

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

11/2019

DYDDIAD CYHOEDDI:

12/03/2019

Gwerthusiad o Gymorth Sgiliau Llywodraeth Cymru i Tata Steel

Gwerthusiad o Gymorth Sgiliau Llywodraeth Cymru i Tata Steel

Awduron: Andy Hirst, Christina Short

Mae'r farn a fynegir yn yr adroddiad hwn yn perthyn i'r ymchwilydd ac nid o reidrwydd i Lywodraeth Cymru.

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â:

Heledd Jenkins

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 025 6255

E-bost: Heledd.Jenkins2@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr tablau.....	2
Rhestr ffigurau	3
Rhestr Geirfa.....	4
1. Cyflwyniad.....	5
2. Cefndir a Chyd-destun Polisi.....	7
3. Methodoleg	19
4. Trosolwg o'r Prosiectau a Gefnogwyd.....	29
5. Effeithiau'r hyfforddiant ar y dysgwyr.....	40
6. Effeithiau'r hyfforddiant ar y busnes	55
7. Trafodaeth a Chasgliadau	71
Cyfeiriadau.....	79
Atodiad A: Proffil o'r Ymatebwyr i'r Arolwg Ar-lein.....	83
Atodiad B: Holiadur (prosiectau heblaw'r prosiect Talent)	84
Atodiad C: Holiadur (prosiect Talent)	86

Rhestr tablau

Tabl 3.1: Cwestiynau ymchwil.....	20
Tabl 3.2: Trosolwg o ffrâm sampl.....	23
Tabl 3.3: Trosolwg o'r meini prawf samplu i'r dysgwyr.....	27
Tabl 3.4: Trosolwg o waith maes y dysgwyr	27
Tabl 3.5: Trosolwg o waith maes y rheolwyr	28
Tabl 4.1: Sut cyflenwyd hyfforddiant Cadwyn Gyflenwi 2?.....	33
Tabl 4.2: Trosolwg o'r prentisiaethau a gefnogwyd yn 2016/17	38
Tabl 5.1: Penderfyniad i ymgymryd â'r hyfforddiant.....	40
Tabl 5.2: Lefelau boddhad â'r hyfforddiant.....	41
Tabl 5.3: Perthnasedd yr hyfforddiant.....	41
Tabl 5.4: Effeithiau personol o ganlyniad i'r hyfforddiant.....	43
Tabl 5.5: Effaith yr hyfforddiant ar newid swydd.....	46
Tabl 5.6: Effeithiau ar hyfforddiant pellach.....	48
Tabl 5.7: Gweithgareddau cyn dechrau hyfforddi yn Tata.....	50
Tabl 5.8: Rhesymau dros dderbyn y cyfle hyfforddiant yn Tata Steel	50
Tabl 5.9: Opsiynau amgen.....	51
Tabl 5.10: Barn am y ddarpariaeth hyfforddiant.....	52
Tabl 5.11: Newid mewn swydd ers gwneud yr hyfforddiant	52
Tabl 5.12: Cyfraniad yr hyfforddiant at y newid swydd	53
Tabl 5.13: Effaith yr hyfforddiant ar y newid swydd.....	53
Tabl 5.14: Buddion personol yn sgil yr hyfforddiant	54
Tabl 6.1: Effaith cadwyn gyflenwi ar y gallu i wneud y swydd	55
Tabl 6.2: Effeithiau'r prosiectau cadwyn gyflenwi ar y busnes	56
Tabl 6.3: Effaith lechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd ar y gallu i wneud y swydd	59
Tabl 6.4: Effaith Arwain a Rheoli ar y gallu i wneud y swydd	60
Tabl 6.5: Effaith Rhagoriaeth Cynnal a Chadw ar y gallu i wneud y swydd ...	62
Tabl 6.6: Effaith Rhagoriaeth Weithredol ar y gallu i wneud y swydd.....	64
Tabl 6.7: Effaith Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr ar y gallu i wneud y swydd	68
Tabl 6.8: Effaith Talent ar y gallu i wneud y swydd	68

Rhestr ffigurau

Ffigur 2.1: Trosolwg o'r prosiectau a gefnogwyd.....	18
Ffigur 3.1: Cyllid yn ôl prosiect.....	24
Ffigur 3.2: Nifer yr achosion hyfforddiant yn ôl prosiect	25
Ffigur 4.1: Trosolwg o brosiect Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi	29
Ffigur 4.2: Strwythur tîm Go-live 1	31
Ffigur 5.1: Cytuno â'r datganiad 'mae'r hyfforddiant wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy imi y gallwn fynd â hwy at gyflogwr arall'	42
Ffigur 5.2: Canran o'r dysgwyr a ddywedodd fod eu hyfforddiant wedi arwain at gymhwyster neu dystysgrif	43
Ffigur 5.3: Newid swydd ers gwneud yr hyfforddiant.....	45
Ffigur 5.4: Cyfraniad yr hyfforddiant at y newid swydd.....	45
Ffigur 5.5: Effaith y cwrs ar ddiddordeb mewn hyfforddiant a chymwysterau pellach.....	47
Ffigur 5.6: Effeithiau'r hyfforddiant ychwanegol canlyniadol a wnaethpwyd...	49

Rhestr Geirfa

Acronym	Diffiniad
AAA	Arweinydd Adleoli Ardal
ACCA	Cymdeithas y Cyfrifwyr Ardystiedig Siartredig
CSDT	Cynhyrchion Stribed Dur Tata
GYG	Gwerth Ychwanegol Gros
HAZOP	Astudiaeth o Beryglon a'r Gallu i Weithredu
HNC	Tystysgrif Genedlaethol Uwch
HND	Diploma Cenedlaethol Uwch
IDA	Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd
IEMA	Y Sefydliad Rheoli ac Asesu Amgylcheddol
IOSH	Y Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol
LIC	Llywodraeth Cymru
METaL	Addysg, Hyfforddiant a Dysgu am Ddefnyddiau
NEBOSH	Y Bwrdd Arholi Cenedlaethol mewn Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol
PCDDS	Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant
RhCC	Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr
SAP	Systemau, Cymwysiadau a Chynhyrchion
SHEF	Y Fforwm Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd
TGG	Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi

1. Cyflwyniad

Cyflwyniad i'r cymorth

- 1.1 Ers 2009 bu Llywodraeth Cymru ar drywydd polisi o gefnogi sectorau unigol fel gweithgynhyrchu uwch. Yng Nghynllun Gweithredu Economaidd diweddaraf Llywodraeth Cymru – Ffyniant i Bawb (Rhagfyr 2017) nodir ei gweledigaeth am dwf cynhwysol, ar sylfeini cryfion, gan atgyfnerthu diwydiannau'r dyfodol, a chreu rhanbarthau cynhyrchiol.
- 1.2 Ym mis Rhagfyr 2016 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru gyfres o fuddsoddiadau mawr yn rhan o raglen gymorth barhaus i sicrhau dyfodol tymor hir i weithfeydd Tata Steel yng Nghymru. Ym mis Mawrth yr un flwyddyn, roedd Tata Steel UK Limited (y cyfeirir ato fel Tata Steel o hyn ymlaen) wedi cyhoeddi ei fwriad i werthu ei weithrediadau yn y DU ar 29 Mawrth 2016, a fyddai'n arwain at golli swyddi sylweddol yng Nghymru. Dros y misoedd canlynol, cyflwynodd nifer o bartïon fynegiannau o ddiddordeb. Fodd bynnag, yn sgil cyfuniad o newidiadau yn y farchnad am ddur, cryfder y gyfradd sterling, llai o ddympio¹ a chanlyniad Brexit, penderfynodd Tata ailystyried ac, yn y pen draw, cadwodd lawer o'i fuddiannau busnes yn y DU.
- 1.3 Ymrwymodd Llywodraeth Cymru i weithio'n agos gyda'r Undebau Llafur a Tata Steel i sicrhau dyfodol gweithfeydd Tata yng Nghymru a dyfodol cynaliadwy i ddur, gan geisio cadw cynhyrchiant a swyddi yng Nghymru. Rhyddhawyd cyfanswm o £4m o grantiau ym mlwyddyn ariannol 2016-17 i geisio sicrhau gweithlu mwyfwy cymwys a model busnes cynaliadwy, a hynny drwy helpu i gaffael sgiliau proffesiynol a thechnegol sy'n berthnasol i'r diwydiant ac i'r farchnad gyflogaeth ehangach.

Nodau ac amcanion y gwerthusiad

- 1.4 Yn 2018 comisiynwyd Cambridge Policy Consultants (CPC) gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad annibynnol o fuddsoddiad Llywodraeth Cymru yng Nghymorth Sgiliau Tata Steel ym mlwyddyn ariannol 2016-17. Nod y gwerthusiad hwn yw ateb y cwestiynau canlynol:
- A weithredwyd gweithgareddau'r rhaglen yn ôl y bwriad a beth yw'r gwersi proses ar gyfer buddsoddi yn y dyfodol mewn datblygu sgiliau?

¹ Yn ôl Sefydliad Masnach y Byd, dympio yw ymyrraeth y wladwriaeth yn y farchnad: amddiffyniad yn arwain at allforion cymorthdaledig am brisiau islaw gwir gostau marchnad. Yn benodol, mae dympio'n digwydd pan fydd pris allforio cyfartalog gwlad dros amser yn llai na phris rhesymol am yr un cynnyrch pan gaiff ei werthu gartref.

- Beth yw effeithiau pellach y cymorth ar y busnes, o ran gostwng costau neu wastraff, cynyddu cynhyrhaeth staff, gwerthiannau, proffidioldeb a chynaliadwyedd yn y dyfodol?
- Beth yw effeithiau pellach y cymorth ar lefel y cyflogai, gan gynnwys ar gymwysterau a sgiliau, cyfraddau cadw a dilyniant a sgiliau trosglwyddadwy?
- I ba raddau y mae'r effeithiau hyn yn ychwanegol a'r tu hwnt i'r hyn y byddai'r cwmni wedi'i fuddsoddi yn absenoldeb cymorth Llywodraeth Cymru?
- Beth yw Gwerth am Arian buddsoddiad sgiliau Llywodraeth Cymru yn Tata o ran cost effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd yr hyfforddiant a gyflenwyd?

Strwythur yr adroddiad

1.5 Mae strwythur yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

- Mae Pennod 2 yn disgrifio'r cynnwys polisi ar gyfer y gwerthusiad.
- Mae Pennod 3 yn rhoi trosolwg o'r ymagwedd, y dull a'r strategaeth samplu.
- Mae Pennod 4 yn rhoi trosolwg o'r wyth prosiect a gefnogwyd.
- Mae Pennod 5 yn trafod effeithiau'r prosiectau ar y dysgwyr, ar sail dau arolwg ar-lein o'r cyflogeion.
- Mae Pennod 6 yn trafod effeithiau busnes y prosiectau, ar sail tystiolaeth o'r arolwg ar-lein o'r dysgwyr a thrafodaethau ffôn a grŵp ffocws gyda'r dysgwyr a rheolwyr Tata Steel.
- Mae Pennod 7 yn trafod y casgliadau i'r gwerthusiad hwn.
- Mae Atodiad A yn disgrifio proffil ymatebwyr yr arolwg.
- Mae Atodiadau B ac C yn darparu holiaduron dysgwyr ar gyfer y prosiectau heblaw'r prosiect talent, a'r prosiect talent.

2. Cefndir a Chyd-destun Polisi

Cyd-destun diwydiant dur y DU a'r diwydiant dur byd-eang

- 2.1 Ym mis Gorffennaf 2016 cyhoeddodd UK Steel y maniffesto 'Securing the Future of the British Steel Industry' (UK Steel, 2016). Roedd y materion allweddol a amlygwyd ar gyfer y diwydiant yn cynnwys:
- Y gostyngiad yn y pris dur pwysedig cyfartalog a sbardunwyd gan ormod o allu cynhyrchu ac aflonyddwch ar y farchnad oherwydd dur wedi'i ddympio o Tsieina a mannau eraill.
 - Gwahaniaeth enfawr mewn costau ynni rhwng y DU a'i chystadleuwyr oherwydd costau cyfanwerthu, polisi a rhwydwaith drutach yn y DU. Mae UK Steel wedi amcangyfrif bod £17MWh o bris cyfanwerthu gwahaniaethol rhwng costau ynni'r DU a'r Almaen wedi effeithio ar waith dur Port Talbot.
 - Heriau wrth gystadlu am gontractau sector cyhoeddus gan gynnwys y canfyddiad bod y DU yn llai llwyddiannus na mannau eraill yn Ewrop yn ystyried effeithiau cymdeithasol ac economaidd yn ei gweithgareddau caffael.
 - Gwahaniaeth enfawr mewn ardrethi busnes rhwng y DU a'i chystadleuwyr.
- 2.2 Yn ogystal, mae heriau byd-eang yn codi o Industry 4.02, gan gynnwys digido, Deallusrwydd Artiffisial a'r ansicrwydd ynghylch trefniadau masnachu'r dyfodol mewn perthynas â Brexit. O ystyried yr uchod, mae'n holl bwysig bod y diwydiant yn cadw ei hun mor gadarn â phosibl drwy:
- Ychwanegu gwerth drwy fesurau arloesol sy'n creu cynhyrchion gwahaniaethol ar gyfer cymwysiadau unigryw lle mae'r gystadleuaeth yn isel a chadwyn gyflenwi cwsmeriaid y DU yn gryf, er enghraifft, yn y sector modur.
 - Cefnogi gwell arferion caffael, lleihau gwariant sylweddol, cynyddu ymatebolrwydd a chadernid.
 - Cefnogi rheoli talent gan gynnwys denu, nodi, cyflogi, cadw a threfnu unigolion sy'n werthfawr i'r sefydliad; a
 - Meithrin ymhellach y cyfleoedd o safle Ymchwil a Datblygu newydd Tata Steel (y Sefydliad Dur a Metelau) yn Abertawe.

² Mae Industry 4.0 yn cyfeirio at y duedd gyfredol o awtomeiddio a chyfnewid data mewn technolegau gweithgynhyrchu ac mae'n tarddu o brosiect yn strategaeth uwch-dechnoleg llywodraeth yr Almaen, sy'n hyrwyddo cyfrifiaduro gweithgynhyrchu.

- 2.3 Er bod proffidioldeb Tata Steel yng Nghymru wedi troi'r gornel yn ddiweddar, mae ansicrwydd yn parhau am ei ddyfodol. Ar hyn o bryd, mae'r cynllun i uno Tata Steel a ThyssenKrupp yn yr Almaen wedi'i oedi ac mae pryderon yn parhau am yr hyn y bydd yr uno'n ei olygu i ddyfodol y gweithrediadau yng Nghymru.

Heriau sy'n wynebu'r diwydiant dur

- 2.4 Mae PWC wedi gwneud ymchwiliad i arloesedd yn y diwydiant metelau ar y lefel fyd-eang yn seiliedig ar sampl rhyngwladol o 34 o weithredwyr lefel bwrdd o gwmnïau yn y sector metelau a grŵp cymaryddion o 1,757 o weithredwyr lefel bwrdd sy'n gyfrifol am arloesi yn eu cwmnïau ar draws pob sector (PWC, 2013).
- 2.5 Ar gyfartaledd, roedd y cwmnïau metelau yn cyfwelwyd â hwy yn gwario canran ychydig yn llai o'u refeniwiau ar arloesi na chwmnïau ar draws y sampl cyfan (7.25 y cant yn erbyn 8.57 y cant). Fodd bynnag, roedd cwmnïau yn y sector metel yn fwy tebygol o gael a gweithredu strategaeth arloesi bendant (79 y cant) o'u cymharu â dim ond 63 y cant yn yr arolwg llawn ar draws yr holl sectorau.
- 2.6 Roedd yr ymchwiliad yn siartio disgwyliadau twf cwmnïau metel o'u cymharu â'r rheini yn yr arolwg ehangach. Mae'r cwmnïau mwyaf arloesol ar draws yr holl sectorau yn rhagweld 62.2 y cant o dwf dros y pum mlynedd nesaf. Mewn gwrthgyferbyniad, mae gweithredwyr metelau'n rhagweld 22.3 y cant o dwf, dim ond ychydig uwchlaw'r 20.7 y cant o dwf a ragwelir gan gwmnïau a nodir yn rhai 'lleiaf arloesol' ac ymhell islaw'r 35.4 y cant cyfartalog ar draws pob sector. Ni phriodolir y gwahaniaeth hwn i ddiffygion mewn strategaeth arloesi ond yn hytrach i natur y diwydiant, gyda rhagolygon twf cylchol iawn a phroblemau gormod o allu cynhyrchu. Fodd bynnag, cydnabu'r ymchwiliad fod y cyd-destun hwn yn gwneud arloesi'n bwysicach byth er mwyn sbarduno twf a mantais gystadleuol.
- 2.7 Nodwyd rhwystrau rhag arloesi yn y diwydiant dur. Yn ôl tri o bob pump (59 y cant) o weithredwyr metelau, mae mynd ag arloesedd i'r farchnad yn her sylweddol a soniodd 56 y cant am anawsterau o ran canfod a chadw'r talentau gorau i sicrhau'r arloesi. Roedd heriau eraill – sefydlu diwylliant arloesi'n fewnol, dod o hyd i'r partneriaid cywir i gydweithio â hwy, a chael y metrigau cywir i fesur arloesi – yn agos y tu ôl i'r brif her.

2.8 Cyfeiriodd yr arolwg at nifer o feysydd lle gallai cwmnïau wella effaith eu strategaethau arloesi:

- **Lledu perchenogaeth arloesi** – roedd ymatebwyr metelau'n gosod lefel uchel o gyfrifoldeb am arloesi ar y lefel uned fusnes. Dywed bron pedwar o bob pump (79 y cant) fod ganddynt strwythurau arloesi ffurfiol mewn unedau busnes unigol a dywed 85 y cant fod gwasanaethau neu feysydd cynnyrch unigol yn gyfrifol am eu harloesi eu hunain. Fodd bynnag, dim ond 59 y cant o weithredwyr metelau sy'n dweud eu bod yn sbarduno arloesi ar draws y sefydliad cyfan. Mae hyn yn arwain at risg deublyg – gallai unedau busnes mewn gwahanol segmentau neu ranbarthau fod yn dyblygu ymdrech ac mae perygl diystyru'r cyfle i arloesi mewn rhai rhannau o weithrediadau'r cwmni.
- **Gwneud y mwyaf o wahanol fathau o arloesi.** Mewn dau faes, sef technoleg a systemau a phrosesau, mae dros 40 y cant yn disgwyl gweld datblygiad arloesol neu hyd yn oed arloesi radical dros y tair blynedd nesaf. Yn y ddau faes, mae'r sector yn agos at gyrraedd disgwyliadau 20 y cant brig yr arloeswyr ar draws pob diwydiant, a hyd yn oed rhagori arnynt. Mae hyn yn rhannol am fod y diwydiant wedi gwneud ymdrech aruthrol i leihau ei ôl troed amgylcheddol cyffredinol yn y blynyddoedd diwethaf. Ym meysydd eraill, sef cynhyrchion, modelau busnes, gwasanaethau, profiad y cwsmer a'r gadwyn gyflenwi, mae cwmnïau metelau'n fwy tebygol o fod yn fodlon ar arloesi fesul dipyn. Ac mae bwlch rhyngddynt hwy a'r arloeswyr brig.
- **Ehangu'r cydweithio.** Un o'r prif flaenoriaethau i gwmnïau metelau yw cydweithio â'u cwsmeriaid. Dywed bron yr holl weithredwyr a holwyd fod gan eu cwmnïau gynlluniau i gydweithio â chwsmeriaid, er enghraifft gyda chyflenwyr a gweithgynhyrchwyr modur, yn enwedig ynghylch "ysgafnhau" cerbydau gan ddefnyddio alwminiwm neu ddur datblygedig. Mae ychydig dros 19 y cant o gwmnïau metelau'n datblygu cynhyrchion a gwasanaethau ar y cyd â phartneriaid allanol, o'u cymharu â 22 y cant ar draws diwydiannau - a 34 y cant o'r arloeswyr brig.

Heriau sy'n wynebu Tata Steel

2.9 Mae Prifysgol Abertawe wedi gwneud ymchwil yn benodol i Tata Steel mewn perthynas â'r hyn sy'n ofynnol i gyflawni diwydiant dur cynaliadwy (Seetharaman et al, 2016). Er bod y papur yn egluro bod proffidioldeb gwaith dur integredig yn dibynnu llai ar welliannau ffiniol mewn cynhyrchaeth nag ar yr anwadaliadau ym mhrisiau

deunyddiau crai ac amodau'r farchnad, mae'n amlygu pwysigrwydd magu cadernid i brisiau deunyddiau crai drwy arloesi. Mae'r pwyntiau allweddol yn cynnwys:

- **Yr angen cynyddol i ddatblygu cynhyrchion pwrpasol ar gyfer cadwyni cyflenwi ledled y DU** – canfu'r ymchwil fod cyflenwad domestig dur yn cefnogi dim ond rhyw 40 y cant o anghenion y DU. Mae'r farchnad ar gyfer duroedd strided sydd ar gael i Bort Talbot yn fwy na 10 miliwn o dunelli bob blwyddyn ac fe'i cefnogir gan y sectorau modurol, adeiladu, ynni, peirianeg gyffredinol, a deunydd pacio. Mae gan bob un o'r sectorau marchnad hyn ofynion technegol eithaf gwahanol ar gyfer duroedd yn ystod eu gweithrediadau gweithgynhyrchu a phrosesu eu hunain a hefyd o ran gofynion mewn swydd. Mae hyn wedi arwain at ddatblygu graddau pwrpasol o ddur, dulliau cynhyrchu pwrpasol ar gyfer dur strided, a chyfleusterau profi pwrpasol.
- **Darparu Ymchwil a Datblygu i gefnogi'r gweithgareddau uchod** - Yn ôl ffigurau Cymdeithas Dur y Byd 2015, mae'r pum cwmni cynhyrchu dur sydd ar y brig yn fyd-eang i gyd yn meddu ar gyfleusterau ymchwil a datblygu sylweddol, a'r rheini ar eu safleoedd gweithgynhyrchu mwyaf neu o fewn ychydig gilometrau i'r safleoedd hynny. Fodd bynnag, ar hyn o bryd, nid oes unrhyw ddarpariaeth leol nac ar safle sy'n debyg ar gyfer unrhyw rai o safleoedd gwneuthur dur mwyaf y DU, a mwyafrif helaeth y seilwaith ymchwil a datblygu ar gyfer Tata Steel Ewrop ar safle ei waith dur integredig Ijmuiden yn yr Iseldiroedd.

2.10 Mae papur ymchwil i BEIS yn nodi galluoedd a chymwyseddau'r dyfodol i ddiwydiant dur y DU (BEIS, 2017). Nod yr ymchwil yw nodi beth yw dyfodol y galw am ddur yn y DU yn ôl cynnyrch a sector sy'n ei ddefnyddio, a beth yw'r rhwystrau sy'n atal sector dur y DU yn ei gyflwr cyfredol rhag gallu bodloni'r galw hwn yn y dyfodol. Nododd yr ymchwil:

- **Y cyfle i ddisodli allforion dur y DU â chynnyrch domestig.** Yn 2015, collodd y DU gwerth £2.2 biliwn i allforion dur gorffenedig. Pan ystyrir hyn ochr yn ochr â'r gwir alw am y dur, amcangyfrifir mai cyfanswm gwerth cyfle'r dyfodol yw £4.8 biliwn. Mae'r 11.7 o dunelli metrig (Mt) o ddur yn cynrychioli cyfle mawr lle gallai'r DU gynyddu ei chyfran. Drwy wella ffactorau fel cystadleurwydd cost, gallu cynhyrchu, cymwyseddau mewn duroedd datblygedig a gwasanaeth cwsmeriaid, gallai cynhyrchwyr dur y DU dargedu'r cyfle hwn. Mae'r ffactorau sy'n cyfrannu at y golled hon yn cynnwys:

- mae galw cwsmeriaid dur wedi newid ac erbyn hyn yn fwy caeth, ac mae'r DU wedi methu â chadw i fyny, gan arwain at fylchau mewn gallu technegol.
- mae costau cynhyrchu uwch wedi cyfyngu ar feintiau elw ac o ganlyniad effeithiwyd yn negyddol hefyd ar y gwargedau sy'n ofynnol i fuddsoddi mewn arloesi cynnyrch a gwella galluoedd.
- mae'r sefyllfa fyd-eang o ormod o allu cynhyrchu, a sbardunwyd i raddau helaeth gan Tsieina, wedi cyfrannu at gynyddu allforion.
- mudo tymor hir gweithgynhyrchu allan o'r DU a chyfuno'r gadwyn gyflenwi.
- **Mae galw'r DU am ddur wedi'i sbarduno mwyfwy gan y sector adeiladu.** Mae cyfran adeiladu wedi cynyddu o 51 y cant yn 2010 i 59 y cant yn 2015. Cafwyd y newid mawr arall yn y sectorau peiriannau a pheirianeg ac 'eraill', sydd wedi lleihau o 30 y cant o'r galw i 22 y cant o'r galw. Mae angen i alw a sbardunir gan weithgynhyrchu ddod yn gyfran fwy o gymysgedd y galw nag y mae ar hyn o bryd, ac mae'n fwy rhagfynegadwy, yn fwy sefydlog a gall helpu i lyncu rhywfaint o natur gylchol a chyfnewidiol y galw a sbardunir gan seilwaith.
- **Rhagwelir y bydd galw'r DU am ddur yn tyfu.** Erbyn 2030, amcangyfrifir mai cyfanswm maint y cyfle posibl fydd 6.6 Mt, sydd bron 1.5 gwaith cymaint â'r hyn y mae'r diwydiant yn ei gyflenwi i'r DU ar hyn o bryd.

2.11 Roedd rhwystrau rhag ehangu, yn ôl cwsmeriaid yn adroddiad BEIS, yn cynnwys:

- **Bylchau mewn galluoedd technegol** sy'n amrywio o rai materion penodol mewn perthynas â maint, gradd neu drwch, sy'n rhan lai o'r galw ond sy'n bwysig wrth wahaniaethu rhwng cynigion cynnyrch cynhyrchwr. Mae'r bylchau cymhwysedd i'w cael mewn cynhyrchion ag araen, tiwbiau diasiad, a dur gwrthstaen. Er bod y bwlch cymhwysedd mewn cynhyrchion ag araen yn gyfle clir i'r DU, mae'n debyg bod dur diasiad a gwrthstaen wedi'u herio oherwydd diffyg galw digon mawr i gyfiawnhau buddsoddiadau, neu o ganlyniad i ormod o allu cynhyrchu byd-eang ac ailstrwythuro.
- **Heriau masnachol.** Mae cwsmeriaid yn mewnfario am resymau arallgyfeirio cyflenwyr i liniaru risg cyflenwad. Yn y blynyddoedd diwethaf, mae mewnfforion wedi cynyddu oherwydd cystadleuaeth gynyddol gan gynhyrchwyr Ewropeaidd â chynigion masnachol ymosodol, cystadleuaeth Tsieineaidd a gefnogir yn aml gan brisio rheibus, a hefyd oherwydd gwell cystadleurwydd cost o gymharu â chynhyrchwyr y DU.

- **Gwariant adeiladu dirwasgedig** – Yn ôl rhagolygon Adeiladu tymor byr Experian, gallai adeiladu diwydiannol leihau 3 y cant hyd at 2019. Bydd adeiladu adwerthu'n parhau i fod yn araf oherwydd gwariant gwan defnyddwyr a newid yn ymddygiad siopa defnyddwyr. Rhagwelir y bydd gwariant adeiladu masnachol cyhoeddus yn tyfu ar gyfraddau llawer is a gwannach o 1 y cant y flwyddyn. Rhagwelir y bydd gwariant seilwaith yn tyfu 2.6 y cant y flwyddyn. Mae adeiladu preswyl preifat yn debygol o dyfu'n rhesymol o gryf, sef 4.5 y cant rhwng 2015 a 2019.
- **Diffyg buddsoddiad** – ystyriwyd bod dur y DU o well ansawdd ond yn llai effeithlon, a'i fod 10 i 15 mlynedd ar ei hôl hi yn y meysydd moduro a chyfarpar. Yn hytrach na chystadlu â'r prif gynhyrchwyr yn Ewrop, mae angen arbenigo mewn meysydd penodol. Mae masgynhyrchu dur yn cael ei wneud yn dda yn Ewrop ac mae'n fwy effeithlon.
- **Gwasanaeth cwsmeriaid** – roedd gwahaniaeth barn yma. Teimlai rhai ymatebwyr fod y gwasanaeth gan gynhyrchwyr y DU yn dda. Amlygodd eraill broblemau, gan gynnwys diffyg amseroldeb ac amharodrwydd i ystyried archebion llai o faint.
- **Rheoli'r gadwyn gyflenwi** – teimlwyd bod cyfle i ymgysylltu mwy â chynhyrchwyr er mwyn iddynt ddeall anghenion y diwydiant yn well. Mae hyn yn creu goblygiadau ar gyfer arloesi, a rhai ymatebwyr yn nodi bod y diwydiant yn rhy ymatebol. Dywedodd un stocddaliwr fod 65 y cant o'r dur a ddosbarthir yn y DU yn dod o stocddalwyr annibynnol, nid melinau; 5-10 mlynedd yn ôl, dim ond 35 y cant oedd hyn.
- **Angen lleihau amseroedd arwain** – Dywedodd un contractwr fod amseroedd arwain hir yn ofynnol i felinau. Er enghraifft, ar brosiect 10 wythnos, gallai gymryd hyd at 6-8 wythnos i gael dur gan felin, ac nid yw hynny'n ddichonadwy. Mae defnyddio stocddalwyr yn cynyddu'r gost o gael y cynnyrch. Dywedasant hefyd eu bod yn tueddu i gymryd y manylebau a ddarperir gan felinau a gweithio o'u cwrmpas.
- **Arloesi** – roedd gwahaniaeth barn ymhlith yr ymatebwyr. Teimlai rhai y cyfwelwyd â hwy fod arloesi wedi digwydd mewn dur, a rhoesant enghreifftiau o hwnnw. Dywedodd un corff diwydiant fod y DU yn fwy arloesol o'i chymharu â'i chystadleuwyr Ewropeaidd, yn enwedig o ran 'ysgafnhau'. Fodd bynnag, pe byddai mwy o gydweithio yn y gadwyn gyflenwi, gallai fod mwy o arloesi.

- **Gallu cynhyrchu** - ynghyd â chostau, roedd un cyfyngiad arall ar gystadleurwydd yn berthnasol i allu cynhyrchwyr y DU yn benodol o ran y gwahanol ofynion gradd mewn haenellau a darnau. Yn benodol, gwelwyd bod diffyg gallu mewn rhai haenellau a darnau.
- **Caffaeliad sector cyhoeddus** – a phrosiectau seilwaith mawr yn chwarae rhan allweddol yn sbarduno galw'r dyfodol am ddur y DU, teimlai'r ymatebwyr fod mwy o gyfle caffael yn y sector adeiladu i gefnogi diwydiant dur y DU, a hynny drwy ganolbwyntio ar fwy o dryloywder wrth adrodd am gyrchu deunyddiau yn ogystal â sicrhau bod caffaeliad yn ystyried effeithiau economaidd-gymdeithasol ehangach cyrchu yn y DU.
- **O ran gofynion dur y dyfodol**, un o'r tueddiadau cryfaf a adlewyrchwyd yng nghanfyddiadau'r cyfweliadau oedd symud i raddau uwch o ddur. Mae hyn yn atseinio'r canfyddiadau yn y data hanesyddol ac yn atgyfnerthu'r disgwyliad yn y rhagolwg galw y bydd symudiadau pellach i ddur cryfder uwch.

Sgiliau yn niwydiant dur Prydain

- 2.12 Bu'r ymchwil hwn (BEIS, 2017) hefyd yn adolygu'r goblygiadau ar gyfer sgiliau. Soniodd cynhyrchwyr, gwneuthurwyr a defnyddwyr am ddiffygion sgiliau mewn meysydd allweddol fel: meteleg, gyda thri chynhyrchwr yn sôn nad oes unrhyw gyrsiau gradd meteleg yn cael eu cynnig yn y DU ar hyn o bryd; peirianeg, ar lefelau proffesiynol, siartredig a thechnegydd; sgiliau technegol fel y rheini sy'n ofynnol i weithio gyda gwahanol raddau; a sgiliau proses fel rheoli cynhyrchiant a rheoli risg. Nodwyd pryderon hefyd o ran effaith sgiliau o ganlyniad i ymadael â'r UE.
- 2.13 Soniodd nifer o sectorau sy'n defnyddio dur hefyd am brinderau sgiliau yn eu diwydiannau eu hunain³, gyda'r potensial i effeithio ar dwf y sector. Ochr yn ochr â hyn, ceir cystadleuaeth hefyd am sgiliau felly rhwng gwahanol sectorau, a chrybwyllwyd y sector modurol yn un sy'n effeithiol iawn yn denu peirianwyr.
- 2.14 Mae ymchwil arall wedi edrych yn benodol ar sgiliau yn niwydiant dur Prydain (Fairbrother, 2004) ac yn cefnogi'r sail resymegol i fuddsoddi mewn sgiliau yn Tata Steel. Roedd yr ymchwil hwn, yn seiliedig ar astudiaeth achos, yn canolbwyntio ar waith Corus Packaging Plus (ar y pryd) yn Nhrostre, de-orllewin Cymru, sef prif

³ Ar gyfer yr adroddiad, cyfwelwyd â rhanddeiliaid yn y sectorau canlynol sy'n defnyddio dur: Awyrfod, Modurrol, Adeiladu, Niwclear, Olew a Nwy, Rheilffyrdd, ac Ynni Adnewyddadwy.

gynhyrchwr y cwmni ar gyfer dur mesuredig ysgafn ag araen. Roedd yr ymchwil yn nodi amrywiaeth o anghenion hyfforddiant, ac yn eu plith:

- **Yr angen i hyfforddiant fodloni gofynion cynhyrchu sy'n newid** gan gynnwys gwell ansawdd; cyflenwi mewn union bryd; lleihau diffygion; cysylltiadau â chwsmeriaid a rheoli contractwyr.
- **Gofyniad am hyfforddiant sy'n addasu i newidiadau mewn trefnu gwaith** gan sefydlu mathau o waith tîm ar draws y gweithlu. Roedd canfyddiad cyffredinol fod gofyn rhoi sylw i feithrin tîm.
- **Mynegwyd pryder cyffredinol am gymhwyster, yn enwedig gan y gweithwyr.** Roedd gwella hyblygrwydd yn ogystal â chyflogadwyedd mewn gwaith sydd wedi ymrwmo i uwchsgilio yn rhywbeth nad aeth y cwmni i'r afael ag ef ar y cyfan yn Corus.
- **Roedd pryder hefyd ynghylch perthnasedd y ddarpariaeth AB.** Er ei bod yn ymddangos bod rhaglen astudio gynhwysfawr wedi'i hadnoddu'n dda ar gyfer y cymeriant blynyddol bychan o brentisiaid, nid oedd y ddarpariaeth goleg yn canolbwyntio o reidrwydd ar anghenion penodol y diwydiant dur. Yn ail, ac yn bwysicach, roedd yr hyfforddiant dilynol yn y ffatri yn aml yn hyfforddiant yn y gwaith (anffurfiol) ac yn weddol draddodiadol.

