyllid sylweddol i gefnogi rhwydwaith bysiau Cymru. Drwy gyfrwng y Grant Cynnal Gwasanaethau Bysiau rydym wedi dyrannu £25 miliwn i awdurdodau lleol ar gyfer 2017-18 i'w cynorthwyo i roi cymorthdaliadau i ystod o wasanaethau bws a chludiant cymunedol ledled Cymru. Mae'r rhain yn wasanaethau na fyddent yn gallu gweithredu heb gyllid cyhoeddus.

Hybu cynwysoldeb: Bydd yn rhaid i'r sefydliadau sy'n cyflenwi ein rhaglenni ddangos ymrwymiad i amrywiaeth, cynwysoldeb a chydraddoldeb.

Rydym am i'n rhaglenni cyflogadwyedd fod ar gael i bawb; rydym yn cynnwys ystyriaeth o effaith ein rhaglenni ar bobl â nodweddion gwarchodedig wrth i'r rhaglenni gael eu cynllunio, eu cyflwyno a'u gwerthuso. Byddwn yn cynnal adolygiad cydraddoldeb o Cymru'n Gweithio, PACE a Cymunedau am Waith er mwyn sicrhau eu bod yn gweithredu mewn modd sy'n gynhwysol ac yn sensitif i anghenion pobl a chanddynt nodweddion gwarchodedig. Byddwn yn ystyried effaith ein dulliau gweithredu ar fenywod, pobl anabl a phobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Byddwn yn monitro ein rhaglenni i sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau

Mae'n rhaid i ni sicrhau bod menywod yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar lefelau uwch mewn sefydliadau a sectorau, yn arbennig y rhai hynny sy'n cyflenwi rhaglenni wedi'u hariannu



**Sara Roy,
KWT Accounting, Glannau Dyfrdwy**

Bydd Llywodraeth Cymru'n darparu cymorth cyflogadwyedd wedi'i deilwra i'r unigolyn, a fydd yn ystyried amgylchiadau personol, rhwystrau, doniau ac uchelgais yr unigolyn.

Penderfynodd Sara Roy, 49 oed, roi'r gorau i'w gwaith i ofalu am ei mam ar ôl iddi gael diagnosis o glefyd Alzheimer. Gan fod ganddi ferch yn ei harddegau i ofalu amdani hefyd, roedd yn ei chael yn amhosib dal ati i weithio yn ogystal â gofalu am ei merch a'i mam. Pan fu farw ei mam y llynedd, doedd Sara ddim yn gwybod beth i'w wneud a doedd ganddi ddim digon o hyder i fynd yn ôl i fydd gwaith.

Dywedodd Sara, "Ar ôl bod allan o waith am ddegawd cyfan roeddwn yn teimlo nad oedd gen i'r sgiliau angenrheidiol i wneud y gwaith clerigol roeddwn

i'n arfer ei wneud. Wrth i'r byd digidol dyfu ac wrth i raglenni newydd gael eu cyflwyno byth a hefyd, roeddwn yn ymwybodol iawn ei bod yn debygol na fyddai gen i'r cymwysterau na'r cymwyseddau priodol angenrheidiol i allu cael swydd weinyddol. A dweud y gwir, roeddwn yn meddwl fy mod yn rhy hen i ailafael mewn gyrfa."

Gyda chymorth gan Lywodraeth Cymru, gwnaeth Sara gwrs sgiliau digidol rhan amser, a chafodd gymorth â'i CV a thechnegau cyfnewid. Cafodd leoliad gwaith deufis gyda chwmni KWT Accounting fel cynorthwydd cyfrifon. Ers hynny mae wedi'i chyflogi'n llawn amser ac mae'n dweud bod y cymorth a gafodd gan Lywodraeth Cymru'n "ffordd wych o'm helpu i fynd yn ôl i fydd gwaith ac i gael gwared ar y pryderon oedd gen i ynghylch fy oedran a'm gallu".

gan y llywodraeth. Byddwn hefyd yn monitro gwahaniaethau rhwng sectorau neu alwedigaethau. Byddwn yn monitro'n ofalus y canlyniadau cyflogaeth hirdymor i bobl sy'n defnyddio ein cymorth, gan ganolbwyntio'n arbennig ar fenywod.

Byddwn yn lleihau nifer y bobl anabl sy'n ddi-waith.

Gan weithio gyda phartneriaid, byddwn yn gosod targedau deng mlynedd priodol i ganolbwyntio ein hymdrechion.

Pan fydd yn briodol addasu i ddarpariaeth y brif ffrwd, byddwn yn annog sefydliadau sy'n cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru i ddarparu hyffordddeaethau wedi'u teilwra i'r bobl anabl sydd eu hangen.

Yng Nghymru, dim ond 45% o bobl anabl o oed gweithio⁹ sydd mewn cyflogaeth ar hyn o bryd, o gymharu â 79% o bobl nad ydynt yn anabl. Mae hwn yn fwlch cyflogaeth anabledd o 34 pwynt canrannol. Mae'r bwlch hwn yn fwy i bobl anabl nad oes ganddynt ddim cymwysterau, neu ddim ond ychydig o gymwysterau, ac i'r rhai a chanddynt gyflyrau penodol, megis cyflyrau iechyd meddwl neu sawl nam. Yng Nghymru, dywed Cyngor ar Bopeth fod pobl anabl bron

deirgwaith yn fwy tebygol o adael eu swyddi yn unrhyw flwyddyn.

Rydym yn cydnabod bod pawb yn wahanol, a bod gan bobl wahanol anghenion, galluoedd a gofynion. Bydd ein dull wedi'i deilwra i'r unigolyn o ddarparu cymorth yn helpu i gynnig atebion wedi'u teilwra, er enghraifft, i bobl anabl.

Mae budd-daliadau iechyd ac anabledd yn hanfodol i roi incwm sefydlog i bobl anabl o oed gweithio neu i'r rhai a chanddynt gyflwr iechyd hirdymor, ac i'w helpu i dalu costau byw ychwanegol. Gwnaed newidiadau sylweddol i fudd-daliadau lles yn sgil cyflwyno'r Credyd Cynhwysol a'r Taliad Annibyniaeth Personol. Byddwn yn gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru i ddeall sut y mae'r newidiadau hyn yn effeithio ar bobl anabl, a sut y gellir lliniaru'r effeithiau andwyol. Byddwn yn parhau i weithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i fonitro lefel y sancsiynau a orfodir o dan y Credyd Cynhwysol, ac i gael gwybod beth yn rhagor y gellir ei wneud i helpu pobl i osgoi hyn.

Byddwn yn helpu i ariannu cyd-leoli gwasanaethau lleol i symleiddio cymorth cyflogadwyedd i'r unigolyn.

Byddwn yn creu cysylltiadau gwell rhwng y gwasanaethau cyhoeddus rydym yn eu hariannu ac yn eu darparu. Byddwn yn hyrwyddo'r Porth Cyngor Cyflogaeth i wasanaethau cyhoeddus eraill, i'w gwneud yn haws i feddygon, awdurdodau tai neu weithwyr cymdeithasol, ymhlith eraill, i gyfeirio pobl at y cymorth cyflogadwyedd sydd ar gael.

Mae tystiolaeth y gall cyd-leoli gwasanaethau greu budd cadarnhaol, o safbwynt effeithlonrwydd ac o safbwynt hygyrchedd. Rydym yn annog cyd-leoli gwasanaethau lleol er mwyn symleiddio cymorth cyflogadwyedd i'r unigolyn. Rydym yn treialu cyd-leoli gwasanaethau drwy gyfrwng Tasglu'r Cymoedd a byddwn yn ystyried sut y gellid rhannu'r dull hwn o weithredu â rhannau eraill o Gymru. Ledled Cymru, mae Gyrfa Cymru, Busnes Cymru a Chanolfan Byd Gwaith yn gweithio mewn partneriaeth i rannu cyfleusterau lle y bo modd er mwyn sicrhau bod cwsmeriaid yn cael eu croesgyfeirio mewn ffordd fwy effeithlon.

Dylai cyd-leoli gynnwys ystod o wasanaethau iechyd lleol er mwyn hybu cyflogaeth yn well fel canlyniad clinigol cadarnhaol. Er y bydd gweithwyr gofal iechyd proffesiynol bob amser yn rhoi blaenoriaeth i angen clinigol, rydym am ei gwneud yn haws i feddygon teulu a gweithwyr

⁹ Pobl sydd wedi'u diffinio'n anabl yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010

iechyd proffesiynol cymunedol gyfeirio cleifion i gael gymorth cyflogadwydd os ydynt o'r farn y byddai hynny'n fuddiol. Mae cyd-leoli gwasanaethau gofal sylfaenol a chymunedol yn un ffordd o wneud hyn, a bwrw bod y cyfleusterau'n addas at y diben ac yn briodol ar gyfer yr angen yn lleol.

Byddwn yn cynorthwyo pobl â materion iechyd corfforol neu iechyd meddwl i gael cymorth cyflogadwydd.

Byddwn yn gweithio gydag Uned Gwaith ac Iechyd Llywodraeth y DU i dreialu gwasanaeth Cymorth Lleoliadau Unigol sy'n cynorthwyo pobl a chanddynt faterion iechyd meddwl mân i gymedrol i gael cymorth cyflogadwydd.

Gwyddom fod salwch corfforol neu feddyliol yn rhwystro llawer o bobl rhag cael gwaith neu aros mewn gwaith. Mae'r Gwasanaeth Mentora Cymheiriaid Di-waith yn cynorthwyo pobl sy'n ddi-waith yn y tymor hir ac sy'n gwella o gamddefnyddio alcohol neu salwch meddwl. Nod y Prosiect Cymorth yn y Gwaith yw atal pobl rhag colli eu swyddi oherwydd salwch. Mae Busnes Cymru hefyd yn hyrwyddo arferion cyflogaeth cyfrifol ac yn darparu cymorth

cysylltiedig i fusnesau i roi hyn ar waith.

