



Panel Cyflogwr 2005



ADRODDIAD CRYNO

Strategaeth Ymchwil Cwsmeriaid – Adroddiad 8



Llywodraeth Cynulliad Cymru
Welsh Assembly Government

PANEL CYFLOGWR

© Llywodraeth Cynulliad Cymru Ebrill 2006. Fe all detholion o'r cyhoeddiad hwn gael eu hatgynhyrchu at ddibenion anfasnachol, addysgol neu hyfforddiant ar yr amdol bod y ffynhonnell yn cael ei chydabod ac nad yw'r darganfyddion yn cael eu camliwio. Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael trwy wefan Llywodraeth Cynulliad Cymru yn (www.cymru.gov.uk).

ISBN Number: 0 7504 8944 8



GfK NOP yw cangen y DU o Grŵp GfK, un o'r 4 prif sefydliad ymchwil marchnata yn y byd. Yn y DU cyflogir tua 600 o staff gan GfK NOP ac mae wedi'i rhannu'n adrannau arbenigol.

Mae'r tîm sy'n gweithio ar y Panel Cyflogwyr yn rhan o'r adran sy'n arbenigo mewn Ymchwil Cymdeithasol ac mae 30 o ymchwilwyr yn gweithio yn y maes hwn. Mae gan y tîm brofiad perthnasol o arolygon ymchwil cymdeithasol ar raddfa fawr ac o wneud ymchwil i fodlonrwydd cwsmeriaid.

RHAGAIR gan Steve Marshall



Mae gan yr Adran Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (AADGOS) adnoddau ymchwil cadarn sy'n gallu archwilio materion addysg a dysgu, gan gynnwys rhaglen gynhwysfawr o ymchwil i gwsmeriaid. Mae hyn yn adlewyrchu blaenoriaethau agenda Creu'r Cysylltiadau Llywodraeth Cynulliad Cymru i wneud i wasanaethau cyhoeddus ganolbwyntio'n fwy ar y dinesydd. Er mwyn moderneiddio dysgu ôl-16, mae angen i ni wrando ar ddinasyddion i ddeall eu safbwyntiau am ddysgu.

Sefydlwyd y Panel Cyflogwr i ddeall yr hyn sy'n cymhell pobl i ddysgu er mwyn ehangu cyfranogiad mewn dysgu. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canlyniadau ail gyfnod y Panel Unigolion. Drwy gyfweled yr un unigolion eto, rydym yn gallu olrhain sut mae cyfranogiad mewn dysgu ac agweddau dysgwyr a'r rheini nad ydynt yn ddysgwyr yn newid dros gyfnod. Mae hyn wedi'n galluogi i nodi'r hyn sy'n ysgogi'r awydd i ddysgu a beth yw'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag dysgu. Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei defnyddio i addasu a marchnata mentrau dysgu yn strategol i annog pobl i ddechrau dysgu yn y dyfodol.

Rwy'n falch o nodi bod dros hanner yr ymatebwyr wedi ymgymryd â rhyw fath o ddysgu dros y deuddeg mis diwethaf, gyda llawer ohono'n gysylltiedig â'u swydd. Y rhesymau mwyaf cyffredin dros ymgymryd â dysgu oedd gwella cyflog a chwrdd â phobl newydd. Mae'r canfyddiad bod mwyafrif yr ymatebwyr o'r farn bod dysgu wedi'u helpu i gyflawni'u dyheadau yn un calonogol – dyma'r neges y mae angen i ni ei marchnata i gynulleidfa ehangach er mwyn cynyddu cyfranogiad mewn dysgu.

Hoffwn ddiolch i'r unigolion sy'n parhau i gyfrannu i'r ymchwil pwysig hwn, gan fod eu safbwyntiau ar ddysgu yn ein helpu i lunio a marchnata dysgu yn y dyfodol.

Steve Marshall,

Cyfarwyddwr,

Yr Adran Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau.





