



Panel Cyflogwr 2006

Adroddiad Cryno

Ymchwil ar Gwsmeriaid - Adroddiad 9



Ymchwil

Dogfen Ymchwil Rhif: 008 -07

Dyddiad cyhoeddi: 29 Mehefin 2007

Panel Cyflogwr 2006

Cynulleidfa	Cyrff cenedlaethol a lleol yng Nghymru sy'n ymwneud ag addysg, hyfforddiant a sgiliau yng Nghymru. Cyflogwr
Trosolwg	Yn 2005 sefydlwyd panel cynrychiadol a oedd yn cynnwys mwy na 2,000 o gyflogwyr. Rhoddwyd cyfweiliad dros y ffôn i berchnogion/ rheolwyr, ynghylch amrywiaeth o bynciau, yn gysylltiedig â'u darpariaeth dysgu ar gyfer gweithwyr a'u hagweddau at ddysgu.
Camau i'w cymryd	Dim - er gwybodaeth.
Rhagor o wybodaeth	Tîm Hysbysrwydd a Marchnata, Llywodraeth Cynulliad Cymru, Tŷ'r Afon, Bedwas, Caerffili, CF83 8WT Ffôn: 01443 663738 E-bost: intelligenceandmarketing@wales.gsi.gov.uk
Copïau ychwanegol	Gellir cael copïau ychwanegol yn y cyfeiriad uchod. Gellir cael y ddogfen hon hefyd o wefan Llywodraeth Cynulliad Cymru yn: http://new.wales.gov.uk/topics/educationandskills/?lang=cy
Dogfennau cysylltiedig	Panel Cyflogwr 2005 Astudiaethau Achos Cyflogwr 2004

Cynnwys

CRYNODEB	2
1 CYFLWYNIAD, CEFNDIR A METHODOLEG	3
2 TROSOLWG O'R SEFYDLIADAU A GYFWELWYD	11
3 GWEITHGARWCH HYFFORDDI	23
4 GWEINYDDU HYFFORDDIANT	46
5 CYMORTH ARIANNOL	56
6 AGWEDDAU AT HYFFORDDIANT	62
7 SEGMENTU'R PANEL CYFLOGWYR	79
ATODIAD A: NODYN TECHNEGOL	101

Crynodeb

Mae'r adroddiad hwn yn archwilio'r data a gasglwyd fel rhan o Gam II Arolwg y Panel Cyflogwyr (2006) gan yr Adran Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (AADGOS).

Rhwng diwedd mis Mawrth 2006 a chanol mis Ebrill 2006 cyfwelwyd â chyfanswm o 2,009 o sefydliadau ynghylch eu darpariaeth ddysgu i weithwyr a'u hagweddau tuag at hyfforddiant a dysgu. Rhannwyd y sampl derfynol fel a ganlyn:

- 1,313 o gyfweiliadau ag aelodau panel arhydol (h.y. cyflogwyr a oedd wedi cymryd rhan yn nau gam yr arolwg)
- 696 o gyfweiliadau â chyflogwyr newydd eu recriwtio

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi naratif o'r data, gan amlygu unrhyw wahaniaethau a oedd yn amlwg rhwng grwpiau cyflogwyr gwahanol a gwneud cymariaethau â'r canfyddiadau o gam cyntaf yr arolwg (Chwefror i ddechrau Ebrill, 2005). Cyfeirir at ddau gam yr arolwg fel cam I (2005) a cham II (2006) yn y drefn honno.

Ar lefel gyffredinol, ychydig o newid oedd o'r naill flwyddyn i'r llall ar fesurau allweddol yn ymwneud â hyfforddiant ymhlith y panel. Felly, roedd cyfrannau tebyg o gyflogwyr yn darparu hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer eu staff, ac roedd lefel debyg o fuddsoddi mewn hyfforddiant, a chymorth ariannol ar ei gyfer. Roedd hyn yn wir er gwaethaf tystiolaeth o dwf net yn nhermau trosiant/cyllideb ariannol a niferoedd gweithwyr.

Fodd bynnag, roedd agweddau nifer o gyflogwyr mewn perthynas â rôl hyfforddiant o fewn eu busnes i weld yn newid mewn cyfeiriad cadarnhaol, er enghraifft, roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o gytuno eu bod wedi gofyn yn weithredol am gyngor ynghylch opsiynau hyfforddi. At hynny, roedd cynnydd bach yn y gyfran a oedd yn cynllunio hyfforddiant yn y flwyddyn nesaf.

Gwelwyd gwahaniaethau sylweddol pan wnaethpwyd dadansoddiad o is-grwpiau (fel sector, maint, trosiant a niferoedd gweithwyr) a rhoddir manylion y rhain yn yr adrannau unigol o'r adroddiad.

1 Cyflwyniad, Cefndir a Methodoleg

Yn ystod y tair blynedd diwethaf, mae ELWa (a ddaeth yn rhan o'r Adran Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau – AADGOS ar 1 Ebrill 2006) wedi cynnal Strategaeth Ymchwil Cwsmeriaid gynhwysfawr. Roedd hyn yn cwmpasu tair prif elfen weithredu:

- deall yr hyn sy'n cymhell cwsmeriaid i ddysgu er mwyn ehangu a dwysáu cyfranogiad mewn dysgu
- deall yr hyn mae cwsmeriaid yn ei feddwl am y gwasanaethau addysg a dysgu a gânt
- olrhain a deall cyfranogiad o fewn y grwpiau cwsmeriaid (unigolion, busnesau a chymunedau)

Mae ail gam arolwg y Panel Cyflogwyr yn dilyn flwyddyn ar ôl y cam cyntaf, a gynhaliwyd ym Mawrth 2005. Mae'r ddau arolwg yn rhan o'r Strategaeth Ymchwil Cwsmeriaid i:

- annog polisi ar sail tystiolaeth a chynllunio ar sail galw
- canolbwyntio ar y cwsmer

Mae'r data o gam II y Panel Cyflogwyr yn rhoi cyfle i gael darlun o'r gweithgaredd hyfforddi ac agweddau at hyfforddi ymhlith cyflogwyr yng Nghymru yn 2006, ac yn rhoi'r cyfle hefyd i olrhain newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall. Mae adroddiad ar wahân yn dadansoddi elfen arhydol y panel, h.y. dadansoddiad o'r aelodau hynny o'r panel cyflogwyr a oedd wedi cymryd rhan yn nau gam yr arolwg.

Nodau

Nodau allweddol y Panel Cyflogwyr yng Ngham II oedd:

- cael barn am y ddarpariaeth hyfforddi ac agweddau at hyfforddi gan y rhai hynny a oedd yn gweithio yn lleol trwy gynnal arolwg ar fusnesau ar lefel sefydliad (h.y. unrhyw safle lle mae gweithwyr wedi'u lleoli, gan gynnwys prif swyddfeydd sefydliadau amlsafle, safleoedd lleol/rhanbarthol a safleoedd mentrau un uned)
- olrhain agweddau/ymddygiad dros amser trwy ofyn cwestiynau craidd yn gysylltiedig â
- newidiadau mewn statws ariannol (e.e. twf) dros amser ac yn yr un modd newidiadau o ran nifer cyflogeion
- hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn flaenorol, gan gynnwys y mathau o hyfforddiant a gyflwynwyd ac i ba swyddi
- cynlluniau hyfforddi ar gyfer y flwyddyn i ddod
- agweddau at flaenoriaethau, cynllunio a buddsoddi hyfforddiant

- adlewyrchu meysydd o ddiddordeb newydd i'r grŵp prosiect gan gynnwys cyfres o gwestiynau modiwlaidd

1.2 Confensiynau adrodd

Drwy gydol yr adroddiad, defnyddir y confensiynau canlynol mewn siartiau a thablau. Mae:

* yn dynodi ffigurau sy'n llai na 0.5% ond sy'n fwy na sero

** yn dynodi sylfaen fach (sylfaen heb ei phwysoli sy'n llai na 100)

- yn dynodi sero

Mae'r adroddiad yn cyfeirio weithiau at y sectorau diwydiant y mae'r sefydliadau'n gweithredu o'u mewn. Mae'r sectorau wedi'u grwpio gyda'i gilydd er mwyn sicrhau bod data pob grŵp yn ddigon cadarn i ganiatáu cynnal dadansoddiad o isgrwpiau. Seiliwyd y grwpiau hyn ar Ddosbarthiadau Diwydiant Safonol a chyfunwyd diwydiannau tebyg. Mae penawdau grwpiau'r Dosbarthiadau Diwydiant Safonol wedi'u talfyrru drwy gydol yr adroddiad hwn er hwylustod. Mae tabl 4 yn dangos y dosbarthiad DDS 2003 yn erbyn yr enw a roddir ar y sector drwy gydol yr adroddiad hwn.

Tabl 4: Dosbarthiad DDS yn erbyn yr arferion enwi yn yr adroddiad hwn

Dosbarthiad DDS 2003	Enw GfK NOP
Amaethyddiaeth, Hela a Choedwigaeth, Pysgota a Chloddio a Chwarela	Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela
Gweithgynhyrchu ac Adeiladu	Gweithgynhyrchu/adeiladu
Cyflenwad Trydan, Nwy a Dŵr, Trafnidiaeth, Storio 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
Cyfringu 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

1.3 Methodoleg a samplu

1.3.1 Methodoleg

Er mwyn bod yn gyson â cham I, cynhaliwyd yr arolwg drwy gyfweiliadau ffôn. Dewiswyd cyfweiliadau ffôn yn wreiddiol yn hytrach na dulliau eraill o gasglu gwybodaeth am y rhesymau canlynol:

- mae cyfweiliadau ffôn yn osgoi'r angen i glystyru samplau yn ddaearyddol
- at ei gilydd mae'n gyflymach na chyfweld wyneb yn wyneb neu ddefnyddio dulliau hunanymateb, ac felly mae'n fwy addas i unigolion sy'n 'dlodion amser'. Mae'n arfer cyffredin hefyd i ddefnyddio'r ffôn ar gyfer cynnal arolwg cyflogwyr.
- mae'r pwnc ei hun yn un priodol o ran holi dros y ffôn

O ran gwybodaeth gefndirol, ar gyfer Cam I o'r arolwg, cytunwyd ar y cwotâu cyd-gloi â thîm prosiect ELWa (AADGOS bellach a dyna'r hyn a ddefnyddir o hyn ymlaen) o ran maint a sector (h.y. mewn sector diwydiant, pennwyd cwotâu ar gyfer cyflawni cyfweiliadau yn ôl gwahanol feintiau o sefydliadau, o ran y niferoedd a gyflogir ar y safle hwnnw). Trefnwyd y cwotâu yn ôl y sampl a oedd ar gael gan Experian¹ (y ffrâm samplu a ddefnyddiwyd ar gyfer yr

¹ Experian. Cwmni atebion gwybodaeth byd-eang a darparwr y sampl ar gyfer yr arolwg. Mae cronfa ddata Experian yn cynnwys yr hyn oedd gynt yn gronfa ddata Tudalennau Melyn (Yell.co.uk nawr)

arolwg). Ni osodwyd unrhyw gwotâu ar gyfer cynrychiolaeth ranbarthol ar draws Cymru. Mae'r Nodyn Technegol yn Atodiad A yn rhoi esboniad manylach am y dull samplu cwota.

Cynhaliwyd yr arolwg â 2,009 o ymatebwyr yn eu gweithle. O ran cymhwyster, roedd yn rhaid i sefydliadau fod wedi'u lleoli yng Nghymru (gallent fod naill ai'n safle unigol, yn brif swyddfa neu'n safle unigol i sefydliad amlsafle) ac roedd yn rhaid bod ganddynt ddau weithiwr neu fwy hefyd (gan gynnwys yr ymatebwr). Cytunodd y cyflogwyr newydd a recriwtiwyd fod yn aelodau o'r panel cyn cynnal y cyfweiliad. Cynhaliwyd cyfweiliadau'r prif gam rhwng 21 Chwefror a 4 Ebrill 2006. Dechreuwyd cynnal cyfweiliadau yn y Gymraeg ar 5 Ebrill ac fe'u gorffennwyd ar 19 Ebrill 2006.

Rheolwyd y gwaith maes mewn ffordd i gael yr ymateb gorau oddi wrth aelodau presennol y panel o Gam I (h.y. defnyddiwyd y rhan helaeth o'r cyfnod gwaith maes ar gyfer ymatebwyr Cam I). Os nad oedd ymatebwr o Gam I am gymryd rhan yn ail gam yr arolwg, recriwtiwyd cyflogwr newydd yn ei le fel bod y proffil yn cyd-fynd â maint a sector yr aelod panel a beidiodd â chymryd rhan, gyda'r nod o gynnal panel o 2,000 o gyflogwyr. Prynwyd sampl ar gyfer y cyflogwyr newydd oddi wrth Experian².

Cytunodd 64% o aelodau'r panel a gyfwelwyd yng Ngham I i gael eu cyfweld eto ar gyfer Cam II. Rhannwyd y sampl terfynol fel a ganlyn:

- 1,313 o gyfweiliadau ag aelodau arhydol y panel
- 696 o gyfweiliadau a chyflogwyr newydd eu recriwtio

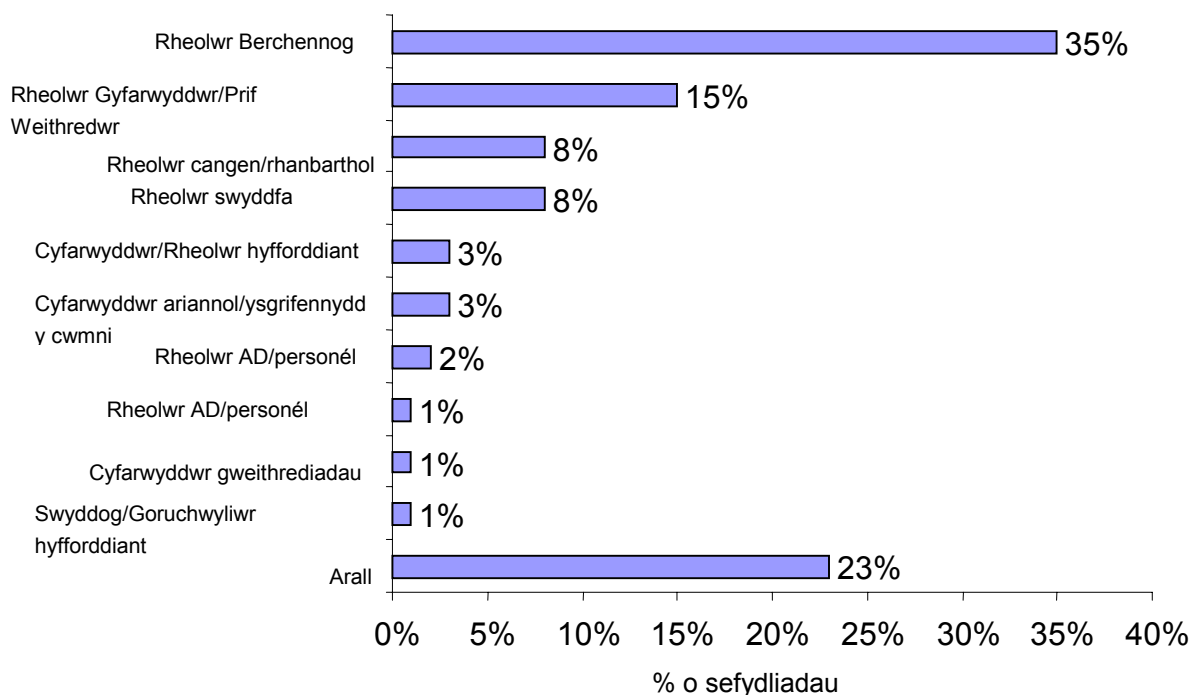
Mae'r holl ganfyddiadau a ddyfynnir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfuniad o aelodau panel arhydol ac aelodau newydd y panel (h.y. 2,009 o sefydliadau). Mae unrhyw ganfyddiadau arwyddocaol a ddyfynnir lle mae gwahaniaethau arwyddocaol yn seiliedig ar lefel hyder o 95 y cant.

1.3.2 Hyd y cyfweiliadau a'r math o ymatebwr

O ystyried i gryn dipyn o wybodaeth eisoes gael ei gasglu am aelodau'r panel a gymerodd ran yng Ngham I, roedd y cyfweiliadau a gynhaliwyd â hwy yn parhau am lai o amser na chyfweiliadau â chyflogwyr newydd eu recriwtio. Ar gyfartaledd parodd cyfweiliadau â chyflogwyr newydd eu recriwtio am 20 munud (er mwyn cael amser i gasglu gwybodaeth broffil) tra pharodd cyfweiliadau ag aelodau arhydol y panel am 13 munud ar gyfartaledd.

Cynhaliwyd pob cyfweiliad â rheolwr/cyfarwyddwr ar lefel ganolradd neu uwch a chanddynt gyfrifoldeb dros hyfforddi'r holl staff ar y safle penodol hwnnw. Mae Siart 1 yn rhoi'r dadansoddiad llawn o'r ymatebwyr:

Siart 1 Teitl swydd yr ymatebwr



Sylfaen: Yr holl ymatebwyr (2,009 heb eu pwysoli, 2,009 wedi'u pwysoli). Cwestiwn un ymateb. Dangosir ymatebion cyffredinol o 3% a mwy.

Fel yr arsylwyd yn 2005, roedd cyfran lawer uwch o ymatebwyr yn berchnogion/rheolwyr ym maes amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (65%) a hefyd ym maes cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (49%) na mewn sectorau eraill (27% neu lai). O ran maint, yn y sefydliadau lleiaf â 2-9 o weithwyr cynhaliwyd y gyfran uchaf o gyfweiliadau â pherchnogion/rheolwyr (41% yn erbyn 21% neu lai mewn sefydliadau mwy).

Tabl 5: Teitl swydd yr ymatebwyr yn ôl sector a maint y sefydliad

Sylfaen: Yr holl ymatebwyr	Cyfanswm	Sector						Maint y sefydliad (nifer y gweithwyr)		
		Amaethyddiaeth/ cloddio/chwarela	Gweithgynhyrchu/ adeiladu	Cyfleustodau	Cyfanwerthu/adwerthu/ gwestai/bwytai	Cyllid/ gwasanaethau busnes	Gweinyddiaeth gyhoeddus	2 - 9	10 - 24	25 neu fwy
Heb eu pwysoli	2,009	192	394	254	414	351	404	952	549	508
Wedi'u pwysoli	2,009	64	299	85	691	384	486	1,516	296	197
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Rheolwr/berchennog	35	65	27	32	49	24	25	41	21	7
RhG/Prif Weithredwr	15	6	22	16	10	25	10	15	16	11
Rheolwr swyddfa	8	2	12	8	6	11	5	7	9	7
Rheolwr Rhanbarthol/ Cangen	8	2	2	10	13	5	9	7	14	14
Cyfarwyddwr ariannol/ Ysgrifennydd y cwmni	3	2	8	3	3	3	2	3	4	4
Cyfarwyddwr/ Rheolwr Hyfforddiant	3	-	1	2	4	4	3	2	4	6
Rheolwr AD/ Personél	2	-	3	3	1	1	2	1	2	11

Nodyn: Cwestiwn un ymateb. Dangosir ymatebion cyffredinol o 2% a mwy. Ni ddangosir 'Ddim yn gwybod' nac 'Arall'. Mae * yn dynodi llai na 0.5 ond mwy na sero. Mae - yn dynodi sero.

1.3.3 Pwysoli'r data

Roedd y data wedi'u pwysoli yn ôl cyfrif y Gofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (Interdepartmental Business Register, IDBR)² o'r boblogaeth fusnes yn 2005. Mae'r tabl canlynol yn rhoi nifer y cyfweiliadau yn ôl maint a sector ar sail ffigurau wedi'u pwysoli (addaswyd y data, h.y. eu pwysoli, i sicrhau bod proffil y sefydliadau'n cynrychioli Cymru gyfan).

Tabl 6: Data wedi'u pwysoli: maint o fewn sector

Sylfaen: Yr holl ymatebwyr	Cyfanswm	Sector					
		Amaethyddiaeth/ cloddio/chwarela	Gweithgynhyrchu adeiladu	Cyfleustodau	Cyfanwerthu/ adwerthu/gwesta i/bwytai	Cyllid/ gwasanaethau busnes	Gweinyddiaeth gyhoeddus
Heb eu pwysoli	2,009	192	394	254	414	351	404
Wedi'u pwysoli	2,009	64	299	85	691	384	486
	%	%	%	%	%	%	%
2-4 o weithwyr	37	78	39	41	38	42	24
5-9 o weithwyr	39	13	34	32	41	42	40
10-24 o weithwyr	15	7	13	14	14	10	22
24-49 o weithwyr	5	1	6	6	4	3	7
50 o weithwyr neu fwy	4	1	7	7	2	2	6

Yn ôl rhanbarth, cwblhawyd cyfweiliadau fel a ganlyn:

- Gogledd Cymru (473 heb eu pwysoli, 453 wedi'u pwysoli)
- Canolbarth Cymru (265 heb eu pwysoli, 266 wedi'u pwysoli)
- De-ddwyrain Cymru (804 heb eu pwysoli, 815 wedi'u pwysoli)
- De Orllewin Cymru (467 heb eu pwysoli, 475 wedi'u pwysoli)

² Mae IDBR (Cofrestr Ryngadrannol o Fusnesau) yn rhestr o fusnesau yn y DU, a gedwir gan Ystadegau Gwladol, ac sy'n cyfuno cofrestr busnesau ar sail TAW y Swyddfa Ystadegau Ganolog gynt a system ystadegau cyflogaeth yr Adran Addysg gynt

1.4 Arolwg Peilot

Cynhaliwyd arolwg peilot er mwyn rhoi'r holiadur ar brawf o ran eglurder, llif a hyd. Cynhaliwyd 20 cyfweiliad peilot i gyd. Adroddwyd y sylwadau yn ôl i AADGOS, a chytunwyd ar newidiadau bychain cyn dechrau ar y prif gam o gasglu data.

1.5 Cyfweiliadau Cymraeg

Ar ddechrau'r cyfweiliad, rhoddwyd y dewis i ymatebwyr gael eu cyfweld yn Gymraeg. Cynhaliwyd cyfanswm o 4 cyfweiliad yn Gymraeg.