Effaith economaidd Tata Steel Cymru

- 2.15 Mae Tata Steel yn chwarae rhan allweddol yn economi Cymru. Canfu ymchwil yn 2011 fod GYG ar y safle yn ffatrioedd Tata yn gywerth â rhyw 3 y cant o gyfanswm GYG Cymru ac eithrio unrhyw effeithiau cadwyn gyflenwi (Pinto, V et al, 2011). Adeg yr ymchwil, roedd y cwmni'n cyflogi dros 8,000 o bobl yng Nghymru⁴. Nododd y papur ansawdd uchel y gyflogaeth gyda swyddi amser llawn yn bennaf yn talu o leiaf £14 yr awr. Canfuwyd bod hydoedd gwasanaeth yn hir, sef 16 mlynedd ar gyfartaledd.
- 2.16 Canfu'r ymchwil fod y cyflogeion hyn yn creu tua £2.5bn o allbwn diwydiannol yn 2010, yn cynnwys tuag 8 y cant o'r holl allbwn diwydiannol ac echdynnol yng Nghymru. Canfuwyd bod GYG ar y safle yn ffatrioedd Tata yn gyfanswm o ryw £1.28bn sy'n gywerth â rhyw 3 y cant o holl GYG Cymru.
- 2.17 Canfuwyd bod effeithiau cadwyn gyflenwi'n sylweddol gyda £670m pellach o gynnyrch economaidd a £320m o GYG wedi'u creu ledled Cymru o ganlyniad i

⁴ Ar hyn o bryd, mae Tata Steel Cymru yn cyflogi tua 7,000 o staff.

weithgareddau Tata. Canfu gwaith modelu Mewnbwn-Allbwn fod bron 10,000 o swyddi cyfwerth ag amser llawn yn cael eu cefnogi oddi ar y safle yng nghadwyn gyflenwi Tata, gan awgrymu bod pob swydd yn Tata yn cefnogi 1.22 arall o gyflogeion ledled economi Cymru.

- 2.18 Fodd bynnag, gwnaeth yr ymchwil ganfod bod ychydig o gysylltiadau cyflenwi â gweithgynhyrchwyr eraill yng Nghymru, gan amlygu integreiddiad fertigol y cwmni yng Nghymru a hefyd natur fyd-eang gweithrediadau logisteg dur.

Sail resymegol i ymyriad

- 2.19 Mae Tata Steel wedi nodi her gweithlu aml-ddimensiwn (Tata Steel, 2016). Mae gweithlu sy'n heneiddio'n sylweddol a thanfuddsoddiad mewn hyfforddeion dros y blynyddoedd diwethaf wedi creu anghydbwysedd demograffig sylweddol ar draws y gweithlu:

- Materion demograffig: Yn 2016, roedd tua 30 y cant o'r holl boblogaeth yn 50 oed neu'n hŷn, a 14 y cant yn 55 oed neu hŷn. Yn sgil dros 1,000 o gyflogeion yn gadael y gweithlu yn 2016, collwyd gwybodaeth a sgiliau dealliedig wrth i gyflogeion profiadol ag arbenigedd gweithredol/proffesiynol a thechnegol adael y sefydliad.
- Roedd ailstrwythuro'r sefydliad ynghyd â recriwtio llai o hyfforddeion nag arfer, yn y pum mlynedd ers 2008, wedi dinoethi cryfder wrth gefn y sefydliad ac amlygu bod angen gwella gallu'r sefydliad.
- Anawsterau recriwtio: mae Tata Steel wedi sôn bod marchnadoedd recriwtio lleol a chenedlaethol yn dod yn gystadleuol dros ben. Mae prinder mawr o lafur yn ei ddisgyblaethau craidd. Amcangyfrifa Engineering UK (2018) fod rhwng 37,000 a 59,000 o brinder wrth fodloni'r galw blynyddol am 124,000 o swyddi peirianeg craidd sy'n mynnu sgiliau Lefel 3+ yn y DU.

- 2.20 Roedd y cymorth a geisiwyd gan Lywodraeth Cymru i alluogi'r busnes i ddatblygu gallu y tu hwnt i ofynion deddfwriaethol a sylfaenol, ac yn bennaf i:

- Ddarparu hyfforddiant ychwanegol a fydd yn galluogi'r sefydliad i fod yn fwy arloesol a chyflwyno technegau gweithgynhyrchu a pheirianeg uwch i'r busnes i wella lefelau effeithlonrwydd, cynhyrchaeth a chost effeithiolrwydd.
- Cynyddu hyblygrwydd a gallu'r gweithlu i fodloni gofynion cynyddol diwydiant sy'n fwyfwy cystadleuol.
- Cefnogi arweinwyr Tata i drawsnewid perfformiad y busnes.

- Gwella'r gallu i dyfu fel sefydliad sy'n canolbwyntio ar y cwsmer.
- Cefnogi'r sefydliad i ddatblygu ei sianel o dalent, rheoli gwybodaeth ac olyniaeth yn well, gan ganolbwyntio ar drosglwyddo gwybodaeth a sgiliau'r gweithlu aeddfed i'r genhedlaeth nesaf.

Trosolwg o'r ymyriad

- 2.21 Rhyddhawyd cymorth sgiliau i Tata Steel drwy'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg ar gyfer blwyddyn ariannol 2016-175. Mae cynllun y rhaglen honno'n caniatáu cyfraniad tuag at gostau cyflog cyflogeion sy'n gwneud hyfforddiant, a ad-dalir ar gyfradd o 50 y cant. I sicrhau bod lefelau prentisiaethau'n cael eu cynnal, cafodd costau cyflog y cyflogeion a oedd yn gwneud blwyddyn gyntaf prentisiaeth wedi'i hariannu gan Lywodraeth Cymru eu had-dalu ar gyfradd o 50 y cant drwy'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg, ar yr amod eu bod yn 24 oed neu iau.
- 2.22 Mae gan y cwmni ofynion hyfforddiant cynhwysfawr i ddatblygu staff a rheolwyr ar draws safleoedd yng Nghymru i gynllunio ar gyfer olyniaeth a rheoli gwybodaeth yn well gyda ffocws ar drosglwyddo gwybodaeth a sgiliau'r gweithlu aeddfed i genhedlaeth iau.
- 2.23 Mae blaenoriaethau busnes Tata Steel, fel y'u nodir yn ei achos busnes 2016 (Tata Steel, 2016), yn ymateb yn uniongyrchol i'r heriau a nodir uchod, sef:
- bod yn feincnod i ddiwydiant dur y byd ar gyfer creu gwerth a dinasyddiaeth gorfforaethol;
 - datblygu cysylltiadau tymor hir â chwsmeriaid er mwyn i'w gwsmeriaid gydnabod gwerth gwneud busnes gyda Tata Steel;
 - cynnal busnes diogel a masnachol ddichonadwy a bod yn arweinydd marchnad;
 - parhau i gyfrannu'n gadarnhaol at economi Cymru a'r economi ehangach;
 - cynnal ei sylfaen sgiliau drwy recriwtio, cadw a hyfforddi ei Brentisiaid, Hyfforddeion a Chyflogeion;
 - bodloni ei gyfrifoldebau mewn gofal cymdeithasol, amgylcheddol a moesegol; a
 - datblygu ei fusnes ymhellach, drwy ymchwil a datblygu i ddatblygu cynhyrchion, prosesau a phobl.

⁵ Mae Rhaglen Sgiliau Hyblyg Llywodraeth Cymru yn darparu cyllid i gefnogi anghenion sgiliau a chyflogaeth cwmnïau sy'n chwarae rhan strategol yn yr economi. Mae cyllid ar gael lle na ellir ei ganiatáu drwy raglenni presennol neu lle barnir y bydd economi Cymru'n elwa ar ymyriad Llywodraeth Cymru.

2.24 Mae Tata Steel wedi nodi cyfres o amcanion i gyflawni'r blaenoriaethau hyn, sy'n perthyn yn fras i'r pedwar maes canlynol, sef:

a) Newid proses i drawsnewid perfformiad busnes

- Uwchsgilio a chael cyflogeion wedi'u hyfforddi'n dda ac yn gymwys mewn SAP (meddalwedd gweithredu busnes) ac atebion Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi (TGG) er mwyn cyflenwi prosiect Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi.
- Gwellu gallu TGCh cyflogeion er mwyn iddynt fod â'r hyfedredd technegol a gwybyddol i gael at gymwysiadau meddalwedd priodol a'u defnyddio.
- Datblygu arweinwyr a rheolwyr Tata i yrru cynllun blynyddol y busnes yn ei flaen yn barhaus.

b) Cynyddu hyblygrwydd a gallu'r gweithlu:

- Cael cyflogeion wedi'u hyfforddi'n dda sy'n gymwys mewn amrywiaeth o weithgareddau Rhagoriaeth Cynnal a Chadw a Pheirianeg
- Cael cyflogeion wedi'u hyfforddi'n dda sy'n gymwys mewn amrywiaeth o weithgareddau Rhagoriaeth Weithredol a gwelliant parhaus i alluogi'r cwmni i fod yn fwy arloesol a chyflwyno technegau gweithgynhyrchu uwch i wella lefelau effeithlonrwydd, cynhyrchaeth a chost effeithiolrwydd
- Uwchsgilio cyflogeion o ran gweithredu amrywiaeth o graenau, cerbydau offer codi a symudol yn unol â safonau a chanllawiau a dderbynnir gan y diwydiant, er mwyn iddo wella effeithlonrwydd y gweithredu drwy weithlu mwy galluog a hyblyg

c) Cefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth yn y gweithlu

- Cefnogi'r busnes drwy reoli gwybodaeth ac olyniaeth yn well, gan ganolbwyntio ar drosglwyddo gwybodaeth a sgiliau'r gweithlu aeddfed i genhedlaeth iau
- Parhau i ddenu prentisiaid a hyfforddeion i'r busnes.

d) Darparu gweithle diogel ac iach

- Gwellu gallu'r cyflogeion i reoli iechyd, lles, diogelwch a'r amgylchedd.
- Sicrhau bod gweithdrefnau gweithredol a chynnal a chadw newydd yn cael eu cynnal yn ddiogel.

2.25 Arweiniodd hyn at ddatblygu wyth o wahanol brosiectau hyfforddi wedi'u cynllunio i ddatblygu'r amcanion hyn. Crynhoir y rhain yn ffigur 2 dros y ddalen.

Ffigur 2.1: Trosolwg o'r Prosiectau a Gefnogwyd

Newid proses i drawsnewid perfformiad busnes	
Cadwyn gyflenwi 1 a 2 Cyllid LIC: £1,846k, 49% Amcanion: cefnogi rhaglen bresennol Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi (TGG) Tata Steel. Mae TGG yn canolbwyntio ar drawsnewid y ffordd y mae'r cwmni'n gwasanaethu ei gwsmeriaid, yn dadansoddi cyfleoedd sydd ar gael, ac yn ymateb i amgylchiadau sy'n newid drwy wella perfformiad mewn pryd ac effeithlonrwydd gweithgynhyrchu. Mae'r rhaglen hon yn ymateb yn uniongyrchol i'r angen i wella ansawdd; gwella cyflenwad mewn union bryd; lleihau diffygion; a gwella cysylltiadau â chwsmeriaid a rheoli contractwyr yn well. Pwy a hyfforddwyd? 5,624 o uwch-ddefnyddwyr a chyflogeion ar draws y busnes.	
Cymwyseddau staff a gweithio hyblyg	Cynllunio ar gyfer olyniaeth
Rhagoriaeth weithredol Cyllid LIC: £785k, 20% Amcanion: hyfforddiant yn y gwaith i sicrhau gwell hyblygrwydd a hyfforddiant cymhwysedd crefft i ddatblygu sgiliau'r llafurlu crefft ac ehangu ei sail wybodaeth. Pwy a hyfforddwyd? 2,474 o gyflogeion mewn swyddi cynhyrchiad yn bennaf.	Prosiect talent Cyllid: £514k, 14% Amcanion: gan gynnwys cyllid am gostau cyflog prentis mewn pedwar prif faes: peirianeg fecanyddol; peirianeg drydanol; labordy technegol a gweithgynhyrchu. Mae'r rhaglen hon yn ymateb yn uniongyrchol i'r angen i ddenu talentau newydd i'r diwydiant a'u huwchsgilio. Pwy a hyfforddwyd? 386 o gyflogeion, sef prentisiaid yn bennaf, a nifer fechan o gyflogeion sy'n ymgymryd â chysiau gradd.
Rhagoriaeth cynnal a chadw Cyllid LIC: £335k, 9% Amcanion: llenwi'r proffil cymhwysedd ar gyfer y rheini mewn swyddi crefft a pheirianwyr yn dilyn cylch o ddiswyddiadau. Pwy a hyfforddwyd? 2191 o gyflogeion crefft a pheirianwyr.	Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr Cyllid: £35k, 1% Amcanion: chwe phrentisiaeth uwch mewn Gwyddor Defnyddiau, Cwsmeriaid ac Ansawdd. Roedd hyn yn cynnwys HNC mewn Cemeg mewn Diwydiant ac yn hyfforddi'r prentisiaid i weithio mewn nifer o feysydd gwaith technegol ac ennyn dealltwriaeth fanwl o wneuthuriad y cynnyrch. Pwy a hyfforddwyd? 6 prentis uwch.
Arwain a rheoli Cyllid LIC: £127k, 3% Amcanion: Hyfforddiant i gefnogi cyflogeion i bontio i lefelau uwch: rheolwyr; arweinwyr ac uwch arweinwyr yn ogystal â chysiau byrrach i recriwtiaid newydd a staff presennol i roi cymorth gyda hyfforddi, dylanwadu a rheoli amser. Pwy a hyfforddwyd? 2,723 o gyflogeion ar draws y busnes.	
Galluogi gweithle diogel ac iach	
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd Cyllid: £156k, 4% Amcanion: sicrhau bod Tata Steel yn gweithredu ei safonau ei hun ac yn sicrhau bod arferion gwaith annïogel yn cael eu dileu a damweiniau'n cael eu lleihau cymaint â phosibl. Pwy a hyfforddwyd? 11,645 o gyflogeion ar draws y busnes.	

3. Methodoleg

Ymagwedd

- 3.1 Nod y gwerthusiad hwn yw asesu effaith cyllido wyth prosiect hyfforddiant mewn amrywiaeth o amcanion:
- gwella perfformiad busnes;
 - cynyddu hyblygrwydd a gallu'r gweithlu;
 - datblygu llwybrau talent newydd a fydd yn darparu cynllun datblygu gweithlu mwy cytbwys yn y dyfodol; a
 - darparu gweithle iach a diogel.
- 3.2 Un o sgil-gynhyrchion posibl amlwg y datblygiad gweithlu hwn yw gwella cyflogadwyedd y dysgwyr pe byddent yn ceisio gwaith yn y farchnad lafur ehangach.
- 3.3 Un mater allweddol i'r gwerthusiad hwn yw bod y cymorth yn canolbwyntio ar un cwmni a chanddo hyn a hyn o allu yn unig i olrhain a mesur effeithiau ar berfformiad busnes. Ni fyddai dim llai na chynllun arbrawf yn darparu gwahaniaeth mesuredig sy'n allanol wiriadwy yn bendant, ac mae pob ymagwedd (arall) er enghraifft, cymariaethau strwythuredig rhwng y rheini sy'n gwneud hyfforddiant a'r rheini nad ydynt yn ei wneud, yn dibynnu ar holi barn pobl am raddau'r newid yn y busnes a'i effaith ddilynol ar y perfformiad llinell isaf.
- 3.4 Am nad oedd modd mabwysiadu cynllun arbrawf wedi'r ffaith, rydym wedi defnyddio ymagwedd olrhain proses⁶ er mwyn asesu effaith y cyllid ac wedi gofyn i'r dysgwyr a'r rheolwyr y cwestiynau ymchwil a nodir yn nhabl 3.1 drosodd:

⁶ Dull gwerthuso yw olrhain proses, sy'n datblygu cadwyni rhesymeg achosol rhwng y mewnbynnau a ddefnyddiwyd i sicrhau effaith ddymunol gan ddangos sut a pham y digwyddodd effaith. Yn yr achos hwn, defnyddiwyd cyllido amrywiaeth o gyrsiau hyfforddi i wella sgiliau a hyblygrwydd y gweithlu yn y modd y mae'r newidiadau mewn dulliau gwaith yn creu cynnydd mewn cynhyrchaeth, gostyngiadau yng nghostau cynhyrchu ac ati a fydd yn cyfrannu at effaith ar berfformiad cyffredinol y busnes.

Tabl 3.1: Cwestiynau ymchwil

Effaith	Dull ymchwil	Cwestiynau ymchwil
Perfformiad busnes	Cyfweliadau â rheolwyr	- A oedd unrhyw effeithiau yn y pen draw ar y busnes o ganlyniad i'r hyfforddiant hwn, er enghraifft: - Mwy o gynhyrchaeth? - Gwell ansawdd gwasanaeth/cynnyrch? - Datblygu cynhyrchion newydd neu ffyrdd newydd o wneud pethau? - Lleihau costau/lleihau gwastraff deunyddiau? - A allwch roi enghraifft o'r broses a oedd yn gyfrifol am ddwyn yr effeithiau hyn yn y pen draw? - A oes unrhyw un o'r effeithiau hyn yn fesuradwy?
	Cyfweliadau â dysgwyr	- I ba raddau y buoch yn gallu cymhwyso'r hyn a ddysgoch o'r hyfforddiant i'ch swydd flaenorol neu gyfredol? - I ba raddau yr effeithiodd yr hyfforddiant hwn ar eich gallu i wneud eich swydd? - A ydych chi'n credu bod unrhyw effeithiau yn y pen draw ar y busnes o ganlyniad i'r hyfforddiant hwn?
Hyblygrwydd a gallu'r gweithlu	Cyfweliadau â rheolwyr	- A wnaeth yr hyfforddiant hwn wella hyblygrwydd cyflogeion i weithio ar draws rolau eraill yn Tata? - A wnaeth yr hyfforddiant hwn helpu cyflogeion i ddeall yn well brosesau neu systemau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel? - A gafodd yr hyfforddiant unrhyw effaith ar foddhad / agwedd neu forâl cyflogeion / staff?
	Cyfweliadau â dysgwyr	- A wnaeth yr hyfforddiant gynyddu eich hyblygrwydd i weithio ar draws rolau eraill yn Tata? - A wnaeth yr hyfforddiant hwn helpu cyflogeion i ddeall yn well brosesau neu systemau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel?
Gwell cynllunio ar gyfer olyniaeth	Cyfweliadau â rheolwyr	- Pa effaith a gafodd yr hyfforddiant hwn ar yr unigolion dan sylw? A gefnogodd neu a arweiniodd at unrhyw gamu ymlaen mewn gyrfa, cyfrifoldebau newydd ac ati? - A arweiniodd yr hyfforddiant hwn at unrhyw hyfforddiant dilynol i'r cyflogeion hyn? Pa effaith a gafodd yr hyfforddiant hwn?
	Cyfweliadau â dysgwyr	- A yw'ch swydd gyfredol yr un fath â phan wnaethoch yr hyfforddiant yn 2016/17? Os na, sut mae wedi newid? Beth oedd teitl eich swydd bryd hynny a beth yw'ch teitl erbyn hyn? Sut mae'ch cyfrifoldebau wedi newid? - A chwaraeodd yr hyfforddiant hwn ran yn eich symud i swydd newydd? Os felly, pa wahaniaeth a wnaeth? - A arweiniodd yr hyfforddiant hwn at unrhyw gyfrifoldebau pellach e.e. goruchwyllo, rheoli?
	Cyfweliadau â phrentisiaid	Pe na fuasai'r brentisiaeth hon ar gael, beth fydddech wedi'i wneud yn hytrach, yn eich barn chi?

		• A fydddech wedi cymryd swydd/aros yn eich swydd yn Tata pe na fuasai'r hyfforddiant hwn ar gael?
Gwelliannau i iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	Cyfweliadau â rheolwyr	• A oedd unrhyw effeithiau yn y pen draw ar y busnes o ganlyniad i'r hyfforddiant hwn, er enghraifft: e) Mwy o ddiogelwch / llai o risgiau f) Gwelliannau amgylcheddol g) Datblygu ffyrdd newydd o wneud pethau h) Llai o gostau • I ba raddau y rhagorodd yr hyfforddiant hwn ar ofynion deddfwriaethol?
	Cyfweliadau â dysgwyr	• I ba raddau y buoch yn gallu cymhwyso'r hyn a ddysgoch o'r hyfforddiant i'ch swydd flaenorol neu gyfredol? • I ba raddau yr effeithiodd yr hyfforddiant hwn ar eich gallu i wneud eich swydd? • A ydych chi'n credu bod unrhyw effeithiau yn y pen draw ar y busnes o ganlyniad i'r hyfforddiant hwn?
Gwell cyflogadwyedd dysgwyr	Cyfweliadau â rheolwyr	• I ba raddau y mae'r hyfforddiant hwn yn gwella rhagolygon yr hyfforddeion yn y farchnad lafur ehangach?
	Cyfweliadau â dysgwyr	• A ydych chi'n credu bod yr hyfforddiant hwn wedi darparu unrhyw sgiliau trosglwyddadwy ichi y gallech fynd â hwy at gyflogwyr eraill yn y dyfodol? Os felly, pa sgiliau a fyddai'n benodol o ddeniadol, yn eich barn chi? • Beth yw eich cynlluniau gyrfa at y dyfodol? A ydych yn gobeithio symud ymlaen i rôl benodol? A ydy'r hyfforddiant yn berthnasol i rôl yr hoffech ymgeisio amdani yn y dyfodol?

Trosolwg o'r dull

3.5 Roedd y dull yn cynnwys y cyfnodau canlynol:

- **Adolygiad desg** a oedd yn cynnwys:
 - Adolygiad o'r llenyddiaeth yn canolbwyntio ar anghenion hyfforddiant y diwydiant Dur yn y DU cyfredol ac yn y dyfodol
 - Adolygiad o ddata monitro prosiect
 - Datblygu ffrâm sampl ar gyfer y cyfweliadau â chyflogeion
- **Gwaith maes gyda chyflogeion** am eu profiadau o'r dysgu a pha wahaniaeth a wnaeth, yn eu barn hwy, i'w cyflogaeth a'u sgiliau gan gynnwys:
 - Arolygon ar-lein o gyflogeion ar draws yr 8 prosiect i gyd
 - Cyfweliadau ffôn â chyflogeion ar draws yr 8 prosiect
 - Grwpiau ffocws gyda chyflogeion

- **Grwpiau ffocws a chyfweliadau ffôn â rheolwyr rhaglen, rheolwyr gweithredol a goruchwylwyr Tata** i gael darlun cyflawn o effaith yr hyfforddiant ar effeithlonrwydd a chynhyrchaeth.

Samplu

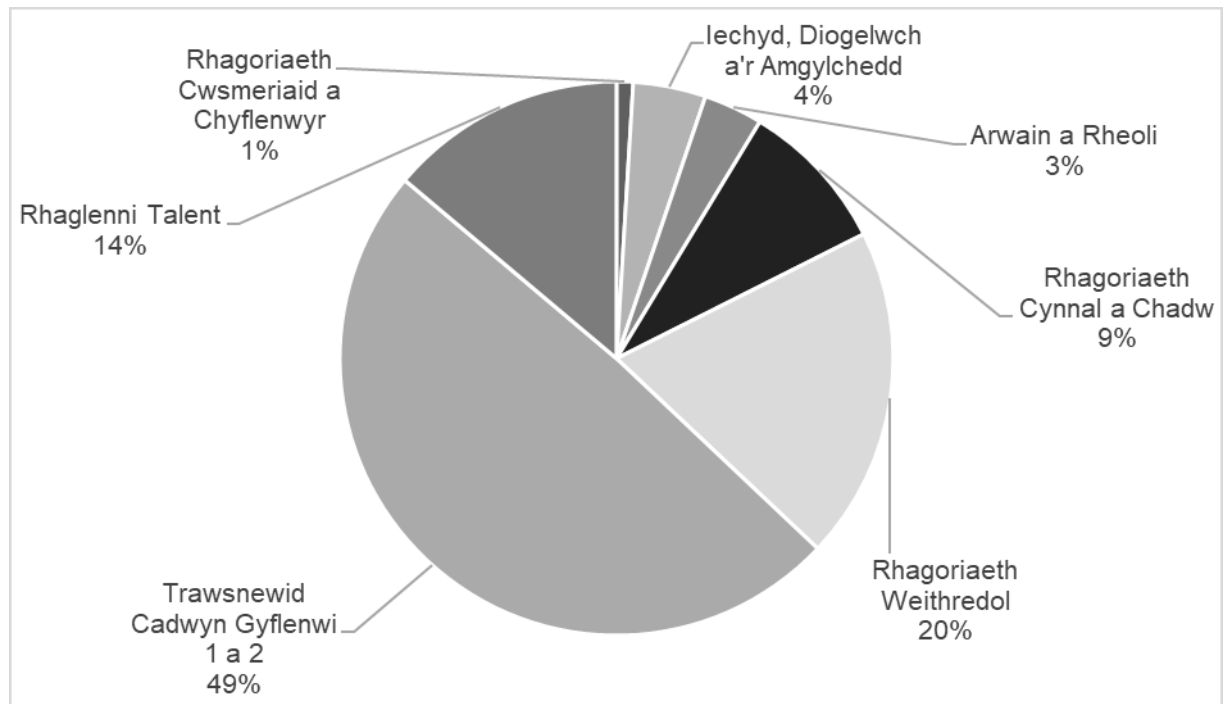
- 3.6 Wrth lunio ein sampl, buom yn dadansoddi dwy gronfa ddata fonitro a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru. Mae'r cyntaf yn darparu data gwirioneddol o geisiadau a dalwyd ar gyfer pob un o'r prosiectau hyfforddi, ac felly mae'n adlewyrchiad cywir o'r gwariant gwirioneddol. Mae'r ail gronfa ddata'n cynnwys gwybodaeth am geisiadau a gyflwynwyd. Mae'r ail gronfa ddata felly'n cynnwys rhai cofnodion o geisiadau na chawsant eu talu, ond mae'n cynnwys mwy o fanylion am y prosiectau hyfforddiant penodol a ariannwyd. Rydym wedi cyfuno'r ddwy set ddata hon i lunio'r ffrâm samplu.
- 3.7 Sbardunwyd nifer y cyfweliadau â chyflogeion gan lefel cyllid LIC ar draws yr wyth prosiect a graddfa'r prosiectau o ran niferoedd y dysgwyr. Ystyriom ddwyyster yr hyfforddiant ac, os oedd modd, buom yn astudio'r data'n fanylach i ddewis grwpiau o ddysgwyr sy'n debygol o gofio effaith yn dda ar sail ymgymryd â lefel sylweddol o hyfforddiant ar y lefel unigol.
- 3.8 Roedd niferoedd dangosol y cyfweliadau'n seiliedig ar:
- ddosbarthiad y cyllid;
 - niferoedd y dysgwyr sy'n ymgymryd â hyfforddiant; a
 - dadansoddiad yn ystyried y math o hyfforddiant a hyd cwrs pob prosiect.
- 3.9 Disgrifir hyn yn fanwl yn nhabl 3.2 drosodd.

Tabl 3.2: Trosolwg o ffrâm sampl

Prosiect	a) Cyfweliadau yn seiliedig ar gyllid LIC					b) Cyfweliadau yn seiliedig ar niferoedd dysgwyr			c) Niferoedd cyfweliadau dysgwyr ar sail dadansoddiad prosiect
	Cyfanswm Gwerth costau a gafwyd gan Tata	Cyfraniad Llywodraeth Cymru (50%)	Taliad olaf a wnaed gan LIC	% o gyllid LIC	Cyfweliadau ar sail cyllid	Nifer y dysgwyr yn mynychu Hyfforddiant	% o ddysgwyr	Cyfweliadau ar sail nifer y dysgwyr	
Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr	£73,276	£36,637.94	£35,486.38	1%	7	6	0%	0	6
Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd	£324,088	£162,044	£156,425	4%	32	11645	46%	349	60
Arwain a Rheoli	£357,984	£179,022	£127,337	3%	26	2723	11%	82	130
Rhagoriaeth Cynnal a Chadw	£669,542	£334,756	£328,099	9%	67	2191	9%	66	120
Rhagoriaeth Weithredol	£1,569,240	£784,620	£716,654	19%	146	2474	10%	74	80
Trawsnewid Cadwyn Gyflenwi 1	£1,042,785	£521,392	£472,381	13%	96	2637	11%	79	20
Trawsnewid Cadwyn Gyflenwi 2	£3,009,116	£1,504,558	£1,335,636	36%	272	2987	12%	89	130
Prosiectau Talent	£1,029,228	£514,614	£510,635	14%	104	386	2%	12	90
Cyfanswm	£8,075,259	£4,037,645	£3,682,653	100%	750	25,049	100%	750	636

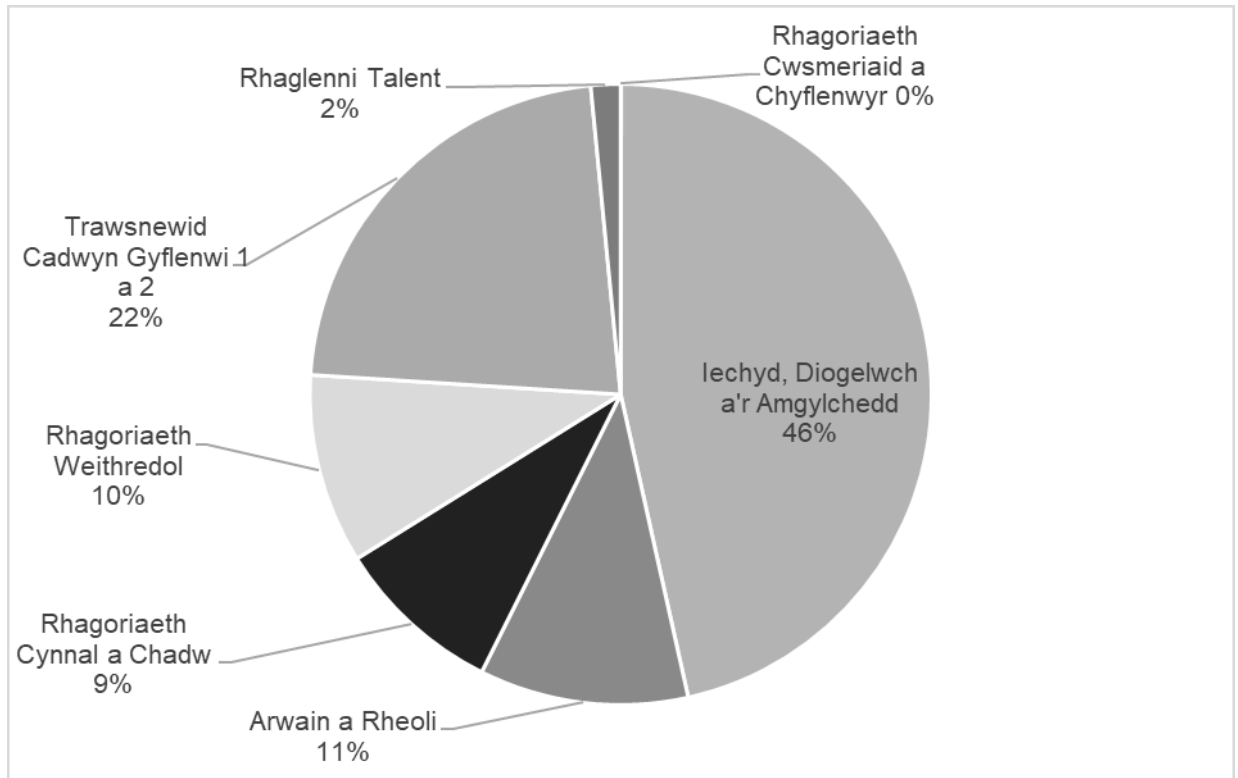
- 3.10 Roedd cyllid ar draws y prosiect wedi'i ledaenu'n anghyfartal, ac ychydig o dan hanner (48 y cant) o'r holl gyllid wedi'i gyfeirio at y ddau brosiect cadwyn gyflenwi ac un rhan arall o bump at y prosiect rhagoriaeth weithredol (ffigur 3.1).

Ffigur 3.1: Cyllid yn ôl prosiect



- 3.11 Defnyddiodd prosiectau talent 14 y cant o gyllid a phrosiectau rhagoriaeth cynnal a chadw 9 y cant. Roedd y tri phrosiect arall, sef arwain a rheoli, rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr ac iechyd a diogelwch yn cyfrif am y 9 y cant arall o gyllid.
- 3.12 Ar y cyfan, ar draws yr wyth prosiect, roedd 25,049 o achosion hyfforddiant (ffigur 3.2). Yn ôl amcangyfrifon LIC, cafodd 5,925 o gyflogeion i gyd hyfforddiant, sef 4.1 o achosion hyfforddiant y pen ar gyfartaledd. Cafodd 46 y cant hyfforddiant iechyd a diogelwch, ac roedd 44 y cant pellach wedi'u rhannu'n weddol gyfartal ar draws prosiectau'r gadwyn gyflenwi, arwain a rheoli, a rhagoriaeth cynnal a chadw. Roedd prosiectau talent yn cyfrannu at 2 y cant o achosion hyfforddiant. Dim ond chwe dysgwr a fynychodd brosiectau rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr.
- 3.13 Roedd ychydig o wybodaeth fonitro'n anghyflawn, er enghraifft nid oedd modd cael at wybodaeth ar lefel dysgwr i nodi pa ddysgwyr a oedd wedi cwblhau mwy nag un cwrs, a hynny'n golygu na ellid ymgorffori hyn yn y dull samplu.