Mae'r adroddiad hwn yn archwilio'r data sy'n codi o Arolwg cyntaf y Panel Cyflogwyr 2005. Rhwng mis Mawrth 2005 a mis Mai 2005 cyfwelwyd â chyfanswm o 2,059 o sefydliadau ynghylch eu darpariaeth ddysgu i weithwyr a'u hagweddau tuag at ddysgu. Bwriad yr adroddiad hwn yw cynnig naratif ar y data a thynnu sylw at unrhyw wahaniaethau a oedd yn amlwg rhwng gwahanol grwpiau o gyflogwyr.

Dosbarthiadau Diwydiant Safonol

Mae'r tabl isod yn cyflwyno'r arferion enwi a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn o ran Dosbarthiadau Diwydiant Safonol (DDS). Unwyd grwpiau diwydiant i sicrhau y ceid sampl cadarn ym mhob grŵp

Tabl 1: Cymharu categorïau DDS â'r arferion enwi a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

Dosbarthiad DDS 2003	Arfer enwi GfK NOP
Amaethyddiaeth, Hela a Choedwigaeth, Pysgota a Chloddio a Chwarela	Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela
Gweithgynhyrchu ac Adeiladu	Gweithgynhyrchu/adeiladu
Cyflenwi Trydan, Nwy a Dŵr, Cludiant, Storïo a Chyfathrebu	Cyfleustodau
Masnach Cyfanwerthu ac Adwerthu, Atgyweirio Cerbydau Modur, Beiciau Modur a Nwyddau Personol a'r Cartref, Gwestai a Bwytai	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai
Cyfrngu Ariannol, Eiddo Tiriog, Rhentu a Gweithgareddau Busnes	Cyllid/gwasanaethau busnes
Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Amddiffyn, Nawdd Cymdeithasol Gorfodol, Addysg ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	Gweinyddiaeth gyhoeddus

Trosolwg o'r sefydliadau a gyfwelwyd

Roedd gan bron i dri chwarter (74%) o'r sefydliadau yn y panel rhwng 2 a 9 o weithwyr cyflogedig. Roedd dros hanner yr unigolion a gyfwelwyd naill ai'n berchennog (38%) neu'n Rheolwr-Gyfarwyddwr/Prif Weithredwr (14%).

Roedd ychydig yn llai na dau o bob tri (65%) o'r sefydliadau'n sefydliadau safle unigol, ac roedd y mwyafrif (77%) yn sefydliadau sector preifat. Roedd bron i ddau o bob tri (64%) o'r sefydliadau sector preifat ym mherchnogaeth

Gymreig. Perchnogion yn y DU oedd gan bob un bron (91%). Gofynnwyd i bob sefydliad sector preifat am y gweithgareddau a gynhelir ar y safle. Roedd y mwyafrif (78%) yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n darparu gwasanaethau i ddefnyddwyr, a nododd nifer lai eu bod yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n darparu gwasanaethau i gwmnïau eraill (42%). Ar y cyfan, p'un a oeddent yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n darparu gwasanaethau i ddefnyddwyr neu gwmnïau, neu i'r ddau, roedd y gyfran fwyaf o fusnes yr ymatebwyr yn deillio o ddalylch 25 milltir o'u hamgylch. Roedd llawer o sefydliadau

yn y panel yn tyfu bob blwyddyn (naill ai o ran trosiant/cyllideb ariannol neu nifer y gweithwyr). Roedd ychydig dros bedwar o bob deg (41%) o sefydliadau wedi gweld peth

cynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf. Yn achos y mwyafrif (54%) roedd y cynnydd hwn rhwng 1 a 10%.

Tabl 2: Twf mewn trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl maint a sector

Maint yn ôl sector	Sylfaen: Heb/wedi'i phwysoli	% a nododd dwf mewn trosiant/ cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf
	Nifer	%
Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (25 neu fwy o weithwyr)	(108/40)	56
Gweithgynhyrchu/adeiladu (10-24 o weithwyr)	(116/45)	53
Cyllid/gwasanaethau busnes (2-9 o weithwyr)	(162/322)	52
Cyllid/gwasanaethau busnes (10 neu fwy o weithwyr)	(189/64)	48
Gweithgynhyrchu/adeiladu (25 neu fwy o weithwyr)	(128/46)	48
Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (10-24 o weithwyr)	(142/114)	46
Gweithgynhyrchu/adeiladu (2-9 o weithwyr)	(149/222)	43
Cyfleustodau (10 neu fwy o weithwyr)	(103/24)	43
Gweinyddiaeth gyhoeddus (2-9 o weithwyr)	(168/295)	42
Cyffredinol	(2,059/2,059)	41
Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (5 o weithwyr neu fwy)	(33/11)	39
Gweinyddiaeth gyhoeddus (10-24 o weithwyr)	(136/122)	39
Gweinyddiaeth gyhoeddus (25 o weithwyr neu fwy)	(115/64)	39
Cyfleustodau (2-9 o weithwyr)	(150/62)	38
Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (2-9 o weithwyr)	(196/576)	32
Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (2-4 o weithwyr)	(163/53)	23