1.6 Recriwtiaid newydd: canlyniadau'r sampl

Roedd angen 700 o gyfweiliadau ychwanegol ar y panel, a gorffennwyd cyfweld pan gyrhaeddwyd y ffigur hwn yn y grwpiau cwota perthnasol. Cyfradd ymateb y sampl dilys a ddefnyddiwyd ar gyfer yr ymarfer ychwanegol oedd 19%; mae hyn yn cuddio'r ffaith y gellid fod wedi cynnal mwy o gyfweiliadau pe bai angen a phe bai mwy o amser ar gael (defnyddiwyd y rhan helaeth o'r cyfnod gwaith maes ar gyfer aelodau presennol y panel).

2 Trosolwg o'r Sefydliadau a Gyfwelwyd

Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o'r mathau o sefydliadau a gynhwyswyd yn yr arolwg. Gwneir rhai cymariaethau â data 2005, ond o ran maint y sefydliad a sector diwydiant, roedd hyn yn fras yr un, a lle roedd aelod panel o Gam I wedi dewis peidio â chymryd rhan yng Ngham II, cymerwyd eu lle gan sefydliad tebyg o ran maint a sector diwydiant.

2.1 Maint a sector sefydliadau

Gofynnwyd i'r ymatebwyr faint o weithwyr (amser llawn a rhan-amser) oedd ganddynt ar y safle penodol hwnnw. Gwelwyd rhaniad deir-ffordd gyda tua thraean (37%) yn cyflogi 2-4 o bobl, mwy na thraean (39%) yn cyflogi 5-9 o unigolion a'r chwarter a oedd yn weddill (24%) yn cyflogi dros 10 o bobl. At ei gilydd roedd ychydig dros dri chwarter (76%) o'r holl sampl yn cyflogi llai na 10 o weithwyr.

Yn y canolbarth a de-orllewin Cymru y cafwyd nifer cymedrig lleiaf o weithwyr y sefydliad (11 and 13 yn y drefn honno), a chafwyd y nifer mwyaf yng ngogledd Cymru a de-ddwyrain Cymru (32 a 29 yn y drefn honno).

Yn y sectorau gwahanol roedd amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn frith o sefydliadau yn cyflogi 2-4 o bobl (78%) ac yma gwelwyd y nifer cymedrig isaf o weithwyr (5). Mewn cyferbyniad, mewn gweinyddiaeth gyhoeddus/gwasanaethau eraill roedd y gyfran isaf o sefydliadau a oedd yn cyflogi 2-4 o unigolion (24%) a nifer cymedrig uchel o weithwyr (54). Yn ôl y disgwyl o'r dadansoddiad sector hwn, roedd nifer cymedrig arwyddocaol uwch o weithwyr i bob sefydliad (74) gan y sector cyhoeddus na'r sector preifat (15).

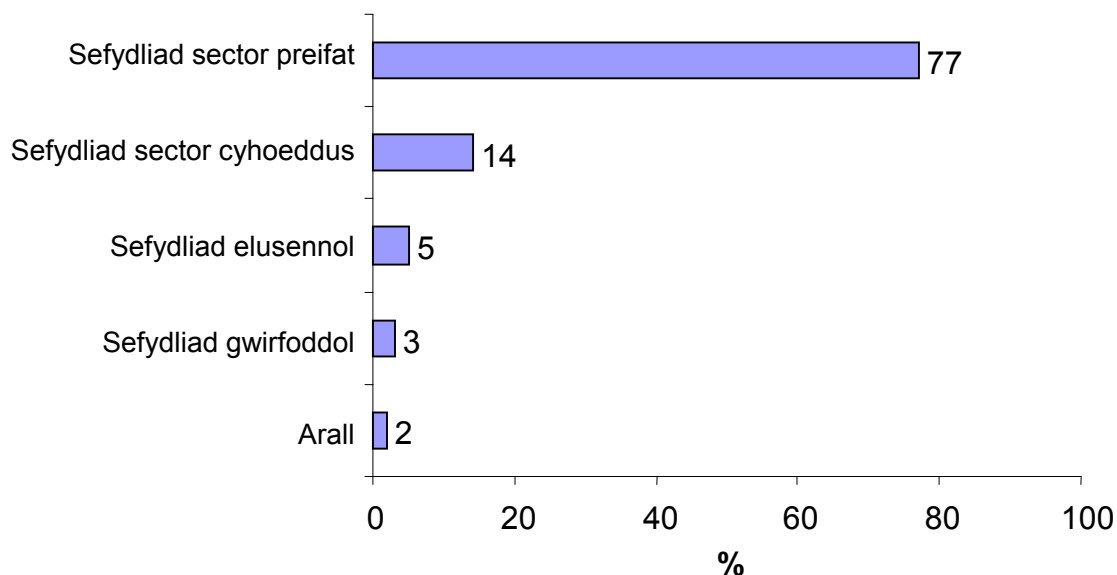
2.2 Natur y sefydliad a'i fath

Roedd tua dau o bob tri (66%) o'r sefydliadau yn sefydliadau safle unigol, ac roedd chwarter (26%) yn rhan o safleoedd lluosog ond heb fod yn brif swyddfa. Disgrifiodd 8% eu hunain fel prif swyddfa sefydliad amlsafle. O ran dadansoddi yn ôl is-grŵp:

- roedd y sefydliadau yn y Canolbarth yn arwyddocaol fwy tebygol o fod yn safleoedd unigol (76%) na'r rhai yn ne-ddwyrain Cymru (65%) ac yng ngogledd Cymru (60%). Roedd arwyddocaol fwy o brif swyddfeydd wedi'u lleoli yng ngogledd Cymru nag yn ne-orllewin Cymru (11% yn erbyn 5%).
- yn gyffredinol, roedd sefydliadau preifat yn arwyddocaol fwy tebygol o fod yn safle unigol (71%) na sefydliadau sector cyhoeddus (52%).
- roedd yn llai tebygol y byddai sefydliad yn safle unigol fel y byddai nifer y gweithwyr yn cynyddu. Felly, tra roedd ychydig o dan dri chwarter (73%) o sefydliadau a oedd yn cyflogi 2-9 o bobl yn safleoedd unigol, gostyngodd hyn i ychydig o dan hanner (49%) o sefydliadau a oedd yn cyflogi 10-24 o bobl, 39% o'r rhai hynny a oedd yn cyflogi 25-99 o unigolion a 19% yn unig o gyflogwyr â 100 neu fwy o weithwyr.

Roedd mwy na thri chwarter (77%) o'r sefydliadau y cyfwelwyd â hwy yn sefydliadau yn y sector preifat, ac ychydig dros un o bob deg (14%) yn sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Roedd gweddill y sefydliadau yn cynnwys sefydliadau gwirfoddol ac elusennol.

Siart 2: Math o sefydliad



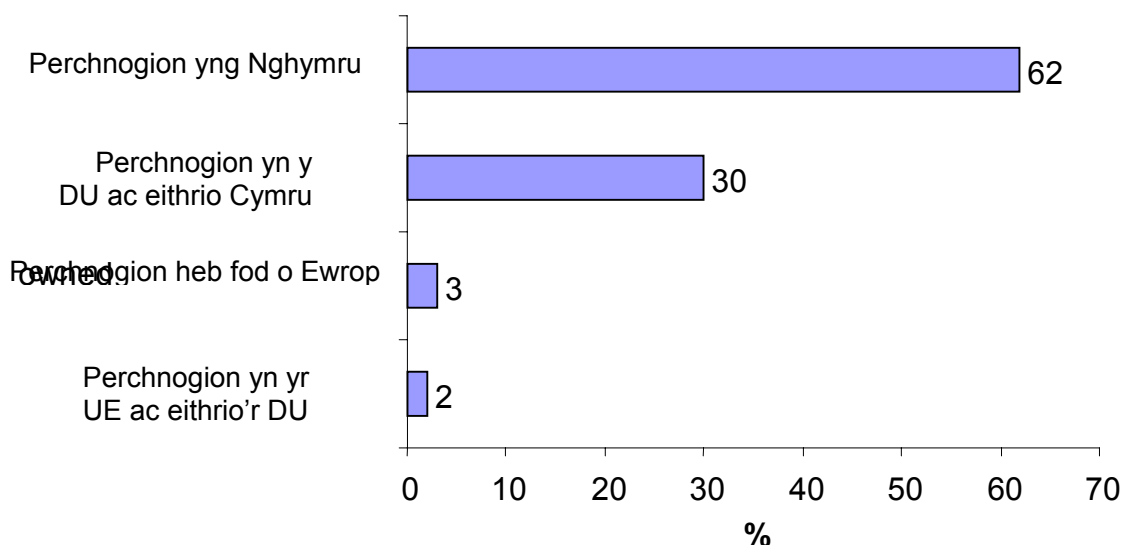
Sylfaen: Yr holl ymatebwyr (heb eu pwysoli/wedi'u pwysoli 2,009). Cwestiwn un ymateb. Ni ddangosir 'Ddim yn gwybod'.

2.3 Perchnogaeth

Roedd perchnogaeth oddeutu chwech o bob deg (62%) o sefydliadau yn seiliedig yng Nghymru, o'i gymharu â 30% o gwmnïau a oedd ym mherchnogaeth sefydliad yn y DU. Yn y sectorau, busnesau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela oedd y mwyaf tebygol o gael eu perchnogaeth yn seiliedig yng Nghymru (87%). Roedd tua dau o bob tri busnes gweithgynhyrchu /adeiladu, gweinyddiaeth gyhoeddus a busnesau sector gwasanaethau ariannol yn ystyried eu hunain yn rhai â'u perchnogaeth yng Nghymru (68%, 68% a 66% yn y drefn honno).

Dywedodd cyfran debyg o gwmnïau ym mhob ardal bod eu perchnogaeth yn y DU.

Siart 3: Perchnogaeth sefydliad



Sylfaen: Pob sefydliad yn y sector preifat (1,543 heb eu pwysoli, 1,556 wedi'u pwysoli). Cwestiwn un ymateb. Ni ddangosir 'Ddim yn gwybod'.

2.4 Gweithgareddau a gynhelir gan sefydliad

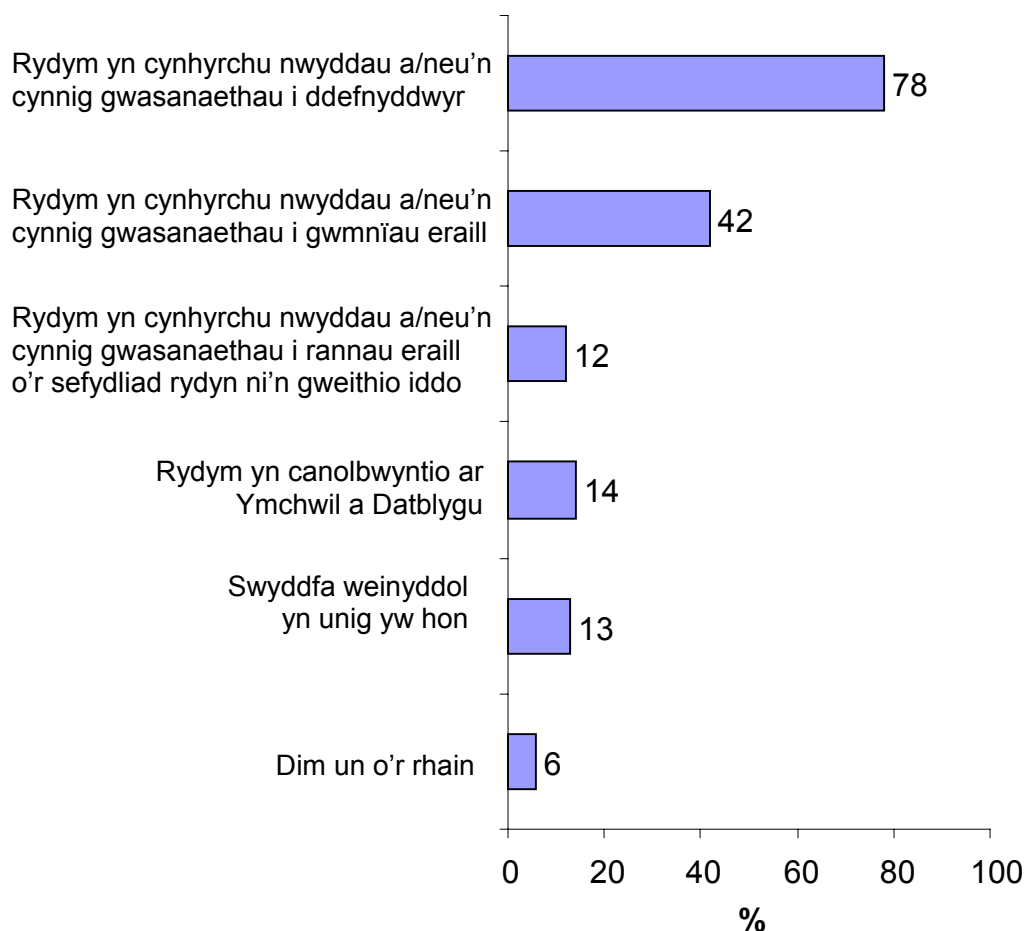
Gofynnwyd i'r holl sefydliadau sector preifat pa weithgareddau a gynhelid ar y safle. Nododd ychydig dros dri chwarter ohonynt (78%) eu bod yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n darparu gwasanaethau i ddefnyddwyr. Dywedodd ychydig dros dau o bob pump (42%) eu bod yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n darparu gwasanaethau i sefydliadau eraill. Adroddodd 14% eu bod yn canolbwyntio ar ymchwil a datblygu, tra dywedodd ychydig dros un o bob deg (12%) eu bod yn darparu gwasanaethau i rannau eraill o'r sefydliad roeddent yn perthyn iddo a dywedodd cyfran debyg (13%) mai swyddfa weinyddol yn unig oeddent.

Roedd y canolbarth ac i raddau llai de-orllewin Cymru fel ei gilydd yn fwy tebygol o gynhyrchu nwyddau/darparu gwasanaethau i ddefnyddwyr (86% a 82% yn y drefn honno) na sefydliadau yn ne-ddwyrain Cymru (72%).

Yn nodedig, roedd sefydliadau yn y sector cyfleustodau yn arwyddocaol fwy tebygol nag unrhyw sector arall, ac eithrio'r sector gweithgynhyrchu/adeiladu o ddatgan mai dim ond swyddfa weinyddol oeddent (25% yn erbyn 17% neu lai).

Ni ddengys cymhariaeth â data 2005 nemor ddim gwahaniaeth arwyddocaol o ran proffil gweithgareddau yn gyffredinol, er i gyfran ychydig uwch o sefydliadau ddweud eu bod yn canolbwyntio ar ymchwil a datblygu nag yn 2005 (14% yn erbyn 12% yn y drefn honno).

Siart 4: Gweithgaredd a gynhelir mewn sefydliad



Sylfaen: Pob sefydliad sector preifat (1543 heb eu pwysoli, 1556 wedi'u pwysoli). Cwestiwn amlymateb.

2.5 Ffynhonnell ddaearyddol busnes

Nododd y mwyafrif o sefydliadau a oedd naill ai'n *cynhyrchu nwyddau a/neu'n cynnig gwasanaethau i ddefnyddwyr yn unig* fod y mwyafrif o'u cwsmeriaid yn dod o Gymru. Ar gyfartaledd, dywedodd 79% o sefydliadau y deuai eu cwsmeriaid o'r tu mewn i radiws 25 milltir, a dywedodd 11% arall y deuai eu cwsmeriaid o fannau eraill yng Nghymru. Dywedodd 7% arall y deuai eu busnes o'r tu mewn i'r DU a chyfartaledd o 1% yn unig a ddywedodd y deuai eu cwsmeriaid o'r tu allan i'r DU. Roedd y rhai hynny yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol fwy tebygol na sectorau eraill o ddweud y deuai eu cwsmeriaid o rannau eraill o Gymru (33% yn erbyn 13% neu lai).

O gymharu'r proffil hwn â chanlyniadau 2005, roedd y darlun yn weddol debyg. Fodd bynnag, bu cynnydd bychan ond arwyddocaol yn y gyfran o sefydliadau yng ngogledd, canolbarth a de-ddwyrain Cymru a ddywedodd y deuai eu cwsmeriaid o rannau eraill o'r byd (yn nodweddiadol, cynnydd o tua 1% ym mhob rhanbarth).

Ymhlith sefydliadau yn y sector preifat a oedd yn *cynhyrchu nwyddau/gwasanaethau i gwmnïau eraill yn unig*, dywedodd ychydig dros ddau o bob pump (43%) ar gyfartaledd y deuai eu busnes o'r tu mewn i radiws 25 milltir, a dywedodd un o bob pump arall (22%) y deuai eu busnes o rannau eraill o Gymru. Yn wahanol i'r busnesau hynny a oedd yn gwasanaethu cwsmeriaid, deuai mwy o fusnes o rannau eraill o'r DU (28% o fusnes gan gwmnïau eraill o'i gymharu â 7% gan fusnes o ddefnyddwyr). Deuai gweddill busnes cwmnïau o rannau eraill o'r UE (5%) ac o rannau eraill o'r byd (4%). Nid oedd nemor ddim amrywiaeth o ran rhanbarth, ac ni ellid cynnal dadansoddiad grymus fesul sector oherwydd maint bychan y sylfeini. Yn ogystal, ni ddangosodd cymhariaeth â data 2005 unrhyw newidiadau arwyddocaol o ran proffil ar lefel Cymru gyfan.

Roedd proffil ffynonellau sefydliadau a oedd yn gwneud busnes â defnyddwyr a busnesau eraill fel ei gilydd rhwng y rhai hynny a oedd yn gwasanaethu naill ai defnyddwyr neu fusnesau yn unig. O ganlyniad roedd ychydig o ddwy ran o dair (64%) o'u busnes yn dod o'r tu mewn i radiws 25 milltir, a 18% arall o rannau eraill o Gymru. Deuai busnes ychydig o dan un o bob chwech o'r sefydliadau hyn (15%) o rannau eraill o'r DU, a chanrannau bychain o'u busnes o rannau eraill o'r UE (2%) a'r byd (2%). Nid oedd unrhyw newidiadau arwyddocaol i'r proffil yn gyffredinol wrth gymharu'r data â'r hyn a gasglwyd yn 2005.

2.6 Sefydliadau sy'n tyfu: twf mewn trosiant/cyllideb ariannol

Gofynnwyd i'r holl sefydliadau yn y sector preifat y cyfwelwyd â hwy am amcangyfrif o'u trosiant. Gofynnwyd i sefydliadau sector cyhoeddus am amcangyfrif o'u cyllideb ariannol yn y lleoliad penodol hwnnw am y flwyddyn ariannol ddiwethaf (Ebrill 2004 hyd Ebrill 2005).

Amcangyfrifodd chwech o bob deg sefydliad (57%) fod eu trosiant/cyllideb ariannol yn llai nag £1 filiwn. Yn y cyfamser dywedodd 8% o sefydliadau ei fod yn fwy nag £1 filiwn. Mynnodd chwarter (25%) nad oeddent yn gwybod, a gwrthododd un o bob deg (9%) gynnig ateb.

Ar draws y sectorau gwahanol, roedd cyfran arwyddocaol uwch o sefydliadau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (24%) â throsiant hyd at £50,000 mwy nag yn achos y sectorau eraill (11% neu lai). Cyfrannodd hyn at nifer gymharol uchel, sef 51% o sefydliadau yn y sector hwn â throsiant o dan £250,000. Gweithgynhyrchu/adeiladu oedd y sector a oedd yn fwyaf tebygol o gynnwys sefydliadau â throsiant o dros £1 filiwn gyda 18% ohonynt yn y categori hwn ac fe'i ddilynwyd gan y sector cyfleustodau â 14% o sefydliadau â throsiant dros £1 filiwn.

Yn ôl y disgwyl, roedd cyberthynas rhwng trosiant/cyllideb ariannol a nifer y gweithwyr. Felly roedd 37% o sefydliadau â 25 neu fwy o weithwyr a throsiant/cyllideb ariannol dros £1 filiwn, o'i gymharu â 15% neu lai mewn sefydliadau â llai na 25 o weithwyr. Y sefydliadau hynny a oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi gweld cynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol oedd y rhai hynny a oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi gweld cynnydd yn nifer y gweithwyr yn y lleoliad hwnnw yn ystod yr un cyfnod. Felly roedd 63% o'r sefydliadau hynny a ddywedodd bod cynnydd mewn trosiant hefyd yn dweud bod cynnydd yn nifer y

gweithwyr, o'i gymharu â 19% ymhlith y rhai hynny a welodd ostyngiad yn nifer aelodau staff a 37% lle arhosodd nifer y staff ar yr un lefel yn fras.

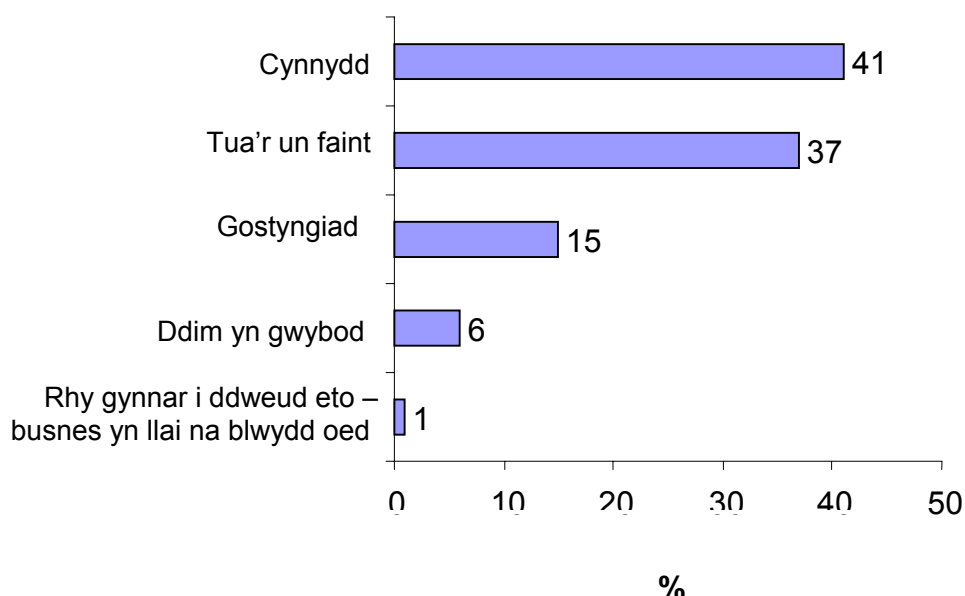
Dangosodd cymhariaeth â data 2005 gynnydd bychan ond arwyddocaol mewn trosiant/cyllideb ariannol hyd at £1 filiwn (58% yn erbyn 49% yn 2005).