Mae tystiolaeth yn dod i'r amlwg y gall modelau presgripsiynu cymdeithasol sy'n canolbwyntio naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol ar ganlyniadau gwaith fod yn effeithiol o ran cadw swyddi, dychwelyd i'r gwaith neu adsefydlu galwedigaethol¹⁰.

Rydym yn cyfrannu at gyfres o gynlluniau peilot ar gyfer mentrau presgripsiynu cymdeithasol er mwyn ychwanegu dimensiwn newydd i ofal clinigol cyfredol. Mae prosiect Valleys Steps¹¹ yn darparu cyrsiau rheoli straen ac ymwybyddiaeth ofalgar yn rhad ac am ddim i hybu iechyd meddwl a lles. Mae presgripsiynu cymdeithasol wedi'i gynnwys fel thema ar gyfer cyllid ymchwil ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, ac ar gyfer y Gronfa Arloesi i Arbed. Rydym wedi gwahodd ceisiadau am gyllid grant gan gyrff trydydd sector cenedlaethol yng Nghymru er mwyn cynnal cynllun peilot presgripsiynu cymdeithasol sy'n canolbwyntio ar iechyd meddwl. Byddwn yn monitro'r canlyniadau a'r gwaith gwerthuso ac effaith yr holl weithgareddau hyn yn fanwl. Bydd hyn yn ychwanegu at y sylfaen gynyddol o dystiolaeth ar bresgripsiynu cymdeithasol gan gynnwys ym maes chwaraeon a'r celfyddydau a fydd yn llywio

darpariaeth gwasanaethau iechyd yn y dyfodol.

Byddwn yn defnyddio fframweithiau cynllunio'r Gwasanaeth Iechyd i integreiddio polisïau iechyd a chyflogadwydd ymhellach, ac yn defnyddio fframwaith cynllunio'r Cynllun Tymor Canolig Integredig i annog Byrddau Iechyd i ystyried gwaith fel canlyniad iechyd.

Mae ein fframwaith canlyniadau iechyd y cyhoedd yn mesur y bwlch o ran cyflogadwydd rhwng y rhai a chanddynt gyflwr hirdymor a'r rhai nad oes ganddynt gyflwr o'r fath. Rydym wedi cyflwyno mesurau cyflawni penodol i gefnogi gwelliant o ran y canlyniad hwn. Byddwn yn ystyried ymhellach a allai'r canlyniad hwn fod yn rhan o fframwaith cyflawni'r GIG yn y dyfodol.

Mae ein rhaglenni iechyd yn gyfyngedig o ran maint ac amser ac maent yn aml yn cael eu darparu mewn rhanbarthau daearyddol penodol. Maent yn gyfyngau pwysig i brofi syniadau newydd a threialu modelau cymorth. Bydd gwerthuso'r rhaglenni hyn o gymorth i ddylanwadu ar ddarpariaeth gwasanaethau iechyd yn y dyfodol, er mwyn sicrhau bod yr arfer gorau'n cael ei roi ar waith ledled Cymru.

¹⁰ PPIW, Improving Health & Employment Outcomes through Joint Working, Bevan, S, Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth

¹¹ <http://www.valleysteps.org/>

Byddwn yn datblygu'r gweithgarwch peilot llwyddiannus a ddigwyddodd drwy Dasglu'r Cymoedd a'r rhaglen Swyddi Gwell yn Nes Adref i ddarparu darlun cyfannol o gymorth cyflogadwydd lleol a rhanbarthol.

Mae hyn yn dangos pwysigrwydd cysylltu cyfleoedd hyfforddi â chreu swyddi, y cludiant sydd ar gael a buddsoddi yn y gadwyn gyflenwi, a'r cwbl yn lleol ac yn rhanbarthol. Mae hyn yn ysgogi twf lleol ac yn sicrhau bod buddion ein camau gweithredu'n cael eu teimlo mewn cymunedau ledled Cymru.

Byddwn yn creu fframwaith cenedlaethol ar gyfer strategaeth a safonau.

Byddwn yn cydlynu ac yn monitro ein camau gweithredu i fynd i'r afael ag anweithgarwch economaidd a diweithdra gyda phartneriaid eraill yn y maes hwn er mwyn lleihau dyblygu gwaith ac er mwyn dysgu o arfer gorau. Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid allweddol yn y maes hwn yn rheolaidd ac yn rhanbarthol, i fonitro'r canlyniadau ac i sicrhau ein bod yn cadw at y nod o gyflawni

ein targedau o ran anweithgarwch economaidd a diweithdra.

Beth ydym ni am ei gyflawni?

Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â busnesau i ystyried swyddogaeth a chyfrifoldeb cyflogwyr i gynorthwyo gweithwyr i gyfrannu at greu cenedl hynod fedrus. Mae hyn yn golygu creu gwaith teg, swyddi sy'n rhoi gwobr ddigonol am y gwaith a wneir ac sy'n cynnig cyfleoedd gwirioneddol ac ystyrlon i symud ymlaen. Credwn fod uwchsgilio'r gweithlu'n ganolog i'n nod o gynyddu lefelau cynhyrchiant yng Nghymru. Byddwn yn gweithio gyda busnesau a sefydliadau i hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at weithwyr anabl a phobl o wahanol ddiwylliannau, ac yn eu hannog i greu gweithleoedd iach sy'n bodloni anghenion gweithwyr; gweithleoedd cynhwysol, lle y gall pobl ffynnu, waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau teuluol. Byddwn yn cynghori busnesau ynghylch sut i ddarparu'r blociau adeiladu ar gyfer rhagor o hyfforddiant a datblygu sgiliau a allai arwain at ddyrchafiad a symud ymlaen o ran gyrfa. Nid ydym yn disgwyl i fusnesau wneud hyn ar eu pen eu hunain; byddwn yn cydlynu ac yn hwyluso cyfleoedd ac yn cyfeirio pobl atynt, drwy Busnes Cymru a llwybrau eraill. Mae'r berthynas ddeinamig hon rhwng y Llywodraeth, cyflogwyr a

gweithwyr yn adlewyrchu'r gwaith partneriaeth sy'n ganolog i'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi.

Pam rydym yn gwneud hyn?

Mae'n rhaid i agwedd gynhwysol tuag at gyflogadwydd wneud mwy na chanolbwyntio ar gael pobl i mewn i swyddi yn unig; mae'n rhaid iddi hefyd ymdrin â symud ymlaen yn y gwaith a datblygu gyrfa. Mae angen y blociau adeiladu er mwyn sicrhau bod dysgu gydol oes a datblygu sgiliau drwy gydol gyrfa gyfan yn bosib i bawb. Mae hyn yn hanfodol er mwyn cyrraedd ein targedau i gael gwared ar y bwlch sgiliau rhyngom a gweddiill y DU, ac i'n gweledigaeth o Gymru fel cenedl hynod fedrus. Mae sgiliau lefel uchel yn sbardun pwysig o ran cynhyrchiant a rhaid i bawb allu cael cyfle i ennill y cymwysterau hyn.

Gall y Llywodraeth chwarae ei rhan i godi lefelau sgiliau drwy ysgolion, colegau a phrifysgolion, er mwyn sicrhau bod gweithlu Cymru yr un mor gymwys â gweithlu'r DU. Mae'n rhaid i gyflogwyr hefyd gydnabod eu cyfrifoldeb i uwchsgilio eu gweithlu er mwyn gwneud yn fawr o'u potensial ac annog twf. Byddwn yn datblygu ac yn profi ymyriadau sy'n ymwneud â symud ymlaen mewn swyddi yn y sectorau sylfaenol ac allweddol yn unol â'n Cynllun Gweithredu ar yr Economi. Bydd hyn yn ein cynorthwyo i ddeall graddfa a natur yr her a chanfod a datblygu modelau sy'n seiliedig

ar dystiolaeth ar gyfer symud ymlaen mewn swyddi yn y sectorau sylfaenol allweddol (e.e. gofal); a rhannu'r modelau â chyflogwyr allweddol a lledaenu'r dystiolaeth a'r gwersi a ddysgwyd.

Mae angen i gyflogwyr gydnabod ei bod yn fuddiol iddynt sicrhau eu bod yn darparu gweithle hapus ac iach ac mae cysylltiad amlwg rhwng iechyd a lles gweithlu a chynhyrchiant busnes.

Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi cyhoeddi ffigurau sy'n dangos bod 31.2 miliwn o ddyddiau gwaith wedi cael eu colli yn y DU yn 2016-17 oherwydd salwch a oedd yn gysylltiedig â gwaith ac anafiadau yn y gweithle nad oeddent yn rhai angheuol. Anhwylderau cyhyrsgerbydol a straen, iselder neu orbryder oedd yn gyfrifol am y mwyafrif o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch a oedd yn gysylltiedig â gwaith¹². Nid yw llawer o'r cyflyrau hyn yn golygu o reidrwydd na all pobl weithio; gydag ymyriadau cynnar neu addasiadau ar ôl diagnosis, mae modd parhau i weithio. Mae 33.4% o bobl sy'n economaidd anweithgar ond a fyddai'n hoffi gweithio allan o waith oherwydd salwch dros dro neu hirdymor¹³.

Mae gweithleoedd cynhwysol yn hanfodol; mae cyflogwyr sydd, yn anfwriadol, yn eithrio pobl oherwydd eu cefndir, eu hunaniaeth neu eu hamgylchiadau teuluol, neu oherwydd eu bod yn anabl, ar eu colled o ran cronfa bwysig o dalent. Mae Cymru'n colli allan ar y cyfraniad economaidd y gall y grwpiau hyn ei wneud.

Sut y bydd hyn yn gweithio?

Bydd y Contract Economaidd a amlinellir yn ein Cynllun Gweithredu ar yr Economi'n annog busnesau i gefnogi iechyd, lles a chynnydd eu staff.