Ffigur 3.2: Nifer yr achosion hyfforddiant yn ôl prosiect



3.14 Roedd y dull samplu'n ystyried y math o hyfforddiant a hyd y cwrs a ariannwyd ar gyfer pob un o'r prosiectau. I grynhoi:

- Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr – cefnogwyd chwe dysgwr a chawsant oll eu cynnwys yn ein ffrâm sampl.
- Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 184 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy na 4 awr.
- Arwain a Rheoli – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 398 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy na 4 awr.
- Rhagoriaeth Cynnal a Chadw – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 422 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy nag 20 awr.
- Rhagoriaeth Weithredol – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 287 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy nag 20 awr.
- Prosiectau Talent – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 184 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy na 146 awr.
- Prosiect Cadwyn Gyflenwi 1 – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 920 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy na 10 awr.
- Prosiect Cadwyn Gyflenwi 2 – roedd y ffrâm sampl yn cynnwys y 472 o ddysgwyr a fynychodd gyrsiau o fwy nag 20 awr.

- 3.15 Mae'r ffrâm sampl a drafodir uchod yn cynnwys 2,964 o ddysgwyr i gyd o'r boblogaeth o 5,925. Ar ôl trafod gyda Tata Steel, dosbarthwyd yr arolwg ar-lein i 1,155 o ddysgwyr a fu'n cyfranogi ar y cyd mewn 3,555 o gyrsiau. Cafwyd 453 o ymatebion i gyd, sef cyfradd ymateb o 39 y cant.

Dulliau ymchwil

- 3.16 Mae Tabl 3.3 dros y ddalen yn crynhoi'r meini prawf samplu ar gyfer pob un o'r prosiectau. Ar gyfer chwech o'r prosiectau, ceisïom gyflawni cyfradd ymateb o 30 y cant drwy gymysgedd o gyfweiliadau ffôn, arolwg ar-lein a grwpiau ffocws. Ar gyfer y prosiect rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr, ceisïom gyfweld â'r chwe dysgwr i gyd. Am fod Cadwyn Gyflenwi 1 yn eithaf gwahanol i'r prosiectau eraill ac am ei fod yn cynnwys hyfforddi uwch-ddefnyddwyr wrth ddatblygu a chyflenwi hyfforddiant, ystyriwyd ei bod yn fwy priodol defnyddio holiadur lled-strwythuredig a grwpiau ffocws yn hytrach nag arolwg ar-lein.

Tabl 3.3: Trosolwg o'r meini prawf samplu i'r dysgwyr

	Cyfanswm y cyrsiau a wnaethpwyd	Meini prawf ar gyfer samplu	Dull(iau) ymchwil	Nifer y dysgwyr yn y ffrâm sampl	Cyfweiliadau dysgwr targed
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	6	Pob dysgwr	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	6	6
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	11,645	Y rheini ar gwrs o 4 awr a mwy	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	184	55
Arwain a rheoli	2,723	Y rheini ar gwrs o 4 awr a mwy	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	398	119
Rhagoriaeth cynnal a chadw	2,191	Y rheini ar gwrs o 20 awr a mwy	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	422	127
Rhagoriaeth weithredol	2,474	Y rheini ar gwrs o 20 awr a mwy	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	287	86
Cadwyn gyflenwi 1	2,637	Y rheini ar gwrs o 10 awr a mwy	Teleffon a grwpiau ffocws	920	30
Cadwyn gyflenwi 2	2,987	Y rheini ar gwrs o 20 awr a mwy	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	472	142
Talent	386	Y rheini ar gwrs o 146 awr a mwy	Ar-lein, teleffon a grwpiau ffocws	275	83
Cyfanswm	25,049			2,964	648

Cyfraddau ymateb

- 3.17 Casglwyd 520 o ymatebion i gyd gan y dysgwyr drwy gyfuniad o ddau arolwg ar-lein (403 a 50 o ymatebion) cyfweiliadau ffôn (27 cyfweiliad), a grwpiau ffocws (40 yn bresennol). Rhoir manylion y cyfraddau ymateb ar gyfer pob prosiect yn nhabl 3.4.

Tabl 3.4: Trosolwg o waith maes y dysgwyr

Prosiect	Dull			Cyfanswm a gwblhawyd	Targed	% o'r targed a gyflawnwyd
	Ar-lein	Teleffon	Grŵp ffocws			
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	5	0	4	9 ⁷	6	150%
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	44	4	8	56	55	102%
Arwain a rheoli	65	4	9	78	119	66%
Rhagoriaeth cynnal a chadw	98	8	2	108	127	85%
Rhagoriaeth weithredol	71	5	0	76	86	88%
Cadwyn gyflenwi 1 a 2	108	1	13	122	172	71%
Anhysbys (bwlch cwrs heb ei lenwi)	11	-	-	11	-	-
Talent	51	5	4	60	83	72%
Cyfanswm	453	27	40	520	648	80%

3.18 Mae'r 520 o ymatebion dysgwyr o'r boblogaeth o 5,925 yn darparu lwfans ansicrwydd o +4 y cant ar lefel hyder 95 y cant. Ar lefel hyder 99 y cant, mae hyn yn darparu lwfans ansicrwydd o +5 y cant.

3.19 Yn ogystal â'r dysgwyr, cafwyd 61 o ymatebion pellach gan reolwyr drwy gyfuniad o gyfweiliadau ffôn (23 cyfweiliad) a grwpiau ffocws (38 yn bresennol). Rhwir manylion nifer y cyfweiliadau a gyflawnwyd fesul prosiect yn nhabl 3.5 drosodd.

Tabl 3.5: Trosolwg o waith maes y rheolwyr

Prosiect	Dull		Cyfanswm a gwblhawyd
	Teleffon	Grŵp ffocws	
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	1	3	4
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	4	0	4
Arwain a rheoli	1	3	4
Rhagoriaeth cynnal a chadw	5	2	7
Rhagoriaeth weithredol	4	8	12
Cadwyn gyflenwi 1 a 2	2	18	20
Talent	6	4	10
Cyfanswm	23	38	61

⁷ Bu pedwar o'r chwe dysgwr Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr yn cyfranogi yn y grŵp ffocws ac yn yr arolwg ar-lein. Dim ond unwaith y cyfrifwyd eu hymateb a defnyddiwyd yr ymateb grŵp ffocws i ychwanegu dyfnder at yr ymateb ar-lein.

3.20 Er na fu'r gwerthusiad hwn yn gallu mabwysiadu cynllun arbrawf, bu nifer o gryfderau yn y dulliau cymysg a fabwysiadwyd:

- Bu'r gwaith maes yn gallu sicrhau cyfraddau ymateb da gan ystod eang o fuddiolwyr yr hyfforddiant a gefnogwyd.
- Mae hyn yn cynnwys cyflogeion Tata Steel o nifer o safleoedd ledled Cymru ac ar amrywiol raddau cyflogaeth, gan gynnwys staff goruchwyllo a rheoli gan aflonyddu cyn lleied â phosibl ar weithrediadau pob dydd Tata Steel.
- Mae'r cyfuniad o gwestiynau pendant drwy'r holiadur ar-lein a'r arolwg ffôn a'r trafodaethau mwy hyblyg a gafwyd drwy grwpiau ffocws wedi galluogi'r ymchwilyr i brofi cadwyni rhesymeg ac ymatebion trionglog o wahanol grwpiau rhanddeiliaid.

3.21 Wedi dweud hynny, dylid cydnabod:

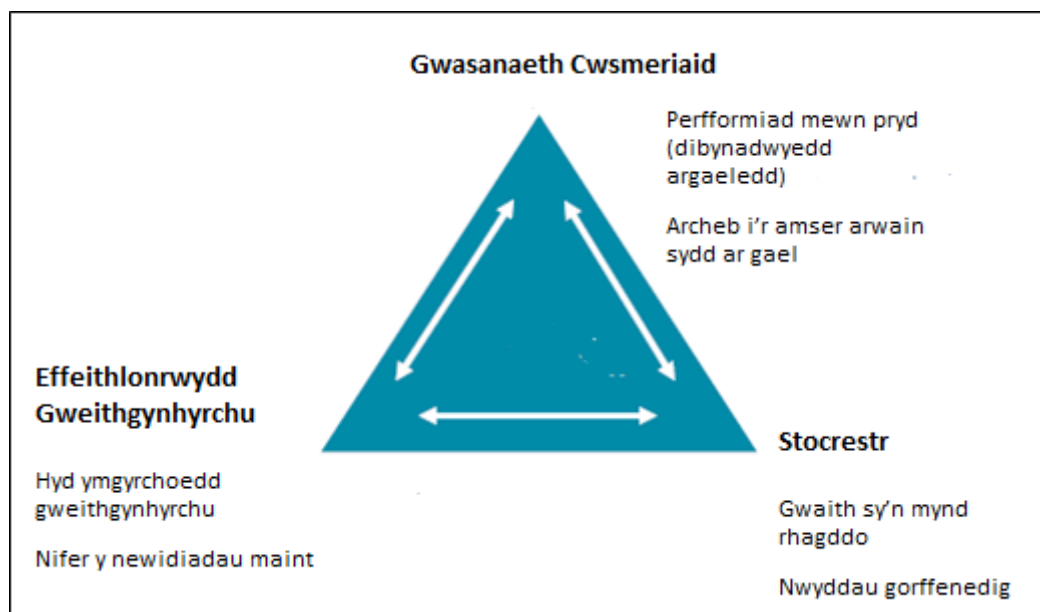
- Bod y gwerthusiad yn seiliedig ar farn y rheini y cysylltwyd â hwy yn y gwaith maes; a
- Bod hyn yn golygu nad yw'n bosibl sefydlu mesur meintiol o effaith economaidd ar y busnes.

4. Trosolwg o'r Prosiectau a Gefnogwyd

Prosiect Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi

- 4.1 Aeth prosiect Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi (TGG) yn fyw am y tro cyntaf yn 2016, ar ôl nifer o flynyddoedd o gwmpasu. Roedd hyn yn cynnwys nodi gwahaniaethau rhwng y ffyrdd cyfredol o weithio a ffyrdd o weithio yn y dyfodol, a rhoi gweithgareddau ar waith i helpu Tata Steel i baratoi am y newidiadau (er enghraifft ymgysylltu a chyfathrebu, data a chynllun system leol). Trosglwyddo data hanesyddol o systemau etifeddol i systemau'r dyfodol oedd un o'r gweithgareddau pwysicaf yn ystod y cyfnod hwn.
- 4.2 Nod cyffredinol prosiect TGG yw trawsnewid y ffordd y mae'r cwmni'n gwasanaethu ei gwsmeriaid, yn dadansoddi cyfleoedd sydd ar gael ac yn ymateb i amgylchiadau sy'n newid drwy wella pob agwedd ar y broses bodloni archebion a gwasanaeth cwsmeriaid i safonau o'r radd flaenaf (Ffigur 4.1).

Ffigur 4.1: Trosolwg o brosiect TGG



- 4.3 Mae'r prosiect yn effeithio'n uniongyrchol ar nifer fawr o brosesau busnes:
- **Rheoli Cynnyrch** – rheoli'r portffolio cynnyrch a chylchoedd oes cynnyrch ac fel mewnbwn i'r broses flaenoriaethu a ddefnyddir wrth gynllunio gwerthiannau.
 - **Rheoli Cyfrifon** – gan gynnwys rhai agweddau ar ddeall a rheoli cyfleoedd, ymholiadau penodol a dyfynbrisiau a throï'r dyfynbrisiau'n archebion byw, a rheoli cwynion a hawliadau.

- **Rheoli Galw** – rheoli rhagolygon galw a dyrannu gallu cynhyrchu.
- **Rheoli Gweithrediadau Cyflenwi** – rhagfynegi gallu cyflenwi a rheoli rhestru a gweithrediadau gweithgynhyrchu.
- **Rheoli Ariannol** – gan gynnwys rheoli a chyfrifyddu ariannol yn ogystal â rheoli cyllid gweithredol.
- **Cynllunio Gwerthiannau a Gweithrediadau** – datblygu cynllun galw a chyflenwad cytbwys, mae hefyd yn cynnwys cynllunio caffaeliad (dur a gwasanaethau).
- **Rheoli Archebion Gwerthiannau** – gan gynnwys y ffordd y caiff archebion eu haddo ac integreiddio statws archebion.
- **Archebu ac Ailgyflenwi** – gan gynnwys rheoli archebion gweithgynhyrchu ac ailgyflenwi.
- **Rheoli Cludiant** a gweithrediadau dosbarthu.
- **Diffinio Cynnyrch** – i ddarparu ffyrdd cyson o ddisgrifio a rheoli cynhyrchion ar draws y cwmni.

4.4 Cefnogwyd Cadwyn Gyflenwi 1 gan £472,381 oddi wrth Lywodraeth Cymru. Cefnogwyd Cadwyn Gyflenwi 2 gan £1,335,636 oddi wrth Lywodraeth Cymru. Ar draws y ddau brosiect, ymgwymerwyd â 5,624 o achosion hyfforddiant gan 2,100 o ddysgwyr.

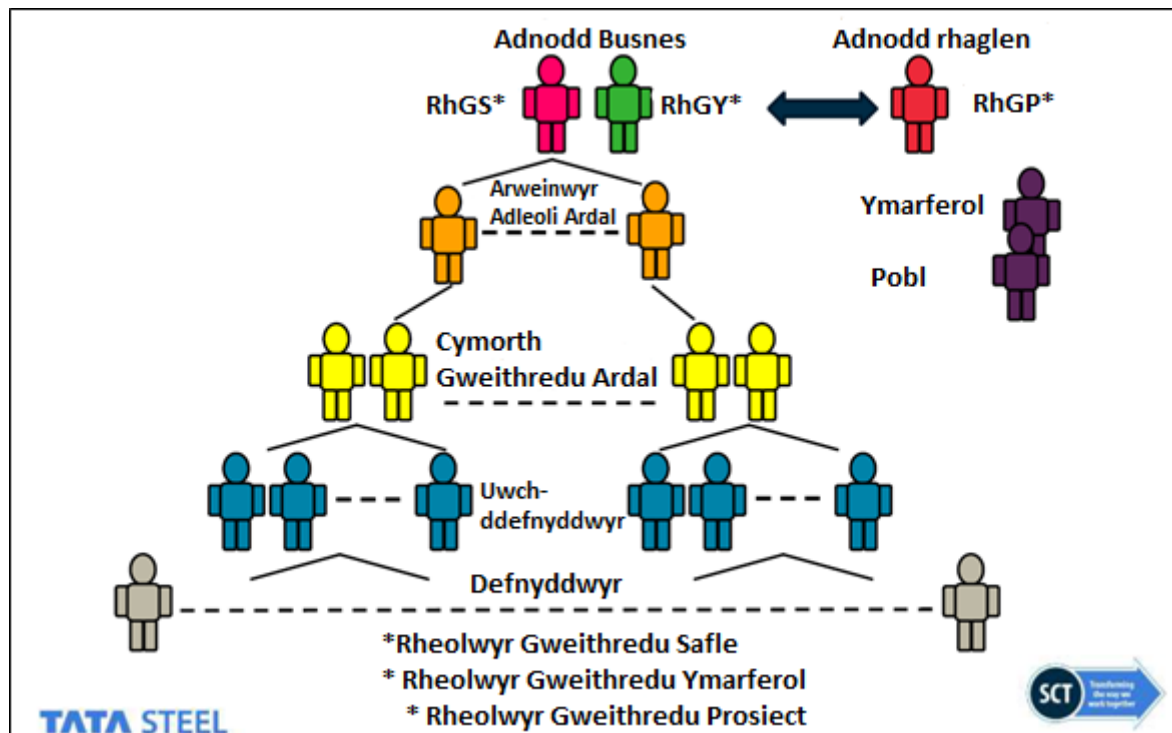
Cadwyn Gyflenwi 1

- 4.5 Drwy brosiect Cadwyn Gyflenwi 1, cyfeiriwyd cyfran fawr o'r cyllid at brosiect datblygu Go-live 1 yr Uwch-ddefnyddwyr. Drwy'r prosiect hwn, hyfforddir Uwch-ddefnyddwyr i fod yn arbenigwyr mewn prosesau a systemau TGG. Ystyrir bod Uwch-ddefnyddwyr yn hanfodol i lwyddiant prosiect TGG oherwydd:
- Maen nhw'n adnabod y Busnes a nhw yw'r bobl "mynd iddynt" â chwestiynau perthnasol i broses a system.
 - Gall Uwch-ddefnyddwyr ateb cwestiynau gan ddefnyddwyr sy'n berthnasol i broses a system fusnes yn ogystal â materion eraill o ran "sut mae gwneud" neu "alla i ddim ei gael i weithio".
 - Drwy weithio'n agos gyda defnyddwyr, gall Uwch-ddefnyddwyr sylwi ar dueddiadau o ran angen am hyfforddiant ychwanegol neu newidiadau a fyddai'n gwella cwricwlwm hyfforddiant y defnyddiwr.

- Maent hefyd mewn sefyllfa dda i nodi newidiadau proses sy'n gwella'r ffordd y mae'r system yn cefnogi'r busnes.

4.6 Prosiect Go-live oedd y tro cyntaf y defnyddiwyd yr uwch-ddefnyddwyr. Dangosir strwythur gwreiddiol y tîm yn ffigur 4.2. Pennaeth y tîm oedd rheolwr gweithredu safle a rheolwr gweithredu ymarferol. Bu'r arweinwyr adleoli ardal (AAA) yn datblygu ac yn cyflenwi'r hyfforddiant i'r uwch-ddefnyddwyr. Cafodd yr AAA a'u timau eu hyfforddi gan ymgynghorwyr ymarferol allanol.

Ffigur 4.2: Strwythur Tîm Go-live 1



4.7 Enwebwyd uwch-ddefnyddwyr yn bennaf gan y busnes naill ai am fod ganddynt botensial i reoli yn y dyfodol neu'r gallu i ddatblygu ymhellach. Ymgymrodd yr uwch-ddefnyddwyr oll â deuddydd o broses gynefino lle cawsant wybod beth oedd bwriad y prosiect. Fe'u hyfforddwyd wedyn gan yr AAA ac ymgynghorwyr ymarferol allanol i'w cael i'r safon ofynnol i ddatblygu deunyddiau a chyflenwi hyfforddiant i'r defnyddwyr. Cawsant hefyd hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr.

4.8 Cyflenwyd dros bedair rhan o bump o'r hyfforddiant Cadwyn Gyflenwi 1 gan yr uwch-ddefnyddwyr. Roedd y rhan arall o bump yn cynnwys yn bennaf yr hyfforddiant cychwynnol i sefydlu'r system, a gyflenwyd gan ymgynghorwyr ymarferol allanol. Roedd yr hyfforddiant a gyflenwyd gan yr uwch-ddefnyddwyr yn ymdrin ag amryw feysydd gan gynnwys gweithrediadau, ansawdd, logisteg, masnachol, gwerthiannau a rheoli archebion wedi'u rhannu rhwng rolau swyddogaethol a rolau gweithredol. Roedd llawer o'r hyfforddiant hwn yn canolbwyntio ar gefnogi rheoli newid, hyblygrwydd a chyflymder ymateb.

4.9 Eglurodd un o'r AAA y sail resymegol i ddull yr Uwch-ddefnyddwyr:

'Pan fydd newid dramatig, mae angen i bobl ddeall sut mae'r broses newydd yn ffitio yn y broses bresennol, felly roedd rhaid gwneud llawer o angori yn ôl i'r presennol. Ni fyddem wedi gallu cael ymgynghorydd allanol i roi hwn yn ei gyddestun mewn modd y byddai pobl yn ei ddeall. Roedd yn llawer haws hyfforddi staff Tata sut i egluro deunydd yr ymgynghorydd na hyfforddi'r ymgynghorwyr swyddogaeth am fanylion dulliau gwaith Tata Steel. Hefyd, mae'n dod â'r wybodaeth i'r busnes ac, erbyn hyn, pan fydd problemau gellir eu datrys yn fewnol' (Arweinydd Adleoli Ardal, grŵp ffocws)

Cadwyn Gyflenwi 2

4.10 Roedd y ddarpariaeth a ariannwyd o dan gadwyn gyflenwi 2 yn amrywiol iawn, gan gynnwys:

- Cyrsiau cyfrifyddu ACCA – er enghraifft, rheoli perfformiad, adrodd ariannol a llywodraethu, risgiau a moeseg.
- Hyfforddiant Cynllunio Adnoddau Menter (ERP) gyda'r nod o symleiddio gwybodaeth ar draws y sefydliad, drwy ddefnyddio cronfa ddata gyffredin i gefnogi gwahanol weithrediadau fel y bydd staff sy'n gweithio mewn gwahanol adrannau yn defnyddio'r un wybodaeth i wneud eu gwaith. Mae buddion y dull hwn yn cynnwys mwy o gydweithio ymhlith gwahanol adrannau a hwyluso a chyflymu gweithrediadau sylfaenol fel awtomeiddio, dosbarthu nwyddau neu anfonebu.
- Hyfforddiant Broner Metals Solutions i'r rheini sy'n llunio amserlenni, sy'n helpu i optimeiddio cynlluniau ac amserlenni ar sail amcanion busnes dynamig
- Amrywiaeth helaeth o hyfforddiant yn y gwaith gan gynnwys: rheoli gweithrediadau; rheoli lleoedd cyfyng; costiau cynnyrch; arolygu ac amrywiol gyrsiau iechyd a diogelwch.

- 4.11 Roedd yr hyfforddiant yn gymysgedd o ddarlithiau mewn ystafell ddosbarth, sesiynau grŵp, e-ddysgu a hyfforddiant yn y gwaith (tabl 4.1), gan amrywio o 1 awr i 4-5 diwrnod.

Tabl 4.1: Sut cyflenwyd hyfforddiant Cadwyn Gyflenwi 2?

	Darlithiau mewn ystafell ddosbarth	Sesiynau grŵp a thiworialau	Hyfforddiant ar y we/cyfrifiadur	Hyfforddiant yn y gwaith	Cyfanswm (hysbys)
Cadwyn gyflenwi 2	63%	49%	31%	44%	108
Pob prosiect	73%	43%	15%	23%	396

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd

- 4.12 Mae'r hyfforddiant Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd yn canolbwyntio ar sicrhau bod Tata Steel yn gweithredu ei safonau ei hun ac yn sicrhau bod damweiniau ac arferion gwaith anniogel yn cael eu lleihau cymaint â phosibl. Mae llawer o'r hyfforddiant hwn yn mynd y tu hwnt i'r gofynion cyfreithiol ar gyfer hyfforddiant, ac mae'r cyrsiau a gefnogwyd yn cynnwys hyfforddiant gyda'r nod o leihau costau a hyfforddiant lefel uwch mewn gweithdrefnau amgylcheddol ac iechyd a diogelwch.
- 4.13 Roedd y cyrsiau a ariannwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2016/17 yn tueddu i ymdrin â thri phrif faes:
- **Cynyddu diogelwch / lleihau risgiau** – roedd cyrsiau yn y maes hwn yn cynnwys cymorth cyntaf brys yn y gwaith, sef y cwrs mwyaf sylweddol o 7 awr o hyd, ac fe'i cyflenwyd i 141 o bobl. Yr undeb llafur a oedd wedi annog hyn, gan bwysu am gael swyddogion cymorth cyntaf ym mhob adran, ac roedd y cwrs tystysgrif o 7 awr mewn cymorth cyntaf. Ymhlith y cyrsiau eraill roedd aseswr risg tân; cyrsiau hyfforddiant diogelwch diwydiannol awdiometreg a MCERTS⁸; hyfforddiant lleoedd cyfyng a gyflwynwyd i fodloni newidiadau mewn deddfwriaeth; a PHAST⁹ sy'n ofyniad gan yr awdurdod lleol i fodelu cwmwl nwy rhag ofn y bydd gollyngiad.

⁸ MCERTS yw Cynllun Ardystio Monitro Asiantaeth yr Amgylchedd ac mae'n darparu'r fframwaith i fusnesau fodloni ei gofynion ansawdd.

⁹ Mae hyfforddiant meddalwedd PHAST yn ymdrin â dadansoddi peryglon a modelu canlyniadau.

- **Hyfforddiant amgylcheddol** – roedd hwn yn cynnwys tystysgrif gysylltiol y Sefydliad Rheoli ac Asesu Amgylcheddol (IEMA)¹⁰, sef 70 awr o gwrs a oedd yn anelu at roi gwybodaeth fanwl am reoli, sgiliau ac egwyddorion amgylcheddol/cynaliadwyedd.
- **Hyfforddiant gyda'r nod o leihau costau** – er enghraifft, bydd cyrsiau asbestos P405 a P402¹¹ yn arbed costau yn y dyfodol oherwydd y gallu i gynnal arolygon asbestos yn fewnol. Bydd hyfforddiant Rheoli a Dylunio Adeiladu¹² yn golygu cael y swyddogaeth honno'n fewnol.

- 4.14 Darparwyd gwahanol lefelau o hyfforddiant yn rhan o'r prosiect o'r Dystysgrif Cymorth Cyntaf i'r modiwlau Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd yn rhan o Reoli Lefel 3 a Diploma mewn Arwain Tîm ar Lefel 2 sy'n cynnwys elfennau Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd.
- 4.15 Cefnogwyd y prosiect gan £156,424 oddi wrth Lywodraeth Cymru ac ymgwymerwyd â thros 11,645 o gyrsiau hyfforddiant gan 4,333 o ddysgwyr.

Arwain a Rheoli

- 4.16 Trefnir cyfran fawr o'r hyfforddiant Arwain a Rheoli yn Tata gan yr Academi Ganolog sydd â chyllideb flynyddol am hyfforddiant. Roedd y prosiectau allweddol yn cynnwys:
- Tri phrosiect pontio: Pontio i fod yn Rheolwr, Pontio i fod yn Arweinydd, a Phontio i fod yn Uwch Arweinydd, a gyflenwir oll yn allanol.
 - Amrywiaeth o gyrsiau byrrach yn canolbwyntio ar sgiliau allweddol gan gynnwys:
 - Hyfforddi am effaith – deuddydd o gwrs yn ymdrin â model GROW¹³, yn gosod nodau, yn edrych ar y realiti, yn adnabod opsiynau ac yna'n penderfynu beth i'w wneud.

¹⁰ Mae maes llafur Cwrs Tystysgrif IEMA mewn Rheoli Amgylcheddol yn ymdrin â materion amgylcheddol byd-eang a lleol, yn ogystal ag effaith gweithgareddau'r gymdeithas ar systemau naturiol y dddear. Mabwysiadir dull ymarferol i alluogi sefydliadau i wella eu perfformiad amgylcheddol a lleihau eu heffeithiau, a hynny'n strategol ac yn weithredol. Mae'n gymhwyster a gydnabyddir yn rhyngwladol sy'n arwain at aelodaeth ymarferwyr IEMA.

¹¹ Cynhelir y cyrsiau hyn gan Gymdeithas Hylendid Galwedigaethol Prydain ac fe'u cynllunnir i gynnig i'r ymgeiswyr yr wybodaeth a'r sgiliau ymarferol i allu rheoli asbestos mewn adeiladau a rhoi sail wybodaeth i archwilio prosiectau gwaredu asbestos.

¹² Daeth Rheoliadau Adeiladu (Dylunio a Rheoli) 2015 i rym ym Mhrydain Fawr ar 6 Ebrill 2015. Nod Rheoli a Dylunio Adeiladu yw gwella iechyd a diogelwch yn y diwydiant adeiladu drwy helpu i gynllunio'r gwaith yn synhwyrol er mwyn rheoli'r risgiau dan sylw o'r cychwyn i'r diwedd; cael y bobl gywir am y gwaith cywir ar yr adeg gywir; cael yr wybodaeth gywir am y risgiau a sut maent yn cael eu rheoli, ac ymgynghori ac ymgysylltu â gweithwyr am y risgiau a sut maen nhw'n cael eu rheoli.

¹³ Dull syml yw model (neu broses) GROW ar gyfer gosod nodau a datrys problemau. Y Nod yw'r pen pellaf, lle mae'r cleient eisiau bod. Rhaid diffinio'r nod mewn modd sy'n glir iawn i'r cleient pan fydd wedi'i gyrraedd. Y Realiti Cyfredol yw sefyllfa bresennol y cleient. Beth yw'r problemau, yr heriau, pa mor bell ydyw i ffwrdd o'i nod? Ar ôl nodi'r Rhwystrau a'r Opsiynau, mae angen i'r cleient ganfod ffyrdd o ymdrin â hwy er mwyn iddo wneud cynnydd. Dyma'r Opsiynau. Wedyn, y Ffordd Ymlaen - mae angen troi'r Opsiynau yn gamau gweithredu a fydd yn mynd â'r cleient i'w nod. Dyma'r Ffordd Ymlaen.

‘Roedd yr hyfforddiant yn dridiau o gwrs yn ymdrin â’r holl wahanol agweddau ar hyfforddi. Roedd llawer o enghreifftiau o wahanol dechnegau a brofwyd gyda gwahanol bobl a pha mor effeithiol y buont. Yna cawsom gyfle i ystyried gyda phwy yr hoffem weithio, beth oeddem am ei wneud gyda nhw, ac ychydig o chwarae rôl’ (Hyfforddi am effaith, dysgwr, grŵp ffocws)

- Sgiliau dylanwadu – deuddydd o gwrs a gyflenwyd gan ddarparwr allanol.

Mae’n ymdrin â phedwar dull allweddol – symbylu, perswadio, mynnu a rhannu a deall. Mae elfen fawr o ymarfer

‘Roedd yr hyfforddiant dylanwadu’n cynnwys technegau dylanwadu ar bobl e.e. perswadio rhesymegol, symbylu, rhannu a deall. Roedd yn ddefnyddiol ymarfer technegau i gael yr hyn sydd ei angen arnoch gan bobl ac, yn y pen arall, gweld sut ydych chi’n ymateb i’r dylanwad hwnnw’ (sgiliau dylanwadu, dysgwr, grŵp ffocws)

- Rheoli amser – cwrs undydd am reoli’ch amser yn well. Cwrs ymarferol ydyw a anelir at unrhyw un sydd am fod yn fwy cynhyrchiol.

- 4.17 Adolygwyd cynnwys y prosiectau pontio bum mlynedd yn ôl. Gwnaethpwyd dewis strategol ar y pryd i beidio â chael y prosiectau wedi’u hachredu’n allanol am fod Tata Steel am gynyddu’r pwyslais ar gefnogi pobl i feddwl ac ymddwyn yn wahanol a lleihau’r ffocws ar wybodaeth ddamcaniaethol. Fodd bynnag, bu Tata yn cydweithio â darparwyr allanol cydnabyddedig e.e. y Ganolfan Arweinyddiaeth Greadigol i gyflenwi’r hyfforddiant.

‘Nod y prosiectau arwain yw creu arweinwyr sy’n meddwl ac yn ymddwyn yn wahanol pan fyddant yn dychwelyd i’r busnes. Un enghraifft yw [aelod o staff â dull gwrthdrawiadol blaenorol o reoli pobl] gyda’i dîm i’w cael i wneud pethau. Yn ystod sesiwn hyfforddi ar ôl modiwl 2 y prosiect arwain, disgrifiodd [yr unigolyn] gyfnod pontio a ddigwyddodd a bod pobl erbyn hyn yn dod i’w swyddfa, yn cael diod a sgwrs anffurfiol’ (rheolwr Academi, grŵp ffocws)

- 4.18 Cefnogwyd y prosiect hwn gan £127,337 gan Lywodraeth Cymru ac ymgwymerwyd â thros 1,828 o gyrsiau hyfforddi gan 2,723 o ddysgwyr.

Rhagoriaeth cynnal a chadw

- 4.19 Roedd yr hyfforddiant i’r prosiect hwn yn canolbwyntio ar lenwi’r proffil cymhwysedd i staff crefft a pheirianwyr. I’r cyntaf, roedd yn cynnwys cyrsiau mecanyddol, trydanol a weldio. I’r ail, roedd y ffocws ar hyfforddiant proses. Ar ôl diswyddiadau, defnyddiwyd yr hyfforddiant i sylwi ar gymwyseddau’r rheini a oedd wedi gadael a’u cefnogi i gymryd rolau newydd. Roedd cyfran fawr o’r hyfforddeion crefft yn gyn-brentisiaid. Mae peirianwyr yn tueddu i fod yn raddedigion a phrentisiaid uwch.

- 4.20 System gyfrifiadurol yw IFIX SCADA sy'n ceisio cefnogi rheoli proses ar hen gyfarpar. Roedd rhywfaint o'r hyfforddiant wedi'i arwain gan gyflogeion. Yn nodweddiadol, mae rheolwyr llinell yn siarad â pheirianwyr a staff crefft am eu proffil cymhwysedd ac maent yn datblygu cynlluniau ar y cyd ar sail eu rôl ond hefyd ar sail eu huchelgeisiau eu hunain.
- 4.21 Cefnogwyd y prosiect hwn gan £328,099 gan Lywodraeth Cymru ac ymgymeryd â thros 2,191 o achosion hyfforddiant gan 1,037 o ddysgwyr.

Rhagoriaeth weithredol

- 4.22 Roedd dau nod i'r hyfforddiant i'r prosiect hwn, sef dysgu yn y gwaith yn canolbwyntio ar fagu hyblygrwydd e.e. hyfforddiant mewn gweithrediadau craen a thryciau codi a chymhwysedd crefft i ddatblygu sgiliau'r llafurlu crefft ac ehangu ei sail wybodaeth, er enghraifft cyrsiau IOSH a NEBOSH. Cefnogwyd y prosiect hwn gan £716,654 gan Lywodraeth Cymru ac ymgymeryd â thros 2,474 o achosion hyfforddiant gan 643 o ddysgwyr.

Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr

- 4.23 Y Prosiect Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr oedd y prosiect lleiaf o ran niferoedd dysgwyr ac o ran cyllid. Cefnogwyd chwe dysgwr i gyd gan gyllid Llywodraeth Cymru a chawsant gyfanswm o £35,486 tuag at gostau eu cyflog.
- 4.24 Aeth y dysgwyr hyn i gyd i'r afael â Phrosiect Datblygu Gwyddor Defnyddiau, Cwsmeriaid ac Ansawdd Tata Steel sy'n Brentisiaeth Uwch. Defnyddiwyd y brentisiaeth mewn nifer o feysydd gwaith technegol, gan gynnwys yn yr ardal dechnegol dur a slabiau, lle cynigiwyd prentisiaeth am y tro cyntaf un.
- 4.25 Roedd y brentisiaeth yn cynnwys HNC mewn Cemeg mewn Diwydiant, a astudiwyd ar sail diwrnod astudio yng Ngholeg Gŵyr Abertawe, yn ogystal â hyfforddiant sylweddol yn y gwaith gan gynnwys:
- hyfforddiant cyflwyno'r agweddau sylfaenol ar iechyd a diogelwch ac egwyddorion cyffredinol y gwaith dur;
 - hyfforddiant ar y broses a sut mae'r cynnyrch yn cael ei wneud er mwyn bodloni'r cleient – rheoli newid; adrodd am ansawdd; rheoli data; cydymffurfio; gosod amcanion a gwerthusiadau; gwybodaeth am y broses ac ansawdd y cynnyrch; datblygu strategaeth; sgiliau cyfathrebu effeithiol.
 - hyfforddiant ar systemau mewnol – llywio SAP, cadarnhau archebion, technegau dadansoddi, datblygu deunyddiau cynnyrch, profion tynol.