Cefnogwyd y canfyddiadau hyn pan ofynnwyd i'r holl ymatebwyr a fu cynnydd, gostyngiad neu ddim newid yn eu trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn hon yn y lleoliad penodol hwnnw o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol (h.y. cymharu Chwefror 2004-2005 â Chwefror 2005-2006). Yn gyffredinol, dywedodd dau o bob pump (41%) fod eu trosiant/cyllideb ariannol wedi cynyddu, mewn cyferbyniad ag un o bob chwech (15%) a gredent ei fod wedi gostwng. Credai ychydig dros un o bob tri (37%) fod eu trosiant/cyllideb ariannol wedi aros tua'r un faint yn fras. Nid oedd llawer o amrywiaeth fesul rhanbarth.

Roedd sefydliadau preifat yn arwyddocaol fwy tebygol o amcangyfrif cynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (43%) na sefydliadau yn y sector cyhoeddus (31%).

Y sectorau a fu'n fwyaf tebygol o ddangos cynnydd o ran trosiant/cyllideb ariannol yng Ngham II oedd cyllid/gwasanaethau busnes gyda hanner (50%) yn dweud i gynnydd ddigwydd, a gweithgynhyrchu/adeiladu lle dywedodd 46% iddynt gael cynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol. Mewn cyferbyniad, y sectorau a oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi cael gostyngiad o ran trosiant/cyllideb ariannol oedd amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (26%), cyfleustodau (23%) a cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (14%). Gweinyddiaeth gyhoeddus/gwasanaethau eraill oedd y mwyaf tebygol nad oeddent wedi newid (44%).

Siart 5: Newid mewn trosiant/cyllideb ariannol o'r naill flwyddyn i'r llall



Sylfaen: Holl ymatebwyr (2,009 heb eu pwysoli, 2,009 wedi'u pwysoli). Cwestiwn un ymateb.

Tabl 7: Twf mewn trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl maint a sector

	Maint yn ôl sector	Sylfaen: Heb/wedi'u pwysoli	% a nododd dwf yn eu trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf
		Nifer:	%
Uwch na'r cyfartaledd	Gweithgynhyrchu/adeiladu (25 neu fwy o weithwyr)	(137/43)	54
	Gwasanaethau ariannol (2-9 o weithwyr)	(163/322)	50
	Gwasanaethau ariannol (10 neu fwy o weithwyr)	(188/62)	48
	Cyfleustodau (10 neu fwy o weithwyr)	(103/23)	48
	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (10-24 o weithwyr)	(123/98)	46
	Gweithgynhyrchu/adeiladu (2-9 o weithwyr)	(144/218)	45
	Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (5 neu fwy o weithwyr)	**(47/14)	45
	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (25 neu fwy o weithwyr)	(123/47)	44
	Gweithgynhyrchu/adeiladu (10-24 o weithwyr)	(113/38)	43
	Cyfartaledd	(2,009/2,009)	41
Is na'r cyfartaledd	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (2-9 o weithwyr)	(168/546)	38
	Gweinyddiaeth gyhoeddus (2-9 o weithwyr)	(157/310)	36
	Gweinyddiaeth gyhoeddus (10-24 o weithwyr)	(126/105)	34
	Gweinyddiaeth gyhoeddus (25 neu fwy o weithwyr)	(121/71)	33
	Cyfleustodau (2-9 o weithwyr)	(151/62)	32
	Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (2-4 o weithwyr)	(145/50)	15

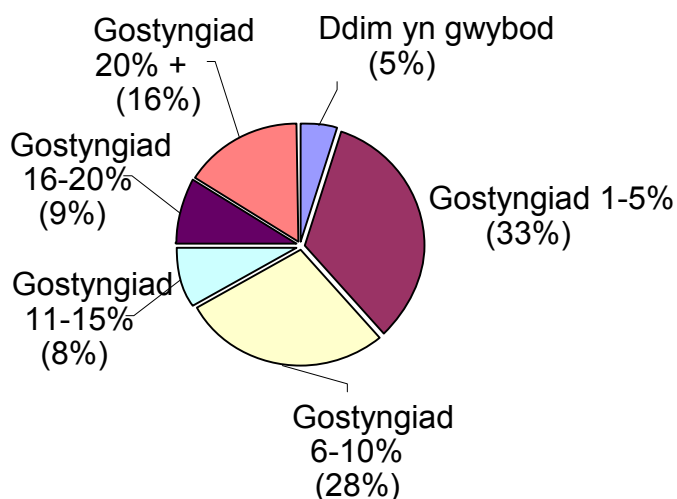
Nodyn: ** Sylfaen fach ar gyfer amaethyddiaeth/cloddio/chwarela categori 5 neu fwy o weithwyr

Gofynnwyd i sefydliadau a adroddodd gynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol roi amcangyfrif o'r twf canrannol.

Amcangyfrifodd tri o bob deg (31%) gynnydd rhwng 1 a 5 pwynt canrannol; un o bob pump (21%) rhwng 6 a 10 pwynt canrannol; un o bob deg (12%) rhwng 11 a 15 pwynt canrannol a 5% rhwng 16 ac 20 pwynt canrannol. Amcangyfrifodd un o bob chwech (15%) gynnydd o fwy nag 20 pwynt canrannol.

Gofynnwyd i'r 15% o sefydliadau a oedd wedi amcangyfrif *gostyngiad* yn eu trosiant neu eu cyllideb ariannol roi amcangyfrif o ganran y gostyngiad. Amcangyfrifodd un o bob tri ostyngiad rhwng 1 a 5 pwynt canrannol, ac roedd tua chwarter (28%) yn credu eu bod wedi cael gostyngiad rhwng 6 a 10 pwynt canrannol. Dywedodd lleiafrif nodedig bod eu gostyngiad yn fwy nag 20 pwynt canrannol. Roedd y sylfeini y tu mewn i bob is-grŵp lle bu gostyngiad mewn trosiant/cyllideb ariannol yn isel ar y cyfan, gan atal dadansoddiad pellach fesul is-grŵp.

Siart 6: Pa ganran yw'r gostyngiad hwn o ran trosiant/cyllideb ariannol yn ôl eich amcangyfrif chi?



Sylfaen: Pob sefydliad a amcangyfrifodd ostyngiad yn eu trosiant/cyllideb ariannol o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol (315 heb eu pwysoli, 302 wedi'u pwysoli). Cwestiwn un ymateb.

2.7 Sefydliadau sy'n tyfu: twf yn niferoedd y gweithwyr

Yn achos bron i ddau o bob tri (65%) sefydliad, mae nifer y gweithwyr yn y lleoliad wedi aros ar yr un lefel yn fras o'r naill flwyddyn i'r llall. Ymhlith y rhai hynny lle bu newid, roedd tua dwywaith cymaint o sefydliadau yn dweud i gynnydd fod yn niferoedd y gweithwyr (23%) ag a ddywedodd eu bod wedi gostwng nifer y gweithwyr (11%). Yn ôl y disgwyl, roedd hefyd gydberthynas fras rhwng sefyllfa lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr yn y lleoliad hwnnw a chynnydd mewn trosiant ariannol yn ystod yr un cyfnod: yn ôl 35% o sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr bu cynnydd mewn trosiant hefyd o'i gymharu â 7% lle bu gostyngiad mewn trosiant a 16% lle arhosodd trosiant yr un faint. O ran sefydliadau lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr gwelwyd patrwm i'r gwrthwyneb, cafodd 29% ostyngiad mewn trosiant, o'i gymharu â 5% o'r rhai hynny lle bu cynnydd mewn trosiant a 12% lle na fu newid mewn trosiant).

O ran y sector diwydiant, roedd gweinyddiaeth gyhoeddus/gwasanaethau eraill yn arwyddocaol fwy tebygol na'r sectorau eraill o fod wedi cael cynnydd yn nifer y gweithwyr gydag ychydig dros draean yn dweud hyn (34%). Dywedodd ychydig o dan chwarter (24%) o'r sector gweithgynhyrchu/adeiladu eu bod wedi gweld cynnydd o ran nifer y gweithwyr yn y lleoliad hwnnw, a dywedwyd hyn hefyd gan 22% o sefydliadau cyfleustodau a 21% o'r sector cyllid/gwasanaethau busnes. Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela oedd y sector lleiaf tebygol o gynyddu nifer y gweithwyr gydag 14% yn unig yn cofrestru newid o'r fath.

At ei gilydd, roedd cydberthynas rhwng maint a chynnydd yn nifer y gweithwyr. Dywedai 20% o'r sefydliadau a oedd yn cyflogi rhwng 2 a 9 o weithwyr i gynydd fod yn nifer y gweithwyr, cododd y ffigur hwn i 29% ymhlith sefydliadau a oedd yn cyflogi rhwng 10 a 24 o weithwyr, 34% ymhlith sefydliadau yn cyflogi rhwng 25 a 99 o weithwyr a 37% ymhlith sefydliadau yn cyflogi 100 neu fwy o weithwyr.

Roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cofrestru cynnydd yn nifer y gweithwyr yn y flwyddyn flaenorol (27%) na fu'r achos yng nghanolbarth Cymru (17%).

Ymhlith y sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr, amcangyfrifodd dau o bob pump (40%) gynydd 1-5 pwynt canrannol. Mewn cyferbyniad â hyn, dywedodd chwarter y sefydliadau i gynydd o 20 pwynt canrannol neu fwy fod yn nifer eu gweithwyr, yn arwyddocaol uwch yng nghanolbarth Cymru (32%) a de-ddwyrain Cymru (30%) nag yng ngogledd Cymru (17%). Yn nodedig, roedd y patrymau twf yn wahanol i'r rhai a nodwyd yn 2005, lle roedd llai o sefydliadau wedi gweld twf o 1-5 pwynt canrannol (29% o'i gymharu â 40% yn 2006), ond roedd mwy wedi gweld cynnydd uwch o 20 pwynt canrannol neu fwy (32% yn erbyn 25% yn 2006).

Ymhlith y sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr, y sector lle bu'r cynnydd mwyaf oedd cyllid/gwasanaethau busnes, gyda 43% o'r sector hwn yn nodi cynnydd o dros 20 pwynt canrannol yn nifer y gweithwyr.

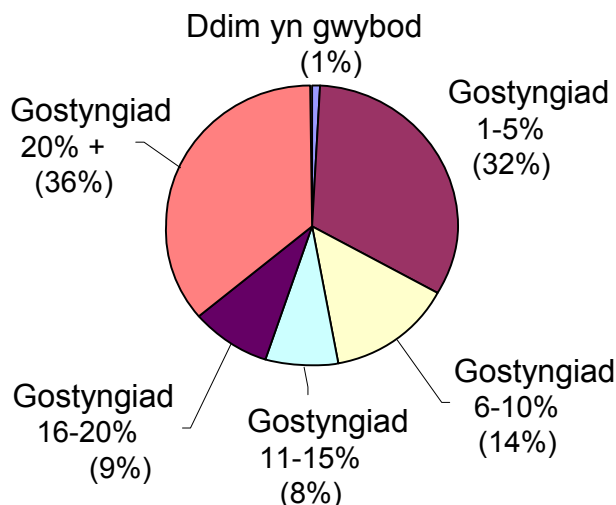
Tabl 8: Twf yn nifer y gweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl maint a sector

	Maint yn ôl sector	Sylfaen: Heb/wedi'u pwysoli	% a nododd dwf yn nifer y gweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf
		Nifer:	%
Uwch na'r cyfartaledd	Gweinyddiaeth gyhoeddus (25 neu fwy o weithwyr)	(121/71)	38
	Cyllid/gwasanaethau busnes (10 neu fwy o weithwyr)	(188/62)	37
	Gweinyddiaeth gyhoeddus (10-24 o weithwyr)	(126/105)	37
	Gweithgynhyrchu/adeiladu (25 neu fwy o weithwyr)	(137/43)	37
	Gweinyddiaeth gyhoeddus (2-9 o weithwyr)	(157/310)	32
	Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (5 neu fwy o weithwyr)	(47/14) **	31
	Cyfleustodau (10 neu fwy o weithwyr)	(103/23)	30
	Gweithgynhyrchu/adeiladu (10-24 o weithwyr)	(113/38)	26
	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (25 neu fwy o weithwyr)	(123/47)	24
	Cyfartaledd	(2,009/2,009)	23
Is na'r cyfartaledd	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (10-24 o weithwyr)	(123/98)	22
	Gweithgynhyrchu/adeiladu (2-9 o weithwyr)	(144/218)	21
	Cyfleustodau (2-9 o weithwyr)	(151/62)	19
	Cyllid/gwasanaethau busnes (2-9 o weithwyr)	(163/322)	18
	Cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (2-9 o weithwyr)	(168/546)	15
	Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (2-4 o weithwyr)	(145/50)	10

Nodyn: ** Sylfaen fach ar gyfer amaethyddiaeth/cloddio/chwarela categori 5 neu fwy o weithwyr

Roedd bron i hanner (46%) o'r sefydliadau hynny a nododd *ostyngiad* yn nifer y gweithwyr o'r naill flwyddyn i'r llall yn sôn am 10 pwynt canrannol neu lai. Roedd ychydig dros draean (36%) yn sôn am ostyngiad o dros 20 pwynt canrannol o'r naill flwyddyn i'r llall. Yn gyffredinol, roedd maint y sylfeini ar gyfer yr isgrwpiau gwahanol o sefydliadau lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr yn rhy fach i ddod i gasgliadau grymus amdanynt.

Siart 7: Amcangyfrif o ganran y gostyngiad yn nifer y gweithwyr



Sylfaen: Pob sefydliad lle roedd gostyngiad yn nifer eu gweithwyr yn y lleoliad hwn (245 heb eu pwysoli, 229 wedi'u pwysoli). Cwestiwn un ymateb.

3.8 Crynodeb

Roedd proffil y sefydliadau yn y panel yn adlewyrchiad o Gymru gan fod y data wedi'u pwysoli i gyd-fynd â phroffil busnes 2005 o ran maint y sefydliad a'r sector diwydiant. Felly, roedd tua thri chwarter (76%) y sefydliadau yn rhai bach, a chanddynt rhwng 2 a 9 o weithwyr.

Roedd tua dau o bob tri (66%) o'r sefydliadau'n rhai un safle ac roedd y mwyafrif (77%) yn sefydliadau sector preifat. Roedd tua chwech o bob deg (62%) o'r sefydliadau sector preifat â'u perchnogaeth yng Nghymru.

Holwyd yr holl sefydliadau sector preifat ynghylch y gweithgareddau a gynhelir ar y safle. Roedd y mwyafrif (78%) yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n cynnig gwasanaethau i ddefnyddwyr, a nododd nifer lai eu bod yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n cynnig gwasanaethau i gwmnïau eraill (42%). Dywedodd nifer sylweddol o sefydliadau mai rôl weinyddol yn unig oedd ganddynt (13%) neu eu bod yn gwasanaethu rhannau eraill o sefydliad ehangach mewn ffyrdd eraill (12%). Roedd hyn yn debyg yn fras i'r hyn a nodwyd yn 2005, er i gyfran ychydig yn uwch o sefydliadau ddweud eu bod yn canolbwyntio ar ymchwil a datblygiad (14% o'i gymharu â 12% yn 2005).

O ran o ble y deuai eu busnes neu eu cwsmeriaid, ni waeth a oeddent yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n cynnig gwasanaethau i gwsmeriaid neu i gwmnïau (neu yn wir i'r ddau ohonynt) deuai cyfran fwyaf busnes ymatebwyr o'r tu mewn i radiws 25 milltir oddi wrthynt. Fodd bynnag yn unol â chanlyniadau 2005, roedd sefydliadau a oedd yn darparu nwyddau neu wasanaethau i gwmnïau eraill yn llai dibynnol ar y sylfaen cwsmeriaid lleol (radiws 25 milltir) (43% o'i gymharu â 79% o'r rhai hynny a oedd yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n cynnig gwasanaethau i ddefnyddwyr yn unig).

Yn unol â chanlyniadau 2005, roedd nifer o sefydliadau'r panel yn tyfu o'r naill flwyddyn i'r llall (naill ai o ran trosiant neu nifer y gweithwyr). Roedd pedwar o bob deg (41%) sefydliad wedi gweld cynnydd mewn trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf a'r un ffigur ag a nodwyd yn 2005 oedd hwn. I tua

hanner ohonynt (52%) roedd y cynnydd tua 1-10 pwynt canrannol (eto yn debyg i'r cynnydd a nodwyd yn 2005).

Dywedodd bron i chwarter o sefydliadau (23%) fod nifer y gweithwyr yn y lleoliad wedi cynyddu o'r naill flwyddyn i'r llall, ac roedd y gyfran hon yn debyg i'r hyn a nodwyd yn 2005. O'r rhain, dywedodd pedwar o bob deg (40%) bod nifer y gweithwyr wedi cynyddu 1-5 pwynt canrannol (cyfran arwyddocaol uwch nag yn 2005), a soniodd 17% am gynnydd 6-10 pwynt canrannol.

Sylwyd ar gydbertynas rhwng cynnydd yn nifer y gweithwyr a chynnydd mewn trosiant/cyllideb ariannol.

3 Gweithgarwch Hyfforddi

3.1 Cyflwyniad

Mae'r adran hon yn ymchwilio i'r gweithgarwch hyfforddi yr ymgwymerwyd ag ef yn y 12 mis blaenorol, y math o hyfforddiant a gynigiwyd a pha grŵp galwedigaethol a dderbyniodd ba fath o hyfforddiant. Yn olaf, rydym yn ystyried a gynlluniwyd hyfforddiant ar gyfer y 12 mis sy'n *dilyn* yr arolwg a pha fathau o hyfforddiant a gynlluniwyd. Cymherir canlyniadau'r pynciau hyn hefyd â chanlyniadau 2005.

Defnyddiwyd dau ddiffiniad o weithgaredd hyfforddi: hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Diffiniwyd y rhain fel a ganlyn:

Hyfforddiant yn y gwaith	Hyfforddiant a gynhelir yng ngweithle'r gweithiwr
Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	Hyfforddiant a gynhelir <i>i ffwrdd</i> o weithle'r gweithiwr. Gallai gael ei gynnwys mewn rhan arall o'r lleoliad neu mewn man arall. Mae'n cynnwys hyfforddiant amser llawn a rhan-amser; dysgu drwy gyfathrebu neu ddysgu o bell; hyfforddiant iechyd a diogelwch ac ati cyn belled â'i fod yn cael ei gyllido neu ei drefnu gan y cyflogwr ar gyfer gweithwyr sy'n gweithio yn y lleoliad hwnnw.

3.2 Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf

Roedd dau o bob tri sefydliad (66%) wedi trefnu hyfforddiant yn y gwaith ar gyfer eu gweithwyr yn y 12 mis cyn yr arolwg. Gwelwyd y gwahaniaethau canlynol yn ôl is-grŵp:

- roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith i'w gweithwyr na'u cymheiriaid yn ne-orllewin Cymru a chanolbarth Cymru (72% yn erbyn 63% a 61%, yn y drefn honno)
- roedd sefydliadau sector cyhoeddus hefyd yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud am gynnal hyfforddiant yn y gwaith yn eu sefydliad na sectorau diwydiant eraill (80% yn erbyn 67% neu lai). Yn nodedig, y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela oedd y lleiaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant o'r math hwn (35%).
- o ran maint sefydliad, roedd y rhai hynny a oedd yn cyflogi 10 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud am gynnal hyfforddiant yn y gwaith na sefydliadau â 2–9 o weithwyr (85% neu fwy yn erbyn 59%)
- roedd sefydliadau a oedd yn rhan o sefydliad amlsafle ond nid y brif swyddfa yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith na safleoedd o fathau eraill (80% yn erbyn 69% o brif swyddfeydd a 60% o sefydliadau un-safle)
- roedd sefydliadau lle bu cynnydd mewn trosiant ariannol o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cynnig

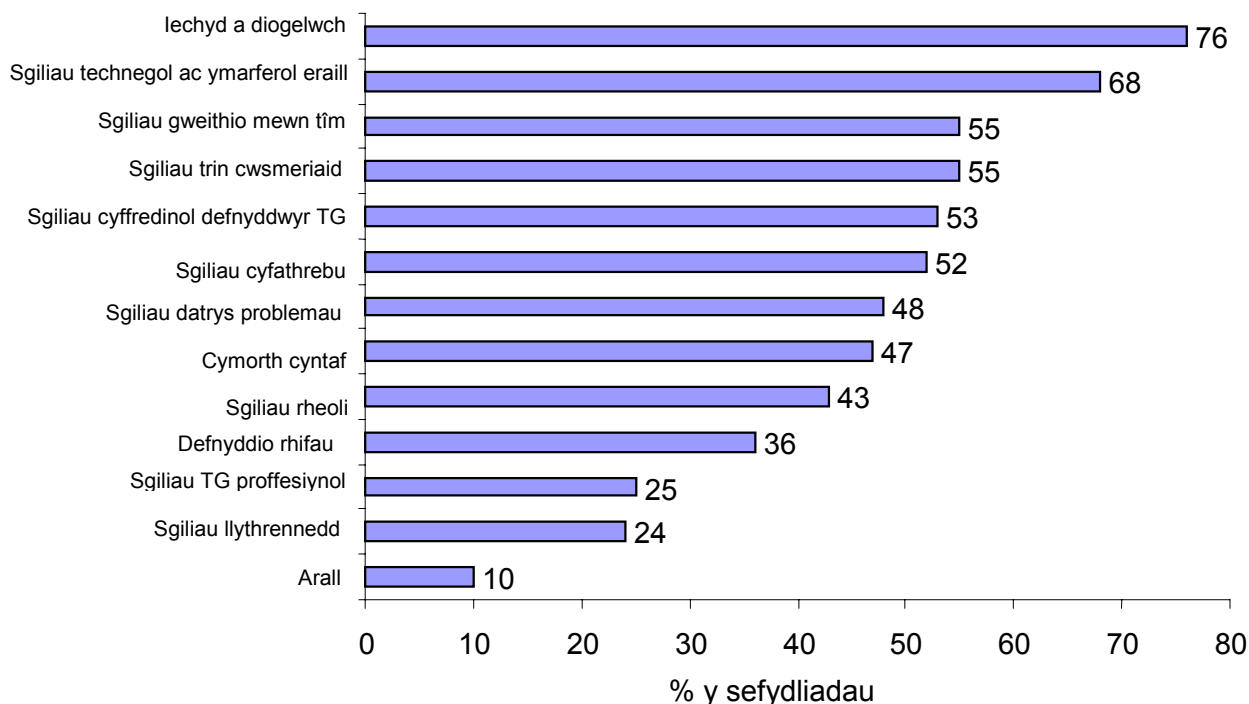
hyfforddiant yn y gwaith yn yr un cyfnod o'i gymharu â'r rhai hynny lle na fu newid yn y trosiant (71% yn erbyn 56%)

- yn yr un modd, roedd sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant yn y gwaith yn yr un cyfnod (83%, o'i gymharu â 65% o gwmnïau lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr a 60% lle na fu newid yn nifer y gweithwyr)
- roedd sefydliadau a oedd yn cyflwyno cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant heb fod yn orfodol yn fwy tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, o'i gymharu â sefydliadau a oedd yn cynnig naill ai hyfforddiant gorfodol neu ar gyfer anghenion y busnes. Er enghraifft, roedd 88% o sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant ar gyfer anghenion y busnes ynghyd â rhywfaint o hyfforddiant gorfodol, yn cynnig hyfforddiant yn y gwaith, o'i gymharu â 71% o sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol yn unig
- nid oedd sefydliadau yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant yn y gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf, hyd yn oed pe baent wedi cael unrhyw gyngor oddi wrth eu Prif Swyddfa ynglŷn â math neu gyflenwad yr hyfforddiant (83% o'i gymharu â 76% o gwmnïau na dderbyniodd unrhyw gyngor o'r fath).