Uwch na'r cyfartaledd

Llai na'r cyfartaledd



Dywedodd bron i chwarter (24%) fod nifer y gweithwyr ar y safle wedi cynyddu bob blwyddyn. O'r rhain, dywedodd 29% fod y nifer wedi cynyddu 1-5% a dywedodd 16% ei bod wedi cynyddu 6-10%.

At ei gilydd, roedd sefydliadau'n uchelgeisiol ynghylch y dyfodol ac roedd ganddynt lu o amcanion i'w cyflawni yn y flwyddyn nesaf. Gofynnwyd i ymatebwyr pa amcanion a bennwyd ar gyfer eu sefydliad ar y safle hwnnw. Ar y cyfan, roedd mwyafrif y sefydliadau (86%) wedi pennu amcan i wella ansawdd y gwasanaeth. Fodd bynnag, roedd yr amcanion eraill a bennwyd gan ddau o bob tri o'r sefydliadau yn cynnwys cynyddu elw (69%), mynd i'r afael â lefel sgiliau'r gweithlu (69%) a chynyddu cynhyrchiant (65%).

Gweithgareddau hyfforddi a gynhaliwyd

Gofynnwyd i sefydliadau a oeddent wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith neu allan o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf a pha fath o hyfforddiant a ddarparwyd ganddynt. Ymhlith y mathau o hyfforddiant roedd:

- sgiliau rheoli
- sgiliau cyfathrebu
- sgiliau technegol/ymarferol eraill
- sgiliau gweithio mewn tîm
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG
- sgiliau trin cwsmeriaid
- sgiliau datrys problemau
- defnyddio rhifau
- sgiliau TG proffesiynol
- sgiliau llythrennedd

Roedd dau o bob tri (67%) o sefydliadau wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Y categori mwyaf cyffredin o hyfforddiant yn y gwaith oedd 'sgiliau technegol/ymarferol eraill'. Y math hwn o hyfforddiant oedd y math amlaf ymhlith y rhai a oedd yn y dosbarthiadau galwedigaethau cysylltiol proffesiynol (52%), galwedigaethau crefftau medrus (46%) a gweithwyr proses/offer/peiriannau (54%).

Roedd ychydig dros hanner (55%) y sefydliadau wedi darparu hyfforddiant allan o'r gwaith i'w staff. Yr hyfforddiant amlaf allan o'r gwaith oedd 'sgiliau technegol/ymarferol eraill'. Eto, roedd y math hwn o hyfforddiant yn fwyaf tebygol o gael ei ddarparu i alwedigaethau proffesiynol (30%), galwedigaethau cysylltiol proffesiynol (35%), galwedigaethau crefft medrus (29%), gweithwyr proses/offer/peiriannau (27%) a galwedigaethau elfennol (19%).

Mae tabl 3 yn dangos y mathau o hyfforddiant allan o'r gwaith a ddarparwyd yn ôl galwedigaeth, tra bod tabl 4 yn crynhoi'r wybodaeth hon drwy roi disgrifiad dau ddimensiwn o flaenoriaeth a mynychder y gwahanol fathau o hyfforddiant allan o'r gwaith yn ôl grŵp galwedigaethol. Mae'r siart yn tynnu sylw at y pum math a enwyd amlaf yn ôl categori galwedigaethol ac mae hefyd yn rhoi label i bob math o ddarpariaeth, sef naill ai lefel uchel (o leiaf 20% o'r sefydliadau'n ei henwi), lefel ganolig (rhwng 10 ac 20% o'r sefydliadau'n ei henwi) neu lefel isel (llai na 10% o'r sefydliadau'n ei henwi). Y rheswm dros godio darpariaeth hyfforddiant naill ai fel uchel, canolig neu isel yw er y gallai'r math o ddarpariaeth fod yn un o'r pum math a enwyd amlaf, gallai'r mynychder, yn dibynnu ar y grŵp galwedigaethol, fod yn gymharol isel hefyd. Er enghraifft, darparodd cyfran uchel o gyflogwyr bob un o'r pum prif fath o hyfforddiant i reolwyr. Roedd y gwrthwyneb yn wir am weithwyr proses/offer/peiriannau – nifer fechan yn unig o sefydliadau a ddarparodd hyfforddiant allan o'r gwaith i'r rhain.