- 4.26 Eglurodd un o'r rheolwyr gwaith y sail resymegol i gyflwyno prentisiaethau yn ei faes gwaith ef:

'Mae gennym weithlu sy'n heneiddio a bu'n hollbwysig cyflwyno staff ieuengach. Yn y gorffennol, byddem yn derbyn llawer o raddedigion ond gwelsom hwn yn gyfle i ddod â phrentisiaid uwch i mewn a'u cefnogi gyda'u haddysg wrth fynd ymlaen. Mae'r holl brentisiaid wedi cyfrannu llawer at yr adran ac maent mewn rolau parhaol lle byddai gennym fwch fel arall a lle byddem yn cael trafferth yn eu llenwi â phobl hyfforddedig. Mae croeso i'r hyfforddeion graddedig ond maent yn tueddu i weithio'n ehangach gan deithio ar draws y busnes, ond caiff ein prentisiaid eu hyfforddi i gymryd lle pobl mewn rolau penodol ac maent yn barod i ddechrau cyn gynted ag y bydd swydd ar gael. Erbyn hyn, ystyriwn fod y llwybr prentisiaeth yn holl bwysig i ffurfio'r genhedlaeth nesaf o wneuthurwyr dur' (Rheolwr gwaith, grŵp ffocws)

- 4.27 Yn y meysydd gwaith eraill, roedd hanes hirach o ddefnyddio prentisiaethau ac achos busnes cryf o blaid eu defnyddio:

'Yn fy maes i, nid oes cefndir o dderbyn graddedigion oherwydd buom yn llwyddiannus iawn erioed gyda phrentisiaid uwch/hyfforddeion swyddogaethol. Roeddwn innau'n hyfforddai swyddogaethol felly, o'm profiad i, mae'n llwybr sicr. Yn nodweddiadol, a hwythau wedi gwneud y brentisiaeth erbyn iddynt ddechrau yn y swydd, maent yn fwy na pharod am y gwaith ac wedi magu llawer o wybodaeth a phrofiad i'w swydd newydd, ond petawn i'n cael pobl newydd i mewn, byddai'n rhaid imi dreulio amser ac ymdrech yn eu hyfforddi nhw. Nid hyfforddiant yn y gwaith yn unig maen nhw'n ei gael, ond hyfforddiant bywyd ar yr un pryd, felly pan ddaw cyfle, maen nhw yn y sefyllfa orau i dderbyn y swydd newydd' (Rheolwr gwaith, grŵp ffocws)

Rheoli Talent

- 4.28 Ariannwyd 386 o ddysgwyr i gyd gan Lywodraeth Cymru drwy'r Prosiect Talent. O'r rhain, cefnogwyd 255 i ymgymryd ag uwch brentisiaethau neu brentisiaethau uwch; pump i wneud HND y tu allan i brentisiaeth; dau i wneud Gradd a 127 ar gyrsiau byrrach. Defnyddiwyd y cyllid ar gyfer costau cyflog Prentisiaeth i gefnogi'r 187 o brentisiaid presennol yn Tata yn ogystal â'r 68 o brentisiaid newydd a ddaeth i'r busnes yn 2016/17. Roedd y prentisiaethau a gefnogwyd yn 2016 yn ymdrin â phedwar maes yn y busnes fel y disgrifir yn nhabl 4.2 isod:

Tabl 4.2: Trosolwg o'r prentisiaethau a gefnogwyd yn 2016/17

Prentisiaeth	Lleoliad	Cymhwyster academiaidd	Cymhwyster galwedigaethol	Hyd
Peirianeg drydanol	Port Talbot, Trostre, Llanwern ac Orb	Cymhwyster Peirianeg Lefel 3 mewn coleg lleol.	NVQ Lefel 2 mewn Cyflawni Gweithrediadau Peirianeg; NVQ Lefel 3	4 blynedd – a'r flwyddyn gyntaf yn y coleg
Peirianeg fecanyddol	Port Talbot, Trostre, Llanwern ac Orb, Caerffili	Cymhwyster Peirianeg Lefel 3 mewn coleg lleol.	NVQ Lefel 2 mewn Cyflawni Gweithrediadau Peirianeg; Cymhwyster NVQ Lefel 3 mewn Cynnal a Chadw Peirianeg;	4 blynedd – a'r flwyddyn gyntaf yn y coleg
Labordy technegol	Port Talbot	Diploma Lefel 3 mewn Gwyddoniaeth Gymhwysol neu HNC mewn Cemeg Gymhwysol ac Amgylcheddol	NVQ Lefel 3 mewn Gweithgareddau Labordy a Thechnegol Cysylltiedig	3 blynedd
Gweithgynhyrchu	Port Talbot	Diploma Lefel 3 mewn Peirianeg Weithgynhyrchu	NVQ Lefel 3 mewn Prosesu Metel a Gweithrediadau Perthynol	2 flynedd

- 4.29 Dewisir prentisiaid i ddechrau gan academi Tata cyn cael eu dyrannu i wahanol ardaloedd gwaith. Mae'r mwyafrif yn tueddu i fod yn bobl sy'n gadael yr ysgol ac yn cael eu recriwtio ar sail agwedd ac ymddygiad yn hytrach na gwybodaeth dechnegol:

'Mae dewis unigolion yn anodd i'r academi... mae perygl cyflogi rhywun sy'n gryf iawn yn academiaidd ac sy'n mynd i fwrw'r nenfwd yn rhy gynnar ... os gwelwn fod rhywun yn fwy addas ar gyfer gwahanol sianel dalent, e.e. prentisiaid uwch neu raglen israddedigion, byddwn yn awgrymu'r opsiwn hwnnw. Rydym yn ceisio gwneud i bethau ffitio yn y modd gorau ... i mi mae Prentisiaid yn tueddu i ddatblygu ychydig yn arafach, fesul dipyn, maen nhw'n esblygu ac yn datblygu gyda ni ac yna maen nhw'n ymsefydlu, ac mewn llawer o achosion byddan nhw'n symud ymlaen yn y pen draw i addysg uwch drwom ni' (Rheolwr prentisiaid, grŵp ffocws)

'Gan amlaf, rhaid ichi recriwtio am botensial y dyfodol. Y farchnad darged yw pobl sy'n gadael yr ysgol, felly rydych chi'n chwilio am yr agwedd a'r ymddygiad cywir, oherwydd gellir dysgu'r wybodaeth dechnegol' (Rheolwr prentisiaid, grŵp ffocws)

- 4.30 Mae'r prentisiaid ar y rhaglenni peirianeg drydanol a mecanyddol pedair blynedd yn treulio eu blwyddyn gyntaf yn y coleg:

'Mae colegau'n dda ar y cyfan yn gwneud y lefel sylfaen o beirianeg ac yna mae gennym ein hyfforddwyr ein hunain i adeiladu ar y sylfaen honno' (Rheolwr prentisiaid, grŵp ffocws)

- 4.31 Yn y blynyddoedd canlynol, mae prentisiaid yn treulio diwrnod yr wythnos yn hyfforddi, ond yn gwneud mwyafrif eu dysgu yn y gwaith wedi'u mentora gan aelod profiadol o'r tîm:

'Cryfder y cynllun yw'r gefnogaeth a gawn gan y mentoriaid lleol yn yr ardaloedd gwaith. Mae'r prentisiaid yn treulio 20-30 y cant o'u hamser i ffwrdd o'r ardal waith yn dysgu eu crefft, ond treulir 80 y cant o'u hamser yn gweithio ochr yn ochr â phobl brofiadol ac yno y byddan nhw'n dysgu ac yn datblygu go iawn' (Rheolwr prentisiaid, grŵp ffocws)

- 4.32 Soniodd mentoriaid prentisiaid hefyd am fuddion y broses hon:

'Mae'n debyg i fod yn dad unwaith eto. Y peth mwyaf boddhaus i ni yw gweld y prentisiaid yn dod drwodd a'u mentora nid yn unig yn eu sgiliau ond yn eu hagwedd at waith hefyd a'u sgiliau pobl ... mae rhai o'n prentisiaid wedi bod yn eithriadol. Mae un a ddaeth atom ddwy flynedd yn ôl bellach yn un o'r gweithwyr arweiniol ar sifftiau ac mae'n eich gwneud yn falch o'u gweld yn datblygu' (Rheolwr prentisiaid, grŵp ffocws)

'rydych chi'n cyrraedd y man lle gwelwch y prentis yn eich herio chi ac yn herio ei gydweithwyr hefyd ac rydych yn cael gwir deimlad o gyflawniad' (Rheolwr prentisiaid, grŵp ffocws)

5. Effeithiau'r hyfforddiant ar y dysgwyr

- 5.1 Yn y bennod hon, rhoir golwg cyffredinol ar farn y dysgwyr am effeithiau personol yr hyfforddiant, ar sail canfyddiadau'r arolygon ar-lein. Mae proffil o ymatebwyr yr arolwg ar-lein ar gael yn Atodiad A a chwestiynau'r arolwg yn Atodiadau B a C.

Penderfyniad i wneud yr hyfforddiant

- 5.2 I dri o bob pump cyflogai, roedd y penderfyniad i wneud yr hyfforddiant yn benderfyniad ar y cyd rhyngddynt hwy a'u cyflogwr (tabl 5.1). Yn achos ychydig dros draean, nid oedd ganddynt ran yn y penderfyniad am yr hyfforddiant a wnaed, a phenderfynodd chwech y cant ar yr hyfforddiant eu hunain.

Tabl 5.1: Penderfyniad i ymgymryd â'r hyfforddiant

Prosiect	Penderfynais i fy hun ar y cwrs hwn	Roedd yn benderfyniad ar y cyd rhyngof fi a'm cyflogwr	Dywedodd fy nghyflogwr wrthyf am wneud y cwrs hwn	Cyfanswm hysbys
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	25%	25%	50%	4
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	20%	66%	14%	44
Arwain a rheoli	3%	65%	32%	65
Rhagoriaeth cynnal a chadw	9%	49%	41%	97
Rhagoriaeth weithredol	1%	66%	32%	71
Cadwyn gyflenwi 1 a 2	2%	62%	36%	108
Anhysbys	0%	40%	60%	5
Cyfanswm	6%	60%	34%	394

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

Bodddhad y cyflogeion â'r hyfforddiant

- 5.3 Roedd lefelau bodddhad â'r hyfforddiant yn uchel, a 58 y cant o'r dysgwyr yn fodlon iawn a 37 y cant yn eithaf bodlon (tabl 5.2). Dim ond un dysgwr a fynegodd anfodlonrwydd, gan ddweud bod ansawdd yr addysgu'n wael. Roedd lefelau bodddhad yn uchel ar draws pob prosiect.

Tabl 5.2: Lefelau boddhad â'r hyfforddiant

Prosiect	Bodlon iawn â'r ansawdd cyffredinol	Eithaf bodlon – roedd mwyafrif yr hyfforddiant yn dda	Barn gymysg – rhai elfennau da, eraill yn wael	Eithaf anfodlon – roedd y mwyafrif o ansawdd gwael	Cyfanswm (hysbys)
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	60%	40%	0%	0%	5
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	55%	43%	2%	0%	44
Arwain a rheoli	66%	29%	5%	0%	65
Rhagoriaeth cynnal a chadw	56%	37%	6%	1%	98
Rhagoriaeth weithredol	54%	44%	3%	0%	71
Cadwyn gyflenwi 1 a 2	60%	36%	4%	0%	108
Anhysbys	40%	40%	20%	0%	5
Cyfanswm	58%	37%	4%	0%	396

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

Perthnasedd yr hyfforddiant

- 5.4 Dywedodd 94 y cant o'r ymatebwyr fod yr hyfforddiant yn berthnasol i'w swydd gyfredol (tabl 5.3). Roedd tystiolaeth y byddai'r hyfforddiant yn parhau i fod yn berthnasol am fod tri chwarter wedi dweud ei fod yn berthnasol i swydd yr hoffent ymgeisio amdani yn y dyfodol.

Tabl 5.3: Perthnasedd yr hyfforddiant

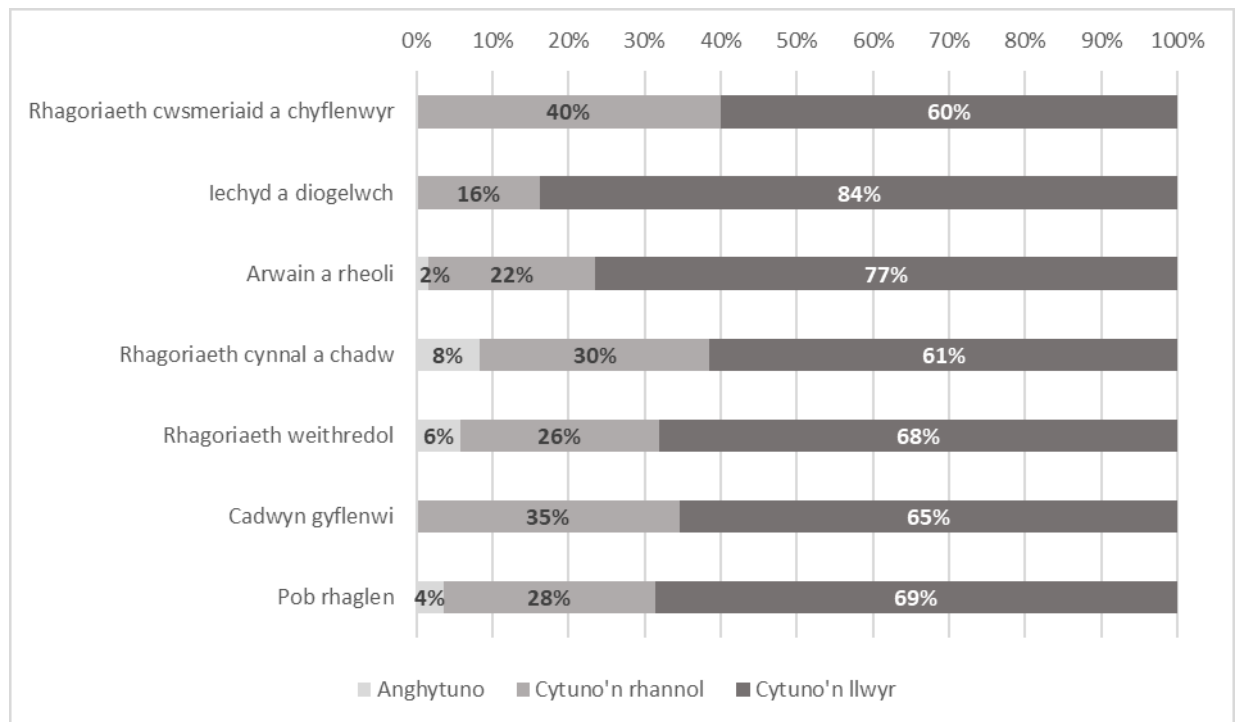
Prosiect	Roedd yr hyfforddiant yn berthnasol i swydd flaenorol	Roedd yr hyfforddiant yn berthnasol i'm swydd gyfredol	Mae'r hyfforddiant yn berthnasol i swydd yr hoffwn ymgeisio amdani yn y dyfodol	Cyfanswm
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	100%	80%	80%	5
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	70%	90%	74%	44
Arwain a rheoli	76%	98%	84%	65
Rhagoriaeth cynnal a chadw	68%	93%	74%	98
Rhagoriaeth weithredol	77%	94%	67%	71
Cadwyn gyflenwi 1 a 2	78%	94%	76%	108
Anhysbys	-	-	-	5
Cyfanswm	75%	94%	75%	402

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

Effaith yr hyfforddiant ar sgiliau trosglwyddadwy

- 5.5 Roedd 96 y cant o'r ymatebwyr o'r farn fod yr hyfforddiant wedi darparu sgiliau trosglwyddadwy iddynt y gallent fynd â hwy at gyflogwyr eraill, a 69 y cant yn cytuno'n llwyr â'r datganiad hwn a 28 y cant yn cytuno'n rhannol â'r datganiad hwn. Y rheini a gwblhaodd y cyrsiau Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd (84 y cant) a'r cyrsiau Arwain a Rheoli (77 y cant) oedd y mwyaf tebygol o gytuno'n llwyr â'r datganiad hwn.

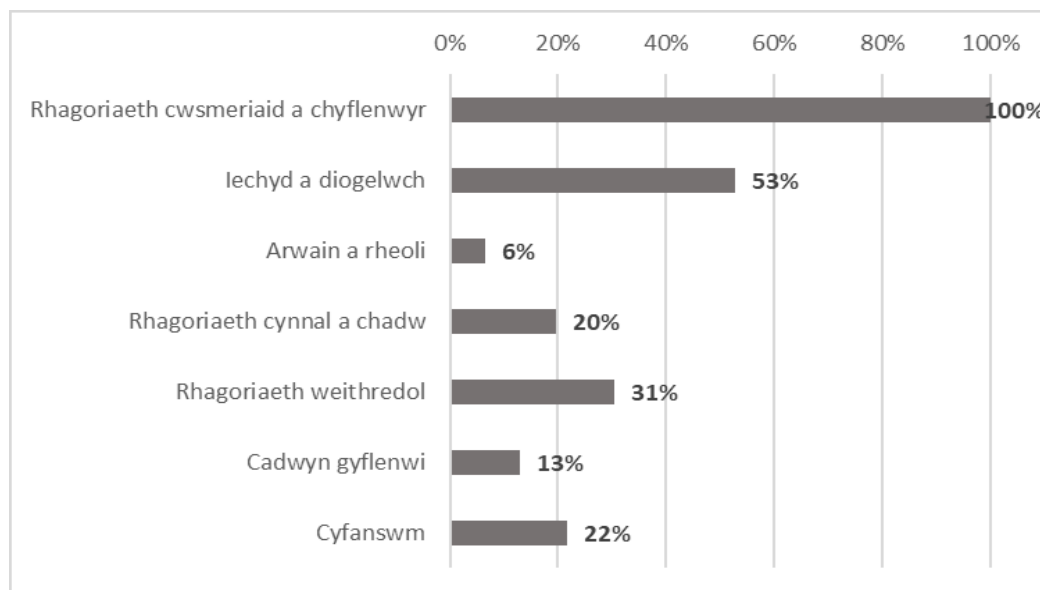
Ffigur 5.1: Cytuno â'r datganiad "mae'r hyfforddiant wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy imi y gallwn fynd â hwy at gyflogwr arall"



Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 5.6 Ar y cyfan, ymgymrodd 22 y cant o ddysgwyr â hyfforddiant a arweiniodd at gymhwyster neu dystysgrif (Ffigur 5.2). Cafodd pawb a wnaeth yr hyfforddiant Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr gymhwyster. Dywedodd 53 y cant o'r rhai a fynychodd hyfforddiant Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd fod eu cwrs wedi arwain at gymhwyster neu dystysgrif.

Ffigur 5.2: Canran o'r dysgwyr a ddywedodd fod eu hyfforddiant wedi arwain at gymhwyster neu dystysgrif



Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

Effaith yr hyfforddiant ar hyder a chymhelliant

- 5.7 Cafodd yr hyfforddiant effaith sylweddol ar gymhelliant yn y gwaith, a mwy nag 80 y cant o'r ymatebwyr yn crybwyll hyn ymhlith yr effeithiau (tabl 5.4).

Tabl 5.4: Effeithiau personol o ganlyniad i'r hyfforddiant

	Rhag. cws.	IDA	Arwain a rheoli	Rhag. Cynnal a Chadw	Rhag. Weith.	TGG	Cyfanswm
Gwnaeth imi deimlo bod fy ngwaith yn fy nghymhell i'n fwy	100%	65%	81%	76%	84%	89%	81%
Fe'm gwnaeth i'n fwy hyderus am wneud fy ngwaith	100%	81%	91%	82%	86%	96%	88%
Arweiniodd at weithio'n fwy ymreolaethol/mwy o hunanreoli	80%	37%	66%	58%	72%	70%	63%
Arweiniodd at reolwyr yn cydnabod fy sgiliau'n fwy	100%	53%	67%	62%	67%	73%	66%
Arweiniodd at gyfrifoldebau newydd goruchwylio/arwain tîm	60%	21%	48%	36%	38%	50%	41%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

'Peth prin yw cael mynd ar gyrsiau allanol, felly mae mynd ar gwrs a gydnabyddir ledled y DU, gyda chymhwyster, yn ychwanegu at eich CV a'ch hyder, ac yn gwneud ichi deimlo bod y cwmni'n eich cydnabod a'ch gwerthfawrogi' (Dysgwr iechyd, diogelwch a'r amgylchedd, arolwg telefon)

- 5.8 Mewn nifer o achosion, cysylltwyd hyn â gwelliannau mewn morâl:

'Mae yna effaith ar forâl, pan fyddwch mewn cwmni sy'n ceisio'ch datblygu chi fel person, byddwch bob amser yn teimlo'n fwy bodlon. Pan fyddwch yn dod i mewn ac yn gwneud hyfforddiant, welwch chi ddim newid dros nos ond mae set

o sgiliau cyffredinol yn cael ei hadeiladu fesul dipyn sydd wir yn eich cefnogi ac yn rhoi boddhad personol i chi' (Dysgwr Arwain a Rheoli, arolwg teleffon)

'Am gryn dipyn, nid oeddem yn gallu buddsoddi yn y busnes o ran hyfforddiant. Pan fyddwch chi'n cael hyfforddiant o'r diwedd, rydych chi'n teimlo eich bod yn gwneud gwahaniaeth mawr i'ch datblygiad personol eich hun ac mae'n gwneud gwahaniaeth mawr i'r ffordd y mae pobl yn meddwl am eu cyflogwr' (Rheolwr Academi Arwain a Rheoli, grŵp ffocws)

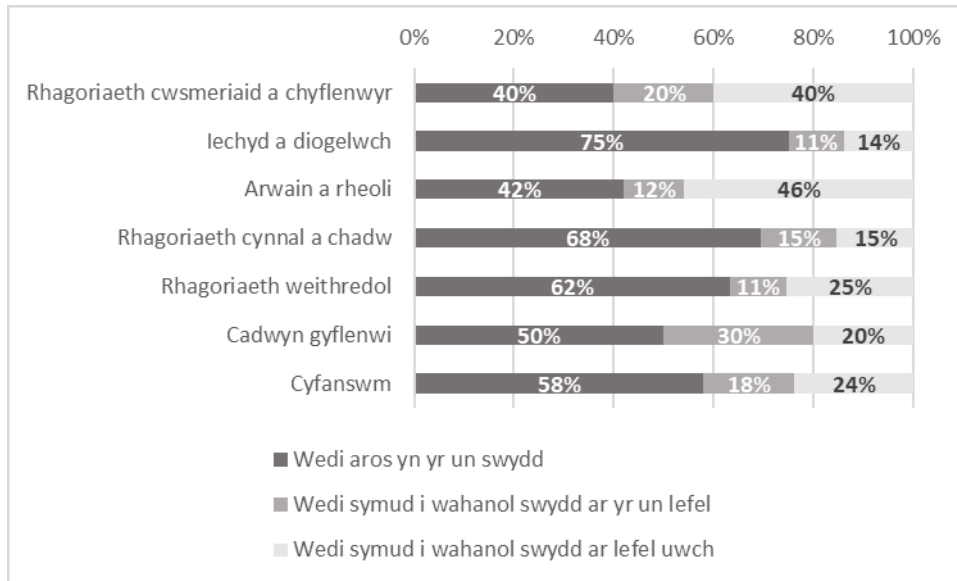
'Mae'n annog agwedd bositif, mae rhywun yn mynd ar raglen ac yn ei mwynhau'n fawr ac yna'n dychwelyd i'r gwaith mewn hwyliau da ac mae'r teimlad yn dechrau lledu' (Rheolwr Academi, grŵp ffocws)

- 5.9 Ar draws yr holl brosiectau, roedd dros 88 y cant o'r ymatebwyr o'r farn bod yr hyfforddiant wedi gwneud iddynt deimlo'n fwy hyderus am wneud eu gwaith. Roedd tystiolaeth hefyd fod yr hyfforddiant wedi arwain at fwy o ymreolaeth ar waith, a chrybwyllwyd hyn ymhlith yr effeithiau gan fwy na thri o bob pum dysgwr. Roedd dau o bob tri'n credu bod yr hyfforddiant wedi arwain at reolwyr yn cydnabod eu sgiliau'n fwy, a chyfeiriodd dau o bob pump at gyfrifoldebau goruchwyllo newydd o ganlyniad i'r hyfforddiant.
- 5.10 Er enghraifft, dywedodd peiriannydd cynnal a chadw fod yr hyfforddiant wedi gwneud iddo ddychwelyd i egwyddorion cyntaf peirianeg a chofio pam yr oedd yn mwynhau bod yn beiriannydd. Gwnaeth yr hyfforddiant iddo gwestiynu prosesau o safbwynt peirianeg yn y cyfnod dylunio, gan olygu y gellid sylwi ar broblemau cyn iddynt ddigwydd a sicrhau bod gwell dyluniadau'n cael eu rhoi ar waith. Yn flaenorol byddai newidiadau'n digwydd ac yna efallai byddai'n rhaid iddynt ddod o hyd i atebion i fynd i'r afael â'r darnau nad oeddent yn gweithio fel y disgwyl. Mae proses ddylunio fwy trwyadl wedi helpu i atal hyn.

Effaith yr hyfforddiant ar gamu ymlaen mewn gyrfa

- 5.11 Ers gwneud yr hyfforddiant, roedd ychydig o dan chwarter o'r ymatebwyr wedi symud i wahanol swydd ar lefel uwch (ffigur 5.3). Roedd y gyfran o ymatebwyr yn symud i rôl uwch yn amrywio o 14 y cant o hyfforddeion lechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd i 46 y cant o hyfforddeion Arwain a Rheoli. Roedd 18 y cant pellach o ymatebwyr wedi symud tua'r ochr i wahanol swyddi ar yr un lefel.

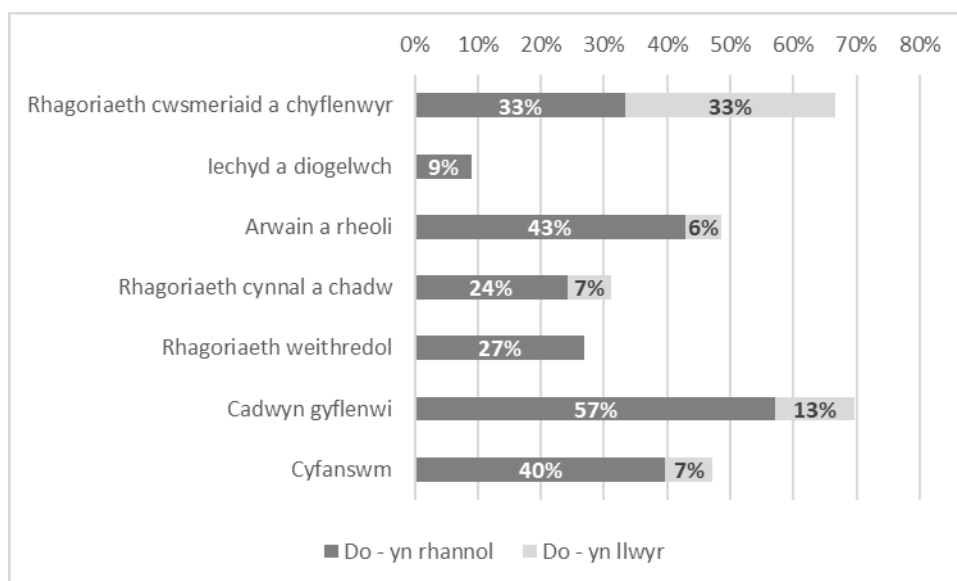
Ffigur 5.3: Newid swydd ers gwneud yr hyfforddiant



Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

5.12 Gofynnwyd i'r ymatebwyr a oedd wedi newid swyddi ers gwneud yr hyfforddiant a oedd yr hyfforddiant wedi cyfrannu at y newid hwn mewn swydd. Roedd tua 40% o'r ymatebwyr a oedd wedi symud i swydd uwch neu wahanol swydd ar yr un lefel yn credu bod yr hyfforddiant wedi cyfrannu'n rhannol at y newid swydd, a dywedodd saith y cant arall ei fod yn gwbl gyfrifol am hynny. Roedd amrywiadau sylweddol yn ôl prosiect, a'r rheini a gwblhaodd hyfforddiant cadwyn gyflenwi, arwain a rheoli a rhagoriaeth cwsmeriaid yn crybwyll amlaf gyfraniad at gamu ymlaen mewn gyrfa (ffigur 5.4).

Ffigur 5.4: Cyfraniad yr hyfforddiant at newid swydd



Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 5.13 I'r ymatebwyr a deimlai fod yr hyfforddiant wedi cyfrannu'n llwyr neu'n rhannol at eu newid swydd, gofynnwyd iddynt ddweud pam (tabl 5.5). I ychydig mwy na thri o bob pump ohonynt, roedd yr hyfforddiant wedi darparu sgiliau technegol gofynnol. Crybwyllodd ychydig dros hanner effaith sgiliau arwain a rheoli, ac roedd yr un gyfran yn teimlo ei fod wedi rhoi'r hyder iddynt ymgeisio am swydd newydd. Dywedodd ychydig llai na thraean fod yr hyfforddiant wedi arwain at hyfforddiant ychwanegol a effeithiodd ar eu gallu i ymgeisio am swydd newydd.

Tabl 5.5: Effaith yr hyfforddiant ar newid swydd, dysgwyr a briodolodd y newid swydd i'r hyfforddiant

Cefais gan yr hyfforddiant hwn...	Rhag. cws.	IDA	Arwain a rheoli	Rhag. Cynnal a Chadw	Rhag. Weith.	TGG	Cyfanswm
y sgiliau technegol gofynnol i ymgeisio am swydd newydd	100%	100%	35%	44%	71%	72%	62%
y sgiliau arwain/rheoli gofynnol i ymgeisio am swydd newydd	100%	100%	71%	56%	29%	49%	54%
yr hyder i ymgeisio am swydd newydd	100%	0%	47%	56%	57%	56%	54%
arweiniodd at hyfforddiant ychwanegol a effeithiodd ar fy ngallu i ymgeisio am swydd newydd	50%	100%	24%	44%	29%	31%	32%
y cymwysterau angenrheidiol i ymgeisio am swydd newydd	50%	0%	0%	33%	0%	31%	21%
Cyfanswm	2	1	17	9	7	39	75

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 5.14 Roedd tystiolaeth fod y Prosiect Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr wedi cael effaith sylweddol ar gamu ymlaen mewn gyrfa.

'Ar ôl cwblhau fy mhrentisiaeth, dechreuais BEng lefel 5 mewn Gwyddor Deunyddiau ... wedi'i noddi gan Tata. Cwrs rhan-amser 3 blynedd yw hwn yn lle 4 blynedd am fy mod i'n gallu cyfri'r credydau o'r HNC tuag at fy ngradd a dechrau yn 2il flwyddyn y cwrs. Mae wir wedi fy helpu i gymryd y camau nesaf o ran fy swydd mewn dur a slabiau, ac yn academiaidd hefyd' (Cyn-brentis, rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr, grŵp ffocws)

'Yn y maes dur a slabiau, byddwn yn pwyso ar bawb i hyfforddi i lefel gradd, mae'r cyrsiau wedi'u targedu ond y polisi fu gwthio pobl cymaint â phosibl i lefel gradd meistr. Mae'r graddau'n cynnwys peirianeg defnyddiau, ac mae eraill wedi gwneud ymchwil i brosiectau gwneud dur (RESI). Mae elfennau mathemateg, Saesneg, sgiliau cyflwyno, rheoli prosiect a geir mewn cyrsiau gradd yn gyffredinol, ond yn yr 20 y cant olaf y byddwn yn ceisio eu llywio, felly byddem yn cefnogi unrhyw gwrs gradd technegol neu wyddonol cryf pe byddem yn teimlo y byddai o fudd i Tata ar y cyfan' (Rheolwr gwaith, grŵp ffocws)

- 5.15 Yn yr un modd, arweiniodd y prosiectau cadwyn gyflenwi at amrywiaeth o gyfleoedd dilyniant i'r rheini a hyfforddwyd yn uwch-ddefnyddwyr:

‘Cafwyd uwchsgilio sylweddol i’r uwch-ddefnyddwyr. Derbyniais bobl yn fy nhîm nad oedden nhw wedi gwneud gwaith prosiect erioed o’r blaen ac erbyn hyn maen nhw’n gallu gweithredu yn y math hwn o amgylchedd gan ddefnyddio’r set sgiliau a ddatblygon nhw yn ystod y prosiect ac, o ganlyniad, maen nhw’n gweithio bellach ar lefel gwbl wahanol. Mae nifer ohonynt wedi cael dyrchafiad ers hynny oherwydd yr hyfforddiant a’r tasgau maen nhw’n eu gwneud. Mae eu set sgiliau o ran gweithredu system cynllunio adnoddau menter yn brin ac mae mawr ofyn amdanynt, ac rydym wedi colli pobl o’r busnes oherwydd y sgiliau hyn’ (Arweinydd Adleoli Ardal y Gadwyn Gyflenwi, grŵp ffocws)

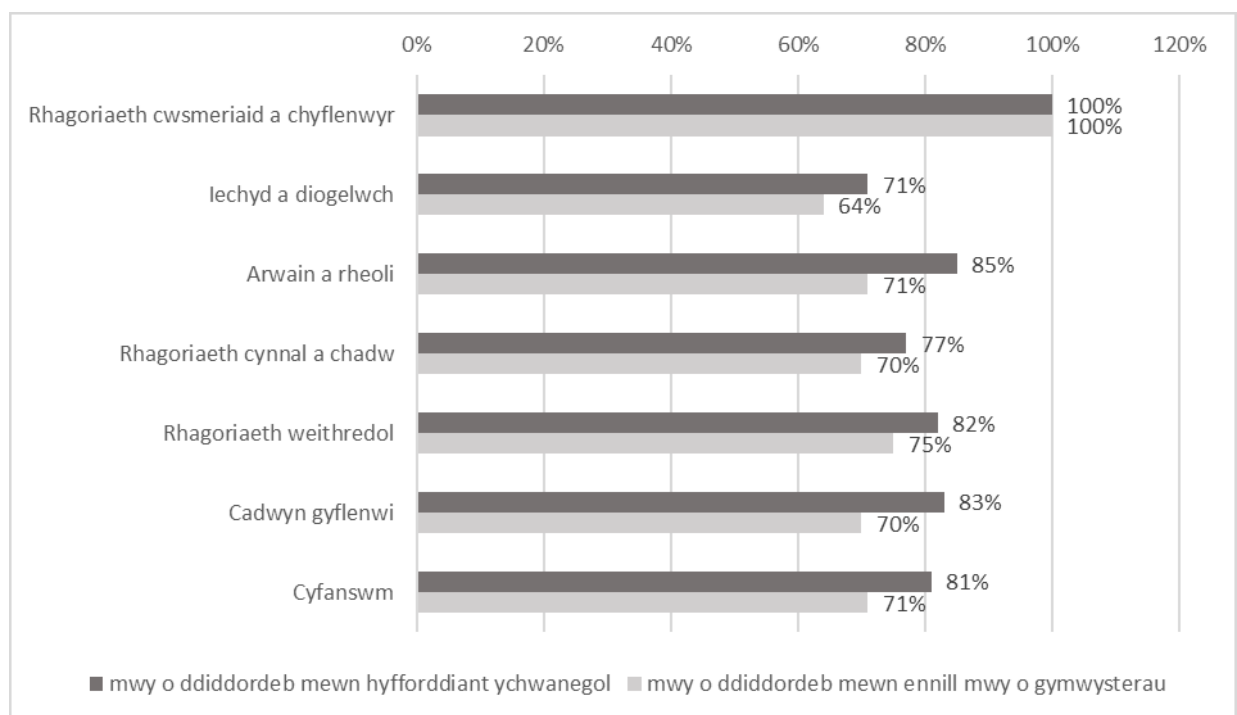
- 5.16 Drwy’r cyfweiliadau ffôn, roedd tystiolaeth hefyd fod rhywfaint o’r hyfforddiant wedi arwain at fwy o gyfleoedd rhwydweithio a oedd wedi cryfhau cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa:

‘Yn yr holl raglenni rheoli, anogir pobl i gysylltu â’i gilydd ar ôl y rhaglen. Yn aml, byddan nhw’n dod o ardaloedd gwahanol iawn o’r busnes a gwahanol ddaearyddiaeth, sy’n gweithio’n dda iawn o ran darparu rhwydweithiau... mae pobl yn rhannu’r hyn a ddysgwyd ganddynt gyda’u cydweithwyr. Ar y rhaglen Pontio i Fod yn Arweinydd, ffurfiom grŵp dysgu parhaus sy’n cwrdd unwaith y mis i ddal i fyny ac adolygu beth rydym wedi ei wneud a’n heriau, a gallwn felly gefnogi ein gilydd a rhannu gwersi a ddysgwyd’ (rheolwr Academi, cyfweiliad ffôn)

Effaith y cwrs ar hyfforddiant pellach

- 5.17 Ystyriai pedwar o bob pum dysgwr fod yr hyfforddiant wedi rhoi mwy o ddiddordeb iddynt mewn gwneud hyfforddiant pellach a 71 y cant mewn mwy o gymwysterau.