3.2.1 Mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf

O ran y mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd, y categori mwyaf cyffredin oedd hyfforddiant iechyd a diogelwch, a ddarparwyd gan dri o bob pedwar sefydliad (76%). Dilynwyd hyn gan sgiliau technegol ac ymarferol eraill (68%), sgiliau trin cwsmeriaid (55%), sgiliau gweithio mewn tîm (55%), sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (53%) a sgiliau cyfathrebu (52%).

Siart 8: Mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf (2006)



Sylfaen: Yr holl ymatebwyr a ddarparodd hyfforddiant yn y gwaith (1,440 heb eu pwysoli, 1,327 wedi'u pwysoli). Cwestiwn amlymateb. Ni ddangosir yr ymatebion 'Ddim yn gwybod'.

Dangosodd dadansoddi yn ôl sector y canlynol:

- cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/ bwytai: roedd y sector hwn yn arwyddocaol fwy tebygol na sectorau eraill o fod wedi trefnu
- hyfforddiant iechyd a diogelwch (86% yn erbyn 76% neu lai)
- sgiliau trin cwsmeriaid (79% yn erbyn 62% neu lai)
- sgiliau cyfathrebu (68% yn erbyn 51% neu lai)
- sgiliau datrys problemau (59% yn erbyn 48% neu lai)
- defnyddio rhifau (46% yn erbyn 34% neu lai)
- gweinyddiaeth gyhoeddus: roedd y sector hwn yn arwyddocaol fwy tebygol na sectorau eraill o fod wedi trefnu
- hyfforddiant cymorth cyntaf (64% yn erbyn 43% neu lai)
- sgiliau llythrennedd (33% yn erbyn 24% neu lai)
- cyllid/gwasanaethau busnes: roedd y sector hwn yn arwyddocaol fwy tebygol na sectorau eraill o fod wedi trefnu
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (73% yn erbyn 56% neu lai)

Roedd sefydliadau â 2-9 o weithwyr yn *llai* tebygol o fod wedi darparu amryw fathau o hyfforddiant yn y gwaith o'u cymharu â chanlyniadau sefydliadau mwy o faint, sef:

- iechyd a diogelwch (72% yn erbyn 81% neu fwy)
- cymorth cyntaf (40% yn erbyn 55% neu fwy)

- sgiliau rheoli (36% yn erbyn 51% neu fwy)

Ar y pegwn arall, roedd y sefydliadau mwyaf (h.y. â 100 neu fwy o weithwyr) yn arwyddocaol fwy tebygol na sefydliadau â llai o weithwyr o fod wedi darparu'r hyfforddiant canlynol:

- sgiliau rheoli (86% yn erbyn 57% neu lai)
- cymorth cyntaf (82% yn erbyn 68% neu lai)
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (82% yn erbyn 58% neu lai)
- sgiliau gweithio mewn tîm (73% yn erbyn 52% neu lai)
- sgiliau trin cwsmeriaid (68% yn erbyn 55% neu lai)
- sgiliau cyfathrebu (68% yn erbyn 53% neu lai)
- sgiliau TG proffesiynol (44% yn erbyn 25% neu lai)

Roedd is-swyddfeydd o sefydliadau amlsafle yn nodedig fwy tebygol na sefydliadau un-safle neu sefydliadau prif swyddfa o fod wedi darparu'r mathau canlynol o hyfforddiant yn y gwaith:

- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (66% yn erbyn 49% neu lai)
- sgiliau gweithio mewn tîm (64% yn erbyn 51% neu lai)
- sgiliau cyfathrebu (62% yn erbyn 47% neu lai)
- sgiliau rheoli (56% yn erbyn 41% neu lai)

Dangosodd dadansoddiad pellach yn ôl rhanbarth ychydig o wahaniaethau, ond dangosodd fod sefydliadau yng nghanolbarth Cymru yn arwyddocaol *lai* tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant sgiliau rheoli (30% yn erbyn 42% neu fwy)

Roedd y cyfnod er sefydlu safleoedd yn ffactor pwysig ar gyfer rhai cyrsiau hyfforddi. Yn nodedig, fel rhan o'u sefydlu, roedd safleoedd a oedd wedi'u sefydlu am lai na blwyddyn yn fwy tebygol na sefydliadau hŷn o fod wedi darparu'r mathau canlynol o gyrsiau:

- sgiliau trin cwsmeriaid (79% yn erbyn 59% neu lai)
- sgiliau gweithio mewn tîm (74% yn erbyn 55%)

Roedd sefydliadau lle bu *cynnydd* yn nifer y gweithwyr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cynnig y math canlynol o hyfforddiant yn y gwaith yn ystod yr un cyfnod, na chwmnïau lle na fu newid yn nifer y gweithwyr:

- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (61% yn erbyn 49%)
- iechyd a diogelwch (83% yn erbyn 73%)

Roedd rheoli'r gyllideb hyfforddi gan y Brif Swyddfa hefyd yn cael rhywfaint o ddylanwad ar gyflwyno hyfforddiant yn y gwaith; roedd sefydliadau o'r fath yn arwyddocaol fwy tebygol o gynnig y mathau canlynol o hyfforddiant:

- sgiliau trin cwsmeriaid (68% yn erbyn 55%)
- sgiliau datrys problemau (58% yn erbyn 45%)

Roedd sefydliadau lle roedd y Brif Swyddfa yn rhoi cyngor am ba hyfforddiant a chyflenwyr oedd ar gael yn lleol neu am fathau newydd o hyfforddiant a

oedd yn cael ei gynnig, yn fwy tebygol na'r sefydliadau hynny na chafodd y cyngor hwn o gynnig hyfforddiant yn y gwaith ar gyfer y sgiliau canlynol:

- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (72% yn erbyn 59%)
- sgiliau gweithio mewn tîm (69% yn erbyn 54%)
- cymorth cyntaf (60% yn erbyn 39%)

3.2.2 Mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl galwedigaeth

Er mwyn cael dealltwriaeth well o ddarparu hyfforddiant yn y gwaith, gofynnwyd i ymatebwyr a oedd wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith pa alwedigaethau yn eu busnes a oedd wedi derbyn pob math o hyfforddiant.

Oherwydd y cyfyngiadau ar hyd yr holiadur, cyfunodd y cyfweiliad holl gategoriâu'r galwedigaethau ac yna dewiswyd dwy alwedigaeth ar hap i'r ymatebwyr roi eu sylwadau arnynt. Ceir canlyniadau'r cwestiynau hyn yn yr isadrannau (A i G), a ganlyn.

A) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer rheolwyr ac uwch swyddogion yn y 12 mis diwethaf

Dywedodd tua un o bob pump o sefydliadau (22%) a oedd yn darparu hyfforddiant yn y gwaith fod ganddynt Reolwyr ac Uwch Swyddogion ar y safle ac nid oeddent yn darparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith i'r grŵp galwedigaethol hwn. Roedd hyn yn fwy tebygol o fod yn wir mewn sefydliadau â llai na 25 o weithwyr (25% o'r rhai â 2-9 o weithwyr a 19% o'r rhai â 10-24 o weithwyr).

Roedd dros hanner (55%) yn darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch i'r grŵp hwn a gwelir y manylion yn y siart isod.

Fesul sector, roedd y sector cyllid/gwasanaethau busnes yn fwy tebygol o fod yn darparu'r hyfforddiant canlynol i'r grŵp galwedigaethol hwn:

- hyfforddiant sgiliau TG proffesiynol (27% yn erbyn 15% neu lai mewn sectorau eraill)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (50% yn erbyn 33% neu lai)

Roedd cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, fodd bynnag, yn fwy tebygol na sectorau diwydiannau eraill o ddarparu hyfforddiant i Reolwyr ac Uwch Swyddogion mewn:

- sgiliau datrys problemau (44% yn erbyn 31% neu lai)
- defnyddio rhifau (29% yn erbyn 17% neu lai)

Roedd maint sefydliad yn dylanwadu ar y tebygolrwydd o gynnig rhai mathau o hyfforddiant yn y gwaith. Er enghraifft, roedd sefydliadau â 100 neu fwy o weithwyr yn fwy tebygol na sefydliadau llai o fod wedi darparu hyfforddiant i Reolwyr ac Uwch Swyddogion yn y canlynol:

- sgiliau rheoli (74% % yn erbyn 46% neu lai)
- sgiliau gweithio mewn tîm (69% % yn erbyn 43% neu lai)
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (52% % yn erbyn 31% neu lai)
- sgiliau datrys problemau (52% % yn erbyn 34% neu lai)
- sgiliau TG proffesiynol (32% % yn erbyn 14% neu lai)

B) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau proffesiynol yn y 12 mis diwethaf

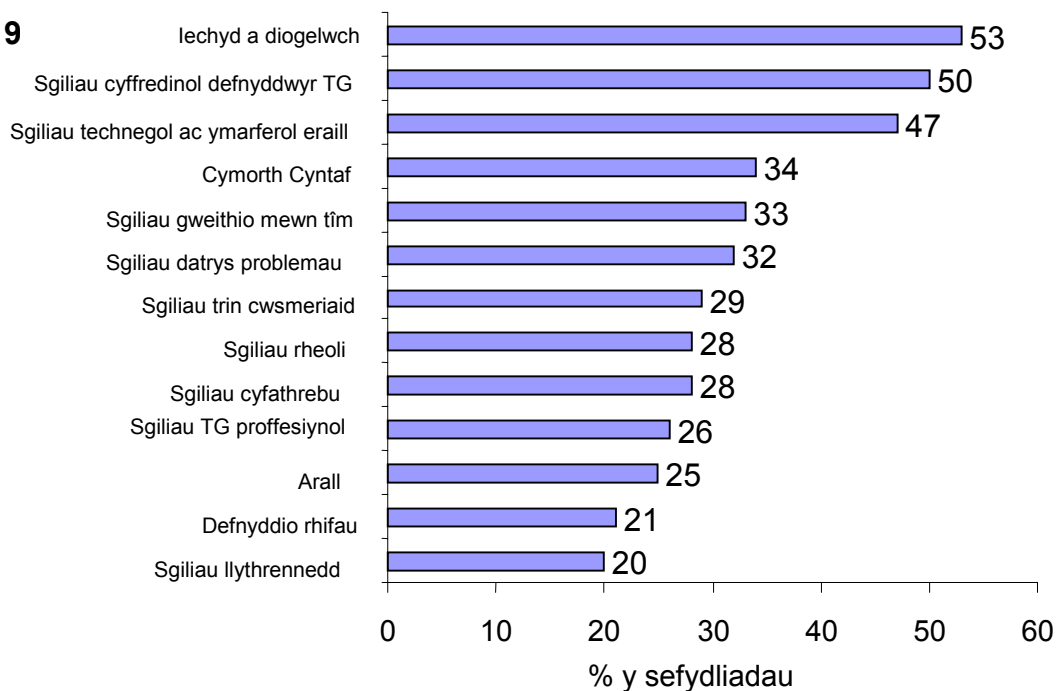
Y mathau o hyfforddiant yn y gwaith a gynhigiwyd i'r grŵp hwn a grybwyllwyd gan dros dri o bob deg sefydliad oedd fel a ganlyn:

- hyfforddiant iechyd a diogelwch (53%)
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (50%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (47%)
- cymorth cyntaf (34%)
- sgiliau gweithio mewn tîm (34%)
- sgiliau datrys problemau (32%)

Dywedodd ychydig o dan un o bob pum sefydliad (18%) a ddarparodd hyfforddiant yn y gwaith a chanddynt weithwyr proffesiynol ar y safle eu bod heb ddarparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith i'r grŵp hwn.

Roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach o lawer i wahaniaethau rhwng isgrwpiau fod yn ystadegol arwyddocaol a thrwy hynny yn cyfyngu ar unrhyw ddadansoddi pellach.

Siart 9



Sylfaen: Yr holl ymatebwyr a ddarparodd hyfforddiant yn y gwaith ar gyfer galwedigaethau proffesiynol a ddewisodd ateb y cwestiwn (314 heb eu pwysoli, 300 wedi'u pwysoli). Cwestiwn amlymateb. Ni ddangosir yr ymatebion 'Ddim yn gwybod'.

C) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau proffesiynol cysylltiol yn y 12 mis diwethaf

Y math o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd amlaf ar gyfer y grŵp hwn oedd iechyd a diogelwch (62%), sgiliau technegol ac ymarferol eraill (50%), sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (45%), sgiliau gweithio mewn tîm (37%) a chymorth cyntaf (37%).

Dywedodd ychydig dros un o bob deg (13%) o sefydliadau a ddarparodd hyfforddiant yn y gwaith a chanddynt weithwyr proffesiynol cysylltiol ar y safle eu bod heb ddarparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith i'r grŵp hwn.

Eto, roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach o lawer i wahaniaethau rhwng isgrwpiau fod yn ystadegol arwyddocaol a thrwy hynny yn cyfyngu ar unrhyw ddadansoddi pellach.

D) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol yn y 12 mis diwethaf

Y prif feysydd y darparwyd hyfforddiant yn y gwaith i'r grŵp staff hwn oedd: sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (52%) a hyfforddiant iechyd a diogelwch (49%). Roedd mathau eraill o hyfforddiant a gynigiwyd gan fwy na thri o bob deg sefydliad yn cynnwys:

- sgiliau trin cwsmeriaid (34%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (33%)
- sgiliau gweithio mewn tîm (30%)

Nid oedd un o bob pum sefydliad (20%) yn darparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith i'r grŵp hwn.

Roedd maint sefydliad eto yn cael effaith; roedd sefydliadau â 100 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cynnig yr hyfforddiant canlynol i'r grŵp staff hwn:

- iechyd a diogelwch (84% yn erbyn 58% neu lai)
- sgiliau cyfathrebu (49% yn erbyn 31% neu lai)

E) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau crefftau medrus yn y 12 mis diwethaf

Roedd y math o hyfforddiant a ddarperir ar gyfer galwedigaethau crefftau medrus yn ddisgwyliadwy o ystyried natur eu gwaith, gyda'r mwyaf aml yn ymwneud â hyfforddiant ymarferol a diogelwch:

- hyfforddiant iechyd a diogelwch (69%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (52%)
- gweithio mewn tîm (44%)
- datrys problemau (38%)
- trin cwsmeriaid (35%)
- cymorth cyntaf (32%)

F) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau gwasanaethau yn y 12 mis diwethaf

Galwedigaethau gwasanaethau personol

Roedd hyfforddiant gorfodol yn nodweddiadol o hyfforddiant ar gyfer galwedigaethau Gwasanaethau Personol (iechyd a diogelwch 65%, cymorth cyntaf 59%), sgiliau ymarferol a sgiliau meddal fel gweithio mewn tîm (48%) a chyfathrebu (43%).

Galwedigaethau gwerthu a gwasanaeth cwsmeriaid

Yn ôl y disgwyl, rhai o'r mathau o hyfforddiant yn y gwaith ar gyfer galwedigaethau gwerthu a gwasanaeth cwsmeriaid a grybwyllwyd amlaf oedd sgiliau trin cwsmeriaid (74%), sgiliau cyfathrebu (61%), sgiliau gweithio mewn tîm (61%) a sgiliau datrys problemau (53%). Darparwyd hyfforddiant iechyd a diogelwch ar gyfer tri o bob pedwar (75%) o'r grŵp hwn.

Roedd meintiau bach sylfeini yn rhwystro dadansoddi pellach yn ôl is-grŵp o'r ddau fath o alwedigaethau gwasanaeth fel ei gilydd.

G) Hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd ar gyfer gweithwyr proses/offer/peiriannau a galwedigaethau elfennol yn y 12 mis diwethaf

Gweithwyr proses/offer/peiriannau

Roedd dau o bob tri sefydliad a chanddynt y grŵp galwedigaethol hwn wedi darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch (67%), tra roedd ychydig dros hanner (54%) wedi trefnu hyfforddiant mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill. Mathau eraill o hyfforddiant yn y gwaith a grybwyllwyd gan o leiaf dri o bob deg sefydliad oedd sgiliau gweithio mewn tîm (44%), cymorth cyntaf (44%), sgiliau datrys problemau (32%) a sgiliau trin cwsmeriaid (31%).

Galwedigaethau elfennol

Tra roedd saith o bob deg sefydliad (70%) a chanddynt alwedigaethau elfennol yn darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch i'r grŵp hwn, crybwyllwyd yr hyfforddiant nesaf a ddarparwyd amlaf gan lai na phedwar o bob deg sefydliad. Roedd y mathau o hyfforddiant a grybwyllwyd (gan dros 20% o sefydliadau) yn cynnwys:

- gweithio mewn tîm (36%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (34%)
- sgiliau trin cwsmeriaid (33%)
- cymorth cyntaf (29%)
- sgiliau cyfathrebu (26%)
- sgiliau datrys problemau (24%)
- arall (23%)

Roedd meintiau bach y sylfeini yn rhwystro dadansoddi pellach yn ôl is-grŵp o weithwyr proses/offer/peiriannau a galwedigaethau elfennol fel ei gilydd.

3.2.3 Cymharu'r data: 2005 a 2006

Nid oedd y gyfran o sefydliadau a oedd yn darparu hyfforddiant yn y gwaith yn 2006 yn arwyddocaol wahanol i'r nifer a nodwyd yn 2005 (66% a 67% yn y drefn honno), ac nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol ar lefel ranbarthol. Ar lefel sector, fodd bynnag, bu rhai newidiadau arwyddocaol, sef:

- roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn fwy tebygol o ddarparu'r math hwn o hyfforddiant yn 2006 nag yn 2005 (35% yn erbyn 23% yn y drefn honno)

O ran y mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd, bu rhai newidiadau er 2005, fel a ganlyn:

- yn fwyaf nodedig, bu cynnydd mawr yn y gyfran o sefydliadau yn dweud eu bod yn darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch (76% yn erbyn 13% yn unig yn 2005) a hyfforddiant cymorth cyntaf (47% yn erbyn 6% yn 2005), a sylwyd ar hyn ar draws yr holl ranbarthau, sectorau diwydiant a meintiau sefydliadau. Fodd bynnag, dylid nodi yng ngham cyntaf yr arolwg, ni chrybwyllwyd y ddau hyn fel dewisiadau i'r ymatebwyr ac felly roedd unrhyw sôn amdanynt heb brocio'r cof. Fodd bynnag, oherwydd y gyfran sylweddol o sefydliadau a soniodd am y hychwanegu at y rhestr a rag-godiwyd. Canlyniad atgoffa ymatebwyr yn 2006 oedd crybwyll hyfforddiant cymorth cyntaf ac iechyd a diogelwch yn llawer mwy aml, sy'n awgrymu bod arolwg 2005 wedi tan-gofnodi hyn (efallai oherwydd eu bod yn rhan o'r broes gynefino safonol).