Tabl 3: Mathau o hyfforddiant allan o'r gwaith a ddarparwyd yn ôl dosbarthiad galwedigaethol

Sylfaen: Yr holl ymatebwyr a ddarparodd hyfforddiant allan o'r gwaith yn y 12 mis diwethaf ac sydd â phob math o alwedigaeth ar y safle	Rheolwyr/uwch swyddogion	Galwedigaethau proffesiynol	Proffesiynol/technegol cysylltiol	Gweinyddol/ysgrifenyddol	Crefft medrus	Galwedigaethau gwasanaethau	Galwedigaethau gwerthu/gwasanaeth cwsmeriaid	Gweithwyr proses/offer/peiriannau	Galwedigaethau elfennol
Heb ei phwysoli	763	291	156	427	226	128	180	**91	171
Wedi'i phwysoli	760	277	129	346	200	132	167	59	112
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Sgiliau technegol/ymarferol eraill	22	30	35	15	29	16	15	27	19
Sgiliau rheoli	28	23	15	10	6	12	20	6	3
Sgiliau cyfathrebu	19	21	20	15	15	23	24	6	11
Sgiliau gweithio mewn tîm	21	21	17	16	17	28	26	7	12
Sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG	17	19	21	24	11	14	10	8	4
Sgiliau trin cwsmeriaid	20	14	16	13	10	21	32	4	10
Sgiliau datrys problemau	20	23	12	14	15	18	23	5	9
Defnyddio rhifau	13	14	11	8	8	14	12	5	5
Sgiliau TG proffesiynol	9	16	13	13	5	11	2	3	1
Sgiliau llythrennedd	8	15	13	4	6	22	6	5	4
Arall	34	44	35	20	30	47	27	40	29
Ni ddarparwyd unrhyw hyfforddiant allan o'r gwaith i'r grŵp hwn yn y flwyddyn ddiwethaf	31	18	28	47	47	29	44	38	38

Nodyn: Cwestiwn amlymateb. Ni chynhwyswyd ymatebion 'ddim yn gwybod'.
Mae ** yn dynodi sylfaen fechan (sylfaen heb ei phwysoli sy'n llai na 100).



Tabl 4:Y 5 prif fath o hyfforddiant a ddarparwyd, a lefel y ddarpariaeth yn ôl grŵp galwedigaethol

Grŵp galwedigaethol	Pum prif fath o hyfforddiant a ddarparwyd	% y sefydliadau a ddarparodd hyfforddiant
Rheolwyr/uwch reolwyr	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau rheoli Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau trin cwsmeriaid Sgiliau datrys problemau	Uchel Uchel Uchel Uchel Uchel
Galwedigaethau proffesiynol	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau cyfathrebu Sgiliau rheoli Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau datrys problemau	Uchel Uchel Uchel Uchel Uchel
Proffesiynol cysylltiol	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau cyfathrebu Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau trin cwsmeriaid Sgiliau defnyddwyr TG	Uchel Uchel Canolig Uchel Uchel
Gweinyddol/ysgrifenyddol	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau cyfathrebu Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau defnyddwyr TG Sgiliau datrys problemau	Canolig Canolig Canolig Uchel Canolig
Crefft medrus	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau cyfathrebu Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau defnyddwyr TG Sgiliau datrys problemau	Uchel Canolig Canolig Canolig Canolig
Galwedigaethau gwasanaethau personol	Sgiliau cyfathrebu Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau trin cwsmeriaid Sgiliau datrys problemau Sgiliau llythrennedd	Uchel Uchel Uchel Canolig Uchel
Galwedigaethau gwerthu/gwasanaeth cwsmeriaid	Sgiliau cyfathrebu Sgiliau rheoli Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau trin cwsmeriaid Sgiliau datrys problemau	Uchel Uchel Canolig Uchel Uchel