Ffigur 5.5: Effaith y cwrs ar ddiddordeb mewn hyfforddiant a chymwysterau pellach



Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 5.18 Aeth tua 17 y cant o ymatebwyr i'r afael â hyfforddiant pellach o ganlyniad uniongyrchol i'r hyfforddiant gwreiddiol (tabl 5.6). Roedd y gyfran yn gwneud hyfforddiant yn amrywio'n sylweddol yn ôl prosiect, o 9 y cant ar gyrsiau rhagoriaeth weithredol a chynnal a chadw i 60 y cant ar y cwrs rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr.

Tabl 5.6: Effeithiau ar hyfforddiant pellach

Prosiect	% yn gwneud hyfforddiant pellach	Cyfanswm
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	60%	5
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	11%	44
Arwain a rheoli	22%	64
Rhagoriaeth cynnal a chadw	9%	97
Rhagoriaeth weithredol	9%	70
Cadwyn gyflenwi 1 a 2	27%	108
Anhysbys	0%	5
Cyfanswm	17%	393

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 5.19 Symudodd dau o'r pum unigolyn ar y prosiect rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr ymlaen i hyfforddiant lefel gradd; gradd cemeg ym Mhrifysgol Abertawe a BEng mewn Gwyddor Defnyddiau ym Mhrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant (PCDDS).
- 5.20 Cyfranogodd nifer o'r hyfforddeion Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd mewn hyfforddiant diweddarau blynyddol, ac roedd cyrsiau eraill yn cynnwys MCERTs Lefel 2 a SHEF (y Fforwm Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd).
- 5.21 Gwnaeth 22 y cant o ddysgwyr Arwain a Rheoli hyfforddiant pellach o ganlyniad. Roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant ar lefelau uwch e.e. lefelau uwch o'r modiwlau Arweinydd Tîm a'r cyrsiau pontio i fod yn rheolwyr ac arweinwyr.
- 5.22 Aeth y rhai a gwblhaodd yr hyfforddiant rhagoriaeth cynnal a chadw ymlaen i gwblhau amryw gyrsiau eraill gan gynnwys hyfforddiant arwain "six-pack"¹⁴; hyfforddiant technegol (gyriannau DC, rheolau Foltedd Uchel EIS 7) yn ogystal â hyfforddiant diweddarau. Gwnaeth y rheini a gwblhaodd yr hyfforddiant rhagoriaeth

¹⁴ Rhaglen fewnol yn Tata Steel yw hon sy'n ymdrin â meysydd fel mentora, rheoli amser, hyfforddi a dylanwadu.

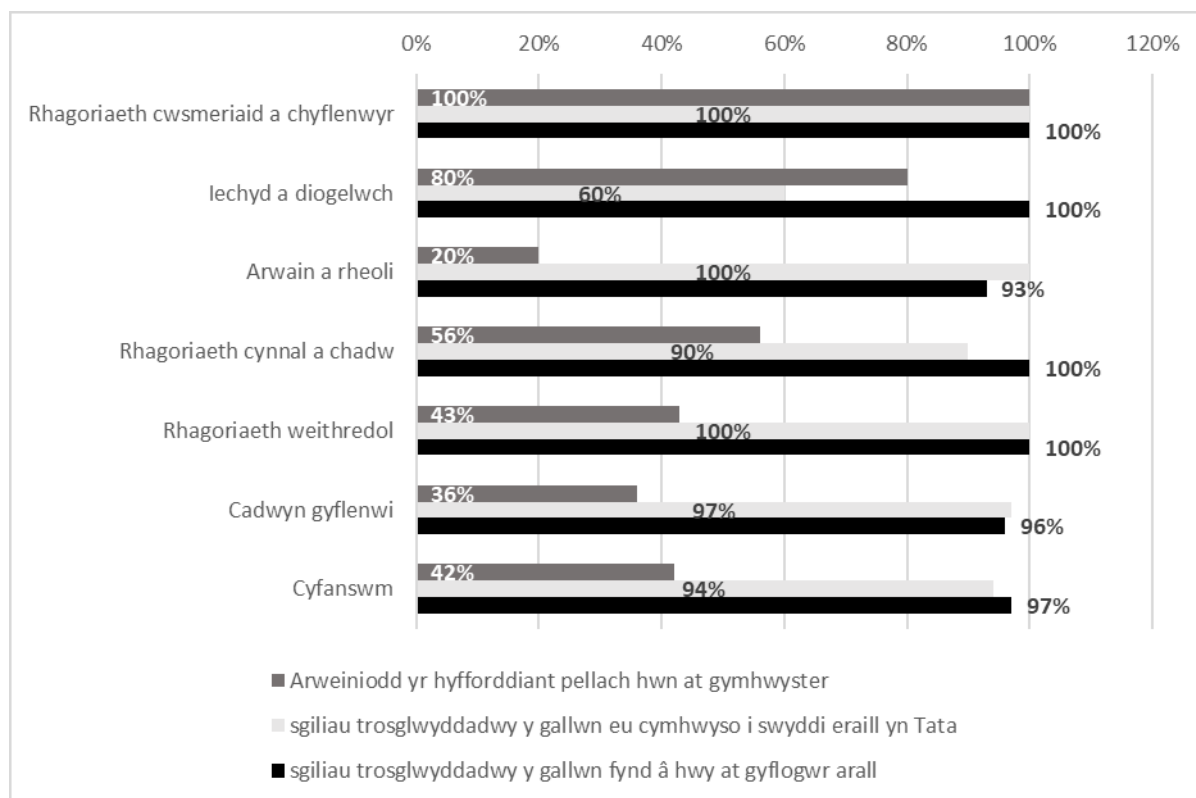
weithredol gyrsiau wagen fforch godi pellach; cyrsiau Hazop¹⁵ a hyfforddiant technegau Shainin¹⁶. Symudodd un unigolyn ymlaen i MSc mewn Peirianeg.

- 5.23 Gwnaeth 27 y cant o ddysgwyr cadwyn gyflenwi hyfforddiant pellach o ganlyniad i'w hyfforddiant cychwynnol. Roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant SAP pellach, Hyfforddi'r Hyfforddwr, cyrsiau NEBOSH, cyrsiau Cyflwyniad i Arwain a Phontio i fod yn Rheolwr.

Effaith yr hyfforddiant pellach

- 5.24 Holwyd y 17 y cant o ymatebwyr a wnaeth hyfforddiant pellach o ganlyniad uniongyrchol i'r hyfforddiant cychwynnol am effeithiau'r hyfforddiant hwn. Roedd 97 y cant o'r farn fod yr hyfforddiant pellach hwn yn darparu sgiliau trosglwyddadwy y gallent fynd â hwy at gyflogwr arall ac roedd 94 y cant yn ystyried ei fod yn darparu sgiliau trosglwyddadwy y gallent eu cymhwyso mewn swyddi eraill yn Tata (ffigur 5.6). Ar gyfer 42 y cant o ymatebwyr, arweiniodd yr hyfforddiant pellach hwn at gymhwyster.

Ffigur 5.6: Effeithiau'r hyfforddiant ychwanegol canlyniadol a wnaethpwyd



Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

¹⁵ Archwiliad systematig pendant yw astudiaeth o beryglon a'r gallu i weithredu (HAZOP) o weithrediad neu broses bresennol neu fwriadedig cymhleth er mwyn nodi a gwerthuso problemau a allai gyflwyno risgiau i bersonél neu offer.

¹⁶ Mae hyfforddiant technegau Shainin yn ymdrin â gweithredu system datrys problemau wedi'i chynllunio i brosesau maint canolog i uchel lle mae data ar gael yn rhad, dulliau ystadegol yn cael eu defnyddio'n helaeth, ac ymyrryd yn y broses yn anodd. Fe'i cymhwyswyd yn bennaf mewn cyfleusterau gweithrediadau darnau a chydodod.

Prosiect Talent

- 5.25 Cyn dechrau'r hyfforddiant, bu ychydig llai nag un rhan o dair o ddysgwyr prosiect Talent yn gwneud cymwysterau Safon Uwch a 12 y cant pellach yn ymgymryd â TGAU. Roedd ychydig dros un o bob pump yn gweithio eisoes yn Tata Steel a 24 y cant yn gweithio mewn cwmni arall. Roedd 10 y cant yn chwilio am waith (tabl 5.7).

Tabl 5.7: Gweithgareddau cyn dechrau hyfforddi yn Tata

	Cyfrif	%
Roeddwn yn sefyll Safon Uwch	15	30.00%
Roeddwn yn gweithio mewn cwmni arall	12	24.00%
Roeddwn eisoes yn gweithio yn Tata Steel	11	22.00%
Roeddwn yn gwneud cwrs galwedigaethol fel NVQ mewn coleg neu gyda darparwr hyfforddiant	8	16.00%
Roeddwn yn sefyll TGAU	6	12.00%
Roeddwn yn chwilio am waith	5	10.00%
Roeddwn yn gwneud Prentisiaeth yn rhywle arall	1	2.00%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.26 Gofynnwyd i'r ymatebwyr raddio eu rhesymau dros dderbyn y cyfle hyfforddiant yn Tata Steel (tabl 5.8). Y rheswm mwyaf cyffredin oedd ennill cymhwyster a gydnabyddir yn helaeth. Roedd y dysgwyr hefyd yn gwerthfawrogi'r cyfle i hyfforddi tra'u bod yn ennill cyflog.

Tabl 5.8: Rhesymau dros dderbyn y cyfle hyfforddiant yn Tata Steel

	Cyfanswm Sgôr	Gradd Gyffredinol
I roi cymhwyster a gydnabyddir yn helaeth imi	210	1
I'm galluogi i hyfforddi wrth ennill cyflog	179	2
I roi'r llwybr mynediad gorau i'm galwedigaeth ddethol	153	3
I wella fy rhagolygon gwaith yn y dyfodol	147	4
Am mai hwnnw oedd yr unig ddewis ar gael ar y pryd	61	5

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.27 Holwyd yr ymatebwyr ynghylch yr opsiynau eraill a ystyriwyd ganddynt wrth ymgeisio am y cyfle yn Tata Steel a pha opsiwn y byddent wedi'i ddewis pe byddai eu cais wedi methu. Cyflogaeth yn rhywle arall oedd y prif ddewis amgen a ystyriwyd: dywedodd dros draean y byddent wedi dechrau Prentisiaeth gyda chwmni arall a byddai 20 y cant wedi cymryd swydd heb brentisiaeth mewn cwmni arall (tabl 5.9). Roedd y brifysgol yn ystyriaeth i 36 y cant o'r ymatebwyr, ond dim ond 16 y cant

oedd yn teimlo y byddent wedi cymryd y dewis hwn mewn gwirionedd. Roedd 12 y cant yn teimlo y byddent wedi derbyn swydd gyda Tata Steel ond heb yr hyfforddiant.

Tabl 5.9: Opsiynau amgen

	Opsiynau a ystyriwyd		Pa opsiwn fydddech chi wedi'i ddewis?	
	Gradd Gyffredinol	Cyfanswm Sgôr	Gradd Gyffredinol	Cyfanswm Sgôr
Gwneud Prentisiaeth gyda chwmni arall	20	44%	17	35%
Derbyn swydd gyda gwahanol gwmni	10	22%	10	20%
Astudio yn y Brifysgol	16	36%	8	16%
Derbyn swydd gyda Tata Steel ond heb yr hyfforddiant hwn	2	4%	6	12%
Sefyll Safon Uwch	4	9%	4	8%
Gwneud cwrs galwedigaethol fel NVQ mewn coleg neu gyda darparwr hyfforddiant	3	7%	3	6%
Arall	4	9%	1	2%
Cyfanswm	59	131%	49	100%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.28 Ar y cyfan, roedd 49 o'r 50 o ddysgwyr a ymatebodd i'r arolwg ar-lein¹⁷ yn ystyried bod eu dewis o hyfforddiant yn iawn iddynt hwy. Roedd un yn ansicr oherwydd roedd yn teimlo y dylai fod wedi cwblhau Safon Uwch a dod i'r busnes yn brentis uwch yn hytrach na chwblhau'r uwch brentisiaeth. Roedd ymatebwyr eraill yn gwerthfawrogi'r cyfle i ennill cyflog a chael cymhwyster ar yr un pryd a chamu ymlaen yn eu gyrfa:

'oherwydd rwyf ar fy ffordd i fod yn brentis llwyddiannus ac rwy'n credu mai Tata Steel oedd y lle gorau imi ddatblygu a ffynnu fel peiriannydd' (Uwch brentis, arolwg teleffon)

'Penderfynais mai hwn oedd y llwybr gorau oherwydd doeddwn i ddim yn rhy hoff o ddysgu mewn dosbarth, a phrofiad mwy ymarferol yn well gen i' (Uwch brentis, arolwg teleffon)

'Mae'r hyfforddiant wedi rhoi llawer o hyder imi ynof fi fy hun i dderbyn heriau newydd. Hefyd, rwyf wedi dod o hyd i alwedigaeth yr wyf yn frwd iawn drosti' (Uwch brentis, arolwg teleffon)

- 5.29 Roedd bodlonrwydd ar yr hyfforddiant yn uchel, a 44 y cant o'r dysgwyr yn fodlon iawn, 48 y cant yn eithaf bodlon ac 8 y cant â barn gymysg. Ni fynegodd yr un ymatebwr anfodlonrwydd o gwbl.

¹⁷ Dosbarthwyd yr arolwg ar-lein i'r rheini a gefnogwyd i ymgymryd â phrentisiaethau, cyrsiau HND a graddau. Roedd 88 y cant o'r ymatebwyr wedi gwneud prentisiaethau; 8 y cant wedi gwneud HND a 4 y cant wedi gwneud gradd.

Tabl 5.10: Barn am y ddarpariaeth hyfforddiant

	Cyfrif	%
Bodlon iawn ar yr ansawdd ar y cyfan	22	44%
Eithaf bodlon – roedd mwyafrif yr hyfforddiant yn dda	24	48%
Barn gymysg – roedd rhai elfennau'n dda, ac eraill yn wael	4	8%
Eithaf anfodlon – roedd y mwyafrif o ansawdd gwael	0	0%
Anfodlon iawn – roedd yr holl hyfforddiant o ansawdd gwael	0	0%
Cyfanswm	50	100%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.30 Holwyd y rheini â barn gymysg am eu rhesymau. Mewn un achos, roedd yr ymatebwr yn teimlo bod ychydig o'r addysgu'n wael, ac mewn dau achos teimlwyd nad oedd y cynnwys yn berthnasol i'r swydd, ac yn y pedwerydd achos teimlwyd y gellid bod wedi ymdrin â'r hyfforddiant yn gyflymach.
- 5.31 Adeg yr arolwg, roedd 60 y cant o'r dysgwyr yn dal i wneud eu hyfforddiant ac roedd 40 y cant wedi'i gwblhau. Ymhlith y rheini a oedd wedi cwblhau'r hyfforddiant, roedd ychydig dros eu hanner (55 y cant) wedi symud i wahanol swydd ar lefel uwch (tabl 5.11). Hefyd, roedd 10 y cant o'r dysgwyr a oedd yn dal ar eu prosiect hyfforddi wedi symud ymlaen i rôl uwch.

Tabl 5.11: Newid mewn swydd ers gwneud yr hyfforddiant

	Pob dysgwr		Y rheini a oedd wedi cwblhau hyfforddiant	
	Cyfrif	%		
Gwahanol swydd ar lefel fwy iau	0	0%	0	0%
Yr un swydd	35	70%	9	45%
Gwahanol swydd ar yr un lefel	1	2%	0	0%
Na – gwahanol swydd ar lefel uwch	14	28%	11	55%
Cyfanswm	50	100%	20	100%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.32 Gofynnwyd i'r dysgwyr a oedd wedi newid swyddi a oedd eu hyfforddiant wedi cyfrannu at gamu ymlaen yn eu gyrfa. Dywedodd ychydig dros hanner o'r ymatebwyr fod yr hyfforddiant wedi cyfrannu'n rhannol at y newid hwn mewn swydd a dywedodd 27 y cant ei fod yn gwbl gyfrifol am y newid.

Tabl 5.12: Cyfraniad yr hyfforddiant at y newid swydd

	Cyfrif	%
Naddo	2	13%
Do – yn rhannol	8	53%
Do – yn gyfan gwbl	4	27%
Cyfanswm (hysbys)	15	100%
Ddim yn gwybod	1	-

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.33 Holwyd y deuddeg ymatebwr a deimlai fod yr hyfforddiant wedi cyfrannu'n llwyr neu'n rhannol at eu newid swydd am eu rhesymau dros gredu hynny (tabl 5.13). I 67 y cant roedd yr hyfforddiant wedi darparu'r sgiliau technegol gofynnol. Soniodd 58 y cant am effaith hyfforddiant pellach a theimlai'r un gyfran fod y cymwysterau'n bwysig.

Tabl 5.13: Effaith yr hyfforddiant ar y newid swydd, dysgwyr a briodolodd y newid swydd i'r hyfforddiant

Cefais gan yr hyfforddiant hwn...	Cyfrif	%
y sgiliau technegol gofynnol i ymgeisio am swydd newydd	8	67%
hyfforddiant ychwanegol pellach a effeithiodd ar fy ngallu i ymgeisio am swydd newydd	7	58%
y cymwysterau angenrheidiol i ymgeisio am swydd newydd	7	58%
yr hyder i ymgeisio am swydd newydd	4	33%
y sgiliau arwain/rheoli gofynnol i ymgeisio am swydd newydd	3	25%
Cyfanswm a atebwyd	12	-

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

- 5.34 Holwyd y dysgwyr i ba raddau yr arweiniodd yr hyfforddiant at unrhyw fuddion personol (tabl 5.14). Roedd yr holl ymatebwyr o'r farn fod yr hyfforddiant wedi rhoi mwy o ddiddordeb iddynt mewn gwneud hyfforddiant ychwanegol ac ennill mwy o gymwysterau. Roedd 98 y cant yn teimlo bod yr hyfforddiant wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy iddynt. Crybwyllwyd mwy o gymhelliant a hyder ymhlith yr effeithiau gan 96 y cant.

Tabl 5.14: Buddion personol yn sgil yr hyfforddiant, y ganran yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol yn ôl prosiect

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno	Cyfanswm a atebodd
Rhoddodd fwy o ddiddordeb imi mewn gwneud hyfforddiant ychwanegol	62%	38%	0%	50
Rhoddodd fwy o ddiddordeb imi mewn ennill mwy o gymwysterau	68%	32%	0%	50
Rhoddodd imi sgiliau trosglwyddadwy y gallwn fynd â hwy at gyflogwr arall	86%	12%	2%	50
Gwnaeth imi deimlo fel petai fy ngwaith yn fy nghymell i'n fwy	60%	36%	4%	50
Fe'm gwnaeth i'n fwy hyderus am wneud fy swydd	78%	18%	4%	50
Arweiniodd at reolwyr yn cydnabod fy sgiliau'n fwy	54%	36%	10%	50
Arweiniodd at weithio mwy ymreolaethol/mwy o hunanreoli	41%	49%	10%	49
Arweiniodd at gyfrifoldebau newydd arwain tîm/goruchwyllo	33%	41%	27%	49

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

Crynodeb o effeithiau ar y dysgwyr

5.35 Yn gryno:

- Mae lefelau boddhad cyflogeion ag ansawdd yr hyfforddiant yn uchel, a 96 y cant o'r dysgwyr yn fodlon iawn neu'n eithaf bodlon.
- Roedd mwyafrif helaeth y dysgwyr o'r farn fod yr hyfforddiant yn berthnasol i'w swydd gyfredol. Roedd tystiolaeth fod yr hyfforddiant wedi rhoi cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa, ac yn nhri chwarter o'r achosion roedd y dysgwyr o'r farn ei fod yn berthnasol i swydd yr hoffent ymgeisio amdani yn y dyfodol. Mewn lleiafrif sylweddol o achosion, roedd yr hyfforddiant wedi arwain yn uniongyrchol at symud i swydd uwch.
- Roedd 96 y cant o'r dysgwyr yn credu bod yr hyfforddiant wedi darparu sgiliau trosglwyddadwy iddynt y gallent fynd â hwy at gyflogwyr eraill.
- Roedd tystiolaeth fod yr hyfforddiant mewn mwyafrif sylweddol o achosion wedi arwain at wella hyder, cymhelliant a morâl y cyflogeion. Mae tystiolaeth hefyd fod yr hyfforddiant wedi arwain at gynyddu diddordeb y dysgwyr mewn gwneud hyfforddiant pellach.
- Ymhlith dysgwyr y rhaglen Dalent, roedd yr opsiynau amgen craidd a ystyriwyd yn cynnwys gwneud Prentisiaeth gyda chwmni arall; swydd gyda gwahanol gwmni neu astudio yn y Brifysgol. Byddai lleiafrif, sef 12 y cant, wedi ystyried derbyn swydd gyda Tata Steel ond heb yr hyfforddiant, gan awgrymu bod y brentisiaeth yn allweddol yn cymell unigolion i ymuno â Tata Steel. Ceir tystiolaeth y bu cymorth y rhaglen Dalent yn allweddol wrth gefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth drwy helpu i ddenu prentisiaid i'r busnes.

6. Effeithiau'r hyfforddiant ar y busnes

- 6.1 Yn y bennod hon, disgrifir effeithiau'r hyfforddiant ar Tata Steel. Mae'r bennod yn sôn am ganfyddiadau'r arolygon ar-lein, y cyfweiliadau ffôn a'r grwpiau ffocws gyda'r dysgwyr a'r cyfweiliadau ffôn a'r grwpiau ffocws gyda rheolwyr. Trafodir effeithiau'r holl brosiectau a ariannwyd yn eu tro:

Cadwyn Gyflenwi 1 a 2

- 6.2 Teimlai 94 y cant o ddysgwyr Cadwyn Gyflenwi 2 fod yr hyfforddiant wedi gwella eu sgiliau technegol a theimlai 90 y cant ei fod wedi'u galluogi i gwblhau tasgau i safon uwch (tabl 6.1). Cafwyd effeithiau amlwg hefyd ar ddatrys problemau (81 y cant) a deall newid (76 y cant).

Tabl 6.1: Effaith ar y gallu i wneud swydd, canran yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol

	Cadwyn gyflenwi	Pob prosiect
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	94%	83%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	90%	82%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau.	81%	72%
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	76%	55%
Mae wedi fy helpu i weithio'n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	74%	65%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach.	73%	66%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	68%	59%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill.	61%	63%
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	60%	64%
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	46%	46%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 6.3 Roedd yr uwch-ddefnyddwyr a gwblhaodd hyfforddiant Cadwyn Gyflenwi 1 yn gadarnhaol iawn am effaith yr hyfforddiant ar eu datblygiad:

'Yn fy marn i, mae bod yn uwch-ddefnyddiwr wedi fy helpu i ddatblygu drwy gael gweld ardaloedd neu brosesau, gweithdrefnau ac elfennau trafodol na fyddwn wedi'u cael yn fy swydd ddesg bresennol. Mae wedi rhoi trosolwg enfawr imi o'r ffordd y mae'r busnes yn gweithio a hefyd wedi fy ngalluogi i ddeall yn fanylach y ffordd y gwneir newidiadau a'r set sgiliau i reoli'r broses newid wrth symud ymlaen. Mae cynnyrch yn cael ei wella a'i fireinio o hyd, ac mae bod yn uwch-ddefnyddiwr wedi rhoi'r set sgiliau imi reoli'r broses hon. O ganlyniad, symudais i swydd uwch yn sgil y sgiliau hyn.' (Uwch-ddefnyddiwr, grŵp ffocws)

‘Un o effeithiau dilynol eraill rôl yr uwch-ddefnyddiwr yw cwmpas eich gwybodaeth ar draws y busnes a swyddogaeth. O ganlyniad, mae gennyf berthynas bellach ag ystod lawer ehangach o bobl mewn gwahanol ardaloedd o'r busnes. Bu'r gwaith traws-swyddogaethol hwn ac ehangu fy rhwydwaith yn bwysig dros ben. E.e. buom yn ymdrin â sefyllfa lle'r oedd rhywun yn y busnes yn ceisio osgoi proses felly cawsom gyfarfod grŵp i gyfleu'r neges yn uwch drwy siarad o'r un dudalen’ (Uwch-ddefnyddiwr, grŵp ffocws)

- 6.4 Amlygodd Arweinwyr Adleoli Ardal (AAA) ystod eang o effeithiau yn sgil Prosiect Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi a oedd yn ymdrin yn fras â phedwar maes: gwerthiannau, marchnata a gwasanaeth cwsmeriaid; cofnodi stoc a'r gadwyn gyflenwi; effeithlonrwydd gweithgynhyrchu; a chostiadau cynnyrch.

Tabl 6.2: Effeithiau'r prosiectau Cadwyn Gyflenwi ar y busnes

Nodau	Effeithiau
Gwerthiannau, Marchnata a Gwasanaeth Cwsmeriaid	
Bydd prosiect Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi yn darparu un ystorfa ar gyfer yr holl wybodaeth am gwsmeriaid, gwerthiannau a chynhyrchion. Bydd hyn yn ein galluogi i: • Roi'r dibynadwyedd a'r lefel gwasanaeth sy'n ofynnol gan gwsmeriaid • Sicrhau gwelededd gwerthiannau gyda chyfrifiadau elw drwodd yn ôl cynnyrch a chwsmer • Cael proses gyffredin i reoli archebion (er bod Tata Steel Distribution y tu hwnt i'r cwmpas) • Cadw rhestri prisiau'n ganolog • Byddwn felly'n gallu sbarduno gwahaniaethiadau pris	<i>‘Nod craidd y prosiect yw cynnig gwell gwasanaeth i'r cwsmer yn Tata Steel Distribution a meysydd eraill. Bu'r gwaith gyda'r uwch-ddefnyddwyr yn symleiddio llawer o'r prosesau e.e. cofnodi stoc, anfonebu a chywirdeb y system. Bu'r uwch-ddefnyddwyr yn rhagorol yn trefnu atebion ac yn gwneud iddi weithio mewn modd cynhyrchiol’ (Rheolwr cadwyn gyflenwi, grŵp ffocws)</i> <i>‘Yn sgil y pethau a ddysgais [yn ystod yr hyfforddiant] bŵm yn gallu canolbwyntio mwy ar y cwsmer yn ystod trafodion – e.e. rhoi anfoneb profform i'r cwsmer a oedd yn adlewyrchiad cywirach o'r hyn yr oedd ar y cwsmer ei eisiau a rhoi'r opsiwn iddo deilwra ei ddeunydd fel ei fod yn llai tebygol o gael ei wrthod gan fanc wrth fynd drwy'r broses llythyr credyd’ (Uwch-ddefnyddiwr, grŵp ffocws)</i> <i>‘Cafwyd effeithiau sylweddol ar ansawdd. Wrth edrych y tu mewn i'n hen system, bu'n rhaid inni graffu ar ein hansawdd cyffredinol. Mae mwy o reoli ansawdd ac o ganlyniad mae cyfraddau methu wedi gostwng. Rydym bellach yn well am anfon y stoc gywir i'r cwsmer cywir (Uwch-ddefnyddiwr, grŵp ffocws)</i>
Cofnodi stoc a'r gadwyn gyflenwi	
Bu cyfnod cyntaf Trawsnewid y Gadwyn Gyflenwi, a weithredwyd yn 2011, yn mynd i'r afael â'r ffordd y deallwn y cyflenwad a'r galw am ein cynhyrchion, a newidiodd y ffordd y mae ein cynllunwyr yn gweithio drwy eu galluogi i weld faint o stoc oedd yn cael ei dal ar draws y cwmni cyfan. Bydd yr ail gyfnod yn gwella gwelededd stoc drwy'r gadwyn gyflenwi gyfan, fel y	<i>‘Mae newidiadau cofnodi stoc o ganlyniad i'r prosiect hwn wedi arwain at fuddion ariannol sylweddol i'r busnes. Er enghraifft, bydd coil yn symud i waith arall a dylai gael ei archebu i mewn i system y cwsmer fel cofnod electronig a byddan nhw'n rhoi gwybod inni wedyn ei fod mewn stoc. Cyn y prosiect hwn, byddai hyn oll yn cael ei wneud drwy e-bost a byddem yn colli negeseuon neu byddai'r coiliau'n sownd rhwng y ddwy system ac ni ellid eu defnyddio, felly byddai mwy o stoc yn cael ei gwneud i wneud iawn am y gwahaniaeth ac</i>

gellir cymhwyso deunydd yn fwy effeithiol i archebion, gan weithredu archebion yn fwy effeithlon a rhoi posibilrwydd llai o lefelau stoc.	<i>roedd anfonebu yn effeithio'n hwyr ar y llif arian. Erbyn hyn, mae gennym borth llif waith fel y gallwn olrhain ble mae cais, gyda phwy y bu'n eistedd, mesur Cytundebau Lefel Gwasanaeth a sicrhau ein bod yn cadw at y rhain. Defnyddir y porthol yn fewnol, i ddangos ymhle y bodlonwyd neu y methwyd Cytundebau Lefel Gwasanaeth, edrych ar faint y newidiadau ac ati a darparu offeryn monitro defnyddiol iawn' (Rheolwr cadwyn gyflenwi, grŵp ffocws)</i> <i>'Mae'r prosiect wedi symleiddio'r broses i ddod â slabiau ac ati i mewn gan gyflenwyr allanol. Hefyd, o ran logisteg y prosiect, cafwyd effeithiau effeithlonrwydd drwy gynnwys cludwyr ar y system erbyn hyn' (Rheolwr cadwyn gyflenwi, grŵp ffocws)</i>
Effeithlonrwydd gweithgynhyrchu Bydd costau cynnyrch yn weladwy ar lefel fanwl, a hynny'n wirioneddol a safonol, er mwyn dadansoddi i sbarduno costau is a nodi pa brosesau sy'n ychwanegu gwerth • Bydd methodoleg gostio gyffredin, am eitemau fel cynnal a chadw, yn ei gwneud yn bosibl meincnodi prosesau a chynhyrchion • Mae diffiniadau cynnyrch cyffredin ar draws y grŵp yn ddatblygiad mawr a byddant yn sail i lawer o ddatblygiadau, er enghraifft, llwybrau cyflenwi amgen a chyfleoedd i resymoli cynnyrch yn y dyfodol	<i>'Yn fy maes i, byddwn yn defnyddio'r data o SAP (Systemau, Cymwysiadau a Chynhyrchion) i ddeall pa mor hir mae'n ei gymryd i weithgynhyrchu drwy eu proses ac adlewyrchu hynny wrth recriwtio, archebu a chynllunio. Mae metrigau gwasanaeth yn y 3 mis diwethaf wedi cymryd data allan o SAP, ei ddadansoddi a'i gyfrannu at y broses ac o ganlyniad mae metrigau gwasanaeth ar lefelau heb eu gweld o'r blaen. Mae lefelau gwneuthur i ragolwg a gwneuthur i argaeledd yn uchel iawn am ein bod bellach yn dirnad y broses weithgynhyrchu a'r hyn sy'n cael ei gyflawni, sy'n golygu y gallwn lansio'r maint cywir o ddeunydd ar yr adeg gywir i fodloni galw'r cwsmer' (Rheolwr cadwyn gyflenwi, grŵp ffocws)</i>
Costiadau cynnyrch Bydd diweddariadau cost cynnyrch blynyddol a manylion cost mwy gronynnog yn golygu bod costau cynnyrch yn fwy dynamig a chywir. Cyfrifir costau o ddeunyddiau crai hyd at y cynnyrch terfynol. Cysylltir pob cynnyrch hefyd mewn system sy'n galluogi costio o'r naill ben i'r llall a thrwy gyfrifiadau proffidioldeb. Bydd hyn yn galluogi am y tro cyntaf gymharu costau'n uniongyrchol am gynnyrch penodol yn cael ei weithgynhyrchu drwy amryw lwybrau ar lefel Tata Steel Ewrop. Y gwir fudd yma yw y bydd yn rhoi golwg llawer cliriach a mwy realistig i Tata Steel yn Ewrop ar y cyfleoedd mwyaf proffidiol.	<i>'Mae'r prosiect wedi rhoi mwy o fanylder inni ar gostiadau cynnyrch, a llawer mwy o fanylder am nifer y prosiectau. Erbyn hyn, mae'n amlycach ymhle rydym yn cael trafferth i weithgynhyrchu cynhyrchion a gallwn felly dargedu yno bellach. Un enghraifft yw rhai penderfyniadau polisi canlyniadol o ran ble mae slabiau'n cael eu gwneud, sydd wedi gwella'r cynhyrchu rhwng 20 a 30%' (Rheolwr Cadwyn Gyflenwi)</i>

Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd

- 6.5 Yn nodweddiadol, mae hyfforddiant yn cynnwys elfen fewnol fel y gall Tata Steel fod yn siŵr fod ei staff yn deall ffactorau iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd yn briodol ar draws y busnes. Mewn rhai achosion, ceir cymysgedd o gyflenwi â phartneriaid allweddol – Coleg Pen-y-bont ar Ogwr er enghraifft. Mae'n hanfodol osgoi damweiniau neu allu ymateb iddynt, ond mae hefyd yn bwysig cael gweithdrefnau ansawdd i sicrhau gwaith diogel ac effeithiol. Mae hyn yn anfon neges i'r gweithlu fod angen ymdrin â phob gweithdrefn ar lefel briodol o ansawdd.
- 6.6 Mae gan bob un cyflogai le ar People Link sy'n cadw ei gynllun datblygu personol ac yn diweddarau ei hyfforddiant yn unol â fframwaith cymhwysedd Tata. Mae hyn yn golygu y gellir deall ar bwy mae angen pa lefel o hyfforddiant – ymwybyddiaeth am weithdrefnau, ymarferwyr neu arbenigwyr, gan ddibynnu ar eu swydd. Mae hyn yn seiliedig ar asesiad ehangach o'r hyn sy'n braf ei gael a phwy sy'n gorfod gwybod a chofnodi ar bwy y mae angen diweddarau hyfforddiant.
- 6.7 Un agwedd arall yw monitro iechyd y gweithlu mewn perthynas â swyddi, gweithio gyda pheiriannau trwm/swnlyd a chynnal profion clyw a gweithrediad yr ysgyfaint dan arweiniad y tîm iechyd galwedigaethol.
- 6.8 O ganlyniad i'r hyfforddiant, roedd y staff a ymatebodd drwy'r cyfweiliadau ffôn a'r grwpiau ffocws yn teimlo'n fwy hyderus fod eu goruchwylwyr a'u rheolwyr yn deall iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd ac yn ymgorffori hyn mewn prosesau gwaith. Gall hyfforddiant hefyd fagu hyder ymhlith staff – er enghraifft, mae ganddynt sgil (cymorth cyntaf) y gallant ei ddefnyddio os oes angen, yn y gwaith neu yn y gymuned ehangach. Mewn rhai achosion, hwn oedd y dysgu cyntaf yr oedd rhai wedi'i wneud ers cryn dipyn ac felly helpodd eu hyder hefyd a'u diddordeb mewn dysgu pellach yn gyffredinol.
- 6.9 Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg ar-lein i ba raddau roedd yr hyfforddiant wedi effeithio ar eu gallu i wneud eu swydd (tabl 6.3). Crybwyllodd ymhell dros bedwar o bob pump ohonynt effeithiau ar sgiliau technegol a theimlai dros ddwy ran o dair ei fod wedi'u helpu i gwblhau tasgau i safon uwch. Crybwyllwyd sgiliau pobl (cyfathrebu a gweithio gyda phobl eraill) hefyd gan ryw un o bob tri ymatebwr).