Mae datblygu sgiliau'n barhaus a dysgu gydol oes yn hollbwysig. Bwriedir i'r Meysydd Gweithredu a amlinellir yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi helpu busnesau i wynebu heriau allweddol y dyfodol, gan gynnwys sicrhau bod anghenion sgiliau'n cyd-fynd â'r hyn sydd ar gael. Bydd yn rhaid i unrhyw fusnes sydd am gael cymorth ariannol uniongyrchol lunio cynigion sy'n ymateb i o leiaf un o'r pum maes gweithredu ac yn cyd-fynd â'r maes hwnnw, gan gynnwys cyflogaeth o safon uchel, datblygu

sgiliau a gwaith teg. Bydd ein Contract Economaidd hefyd yn annog busnesau i wneud mwy i feithrin dysgu gydol oes a datblygu sgiliau eu gweithlu. Bydd ein busnesau, ein sectorau a'n heconomi'n gryfach o gael gweithlu mwy medrus.

Er mwyn creu ein cenedl hynod fedrus, mae'n rhaid i weithwyr allu cael cyfleoedd i ddatblygu eu sgiliau a dysgu drwy gydol eu hoes, a'r hyblygrwydd i wneud hyn tra byddant yn gweithio. Bydd yn rhaid i fusnesau sy'n gwneud cais am gymorth ariannol uniongyrchol ddangos ymrwymiad i gyfres o feini prawf a fydd yn sbarduno arferion busnes tecach, mwy cyfrifol a thwf cynhwysol. Mae hyn yn cynnwys ymrwymiad i hybu gwaith teg ac iechyd, gan gynnwys pwyslais ar iechyd meddwl, sgiliau a dysgu yn y gweithle.

Rydym yn cydnabod mai dull sectoraidd gydag ymrwymiad cryf gan gyflogwyr yw'r ffordd fwyaf effeithiol o ddatblygu llwybrau i weithwyr gael symud ymlaen sy'n sicrhau nad yw doniau a sgiliau'n cael eu colli yn y sector.

Byddwn yn sicrhau ein bod yn dilyn cod ymarfer Llywodraeth Cymru ar gyflogaeth foesegol yng nghadwyni cyflenwi'r Llywodraeth.

¹² 8.9 miliwn a 12.5 miliwn, yn y drefn honno

¹³ <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/economicinactivity/datasets/economicinactivitybyreasonseasonallyadjustedinac01sa>



Claudio Belotti Uchel Feistr, Hiut

Mae'n hanfodol fod pobl yn cael cyfleoedd i ailhyfforddi neu i ddatblygu eu sgiliau yn ystod eu gyrfa. Bydd hynny'n arbennig o bwysig wrth i'r gweithlu heneiddio, gan ei bod yn bosib y bydd angen i weithwyr a chyflogwyr ailystyried neu adolygu natur y tasgau i weithwyr hŷn.

Dechreuodd cwmni Hiut Denim wneud jîns yn Aberteifi ar ôl i'r ffatri flaenorol, a oedd yn cyflogi 10 y cant o'r boblogaeth leol, gau. Mae Claudio Belotti, Uchel Feistr 64 mlwydd oed yn Hiut, sy'n gwneud jîns ers mwy na 40 o flynyddoedd, yn disgrifio ei waith:

"Rhan o'm swydd yw hyfforddi'r bobl ifanc sy'n dechrau yma, i helpu i fagu to newydd o wneuthurwyr jîns. Rwy'n hyfforddi dyn ifanc o'r enw Robert i wneud gwaith torrwr ac fe fydd ryw ddydd yn cymryd yr awenau gen i. Mae llawer i'w ddysgu ac rydw innau hefyd yn dal i ddysgu, am wahanol ddeunyddiau, gwahanol doriadau, a gwahanol ffyrdd o roi'r dilledyn at ei gilydd. Ond mae hynny'n rhan o bleser y gwaith."

Mae David Hieatt, cyd-sylfaenydd Huit Denim, wedi ymrwmo i fuddsoddi mewn gweithlu o bob oed ac meddai, *"Mae gan ein Huchel Feistri, pobl fel Claudio, sgiliau eithriadol ac oes o brofiad, ac mae hynny'n cael ei roi ar waith bob dydd. Rydym wedi creu lle yma iddyn nhw gael gwneud y gwaith gorau a wnaethant erioed a lle y gallant drosglwyddo'r sgiliau hynny i'r prentisiaid, sef curiad calon a dyfodol y cwmni."*

Pwysleisio cyfrifoldeb cyflogwyr i uwchsgilio eu gweithwyr, cefnogi eu staff a darparu gwaith teg

Byddwn yn gweithio gyda Chyddfederasiwn Diwydiant Prydain, Ffederasiwn y Busnesau Bach, Sefydliad y Cyfarwyddwyr a Siambrau Masnach i ddarparu cyfleoedd i gyflogwyr i rannu arfer gorau er mwyn cael y gorau o'u gweithlu a byddwn yn annog busnesau i gydnabod y rhan gadarnhaol y mae aelodaeth Undebau Llafur yn ei chwarae o ran twf, cynhyrchiant ac ymroddiad eu gweithlu.

Mae hyn yn cynnwys cymorth adnoddau dynol priodol, cyfrifoldeb busnes a chynllunio ar gyfer dilyniant. Mae rheolaeth wael yn ysgogi cryn dipyn o anfonlonrwydd yng Nghymru, ac mae 53% o gyflogeion yn dweud mai dyma'r prif reswm dros fod wedi'u dadrithio yn y gwaith. Byddwn yn cefnogi cyflogwyr drwy'r cynnig penodol gan Busnes Cymru.

Byddwn yn annog busnesau i gydnabod y rhan gadarnhaol y gall aelodaeth Undebau Llafur ei chwarae o ran twf, cynhyrchiant ac ymroddiad eu gweithlu¹⁴.

Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall undebau llafur gael effaith gadarnhaol nid yn unig ar dwf a chynhyrchiant, ond hefyd o ran creu gweithleoedd mwy diogel drwy fentrau fel Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF), datblygu cyflogadwyedd a sgiliau hanfodol y gweithlu, gyda phwyslais penodol ar gael gwared ar rwystrau i ddysgwyr anhraddodiadol.

Er ein bod fel arfer yn cysylltu Entrepreneuriaeth â diffiniad "cul" o sefydlu busnesau mae'n rhaid i ni hefyd annog diffiniad "ehangach" sy'n ystyried datblygu ac annog y meddylfryd entrepreneuriaidd sydd ei angen ar fusnesau Cymru ac mewn gwasanaethau cyhoeddus i sbarduno arloesi a thwf, p'un ai'r unigolyn hwnnw yw'r entrepreneur ai peidio. Mae'r diffiniad ehangach hwn yn cyd-fynd ag anghenion busnes ac yn nodi newid agwedd, ymddygiad a meddylfryd y gellir ei archwilio'n well ar draws nifer o feysydd.

Byddwn yn parhau i ddarparu prentisiaethau o safon i bobl o bob oed sy'n gysylltiedig â sectorau blaenoriaeth cenedlaethol a rhanbarthol.

Byddwn yn cynnig nifer cynyddol o sgiliau technegol a sgiliau lefel uwch mewn prentisiaethau ar lefel 3 ac uwch (gan gynnwys Prentisiaethau Gradd) a lle mae darpariaeth prentisiaethau ar gael ar lefelau is, bydd disgwyl i sectorau ddarparu a hyrwyddo cyfleoedd i symud ymlaen i swyddi gwell. Bydd ein prentisiaethau gradd cychwynnol yn canolbwyntio ar feysydd lle rydym wedi nodi bod prinder sgiliau.

Byddwn yn annog Cwmnïau Angori a Sefydliadau Angori yn benodol i arwain y blaen o ran darparu prentisiaethau ac o ran darparu cyfleoedd i bobl anabl, a byddwn yn annog busnesau bach a chanolig i ddod ynghyd i gynnig prentisiaethau ar y cyd, fel y dangoswyd yn llwyddiannus ym maes peirianeg ym Mlaenau Gwent.

Yn y papur "Cysoni'r model Prentisiaethau ag anghenion economi Cymru" mae Llywodraeth Cymru'n amlinellu sut y byddwn yn

¹⁴ <http://www.123helpme.com/role-trade-union-can-play-in-productivity-preview.asp?id=266116>

gwneud y system Prentisiaethau yn fwy hyblyg ac ymatebol i anghenion busnes sy'n prysur newid. Rydym wedi sefydlu Bwrdd Cyngori Cymru ar Brentisiaethau, dan arweiniad cyflogwyr, i'n cynorthwyo â hyn. Rydym yn buddsoddi tua £115 miliwn y flwyddyn i greu 100,000 o brentisiaethau o safon yn nhymor y Cynulliad hwn. Rydym yn cydnabod yr effaith y mae ardoll prentisiaethau'r DU yn ei chael ar sefydliadau mawr yng Nghymru. Byddwn yn ymateb lle y bo hynny'n bosib i anghenion busnesau ac ar yr un pryd yn ystyried anghenion ehangach economi Cymru, ond ni fyddwn yn cyfaddawdu ar ansawdd y ddarpariaeth prentisiaethau.

Byddwn yn estyn ein dull gweithredu i brosesau caffael a'r angen i gynnwys budd i'r gymuned ym mhob contract buddsoddi cyfalaf sylweddol.

Gwneir hyn gan gadw golwg briodol ar yr effaith ar y sector adeiladu cenedlaethol er mwyn sefydlu partneriaeth rhwng y Llywodraeth a byd busnes sy'n sbarduno buddsoddi cyhoeddus ac iddo ddiben cymdeithasol

Mae ein rhaglen Cartrefi a Lleoedd yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhai sy'n cael cymorth ariannol i adnewyddu tai cymdeithasol ac adeiladu rhai newydd sicrhau cymaint â phosib o fudd i'r gymuned – yn enwedig

swyddi a hyfforddiant – a defnyddio Pecyn Cymorth Budd i'r Gymuned Gwerth Cymru i adrodd ynghylch eu perfformiad. Mae hyn wedi sicrhau buddion sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf i rai o'n cymunedau tlotaf.

Byddwn yn gosod targedau i gynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith.

Byddwn yn gweithio i gynyddu nifer y cyflogwyr sy'n rhoi pwyslais ar greu gweithleoedd sy'n amgylcheddau cynhwysol a chefnogol i bobl anabl ac i bobl a chanddynt gyflyrau iechyd hirdymor. Byddwn yn herio cyflogwyr i feddlwl yn greadigol ynghylch y ffordd y maent yn cynllunio swyddi ac yn recriwtio pobl i'w llenwi.