Tabl 4:Y 5 prif fath o hyfforddiant a ddarparwyd, a lefel y ddarpariaeth yn ôl grŵp galwedigaethol (Parhad)

Grŵp galwedigaethol	Pum prif fath o hyfforddiant a ddarparwyd	% y sefydliadau a ddarparodd hyfforddiant
Gweithwyr proses/offer/peiriannau	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau cyfathrebu Sgiliau rheoli Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau defnyddwyr TG	Uchel Isel Isel Isel Isel
Galwedigaethau elfennol	Sgiliau technegol/ymarferol eraill Sgiliau cyfathrebu Sgiliau gweithio mewn tîm Sgiliau trin cwsmeriaid Sgiliau datrys problemau	Canolig Canolig Canolig Canolig Isel

Unwaith eto, pan ofynnwyd i ymatebwyr pa fathau o hyfforddiant oedd yn yr arfaeth i weithwyr, 'sgiliau technegol/ymarferol eraill' a enwyd amlaf. Fodd bynnag, enwodd mwy nag un o bob tri:

- Gweithio mewn tîm (43%)
- Sgiliau trin cwsmeriaid (41%)
- Sgiliau cyfathrebu (39%)
- Sgiliau rheoli (37%)
- Sgiliau datrys problemau (36%)
- Sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (36%)

Cafodd bron i un o bob deg (9%) o'r sefydliadau anawsterau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol. Roedd sefydliadau sector cyhoeddus yn arbennig o debygol o fod wedi cael anawsterau (15%). Cafodd y nifer fechan o sefydliadau a gafodd anhawster i ddod o hyd i ddarparwr yr anhawster mwyaf i ddod o hyd i hyfforddwr TG a chyfrifiadureg (14%), hyfforddiant cysylltiedig â swydd/penodol i swydd (11%) a hyfforddiant CGC (11%).

Gofynnwyd i'r ymatebwyr hyn beth ddigwyddodd yn sgil eu hanawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant. Yr ymateb a roddwyd amlaf oedd iddynt beidio â chynnal y math hwnnw o hyfforddiant (43%).

Gofynnwyd i sefydliadau a ddarparodd hyfforddiant pa ganran o'u trosiant/cyllideb ariannol wnaethon nhw ei gwario ar hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf. Roedd un o bob chwech (18%) heb wario dim ar hyfforddiant; ond roedd bron i hanner (47%) wedi gwario 1 - 5%, 8% wedi gwario 6 - 10%, a dim ond 3% wedi gwario dros 10% o'u trosiant/cyllideb ariannol.

Adroddodd dros draean (37%) o'r ymatebwyr fod eu sefydliad yn gwario mwy ar hyfforddiant fesul cyflogai nag a wnaethant dair blynedd yn ôl. Adroddodd cyfran debyg (34%) fod y swm wedi aros yr un peth. Roedd llai nag un o bob deg (6%) yn gwario llai fesul cyflogai.

Nododd y mwyafrif llethol o'r ymatebwyr a oedd yn gweithio mewn is-swyddfa sefydliad amlsafle fod eu prif swyddfa yn dylanwadu ar benderfyniadau ynghylch hyfforddiant ar y safle naill ai 'yn llwyr' (38%) neu 'yn rhannol' (42%).



Help a chyngor

Roedd dau o bob tri (66%) sefydliad a oedd wedi darparu hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf heb gael unrhyw gymorth ariannol o'r tu allan i'w sefydliad. Roedd y chwarter (27%) a oedd wedi cael cymorth yn fwy tebygol o fod yn sefydliad sector cyhoeddus (35%), o'u cymharu â chwarter (24%) o'r rhai yn y sector preifat.