Tabl 6.3: Effaith ar y gallu i wneud swydd, y ganran yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol yn ôl prosiect

	Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd	Pob prosiect
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	83%	83%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	69%	82%
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	64%	64%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill.	64%	63%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau.	62%	72%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach.	47%	66%
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	46%	55%
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	42%	46%
Mae wedi fy helpu i weithio'n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	39%	65%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	36%	59%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

6.10 Mae'r astudiaeth achos ganlynol yn enghraifft o'r amrywiaeth o effeithiau ar ddysgwyr ar y Cwrs Aseswr Risg Tân:

Dysgwr – cwrs aseswr Risg Tân

Oherwydd y swydd reoli yr oeddwn i'n ei gwneud, tybiai pobl fy mod i'n arbenigwr, ond nid oedd gen i'r holl atebion. Teimlwn fod angen imi gael yr wybodaeth a roddwyd er mwyn gwneud fy swydd yn effeithiol, ac i fod yn fwy effeithlon a gallu rhoi cyngor proffesiynol i'r maes lle rwy'n gweithio. Cyn gwneud y cwrs, bu'n rhaid imi ddysgu fy hun, drwy ddarllen a gofyn cwestiynau, ond byddwn yn dibynnu ar gyflogeion eraill/arbenigwyr pwnc eraill am yr wybodaeth ofynnol.

Mae cwrs yr Aseswr Risg Tân yn gwrs cydnabyddedig ac mae'n ofyniad cyfreithiol o dan Orchymyn Diwygio Rheoleiddio 2005 (RRO). Ei nod yw rhoi'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen i gynnal asesiad o risg tân, a gwybodaeth am yr hyn sy'n ofynnol o dan RRO gan gynnwys canfod tân, larymau tân, goruchwyllo tân, pellteroedd teithio, goleuadau argyfwng, arwyddion a chyfarpar diffodd tân.

Mae wedi fy helpu i ddeall pam y byddwn yn gwneud rhai pethau, e.e. cael paneli gweld ar ddrysau. Gallwn felly fod yn fwy hyderus a phroffesiynol yn fy rôl. Pe byddwn yn gofyn am larwm tân newydd, a'r gost neu'r angen yn cael eu cwestiynu, byddai gennyf yr atebion a'r cyfiawnhad i wella'r diogelwch tân yn ein sefydliad. Mae hefyd wedi rhoi'r hyder imi, a'r wybodaeth, a'r ddealltwriaeth o fanylion fel arwyddion, a safle synwryddion mwg. Hefyd, pan fyddwn yn ymdrin â chontractwyr, mae'n rhoi digon o wybodaeth i chi wybod a ydych yn cael pris teg ai peidio, sy'n fantais mewn busnes. Mae hefyd yn golygu bod eich rheolwyr yn eich ystyried yn wahanol. Maen nhw'n eich trin yn fwy o arbenigwr/pwynt cyswllt am wybodaeth.

Defnyddiaf yr hyfforddiant yn ddyddiol; mae gennym ni'r risg tân mwyaf yn y busnes am ein bod yn troi dur tawdd yn slabiau ac rydym yn cludo 75,000 o dunelli bob wythnos, a phob llwyth yn cael ei symud 6 neu 7 gwaith o gwmpas y safle wrth gael ei brosesu. Rwyf wedi cael sgiliau technegol perthnasol gan yr hyfforddiant, er enghraifft technegau llethu tân a hefyd rhwydweithio cadarnhaol gydag eraill ar y cwrs, o wahanol fusnesau, a chydâ'r frigâd dân leol. Pe byddai tân gennym mewn adeilad a phobl yn gweithio ynddo, gellid colli bywyd, a gellid difrodi cyfarpar pwysig fel ein gweinyddion. Byddai hyn yn dod â'r

cynhyrchu i stop. Felly, mae llethu tân yn hanfodol. Roeddwn yn fodlon iawn, roedd yn wych. Rwyf wedi gwneud llawer o gyrsiau yn fy amser yn y diwydiant, a hwn oedd y gorau, go iawn. Roedd y dull cyflenwi'n ddiddorol, a'r hyfforddwr yn wybodus a phrofiadol, ac yn gallu ateb ein holl gwestiynau ag esboniadau clir, a hynny heb fod yn rhy araf na rhy gyflym.

Ers gwneud yr hyfforddiant mae fy swydd wedi newid. Mae'r hyfforddiant wedi rhoi'r wybodaeth imi i'r swydd newydd, a'r hyfforddiant wedi fy arwain yn syth at nodi fy niddordeb yn y maes hwn, a'r angen i greu swydd newydd. Yn flaenorol gallwn ddweud "mae angen system larymau arnom", a byddai'r gyllideb yn cael ei chyflwyno ar gyfer hynny... ond o ran gosod y system, byddem yn canfod bod yr adeilad yn llawn o asbestos, a bod angen ei adnewyddu, ond ni fyddai hynny'n digwydd, ac ni fyddai'r larwm yn cael ei osod. Mae gen i gylch gwaith ehangach nawr, a gallaf siarad am anghenion adeilad yn ogystal â chyfarpar tân.

Hefyd mae wedi fy ysgogi i wneud fy nghymhwyster NEBOSH (cymhwyster cenedlaethol lechyd a Diogelwch).

Mae'r sgiliau'n bendant yn drosglwyddadwy, am fod angen i unrhyw fusnes gydymffurfio â'r rheoliad hwn. Pe byddwn i'n mynd ar drywydd swydd rheolwr seilwaith mewn ysbyty lleol, er enghraifft, byddai'n fantais fawr i mi.

Arwain a Rheoli

- 6.11 Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg ar-lein i ba raddau yr effeithiodd eu hyfforddiant ar eu gallu i wneud eu gwaith (tabl 6.4). Crybwyllodd 84 y cant effeithiau ar sgiliau cyfathrebu a theimlai 74 y cant ei fod wedi'u helpu i gwblhau tasgau i safon uwch.

Tabl 6.4: Effaith ar y gallu i wneud y swydd, y ganran yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol

	Arwain a Rheoli	Pob prosiect
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	84%	64%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	74%	82%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau.	73%	72%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill.	71%	63%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach.	67%	66%
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	63%	83%
Mae wedi fy helpu i weithio'n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	63%	65%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	54%	59%
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	38%	55%
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	15%	46%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 6.12 Crybwyllwyd gwelliannau yn y gallu i weithio gyda phobl eraill gan 71 y cant o'r ymatebwyr. Pwysleisiodd rheolwyr llinell nad yw'r hyfforddiant hwn yn ymwneud â'r rheini sy'n cyfranogi yn unig, ond hefyd y ffordd y maent yn rhyngweithio wedyn â phobl eraill ac yn cael y gorau ohonynt:

'Cymerodd un [dysgwr] y dysgu a newidiodd yn llwyr y ffordd y meddyliai am un o'i dîm ... O ryw ran o'r dysgu, dechreuodd edrych ar bobl yn wahanol ac eisteddodd gydag [aelod o'r tîm a oedd yn tanberfformio] a sylweddoli nad oedd wedi cael cyfle, amcanion da nac eglurder am yr hyn yr oedd i fod i'w wneud ac, o ganlyniad, gweithiodd i'w drawsnewid yn gyflogai bodlon a chynhyrchiol' (rheolwr Academi, grŵp ffocws)

- 6.13 Soniodd y dysgwyr a fu ar nifer o'r cyrsiau byrrach sut y byddent yn defnyddio'r sgiliau a ddysgwyd. Roedd tystiolaeth fod y cwrs rheoli amser wedi helpu i wella cynhyrchaeth:

'Roedd yr hyfforddiant yn wych, roedd llawer o ymgysylltu, gweithgareddau grŵp a gweledol felly nid PowerPoint yn unig. Gallaf gofio'r enghreifftiau o hyd, Bwyta'r Broga ar ddechrau'r dydd, drwy gwblhau'r tasgau caletaf yn gyntaf. Buom yn dysgu hefyd am ein dull rheoli, a oedd yn ddefnyddiol' (Dysgwr rheoli amser, arolwg ffôn)

'Ers yr hyfforddiant, rwy'n llawer gwell am ganolbwyntio ar un peth. Yn y gorffennol, byddai cymaint o bobl yn dod i mewn ar gyfer clirio safle, trwyddedau ac ati a gallwn weithio'n galed drwy'r dydd heb fod fy rhestr o bethau i'w gwneud yn byrhau o gwbl. Felly, imi, y peth pwysig oedd gallu dweud 'na' wrth bobl neu flaenoriaethu tasgau'n well. Erbyn imi orffen y cwrs roeddwn i'n fwy hyderus yn dweud beth oedd y 'swm' a allai aros, a beth oedd ei angen ar frys' (Dysgwr rheoli amser, arolwg ffôn)

'Mae'n sgil defnyddiol wrth helpu i gynllunio dysgu yn y gwaith. Bu'n rhaid imi ddysgu iaith raglennu newydd i'm tîm a threfnu amser er mwyn imi ddysgu a hefyd gwneud pethau ymarferol i'r swydd ei hun. Rwy'n deall yn llawer gwell faint o amser mae'n ei gymryd imi wneud pethau a chael y cydbwysedd yn iawn' (Dysgwr rheoli amser, arolwg ffôn)

- 6.14 Cafodd y cyrsiau dylanwadu a hyfforddi effaith gadarnhaol ar sgiliau rheoli pobl a soniodd y dysgwyr eu bod yn fwy pendant ac yn gallu addasu eu dull cyfathrebu'n well i anghenion yr unigolyn:

'Ar y pryd roedd gen i dîm o bump yn atebol i mi, ac roedd yn ddefnyddiol iawn imi fyfyrion ar fy null arwain, ymhle ydw i ac ymhle yr hoffwn i fod. Nodais rai o'm gwendidau ar y cwrs ac roedd yr hyfforddwyr yn hawdd iawn mynd atynt, gan fy helpu i fod yn fwy pendant drwy wneud ymarferion anadlu i wneud fy llais yn ddyfnach'. (Sgiliau dylanwadu, dysgwr, arolwg ffôn)

'Rwy'n defnyddio'r sgiliau dylanwadu bob dydd; synnwyr cyffredin yw llawer ohono ond mae'n help mawr bod yn ymwybodol o'r gwahanol ddulliau. Felly, os na fydd un peth wedi gweithio, gallaf newid nawr a rhoi cynnig ar ddull gwahanol neu os ydych chi'n gwybod bod rhywun yn ymateb yn well i ddull gwahanol, rydych yn cofio hynny ac yn defnyddio'r dull hwnnw'. (Sgiliau dylanwadu, dysgwr, grŵp ffocws)

'Dysgais y gwahaniaeth rhwng arweinydd a hyfforddwr, ac felly rwy'n gallu bod yn hyfforddwr anffurfiol i bobl nad wyf yn gweithio'n uniongyrchol gyda nhw. Cefais fy sbarduno gan yr hyfforddiant ac es i ymlaen i wneud hyfforddiant

mentora pellach yn y Brifysgol ac erbyn hyn rwy'n mentora graddedigion yn fy amser rhydd' (Dysgwr hyfforddi am effaith, grŵp ffocws)

- 6.15 Roedd rhyw dystiolaeth o effeithiau ar y busnes yn y pen draw drwy fwy o weithio ymreolaethol:

'Yn ystod fy swydd yn arweinydd tîm, cawsom anhawster yn addysgu [un o'm timau] i fod yn ymreolaethol a byddent bob amser yn dibynnu arnaf fi a'm rheolwr i'w cefnogi. Felly, es ati'n ymwybodol i gymryd y camau a ddysgais yn yr hyfforddiant, gan egluro i'r arweinydd tîm mai ef bellach fyddai hyfforddwr y pedwar arall, a bûm yn gwneud hyfforddiant gydag ef o ran sut i wneud hyn a magu eu hymddiriedaeth. Dros amser, daeth y tîm yn fwy ymreolaethol' (Dysgwr hyfforddi am effaith, grŵp ffocws)

Rhagoriaeth Cynnal a Chadw

- 6.16 Teimlai 90 y cant o'r dysgwyr fod yr hyfforddiant wedi gwella eu sgiliau technegol ac 83% ei fod wedi'u galluogi i gwblhau tasgau i safon uwch. Crybwyllwyd gweithio mwy hyblyg ymhlith yr effeithiau gan 66 y cant o'r dysgwyr (tabl 6.5).

Tabl 6.5: Effaith ar y gallu i wneud y swydd, y ganran yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol

	Rhag. Cynnal a Chadw	Pob prosiect
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	90%	83%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	83%	82%
Mae wedi fy helpu i weithio'n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	66%	65%
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	66%	46%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau.	63%	72%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach.	62%	66%
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	57%	55%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	54%	59%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill.	53%	63%
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	52%	64%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

- 6.17 Roedd rheolwyr o'r farn mai un o effeithiau allweddol yr hyfforddiant hwn oedd lleihau aneffeithlonrwydd ac oediadau peiriannau oherwydd bylchau mewn cymwyseddau. Rhair un enghraifft gan yr hyfforddiant Dylunio er Dibynadwyedd a gynigiwyd gyntaf yn 2016/17. Mae'n ceisio rhoi cyflwyniad i beirianeg ansawdd a dibynadwyedd, gan ymdrin ag agweddau peirianeg system ar fonitro, rheoli, dibynadwyedd, gallu

goroesi, unplygrwydd a chynnal a chadw, a chysylltu egwyddorion dylunio er dibynadwyedd â pheirianeg ar y safle:

‘Nod y cwrs hwn yw addysgu pobl am leihau methiannau a gwella dibynadwyedd. Mwyaf yn y byd y gall pobl ddeall cysyniadau dibynadwyedd, a mwyaf difrifol y byddant wrth wneud gwaith cynnal a chadw, hiraf yn y byd y bydd y cyfarpar ar gael. Bydd llawer o’r budd yn ymwneud ag osgoi costau oherwydd bydd opsiwn amgen gwell yn cael ei ddewis’ (Rheolwr, Dylunio er Dibynadwyedd, cyfweiliad ffôn)

- 6.18 Roedd hwn yn gwrs pwrpasol a gynlluniwyd ar y cyd rhwng Tata, Prifysgol Abertawe ac Addysg, Hyfforddiant a Dysgu am Ddefnyddiau (METaL) ac a gyflenwyd dros dridiau gyda 2 awr o arholiad ar y diwedd. Parhawyd y cwrs ddwywaith y flwyddyn ers 2016 ac mae 50 o beirianwyr safle i gyd wedi gwneud yr hyfforddiant. Ar sail llwyddiant cynnal y cwrs i Tata, mae darparwr hyfforddiant METaL bellach yn ei gynnig i gyflogwyr eraill.

Dysgwr – Hyfforddiant Dylunio er Dibynadwyedd

Roeddwn yn gweithio’n wreiddiol i Tata fel peiriannydd prosiect, ond yn ddiweddarach y gwnes i’r Hyfforddiant Dylunio er Dibynadwyedd, pan wnes i beirianeg fecanyddol arbenigol yn edrych ar y drefn cynnal a chadw.

Prif amcan fy rheolwr wrth imi wneud yr hyfforddiant hwn oedd deall egwyddorion Dylunio er Dibynadwyedd. Roedd yn ymboeni am ostwng methiannau ac roedd rhannau o’r hyfforddiant yn cynnwys dadansoddi achosion gwraidd a dadansoddi effaith modd methu. Fodd bynnag, pan es i ar y cwrs, buom yn gweithio ar yr ochr system, gan dorri system i lawr a dadansoddi sut mae dibynadwyedd yn cael ei ymgorffori. Byddem yn arfer gwneud llawer o astudiaethau peryglon a gallu gweithredu, ond roedd hwn yn rhoi rhywbeth cyffyrddadwy imi ddeall y cysylltiadau rhwng gwahanol systemau. Roedd yr ail ddiwrnod yn ymwneud yn bennaf â deall cost ymgorffori dibynadwyedd, rhai pethau y gallwch eu hildio i fethiant, a rhai pethau sy’n costio llawer os methant, felly sut mae cael cydbwysedd yn y gwaith cynnal a chadw a wnewch.

Prif effaith yr hyfforddiant fu’r ffordd y byddaf yn cynnal asesiadau risg. Pan oeddwn yn gwneud fy asesiad lleihau methiant cyntaf, nid oeddwn yn canolbwyntio ar y system yn ei chyfanrwydd, ond mwy ar y cydrannau, felly roedd y trefnau cynnal a chadw cychwynnol a luniwyd gennyf yn ymwneud mwy â methiannau pendant ar gyfarpar ond dylwn fod wedi edrych ar adborth o’r system.

Nid wyf wedi defnyddio’r ochr gostau eto, ond mae’r egwyddorion yn ddefnyddiol; er enghraifft, pan fyddaf yn cynllunio cyllideb newydd, rwy’n gwybod yn fras pa eitemau i’w rhoi ar yr ochr hollbwysig a pha rai i’w rhoi ar yr ochr ‘braf eu gwneud’.

Roedd ansawdd yr hyfforddiant yn dda. Roedd yn ddwys ond mae’n anodd cymryd amser allan o waith rheolaidd felly roedd yn dda yn rhoi sylw i lawer o bethau ymhen byr amser.

Cryfhaodd yr hyfforddiant fy null, ac felly rwy’n ymdrin â phroblemau mwy cymhleth. Mae wedi rhoi rhywbeth diriaethol imi, a phobl felly’n cydnabod bellach fy mod wedi hyfforddi yn y cysyniadau hyn felly byddant yn rhoi rhywbeth mwy cymhleth imi geisio ei ddadansoddi. Erbyn hyn rwy’n beiriannydd mecanyddol arbenigol yn gyfrifol am dyrbinau.

6.19 Effeithiodd yr hyfforddiant hwn hefyd ar gaffael cyfarpar mwy dibynadwy:

‘Pan gynigir opsiynau amgen inni, mae’r hyfforddiant yn ei gwneud yn haws inni werthuso’r opsiynau. Er enghraifft, weithiau cynigir y dewis ichi rhwng rhywbeth sy’n ditaniwm a rhywbeth â haenell gromiwm ac, fel y dywed y cwrs wrthy, mae’r amgylchedd lle mae’r system yn gweithio yn chwarae rhan holl bwysig yn nibynadwyedd y system. Fel peirianwyr, rydym yn gwybod ym mha amgylchedd mae rhywbeth yn gweithio, er enghraifft byddai pwmp â haenell gromiwm yn fwy addas mewn triniaeth ddŵr nag un titaniwm’.
(Dysgwr, hyfforddiant Dylunio er Dibynadwyedd, cyfweliad ffôn)

Rhagoriaeth Weithredol

6.20 Teimlai 89 y cant o’r dysgwyr fod yr hyfforddiant wedi’u galluogi i gwblhau tasgau i safon uwch a theimlai 82 y cant ei fod wedi gwella eu sgiliau technegol. Roedd 81 y cant o’r farn ei fod wedi’u gwneud yn well am ddatrys problemau a theimlai 80 y cant ei fod wedi’u galluogi i gwblhau tasgau’n gyflymach (tabl 6.6).

Tabl 6.6: Effaith ar y gallu i wneud y swydd, y ganran yn cytuno’n llwyr neu’n rhannol

	Rhag. weith.	Cyfanswm
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	89%	82%
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	82%	83%
Mae wedi fy ngwneud i’n well am ddatrys problemau.	81%	72%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau’n gyflymach.	80%	66%
Mae wedi fy helpu i weithio’n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	71%	65%
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	69%	64%
Mae wedi fy ngwneud i’n well am weithio gyda phobl eraill.	71%	63%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	71%	59%
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy’n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	44%	55%
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	52%	46%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

6.21 Teimlai 71 y cant fod yr hyfforddiant wedi’u galluogi i weithio’n fwy hyblyg. Darparodd rheolwyr nifer o enghreifftiau o’r ffordd yr oedd yr hyfforddiant wedi cynyddu hyblygrwydd y gweithlu yn eu meysydd nhw:

‘Roedd yr hyfforddiant rhagoriaeth weithredol yn ceisio magu hyblygrwydd a’r gallu i symud rhwng unedau cynhyrchu. Buom hefyd yn datblygu sgiliau fel y gallai gweithredwyr wneud gwaith uwch weithredwyr ac i uwch weithredwyr hyfforddi’n arweinwyr adran, gan ddysgu sgiliau eu rheolwyr llinell; mae hyn yn rhan o broses cynllunio ar gyfer olyniaeth lle rydych yn cydnabod pobl sy’n bwriadu gadael y busnes ac yn cefnogi’r broses bontio hon’ (Rheolwr, arolwg ffôn)

‘Roedd yr hyfforddiant yn galluogi mwy o allu cyflenwi yn ystod absenoldeb oherwydd salwch ac ymdopi â cholli 1,000 o bobl o Tata Steel. Roedd cael mwy o bobl wedi’u hyfforddi mewn gweithredu craeniau a thryciau codi yn rhoi mwy o hyblygrwydd i’r rheolwyr sifft’ (Rheolwr, arolwg ffôn)

‘Rydym wedi cael pobl yn gweithio’n drawsffiniol felly lle bu gennym unedau sydd wedi gostwng i gyfradd allbwn is, buom yn gallu trosglwyddo pobl draw i ardal wahanol i weithio, e.e. yn y pen trwm, mae gennym ddynion sy’n dadlwytho deunyddiau crai oddi ar longau sydd wedi dysgu sgiliau gweithredwr, rhyngwynebau dyn-peiriant a llwybrau cyfathrebu’ (Rheolwr, arolwg ffôn)

‘Yn y melinau oer, edrychom ar y proffil o sgiliau sy’n ofynnol e.e. prosesau craen lle’r oedd gennym drosiant o bobl yn gadael, a darparom hyfforddiant naill ai fel hyfforddiant diweddarau neu o’r cychwyn’ (Rheolwr, arolwg ffôn)

Dysgwr – Wagen Fforch Godi

Roedd yr hyfforddiant yn eich dysgu i yrru wagen fforch godi gan gynnwys goblygiadau a phrotocolau iechyd a diogelwch e.e. y ‘rheol tri metr’ (diogelwch) sef na ddylai neb fod o fewn tri metr i’r wagen fforch godi tra bydd yn gweithio. Gwnes i ddwy sesiwn ymgyswrtu diogelwch, yn awr a hanner yr un, cyn inni fynd allan ar y wagen fforch godi. (Roeddwn i’n dechrau o’r dechrau, heb yrru un erioed o’r blaen). Roedd yr elfen ymarferol yn cymryd deuddydd gyda hyfforddwr. Roedd dau ohonom yn ei wneud ar yr un pryd yn ystod y deuddydd, a phob dydd yn cynnwys 4-5 awr o yrru. Roedd y bore cyntaf yn yr ystafell ddosbarth, ac yna yn y prynhawn a thrwy gydol yr ail ddiwrnod roeddem allan ar y safle ar y wagen fforch godi. Roedd prawf ar ddiwedd yr ail ddiwrnod.

Rwy’n rheoli tîm o 12 o ddynion a fy mhenderfyniad i oedd gwneud yr hyfforddiant Wagen Fforch Godi. Yn y grŵp hwnnw, mae angen sgiliau penodol rhyngom. Mae’n hanfodol i’r ardal rwy’n gweithio ynddi, mewn tîm cymharol fechan, mewn adran fawr. Mae angen inni fod mor hyblyg â phosibl, ac nid yw fy swydd i mewn swyddfa, mae’n ymarferol. Mae matrices wedi’i osod ar gyfer y sifft, ar swyddi delfrydol a phwy all wneud beth. Pan ddechreuais amlygwyd y gallwn fod yn brin mewn rhai meysydd, a’r Wagen Fforch Godi’n un ohonynt. Rwy’n ceisio cadw’r holl flychau yn y matrices yn wyrdd, dyna’i gyd. Mae gennym 9 allan o 12 o ddynion ar unrhyw adeg benodol, ac os yw’r 3 gyrrwr wagen fforch godi i gyd i ffwrdd, mae angen pedwerydd arnaf, felly penderfynais ddysgu sut oedd gwneud hynny. Mae gennym strwythur staffio tebyg ar draws pob tîm yn y ffatri.

Ers hyfforddi, rwy’n gallu cyflenwi sifftiau i aelodau eraill y tîm os oes angen. Pe na fyddai’r hyfforddiant hwn ar gael, byddai wedi effeithio ar ein hardal waith. Gallai fod wedi achosi oediadau i gynnal a chadw, a dosbarthu deunyddiau, o ran dod i mewn i’r ffatri a mynd allan, a byddai gyrwyr yn aros o gwmpas yn hirach. Mae’n cadw’r ffatri’n gweithio ac yn symud yn effeithlon.

- 6.22 Arweiniodd rhywfaint o’r hyfforddiant at arbed costau am fod mwy o allu i gyrchu’n fewnol:

‘Erbyn hyn, rydym cystal â bod wedi cyrchu’n fewnol ein holl hyfforddiant wagen fforch godi a’r holl hyfforddiant arall ar gyfer trin deunyddiau, ac o’r blaen byddai hwnnw’n cael ei gyrchu’n allanol yn bennaf. Erbyn hyn, mae’n cael ei gyflenwi gan bobl fwy profiadol sydd wedi gwneud amser yn y diwydiant fel y gallant roi’r hyfforddiant yn ei gyd-destun yn llawer gwell na darparwr allanol; ar gyfartaledd, mae’n costio 30-40 y cant yn rhatach. Hefyd, mae’r tîm yn hyblyg iawn ac yn gallu darparu ar gyfer newidiadau mewn cynhyrchu a ffithio’r hyfforddiant i mewn o gwmpas llwythi gwaith presennol. Pe

bai rhywbeth yn digwydd yn y sifft, e.e. cyfarpar yn torri, ac ychydig o oriau'n dod yn rhydd, gallent gamu'n ôl i mewn yn syth i wneud hyfforddiant ond o'r blaen roedd yn anhyblyg iawn' (Rheolwr, arolwg ffôn)

'Rhoesom aseswr i rai o'r staff ar gyfer hyfforddiant cymhwysedd galwedigaethol ynghylch gweithrediadau locomotif rheilffordd sy'n rhoi'r gallu iddynt fod yn aseswr. Mae'n eu galluogi i droi cefn ar eu swydd ac asesu eraill mewn cymhwysedd gweithredol, felly lle bu gennym randdeiliaid allanol yn cyflenwi hyfforddiant, roeddem yn gallu arbed arian drwy ddarparu hyn yn fewnol a chymeradwyo pobl yn fewnol' (Rheolwr, arolwg ffôn)

- 6.23 Roedd hyfforddiant cymhwysedd staff yn allweddol mewn nifer o feysydd gan gynnwys cydymffurfio amgylcheddol. Mewn nifer o feysydd, roedd yn bwysig llenwi bylchau lle'r oedd staff wedi gadael:

'Yn fy nhîm i, o safbwynt iechyd a diogelwch, gwnaethom hyfforddiant IEMA (y Sefydliad Rheoli ac Asesu Amgylcheddol) a'n helpodd i ddeall yn well sut mae rheoli ein heffaith ar yr amgylchedd a blaenoriaethu pethau mewn ffordd wahanol' (Rheolwr, arolwg ffôn)

'Gadawodd 20 y cant o'r gweithlu ac roedd llawer o'r rheini mewn swyddi rheoli/goruchwylio a chanddynt oll 30-40 mlynedd o brofiad o ddelio â materion amgylcheddol. Fel arfer, y bobl brofiadol hyn y byddem wedi'u rhoi gerbron timau archwilio. Collom lawer o wybodaeth ac roedd hyn yn fodd inni lenwi rhywfaint o'r bwlch hwnnw' (Rheolwr, arolwg ffôn)

'Mae'r hyfforddiant amgylcheddol yn cael ei gydnabod yn broffesiynol ac yn greiddiol i'n gweithrediadau arferol. Roedd o fudd i'r busnes o ran symud ein proffesiynoldeb ymlaen; gyda'r hyfforddiant amgylcheddol mae disgwyliad o fewn safonau e.e. bod angen i safon ISO14001 gael ei harwain gan reolwyr ac mae angen i'r rheini mewn swyddi goruchwylio ddeall beth yw'r broses a sut mae cydymffurfio â hyn. Pan fydd pobl yn deall y cyd-destun maent yn gweithredu ynddo ac yn gallu egluro'r elfennau sylfaenol, pan gawn ein harchwilio bob 6 mis ar ISO14001 mae ein dynion yn llawn gwybodaeth ac yn gallu siarad am beth maen nhw'n ei wneud i reoli gollyngiadau i'r amgylchedd' (Rheolwr, arolwg ffôn)

- 6.24 Mewn nifer o achosion eraill, defnyddiwyd yr hyfforddiant yn fwy strategol fel y dengys yr astudiaeth achos ganlynol:

Dysgwr – Damcaniaeth Cyfyngiadau

Mae'r hyfforddiant Damcaniaeth Cyfyngiadau'n ceisio helpu uwch reolwyr mewn ardaloedd gwaith i ddeall sut i edrych ar lif y cynnyrch drwy eu ffatrioedd a gwerth y llif hwnnw (e.e. gwrthio cynnyrch cyffredinol gwerth uchel drwy'r dagfa mewn ffatri/safle).

Fy newis i oedd cymryd rhan, yn rhywbeth yr oeddwn wir eisiau ei wneud. Rwy'n gwybod ychydig amdano, oherwydd fy nghefnidir mewn Rhagoriaeth Weithredol, ond roeddwn am gymryd rhan yn uniongyrchol gyda'r bobl a oedd wedi datblygu'r deunydd, darparwr hyfforddiant sydd hefyd yn sefydliad ymchwil. Daethant i'n hyfforddi ni, ond hefyd i wneud ymchwil gyda ni tra buont yma, am fod ganddynt ddiddordeb mewn astudiaethau achos newydd, ac am fod gan Tata un o'r cadwyni cyflenwi cymhlethaf yn y diwydiant, gan resymu y gellid cymhwyso'r

ddamcaniaeth yn unrhyw le pe gellid ei chymhwyso yn Tata. Hefyd, roeddwn am fynd ymlaen â datblygu'r defnydd o'r Ddamcaniaeth Cyfyngiadau yn ein prosiect Rhagoriaeth Weithredol, ac wedi imi wneud yr hyfforddiant roeddwn yn gobeithio y gallwn roi rhyw barhad yn y broses honno.