Mewn cyferbyniad, roedd cyfran y sefydliadau a oedd yn darparu'r mathau canlynol o hyfforddiant wedi gostwng rhwng 2005 a 2006:

- sgiliau trin cwsmeriaid (55% yn erbyn 60% yn 2005)
- sgiliau gweithio mewn tîm (55% yn erbyn 59% yn 2005)
- sgiliau datrys problemau (48% yn erbyn 51% yn 2005)

Dangosodd dadansoddiad o'r mathau o hyfforddiant yn ôl rhanbarth, sector a maint rai newidiadau arwyddocaol hefyd rhwng 2005 a 2006:

- yng nghanolbarth Cymru, er gwaethaf cyfran debyg o sefydliadau yn darparu hyfforddiant yn y gwaith ar lefel gyffredinol, bu gostyngiadau yn y cyfrannau a ddarparodd hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau cyfathrebu, sgiliau datrys problemau, sgiliau rheoli a defnyddio rhifau
- yn ne-orllewin Cymru, roedd cyfran y sefydliadau yn darparu sgiliau rheoli wedi cynyddu (47% o'i gymharu â 36% yn 2005), tra bu gostyngiad mewn hyfforddiant sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG a sgiliau TG proffesiynol
- yng ngogledd a de-ddwyrain Cymru, yr unig newid arwyddocaol oedd o ran sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG; roedd hyn wedi cynyddu yn ne-ddwyrain Cymru (57% o'i gymharu â 49% yn 2005) ond wedi gostwng yng ngogledd Cymru (53% o'i gymharu â 58% yn 2005)
- roedd y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn llai tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn

tîm, sgiliau datrys problemau a sgiliau rheoli yn 2006 o'u cymharu â chanlyniadau 2005

- yn y sector gweithgynhyrchu/adeiladu, roedd llai o sefydliadau yn darparu hyfforddiant sgiliau technegol/ymarferol eraill a hyfforddiant sgiliau trin cwsmeriaid yn 2006 o'i gymharu â 2005
- yn y sector cyfleustodau, roedd llai o sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill ac mewn sgiliau rheoli yn 2006 o'i gymharu â 2005
- roedd cyfran uwch yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes yn darparu sgiliau rheoli yn 2006 (39% yn erbyn 32% yn 2005), ond soniodd cyfran lai am hyfforddiant mewn defnyddio rhifau, sgiliau llythrennedd a sgiliau TG proffesiynol yn 2006
- ar y llaw arall, roedd y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol o fod yn darparu hyfforddiant yn y gwaith mewn defnyddio rhifau (34% yn erbyn 27% yn 2005), ond yn llai tebygol o ddweud bod hyfforddiant yn digwydd mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau cyfathrebu a sgiliau datrys problemau
- yn ôl maint, roedd y sefydliadau lleiaf â 2-9 o weithwyr yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant mewn sgiliau llythrennedd yn 2006 (24% yn erbyn 19% yn 2005) ond roedd y ddarpariaeth mewn mathau eraill o hyfforddiant ar yr un lefelau yn fras ag yr oeddent yn 2005. Mewn cyferbyniad, roedd cyfrannau sefydliadau â 25 neu fwy o weithwyr a oedd wedi darparu pob math o hyfforddiant (ac eithrio iechyd a diogelwch a chymorth cyntaf) wedi gostwng o'i gymharu â'r darlun yn 2005.

Ac eithrio newidiadau yn y gyfran o weithwyr a dderbyniodd hyfforddiant iechyd a diogelwch a hyfforddiant cymorth cyntaf, dangosodd dadansoddi yn ôl swydd rai newidiadau arwyddocaol rhwng 2005 a 2006:

- roedd rheolwyr ac uwch swyddogion yn llai tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn sgiliau cyfathrebu a defnyddio rhifau yn 2006, tra yn y galwedigaethau proffesiynol yr unig ostyngiad a welwyd oedd mewn sgiliau gweithio mewn tîm (wedi disgyn o 40% i 33% yn 2006)
- ymhlith galwedigaethau proffesiynol cysylltiol, roedd gostyngiadau arwyddocaol yn y gyfran a oedd yn derbyn hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau datrys problemau a sgiliau cyfathrebu. Fodd bynnag, bu cynnydd bychan ond arwyddocaol yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant yn ymwneud â defnyddio rhifau (25% yn erbyn 21% yn 2005)
- ymhlith galwedigaethau gweinyddol/ysgrifenyddol bu gostyngiadau arwyddocaol yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau cyfathrebu a sgiliau rheoli. Fodd bynnag, roedd y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau llythrennedd wedi cynyddu o 10% i 14% yn 2006
- yn achos galwedigaethau crefftiau medrus, er bod gostyngiad yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau gweithio mewn tîm, bu cynnydd arwyddocaol yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid (35% yn erbyn 27% yn 2005), sgiliau rheoli (20% yn erbyn 12% yn 2005) a sgiliau llythrennedd (14% yn erbyn 8% yn 2005)
- roedd galwedigaethau gwasanaethau personol yn llai tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau trin cwsmeriaid ond yn fwy tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn

sgiliau technegol ac ymarferol eraill (49% yn erbyn 39% yn 2005) a defnyddio rhifau (30% yn erbyn 21% yn 2005)

- roedd y darlun ar gyfer galwedigaethau gwerthu/ gwasanaethau cwsmeriaid yn debyg i 2005, er bod cyfran uwch yn derbyn hyfforddiant mewn sgiliau cyfathrebu yn 2006 nag yn 2005 (61% yn erbyn 52%)
- roedd gweithwyr proses/offer/peiriannau yn fwy tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn sgiliau gweithio mewn tîm (44% yn erbyn 33% yn 2005) a sgiliau trin cwsmeriaid (31% yn erbyn 17%), ond yn llai tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn sgiliau TG proffesiynol (4% yn erbyn 13% yn 2005)
- roedd cyfran lai o'r galwedigaethau elfennol wedi derbyn hyfforddiant yn ymwneud â sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau datrys problemau a sgiliau cyfathrebu pan gymherir y data â'r darlun yn 2005.

3.3 Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf

Roedd ychydig dros hanner o sefydliadau (54%) wedi trefnu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w gweithwyr yn y 12 mis cyn yr arolwg; roedd hyn yn gyfradd is na'r gyfradd ar gyfer darparu hyfforddiant yn y gwaith (66%).

Dangosodd dadansoddi pellach y canlynol:

- nid oedd nemor ddim amrywiad rhanbarthol arwyddocaol o ran y gyfran o sefydliadau a oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith
- yn ôl sector diwydiant, roedd y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol nag unrhyw sector arall o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (82% yn erbyn 61% neu lai)
- roedd sefydliadau mwy yn fwy tebygol o gynnig hyfforddiant na safleoedd llai. Felly, roedd 92% o sefydliadau a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o'i gymharu â 47% o'r rhai hynny â 2-9 o weithwyr
- roedd sefydliadau a oedd yn rhai un safle yn arwyddocaol lai tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith na'r rhai hynny a oedd yn rhan o sefydliad amlsafle ond nid prif swyddfa) neu sefydliadau prif swyddfa (48% yn erbyn 68% a 58% yn y drefn honno)
- roedd sefydliadau a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant gorfodol neu heb fod yn orfodol hefyd yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf (71% - 77% yn dibynnu ar y cydbwysedd rhwng y ddau fath o hyfforddiant), o'i gymharu â'r rhai hynny a gynigiodd hyfforddiant gorfodol yn unig (52%) neu hyfforddiant heb fod yn orfodol yn unig (60%)
- roedd hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn fwy amlwg hefyd ymhlith sefydliadau a dderbyniodd unrhyw gyngor oddi wrth eu Prif Swyddfa ar faterion hyfforddi (74% yn erbyn 57% o'r cwmnïau na chafodd unrhyw gyngor o'r fath)

Roedd cydberthynas debyg â hyfforddiant yn y gwaith o ran hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a thwf mewn trosiant a nifer y gweithwyr fel a ganlyn:

- roedd 58% o sefydliadau a welodd gynnydd yn nhrosiant y llynedd wedi darparu rhyw fath o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn ystod yr un cyfnod o'i gymharu â 47% o gwmnïau lle bu gostyngiad mewn trosiant, a 51% lle arhosodd trosiant yn weddol debyg
- cynigiodd 72% o gwmnïau â chynnydd yn nifer y gweithwyr hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o'i gymharu â 47% o gwmnïau lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr a 49% lle na fu newid.

3.3.1 Mathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf

Dengys y siart isod mae'r math mwyaf cyffredin o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith oedd iechyd a diogelwch a ddarparwyd gan hanner o'r sefydliadau (51%). Y nesaf oedd hyfforddiant mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill (49%), cymorth cyntaf (43%) a sgiliau rheoli (39%).

Dangosodd dadansoddi yn ôl sector y canlynol:

- gweinyddiaeth gyhoeddus; roedd y sector hwn yn arwyddocaol fwy tebygol na sectorau eraill o fod wedi trefnu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith mewn:
- cymorth cyntaf (58% yn erbyn 41% neu lai)
- gofal/amddiffyn plant (11% yn erbyn llai nag 1%)

Yn nodedig, roedd sefydliadau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol lai tebygol na'r holl sectorau eraill o fod wedi darparu hyfforddiant mewn gweithio mewn tîm (12% yn erbyn 23% neu fwy).

Yn debyg i ganlyniadau hyfforddiant yn y gwaith, roedd sefydliadau â 2-9 o weithwyr yn *llai* tebygol o fod wedi darparu amryw fathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o'u cymharu â chanlyniadau sefydliadau mwy, sef:

- iechyd a diogelwch (46% yn erbyn 57% neu fwy)
- cymorth cyntaf (35% yn erbyn 52% neu fwy)
- sgiliau rheoli (33% yn erbyn 45% neu fwy)

Ar y pegwn arall, roedd y sefydliadau mwyaf (h.y. a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr) yn arwyddocaol fwy tebygol na sefydliadau a chanddynt lai o weithwyr o fod wedi darparu'r holl fathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a godiwyd ymlaen llaw, ac eithrio hyfforddiant mewn sgiliau llythrennedd a defnyddio rhifau.

Roedd cysylltiad rhwng yr amser roedd sefydliad wedi'i sefydlu â'r tebygolrwydd o ddarparu rhyw ffurfiau ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Er enghraifft:

- roedd y rhai hynny a sefydlwyd 10 mlynedd neu fwy yn ôl yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant mewn sgiliau llythrennedd (25% yn erbyn 15% neu lai)
- roedd y rhai hynny a sefydlwyd am lai na blwyddyn yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn ymwneud yn benodol â swydd (15%) na'u cymheiriaid a sefydliad dros 2 flynedd, dros 4 blynedd a thros 10 mlynedd (2% neu lai).

Yn rhyfeddol, efallai, roedd y mathau canlynol o hyfforddiant i ffwrdd o'r

gwaith yn fwy amlwg ymhlith cwmnïau a welodd *ostyngiad* mewn trosiant ariannol yn ystod y 12 mis blaenorol, na'r rhai a welodd gynydd:

- cymorth cyntaf (52% o'i gymharu â 40%)
- sgiliau rheoli (50% yn erbyn 35%)
- sgiliau gweithio mewn tîm (38% yn erbyn 28%)
- sgiliau datrys problemau (34% yn erbyn 24%)

Yn y tabl canlynol ceir trosolwg o'r mathau o hyfforddiant o ran lle y'u cyflwynwyd, naill ai yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith. Fel y sylwyd 2005, at ei gilydd roedd hyfforddiant yn fwy tebygol o fod wedi ei gyflwyno yn y gwaith.

Tabl 9: Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf

Sylfaen: Yr holl ymatebwyr a ddarparodd fath penodol o hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf	Cyfanswm y rhai a ddarparodd hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	Cyfanswm y rhai a ddarparodd hyfforddiant yn y gwaith
Heb eu pwysoli	1,237	1,440
Wedi'u pwysoli	1,088	1,327
	%	%
Sgiliau technegol/ymarferol eraill	49	68
Sgiliau rheoli	39	43
Sgiliau cyfathrebu	29	52
Sgiliau gweithio mewn tîm	31	55
Sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG	33	53
Sgiliau trin cwsmeriaid	26	55
Sgiliau datrys problemau	27	48
Defnyddio rhifau	21	36
Sgiliau TG proffesiynol	24	25
Iechyd a diogelwch	51	76
Sgiliau llythrennedd	19	24
Cymorth cyntaf	43	47
Hylenid/hylenid bwyd	4	5
CGC	4	4
Gofal/amddiffyn plant	4	3

Nodyn: Cwestiwn amlymateb. Dangosir ymatebion cyffredinol 3% neu fwy. Ni ddangosir 'Ddim yn gwybod' nac 'Arall'.

3.3.2 Mathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl galwedigaeth

Unwaith eto, er mwyn cael darlun mwy cyflawn o natur hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, gofynnwyd yn yr arolwg pa alwedigaethau a dderbyniodd mathau gwahanol o hyfforddiant ym mhob safle.

Oherwydd cyfyngiadau ar hyd yr holiadur, cyfunwyd pob categori o alwedigaeth ar bob safle ac yna dewiswyd ar hap ddwy alwedigaeth i'r ymatebwr roi ei sylwadau arnynt. Ceir canlyniadau'r cwestiynau hyn yn isadrannau (A i G), a ganlyn.

A) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer rheolwyr ac uwch swyddogion yn y 12 mis diwethaf

Fel hyfforddiant yn y gwaith, y math o hyfforddiant a grybwyllwyd amlaf oedd iechyd a diogelwch (37%). Roedd mathau eraill o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a grybwyllwyd gan 20% neu fwy yn cynnwys:

- sgiliau rheoli (27%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (24%)
- cymorth cyntaf (26%)
- sgiliau gweithio mewn tîm (20%)
- Roedd maint sefydliad yn dylanwadu ar y tebygolrwydd o gynnig rhai mathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Er enghraifft, fel y patrwm a welwyd yn yr hyfforddiant yn y gwaith, roedd sefydliadau a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr yn fwy tebygol na sefydliadau llai o fod wedi darparu'r hyfforddiant canlynol i Reolwyr ac Uwch Swyddogion:
 - sgiliau rheoli (70% yn erbyn 43% neu lai)
 - sgiliau gweithio mewn tîm (55% yn erbyn 30% neu lai)
 - sgiliau datrys problemau (45% yn erbyn 24% neu lai)
 - sgiliau cyfathrebu (43% yn erbyn 25% neu lai)
 - sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (40% yn erbyn 17% neu lai)
 - sgiliau TG proffesiynol (31% yn erbyn 11% neu lai)

B) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau proffesiynol yn y 12 mis diwethaf

Y mathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd amlaf a grybwyllwyd gan dros dri o bob deg sefydliad oedd:

- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (38%)
- iechyd a diogelwch (34%)
- Oherwydd meintiau bychan y sylfeini, nid oedd modd gwneud dadansoddiad pellach yn ôl is-grŵp.

C) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau proffesiynol cysylltiol yn y 12 mis diwethaf

Dywedodd tua thraean o sefydliadau (31%) a ddarparodd hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a chanddynt weithwyr proffesiynol cysylltiol ar y safle eu bod heb ddarparu unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer y grŵp hwn.

Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd amlaf ar gyfer y grŵp staff hwn (a grybwyllwyd gan 20% neu fwy) oedd:

- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (43%)
- iechyd a diogelwch (30%)
- cymorth cyntaf (21%)
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (20%)
- sgiliau cyfathrebu (20%)

Roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach o lawer i wahaniaethau rhwng isgrwpiau i fod yn ystadegol arwyddocaol a thrwy hynny yn cyfyngu ar unrhyw ddadansoddi pellach.

D) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol yn y 12 mis diwethaf

Dywedodd pedwar o bob deg sefydliad (40%) a ddarparodd hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a chanddynt weithwyr gweinyddol ac ysgrifenyddol eu bod heb ddarparu unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'r grŵp hwn.

Roedd y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd amlaf ar gyfer y grŵp staff hwn (a grybwyllwyd gan 20% neu fwy) yn cynnwys:

- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (23%)
- iechyd a diogelwch (21%)

Roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach o lawer i wahaniaethau rhwng isgrwpiau i fod yn ystadegol arwyddocaol a thrwy hynny yn cyfyngu ar unrhyw ddadansoddi pellach.

E) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau crefftau medrus yn y 12 mis diwethaf

Roedd tri o bob deg sefydliad (30%) a ddarparodd hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a oedd yn cyflogi staff crefftau medrus heb ddarparu unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer ygrŵp hwn. Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd amlaf ar gyfer galwedigaethau crefftau medrus oedd:

- iechyd a diogelwch (38%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (32%)
- cymorth cyntaf (21%)

Roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach o lawer i wahaniaethau rhwng isgrwpiau

i fod yn ystadegol arwyddocaol a thrwy hynny yn cyfyngu ar unrhyw ddadansoddi pellach.

F) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer galwedigaethau gwasanaeth yn y 12 mis diwethaf

Galwedigaethau gwasanaethau personol

Fel hyfforddiant yn y gwaith, roedd hyfforddiant gorfodol yn nodweddiadol o hyfforddiant ar gyfer galwedigaethau gwasanaethau personol (crybwyllodd 49% iechyd a diogelwch, tra chrybwyllodd 61% cymorth cyntaf, sgiliau ymarferol a sgiliau meddal fel gweithio mewn tîm 27% a sgiliau cyfathrebu 23%).

Galwedigaethau gwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid

Yn ôl y disgwyl, ac yn unol â'r mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd roedd y mathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer galwedigaethau gwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid a grybwyllwyd amlaf yn cynnwys sgiliau trin cwsmeriaid (26%), sgiliau cyfathrebu (23%) a sgiliau gweithio mewn tîm (23%). Darparwyd hyfforddiant ar gyfer traean (33%) o'r grŵp hwn, tra chafodd un o bob pump (22%) hyfforddiant cymorth cyntaf.

Oherwydd meintiau bychan y sylfeini, ni allwyd gwneud dadansoddiad pellach yn ôl is-grŵp ar gyfer y ddwy alwedigaeth gwasanaeth fel ei gilydd.

G) Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd ar gyfer gweithwyr proses/offer/peiriannau a galwedigaethau elfennol yn y 12 mis diwethaf

Gweithwyr proses/offer/peiriannau

O'r sefydliadau a ddarparai hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a oedd yn cyflogi gweithwyr proses/offer/peiriannau, roedd tua phedwar o bob deg (39%) heb ddarparu unrhyw hyfforddiant o'r fath ar gyfer y grŵp staff hwn yn y 12 mis cyn yr arolwg.

Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd amlaf ar gyfer y grŵp hwn oedd:

- iechyd a diogelwch (41%)
- cymorth cyntaf (29%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (19%)

Galwedigaethau elfennol

Ni wnaeth pedwar o bob deg sefydliad (40%) a allai fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer y grŵp staff weithredu felly. Y mathau o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd amlaf oedd:

- iechyd a diogelwch (35%)
- cymorth cyntaf (27%)

Oherwydd meintiau bychan y sylfeini, ni allwyd gwneud dadansoddiad pellach yn ôl is-grŵp ar gyfer gweithwyr proses/offer/peiriannau a galwedigaethau elfennol fel ei gilydd.

3.3.3 Cymharu'r data: 2005 a 2006

Nid oedd cyfran y sefydliadau yn 2006 a oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn arwyddocaol wahanol i'r hyn a nodwyd yn 2005 (54% a 55% yn y drefn honno), ac fel yn achos hyfforddiant yn y gwaith, nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol ar lefel ranbarthol. Ar lefel sector, fodd bynnag, sylwyd ar y canlynol:

- roedd sefydliadau yn y sector cyfleustodau yn fwy tebygol o fod yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn 2006 nag yn 2005 (50% yn erbyn 41% yn y drefn honno).

O ran y mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd bu rhai newidiadau er 2005 fel a ganlyn:

- yn debyg i hyfforddi yn y gwaith, bu cynnydd yng nghyfran y sefydliadau a soniodd am ddarparu hyfforddiant iechyd a diogelwch (51% yn erbyn 19% yn 2005) a hyfforddiant cymorth cyntaf (43% yn erbyn 9% yn 2005), a sylwyd ar hyn ar draws yr holl ranbarthau, sectorau diwydiant a maint sefydliadau. Fodd bynnag, dylid nodi eto, yn 2006 roedd y mathau hyn o hyfforddiant yn cael eu crybwyll yn atebion posibl i'r ymatebwr yn hytrach na'u bod yn atebion heb brocio'r cof. Awgryma hyn eto fod arolwg 2005 wedi tan-gofnodi hyfforddiant mewn cymorth cyntaf ac iechyd a diogelwch
- yn nodedig, roedd cyfran y sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau TG proffesiynol i ffwrdd o'r gwaith wedi cynyddu ers cam blaenorol yr arolwg (24% yn erbyn 20% yn 2005)
- Mewn cyferbyniad, roedd cyfran y sefydliadau yn darparu'r mathau canlynol o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi gostwng rhwng 2005 a 2006:
 - sgiliau rheoli (39% yn erbyn 44% yn 2005)
 - sgiliau cyfathrebu (29% yn erbyn 35%)
 - sgiliau trin cwsmeriaid (26% yn erbyn 32% yn 2005)
 - sgiliau gweithio mewn tîm (31% yn erbyn 34% yn 2005)
 - sgiliau datrys problemau (27% yn erbyn 31% yn 2005)

Dangosodd dadansoddiad o'r math o hyfforddiant yn ôl rhanbarth a sector rai newidiadau arwyddocaol rhwng 2005 a 2006:

- yng ngogledd Cymru, bu gostyngiad yng nghyfran y sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau rheoli, ond bu cynnydd yn y gyfran yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (38% yn erbyn 31% yn 2005) ac mewn sgiliau TG proffesiynol (28% yn erbyn 15% yn 2005)
- yn ne-orllewin Cymru, roedd cyfran y sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG i gyd wedi gostwng
- yn ne-ddwyrain Cymru, roedd arwyddocaol lai o sefydliadau wedi darparu hyfforddiant mewn sgiliau rheoli, sgiliau cyfathrebu, sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG, sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau trin cwsmeriaid a sgiliau datrys problemau

- roedd y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn llai tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill, defnyddio rhifau a sgiliau TG proffesiynol yn 2006 o'i gymharu â chanlyniadau 2005.
- yn y sector gweithgynhyrchu/adeiladu, roedd llai o sefydliadau yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill ac mewn sgiliau rheoli yn 2006 o'i gymharu â 2005
- yn y sector cyfleustodau, roedd llai o sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau rheoli a sgiliau cyfathrebu. Fodd bynnag, roedd cyfran uwch yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau TG proffesiynol yn 2006 (16% yn erbyn 11% yn 2005)
- cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai – roedd cyfran is o sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau cyfathrebu, sgiliau gweithio mewn tîm, a sgiliau trin cwsmeriaid o'i gymharu â'r darlun yn 2005
- cyllid/gwasanaethau busnes – crybwyllodd cyfran is sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau datrys problemau a defnyddio rhifau yn 2006. Fodd bynnag, yn 2006, crybwyllodd cyfran uwch sgiliau TG proffesiynol (28% yn erbyn 22% yn 2005)
- roedd y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol o fod yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith mewn sgiliau TG proffesiynol (29% yn erbyn 24% yn 2005), ond yn llai tebygol o ddweud bod hyfforddiant mewn sgiliau rheoli a sgiliau cyfathrebu yn digwydd