Prif ffynhonnell yr help ar gyfer cyrsiau hyfforddi oedd hyfforddiant am ddim neu dan gymhorthdal o ffynonellau na nodwyd (24%). Fodd bynnag, roedd rhyw un o bob deg wedi cael cymorth gan ELWa (12%), cyllid neu grantiau o ffynonellau eraill (10%), o ffynhonnell na nodwyd (9%) neu drwy gyllid y Llywodraeth/gan Gyngor (8%).

Pan ofynnwyd lle cafodd sefydliadau help neu gyngor ynghylch mynediad at hyfforddiant i staff, crybwyllodd dau o bob pump gysylltiadau mewn busnesau eraill neu gyflenwyr, crybwyllodd un o bob tri gynrychiolwyr mewn sefydliad addysg neu hyfforddiant (35%), a chrybwyllodd ychydig yn llai na chwarter Awdurdod Datblygu Cymru (WDA) (23%). Roedd rhyw un o bob pump wedi cael help oddi wrth ELWa (20%), rheolwr banc neu gyfrifydd (18%), neu gyrff cynrychioladol (19%).

Ymysg y rhai a ymgynghorodd â phob ffynhonnell, ystyriwyd mai'r ffynhonnell fwyaf defnyddiol help a chyngor oedd y rheolwr banc neu'r cyfrifydd, gyda bron i un o bob tri (64%) yn nodi eu bod yn 'ddefnyddiol iawn'. Ar ôl hynny daeth:

- ELWa (49% yn nodi eu bod yn 'ddefnyddiol iawn')
- Busnesau eraill/cyflenwyr (48%)
- Cyrff cynrychioladol (48%)
- Cynrychiolwyr mewn sefydliad addysg neu hyfforddiant (44%)

Y prif reswm a roddwyd gan bob sefydliad ynghylch pam oedd y cyngor neu'r help a

roesant yn llai na 'defnyddiol iawn' oedd nad oedd yn berthnasol. Mae'n werth nodi mai ELWa a gafodd eu beirniadu leiaf yn hyn o beth.

Roedd y cyswllt â darparwyr hyfforddiant yn amrywio o: gael gwybodaeth yn y post, trwy alwadau ffôn, neu e-bost gan y darparwr (63%); cael ymweliadau gan gynrychiolwyr (35%); trefnu lleoliadau yn eu sefydliad i fyfyrwyr o golegau lleol (35%); anfon staff ar gyrsiau hyfforddi gyda'r darparwr (34%); neu roi adborth am gynnwys cyrsiau hyfforddi (33%). Aeth tri o bob deg i ddigwyddiadau rhwydweithio a drefnwyd gan y darparwr (29%) ac roedd 6% yn eistedd ar Fwrdd Coleg Addysg Bellach (AB) lleol.

Agweddau at hyfforddiant

Ar y cyfan, ymddangosai fod yr ymatebwyr yn gymharol gadarnhaol o ran eu hagweddau tuag at hyfforddiant. Roedd oddeutu dri chwarter naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf bod 'ein staff yn cael yr hyfforddiant priodol ar gyfer eu gwaith' (79%), eu bod 'yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn' (73%) a'u bod 'yn gyson yn asesu sgiliau eu pobl' (72%).

Roedd dau o bob tri (66%) yn anghytuno â'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym'. Fodd bynnag, cytunai ychydig yn llai na hanner (47%) â'r datganiad 'dim llawer o newid yn y sefydliad felly, ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' ac roeddent yn cytuno hefyd â'r datganiad 'tueddwn i gydweithio gyda darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain' (45%).

Nododd dau o bob tri (66%) o'r sefydliadau hefyd fod 'pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff' a nododd bron i chwech o bob deg (58%) ei bod yn 'anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant'.

Cytunodd pedwar o bob deg (40%) y caiff y rhan fwyaf o'u cyllideb hyfforddiant ei gwario ar hyfforddiant gorfodol.