Y nod cyffredinol dros 8 i 9 mis oedd adeiladu model cyfrifiadur o'r gadwyn gyflenwi gyfan er mwyn inni wneud gwell penderfyniadau am archebion i'w cymryd, er enghraifft. Roedd hwn yn dipyn o fenter. Fe ddarparon nhw'r arbenigedd modelu, a ninnau'r data lleol, a buon nhw'n gweithio'n agos gyda'n hadran cadwyn gyflenwi. Aethpwyd ati i greu efelychiadau o lif ac amgylcheddau a dadansoddi digwyddiadau arwahanol. Bu'n rhaid edrych yn ofalus ar ein cadwyni cyflenwi. Roedd rhai pethau yn groes iawn i reddf yn cael eu dysgu, ac roedd yn eithaf heriol; er ein bod yn delio â phroses wedi'i mecanieiddio, roedd llawer o'r hyfforddiant yn berthnasol i feddylfryd ac ymddygiad. Mae mwy o bobl bellach yn deall ystyr y Ddamcaniaeth, ond mae gofyn ymrwymiad ar draws y cwmni oherwydd os bydd un o'r un ar ddeg uned yn gwneud rhywbeth sy'n effeithio ar y cyfan gall daflu'r broses allan, ac mae angen iddi ddilyn drwodd.

Mae'n ddyddiau cynnar o hyd ac er eu bod wedi cwblhau'r model a gwneud treialon, ar sail sefyllfaoedd go iawn, nid oes system newydd yn fyw eto. Dylai fod effeithiau yn y pen draw, er enghraifft, mwy o gynhyrchaeth, ond rydym yn dal i weithio drwy'r broses brawf, felly nid ydym yn gwybod eto.

Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr

- 6.25 Teimlai'r pum dysgwr i gyd fod yr hyfforddiant wedi gwella eu sgiliau technegol a'u gallu i gwblhau tasgau i safon uwch (tabl 6.7). Teimlai'r pump i gyd hefyd ei fod wedi'i gwneud yn well am ddatrys problemau, gwella eu sgiliau cyfathrebu a'u gwneud yn well am weithio gyda phobl eraill. Cytunodd pawb hefyd ei fod wedi'u helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel. Teimlai pedwar o bob pump ei fod wedi'u galluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach, gweithio'n fwy hyblyg a chwblhau tasgau gan wastraffu llai. Teimlai tri o bob pump ei fod wedi'u galluogi i weithio gyda pheiriannau/cyfarpar newydd.

Tabl 6.7: Effaith ar y gallu i wneud y swydd, y ganran yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol

	Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr	Pob prosiect
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	100%	83%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	100%	82%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau.	100%	72%
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	100%	64%
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill.	100%	63%
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	100%	55%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach.	80%	66%
Mae wedi fy helpu i weithio'n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	80%	65%
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	80%	59%
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	60%	46%

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 403 o ddysgwyr Tata Steel

Prosiect Talent

- 6.26 Teimlai'r holl ddysgwyr fod yr hyfforddiant wedi gwella eu sgiliau technegol a'r gallu i gwblhau tasgau i safon uwch (tabl 6.8). Soniwyd am ddatrys problemau'n well ymhlith yr effeithiau gan 98 y cant o ymatebwyr. Crybwyllodd 96 y cant effeithiau ar gynhyrchaeth a sgiliau cyfathrebu.

Tabl 6.8: Effaith ar y gallu i wneud y swydd

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno	Cyfanswm a atebodd
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol.	76%	24%	0%	50
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch.	74%	27%	0%	49
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau.	70%	28%	2%	50
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach.	55%	41%	4%	49
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu.	67%	29%	4%	49
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau.	52%	44%	4%	48
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill.	67%	27%	6%	49
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel.	51%	43%	6%	49
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/offer newydd.	67%	23%	10%	48
Mae wedi fy helpu i weithio'n fwy hyblyg e.e. ymgymryd â rolau eraill yn Tata	43%	45%	12%	49

Ffynhonnell: Arolwg ar-lein CPC o 50 o ddysgwyr prosiect Talent Tata Steel

6.27 Roedd rheolwyr llinell prentisiaid yn gallu darparu'r sail resymegol fusnes i recriwtio prentisiaid yn eu hardaloedd gweithredol. Mewn dur a slabiau, y cymeriant prentisiaid yn 2016 oedd y cyntaf mewn gweithgynhyrchu ers pum mlynedd:

'Ar y pryd roedd y busnes yn ystyried sut y gallwn barhau i dderbyn prentisiaid, o ystyried bod 1,000 o bobl wedi'u colli. Yn sgil y cyllid, buom yn gallu parhau'r sianel o dalent i mewn i'r busnes ... mae ganddynt wahanol lefelau o sgiliau a galluoedd a cheisiwn eu rhoi mewn swyddi megis uwch weithredwr. Yn y felin oer, aethant i'r llinell bicio a'r ardal orffennu. Y budd craidd o gael y prentisiaid gweithgynhyrchu hynny ar y cynllun oedd iddynt ddod yn gyflym iawn yn rhan o'r tîm' (Rheolwr llinell, Dur a Slabiau)

'Oherwydd pethau eraill fel newidiadau pensiwn, mae wedi galluogi pobl i adael y sefydliad ac mae'r prentisiaid wedi llenwi rolau allweddol wrth iddynt raddio o'r rhaglen' (Rheolwr llinell)

Crynodeb o effeithiau busnes

- Mae Tata Steel wedi defnyddio ei system fewnol Datblygu Adnoddau Dynol i dargedu'n well y lefel briodol o hyfforddiant: ar bwyl y mae angen gwybodaeth am brosesau/gweithdrefnau newydd; pwy sydd angen eu gweithredu; a phwy y mae angen iddynt allu rheoli eu cymhwyso i'r busnes. Mae hyn wedi helpu i sicrhau bod lefelau defnyddio sgiliau'n uchel, ac roedd mwyafrif helaeth y cyflogeion yn ystyried bod yr hyfforddiant yn berthnasol i'w swydd.
- Mae'r hyfforddiant wedi helpu i fodloni gofynion cynhyrchu'r diwydiant wrth iddynt newid, a theimlai mwyafrif helaeth y dysgwyr ar draws pob cwrs fod yr hyfforddiant wedi gwella eu sgiliau technegol gan eu galluogi i gwblhau tasgau i safon ac ansawdd uwch. Mae gan y cyflogeion farn gadarnhaol am gyfraniad yr hyfforddiant at arferion gwaith newydd a gwell ffyrdd o weithio ar draws nifer o feysydd busnes allweddol.
- Mae hyfforddiant wedi helpu Tata Steel i addasu i newidiadau mewn trefnau gwaith ac mae'r dysgwyr yn sôn eu bod, o ganlyniad i'r hyfforddiant, yn fwy rhagweithiol yn eu swyddi a bod y cyrsiau wedi'u gwneud yn well am ddatrys problemau. Yn y dyfodol, teimlir bod yr hyfforddiant hwn yn allweddol yn cefnogi'r newidiadau a allai ddigwydd.
- Cafwyd ffocws cryf ar hyfforddiant i gefnogi hyblygrwydd yn y gweithlu, er enghraifft, drwy hyfforddiant rhagoriaeth weithredol i ddatblygu ac ehangu sgiliau'r llafurlu crefft. Nodwyd bod y gallu i weithio'n fwy hyblyg ymhlith buddion

allweddol yr hyfforddiant, yn ôl dau o bob tri o'r dysgwyr, ac mae tystiolaeth yn awgrymu bod hyn wedi arwain at wella effeithlonrwydd y gweithgynhyrchu.

- Ceir tystiolaeth fod rhywfaint o'r hyfforddiant wedi arbed costau, drwy gyrchu mwy o brosesau'n fewnol a thrwy leihau gwastraff.
- Cafwyd effeithiau economaidd hefyd, drwy fwy o arbedion effeithlonrwydd, er enghraifft drwy wella dulliau cofnodi stoc a chostio cynnyrch.
- Mae'r hyfforddiant wedi helpu i gefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth, a hynny drwy uwchsgilio'r gweithlu presennol a thrwy gymryd prentisiaid newydd a fu'n hanfodol i barhau'r sianel o dalent i mewn i'r busnes.

7. Trafodaeth a Chasgliadau

- 7.1 Yn y bennod olaf hon rydym yn crynhoi effeithiau'r hyfforddiant a gefnogwyd gan Lywodraeth Cymru fel y'u crybwyllwyd gan y dysgwyr, goruchwylwyr a rheolwyr yn Tata Steel ac i ba raddau y gellid bod wedi sicrhau'r effeithiau hyn heb gymorth Llywodraeth Cymru. Lle bo'n berthnasol, rydym wedi amlygu sut mae'r effeithiau hyn ar arferion gwaith unigol wedi newid y ffordd y mae Tata Steel yn gweithredu a'r effeithiau tebygol ar berfformiad y cwmni.

Effaith ar berfformiad y busnes

- 7.2 Mae'r prosiectau wedi helpu i fynd i'r afael â nifer o'r heriau sy'n wynebu Tata Steel a'r Diwydiant Dur. Er enghraifft, mae'r prosiectau Cadwyn Gyflenwi wedi canolbwyntio ar fynd i'r afael â'r angen i gydweithio'n well â'r cwsmer, lleihau amseroedd arwain a rheoli'r gadwyn gyflenwi'n well. Awgryma tystiolaeth fod y prosiectau hyn wedi canolbwyntio ar drawsnewid y ffordd y mae'r cwmni'n gwasanaethu ei gwsmeriaid drwy ddadansoddi'r cyfleoedd sydd ar gael ac ymateb i amgylchiadau sy'n newid drwy wella perfformiad mewn pryd ac effeithlonrwydd gweithgynhyrchu. O ganlyniad i'r prosiectau hyn, cafwyd gwelliannau clir a mesuradwy ym modlonrwydd cwsmeriaid drwy wasanaeth mwy dibynadwy a rheoli ansawdd yn well.
- 7.3 Drwy'r prosiectau cadwyn gyflenwi, cafwyd hefyd buddion ariannol o gofnodi stoc yn well a gwella effeithlonrwydd y gweithgynhyrchu yn sgil defnyddio data SAP yn well. Mewn rhai rhannau o'r busnes, cynyddodd y cynnyrch rhwng ugain a thri deg y cant o ganlyniad i well targedu mewn cysylltiad â gwelliannau data cost cynnyrch.
- 7.4 Bydd hyfforddiant arall yn helpu i gefnogi'r newidiadau a fydd yn digwydd drwy uno Tata Steel â ThyssenKrupp. Yn benodol, ystyriwyd bod yr hyfforddiant Arwain a Rheoli'n allweddol yn helpu i reoli'r newid hwn a pharatoi'r sefydliad at y dyfodol.
- 7.5 Roedd hefyd enghreifftiau o hyfforddiant penodol a roddwyd yn arwain at leihau costau; er enghraifft, yn sgil rhywfaint o'r hyfforddiant lechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd, daethpwyd â rhai prosesau'n fewnol, fel gwneud arolygon asbestos. Yn sgil yr hyfforddiant rhagoriaeth weithredol, arbedwyd costau drwy uwchsgilio hyfforddwyr mewnol gan ddibynnu'n llai felly ar ddarpariaeth allanol a chaniatáu mwy o hyblygrwydd wrth gyflenwi.

- 7.6 Ar y cyfan, roedd 60 y cant o'r dysgwyr o'r farn fod yr hyfforddiant wedi'u galluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai. Er enghraifft, arddangoswyd bod cyrsiau fel yr hyfforddiant Rhagoriaeth Cynnal a Chadw, Dylunio er Dibynadwyedd, wedi arwain at gyfraddau methu llai, er nad oedd yn bosibl mesur y rhain.

Effeithiau ar allu'r gweithlu

- 7.7 Roedd mynd i'r afael â bylchau gallu yn amcan allweddol i Tata Steel. Roedd tystiolaeth o effeithlirwydd eu hymagwedd at hyn, gyda thystiolaeth glir o'r arolygon cyflogeion a chyfweliadau â rheolwyr fod y dysgu o'r prosiectau i gyd yn cael ei ddefnyddio yn y gweithle; bod lefelau defnyddio sgiliau yn uchel a bod 94 y cant o'r dysgwyr wedi gallu cymhwyso'r hyn a ddysgwyd ganddynt o'r hyfforddiant i'w swydd gyfredol. Mae'r lefel uchel hon o ddefnyddio sgiliau yn gysylltiedig â dull cadarn Tata Steel o nodi bylchau mewn galluoedd technegol.
- 7.8 Roedd tystiolaeth bod y ddarpariaeth hyfforddiant wedi'i thargedu'n dda at lenwi bylchau cymhwysedd. Er enghraifft, cafodd yr hyfforddiant iechyd, diogelwch a'r amgylchedd ei raddio fel bod y tîm a oedd yn gyfrifol am y broses yn gwybod ar bwy oedd angen deall gweithdrefnau cyfredol (mewn perthynas â maes busnes – er enghraifft trwsio peiriant), ar bwy oedd angen y cymwysterau i oruchwylio'r broses hon a sicrhau ei bod yn cael ei chyflawni i'r safonau, ac ar bwy allai fod angen gwybodaeth am y gweithdrefnau iechyd a diogelwch ehangach a rheoli/sicrhau bod staff wedi'u hyfforddi'n briodol.
- 7.9 Teimlai 83 y cant o'r dysgwyr fod yr hyfforddiant wedi gwella eu sgiliau technegol a theimlai 82 y cant ei fod wedi'u galluogi i gwblhau tasgau i well ansawdd. Roedd 72 y cant o'r dysgwyr o'r farn ei fod wedi'u gwneud yn well am ddatrys problemau ac roedd tystiolaeth fod yr hyfforddiant wedi arwain at fwy o herio prosesau presennol gan gyflogeion. Mae hyn yn bwysig o ystyried bod angen lledu perchenogaeth ar arloesedd ar draws y diwydiant.
- 7.10 Roedd 88 y cant o ddysgwyr a 96 y cant o brentisiaid yn ystyried bod yr hyfforddiant wedi gwneud iddynt deimlo'n fwy hyderus am wneud eu swydd a theimlai 63 y cant o ddysgwyr a 90 y cant o brentisiaid ei fod wedi arwain at weithio'n fwy ymreolaethol.
- 7.11 Cafodd yr holl brosiectau hyfforddiant effeithiau sylweddol ar gynhyrchaeth cyflogeion, a 66 y cant o'r dysgwyr yn cytuno bod eu hyfforddiant wedi'u galluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach. Er enghraifft, un o effeithiau craidd yr hyfforddiant rhagoriaeth cynnal a chadw oedd lleihau aneffeithlonrwydd ac oediadau peiriant oherwydd bylchau cymhwysedd. Cafodd yr hyfforddiant effaith sylweddol ar

gymhelliant yn y gwaith, ac 81 y cant o brentisiaid a 96 y cant o ddysgwyr yn crybwyll hyn yn effaith.

Effeithiau ar hyblygrwydd y gweithlu

- 7.12 Nodwyd effeithiau ar weithio hyblyg gan ddwy ran o dair o'r dysgwyr. Mae hyn yn allweddol yn sbarduno gwelliannau mewn effeithlonrwydd a rheoli newidiadau mewn cynhyrchu. Er enghraifft, anelwyd llawer o'r hyfforddiant rhagoriaeth weithredol at fagu hyblygrwydd a'r gallu i symud rhwng unedau cynhyrchu. Datblygwyd sgiliau hefyd fel y gallai gweithredwyr gyflenwi ar gyfer uwch weithredwyr ac fel y gallai uwch weithredwyr hyfforddi'n arweinwyr adran. Cydnabu'r rheolwyr bwysigrwydd yr hyblygrwydd hwn o ran galluogi'r busnes i ymdopi â cholli 1,000 o bobl fedrus.

Effeithiau ar gefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth yn y gweithlu

- 7.13 Roedd dau o'r prosiectau, sef y prosiect talent a'r rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr, yn canolbwyntio'n uniongyrchol ar gefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth. Defnyddiwyd y prosiect Talent yn bennaf i gefnogi costau cyflog prentisiaid. Mewn rhai rhannau o'r busnes, y cymeriant prentisiaid yn 2016 oedd y cyntaf ers nifer o flynyddoedd a soniodd y rheolwyr am bwysigrwydd y prosiect yn parhau'r sianel o dalent i mewn i'r busnes.
- 7.14 Holwyd y prentisiaid a gefnogwyd drwy brosiect Talent am opsiynau amgen, pe na fuasai'r Brentisiaeth ar gael. Cyn dechrau eu Prentisiaeth, roedd 22 y cant eisoes yn gweithio yn Tata Steel; roedd 26 y cant yn gweithio yn rhywle arall; roedd 58 y cant yn yr ysgol neu'r coleg, ac roedd 10 y cant yn chwilio am waith.
- 7.15 Pe na fyddai prosiect prentisiaeth Tata Steel ar gael, teimlai ychydig dros draean o'r prentisiaid y byddent yn ôl pob tebyg wedi ymgymryd â Phrentisiaeth gyda chwmmi arall a byddai 20 y cant wedi cymryd swydd heb brentisiaeth mewn cwmni arall. Credai 16 y cant y byddent wedi astudio yn y Brifysgol a chredai 12 y cant y byddent wedi cymryd swydd gyda Tata Steel ond heb yr hyfforddiant. Dywedodd 14 y cant y byddent wedi gwneud Safon Uwch neu hyfforddiant galwedigaethol.
- 7.16 Cefnogodd y prosiect rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr chwech o ddysgwyr drwy'r brentisiaeth uwch dechnegol. Fel yn achos y prosiect talent, roedd y prosiect hwn yn allweddol yn cefnogi sianel o dalent ac roedd rheolwyr o'r farn y byddent yn cael trafferth, heb y prosiect hwn, i lenwi'r swyddi â phobl hyfforddedig. Teimlwyd bod y cynllun prentisiaeth yn cynnig manteision dros recriwtio graddedigion am eu bod wedi'u hyfforddi at rôl benodol, tra bo'r hyfforddeion graddedig yn tueddu i fod â

ffocws ehangach yn ymdrin ag amrywiaeth o wahanol rolau yn ystod eu blwyddyn gyntaf gan deithio mwy ar draws y busnes.

- 7.17 Ystyriwyd bod darpariaeth hyfforddiant arall yn hanfodol wrth uwchsgilio gweddill y gweithlu ar ôl y cylch o ddiswyddiadau a arweiniodd at golli dros 1,000 o bobl ar draws y busnes. Er enghraifft, diswyddwyd 20 y cant o'r gweithlu amgylcheddol, a chyfran fawr ohonynt mewn swyddi rheoli/goruchwyllo a chanddynt 30-40 mlynedd o brofiad o ymdrin â materion amgylcheddol. Collwyd gwybodaeth sylweddol ac roedd yr hyfforddiant yn fodd o lenwi rhywfaint o'r bwlch gwybodaeth hwn. Roedd hyn hefyd yn wir am gynnal a chadw, lle defnyddiwyd yr hyfforddiant yn aml i gynyddu cymwyseddau'r rheini a oedd ar ôl a'u cefnogi i gymryd rolau newydd ymlaen.

Effeithiau ar gyflogadwyedd a sgiliau trosglwyddadwy

- 7.18 Un o nodau allweddol y cyllid oedd gwella cyflogadwyedd y dysgwyr pe byddent yn ceisio gwaith yn y farchnad lafur ehangach. Cafwyd effeithiau clir ar sgiliau trosglwyddadwy; ystyriai 96 y cant o ddysgwyr a 98 y cant o brentisiaid fod yr hyfforddiant wedi darparu sgiliau trosglwyddadwy iddynt y gallent fynd â hwy at gyflogwyr eraill.
- 7.19 Ers gwneud yr hyfforddiant, roedd 24 y cant o ddysgwyr wedi symud i wahanol swydd ar lefel uwch. Roedd tua 40 y cant o'r dysgwyr a symudodd i swydd uwch neu swydd wahanol ar yr un lefel o'r farn fod yr hyfforddiant wedi cyfrannu'n rhannol at y newid hwn mewn swydd a dywedodd 7 y cant arall ei fod yn gwbl gyfrifol am hynny. Cysylltwyd hyn â chyfuniad o ffactorau gan gynnwys darparu'r sgiliau technegol gofynnol a sgiliau arwain a rheoli. Roedd hyder hefyd yn ffactor sylweddol, ac ychydig dros hanner yn nodi bod yr hyfforddiant wedi rhoi'r hyder iddynt ymgeisio am swydd newydd.
- 7.20 Roedd mwyafrif y prentisiaid yn dal i wneud eu hyfforddiant adeg yr arolwg. Fodd bynnag, ymhlith y rheini a oedd wedi cwblhau'r hyfforddiant, roedd 55 y cant wedi symud i wahanol swydd ar lefel uwch. Ystyriai ychydig dros hanner y prentisiaid hyn fod yr hyfforddiant wedi cyfrannu'n rhannol at y newid hwn mewn swydd a dywedodd 27 y cant ei fod yn gwbl gyfrifol am hynny.
- 7.21 Ystyriai pedair rhan o bump o'r dysgwyr fod yr hyfforddiant wedi rhoi mwy o ddiddordeb iddynt mewn gwneud hyfforddiant pellach ac ymgwymerodd tua 17 y cant o ddysgwyr â hyfforddiant pellach o ganlyniad uniongyrchol i'r hyfforddiant cychwynnol. Ystyriai 97 y cant fod yr hyfforddiant pellach hwn wedi darparu sgiliau trosglwyddadwy y gallent fynd â hwy at gyflogwr arall.

Effeithiau ar ddarparu gweithle diogel ac iach

- 7.22 Cafodd dros 4,000 o ddysgwyr hyfforddiant drwy'r prosiect Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd. Roedd tystiolaeth glir fod goruchwylwyr a rheolwyr, o ganlyniad i'r hyfforddiant, yn deall iechyd, diogelwch a'r amgylchedd ac yn ymgorffori hyn mewn prosesau gwaith. Arweiniodd yr hyfforddiant hefyd at fwy o hyder ymhlith staff, er enghraifft mae ganddynt sgil (cymorth cyntaf) y gallant ei ddefnyddio os oes angen, yn y gwaith neu'r gymuned ehangach. Roedd yr hyfforddiant amgylcheddol yn bwysig wrth lenwi bylchau cymhwysedd ar ôl y cylch o ddiswyddiadau ac roedd cyrsiau fel hyfforddiant IEMA (y Sefydliad Rheoli ac Asesu Amgylcheddol) yn helpu i ddeall yn well sut mae rheoli effaith Tata Steel ar yr amgylchedd a sut mae blaenoriaethu pethau mewn modd sy'n fwy ymwybodol o'r amgylchedd.

Ychwanegolrwydd y cyllid

- 7.23 Roedd maint ychwanegolrwydd y cyllid yn amrywio yn ôl prosiect. Mewn rhai rhannau o'r busnes, roedd y cyllid yn gwbl ychwanegol, sef ni fyddai'r hyfforddiant wedi digwydd heb gyllid LIC.
- 7.24 Y cyrsiau allanol drutach oedd y rheini a dueddai i fod â lefelau ychwanegolrwydd uwch. Er enghraifft, ystyriai rheolwyr Rhagoriaeth Weithredol na fyddai'r cyrsiau drutach wedi cael eu darparu, heb gyllid LIC, gan gynnwys y cyrsiau NEBOSH18 a'r prosiect Datblygu Rhagoriaeth Weithgynhyrchu a anelodd at wella prosesau yn ardal y felin boeth ac a anelwyd at reolwyr llinell a gweithredwyr.
- 7.25 Roedd nifer o'r cyrsiau Arwain a Rheoli, fel y cwrs Pontio i fod yn Arweinydd, yn benodol o ddrud a dywedodd rheolwyr wrthym fod y rhain yn tueddu i gael eu gwasgu mewn adegau o gyfyngiadau cyllideb. Ystyriwyd bod cyllid Llywodraeth Cymru yn 2016/17 yn allweddol i gadw'r cyrsiau hyn i fynd:

'Heb gyllid Llywodraeth Cymru ni fyddem wedi gallu cyflenwi tua 50 y cant o'r hyn a gyflenwyd gennym yn 2016/17. Mae hefyd yn sylweddoli ein cyllideb gyfyngedig i allu gwneud pethau eraill fel meithrin gallu swyddogaethol' (Rheolwr, Academi Ganolog Tata)

'Bu'n amser caled arnom ac mae ôl-groniad o anghenion hyfforddiant. Am gyfnod maith, ni allem fforddio buddsoddi yn ein gweithlu ac felly roedd cymorth gan Lywodraeth Cymru'n ein galluogi i ddatblygu ein pobl unwaith eto. O ystyried oedran ein hasedau gweithgynhyrchu a'r anawsterau yn y farchnad dur, yr unig beth sy'n mynd i'n galluogi i berfformio'n well yw cael pobl fwy effeithiol. Mae cymorth Llywodraeth Cymru i ddatblygu ein pobl, sef un o'r pethau cyntaf i fynd yn hanesyddol, wedi bod o gryn gymorth i ni' (Rheolwr, Academi Ganolog Tata)

¹⁸ Mae'r Bwrdd Arholi Cenedlaethol mewn Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol yn fwrdd arholi annibynnol yn y DU sy'n cyflenwi cymwysterau galwedigaethol mewn arfer a rheoli iechyd, diogelwch a'r amgylchedd.

7.26 Mewn meysydd eraill roedd y cyllid yn rhannol ychwanegol. Yn y meysydd hyn ystyriwyd bod cyllid Llywodraeth Cymru'n cael effaith mewn tair prif ffordd:

- Mewn perthynas â chyflymder gweithredu – y gallu i gynnal cyrsiau ar yr un pryd yn hytrach na mewn cyfres a chyflwyno darpariaeth benodol.
- Mewn perthynas â'r math o ddarpariaeth a ariannwyd – y gallu i ddefnyddio mwy o ddarpariaeth allanol.
- Mewn perthynas â maint y ddarpariaeth – drwy gynnig hyfforddiant i nifer mwy o bobl.

7.27 Teimlwyd bod cyllid LIC am rai o'r ddarpariaeth Rhagoriaeth Cynnal a Chadw a Rhagoriaeth Weithredol wedi cael effaith sylweddol ar gyflymder gweithredu:

'Mae'r cyllid wir yn cyflymu pa hyfforddiant y gallem ei wneud. Heb y cyllid, buasai'n rhaid inni ganolbwyntio ar y pethau hanfodol yn y tymor byr ... byddai hyfforddiant wedi digwydd yn y gwaith ochr yn ochr â phobl fwy profiadol, ond byddai wedi cymryd hirach i'w gyflenwi fesul dipyn (Roedd yr hyfforddiant Rhagoriaeth Cynnal a Chadw dros ryw dri mis, ond byddai wedi cymryd 12-18 mis heb gyllid LIC' (Rheolwr, Rhagoriaeth Cynnal a Chadw)

'Mae'r cyllid wedi'n galluogi i gyflymu'r lefel o hyfforddiant mewn gweithrediadau. O'r blaen, byddem yn gwneud lefel o hyfforddiant ond byddem yn gwneud dewisiadau am yr hyn y gallem fforddio ei wneud. Yn lle gwneud hyfforddiant mewn cyfres, roeddem yn gallu gwneud mwy o hyfforddiant ar yr un pryd sydd wedi gwneud gwahaniaeth o ran cael pobl i gyrraedd y nod mewn mwy o bryd' (Rheolwr, Rhagoriaeth Weithredol)

7.28 Mewn nifer o brosiectau, gwnaeth y cyllid wahaniaeth i'r ffordd y gweithredwyd y prosiect, gan ddefnyddio mwy o ddarpariaeth allanol. Teimlwyd bod hyn, er enghraifft, yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i weithredu'r prosiect Cadwyn Gyflenwi a'i effeithiau canlynol:

'heb y cyllid ni fyddai wedi'i weithredu'n llwyr. Ar y pryd roedd llawer o ansicrwydd. Heb y cyllid byddai llawer o'r hyfforddiant Cynllunio Adnoddau Menter (CAM) rhwng yr ymgynghorwyr swyddogaethol a'r uwch-ddefnyddwyr wedi'i gollu. Ni fuasai gennym yr wybodaeth yn fewnol i hyfforddi a mynd â chymhlethdod rhai o'r atebion i'r defnyddwyr pen draw. Gallent fod wedi cael mwy o broblemau, mae stopio rhai unedau'n costio £60-£80k yr awr, byddai cwsmeriaid yn cael eu siomi a byddai ansawdd wedi dioddef' (Rheolwr cadwyn gyflenwi)

7.29 Roedd rheolwyr Talent a Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr o'r farn fod y cyllid wedi cael effaith sylweddol ar nifer y prentisiaid a dderbyniwyd yn 2016/17:

'Yn 2016 roedd y busnes yn wynebu cymryd 1,000 o swyddi allan o'r diwydiant. Helpodd y cyllid ni'n wir i gynnal pobl newydd yn dod i mewn; heb yr arian hwnnw buasai'n rhaid i'r busnes wneud penderfyniadau difrifol am beidio

â derbyn prentisiaid. (Rheolwr prosiect, Rhagoriaeth Cwsmeriaid a Chyflenwyr).

Dim ychwanegolrwydd

- 7.30 Ni ddaethom ar draws llawer o enghreifftiau o ddim ychwanegolrwydd. Yn achos y prosiect iechyd, diogelwch a'r amgylchedd, oherwydd ffocws deddfwriaethol rhywfaint o'r hyfforddiant yn y maes hwn, teimlai'r rheolwyr prosiect y buasai angen gwneud cyfran isel o'r hyfforddiant hwn beth bynnag. Fodd bynnag, teimlwyd bod y cyllid wedi cael effaith mewn perthynas â'r gallu i ryddhau cyllid ar gyfer rhywfaint o'r ddarpariaeth allanol ddrutach a sicrhau bod y prosiect wedi'i gyflenwi'n gyflymach nag a fyddai wedi digwydd fel arall.

Gwerth am arian gan y cyllid

- 7.31 Ar y cyfan, darparodd LIC £3,682,563 o gyllid am 25,049 o achosion hyfforddiant, sef £147 yr achos. Cafodd 5,925 o gyflogeion hyfforddiant am gost o £621 y pen i'r LIC. Cyfrannodd Tata Steel £4,037,645 at gost yr hyfforddiant, am gost o £681 y pen, sy'n gywerth â £1.10 am bob £1 a fuddsoddwyd gan LIC.
- 7.32 Un o nodau allweddol cyllid LIC oedd darparu sgiliau trosglwyddadwy i'r cyflogeion y gallent fynd â hwy i rywle arall. Roedd 96 y cant o'r dysgwyr o'r farn fod yr hyfforddiant wedi darparu sgiliau trosglwyddadwy iddynt. Awgryma hyn fod rhyw 5,688 o gyflogeion wedi cynyddu lefel eu sgiliau trosglwyddadwy o ganlyniad i'r prosiect. Cost y buddsoddiad LIC am bob cyflogai sy'n elwa fel hyn yw tua £647. Bras amcangyfrif yw hwn a dylid ei drin â gofal.

Trosolwg o effaith a gwersi ar gyfer y dyfodol

- 7.33 Bu'n heriol gwerthuso effaith y cymorth sgiliau o ystyried maint a chymhlethdod y rhaglenni; ar draws yr wyth prosiect i gyd, ymgwymerwyd â thros 1,700 o wahanol gyrsiau hyfforddiant gan 5,925 o staff, a phawb wedi gwneud 4.1 o gyrsiau ar gyfartaledd. Oherwydd ehangder yr hyfforddiant, bu'n anodd asesu ei effaith am nad oedd bob amser yn glir sut oedd gwahanol becynnau hyfforddiant yn ffitio gyda'i gilydd ac i ba raddau roedd effaith yr hyfforddiant yn fwy na swm ei rannau yn y pen draw.
- 7.34 Er na fu'r gwerthusiad hwn yn gallu mabwysiadu cynllun arbrawf, cafwyd nifer o gryfderau yn y dulliau cymysg a fabwysiadwyd a bu'r gwaith maes yn gallu sicrhau cyfraddau ymateb da gan ystod eang o fuddiolwyr yr hyfforddiant a gefnogwyd, gan driongli ymatebion o'r gwahanol grwpiau rhanddeiliaid.

7.35 Cafwyd tystiolaeth y bu cymorth LIC yn effeithiol mewn perthynas ag amcanion Tata Steel: newid proses i drawsnewid perfformiad busnes; cynyddu hyblygrwydd a gallu'r gweithlu; cefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth yn y gweithlu a darparu gweithle diogel ac iach. Roedd sbardunau allweddol yr effaith gadarnhaol hon yn cynnwys:

- Porth hyfforddiant cynhwysfawr Tata Steel, People Link, sy'n dal cynlluniau datblygu personol pob cyflogai, a ddiweddarir yn unol â fframwaith cymhwysedd Tata ac sy'n sbarduno deall yn fanwl ar bwy mae angen pa lefel o hyfforddiant, er enghraifft ymwybyddiaeth am weithdrefnau, ymarferwyr neu arbenigwr gan ddibynnu ar y swydd.
- Amodau dechrau Tata Steel – roedd lefelau ychwanegolrwydd cyllid yn uchel, yn rhannol, oherwydd amgylchiadau ariannol Tata Steel (a olygai na fuasai modd ariannu mwyafrif yr hyfforddiant yn breifat).

7.36 Petai pecyn cymorth tebyg yn cael ei ystyried yn y dyfodol gyda chyflogwr/cyflogwyr mewn gwahanol amgylchiadau ariannol i Tata Steel, dylai LIC geisio sicrhau bod mwy o reolaeth ar y modd y caiff y cyllid ei gyfarwyddo, a gwybodaeth fonitro ei chasglu, er enghraifft drwy:

- fonitro pwy sy'n cael yr hyfforddiant e.e. gweithwyr ieuengach/hŷn; rheolwyr/staff iau; yn ôl daearyddiaeth/safle.
- monitro faint o'r hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau a achredir yn allanol.
- sicrhau bod cyllid yn cael ei dargedu mwy at y meysydd mwy ychwanegol e.e. drwy leihau darpariaeth amgylcheddol/cydymffurfio â diogelwch; a
- sicrhau bod systemau monitro'n galluogi'r arfarnwr i asesu fesul dysgwr y cyfuniadau o hyfforddiant a gafwyd er mwyn ceisio deall yn well sut mae'r gwahanol becynnau hyfforddiant yn integreiddio.

Cyfeiriadau

BEIS (2017) *Future capacities and capabilities of the UK steel industry*, BEIS Research Paper Number 26.

Engineering UK (2018) *Engineering UK 2018: The state of engineering Synopsis*.