Byddwn yn cynyddu nifer y cyflogwyr sydd wedi ymrwymo i gymryd rhan yn rhaglen Cymru lach ar Waith i roi hyd yn oed mwy o bwyslais ar greu gweithleoedd sy'n amgylcheddau cynhwysol a chefnogol i bobl anabl ac i bobl a chanddynt gyflyrau iechyd hirdymor.

Mae tystiolaeth gref ei bod yn fuddiol i gyflogwyr wella lles eu staff, yn enwedig y rhai y mae perygl iddynt orfod cymryd absenoldeb hirdymor oherwydd salwch. Mae rhaglen Cymru lach ar Waith a ddarperir gan lechyd Cyhoeddus Cymru yn cynorthwyo cyflogwyr i helpu pobl yng Nghymru

i gadw'n heini ac yn iach fel y gallant aros mewn gwaith, neu ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o salwch. Mae'r cymorth yn cynnwys cyngor wyneb yn wyneb, gwybodaeth ar y we a rhaglenni gwobrwyo. Mae 36% o gyflogwyr Cymru wedi ymrwymo hyd yma, ac rydym am weld hynny'n cynyddu. Byddwn yn gwerthuso effaith y rhaglen hon er mwyn llywio datblygiadau yn y dyfodol.

Ar sail yr hyn a ddysgwyd o raglen Esgyn, sy'n rhoi pobl mewn swyddi yn y Gwasanaeth Iechyd, byddwn yn gofyn i gyrff cyhoeddus ystyried arferion recriwtio arloesol a all greu cyfleoedd i bobl sydd wedi bod yn economaidd anweithgar yn y tymor hir.

Byddwn yn annog mwy o gyflogwyr yng Nghymru i gynnig cyfle i ddefnyddio gwasanaethau iechyd galwedigaethol. Gall hyn fod yn broblem yn arbennig i fusnesau bach a chanolig sy'n cael trafferth cael hyd i adnoddau ar gyfer gwasanaethau o'r fath. Byddwn yn archwilio ffyrdd o'u hwylyso a'u cynorthwyo, gan ddefnyddio llwyfannau fel Busnes Cymru. Er enghraifft, gallai busnesau bach ddod at ei gilydd er mwyn defnyddio gwasanaethau ar y cyd, neu gallai Cwmnïau Angori werthu cyfleoedd i ddefnyddio eu darpariaeth fewnol neu gael eu cymell i ganiatáu i'w cadwyn gyflenwi fanteisio ar eu darpariaeth iechyd galwedigaethol yn rhan o gontractau caffael cyhoeddus.



Daw Mohammad o Affganistan yn wreiddiol ac roedd yn byw fel ffoadur yn y DU. Roedd yn hawlio lwfans ceisio gwaith tra'n chwilio am swydd AD – maes yr oedd ganddo radd meistr ynddo a saith mlynedd o brofiad gwaith. Ond doedd gan Mohammad ddim profiad o weithio yn y DU na chymwysterau yn y maes hwn. Felly, roedd wedi dechrau chwilio am swydd mewn siop neu dŷ bwyta gan ei fod yn ei chael yn anodd cynnal ei deulu ar y lwfans ceisio gwaith yn unig.

Fe wnaeth Mohammad gwrdd â Natalie yn Hyb Rhymni, ac esboniodd hi fanteision rhaglen Esgyn wrtho a thrafod pa gymorth y byddai ei angen arno i ddod o hyd i waith. Gyda chymorth y rhaglen, dechreuodd Mohammad ar leoliad gwaith tri mis yn lechyd Cyhoeddus Cymru fel cynorthwydd AD.

“Fe ddysgais i lawr gan bawb, yn enwedig fy ngoruchwylwraig...roedd hi'n gefnogol iawn a hi roddodd fy ngeirda proffesiynol cyntaf imi.”

Daliodd Mohammad i geisio am swyddi AD ac roedd yn dechrau llwyddo i gael cyfweiliadau. Ond ni chafodd gynnig swydd am nad oedd y cymwysterau perthnasol ganddo i weithio yn y DU.

Helpodd Natalie ef i ddod o hyd i gwrs CIPD lefel 5 yng Ngholeg Caerdydd a'r Fro a chafodd gymorth ariannol i dalu amdano drwy gronfa goresgyn rhwystrau Esgyn. Yn ystod ei gyfnod astudio, ac o ganlyniad i gymorth rhaglen Esgyn, llwyddodd Mohammad i gael swydd amser llawn fel Hyfforddai Budd-daliadau yng Nghyngor Caerdydd. Aeth ymlaen i gwblhau ei gwrs ac erbyn hyn mae'n aelod cyswllt o CIPD.

“Dw i'n hapus iawn gan fy mod yn cymryd rhan lawn mewn cymdeithas – dw i'n talu fy nhreth a'm rhent a'r dreth gyngor. Galla i fforddio prynu dillad a theganau i'r plant a mynd â nhw allan i fwyta...fyddai hynny ddim wedi bod yn bosib heb help rhaglen Esgyn. Diolch yn fawr iawn.”

Byddwn yn annog cyflogwyr i frwydro yn erbyn stigma iechyd meddwl drwy roi ar waith y gwersi a ddysgwyd o ymgyrch Amser i Newid Cymru.

Byddwn yn disgwyl i sefydliadau a busnesau sy'n cael arian gan Lywodraeth Cymru benodi hyrwyddwyr yn y gweithle yn eu sefydliadau.

Er mwyn annog gweithleoedd cynhwysol, byddwn yn monitro effaith ein polisïau ar grwpiau gwarchodedig.

Mae pobl yng Nghymru sy'n wynebu risg uwch o gyflogaeth wael ac sy'n cael eu hatal ar hyn o bryd rhag gwireddu eu potensial er gwaetha'r ffaith bod ganddynt y sgiliau a'r wybodaeth y mae cyflogwyr yn chwilio amdanynt. Mae'r rhwystrau sylfaenol yn cynnwys tuedd anymwybodol mewn arferion cyflogaeth, er enghraifft tuag at bobl anabl, menywod, neu gymunedau du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Byddwn yn gweithio gyda busnesau a sefydliadau i annog arferion gweithio mwy hyblyg ac i hyrwyddo cyflogaeth gynhwysol yn enwedig yn ystod prosesau recriwtio a dyrchafu.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 14.8% yng Nghymru ac mae menywod yn fwy tebygol o fyw mewn tlodi. Gallai arferion gweithio hyblyg fod o gymorth yn hyn o beth. Byddwn yn parhau i annog cwmnïau i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

Byddwn yn gweithio gyda Stonewall a sefydliadau cydraddoldeb eraill gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i archwilio'r opsiynau ar gyfer datblygu'r Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle a ddatblygwyd gan Stonewall. Mae'r mynegai hwn yn annog cyflogwyr i fesur eu cynnydd o ran cynnwys pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol yn y gweithle.

Byddwn yn cymryd camau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Byddwn yn gweithio gyda Chwarae Teg a phartneriaid eraill i sicrhau bod gwaith rhan-amser yn cael ei wobrwyo'n gyfartal a bod menywod yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar lefelau uwch mewn sefydliadau a sectorau. Byddwn hefyd yn monitro gwahaniaethau rhwng sectorau a galwedigaethau.

Byddwn yn dadansoddi'r wybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru a gyflwynir gan gwmnïau sy'n cyflogi dros 250 o bobl ac yn gweithio gyda'r cwmnïau hynny sydd â record wael yn y maes hwn i wella'r sefyllfa.

Beth ydym ni am ei gyflawni?

Mae'n rhaid i'n system gyflogadwyedd genedlaethol ystyried y cyd-destun lleol a rhanbarthol. Byddwn yn gweithredu mewn dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth o ran cyflenwad a galw yn y farchnad lafur. Yn y tymor byr i'r tymor canolig, byddwn yn chwilio'r gorwel er mwyn sicrhau bod digon o bobl a chanddynt y sgiliau a'r cymwysterau priodol yn barod i ddod ymlaen, fel yr amlinellir yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi. Rydym hefyd yn ymwybodol iawn o'r effaith y gallai ffactorau megis ymadael â'r UE a demograffeg ein poblogaeth sy'n heneiddio ei chael ar lefelau staffio ac rydym yn gweithio i fynd i'r afael â hyn, yn enwedig mewn sectorau lle mae'r effaith yn debygol o fod yn anghymesur.

Ymateb i'r bylchau presennol o ran sgiliau a'r rhai a ragwelir

Pam rydym yn gwneud hyn?

Mae angen i ni wneud pethau'n wahanol i ymateb i anghenion y farchnad a'r gymdeithas wrth iddynt newid. Er ei bod yn hynod o anodd darogan beth fydd swyddi'r dyfodol, byddai'n annoeth hyfforddi gormod o bobl i wneud yr un swyddi mewn marchnad hynod gystadleuol, a ninnau'n ei chael yn anodd dod o hyd i bobl â sgiliau mewn meysydd eraill.

Mae angen i ni wneud pethau'n wahanol i ymateb i anghenion y farchnad a'r gymdeithas wrth iddynt newid. Er ei bod yn hynod o anodd darogan beth fydd swyddi'r dyfodol, byddai'n annoeth hyfforddi gormod o bobl i wneud yr un swyddi mewn marchnad hynod gystadleuol, a ninnau'n ei chael yn anodd dod o hyd i bobl â sgiliau mewn meysydd eraill.

Sut y bydd hyn yn gweithio?

Byddwn yn cael gwared ar y bwlch sgiliau rhwng Cymru a gweddill y DU ar bob lefel cymhwyster ymhen deng mlynedd, ac yn sicrhau ein bod yn y dyfodol o leiaf yn cynnal ein perfformiad o gymharu â gweddill y DU.

Byddwn yn parhau i ganolbwyntio'n ddiildio ar wella cyrhaeddiad addysgol yn ein hysgolion, ein prifysgolion a'n darparwyr hyfforddiant.