Dangosodd dadansoddi yn ôl galwedigaeth rhai newidiadau arwyddocaol rhwng 2005 a 2006 (ni thrafodir newidiadau yn y gyfran yn darparu hyfforddiant mewn iechyd a diogelwch a hyfforddiant mewn cymorth cyntaf am y rhesymau a grybwyllwyd eisoes):

- roedd rheolwyr ac uwch swyddogion ychydig yn arwyddocaol lai tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau datrys problemau a defnyddio rhifau yn 2006 nag yn 2005. Mewn cyferbyniad, roedd galwedigaethau proffesiynol yn fwy tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant mewn sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (28% yn erbyn 19% yn 2005), sgiliau technegol ac ymarferol eraill (38% yn erbyn 30% yn 2005), a sgiliau TG proffesiynol (24% yn erbyn 16% yn 2005).
- roedd y darlun o ran galwedigaethau proffesiynol cysylltiol yn debyg i'r hyn yr oedd yn 2005, heb unrhyw newidiadau arwyddocaol ym mhatrwm y ddarpariaeth
- mewn galwedigaethau gweinyddol/ysgrifenyddol, bu gostyngiadau arwyddocaol yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau datrys problemau a sgiliau cyfathrebu
- yn achos galwedigaethau crefftau medrus, er i ostyngiad fod yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG a sgiliau cyfathrebu, bu cynnydd arwyddocaol yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau rheoli (11% yn erbyn 6% yn 2005)
- bu gostyngiad yn y gyfran mewn galwedigaethau gwasanaeth personol a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, ond bu cynnydd yn y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant mewn sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (26% yn erbyn 14% yn 2005) ac mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill (33% yn erbyn 16% yn 2005) ac mewn sgiliau rheoli (17% yn erbyn 12% yn 2005)

- fel yn achos hyfforddiant yn y gwaith, roedd y darlun ar gyfer galwedigaethau gwerthu/gwasanaethau cwsmeriaid yn debyg i hwnnw a welwyd yn 2005, er bod cyfran lai yn derbyn hyfforddiant mewn sgiliau datrys problemau yn 2006 nag yn 2005
- nid oedd braidd dim newid yn gyffredinol ar gyfer galwedigaethau gweithwyr proses/offer/peiriannau a galwedigaethau elfennol o ran patrwm darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith

3.4 Ffurf yr hyfforddiant a ddarparwyd (2006 yn unig)

Yn 2006, ychwanegwyd cwestiwn er mwyn deall natur yr hyfforddiant a ddarparwyd. Gofynnwyd i sefydliadau nodi pa un o'r pedwar datganiad oedd yn cyd-fynd agosaf â'u sefyllfa o ran yr hyfforddiant roeddent wedi'i ddarparu, naill ai yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis blaenorol. Dyma'r datganiadau:

- rydym ond wedi cyflwyno hyfforddiant sy'n ofynnol o dan y gyfraith (h.y. gorfodol)
- mae'r mwyafrif o'n hyfforddiant yn orfodol ond rydym wedi cyflwyno rhywfaint o hyfforddiant ychwanegol i fodloni anghenion ein busnes
- gyrrir mwyafrif ein hyfforddiant gan angen busnes ond rydym yn cyflwyno hyfforddiant gorfodol yn ôl yr angen
- gyrrir ein holl hyfforddiant gan anghenion busnes (h.y. nid oes ei angen o dan y gyfraith)

Yr ymateb mwyaf cyffredin oedd bod hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes, a chyflwynir hyfforddiant gorfodol yn ôl yr angen (39%), a'r ateb croes i hynny oedd nesaf: mwyafrif yr hyfforddiant yn orfodol gyda hyfforddiant ychwanegol yn dibynnu ar angen busnes (33%).

Dywedodd tua un o bob pum sefydliad (19%) bod eu hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes, tra i 7% yn unig ddweud bod eu holl hyfforddiant yn orfodol.

Dangosodd dadansoddi pellach y patrymau canlynol yn y data:

- roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud bod mwyafrif eu hyfforddiant yn orfodol, ond cyflwynwyd rhywfaint o hyfforddiant er mwyn bodloni anghenion busnes (40% yn erbyn 31% neu lai mewn manau eraill)
- yn ôl sector diwydiant, roedd sefydliadau gweinyddiaeth gyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol na grwpiau diwydiant eraill o gytuno â'r datganiad bod mwyafrif yr hyfforddiant yn orfodol (43% yn erbyn 35% neu lai).
- Gwelwyd dau beth diddorol pan ddadansoddwyd o ran maint:
- roedd sefydliadau â 2-9 o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud bod hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes (22% yn erbyn 14% neu lai). Adlewyrchwyd hyn yn y dadansoddi yn ôl y math o sefydliad; roedd sefydliadau un safle yn fwy tebygol o ddweud bod eu hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes (23% yn erbyn 16% neu lai ar gyfer mathau eraill o sefydliadau)
- roedd sefydliadau â 100 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud y cyflwynir mwyafrif eu hyfforddiant ar sail angen busnes, ac y darperir hyfforddiant gorfodol yn ôl yr angen (57% yn erbyn 46% neu lai)

- dangosodd dadansoddi perchnogaeth sefydliadau bod sefydliadau â'u perchnogaeth yng Nghymru yn arwyddocaol fwy tebygol na sefydliadau eraill o ddweud bod eu hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes (25% yn erbyn 17% neu lai).
- nid oedd newidiadau mewn trosiant/cyllideb ariannol neu nifer y gweithwyr yn dangos unrhyw batrymau clir o ran ffactorau a oedd yn sbarduno hyfforddiant.

3.5 Mathau o hyfforddiant a gynllunnir ar gyfer y flwyddyn nesaf

Gofynnwyd i'r holl sefydliadau pa hyfforddiant roedd y sefydliad yn bwriadu ei ddarparu i'w gweithwyr yn y flwyddyn nesaf. Nid oedd tua un o bob chwech(15%) yn bwriadu darparu hyfforddiant o unrhyw fath yn y 12 mis nesaf. Roedd hyn yn fwy tebygol o ddigwydd ymhlith y sefydliadau lleiaf â 2-9 o weithwyr (19% yn erbyn 5% neu lai ymhlith sefydliadau mwy).

Y mathau o hyfforddiant a grybwyllwyd amlaf (gan bedwar o bob deg neu fwy) oedd:

- iechyd a diogelwch (54%)
- cymorth cyntaf (44%)
- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (40%)

Dangosodd dadansoddi pellach o'r data y canlynol:

- roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol na'r rhai hynny mewn ardaloedd eraill o fod yn cynllunio i ddarparu'r mathau canlynol o hyfforddiant ar gyfer eu staff:
- iechyd a diogelwch (61% yn erbyn 53% neu lai yn ne-ddwyrain Cymru a'r Canolbarth)
- sgiliau gweithio mewn tîm (44% yn erbyn 36% neu lai)
- roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol o fod yn cynllunio i ddarparu mwyafrif o'r mathau o hyfforddiant a grybwyllwyd amlaf na sefydliadau yn y sector preifat
- roedd sefydliadau â 100 neu fwy o weithwyr hefyd yn fwy tebygol na'u cymheiriaid llai o fod yn cynllunio i ddarparu mwyafrif o'r mathau o hyfforddiant a grybwyllwyd amlaf, ac eithrio hyfforddiant iechyd a diogelwch. Mae hyn yn cysylltu â'r pwynt blaenorol gan fod gorgyffwrdd rhwng y sector cyhoeddus a sefydliadau mawr a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr.

Roedd sefydliadau lle bu cynnydd mewn trosiant ariannol yn y 12 mis blaenorol yn arwyddocaol fwy tebygol o fod yn bwriadu darparu'r mathau canlynol o hyfforddiant yn y flwyddyn nesaf na'r rhai hynny lle arhosodd eu trosiant yn yr unfan:

- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (46% yn erbyn 35%)
- sgiliau cyfathrebu (34% yn erbyn 27%)
- sgiliau rheoli (36% yn erbyn 26%)
- sgiliau TG proffesiynol (24% yn erbyn 17%)

Roedd sefydliadau a ddywedodd am gynnydd yn nifer y gweithwyr yn fwy tebygol o fod yn bwriadu darparu'r mathau canlynol o gyrsiau hyfforddi yn y flwyddyn nesaf (o'u cymharu â'r rhai hynny lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr):

- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (51% yn erbyn 38%)
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (44% yn erbyn 31%)
- sgiliau rheoli (46% yn erbyn 35%)
- sgiliau cyfathrebu (43% yn erbyn 29%)
- sgiliau TG proffesiynol (27% yn erbyn 17%)

Yn ôl y disgwyl, roedd sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol yn unig at ei gilydd yn llai tebygol o fod yn bwriadu cynnig y cyrsiau hyfforddi a grybwyllwyd uchod yn ystod y flwyddyn nesaf, o'i gymharu â chwmnïau a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant angen busnes.

Lle cafwyd cyngor gan y Brif Swyddfa yn ymwneud â hyfforddiant, roedd sefydliadau yn dueddol o fod yn fwy tebygol o fwriadu cynnig y cyrsiau hyfforddi canlynol yn ystod y flwyddyn nesaf (o'i gymharu â'r rhai hynny na chafodd gyngor o'r fath):

- sgiliau technegol ac ymarferol eraill (56% yn erbyn 39%)
- sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG (52% yn erbyn 38%)

3.5.1 Cymharu'r data: 2005 a 2006

Roedd cynnydd bychan o ran y gyfran o sefydliadau a oedd yn cynllunio hyfforddiant (85% yn 2006 o'i gymharu â 83% yn 2005), sy'n ddatblygiad cadarnhaol. Roedd rhai gwahaniaethau nodedig hefyd yn y mathau o hyfforddiant a oedd ar y gweill ar gyfer y flwyddyn nesaf. Fel y gwelwyd gyda'r hyfforddiant a gyflwynwyd yn y 12 mis blaenorol, roedd cyflogwyr yn llawer mwy tebygol o grybwyll hyfforddiant iechyd a diogelwch a hyfforddiant cymorth cyntaf fel rhywbeth y cynlluniwyd ar eu cyfer y flwyddyn nesaf yn 2006 nag yn 2005. Fodd bynnag, y rheswm am y newid amlwg hwn oedd y ffaith i ymatebwyr gael eu hatgoffa o'r dewisiadau hyn yn ail gam yr arolwg (a oedd yn wahanol i'r ffordd y gofynnwyd y cwestiwn yn 2005). Felly, nid ydym wedi trafod y gwahaniaethau yn y canrannau o ran adrodd am hyfforddiant iechyd a diogelwch a chymorth cyntaf o'r naill gam i'r llall yn yr adroddiad hwn.

Am bob math arall o hyfforddiant yr atgoffwyd ymatebwyr amdanynt, roedd cyfran arwyddocaol lai o sefydliadau yn bwriadu'u cyflwyno yn ystod y 12 mis nesaf nag oedd wedi bwriadu'u cyflwyno yn 2005. Yr unig eithriadau oedd hyfforddiant TG proffesiynol a sgiliau llythrennedd y bwriadwyd eu cynnal gan gyfran debyg o sefydliadau o'r naill flwyddyn i'r llall.

- gwelir y patrwm hwn mewn sefydliadau â 2-9 o weithwyr. Fodd bynnag, roedd cyfran debyg o sefydliadau â 25 neu fwy o weithwyr yn bwriadu darparu hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau rheoli, sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG a defnyddio rhifau a oedd wedi bwriadu gwneud felly yn 2005.

Gan ystyried dadansoddiad yn ôl sector:

- yn amaethyddiaeth/cloddio/chwarela, roedd arwyddocaol lai o sefydliadau yn bwriadu darparu hyfforddiant rheoli yn y flwyddyn nesaf (10% yn erbyn 16% yn 2005)
- yn y sector gweithgynhyrchu/adeiladu, roedd cyfran lai o sefydliadau yn bwriadu darparu hyfforddiant sgiliau TG (15% yn erbyn 18% yn 2005)
- yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, roedd cyfran lai o sefydliadau yn bwriadu darparu hyfforddiant mewn sgiliau cyfathrebu (31% yn erbyn 41% yn 2005)
- yn y sector cyllid/gwasanaethau roedd llai o sefydliadau yn bwriadu darparu hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid (29% yn erbyn 39% yn 2005), sgiliau TG cyffredinol (41% yn erbyn 52% yn 2005), sgiliau datrys problemau (25% yn erbyn 36% yn 2005)
- mewn gweinyddiaeth gyhoeddus, roedd cyfran lai o sefydliadau yn bwriadu darparu hyfforddiant gweithio mewn tîm (50% yn erbyn 61% yn 2005)

3.6.1 Hyfforddiant yn y gwaith

Roedd dau o bob tri sefydliad (66%) wedi darparu rhyw fath o hyfforddiant yn y gwaith yn y 12 mis cyn yr arolwg, ac roedd hyn yn fwyaf tebygol o ddigwydd mewn sefydliadau a oedd:

- yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus
- yn cyflogi 10 neu fwy o weithwyr
- yn rhan o sefydliad amlsafle (ond nid prif swyddfa)
- yn cyflwyno cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a heb fod yn orfodol

Nid oedd cyfran y sefydliadau a oedd yn darparu hyfforddiant yn y gwaith wedi newid yn arwyddocaol er 2005 (67%), fodd bynnag, roedd y rhai hynny yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn fwy tebygol o fod yn darparu'r math hwn o hyfforddiant nag yn 2005 (35% o'i gymharu â 23%).

Y mathau o hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd amlaf oedd iechyd a diogelwch, sgiliau technegol ac ymarferol eraill, sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG. Roedd hyn yn wahanol mewn amryw ffyrdd i'r darlun a welwyd yn 2005; roedd cyfran lai yn cynnig hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau datrys problemau nag oedd yn digwydd yn 2005.

Newidiadau allweddol eraill o ran darparu hyfforddiant yn y gwaith oedd bod cyfran lai o sefydliadau yng nghanolbarth Cymru yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm, sgiliau cyfathrebu, sgiliau datrys problemau, sgiliau rheoli a defnyddio rhifau. Yn ne-orllewin Cymru, roedd cynnydd mewn hyfforddiant sgiliau rheoli ond gostyngiad o ran darparu hyfforddiant mewn sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG a sgiliau TG proffesiynol. Yng ngogledd a de-ddwyrain Cymru, nodwyd newidiadau o ran darparu sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG; bu cynnydd yn yr ail ranbarth ond gostyngiad yn y rhanbarth cyntaf a grybwyllwyd.

Yn ôl sector, nodwyd cynnydd mewn darparu hyfforddiant yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes (o ran sgiliau rheoli) ac yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus (defnyddio rhifau). Ar draws y sectorau eraill, y duedd oedd sefydlogrwydd neu gyfran is o sefydliadau yn darparu'r mathau gwahanol o hyfforddiant.

Yn ôl grŵp galwedigaethol, nodwyd cynnydd mewn darparu hyfforddiant fel a ganlyn: galwedigaethau proffesiynol cysylltiol (defnyddio rhifau); gweinyddol/ysgrifenyddol (sgiliau llythrennedd); crefftau medrus (sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau rheoli a sgiliau llythrennedd); galwedigaethau gwasanaethau personol (sgiliau technegol ac ymarferol eraill a defnyddio rhifau); gwerthu/gwasanaethau cwsmeriaid (sgiliau cyfathrebu); gweithwyr proses/offer/peiriannau (sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau trin cwsmeriaid).

3.6.2 Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith

Yn achos hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, roedd ychydig dros hanner y sefydliadau (54%) wedi darparu'r hyfforddiant hyn i'w haelodau staff, ac nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol rhwng hyn a chanlyniadau 2005 (pryd roedd 55% yn darparu'r math hwn o hyfforddiant). Nid oedd nemor ddim amrywiaeth o ran rhanbarth, ond roedd y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol na'r sectorau eraill o ddarparu'r math hwn o hyfforddiant, fel ag yr oedd sefydliadau a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr, a'r rhai hynny a oedd yn rhan o sefydliadau amlsafle neu yn brif swyddfa (yn hytrach na sefydliad un-safle). Yn debyg i hyfforddiant yn y gwaith, roedd sefydliadau lle bu cynnydd mewn trosiant neu nifer y gweithwyr yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf, fel ag yr oedd sefydliadau a oedd yn cynnig cymysgedd o gyrsiau hyfforddiant gorfodol a heb fod yn orfodol neu a oedd yn cael cyngor neu ymyrraeth o'u Prif Swyddfa.

O'i gymharu â 2005, yr oedd sefydliadau yn y sector cyfleustodau yn fwy tebygol o fod yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn 2006.

O ran y math o hyfforddiant a ddarparwyd, y math o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a ddarparwyd amlaf oedd iechyd a diogelwch ac fe'i ddarparwyd gan hanner y sefydliadau (51%). Fe'i ddilynwyd gan hyfforddiant mewn sgiliau technegol ac ymarferol eraill (49%), cymorth cyntaf (43%) a sgiliau rheoli (39%). Eto roedd hyn yn wahanol i'r darlun yn 2005; roedd cyfran uwch o sefydliadau yn cynnig hyfforddiant sgiliau TG proffesiynol³. Mewn cyferbyniad, roedd cyfran is yn cynnig hyfforddiant mewn sgiliau rheoli, sgiliau cyfathrebu, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau datrys problemau nag oedd yn digwydd yn 2005.

Nodwyd newidiadau eraill ar lefel ranbarthol; yng ngogledd Cymru roedd cyfran uwch o sefydliadau yn darparu hyfforddiant mewn sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG a sgiliau TG proffesiynol. Fesul sector, gwelwyd cynnydd

³ Ni allwn asesu a oedd newid yn y ganran a oedd yn cynnig hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf gan i'r wybodaeth gael ei chasglu mewn ffordd wahanol yn 2005.

mewn darparu hyfforddiant mewn sgiliau TG proffesiynol yn y sectorau cyfleustodau, cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus.

Yn ôl grwpiau galwedigaethol, nodwyd cynnydd mewn hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith mewn: galwedigaethau proffesiynol (sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG, sgiliau technegol ac ymarferol eraill a sgiliau TG proffesiynol); crefftau medrus (sgiliau rheoli); galwedigaethau gwasanaethau personol (sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG, sgiliau technegol ac ymarferol eraill a sgiliau rheoli).

Pan ofynnwyd i sefydliadau am y ffurf o hyfforddiant a gynigiwyd, dywedwyd yn amlaf fod hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes a chyflwynwyd hyfforddiant gorfodol fel y bo'r angen (cafwyd yr ymateb hwn gan 39%). Roedd traean (33%) yn mynegi safbwynt croes i hyn (h.y. roedd mwyafrif o'u hyfforddiant yn orfodol, â hyfforddiant ychwanegol yn dibynnu ar angen busnes). Roedd y datganiad hwn yn fwyaf tebygol o gael ei wneud gan y rhai hynny yng ngogledd Cymru a'r rhai hynny yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus.

O ran y mathau o hyfforddiant a gynlluniwyd ar gyfer y 12 mis nesaf, nid oedd tua un o bob chwech (15%) yn bwriadu cynllunio unrhyw hyfforddiant yn y flwyddyn nesaf hon, ac roedd hyn yn fwy tebygol o ddigwydd mewn sefydliadau â 2-9 o weithwyr. Yn gyffredinol bu gostyngiad bychan er 2005 yng nghyfran y sefydliadau *nad* oeddent yn bwriadu darparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith (17%), gan ddynodi newid cadarnhaol bychan ond arwyddocaol.

Y mathau o hyfforddiant a grybwyllwyd amlaf ar gyfer y flwyddyn i ddod oedd iechyd a diogelwch, cymorth cyntaf a sgiliau technegol ac ymarferol eraill.

4 Gweinyddu Hyfforddiant

4.1 Cyflwyniad

Archwiliodd yr arolwg nifer o faterion a oedd yn gysylltiedig â gweinyddu hyfforddiant yn y flwyddyn cyn y cyfweiliad. Y materion penodol a gymhwyswyd oedd:

- faint o arian a wariwyd ar hyfforddiant yn y flwyddyn flaenorol
- y newid yn lefel buddsoddiadau o'i gymharu â'r tair blynedd blaenorol
- dylanwad y brif swyddfa ar benderfyniadau ynghylch hyfforddiant
- unrhyw anawsterau a gafwyd wrth ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol yn y flwyddyn flaenorol
- y mathau o hyfforddiant y bu'n anodd eu bodloni gan ddarparwyr y tu allan i'r sefydliad
- canlyniadau'r anawsterau a gafwyd o ran dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol

4.2 Canran y trosiant/cyllideb ariannol a wariwyd ar hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf

4.2.1 Canfyddiadau am 2006

Gofynnwyd i sefydliadau a oedd yn darparu naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith pa ganran o'u trosiant/cyllideb ariannol yr amcangyfrifir eu bod wedi ei wario ar hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf. Dywedodd dau ar bymtheg y cant nad oeddent wedi gwario dim o'u trosiant/cyllideb ariannol ar hyfforddiant, dywedodd mwy na hanner o sefydliadau eu bod wedi gwario 1-5 y cant, tra honnodd un o bob pedwar ar ddeg sefydliad (7%) eu bod wedi gwario 6-10 y cant. Nid oedd ychydig o dan un o bob pump (19%) yn gwybod pa ganran a wariwyd ar hyfforddiant.

Nid oedd canran arwyddocaol uwch o sefydliadau yn y sector cyhoeddus (25%) yn gwybod pa ganran o'u trosiant/cyllideb ariannol a wariwyd ar hyfforddiant o'i gymharu â'r sector preifat (17%). Ar y llaw arall, roedd cyfran y sefydliadau preifat na wariodd ddim ar eu hyfforddiant (19%) yn arwyddocaol uwch na'r hyn a nodwyd ymhlith sefydliadau'r sector cyhoeddus (11%).

Roedd cyfran y sefydliadau a oedd yn gwario 1-10 y cant o'u trosiant/cyllideb ariannol ar hyfforddiant yn debyg yn fras ar draws y sectorau diwydiant.

Yn ôl y disgwyl, roedd sefydliadau lle bu gostyngiad mewn trosiant ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf yn arwyddocaol fwy tebygol o fod heb wario *dim* o'u cyllideb ariannol ar hyfforddiant yn ystod yr un cyfnod (24%), o'i gymharu â'r rhai hynny a welodd gynnydd yn eu trosiant (16%).