Fairbrother, P., Stroud, D., Coffey, A (2004) *Skills, Qualifications and Training in the British Steel Industry: A Case Study*. GPE Working Paper number 10.

Pinto, V, Jones, C (2011) *The Economic Impact of Tata Steel in Wales*, yr Uned Ymchwil i Economi Cymru.

PwC (2013) *Making innovation go further in metals. How companies could gain by widening their innovation focus*.

Seetharaman, S., Worsley, D., Pleydell-Pearce, C., Edy, B (2016) *The sun has risen over steel town. Developing a sustainable steel industry in the UK*, Prifysgol Abertawe.

Tata Steel (2015) *Flexible Skills Programme Application Form*, 8 Mehefin 2016.

Tata Steel (2016) *Business Case & proposed Training Projects Revised Options, Follow up work*, 3 Hydref 2016.

UK Steel (2016) *Securing the Future of the UK Steel Industry*.

Atodiad A: Proffil o'r Ymatebwyr i'r Arolwg Ar-lein

Arolwg ar-lein A - pob prosiect heblaw'r prosiect talent

Dosbarthwyd arolwg ar-lein A i ddysgwyr ar draws yr holl brosiectau ac eithrio'r prosiect Talent. E-bostiwyd yr arolwg hwn i'r grwpiau a nodwyd yn nhabl A1 isod. Ar gyfer tri o'r prosiectau (Rhagoriaeth Cynnal a Chadw, Rhagoriaeth Weithredol a Chadwyn Gyflenwi 1 a 2) fe'i dosbarthwyd dim ond i'r dysgwyr a oedd wedi cymryd rhan mewn cyrsiau a oedd o leiaf 20+ awr o hyd. Ar gyfer y prosiectau lechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd ac Arwain a Rheoli, lle'r oedd y cyrsiau cyfartalog yn fyrrach, ehangwyd y dosbarthiad i gyrsiau dros 4 awr o hyd. Targedwyd y chwe chyfranogwr i gyd ar y cwrs rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr. Cafwyd 402 o ymatebion, sef cyfradd ymateb o 23 y cant.

Tabl A1: Hyfforddiant a wnaethpwyd, strategaeth samplu a chyfraddau ymateb

Prosiect a ariannwyd	Cyfanswm achosion hyfforddi	Ffrâm sampl	Sail resymegol i'r ffrâm sampl	Wedi ymateb i'r arolwg	Cyfradd ymateb
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	6	6	Pob dysgwr	5	83%
lechyd, diogelwch a'r amgylchedd	11,645	184	Dysgwyr ar gyrsiau 4+ awr	44	24%
Arwain a rheoli	2,723	398	Dysgwyr ar gyrsiau 4+ awr	65	16%
Rhagoriaeth cynnal a chadw	2,191	422	Dysgwyr ar gyrsiau 20+ awr	98	23%
Rhagoriaeth weithredol	2,474	287	Dysgwyr ar gyrsiau 20+ awr	71	25%
Cadwyn gyflenwi 2	2,987	472	Dysgwyr ar gyrsiau 20+ awr	108	23%
Anhysbys/prosiect heb ei enwi	-	-	-	11	-
		1,769		402	23%

Proffil yr ymatebwyr

Roedd dwy ran o dair o ymatebwyr yr arolwg yn 25-49 oed, roedd 29 y cant yn 50-64 oed, a 5 y cant yn 19-24 oed (tabl A2).

Tabl A2: Proffil oedran yr ymatebwyr

	19-24	25-49	50-64	Cyfanswm hysbys
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	40%	60%	0%	5
lechyd, diogelwch a'r amgylchedd	0%	63%	37%	43
Arwain a rheoli	3%	71%	26%	65
Rhagoriaeth cynnal a chadw	11%	59%	30%	98
Rhagoriaeth weithredol	3%	73%	24%	71
Cadwyn gyflenwi	3%	67%	30%	107
Anhysbys	20%	20%	60%	5
Cyfanswm	5%	66%	29%	394

Atebwyd gan 394 o 402 o ddysgwyr

Roedd 86 y cant o'r ymatebwyr yn wrywod a 14 y cant yn fenywod (tabl A3).

Tabl A3: Proffil rhyw'r ymatebwyr

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm hysbys
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	40%	60%	5
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	12%	88%	43
Arwain a rheoli	20%	80%	65
Rhagoriaeth cynnal a chadw	7%	93%	97
Rhagoriaeth weithredol	10%	90%	71
Cadwyn gyflenwi	19%	81%	108
Anhysbys	40%	60%	5
Cyfanswm	14%	86%	394

Atebwyd gan 394 o 402 o ddysgwyr

Roedd yr ymatebwyr yn gymwysedig iawn, a hanner yn meddu ar gymwysterau lefel gradd ac uwch. Dim ond 2 y cant oedd heb gymwysterau o gwbl; roedd gan 9 y cant gymwysterau ar lefelau 1 a 2 (TGAU); 14 y cant ar lefel 3 (Safon Uwch, Prentisiaeth Safonol); 15 y cant ar lefel 4 (HNC, Prentisiaeth Uwch) a 10 y cant ar lefel 5 (HND, Gradd Sylfaen) (tabl A.4).

Tabl A4: Lefel o gymhwyster uchaf yr ymatebwyr

	Dim	Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4	Lefel 5	Lefel 6	Lefel 7/8
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	0%	0%	0%	40%	20%	20%	20%	0%
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	0%	0%	7%	19%	14%	12%	33%	16%
Arwain a rheoli	0%	3%	9%	2%	6%	12%	35%	32%
Rhagoriaeth cynnal a chadw	2%	1%	6%	19%	14%	10%	29%	19%
Rhagoriaeth weithredol	3%	3%	9%	20%	21%	13%	26%	6%
Cadwyn gyflenwi	2%	0%	7%	9%	16%	7%	35%	23%
Anhysbys	0%	0%	40%	0%	0%	0%	40%	20%
Cyfanswm	2%	1%	8%	14%	15%	10%	31%	19%

Atebwyd gan 392 o 402 o ddysgwyr

Roedd tri o bob pum ymatebwr yn gweithio yn safle Port Talbot; 20 y cant yn Llanwern; 10 y cant yn Shotton; 5 y cant yn Nhrostre a 3 y cant yng Nghasnewydd.

Tabl A5: Lleoliad daearyddol yr ymatebwyr

	Caerffili	Llanwern	Casnewydd (Orb)	Port Talbot	Shotton	Trostre	Cyfanswm hysbys
Rhagoriaeth cwsmeriaid a chyflenwyr	0%	0%	20%	60%	0%	20%	5
Iechyd, diogelwch a'r amgylchedd	2%	23%	5%	56%	9%	5%	43
Arwain a rheoli	0%	13%	2%	67%	16%	3%	63
Rhagoriaeth cynnal a chadw	0%	18%	2%	66%	4%	9%	98
Rhagoriaeth weithredol	0%	20%	3%	54%	21%	1%	70
Cadwyn gyflenwi	0%	28%	4%	58%	7%	3%	108
Anhysbys	0%	0%	0%	80%	0%	20%	5
Cyfanswm	0%	20%	3%	61%	10%	5%	392

Atebwyd gan 392 o 402 o ddysgwyr

A2. Arolwg ar-lein B – prosiect talent

Ariannwyd 386 o ddysgwyr i gyd gan Lywodraeth Cymru drwy'r Prosiect Talent. O'r rhain, cefnogwyd 255 i ymgymryd â phrentisiaethau; 5 i wneud HND; 2 i wneud Graddau; a 127 ar gyrsiau byrrach (tabl A6).

Tabl A6: Hyfforddiant a wnaethpwyd drwy'r prosiect talent

Prosiect a ariannwyd	Ffrâm sampl	Ymatebodd i'r arolwg
Prentisiaid		
Cyflogau Prentis - Orb/ Peirianeg	15	
Cyflogau Prentis - Orb/ Technegol	6	
Cyflogau Prentis - CSDT/ Peirianeg	117	
Cyflogau Prentis - CSDT/ Gweithgynhyrchu a Thechnegol	48	
Cyflogau Prentis - Trostre	18	
Cyflogau Prentis Swyddogaethol a Graddedig	51	
Cyfanswm	255	43
HND		
HND mewn Peirianeg Drydanol	3	
HND mewn Peirianeg Fecanyddol	2	
Cyfanswm	5	5
Graddau		
BSc (Anrh.) mewn Peirianeg Drydanol ac Electronig	2	
Cyfanswm	2	1
Prosiectau/cyrsiau byrrach		
Hyfforddiant Datblygu Gyrfa	67	
Sgiliau Hyfforddi	7	
Hyfforddi er Effaith	12	
Sgiliau Dylanwadu	5	
Effaith Bersonol – canlyniadau drwy fodiwl perthnasodd 1 a 2	14	
Cyflogau Myfyrwyr Lleoliad	13	
Gweithdy Datblygu Proffesiynol	9	
Cyfanswm	127	0
Prif gyfanswm	389	50

Dosbarthwyd yr arolwg ar-lein i'r 262 o ddysgwyr a ariannwyd i ymgymryd â phrentisiaethau, cyrsiau HND a graddau. Penderfynwyd peidio â thargedu'r rheini a oedd wedi cwblhau cyrsiau byrrach am na fyddent yn cofio'r rhain cystal. Cafwyd 50 o ymatebion (cyfradd ymateb o 19 y cant). O'r 50 o ddysgwyr prosiect talent a gwblhaodd yr arolwg ar-lein, roedd 86 y cant wedi gwneud uwch brentisiaeth; roedd 10 y cant wedi gwneud prentisiaeth uwch; a 2 y cant wedi gwneud gradd.

Roedd dros bedair rhan o bump o'r ymatebwyr yn y grŵp oedran 19-24 gydag 14 y cant pellach yn 25-49 oed adeg yr arolwg (tabl A7).

Tabl A7: Proffil oedran yr ymatebwyr

	Cyfrif	%
16-18	2	4%
19-24	41	82%
25-49	7	14%
50-64	0	0%
65+	0	0%
Cyfanswm	50	100%

Roedd mwyafrif helaeth yr ymatebwyr (98 y cant) yn wrywod (tabl A8).

Tabl A8: Proffil rhyw'r ymatebwyr

	Cyfrif	%
Gwryw	49	98%
Benyw	1	2%
Cyfanswm	50	100%

Roedd gan hanner yr ymatebwyr gymwysterau lefel 3 cyn ymgymryd â'r hyfforddiant ac roedd gan 38 y cant gymwysterau lefel 2. Roedd gan 10 y cant gymwysterau lefel 4 ac roedd gan un ymatebwr gymhwyster blaenorol ar lefel 5 (tabl A9).

Tabl A9: Lefel cymhwyster uchaf yr ymatebwyr

	Cyfrif	%
Lefel 2: TGAU graddau A*-C / NVQ 2/ Prentisiaeth Sylfaen	19	38%
Lefel 3: Safon Uwch / NVQ 3 / Prentisiaeth Safonol	25	50%
Lefel 4: Tystysgrif Addysg Uwch / HNC/ NVQ 4/ Prentisiaeth Uwch	5	10%
Lefel 5: HND/ Gradd Sylfaen / NVQ 5/ Prentisiaeth Uwch	1	2%
Cyfanswm	50	100%

Roedd 58 y cant o ymatebwyr yn gweithio yn safle Port Talbot; 14 y cant yng Nghasnewydd; 14 y cant yn Llanwern; a 2 y cant yn Shotton.

Tabl A10: Lleoliad daearyddol yr ymatebwyr

	Cyfrif	%
Port Talbot	29	58%
Casnewydd (Orb)	7	14%
Llanwern	7	14%
Trostre	6	12%
Shotton	1	2%
Cyfanswm	50	100%

Atodiad B: Holiadur (prosiectau heblaw'r prosiect Talent)

Holiadur – Hyfforddiant Tata Steel yn 2016/17

Darparodd Llywodraeth Cymru (LIC) gyllid ar gyfer un neu ragor o'r cysiau hyfforddiant y cymeroch chi ran ynddynt yn 2016/17 yn Tata Steel, ac mae wedi comisiynu Cambridge Policy Consultants (CPC) i gynnal gwerthusiad o effaith yr hyfforddiant hwn. Hoffem wybod eich barn am yr hyfforddiant hwn, a chanfod a ydych chi'n teimlo ichi elwa arno yn eich swydd gyfredol a'ch gyrfa yn y dyfodol.

Er mwyn bodloni ei thasg gyhoeddus (yn unol ag adran 60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006) i wella lles economaidd a chymdeithasol yng Nghymru, mae Llywodraeth Cymru'n gofyn ichi gyfrannu at y gwerthusiad o Gymorth Sgiliau Llywodraeth Cymru i Tata Steel drwy holi eich barn a holi am eich profiadau o'r cymorth a roddwyd. Gobeithiwn yn ddifffuant y rhwch chi ychydig funudau i ateb yr holiadur byr hwn. Ar ôl ei gwblhau, a fydddech gystal â'i roi yn yr amlen seliedig a'i ddychwelyd i:

Caiff yr holl wybodaeth a gesglir ei thrin yn gwbl gyfrinachol ac fe'i defnyddir at ddibenion gwerthuso yn unig. Bydd ymatebion unigol yn cael eu cadw'n gyfrinachol oddi wrth bob cyflogai arall, Tata Steel a Llywodraeth Cymru. Efallai bydd canlyniadau dadansoddiadau a wnaed ar sail y data, ond gan ddefnyddio cyfansymiau wedi'u hagregu, ar gael mewn cyhoeddiadau ymchwil neu ystadegol a ryddheir drwy wefan Llywodraeth Cymru. Os hoffech siarad â rhywun ynghylch y gwerthusiad hwn, cysylltwch â'ch rheolwr llinell neu Christina Short yn CPC (ffôn: 01223 871551, e-bost Christina@campolco.co.uk) neu Heledd Jenkins yn Llywodraeth Cymru (ffôn: 03000 256255, e-bost Heledd.Jenkins2@gov.wales)

A: Eich Profiad o'r Hyfforddiant

C1. A allech roi ychydig fanylion amdanoch chi'ch hun?

a) Eich oedran:		oed	
b) Eich rhyw:	Gwryw	☐	Benyw ☐
c) Teitl eich swydd:			
d) Dyddiad dechrau gweithio i Tata Steel (mis/blwyddyn):			
e) Saffle Tata Steel lle rydych yn gweithio ar hyn o bryd:	Port Talbot Casnewydd (Orb) Shotton	☐	Llanwern Caerffili Trostre ☐

C2. Beth oedd enw'r cwrs hyfforddi y cymeroch ran ynddo yn 2016/17?

Nodwch enw'r cwrs hyfforddi (nodwch yma)

C3. Beth oedd hyd yr hyfforddiant hwn i gyd?

4 awr neu lai (hanner diwrnod)	☐
Hanner diwrnod i ddiwrnod (4-8 awr)	☐
1-2 diwrnod	☐
3-5 diwrnod	☐
Mwy na 40 awr (wythnos)	☐

C4. Pwy a ddewisodd yr hyfforddiant hwn? (ticiwch un o'r canlynol)

Fi fy hun a benderfynodd ar y cwrs hwn	☐
Roedd yn benderfyniad ar y cyd rhyngof fi a'm cyflogwr	☐
Dywedodd fy nghyflogwr wrthyf am wneud y cwrs hwn	☐

C5. Sut cafodd yr hyfforddiant hwn ei gyflenwi? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Darlithiau mewn ystafell ddosbarth	☐
Sesiynau grŵp a thiworialau	☐
Hyfforddiant ar y we/cyfrifiadur	☐
Hyfforddiant yn y gwaith	☐
Dull arall (nodwch yma)	☐

C6. Beth oedd prif amcanion yr hyfforddiant hwn? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Ticiwch os oedd hwn yn amcan	
Gwella fy sgiliau technegol	☐
Fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/cyfarpar newydd	☐
Fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach	☐
Fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon / ansawdd uwch	☐
Fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau	☐
Gwella fy sgiliau cyfathrebu	☐
Fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill	☐
Fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau	☐
Fy ngalluogi i weithio'n fwy hyblyg e.e. cyflenwi swyddi eraill yn Tata	☐
Fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel	☐

C7. A oedd unrhyw amcanion hyfforddi eraill sydd heb eu cynnwys yn y rhestr yn C6?

Nac oedd	☐
Oedd (nodwch yma)	☐

B: Boddhad â'r hyfforddiant

C8. Sut fydddech chi'n disgrifio'n gyffredinol eich boddhad ag ansawdd y cwrs hwn? (ticiwch un)

Bodlon iawn â'r ansawdd ar y cyfan	☐
Eithaf bodlon – roedd mwyafrif yr hyfforddiant yn dda	☐
Barn gymysg – rhai elfennau'n dda, eraill yn wael	☐
Eithaf anfodlon – roedd y mwyafrif o ansawdd gwael	☐
Anfodlon iawn – roedd yr holl hyfforddiant o ansawdd gwael	☐

C9. Os nodoch chi yn C8 eich bod yn eithaf anfodlon neu'n anfodlon iawn â'r hyfforddiant hwn, pam felly? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Ddysgais i ddim byd newydd	☐
Roedd yr addysgu'n wael	☐
Doedd y cynnwys ddim yn berthnasol i'm swydd i	☐
Gallai'r hyfforddwr fod wedi'i wneud yn gyflymach	☐
Doedd dim digon o amser i ymdrin â'r holl ddeunydd	☐
Chefais i ddim cymhwyster na thystysgrif	☐
Ni helpodd imi symud ymlaen i well swydd na gwahanol swydd	☐
Rheswm arall (nodwch yma)	☐

C: Effaith yr hyfforddiant

C10. A oeddech chi'n gallu cymhwyso'r hyn a ddysgoch o'r hyfforddiant hwn i'ch swydd? (ticiwch un blwch ym mhob rhes)

	Cytuno	Anghytuno
Roedd yr hyfforddiant yn berthnasol i swydd flaenorol	☐	☐
Mae'r hyfforddiant yn berthnasol i'm swydd gyfredol	☐	☐
Mae'r hyfforddiant yn berthnasol i swydd yr hoffwn ymgeisio amdani yn y dyfodol	☐	☐

C11. I ba raddau yr effeithiodd yr hyfforddiant hwn ar eich gallu i wneud eich swydd? (ticiwch un blwch ym mhob rhes)

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/cyfarpar newydd	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon/ansawdd uwch	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau	☐	☐	☐
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl arall	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i weithio'n fwy hyblyg e.e. cyflenu swyddi eraill yn Tata	☐	☐	☐
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel	☐	☐	☐

C12. I ba raddau ydych chi'n cytuno/anghytuno bod y buddion personol canlynol wedi deillio o'r hyfforddiant hwn?

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno
Mae wedi fy nghymhell i'n fwy yn fy ngwaith	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy imi y gallwn fynd â hwy at gyflogwr arall	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngwneud i'n fwy hyderus am wneud fy swydd	☐	☐	☐
Mae wedi arwain at reolwyr yn cydnabod fy sgiliau'n fwy	☐	☐	☐
Mae wedi arwain at gyfrifoldebau goruchwyllo/arwain tîm newydd	☐	☐	☐
Mae wedi arwain at weithio mwy ymreolaethol/hunanreoli	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi mwy o ddiddordeb imi mewn gwneud hyfforddiant ychwanegol	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi mwy o ddiddordeb imi mewn ennill mwy o gymwysterau	☐	☐	☐

C13. A oedd unrhyw effeithiau neu fuddion eraill sydd heb eu cynnwys yn y rhestr yn C11 a C12?

Nac oedd	☐
Oedd (nodwch yma)	☐

C14. A wnaethoch unrhyw hyfforddiant pellach o ganlyniad i gwblhau'r cwrs hwn? (ticiwch un)

Do, dilynodd cwrs arall yn syth wedyn Nodwch enw'r cwrs isod	☐
Naddo	☐

C15. Os gwnaethoch hyfforddiant pellach, a arweiniodd hyn at unrhyw rai o'r effeithiau canlynol? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno
Mae'r hyfforddiant hwn wedi arwain at gymhwyster	☐	☐	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi arwain at ddychafiad	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy imi y gallwn eu cymhwyso i swyddi eraill yn Tata	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy imi y gallwn fynd â hwy at gyflogwr arall	☐	☐	☐

D: Eich swydd gyfredol yn Tata Steel

C16. A ydy'ch swydd gyfredol yr un fath â'r adeg y cawsoch yr hyfforddiant yn 2016-17? (ticiwch un)

Ydy – yr un swydd	☐
Nac ydy – swydd wahanol ar lefel uwch	☐
Nac ydy – swydd wahanol ar yr un lefel	☐
Nac ydy – gwahanol swydd ar lefel iau	☐

C17. A ydy'r hyfforddiant a gawsoch yn 2016-17 wedi chwarae rhan yn sicrhau'ch swydd newydd? (ticiwch un)

Ydy – yn gyfan gwbl	☐
Ydy – yn rhannol	☐
Nac ydy	☐
Ddim yn gwybod	☐
Amherthnasol – yn yr un swydd o hyd	☐

C18. Os felly, pa ran a chwaraeodd yr hyfforddiant? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r sgiliau technegol gofynnol imi ymgeisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r sgiliau arwain/rheoli gofynnol imi ymgeisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r cymwysterau angenrheidiol imi ymgeisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r hyder imi ymgeisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi arwain at hyfforddiant ychwanegol a effeithiodd ar fy ngallu i ymgeisio am swydd newydd	☐
Rheswm arall (nodwch yma)	☐

E: Hyfforddiant blaenorol

C19. Cyn ichi ddechrau'r hyfforddiant hwn, beth oedd eich cymhwyster uchaf? (ticiwch un)

Dim	☐
Lefel 1: TGAU graddau D-G / NVQ 1 / Bagloriaeth Cymru	☐
Lefel 2: TGAU graddau A*-C / NVQ 2 / Prentisiaeth Sylfaen	☐
Lefel 3: Safon Uwch / NVQ 3 / Prentisiaeth Safonol	☐
Lefel 4: Tystysgrif AU / HNC / NVQ 4 / Prentisiaeth Uwch	☐
Lefel 5: HND / Gradd Sylfaen / NVQ 5 / Prentisiaeth Uwch	☐
Lefel 6: Gradd Anrhydedd / Prentisiaeth Radd	☐
Lefel 7/8: Gradd Meistr neu Ddoethuriaeth	☐

Diolch am eich amser

Atodiad C: Holiadur (prosiect Talent)

Holiadur – Hyfforddiant Tata Steel yn 2016/17

Darparodd Llywodraeth Cymru (LC) gyllid ar gyfer un neu ragor o'r cysiau hyfforddiant y cymeroch chi ran ynddynt yn 2016/17 yn Tata Steel, ac mae wedi comisiynu Cambridge Policy Consultants (CPC) i gynnal gwerthusiad o effaith yr hyfforddiant hwn. Hoffem wybod eich barn am yr hyfforddiant hwn, a chanfod a ydych chi'n teimlo ichi elwa arno yn eich swydd gyfredol a'ch gyrfa yn y dyfodol.

Er mwyn bodloni ei thasg gyhoeddus (yn unol ag adran 60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006) i wella lles economaidd a chymdeithasol yng Nghymru, mae Llywodraeth Cymru'n gofyn ichi gyfrannu at y gwerthusiad o Gymorth Sgiliau Llywodraeth Cymru i Tata Steel drwy holi eich barn a holi am eich profiadau o'r cymorth a roddwyd. Gobeithiwn yn ddifffuant y rhwyd chi ychydig funudau i ateb yr holiadur byr hwn. Ar ôl ei gwblhau, a fydddech gystal â'i roi yn yr amlen seliedig a'i ddychwelyd i:

Caiff yr holl wybodaeth a gesglir ei thrin yn gwbl gyfrinachol ac fe'i defnyddir at ddibenion gwerthuso yn unig. Bydd ymatebion unigol yn cael eu cadw'n gyfrinachol oddi wrth bob cyflogai arall, Tata Steel a Llywodraeth Cymru. Efallai bydd canlyniadau dadansoddiadau a wnaed ar sail y data, ond gan ddefnyddio cyfansymiau wedi'u hagregu, ar gael mewn cyhoeddiadau ymchwil neu ystadegol a ryddheir drwy wefan Llywodraeth Cymru. Os hoffech siarad â rhywun ynghylch y gwerthusiad hwn, cysylltwch â'ch rheolwr llinell neu Christina Short yn CPC (ffôn: 01223 871551, e-bost Christina@campolco.co.uk) neu Heledd Jenkins yn Llywodraeth Cymru (ffôn: 03000 256255, e-bost Heledd.Jenkins2@gov.wales)

A: Eich Profiad o'r Hyfforddiant

C1. A allech roi ychydig fanylion amdanoch chi'ch hun?

a) Eich oedran:			oed	
b) Eich rhyw:	Gwryw	☐	Benyw	☐
c) Teitl eich swydd:				
d) Dyddiad dechrau gweithio i Tata Steel (mis/blwyddyn):				
e) Safle Tata Steel lle rydych yn gweithio ar hyn o bryd:	Port Talbot	☐	Llanwern	☐
	Casnewydd (Orb)	☐	Caerfili	☐
	Shotton	☐	Trostre	☐

C2. Beth oedd enw'r cwrs hyfforddi y cymeroch ran ynddo yn 2016/17?

Nodwch enw'r cwrs hyfforddi (nodwch yma)

C3. Beth oedd hyd yr hyfforddiant hwn i gyd?

4 awr neu lai (hanner diwrnod)	☐
Hanner diwrnod i ddiwrnod (4-8 awr)	☐
1-2 diwrnod	☐
3-5 diwrnod	☐
Mwy na 40 awr (wythnos)	☐

C4. Pwy a ddewisodd yr hyfforddiant hwn? (ticiwch un o'r canlynol)

Fi fy hun a benderfynodd ar y cwrs hwn	☐
Roedd yn benderfyniad ar y cyd rhyngof fi a'm cyflogwr	☐
Dywedodd fy nghyflogwr wrthyf am wneud y cwrs hwn	☐

C5. Sut cafodd yr hyfforddiant hwn ei gyflenwi? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Darlithiau mewn ystafell ddosbarth	☐
Sesiynau grŵp a thiworialau	☐
Hyfforddiant ar y we/cyfrifiadur	☐
Hyfforddiant yn y gwaith	☐
Dull arall (nodwch yma)	☐

C6. Beth oedd prif amcanion yr hyfforddiant hwn? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Ticiwch os oedd hwn yn amcan	
Gwella fy sgiliau technegol	☐
Fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/cyfarpar newydd	☐
Fy ngalluogi i gwblhau tasgau'n gyflymach	☐
Fy ngalluogi i gwblhau tasgau i safon / ansawdd uwch	☐
Fy ngalluogi i gwblhau tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau	☐
Gwella fy sgiliau cyfathrebu	☐
Fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl eraill	☐
Fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau	☐
Fy ngalluogi i weithio'n fwy hyblyg e.e. cyflenwi swyddi eraill yn Tata	☐
Fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel	☐

C7. A oedd unrhyw amcanion hyfforddi eraill sydd heb eu cynnwys yn y rhestr yn C6?

Nac oedd	☐
Oedd (nodwch yma)	☐

B: Boddhad â'r hyfforddiant

C8. Sut fydddech chi'n disgrifio'n gyffredinol eich boddhad ag ansawdd y cwrs hwn? (ticiwch un)

Bodlon iawn â'r ansawdd ar y cyfan	☐
Eithaf bodlon – roedd mwyafrif yr hyfforddiant yn dda	☐
Barn gymysg – rhai elfennau'n dda, eraill yn wael	☐
Eithaf anfodlon – roedd y mwyafrif o ansawdd gwael	☐
Anfodlon iawn – roedd yr holl hyfforddiant o ansawdd gwael	☐

C9. Os nodoch chi yn C8 eich bod yn eithaf anfodlon neu'n anfodlon iawn â'r hyfforddiant hwn, pam felly? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Ddysgais i ddim byd newydd	☐
Roedd yr addysgu'n wael	☐
Doedd y cynnwys ddim yn berthnasol i'm swydd i	☐
Gallai'r hyfforddwr fod wedi'i wneud yn gyflymach	☐
Doedd dim digon o amser i ymdrin â'r holl ddeunydd	☐
Chefais i ddim cymhwyster na thystysgrif	☐
Ni helpodd imi symud ymlaen i well swydd na gwahanol swydd	☐
Rheswm arall (nodwch yma)	☐

C11. Cyn ichi ddechrau'r hyfforddiant hwn, beth oedd eich cymhwyster uchaf? (ticiwch un)

Dim	☐
Lefel 1: TGAU graddau D-G / NVQ 1 / Bagloriaeth Cymru	☐
Lefel 2: TGAU graddau A*-C / NVQ 2/ Prentisiaeth Sylfaen	☐
Lefel 3: Safon Uwch / NVQ 3 / Prentisiaeth Safonol	☐
Lefel 4: Tystysgrif AU / HNC/ NVQ 4/ Prentisiaeth Uwch	☐
Lefel 5: HND/ Gradd Sylfaen / NVQ 5/ Prentisiaeth Uwch	☐
Lefel 6: Gradd Anrhydedd / Prentisiaeth Radd	☐
Lefel 7/8: Gradd Meistr neu Ddoethuriaeth	☐

C12. Ar yr adeg y penderfynoch ddechrau'r hyfforddiant hwn, a oeddech chi'n ystyried unrhyw un o'r opsiynau eraill canlynol? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Cael swydd gyda gwahanol gwmni	☐
Cael swydd gyda Tata Steel ond heb yr hyfforddiant hwn	☐
Gwneud Safon Uwch	☐
Allsefyll TGAU	☐
Gwneud Prentisiaeth yn rhywle arall	☐
Gwneud cwrs galwedigaethol fel NVQ mewn coleg neu gyda darparwr hyfforddiant	☐
Mynd i'r Brifysgol	☐
Arall (nodwch yma)	☐

C13. Pa mor bwysig oedd y canlynol pan benderfynoch dderbyn y cyfle hwn yn Tata (gasodwch yn nhrefn eu pwysigrwydd, gyda 1 = y pwysicaf a 5 = y lleiaf pwysig)

	Nodwch eich trefn (1-5) yma
Rhoi cymhwyster adnabyddus imi	☐
Fy ngalluogi i hyfforddi ac ennill cyflog ar yr un pryd	☐
Darparu'r llwybr mynediad gorau i'm galwedigaeth ddethol	☐
Hwn oedd yr unig ddewis ar gael ar y pryd	☐
Gwella fy rhagolygon gwaith yn y dyfodol	☐

C14. Pe na fuasai'r dewis hwn o hyfforddiant wrth weithio yn Tata Steel ar gael i chi, beth fydddech chi wedi'i wneud yn hytrach, yn eich barn chi? (ticiwch un)

Cael swydd gyda gwahanol gwmni	☐
Cael swydd gyda Tata Steel ond heb yr hyfforddiant hwn	☐
Gwneud Safon Uwch	☐
Allsefyll TGAU	☐
Gwneud Prentisiaeth gyda chwmni arall	☐
Gwneud cwrs galwedigaethol fel NVQ mewn coleg neu gyda darparwr hyfforddiant	☐
Astudio yn y Brifysgol	☐
Arall (nodwch yma)	☐

D: Effaith yr hyfforddiant

C15. O edrych yn ôl, a ydych chi'n credu mai dewis yr hyfforddiant hwn oedd y dewis cywir i chi?

Ydw	☐
Nac ydw	☐
Ddim yn siŵr	☐

C16. Pam felly?

C17. A ydy'ch swydd gyfredol yr un fath â'r adeg y cawsoch yr hyfforddiant yn 2016-17? (ticiwch un)

Ydy – yr un swydd	☐
Nac ydy – swydd wahanol ar lefel uwch	☐
Nac ydy – swydd wahanol ar yr un lefel	☐
Nac ydy – gwahanol swydd ar lefel lau	☐

C18. A ydy'r hyfforddiant hwn wedi chwarae rhan yn sicrhau'ch swydd newydd? (ticiwch un)

Ydy – yn gyfan gwbl	☐
Ydy – yn rhannol	☐
Nac ydy	☐
Ddim yn gwybod	☐
Amherthnasol – yn yr un swydd o hyd	☐

C19. Os felly, pa ran a chwaraeodd yr hyfforddiant? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r sgiliau technegol gofynnol imi ymgaisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r sgiliau arwain/rheoli gofynnol imi ymgaisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r cymwysterau angenrheidiol imi ymgaisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi rhoi'r hyder imi ymgaisio am swydd newydd	☐
Mae'r hyfforddiant hwn wedi arwain at hyfforddiant ychwanegol a effeithiodd ar fy ngallu i ymgaisio am swydd newydd	☐
Rheswm arall (nodwch yma)	☐

C20. I ba raddau yr effeithiodd yr hyfforddiant hwn ar eich gallu i wneud eich swydd? (ticiwch un blwch ym mhob rhes)

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno
Mae wedi gwella fy sgiliau technegol	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i weithio gyda pheiriannau/cyfarpar newydd	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i gwbliu tasgau'n gyflymach	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i gwbliu tasgau i safon/ansawdd uwch	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i gwbliu tasgau gan wastraffu llai o ddeunyddiau/adnoddau	☐	☐	☐
Mae wedi gwella fy sgiliau cyfathrebu	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngwneud i'n well am weithio gyda phobl arall	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngwneud i'n well am ddatrys problemau	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngalluogi i weithio'n fwy hyblyg e.e. cyflenwi swyddi eraill yn Tata	☐	☐	☐
Mae wedi fy helpu i ddeall yn well y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno ar draws Tata Steel	☐	☐	☐

C21. I ba raddau ydych chi'n cytuno/anghytuno bod y buddion personol canlynol wedi deillio o'r hyfforddiant hwn?

	Cytuno'n llwyr	Cytuno'n rhannol	Anghytuno
Mae wedi fy nghymhell i'n fwy yn fy ngwaith	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi sgiliau trosglwyddadwy imi y gallwn fynd â hwy at gyflogwr arall	☐	☐	☐
Mae wedi fy ngwneud i'n fwy hyderus am wneud fy swydd	☐	☐	☐
Mae wedi arwain at reolwyr yn cydnabod fy sgiliau'n fwy	☐	☐	☐
Mae wedi arwain at gyfrifoldebau goruchwyllo/arwain tim newydd	☐	☐	☐
Mae wedi arwain at weithio mwy ymreolaethol/hunanreoli	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi mwy o ddiddordeb imi mewn gwneud hyfforddiant ychwanegol	☐	☐	☐
Mae wedi rhoi mwy o ddiddordeb imi mewn ennill mwy o gymwysterau	☐	☐	☐