Mae lefelau sgiliau, a sgiliau uwch yn arbennig, hefyd yn bwysig er mwyn sbarduno cynhyrchiant. Mae lefelau cyffredinol cymwysterau oedolion o oed gweithio yng Nghymru wedi bod yn codi, fel y mae'r dangosyddion lles cenedlaethol yn ei ddangos. Mae'r data diweddaraf yn awgrymu bod gan 78 y cant o oedolion o oed gweithio sy'n 18 oed neu'n hŷn gymwysterau lefel 2 (5 TGAU A*-C neu'r hyn sy'n cyfateb), mae gan 58 y cant gymwysterau lefel 3 (2 Safon Uwch neu'r hyn sy'n cyfateb) ac mae gan 37 y cant gymhwyster ar lefel uwch neu gymhwyster cyffelyb.

Mae'r ffigurau hyn ychydig yn is na chyfartaledd y DU ar lefelau 2 a 3, ond mae'r bwlch yn tyfu ar gyfer cymwysterau ar lefel uwch. Mae'r bwlch cymharol o ran lefelau cymwysterau rhwng Cymru a'r DU wedi bod yn debyg dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, er bod oedolion yng Nghymru yn fwy tebygol o fod â chymwysterau da nag oedolion mewn llawer rhan o Loegr (yng Nghanolbarth a Gogledd Lloegr).

Er mwyn gwneud hyn bydd angen deall bod yn rhaid i gyflogwyr ysgwyddo rhywfaint o'r cyfrifoldeb dros uwchsgilio eu gweithlu.

Mae'n amlwg bod lefelau cymryd rhan mewn dysgu yn anghyfartal. Er enghraifft, mae pobl mewn grwpiau cymdeithasol-economaidd uwch ddwywaith yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn dysgu na'r rhai mewn grwpiau is. Yn yr un modd, mae'r rhai a adawodd addysg lawn amser yn 21 mlwydd oed neu'n hŷn gryn dipyn yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn dysgu o gymharu â'r rhai a adawodd yn 16 mlwydd oed neu'n iau¹⁵. Mae hyn yn rhoi pen draw ar ddyheadau, yn atal llawer o bobl rhag gwireddu eu potensial ac yn dal ein heconomi yn ôl. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i gydnabod hyn ac i weithredu, ac rydym yn barod i ddarparu fframwaith i'w helpu.

Mae ein huchelgeisiau a'n diwygiadau i'r cwrwllwm a amlinellir yn Addysg –Cenhadaeth Ein Cenedl yn pwysleisio ein penderfyniad i ganolbwyntio ar sicrhau bod disgyblion yn gadael y system addysg yn gymwys yn y sgiliau sylfaenol ac yn gallu addasu i anghenion yr economi a'r gymdeithas wrth iddynt newid.

Roedd adroddiad Donaldson yn nodi'r amcanion allweddol i'n system addysg yn y dyfodol er mwyn darparu

- dysgwyr uchelgeisiol, galluog, sy'n barod i ddysgu gydol eu hoes;
- cyfranwyr creadigol, llawn menter, sy'n barod i chwarae rhan lawn mewn bywyd a gwaith;

¹⁵ Power to the People, The case for Personal Learning Accounts. Institute for Learning and Work Gorffennaf 2016

- dinasyddion moesegol, gwybodus, o Gymru a'r byd; ac
- unigolion iach, hyderus, sy'n barod i fyw bywydau llawn fel aelodau gwerthfawr o gymdeithas.

Byddwn yn amlinellu fframwaith cenedlaethol i flaenoriaethu'r meysydd lle y gwelwn botensial o ran twf a bylchau o ran sgiliau, gan ganolbwyntio'n benodol ar y meysydd y nodwyd eu bod yn flaenoriaethau yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi.

Bydd y rhain yn cynnwys gwasanaethau y gellir eu masnachu, gweithgynhyrchu uchel ei werth a galluogwyr. Rydym yn buddsoddi mewn addysg a datblygu sgiliau ym mhob un o'r rhain fel y gall pobl yng Nghymru gael swyddi a gyrfaoedd cynaliadwy o safon, a ffynnu a symud ymlaen ynddynt. Mae buddsoddi mewn gweithgynhyrchu uwch, adeiladu a phrentisiaethau a chyfleusterau hyfforddi digidol: TGCh ar bob lefel wedi mynd law yn llaw â buddsoddiadau tebyg mewn ymchwil ac arloesi drwy'r Sefydliad Ymchwil Gweithgynhyrchu Uwch

yng Nglannau Dyfrdwy, y Catapwlt Lled-ddargludyddion Cyfansawdd yng Nghaerdydd, Canolfan Arloesi Adeiladu Cymru yn Abertawe, cyfleuster ynni adnewyddadwy SPECIFIC yng Nghastell-nedd, yr Academi Meddalwedd yng Nghasnewydd ac Athrofa'r Gwyddorau Biolegol, Amgylcheddol a Gwledig (IBERS) yn Aberystwyth.

Mae buddsoddiadau tebyg yn yr arfaeth i gynorthwyo i ddatblygu'r sgiliau sy'n angenrheidiol ar gyfer Wylfa Newydd a thechnolegau modurol yng Nghymoedd y De. Drwy'r gwaith buddsoddi, addysg a datblygu sgiliau hwn, byddwn yn gwella'r cyfleoedd i genedlaethau heddiw a chenedlaethau'r dyfodol yng Nghymru, gan ddefnyddio datblygiadau technolegol megis deallusrwydd artifisial ac awtomeiddio, a mynd i'r afael ar yr un pryd â heriau megis Brexit, yr angen i ddatgarboneiddio, a phoblogaeth sy'n heneiddio.

Rydym wrthi'n ystyried priodoldeb datblygu canolfannau arbenigol i ganolbwyntio ar gymorth technegwyr ym meysydd Adeiladu, Peirianeg a Digidol, Awtomeiddio, Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol.

Gwyddom fod nifer o ddiwydiannau y gellid gwneud mwy i'w diogelu ar gyfer y dyfodol wrth i ni symud i mewn i'r Pedwerydd Chwyldro Diwydiannol. Byddwn yn annog diwydiannau i weithio tuag at Ddiwydiant 4.0 ac yn gweithio gyda

cholegau i annog partneriaethau â diwydiant er mwyn cyflwyno hyn. Byddwn yn rhoi sylw penodol i anghenion adeiladu, lletygarwch, iechyd, gofal, twristiaeth, cyllid a pheirianeg.

Byddwn yn cryfhau llywodraethiant ac arbenigedd y Partneriaethau Sgiliau Lleol i sicrhau eu bod yn darparu arweiniad rhanbarthol a gwybodaeth gadarn am y farchnad lafur, gan ddefnyddio cymhellion ariannu i gynyddu eu dylanwad ar ddarpariaeth sgiliau ym mhob rhanbarth.

Mae'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi yn amlinellu dull rhanbarthol o ymdrin â datblygu economaidd, er mwyn cynorthwyo i deilwra ein darpariaeth i heriau a chyfleoedd penodol mewn gwahanol rannau o Gymru. Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid i fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd twf lleol, teilwra gweithgareddau i anghenion penodol rhanbarthau a chynorthwyo pob rhan o Gymru i elwa ar y twf. Penodwyd Prif Swyddogion Rhanbarthol ledled y tri rhanbarth i weithio ar y cyd ac i feithrin cyswllt ag Awdurdodau Lleol, y sector preifat a'r

Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol er mwyn datblygu cyfleoedd ar gyfer twf a theilwra gweithgarwch i gyd-fynd â gofynion unigryw pob rhanbarth. Bydd y dull hwn yn gwneud y defnydd gorau o ddata am ardaloedd twf rhanbarthol fel bod y camau gweithredu'n ymateb i anghenion economi Cymru.

Mae'r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol yn cefnogi blaenoriaethau a nodwyd gan Ardaloedd Menter, Bargeinion Dinesig a Bargeinion Twf, yn ogystal â chydweithio ar draws ffiniau. Byddwn yn defnyddio eu gwybodaeth, sy'n cael ei harwain gan gyflogwyr, i gael gwybod beth sy'n gweithio a beth sydd ei angen i wella gwasanaethau cyflogadwyedd a sgiliau yn rhanbarthol ac yn lleol drwy gyfrwng y Cynlluniau Cyflogaeth a Sgiliau Rhanbarthol. Mae rhannu gwybodaeth mewn modd mwy cydlynol rhwng gwasanaethau gyrfaoedd a chymorth busnes ac entrepreneuriaeth yn ganlyniad allweddol i'r cyswllt agosach rhwng Gyrfa Cymru a Busnes Cymru.

Byddwn yn dylanwadu ar y ddarpariaeth mewn colegau addysg bellach, ysgolion a darparwyr dysgu seiliedig ar waith.

Byddwn yn newid y fformiwla ariannu i ymateb i ofynion y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol a fydd yn blaenoriaethu sectorau neu gymwysterau penodol.

Nid yw mwy o'r un peth yn dderbyniol. Mae angen i ni hyfforddi pobl ar gyfer swyddi sy'n bodoli a rhoi iddynt y sgiliau a'r gallu i addasu er mwyn ymateb i farchnadoedd swyddi'r dyfodol. Mae angen i ni gyflwyno hyn yn ofalus ac mewn partneriaeth â darparwyr, er mwyn osgoi creu mwy o bobl sy'n NEET.

Byddwn yn monitro datblygiadau yn Lloegr a allai ddylanwadu ar ddarpariaeth ac anghenion busnesau yng Nghymru. Byddwn yn gwrando'n ofalus ar bryderon busnesau ynghylch cyflwyno'r Ardoll Prentisiaethau, ond ni fyddwn yn cyfaddawdu ar ansawdd y ddarpariaeth yng Nghymru a byddwn yn sicrhau bod anghenion ehangach yr economi'n cael eu hystyried. Yn ogystal, byddwn yn monitro cyflwyno lefelau T yn Lloegr (y cymwysterau technegol newydd sy'n cael eu cynnig) a byddwn yn gweithio i sicrhau bod datblygiadau yng Nghymru'n deall yr angen i gymwysterau fod yn drosglwyddadwy.