Gwelwyd patrwm tebyg o ran nifer y gweithwyr; ni wariodd 22% o sefydliadau lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr ddim ar hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf o'i gymharu â 9% o gwmnïau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr. Fodd bynnag, mae'n ddiddorol nodi bod 20% o gwmnïau lle na fu newid yn nifer y gweithwyr heb wario dim o'u cyllideb ariannol ar hyfforddiant yn y flwyddyn flaenorol.

O ran y math o hyfforddiant a gyflwynwyd, roedd sefydliadau a oedd yn cynnig naill ai hyfforddiant gorfodol neu hyfforddiant yn cael ei yrru gan anghenion busnes yn arwyddocaol fwy tebygol o heb fod wedi gwario unrhyw arian o gwbl ar hyfforddiant yn y flwyddyn flaenorol (44% a 25% yn y drefn honno), o'i gymharu â 11-12% yn unig o'r rhai hynny a gynigiodd gymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant yn cael ei yrru gan anghenion busnes.

Ymddangosai fod rheolaeth y Brif Swyddfa ar gyllidebau hyfforddiant yn cael effaith negyddol ar wariant hyfforddiant, gyda 13% o sefydliadau lle rheolir y gwariant felly heb fod wedi gwario unrhyw arian ar hyfforddiant y llynedd, o'i gymharu â 5% o'r rhai hynny heb unrhyw gyfyngiadau o'r fath.

4.2.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

Nid oedd newid yng nghyfran y sefydliadau a oedd yn buddsoddi mewn hyfforddiant (h.y. o'r naill flwyddyn i'r llall, nid oedd cyfran y sefydliadau a

ddywedodd nad oeddent wedi gwario *dim* o'u trosiant/cyllideb ariannol yn arwyddocaol).

Gwelwyd yr unig newid arwyddocaol yn lefel buddsoddi ar lefel sampl cyflawn yn yr haen 1-5 y cant; roedd 55% o sefydliadau wedi buddsoddi'r gyfran hon o'u trosiant/cyllideb ariannol yn 2006 o'i gymharu â 47% yn 2005.

Gwelwyd y cynnydd hwn yn yr holl ranbarthau ac eithrio de-orllewin Cymru. Roedd y cynnydd yn amlwg yng ngogledd Cymru, lle roedd 57% o sefydliadau yn buddsoddi 1-5 y cant o'u trosiant/cyllideb ariannol mewn hyfforddiant o'i gymharu â 44% yn 2005. Yn gyfatebol, dywedodd cyfran arwyddocaol lai nad oeddent yn buddsoddi 'dim' o'u trosiant mewn hyfforddiant (10% yn erbyn 14% yn 2005), er bod cyfran is yn buddsoddi 6-10 y cant o'u trosiant (5% o'i gymharu â 9% yn 2005).

Yn ôl sector, gwelwyd symudiadau arwyddocaol ar gyfer y canlynol:

- yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus, roedd cyfran arwyddocaol lai yn buddsoddi 'dim' o'u trosiant ariannol mewn hyfforddiant (8% o'i gymharu ag 11% yn 2005), ac roedd cyfran uwch yn buddsoddi 1-5 y cant o'u cyllideb ariannol (39% yn 2005 yn erbyn 54% yn 2006)
- yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, nid oedd y gyfran a oedd yn buddsoddi 'dim' o'u cyllideb wedi newid yn arwyddocaol o'r naill flwyddyn i'r llall, ac er bod buddsoddi wedi cynyddu ar lefel 1-5 y cant (50% o'i gymharu â 41% yn 2005), at ei gilydd roedd y gyfran a oedd yn buddsoddi 6-10 y cant neu fwy, sef 11 y cant wedi gostwng.
- yn y sector cyfleustodau, roedd cyfran arwyddocaol fwy o sefydliadau yn buddsoddi mewn hyfforddiant (dywedodd 19% yn 2006, nad oeddent wedi buddsoddi 'dim' o'u cyllideb o'i gymharu â 26% yn 2005). Yr unig newid arwyddocaol arall a sylwyd arno oedd o ran cyfran y sefydliadau a oedd yn buddsoddi 1-5 y cant o'u cyllideb (55% yn erbyn 46% yn 2005)

4.3 Newidiadau mewn buddsoddi mewn hyfforddiant dros y tair blynedd diwethaf

4.3.1 Canfyddiadau am 2006

Gofynnwyd i sefydliadau a oedd yn darparu naill ai hyfforddiant yn y gwaith neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, a oeddent yn buddsoddi mwy, llai neu tua'r un faint y pen ag yr oeddent dair blynedd yn ôl. Dywedodd deugain a dau y cant eu bod yn gwario tua'r un faint ag yr oeddent dair blynedd yn ôl. Ar y llaw arall, dywedodd 37% eu bod yn buddsoddi mwy, a dim ond 7% a ddywedodd eu bod yn gwario llai.

Yn arwyddocaol, roedd cyfran uwch yn y sectorau cyllid gwasanaethau busnes, gweinyddiaeth gyhoeddus a gweithgynhyrchu/adeiladu yn hawlio eu bod yn gwario mwy nag yr oeddent dair blynedd yn ôl (43%, 43% a 41%) a mwy nag yr oedd y sectorau cyfanwerthu/adwerthu/bwytai/gwestai a chyfleustodau (28% yr un).

Yn ôl maint y cyflogwr, roedd gwahaniaethau arwyddocaol yn y gyfran a oedd yn buddsoddi mwy o'u trosiant/cyllideb ariannol mewn hyfforddiant na thair blynedd yn ôl. Roedd y rhai hynny a oedd yn cyflogi 25-99 o weithwyr a 100 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud eu bod yn buddsoddi mwy mewn hyfforddiant (56% a 60% yn y drefn honno) na'r rhai hynny a oedd yn cyflogi 2-9 o weithwyr (32%) a 10-24 o weithwyr (42%). Roedd y ddau grŵp hyn yn arwyddocaol fwy tebygol o ddweud eu bod yn buddsoddi tua'r un faint o arian ag oeddent dair blynedd yn ôl (46% a 36% yn y drefn honno) na'r rhai hynny a oedd yn cyflogi 100 neu fwy o weithwyr (21%).

Yn ôl y disgwyl, roedd sefydliadau a oedd wedi adrodd am gynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol am y flwyddyn flaenorol, yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi buddsoddi mwy y pen mewn hyfforddiant na thair blynedd yn ôl (43%), o'i gymharu â'r rhai hynny a adroddodd am ostyngiad mewn trosiant (25%). Yn nodedig, roedd sefydliadau a oedd wedi adrodd am ostyngiad mewn trosiant yr un mor debygol o fod wedi buddsoddi'r un faint mewn hyfforddiant yn ystod y tair blynedd diwethaf â'r rhai hynny lle arhosodd eu trosiant yn yr unfan (49% a 47% yn y drefn honno).

Roedd yr un patrwm yn wir am newidiadau yn nifer y gweithwyr, er enghraifft, roedd sefydliadau a adroddodd am gynnydd yn nifer y gweithwyr yn y 12 mis blaenorol yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi buddsoddi mwy mewn hyfforddiant yn ystod y tair blynedd diwethaf (51% yn erbyn 32% o'r rhai hynny lle naill ai bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr neu na fu newid yn nifer y gweithwyr).

O ran y mathau o hyfforddiant a gyflwynwyd, roedd sefydliadau a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant heb fod yn orfodol yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi buddsoddi mwy mewn hyfforddiant (42% yr un) o'i gymharu â'r rhai hynny a gynigiai hyfforddiant gorfodol yn unig (23%), a'r rhai hynny a gynigiai hyfforddiant anghenion busnes yn unig (26%).

4.3.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

Roedd gwahaniaethau rhanbarthol yn amlwg o ran newidiadau yn lefelau buddsoddi dros gyfnod o dair blynedd pan gymharwyd data 2005 â data 2006, fel a ganlyn:

- roedd sefydliadau yng nghanolbarth Cymru a de-orllewin Cymru yn fwy tebygol o sôn am lefelau uwch o fuddsoddi yn 2006 nag yn 2005 (canolbarth Cymru 37% yn erbyn 28% yn 2005; de-orllewin Cymru 37% yn erbyn 30% yn 2005)
- roedd y canlyniad o lefelau tebyg o fuddsoddi yn cael ei grybwyll gan fwyfwy o sefydliadau ym mhob rhanbarth ac eithrio de-orllewin Cymru.
- yn ôl maint y sefydliad, roedd y rhai hynny a chanddynt 2-9 o weithwyr a 10-24 o weithwyr yn fwy tebygol o ddweud yn 2006 bod y lefelau buddsoddi tua'r un faint ag oeddent dair blynedd yn ôl nag oeddent yn 2005 (46% yn erbyn 37% a 36% yn erbyn 31% yn y drefn honno).

4.4 Dylanwad prif swyddfa sefydliadau amlsafle ar benderfyniadau ynghylch hyfforddiant

Holwyd sefydliadau a ystyriwyd eu bod yn is-swyddfeydd sefydliadau amlsafle (h.y. nid prif swyddfeydd) am swyddogaeth eu prif swyddfa o ran trefnu neu gyflenwi hyfforddiant i staff ar y safle penodol hwnnw. Roedd y graddau lle roedd y brif swyddfa yn dylanwadu ar hyfforddiant yn amrywio o fod yn uchel i fod yn isel o ran ymyrraeth a chafodd ymatebwyr y dewisiadau canlynol (caniatwyd iddynt ddewis pa nifer bynnag a oedd yn gymwys i'r safle hwnnw):

- mae'r brif swyddfa yn rheoli gwerth y gyllideb hyfforddi sydd ar gael
- maent yn paratoi rhestr ddethol o ddarparwyr hyfforddiant ac yn argymhell i ni eu defnyddio
- maent yn paratoi rhestr ddethol o ddarparwyr hyfforddiant mae'n rhaid i ni eu defnyddio
- maent yn rhoi cyngor ar ba ddarparwyr/cyflenwyr sydd ar gael yn lleol
- maent yn rhoi cyngor ar fathau newydd o hyfforddiant sy'n cael eu cynnig

Y dulliau mwyaf cyffredin o ddylanwadu ar hyfforddiant ategol oedd trwy gyllidebau. Roedd tua dwy o bob tair is-swyddfa (67%) yn honni bod eu prif swyddfa yn rheoli faint o gyllid hyfforddiant oedd ar gael. Yn ôl sector, roedd is-swyddfeydd yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes a'r sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai yn dangos bod lefel uwch o reolaeth ar y gyllideb hyfforddiant gan brif swyddfeydd (76% a 73% yn y drefn honno) nag oedd hi yn y sector gweithgynhyrchu/adeiladu.

Dywedodd ychydig dros draean (36%) o is-sefydliadau eu bod yn cael rhestr ddethol o gyflenwyr hyfforddiant roedd yn rhaid iddynt eu defnyddio. Roedd is-swyddfeydd yng ngogledd Cymru a de-orllewin Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o orfod defnyddio rhestr ddethol o gyflenwyr (45% a 44% yn y drefn honno), nag is-sefydliadau yn ne-ddwyrain Cymru (30%) a chanolbarth Cymru (17%). At ei gilydd, roedd is-swyddfeydd yn y sector cyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol o gael eu cyfyngu i gadw at y rhestr ddethol (48%) nag is-swyddfeydd yn y sector preifat (33%). Er hynny, cyfyngwyd mwy ar ddewis is-swyddfeydd yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai o ran cyflenwyr hyfforddiant (51%) na'r rhai hynny mewn unrhyw sector arall.

Roedd tua dau o bob pump (42%) yn profi ymagwedd lai gorfodol lle roedd eu prif swyddfa yn paratoi rhestr o gyflenwyr hyfforddiant yr *argymhellwyd* eu defnyddio. Unwaith eto, roedd yr ymagwedd hon yn arwyddocaol lai amlwg yng nghanolbarth Cymru (23%) nag yn y de-orllewin (49%) a'r gogledd (45%).

Ar y pegwn lleiaf gorfodol, dywedodd tri o bob pump (61%) is-swyddfa bod eu prif swyddfa yn rhoi cyngor ar fathau newydd o hyfforddiant a oedd yn cael ei gynnis. Gweinyddiaeth gyhoeddus (70%), cyllid/gwasanaethau busnes eraill (61%) a chyfanwerthu/adwerthu/bwytai/gwestai (61%) oedd y sectorau mwyaf tebygol o gael cyngor o'r fath oddi wrth eu prif swyddfa.

Rhodddwyd cyngor ar ba hyfforddiant/cyflenwyr oedd ar gael yn lleol i ychydig dros ddwy o bob pump is-swyddfa (43%). Nid oedd yr amrywiadau yn ôl rhanbarth a sector yn arwyddocaol.

Dyweddodd tua un o bob chwech (15%) nad oedd un o'r dewisiadau yn gymwys iddynt hwy. Roedd hyn yn cynnwys is-swyddfeydd lle na chafwyd unrhyw gyngor neu arweiniad gan eu prif swyddfa ynglŷn â threfnu neu gyflenwi hyfforddiant, ond roedd hefyd yn cynnwys y rhai hynny lle byddai'r brif swyddfa wedi ymyrryd mewn ffordd wahanol i'r hyn a nodwyd yn y cwestiwn.

Yn ôl y disgwyl, lle mae Prif Swyddfa yn rheoli gwariant hyfforddi, roedd sefydliadau yn fwy tebygol o fod yn fwy cysylltiedig â'u Prif Swyddfa ynghylch agweddau eraill ar drefnu a chyflenwi hyfforddiant o'i gymharu â'r rhai hynny nad oedd unrhyw reolaeth ar eu cyllideb o Brif Swyddfa, fel a ganlyn:

- Roedd y Brif Swyddfa yn paratoi rhestr o gyflenwyr ac yn argymhell ein bod yn eu defnyddio (49% yn erbyn 26%)
- Roedd y Brif Swyddfa yn paratoi rhestr o gyflenwyr roedd yn rhaid eu defnyddio (47% yn erbyn 13%)
- Roedd y Brif Swyddfa yn rhoi cyngor ar ba gyflenwyr oedd ar gael yn lleol (51% yn erbyn 26%)
- Roedd y brif Swyddfa yn rhoi cyngor ar fathau newydd o hyfforddiant a oedd yn cael eu cynnig (69% yn erbyn 46%)

4.5 Anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol

4.5.1 Canfyddiadau am 2006

Gofynnwyd i'r holl ymatebwyr a oeddent wedi cael unrhyw anhawster yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol i fodloni eu hanghenion. Roedd un o bob deg sefydliad (10%) wedi dod ar draws yr anhawster hwn, tra dywedodd tri o bob pedwar (74%) na chawsant anhawster o'r fath. Dywedodd 16% ychwanegol nad oeddent wedi cynllunio unrhyw hyfforddiant yn y flwyddyn flaenorol a oedd angen darparwr hyfforddiant allanol i'w gyflwyno.

Yr oedd cydberthynas rhwng cael anhawster i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol a nifer y gweithwyr yn y sefydliad. Er enghraifft, ymhlith y rhai hynny â 10 neu fwy o weithwyr, roedd tua un o bob chwech (16%) wedi cael y broblem hon, ond roedd y ffigur wedi disgyn i 11% ymhlith sefydliadau yn cyflogi 25-99 o weithwyr, 12% â chanddynt 10-24 o weithwyr, a 9% o sefydliadau â chanddynt 2-9 o weithwyr. Yn wir, roedd sefydliadau llai yn llai tebygol o fod angen arnynt ddefnyddio asiantaeth neu ddarparwr allanol; hawliodd tua un o bob pump (19%) nad oeddent wedi cynllunio unrhyw hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf, yn arwyddocaol uwch na'r 5% o sefydliadau yn cyflogi 10-24 o weithwyr, 3% a oedd yn cyflogi 25-99 o weithwyr ac 1% yn cyflogi 100 neu fwy o weithwyr.

Yn ôl sector, roedd gweinyddiaeth gyhoeddus, cyllid/gwasanaethau busnes a gweithgynhyrchu /adeiladu yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi wynebu anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr priodol (14%, 12% a 12% yn y drefn honno), nag yr oedd hi mewn sefydliadau yn y sectorau cyfleustodau (4%) a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (5%).

Roedd safleoedd prif swyddfeydd yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi dod ar draws y broblem hon (16%) na sefydliadau amlsafle (7%).

Gofynnwyd i'r lleiafrif o sefydliadau (10%) a oedd wedi cael peth anhawster yn y flwyddyn ddiwethaf i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol pa fath o hyfforddiant roeddent wedi ei chael hi'n anodd ei fodloni. Yr anawsterau a grybwyllwyd amlaf oedd rhai yn ymwneud â darparu hyfforddiant yn lleol (16%), hyfforddiant am y pris iawn/diffyg ariannu ar gyfer hyfforddiant yn gyffredinol (13%), hyfforddiant yn ymwneud â swydd/penodol (10%) a hyfforddiant TG/cyfrifiaduraeth (9%).

Nid oedd dadansoddi cadarn yn ôl is-grŵp yn bosibl oherwydd meintiau bychan y sylfeini.

Gofynnwyd i'r un ymatebwyr beth ddigwyddodd o ganlyniad i'w hanawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol. Y tri phrif ganlyniad oedd:

- dywedodd tua thraean (32%) iddynt beidio ag ymgymryd â'r math hwnnw o hyfforddiant
- dywedodd chwarter (25%) eu bod wedi ceisio darparwr hyfforddiant arall y tu allan i'r ardal
- crybwyllodd tua un o bob pump (18%) eu bod wedi rheoli a gweinyddu'r hyfforddiant yn fewnol.

Eto roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach i ddadansoddi unrhyw wahaniaethau is-grŵp ar draws y gwahanol ranbarthau, sectorau a meintiau cyflogwyr.

4.5.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

O gymharu'r data o'r naill flwyddyn i'r llall ceir darlun cadarnhaol ar y cyfan; roedd sefydliadau yn fwy tebygol o ddweud nad oeddent wedi cael unrhyw anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol (74% yn erbyn 68% yn 2005), ac yn *llai* tebygol o ddweud nad oeddent wedi cynllunio unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis cyn yr arolwg (16% yn erbyn 22% yn 2005).

Yn ôl maint, roedd y newidiadau mwyaf trawiadol ymhlith sefydliadau â chanddynt 2-9 o weithwyr. Roedd y grŵp hwn yn llai tebygol o ddweud nad oedd wedi cynllunio hyfforddiant nag oeddent yn y flwyddyn flaenorol (19% yn erbyn 27% yn 2005), ac yn fwy tebygol o ddweud nad oeddent wedi cael unrhyw anhawster i gael darparwr addas (72% yn erbyn 64% yn 2005).

Dangosodd dadansoddi pellach fod amryw o'r sectorau diwydiant wedi gwella o ran eu sefyllfa fel a ganlyn:

- amaethyddiaeth/cloddio/chwarela – bu gostyngiad yn nifer y sefydliadau nad oedd wedi cynllunio hyfforddiant (31% yn erbyn 48% yn 2005) a

chynnydd yn y gyfran nad oedd wedi cael unrhyw anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddi (60% yn erbyn 47% yn 2005)

- cyfleustodau – sylwyd bod gostyngiad yng nghyfran sefydliadau nad oedd wedi cynllunio hyfforddiant (22% yn erbyn 30% yn 2005) a chynnydd yn y gyfran nad oedd wedi cael unrhyw anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant (73% yn erbyn 64% yn 2005)
- cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai – eto, bu gostyngiad yng nghyfran y sefydliadau nad oedd wedi cynllunio hyfforddiant (19% yn erbyn 29% yn 2005) a chynnydd yn y gyfran nad oedd wedi cael unrhyw anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant (76% yn erbyn 65% yn 2005).

O ran y mathau o hyfforddiant a oedd yn anodd eu trefnu, roedd rhai mathau (er enghraifft, hyfforddiant yn ymwneud yn benodol â swydd, iechyd a diogelwch, cymorth cyntaf) wedi'u crybwyll yr un mor aml yn 2006 ag oeddent yn 2005. Fodd bynnag, roedd rhai gwahaniaethau nodedig ym mhroffil cyffredinol y rhai a grybwyllwyd, fel a ganlyn:

- roedd hyfforddiant lleol yn fater pwysicach yn 2006 nag oedd yn 2005 (crybwyllwyd hyn gan 16% yn 2006 o'i gymharu â 4% yn 2005)
- yn yr un modd, crybwyllwyd hyfforddiant am y pris iawn/diffyg ariannu ar gyfer hyfforddiant gan 13% yn 2006, ond 4% yn unig yn 2005

O ran eu hymatebion i anawsterau, crybwyllodd cyfran lai o sefydliadau yn 2006 y canlyniad 'ni wnaethant ymgymryd â'r math hwnnw o hyfforddiant' (32% yn erbyn 43% yn 2005).

4.6 Crynodeb

Ni fu llawer o newid ar lefel gyffredinol o'r naill flwyddyn i'r llall o ran lefelau buddsoddi mewn hyfforddiant a'r anawsterau a gafwyd i ddod o hyd i ddarparwyr hyfforddiant priodol. Fodd bynnag, gwelwyd rhai newidiadau cadarnhaol a chrynohoir y manylion isod:

4.6.1 Buddsoddi mewn hyfforddiant

Roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol na'r rhai hynny yn y sector preifat o fod yn buddsoddi mewn hyfforddiant yn 2006. Yn ôl y sector diwydiant, y sefydliadau hynny yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus a chyllid/ gwasanaethau busnes (92% a 89% yn y drefn honno) oedd yn fwyaf tebygol o fuddsoddi mewn hyfforddiant; roedd hyn yn adlewyrchu'r darlun a welwyd yn 2005.

Nid oedd cyfran y sefydliadau a oedd yn buddsoddi mewn hyfforddiant wedi newid (h.y. o'r naill flwyddyn i'r llall, nid oedd y newid yng nghyfran y sefydliadau a ddywedodd nad oeddent wedi gwario *dim* o'u trosiant/cyllideb ariannol ar hyfforddiant yn arwyddocaol). Gwelwyd yr unig newid arwyddocaol yn y lefel buddsoddi ar lefel sampl gyfan yn yr haen 1-5 y cant; buddsoddodd

55% o sefydliadau y gyfran hon o'u trosiant/cyllideb ariannol yn 2006 o'i gymharu â 47% yn 2005.