Mae'r wybodaeth a gasglwyd am agweddau cyflogwyr at ddysgu wedi galluogi rhannu, neu 'ddarnio', poblogaeth y panel yn bum clwstwr fel a ganlyn:

1 Strwythuredig a threfnus

Dyma'r grŵp mwyaf yn y sampl. Roedd trefniadau hyfforddi da ganddynt ac nid oeddent wedi cael anawsterau i ddod o hyd i ddarparwyr hyfforddiant. Roeddent wedi darparu ychydig yn fwy na'r cyfartaledd o hyfforddiant yn y gwaith ac allan o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roeddent yn cytuno bod hyfforddiant yn hanfodol i'r cwmni. Fodd bynnag, roeddent ychydig yn llai tebygol na'r cyfartaledd o ddatblygu eu rhaglenni hyfforddi eu hunain ac roeddent wedi ceisio llai o gyngor ynghylch hyn na'r cyfartaledd.

2 Amherthnasol i ni

Y grŵp hwn a ddarparodd yr hyfforddiant lleiaf yn y flwyddyn ddiwethaf ac roedd yn dueddol o gytuno nad oedd hyfforddiant yn flaenoriaeth. Nid oeddent o reidrwydd wedi cael anhawster i ddod o hyd i hyfforddwyr. Fodd bynnag, gallai pwysau amser fod wedi ei gwneud yn anodd rhoi lle i hyfforddiant. Roeddent yn llawer llai tebygol o gredu bod hyfforddiant yn hanfodol i gryfder eu cwmni na'r rhai eraill yn y sampl. Ynghyd â Chlwstwr 4, ganddynt hwy oedd un o'r cyfraddau uchaf o sefydliadau'n cyflogi 2 – 9 o weithwyr.

3 Anelu at ragoriaeth

Y grŵp hwn ddarparodd fwyaf o hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roedd ganddo strwythurau hyfforddi rhagorol yn eu lle. Nhw oedd fwyaf tebygol o ddatblygu hyfforddiant a nhw hefyd geisiodd a gyngor gan y ffynonellau mwyaf niferus. Nhw oedd wedi cynllunio'r nifer fwyaf o fathau o hyfforddiant am y flwyddyn nesaf. Yn y grŵp hwn oedd y gyfran uchaf o sefydliadau mawr (dros 100 o weithwyr), o'i gymharu â'r clystyrau eraill. Dyma'r clwstwr lle roedd y gyfran uchaf o sefydliadau wedi'u dosbarthu'n sefydliadau sector cyhoeddus (42%).

4 Y mymryn lleiaf

Roedd y grŵp hwn wedi cynnig llai o hyfforddiant na'r cyfartaledd yn y flwyddyn ddiwethaf a chanddo lai o raglenni hyfforddiant yn yr arfaeth na'r cyfartaledd. Er nad oedd hyfforddiant yn flaenoriaeth, roeddent yn credu'n gryf bod staff yn cael yr hyfforddiant priodol ar gyfer eu gwaith ac y cai eu cyllideb hyfforddiant ei gwario ar hyfforddiant gorfodol. Roedd ganddynt strwythurau hyfforddiant yn eu lle ond, wrth roi lle i hyfforddiant, roeddent wedi cael rhai anawsterau o ran pwysau amser ac i gyflenwi staff. Roeddent yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o gytuno bod rhai aelodau o staff yn ystyried nad oeddent yn addas i'w hyfforddi. Ynghyd â Chlwstwr 2, yn y grŵp hwn oedd y nifer fwyaf o sefydliadau a chanddynt 2 – 9 o weithwyr. Nodwyd bod dros hanner (52%) y clwstwr hwn yn y dosbarth cyfanwerthu/adwerthu/gwestai a bwytai.

5 Cael trafferth dod o hyd i'r cydbwysedd

Dyma'r grŵp lleiaf yn y sampl. Roeddent wedi darparu mwy o hyfforddiant na'r cyfartaledd yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roeddent wedi cynllunio mwy na'r cyfartaledd am y flwyddyn nesaf. Nhw oedd y grŵp a gafodd fwyaf o anawsterau i ddod o hyd i hyfforddwyr priodol, ac roeddent hefyd wedi cael mwy o anawsterau na'r cyfartaledd o ran cyfyngiadau amser ac i gyflenwi staff yn ystod hyfforddiant. Roeddent wedi ceisio cyngor ynghylch hyfforddiant gan fwy o ffynonellau na'r cyfartaledd. Roedd cyfran uwch o sefydliadau yn y grŵp hwn yn y dosbarth 'sector gwirfoddol' nag yn y clystyrau eraill.