Byddwn yn annog cydnabyddiaeth i'r Gymraeg fel sgil ymhlith cyflogwyr yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Byddwn yn annog rhagor o gyswllt rhwng y sectorau addysg bellach a dysgu seiliedig ar waith a'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol er mwyn cynyddu nifer y cymwysterau technegol a galwedigaethol sydd ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg er mwyn cyrraedd y nod o gael miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050.

Byddwn yn annog cyflogwyr a chyflogeion i ddeall bod y Gymraeg yn sgil gwerthfawr yn y gweithle, a byddwn yn annog cyflogwyr i gynyddu defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle drwy ein mentrau megis laith Gwaith.

Byddwn yn annog siaradwyr Cymraeg sy'n economaidd anweithgar i ddeall gwerth eu sgil yn llawn. Drwy ddiwygio'r ffordd rydym yn asesu gallu yn y Gymraeg mewn ysgolion, byddwn yn cynnig ffordd haws i gyflogwyr i fesur cymhwysedd yn y Gymraeg yn y dyfodol.

Byddwn yn gweithio gyda Phrifysgolion, ysgolion a Gyrfa Cymru i weld sut y gallant roi gwybodaeth well i ddysgwyr.

Byddwn yn annog dysgwyr i ddilyn cyrsiau a fyddai'n fuddiol i economi Cymru, gyda chyfleoedd gwaith a lefelau incwm uwch. Byddwn yn ystyried sut y gallwn gadw myfyrwyr sy'n cael eu hyfforddi yng Nghymru a sicrhau eu bod yn aros yng

Nghymru neu sut y gallwn annog y rhai sy'n mynd i ffwrdd i hyfforddi i ddod yn ôl.

Mae'n bwysig bod myfyrwyr yn gwybod cyn dilyn cyrsiau academiaidd neu alwedigaethol beth yw'r potensial o ran swyddi ac enillion ar ddiwedd eu cwrs.

Yng nghyd-destun newidiadau sy'n gweddnewid natur gwaith a'n marchnad lafur genedlaethol, rydym wedi ymrwymo i newid yn sylweddol lefel y cyswllt rhwng busnesau ac ysgolion a cholegau fel bod y rhai sydd mewn addysg yn clywed yn uniongyrchol gan gyflogwyr a chyflogeion eu hunain am y newid yn natur y gwaith, a'r sgiliau, y wybodaeth a'r doniau y mae angen iddynt eu datblygu er mwyn llwyddo yn eu gyrfaedd eu hunain. Mae gan brofiadau gwaith, ymweliadau gan gyflogwyr, gweminarau sy'n benodol i sectorau, ffeiriau gyrfaedd a chyfres o wasanaethau a chymorth digidol i gyd ran i'w chwarae a byddwn yn datblygu meincnodau cenedlaethol, a mesurau perfformiad ac ansawdd i sbarduno canlyniadau a chydweithio effeithiol rhwng ysgolion, colegau, Gyrfa Cymru a chyflogwyr.

Rydym yn ymgynghori ynghylch strwythur ariannu a chyflenwi diwygiedig ar gyfer dysgu i oedolion yng Nghymru.

Byddwn yn defnyddio Bagloriaeth Cymru i annog datblygu'r sgiliau meddalach y nodir yn aml eu bod yn wendidau yn y gweithlu yng Nghymru.

Byddwn yn pwysleisio wrth sefydliadau addysgol bwysigrwydd datblygu sgiliau megis gwydnwch, gwaith tîm, datrys problemau, rheoli gyrfa, meddwl yn annibynnol ac yn feirniadol, a'r gallu i addasu. Dywed busnesau wrthym, 'Nid codwyr sydd eu hangen arnom, ond pobl sy'n gallu codio' – bydd yr hyblygrwydd hwn i addasu i amgylcheddau sy'n newid a'r ymrwymiad i ddysgu gydol oes o fudd i weithwyr yn y dyfodol.

Byddwn yn sicrhau bod sgiliau digidol yn cael eu cydnabod fel rhan ganolog o anghenion economi Cymru yn y dyfodol ac yn datblygu'r sgiliau hyn mewn ysgolion, colegau, Prifysgolion a phrentisiaethau.

Rydym yn cydnabod bod prinder sgiliau digidol ymhlith y gweithluoedd sydd gennym ar hyn o bryd yn ogystal â phrinder graddedigion neu dechnegwyr sydd

wedi'u hyfforddi'n briodol i lenwi swyddi digidol yn y diwydiannau technolegol sy'n tyfu.

Mae'n debygol y bydd cwmnïau nad ydynt yn bodloni anghenion uwchsgilio digidol eu gweithlu'n colli allan yn erbyn y rhai sy'n cydnabod hyn ac yn buddsoddi yn y maes hanfodol hwn.

Rydym wedi ymrwymo i gynnig mwy o gyfleoedd i ddatblygu darpariaeth codio a TGCh yn ein hysgolion a'n colegau.

Byddwn yn sicrhau bod menywod yn helpu i lenwi'r bwlch sgiliau yn yr economi, yn arbennig drwy annog mwy o fenywod i ddilyn cyrsiau STEM.

Bydd materion yn ymwneud â chydaddoldeb a thegwch yn cael lle blaenllaw yn ein dull gweithredu. Mae anghyfartaledd rhwng y rhywiau o ran manteisio ar gyfleoedd addysgol sy'n cyd-fynd yn well â swyddi'r dyfodol, megis cyrsiau STEM. Gwyddom fod hwn yn fater cymhleth, amlweddog ac rydym yn benderfynol o weithredu.

Byddwn yn annog ein sefydliadau addysgol i wneud mwy i sicrhau bod menywod yn dilyn cyrsiau yn y sectorau blaenoriaeth. Os na welwn gynnydd gwirioneddol, a chyflym, byddwn yn ystyried a oes angen cyflwyno targedau a chwtâu.



GE Aviation

Louise Burnell, Cydlynnydd Prentisiaethau GE Aviation (chwith) gydag un o'r prentisiaid, Jade Babbington (dde)

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gau'r bwlch sgiliau rhwng Cymru a'r DU ar bob lefel ac mae ein trefn brentisiaethau'n ysgogiad pwysig er mwyn cyflawni'r newid hwnnw.

Mae Louise Burnell, Cydlynnydd Prentisiaethau GE Aviation Wales yng Nghaerffili'n esbonio pam y mae'r cwmni'n cydnabod budd prentisiaethau i'r busnes:

"Mae GE Aviation Wales yn ymfalchïo yn y cyfleoedd gyrfa y mae'n eu darparu i unigolion dawnus ac rydym yn hynod falch o'n cynllun prentisiaethau. Mae'r twf a welwn yn sgil y rhaglen brentisiaethau'n rhan annatod o'r busnes, ac yn sicrhau bod sgiliau peirianeg yn parhau i fod yn gynaliadwy ledled de Cymru. Drwy raglenni fel hyn y mae meithrin galluoedd technegol gweithwyr a datblygu sgiliau cadarn, gan roi hwb i enw da Cymru fel lle allweddol i fasnachu.

"Mae ein rhaglen brentisiaethau wedi hen ennill ei phlwyf yn y busnes ac mae'n uchel ei pharch ar draws GE a'r gymuned ehangach.

"Mae'r rhaglen brentisiaethau'n helpu i feithrin doniau ar gyfer y busnes yn y dyfodol, gan greu gweithlu hynod fedrus, gwybodus a brwd. Mae'r rhaglen yn helpu i gael gwared ar fygythiad prinder sgiliau, ac mae'n cynnal sgiliau a galluoedd yng Nghymru. Mae'r rhaglen yn ffordd wych o ddenu doniau newydd i'r busnes – pobl sy'n frwd, yn herio'r drefn ac yn gwella prosesau – ac mae llawer o'n prentisiaid yn mynd ymlaen i gael gyrfaedd hir a llwyddiannus iawn yn y diwydiant awyrennau."

Mae'r Rhaglen Brentisiaethau, a arweinir gan Lywodraeth Cymru, yn cael cymorth Cronfa Gymdeithasol Ewrop.

Byddwn yn mynd ati'n weithredol i ddatblygu'r sgiliau sydd eu hangen er mwyn i bobl Cymru gael elwa ar y cyfleoedd cyflogaeth a ddaw yn sgil ein gwariant ar seilwaith.

Drwy ein prosesau caffael, bydd pob un o brosiectau mawr y Llywodraeth ledled Cymru yn cynnwys elfen cyflogadwyedd. Bydd hyn yn cynnwys datblygiad y Metro, Wylfa Newydd, Ysgolion yr 21ain Ganrif Band B, adeiladau ysbytai ac 20,000 o gartrefi newydd. Mae'r dull hwn wedi ei brofi gydag Adeiladu ar gyfer y Dyfodol, rhaglen adfywio i hybu twf economaidd lleol a rhanbarthol. Mae'r cyllid cyfalaf sy'n cael ei ddyrannu drwy gyfrwng rhaglen Adeiladu ar gyfer y Dyfodol yn cefnogi cyfleoedd ar gyfer prentisiaethau a hyfforddeiaethau yn y cam adeiladu ac mae'r cyfleoedd cyflogaeth sy'n codi yn yr adeiladau sydd wedi'u hailddatblygu'n cyd-fynd â rhaglenni cyflogadwyedd.

Byddwn yn gweithio gyda sectorau penodol sy'n wynebu risg os ceir bargaen wael yn sgil Brexit i nodi bylchau posib o ran sgiliau a newidiadau sylweddol yn y strwythur economaidd.

Mae rhai sectorau'n debygol o wynebu mwy o risg nag eraill yn sgil Brexit.

Bydd angen i'r economi gwledig, er enghraifft, arallgyfeirio yn wyneb y newid sydd ar ddod. Mae 250,000 o bobl yng Nghymru'n gweithio 'o'r pridd i'r plât', yn cael eu cyflogi yn y sectorau ffermio neu gynhyrchu bwyd. Mae'n rhaid i ni weithredu'n awr er mwyn arallgyfeirio lle y bo modd, gan fanteisio ar y cyfleoedd a ddaw yn sgil y technolegau newydd a datblygu gweithlu sy'n wydn ac yn gallu addasu.

Gwyddom y gallai Brexit effeithio'n sylweddol ar nifer y gweithwyr gofal, a phobl sy'n gweithio ym maes manwerthu a lletygarwch, ac rydym yn gweithio gyda'r sectorau i weld sut a ble y mae angen cynyddu'r gweithlu.

Byddwn yn manteisio ar y cyfleoedd a ddaw yn sgil ein pwyslais ar Sectorau Sylfaen ein heconomi i annog twf ac arloesi lleol a rhanbarthol o ran sgiliau

Mae ein Cynllun Gweithredu ar yr Economi yn nodi nifer o Sectorau Sylfaen lle y bydd gweithio'n fwy effeithiol ledled y Llywodraeth yn cael effaith sylweddol. Y sectorau hyn yw asgwrn cefn cymunedau lleol, yn darparu nwyddau a gwasanaethau hanfodol, yn ogystal â chyfleoedd cyflogaeth yn lleol, yn enwedig i fenywod. Maent hefyd yn debygol iawn o ddioddef effaith andwyol pan fydd y DU yn ymadael â'r UE. Byddwn yn gweithio gyda busnesau ac eraill i fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd o ran twf ac arloesi, yn mynd i'r afael â rhai o'r heriau a wynebir, ac yn datblygu'r gweithlu. Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid lleol a rhanbarthol, Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, colegau addysg bellach, prifysgolion, a darparwyr dysgu seiliedig ar waith a hyfforddiant i helpu i ddatblygu cynlluniau gwaith lle y bo'u hangen yn y sectorau hyn.

Byddwn yn gweithio gyda Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu cynllun gweithlu a fydd yn nodi ac yn ceisio ymdrin â'r galw a'r gofynion o ran sgiliau'r gweithlu yn y dyfodol yn y sector gofal cymdeithasol.

Rydym yn gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu llwybrau gyrfa clir a chyfres o gymwysterau iechyd a gofal cymdeithasol newydd, er mwyn darparu pecyn addysg a dysgu parhaus sy'n cefnogi gweithwyr gofal cymdeithasol drwy gydol eu gyrfaedd. Bydd recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol newydd i'r proffesiwn yn dod yn gynyddol bwysig er mwyn bodloni anghenion poblogaeth sy'n heneiddio.

Er mwyn i ofal cymdeithasol gael ei ystyried yn ddewis gyrfa gwerthfawr a chadarnhaol, rydym yn ceisio proffesiynoli'r gweithlu gofal cymdeithasol drwy eu cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae gofynion ynghlwm

wrth hyn o ran cymwysterau a bydd angen cynorthwyo'r gweithlu i ennill y cymwysterau hyn. Rydym yn ystyried sut y gall ein system prentisiaethau gynorthwyo yn hyn o beth.

Rydym wedi cyhoeddi cynllun gweithlu Gofal Plant, Chwarae a Blynnyddoedd Cynnar sy'n uchelgaais deng mlynedd i broffesiynoli'r sector, a chyflogi gweithlu o safon uchel a chynnig llwybrau gyrfa a llwybrau i symud ymlaen.

Mae pwyslais y cynllun hwn ar ddenu pobl newydd o safon uchel i'r proffesiwn, cynyddu sgiliau a chodi safonau, a buddsoddi mewn meithrin gallu a medrusrwydd ledled y sector er mwyn sicrhau cynaliadwyedd a thwf hirdymor, a chynorthwyo i gyflwyno'r cynnig gofal plant yn llawn yn 2020.

Rydym yn gweithio gyda Gofal Cymdeithasol Cymru a Cymwysterau Cymru i ddatblygu cyfres o gymwysterau gofal plant newydd a llwybrau gyrfa

cysylltiedig. Bydd y cymwysterau newydd hyn yn cael eu cyflwyno ym mis Medi 2019 a byddant yn cynorthwyo ymarferwyr drwy gydol eu gyrfa, yn cynnig llwybrau i bobl symud ymlaen a llwybrau gyrfa clir ledled sector y blynnyddoedd cynnar. Bydd ein rhaglen Prentisiaethau'n parhau i gynorthwyo'r sector gofal plant a chwarae i hyfforddi ac uwchsgilio o'r lefel mynediad 2 bresennol ac uwch. Mae hyn yn adlewyrchu ac yn cyd-fynd â'n hymrwymiad i ddarparu cymorth sgiliau fel blaenoriaeth i'r sector o dan y Cynllun Gweithredu ar yr Economi a chynllun y gweithlu Gofal Plant, Chwarae a Blynnyddoedd Cynnar.

Er mwyn i ofal plant gael ei ystyried yn ddewis gyrfa gwerthfawr a chadarnhaol, byddwn yn ystyried cofrestru proffesiynol yn ystod tair blynedd gyntaf cynllun y gweithlu Gofal Plant, Chwarae a Blynnyddoedd Cynnar. Byddai hyn yn golygu bod y sector yn cyd-fynd â'r arfer cyfredol ym mhroffesiynau eraill y blynnyddoedd cynnar megis dysgu ac iechyd, a thrwy hynny'n cynorthwyo ymarferwyr i fagu'r wybodaeth a'r sgiliau arbenigol sydd eu hangen i weithio yn y sector a chefnogi dysgu a datblygiad plant yn eu blynnyddoedd cynnar.

Paratoi ar gyfer newid sylfaenol ym myd gwaith

Ac ystyried graddfa a chyflymder y newid, mae'n debygol y bydd llawer o blant mewn ysgolion cynradd heddiw yn gweithio mewn swyddi sydd naill ai ddim yn bodoli heddiw, neu sydd o leiaf yn cynnwys tasgau sy'n wahanol iawn i'r rhai sydd gennym heddiw. Ar yr un pryd, bydd gweithlu 2030, i raddau helaeth, yn cynnwys yr un bobl sydd yn rhan o'r gweithlu heddiw¹⁶

Beth ydym ni am ei gyflawni?

Mae'n rhaid i Gymru fod yn barod at y dyfodol. Byddwn yn paratoi fel cenedl heddiw i fodloni gofynion sgiliau yfory, er mwyn gallu manteisio'n llawn ar ddatblygiadau technolegol. Mae Cymru'n genedl ddeinamig ac arloesol, sydd eisoes ar flaen y gad o ran technolegau newydd, ac wedi ymrwymo i aros yno. Er mwyn bodloni ein hangen am weithwyr hynod fedrus, rydym yn paratoi ein pobl ifanc ar gyfer byd gwaith, ond mae'n rhaid i ni hefyd uwchsgilio'r gweithlu presennol a fydd yn gweithio'n hirach. Mae rhoi'r sgiliau iawn i bobl ar gyfer byd sy'n newid yn elfen hanfodol o'r gwaith diogelu ar gyfer y dyfodol a amlinellir yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi.

Pam rydym yn gwneud hyn?

Gwyddom fod cyflymder a natur y newid technolegol yn cynyddu'n ddramatig. Mae ein byd eisoes yn newid yn sylweddol yn sgil dyfodiad awtomeiddio, deallusrwydd artifisial a roboteg, yr angen i gynyddu diogelwch seiber, ymdrin â data mawr a deall crypto-arian a genomeg.

Mae'n rhaid i Gymru baratoi ar gyfer y pedwerydd chwyldro diwydiannol. Mae'n bosib y bydd y sectorau sydd yn draddodiadol wedi sbarduno ein heconomi yn dirywio, a bydd sectorau newydd a rhai sy'n datblygu yn dod yn eu lle. Mae pobl yn debygol o weithio'n hirach drwy gydol eu hoes, a newid swyddi a diwydiannau sawl gwaith. Mae'n rhaid i'r gweithlu hwn sy'n heneiddio allu uwchsgilio a dysgu drwy gydol eu hoes er mwyn ffynnu yn eu gwaith. Nodir yr heriau hyn yn glir yn ein Cynllun Gweithredu ar yr Economi.

Sut y bydd hyn yn gweithio?

Rydym yn diwygio ein system Addysg i annog dysgwyr uchelgeisiol, galluog a all gyfrannu'n greadigol ac yn llawn menter i fyd gwaith, fel dinasyddion gwybodus a hyderus.

Rydym yn blaenoriaethu sgiliau digidol, llythrennedd a rhifedd lefel uchel perthnasol, gan gynnwys sgiliau Cymraeg. Rydym wedi ymrwymo i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050. Yn ein cwricwlwm newydd byddwn yn rhoi cyngor ac arweiniad gyrfaoel annibynnol o safon i bobl ifanc, i'w helpu i wneud dewisiadau doeth ynghylch eu dysgu, datblygu eu cymwyseddau rheoli gyrfa a llwyddo ym myd gwaith.

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu cymorth ariannol i bob darpar fyfyrwr addysg uwch, waeth beth fo'u hoedran neu ddull astudio.

Gwyddom fod gradd yn gofyn am fuddsoddiad personol sylweddol o ran amser ac arian ac rydym yn hyrwyddo llwybrau eraill i gymwysterau lefel chwech. Rydym yn ehangu ein cefnogaeth i brentisiaethau gradd, sy'n llwybr arall seiliedig ar waith i addysg uwch.

¹⁶ "The Future of Work in Wales" Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, Tachwedd 2017

Byddwn yn annog dysgu gydol oes yn enwedig ymhlith gweithwyr hŷn. Byddwn yn treialu cyfrif dysgu unigol i weithwyr i ariannu ailhyfforddi galwedigaethol personol mewn sectorau lle mae prinder sgiliau.

Erbyn 2050 bydd 45% o boblogaeth Cymru dros 50. 65 yw'r oed ymddeol ar hyn o bryd, ond bydd yn codi i 68 erbyn 2039. Bydd disgwyliad i bobl barhau i weithio mewn rhyw ffordd neu'i gilydd tan yr oedran hwnnw, yn enwedig y rhai nad ydynt wedi cynilo ar gyfer eu hymddeoliad. Wrth i swyddi newydd gymryd lle hen swyddi mae'n hanfodol fod y genhedlaeth hŷn yn enwedig yn deall yr angen i addasu a dysgu sgiliau newydd er mwyn hybu i'r eithaf eu cyfleoedd o gael gwaith os bydd eu swyddi'n cael eu disodli. Bydd angen i gyflogwyr fod yn fwy hyblyg hefyd er mwyn manteisio ar sgiliau a galluoedd y gweithlu hwn sy'n heneiddio.

Byddwn yn gweithio gyda Gyrfa Cymru a phartneriaid eraill i sicrhau bod gweithwyr hŷn yn cael eu hannog i feddwl yn rhagweithiol am eu cyfleoedd gyrfa a'u hanghenion sgiliau drwy gydol eu hoes.

Byddwn yn helpu diwydiant i gynllunio i gael gweithwyr newydd yn lle'r gweithlu sy'n ymddeol, yn enwedig

mewn meysydd lle mae bwlch o ran sgiliau ac i baratoi ar gyfer gweithlu a fydd yn heneiddio fwyfwy yn y dyfodol.

Rydym yn arbennig o awyddus i fodloni'r angen i gael gweithwyr newydd i gymryd lle peirianwyr hynod brofiadol a byddwn yn gweithio gyda chwmnïau i greu cyfleoedd ar gyfer prentisiaethau lefel uwch i lenwi'r bylchau hyn.

Byddwn yn cynnull Panel Arbenigol ar Awtomeiddio i adolygu'r dystiolaeth a gwneud argymhellion ymhen naw mis ar y camau y dylem eu cymryd i liniaru effaith awtomeiddio ar gyflogaeth a manteisio ar y cyfleoedd y bydd y technolegau newydd yn eu cynnig.

Mae Llywodraethwr Banc Lloegr wedi cyfrifo bod mwy na 15 miliwn o swyddi yn y DU mewn perygl yn sgil awtomeiddio, ac mae hynny'n gyfystyr â 700,000 o swyddi yng Nghymru dros y ddau ddegawd nesaf. Mae'r felin drafod Centre for Cities yn awgrymu y bydd angen i ni ddod o hyd i swyddi i 110,000 o bobl yng Nghymru erbyn 2030 oherwydd awtomeiddio.

Mae'n hollbwysig dechrau paratoi nawr drwy fapio'r sgiliau a'r llwybrau symud ymlaen sydd eu hangen er

mwyn hyfforddi gweithwyr newydd a gweithwyr sydd eisoes yn eu swyddi i fod yn barod ar gyfer swyddi'r dyfodol.

Bydd llawer o'r swyddi hyn yn cael eu colli mewn meysydd sgiliau isel, ond bydd effaith ar swyddi proffesiynol hefyd gan gynnwys cyfrifwyr a chyfreithwyr. Mae sectorau cyflogaeth lle mae mwy o fenywod yn gweithio yn fwy tebygol o fod dan fygythiad. Byddwn yn rhoi sylw arbennig i'r effaith ar y sectorau cyfanwerthu a manwerthu.

“At ei gilydd, gall robotiaid fod yn dda o beth, a rhyddhau bodau dynol i wneud pethau mwy cynhyrchiol – ond dim ond cyhyd ag y bo bodau dynol yn creu'r systemau i addasu eu gweithluoedd, economïau a chymdeithasau i'r newid anochel a ddaw. Mae'r peryglon i gymdeithasau nad ydynt yn ymdrin â'r newidiadau hyn yn iawn yn glir”

Alec Ross - The Industries of the Future

Rydym yn cynnal astudiaethau gyda phartneriaid i ddeall sut y gallwn ddefnyddio Deallusrwydd Artiffisial a data mawr i wella ein cymdeithas drwy resymu, gwybodaeth, cynllunio, iaith a chanfyddiad, a darparu gwasanaethau cyhoeddus gwell.

Gallai defnydd ac effaith data ar raddfa fawr fod yn fuddiol iawn i'n system gofal iechyd, y diwydiant modur, trafnidiaeth a chyllid ac economeg. Byddwn yn annog gwasanaethau cyhoeddus i ddatblygu arbenigedd yn y maes hwn er mwyn manteisio ar y cyfleoedd hyn

Byddwn yn gweithio gyda Ffederasiwn y Busnesau Bach ac undebau llafur i weld ble y gallwn ddarparu cymorth i bobl hunangyflogedig ac i ficro-fusnesau.

Byddwn yn annog rhwydweithiau i bobl sy'n datblygu syniadau busnes, megis partneriaethau cyfnewid gwybodaeth, clybiau 5-9, a chanolfannau arloesi. Mae cyfradd hunangyflogaeth yn cynyddu'n gyflym ac rydym yn croesawu'r twf mewn entrepreneuriaeth. Ledled y DU mae dros 40% o'r twf o ran swyddi ers 2008 wedi digwydd drwy hunangyflogaeth.

Rydym yn hynod ymwybodol er hynny fod gwahaniaeth rhwng hunangyflogaeth go iawn a hunangyflogaeth ffug. Byddwn yn gweithio gyda'r undebau llafur i fynd i'r afael â'r camfanteisio sydd wrth wraidd arferion hunangyflogaeth ffug.

Rydym yn annog sefydliadau addysg uwch ac addysg bellach i ddarparu cyrsiau dydd byr er mwyn i bobl gael y wybodaeth sydd ei hangen i sefydlu busnes. Byddwn yn ystyried cyfleoedd i ddarparu hyfforddiant busnes modiwlaid yn ddigidol, a sicrhau bod cynnwys entrepreneuriaid yn rhan o'r pynciau craidd.

Yn rhan o wasanaeth Busnes Cymru, byddwn yn adeiladu ar sail ein gwaith i annog entrepreneuriaeth ymhlith pobl ifanc drwy Syniadau Mawr Cymru, er mwyn sicrhau bod y rhwydwaith cryf o fodelau rôl entrepreneuriaid yng Nghymru'n gweithio ar draws ffiniau ysgolion, colegau, prifysgolion a lleoliadau cymunedol i ysbrydoli pobl ifanc i ddatblygu syniadau ar gyfer busnesau a'u dealltwriaeth o'r hyn sydd ei angen i sefydlu eu busnes eu hun. Mae dyheadau i sefydlu busnes yn arbennig o uchel ymhlith pobl ifanc ac er mwyn cefnogi'r rhai sydd am gychwyn busnes bydd Syniadau Mawr. Cymru'n cynnig cymorth pwrpasol drwy weithdai, cyngor un ag un a sesiynau dwys iawn i ddatblygu eu cynlluniau a'u sgiliau er mwyn gallu

gwneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth.

Byddwn yn defnyddio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn ganllaw er mwyn sicrhau ein bod yn manteisio ar y cyfleoedd cyflogaeth a ddaw yn sgil atal a lliniaru newid yn yr hinsawdd.

Byddwn yn cynllunio'n ofalus i hybu cyfleoedd cyflogaeth i'r eithaf wrth symud tuag at economi carbon isel, o safbwynt sgiliau uchel a hefyd fel ffordd i mewn i'r farchnad swyddi. Byddwn yn gweithio gyda rhaglenni insiwleiddio tai i annog cyflogaeth leol a byddwn yn rhoi rhaglenni cyflogaeth ar waith i blannu coed gan annog yn arbennig pobl a chanddynt faterion iechyd meddwl i fanteisio ar y cyfle i ddechrau ar eu siwrnai tuag at waith drwy ddilyn y llwybr hwn.

Y camau nesaf ar gyfer cyflawni

Er mwyn cyflawni'r amcanion yn y Cynllun hwn bydd angen ymdrech benodol, wedi'i chydlyn, ledled y rhwydwaith cyflogadwyedd. Er mwyn gwneud hyn bydd yn rhaid wrth bartneriaeth rhwng Llywodraeth Cymru, Llywodraeth y DU (yn enwedig yr Adran Gwaith a Phensiynau), Awdurdodau Lleol, Prifysgolion, Colegau Addysg Bellach, darparwyr dysgu seiliedig ar waith, y trydydd sector, y sector preifat, grwpiau rhanddeiliaid a phartneriaid cyflawni. Bydd angen i'r ymdrech hon gofleidio hyblygrwydd ac arloesi, ac ar yr un pryd gadw'r pwyslais di-ildio ar welliant a chanlyniadau.

Byddwn yn darparu fframwaith cenedlaethol ar gyfer cyflogadwyedd, gan bennu cyfeiriad a safonau ar gyfer gweithgarwch rhanbarthol a lleol cydlynol ond hyblyg.

Rydym yn croesawu'n arbennig y cyfle i weithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i ddylanwadu ar y rhaglen Gwaith ac Iechyd bresennol ac i weithio gyda'n gilydd i lywio'r modd y mae'r Adran Gwaith a Phensiynau'n gweithio yng Nghymru. Lle y bo modd, rydym yn cydweithio drwy gynllunio ar y cyd ac integreiddio gwasanaethau cyflogaeth a darpariaeth hyfforddiant.

Mae fframweithiau gwerthuso cadarn ar waith ar gyfer ein holl weithgareddau craidd, sydd o gymorth i ni i ddeall beth sy'n gweithio a sut i osgoi canlyniadau anfwriadol. Byddwn yn mesur effaith tymor hwy yr holl gamau gweithredu yn y Cynllun hwn. Byddwn yn ceisio sicrhau gofynion cyson ar gyfer data allweddol wrth adrodd yn genedlaethol, gan gynnwys ar gyfer pobl â nodweddion gwarchodedig, a fydd yn ein galluogi i gymharu a chyferbynnu effeithiolrwydd gwahanol ddulliau.

Rydym wedi ymrwymo i gau'r bwlch diweithdra ac anweithgarwch economaidd rhwng Cymru a'r DU, ynghyd â'r bwlch o ran lefelau cymwysterau, yn enwedig ar lefelau uwch. Wedi i'r Cynllun hwn gael ei gyhoeddi, byddwn yn meithrin cyswllt yn eang â rhanddeiliaid a phartneriaid er mwyn dylanwadu ar y modd y mae'r ymrwymadau hyn yn cael eu gweithredu a'u cyflawni.