Roedd sefydliadau lle bu gostyngiad yn eu trosiant ariannol neu yn nifer y gweithwyr yn ystod y 12 mis diwethaf yn fwy tebygol o fod heb wario unrhyw arian ar hyfforddiant yn ystod yr un cyfnod na sefydliadau lle bu cynnydd mewn trosiant ariannol neu yn nifer y gweithwyr. Roedd sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol neu hyfforddiant anghenion busnes yn unig hefyd yn fwy tebygol o fod heb wario unrhyw arian ar hyfforddiant yn ystod yr un cyfnod o'u cymharu â sefydliadau a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant anghenion busnes. Yn yr un modd, roedd sefydliadau a oedd yn gorfod ymdrin â chyfyngiadau'r brif Swyddfa ar gyllideb hefyd yn fwy tebygol o fod heb wario unrhyw arian ar hyfforddiant na sefydliadau heb unrhyw gyfyngiadau o'r math hwnnw.

Wrth gymharu â'r tair blynedd blaenorol, dywedodd ychydig dros draean o sefydliadau (37%) eu bod wedi codi'u gwariant y pen ar hyfforddiant, tra roedd pedwar o bob deg (42%) yn gwario tua'r un faint. Y sectorau a oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi cynyddu'u gwariant oedd cyllid/gwasanaethau busnes, gweinyddiaeth gyhoeddus a gweithgynhyrchu/adeiladu (43%, 43% a 41% yn y drefn honno). Yn ogystal, roedd y sefydliadau mwy (a chanddynt 25 neu fwy o weithwyr) yn fwy tebygol o grybwyll cynnydd yn eu gwariant ar hyfforddiant.

Roedd sefydliadau lle bu cynnydd yn eu trosiant ariannol neu yn nifer y gweithwyr yn y 12 mis blaenorol yn fwy tebygol o fod wedi cynyddu'u gwariant y pen ar hyfforddiant yn y tair blynedd diwethaf o'u cymharu â'r rhai hynny lle bu gostyngiad.

4.6.2 Dylanwad y prif swyddfa ar hyfforddiant

Er mwyn cael golwg ar y broses o wneud penderfyniadau, yn 2006, gofynnwyd i sefydliadau o nodwyd fel is-swyydfeydd sefydliadau amlsafle i ba raddau roedd eu prif swyddfa'n dylanwadu ar benderfyniadau ynghylch hyfforddiant (ni ofynnwyd y cwestiwn hwn yn 2005). Y berthynas a grybwyllwyd amlaf oedd bod y brif swyddfa yn rheoli maint y gyllideb hyfforddiant (crybwyllodd 67% hyn), a'r nesaf oedd bod y brif swyddfa yn cynnig cyngor ar fathau newydd o hyfforddiant a oedd yn cael eu cynnig (61%). Tua thraean yn unig o sefydliadau (36%) a ddywedodd bod y brif swyddfa yn cymryd ymagwedd ragnodol lwyr ac yn darparu rhestr o gyflenwyr hyfforddiant oedd yn *rhaid* eu defnyddio. At ei gilydd, roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol na'u cymheiriaid yn y sector preifat o fod wedi gorfod defnyddio cyflenwyr o restr a baratowyd gan y brif swyddfa (48% yn erbyn 33%).

Lle roedd Prif Swyydfeydd yn rheoli cyllideb hyfforddiant sefydliad, nid oedd yn annisgwyl gweld bod Prif Swyydfeydd yn ymwneud mwy â holl agweddau cyflenwi/trefnu cyrsiau hyfforddiant, fel paratoi rhestr o gyflenwyr i'w defnyddio, rhoi cyngor ar gyflenwyr lleol a rhoi cyngor ar fathau newydd o hyfforddiant a oedd yn cael eu cynnig.

4.6.3 Anawsterau a gafwyd i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant

At ei gilydd nid oedd llawer o newid i'r sefyllfa a oedd sefydliadau wedi cael anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol. Felly roedd un o bob deg sefydliad (10%) wedi cael anawsterau i geisio dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol allanol (o'i gymharu â 9% yn 2005). Fodd bynnag, yn arwyddocaol, dywedodd mwy o sefydliadau *nad* oeddent wedi cael unrhyw anawsterau i ddod o hyd i'r darparwr hyfforddiant iawn (74% yn erbyn 68% yn 2005). Ar y llaw arall, nid oedd 16% o sefydliadau wedi cynllunio unrhyw hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf (o'i gymharu â 22% yn 2005).

Roed sefydliadau mwy, yn fwy tebygol o ddweud am anawsterau na'u cymheiriaid llai. Er enghraifft, adroddodd 16% o'r sefydliadau hynny a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr am anawsterau, yn arwyddocaol uwch na'r 9% o'r rhai hynny a chanddynt 2-9 o weithwyr. Mewn cyferbyniad, roedd y rhai hynny a chanddynt 2-9 o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol na sefydliadau mwy o ddweud nad oeddent wedi cynllunio hyfforddiant - 19% yn erbyn 5% neu lai (roedd yn galonogol bod cyfran y sefydliadau a chanddynt 2-9 o weithwyr a ddywedodd nad oeddent wedi cynllunio hyfforddiant yn y flwyddyn flaenorol wedi disgyn o 27% yn 2005).

Y mathau o hyfforddiant a grybwyllwyd amlaf eu bod yn cael trafferth i drefnu darparwr oedd:

- hyfforddiant lleol yn gyffredinol (16%; ac roedd hyn yn fwy o anhawster yng nghanolbarth Cymru nag yn y rhanbarthau eraill)
- hyfforddiant am y pris iawn/ diffyg ariannu ar gyfer hyfforddiant (13%)
- hyfforddiant yn ymwneud â swydd/penodol (10%; mwy o anhawster yn ne-orllewin Cymru nag mewn ardaloedd eraill)
- TG cyfrifiadureg (9%; anhawster arbennig i sefydliadau yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes a'r sefydliadau hynny yn ne-ddwyrain Cymru)

O'u cymharu â chanfyddiadau 2005, roedd yr anhawster o ddod o hyd i hyfforddiant yn lleol a dod o hyd i hyfforddiant am y pris iawn yn fwy amlwg yn 2006.

Yr ymatebion mwyaf cyffredin i anawsterau oedd peidio ag ymgymryd â'r hyfforddiant (crybwyllwyd hyn gan 32% o sefydliadau a oedd wedi cael anawsterau), i geisio am hyfforddiant y tu allan i'r ardal (crybwyllwyd hyn gan 25%), neu i reoli/gweinyddu'r hyfforddiant yn fewnol (crybwyllwyd hyn gan 18%).

Yn nodedig (ac unwaith eto'n galonogol), roedd cyfran y sefydliadau a benderfynodd beidio ag ymgymryd â hyfforddiant o ganlyniad i gael anawsterau wedi gostwng (o 43% yn 2005 i 32% yn 2006).

5 Cymorth Ariannol

5.1 Cyflwyniad

Ymchwiliodd yr arolwg i'r mathau gwahanol o gymorth ariannol yr oedd sefydliadau wedi'u cael ar gyfer hyfforddiant. Ymdriniwyd â'r materion canlynol:

- a oedd sefydliadau wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant a ffynonellau a natur y cymorth hwnnw
- y mathau o gymorth ariannol a gafwyd ar gyfer hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf

5.2 Cymorth ariannol a gafwyd ar gyfer hyfforddiant a ffynonellau a natur y cymorth hwnnw

Mae'r adran hon yn trafod cymorth ariannol a gafwyd ar gyfer unrhyw fathau o hyfforddiant a gyflwynodd sefydliadau yn y flwyddyn ddiwethaf. Roedd cymorth ariannol yma yn cynnwys unrhyw gyllid o'r tu allan i'r sefydliad, gan gynnwys nawdd, hyfforddiant dan gymhorthdal neu grantiau gan y llywodraeth a gyflwynwyd drwy un o asiantaethau'r llywodraeth. Dim ond i'r sefydliadau hynny a ddarparodd hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith y gofynnwyd y cwestiynau yn yr adran hon.

5.2.1 Canfyddiadau am 2006

Roedd tri o bob deg (29%) o sefydliadau wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant roeddent wedi'i gyflwyno yn y flwyddyn ddiwethaf. Nid oedd dau o bob tri (67%) wedi cael cymorth o'r fath (ac adroddodd 4% nad oeddent yn gwybod).

Roedd cydberthynas gref rhwng cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant a'r nifer o weithwyr ar y safle; roedd sefydliadau a oedd yn cyflogi 2-9 o weithwyr yn arwyddocaol lai tebygol o fod wedi cael unrhyw gymorth (25%) na rhai a oedd ganddynt 10-24 o weithwyr (34%). Ar y llaw arall, roedd y ddau categori hyn fel ei gilydd yn arwyddocaol lai tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol na sefydliadau a chanddynt naill ai 25-99 (46%) o weithwyr neu 100 neu fwy o weithwyr (49%).

Yn ôl rhanbarth, roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant (34%) na'r rhai hynny yn ne-ddwyrain Cymru (26%).

Roedd cael cymorth ariannol yn arwyddocaol uwch ymhlith sefydliadau yn y sector cyhoeddus (43%) a'r sector gwirfoddol, elusennol neu sefydliadau eraill (40%) nag oedd mewn sefydliadau yn y sector preifat (25%). Yn fwy penodol, roedd sefydliadau yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cael rhyw fath o gymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant (52%) na'r rhai hynny mewn unrhyw sector arall. Y sectorau hynny a oedd y lleiaf tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol oedd

cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (13%), cyfleustodau (17%) a chyllid/gwasanaethau busnes (19%), y cyfan ohonynt yn arwyddocaol is na gweithgynhyrchu/adeiladu (36%) ac amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (38%).

Roedd y sefydliadau hynny a oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (naill ai ar ei ben ei hun 36%, neu gyda hyfforddiant yn y gwaith 38%), yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant na'r rhai hynny a oedd yn cynnig hyfforddiant yn y gwaith yn unig (30%).

O ran twf, roedd sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant (38%, o'i gymharu â 23% o sefydliadau lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr, a 27% lle na fu newid).

Roedd cymorth ariannol yn fwy amlwg ymhlith sefydliadau a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant heb fod yn orfodol; cafwyd cymorth ariannol y llynedd gan tua thraean o'r rhai hynny a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant yn cael ei yrru gan anghenion busnes a hyfforddiant gorfodol, o'i gymharu â 22% o gwmnïau a oedd yn cynnig hyfforddiant anghenion busnes yn unig a 15% a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol yn unig.

5.2.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

At ei gilydd, nid oedd unrhyw wahaniaeth arwyddocaol yng nghyfran y sefydliadau a gafodd gymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant yn 2006 (29%) o'i gymharu â 2005 (27%).

Er hynny, dangosodd y sector gweinyddiaeth gyhoeddus gynnydd mewn cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant yn 2006 (52% o'i gymharu â 46% yn 2005). Roedd sefydliadau a chanddynt 25 neu fwy o weithwyr hefyd yn fwy tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol (47% o'i gymharu â 41% yn 2005).

5.3 Mathau o gymorth ariannol a gafwyd ar gyfer hyfforddiant yn y flwyddyn ddiwethaf

Gofynnwyd i sefydliadau a oedd wedi cael cymorth ariannol pa gymorth a gawsant yn ystod y flwyddyn ddiwethaf y gallent ddwyn i gof (cwestiwn ymateb agored oedd hwn a defnyddiwyd sylwadau gair am air i greu ffrâm cod ar gyfer y siart isod).

5.3.1 Canfyddiadau am 2006

Y tri math o gymorth ariannol mwyaf cyffredin a grybwyllwyd yn 2006 ar gyfer hyfforddiant oedd cymorth gan y Llywodraeth/cyngor (18%), cyllid neu grantiau o ffynonellau heb eu pennu (15%) a gan ELWa (14%).

Yn achos cyllid gan y Llywodraeth/cyngor, nid oedd unrhyw amrywiadau arwyddocaol yn ôl rhanbarth ac roedd y sylfeini yn rhy fach ar gyfer dadansoddi pellach.

Roedd y rhai hynny a gafodd gyllid a grantiau o ffynonellau heb eu pennu yn arwyddocaol fwy tebygol o fod yn ne-ddwyrain Cymru (19%) nag yng ngogledd Cymru (8%). Roedd meintiau'r sylfeini yn rhy fach ar gyfer dadansoddi pellach yn ôl is-grŵp.

Roedd perthynas rhwng maint sefydliad a chael cymorth gan ELWa; roedd sefydliadau a oedd yn cyflogi 100 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o grybwyll y ffynhonnell hon o gymorth (33%) na sefydliadau a oedd yn cyflogi 2-9 o weithwyr (9%) a 10-24 o weithwyr (19%). Yn yr un modd, roedd sefydliadau a oedd yn rhai un-safle yn arwyddocaol lai tebygol o fod wedi cael cymorth gan ELWa (10%) na naill ai prif swyddfeydd (22%) neu is-safleoedd nad oeddent yn brif swyddfeydd (20%).

Roedd ffynonellau eraill o gymorth ar gyfer hyfforddiant a grybwyllwyd gan 4% neu fwy o sefydliadau yn cynnwys:

- cael grant Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu a grybwyllwyd gan 9% ac yn ôl y disgwyl, roedd yn amlwg wedi'i gyfyngu i'r sector gweithgynhyrchu/adeiladu (56%).
- cyrsiau hyfforddi/hyfforddiant am ddim neu dan gymhorthdal 9% yn gyffredinol. Roedd hyn yn arwyddocaol uwch ymhlith sefydliadau preifat na sefydliadau cyhoeddus (12% yn erbyn 4%). Cofnodwyd hyn yn fwy aml ymhlith sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru (19%) nag yn ne-orllewin Cymru (6%). Yn yr un modd, roedd sefydliadau a oedd yn cyflogi 25-99 o weithwyr yn fwy tebygol o grybwyll y ffynhonnell hon o gymorth (16%) na sefydliadau a chanddynt 2-9 o weithwyr (7%) a'r rhai a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr (4%).
- crybwyllwyd cymorth/hyfforddiant oddi wrth Awdurdodau Addysg Lleol/Gwasanaethau Cymdeithasol/Awdurdodau Iechyd gan gyfanswm o 7%. Roedd y ffynhonnell hon o gymorth yn fwy amlwg mewn busnesau cyhoeddus na busnesau preifat (17% yn erbyn 4%), ac yn fwy penodol yn ôl sector diwydiant, fe'i crybwyllwyd gan 11% yn y sector gweinyddiaeth cyhoeddus a 7% yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, ond nis crybwyllwyd gan unrhyw sector arall.
- crybwyllodd 7% hyfforddiant/cyllid trwy goleg/prifysgol leol. Roedd y sefydliadau a oedd yn crybwyll y ffynhonnell hon o gymorth yn fwyaf tebygol o fod yn brif swyddfa (15%) ac yn fwy tebygol o fod ganddi 100 neu fwy o weithwyr (12%) na'r rhai â 10-24 o weithwyr (2%).
- soniodd 7% am gymorth/cyllid oddi wrth Lywodraeth Cynulliad Cymru. Tueddai'r cymorth hwn fod yn y sector cyhoeddus (17%) yn hytrach nag yn y sector preifat (4%).
- crybwyllwyd cymorth/cyllid oddi wrth y Cyngor Addysgu Cyffredinol gan 5%. Tueddai'r cymorth hwn gael ei grybwyll gan sefydliadau yn y sector cyhoeddus (18%) a'r rhai hynny a chanddynt un safle (8%). Awgrymwyd mai ysgolion a cholegau yn bennaf a oedd yn derbyn cyllid o'r fath.
- tueddai cael cyllid Ewropeaidd (crybwyllwyd gan gyfanswm o 4%) fod ymhlith sefydliadau mwy gan iddo gael ei grybwyll gan 16% o'r rhai hynny a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr. Roedd y rhai a oedd yn cael y math

hwn o gymorth yn fwy tebygol hefyd o fod yn brif swyddfeydd (9%) neu is-swyddfeydd (8%).

- Yn ôl trosiant ariannol, yr unig wahaniaeth arwyddocaol oedd:
- yng nghyllid y llywodraeth/cyngor (crybwyllodd 25% o sefydliadau lle na fu newid yn eu trosiant y math hwn o gymorth, o'i gymharu â 13% o'r rhai hynny a ddywedodd fod eu trosiant wedi cynyddu)

5.3.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

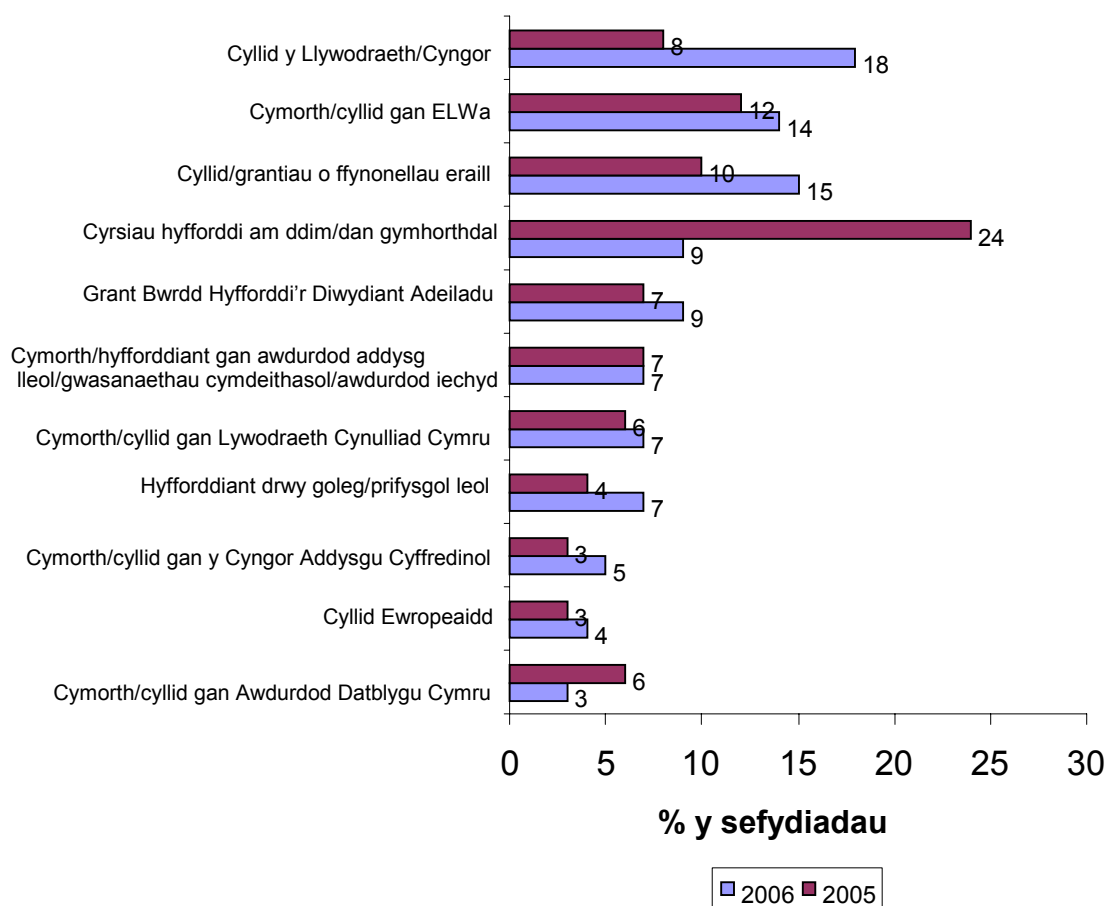
Roedd sefydliadau yn 2006 dipyn bach yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn cael cymorth ariannol/cyllid gan ELWa nag yn 2005 (12% yn 2005 i 14% yn 2006). Roedd cynnydd arwyddocaol yn nifer y sefydliadau yn ne-orllewin Cymru a oedd yn dweud eu bod wedi cael y cymorth/cyllid hwn (12% yn 2005 to 20% yn 2006) a gostyngiad yn nifer y sefydliadau yng ngogledd Cymru a grybwyllodd gael hyn (16% yn 2006 i 12% yn 2005). Yn ôl maint y sefydliad, roedd cynnydd arwyddocaol yn nifer y sefydliadau a chanddynt 10-24 o weithwyr a ddywedodd eu bod wedi cael cymorth/cyllid gan ELWa (10% yn 2005 i 19% yn 2006) a gostyngiad ymhlith nifer y sefydliadau a chanddynt 25 neu fwy o weithwyr (30% yn 2005 i 26% yn 2006). Roedd cynnydd arwyddocaol hefyd yn nifer y sefydliadau 'eraill' fel elusennau a sefydliadau yn y sector gwirfoddol yn dweud eu bod wedi cael y cymorth hwn (7% yn 2005 i 12% yn 2006).

Y prif wahaniaethau eraill rhwng 2005 a 2006 o ran cymorth ariannol oedd:

- cyllid y llywodraeth/cyngor – roedd cynnydd arwyddocaol yng nghyfran y sefydliadau yn crybwyll y math hwn o gymorth ariannol (o 8% yn 2005 i 18% yn 2006). Yn hyn, roedd cynnydd yn nifer sefydliadau yn y sector preifat (7% yn 2005 i 18% yn 2006) ac yn nifer y sefydliadau yn y sector elusennol a gwirfoddol (6% yn 2006 i 27% yn 2006) a ddywedodd eu bod wedi cael hwn. Roedd cynnydd arwyddocaol hefyd yn nifer y sefydliadau un-safle a ddywedodd eu bod wedi cael y cymorth hwn (7% yn 2005 i 20% yn 2006). Bu cynnydd arwyddocaol yn nifer y sefydliadau a ddywedodd eu bod wedi cael cyllid y llywodraeth/cyngor yng ngogledd Cymru (9% yn 2005 i 15% yn 2006), de-ddwyrain Cymru (7% i 21% yn 2006) ac yn ne-orllewin Cymru (9% yn 2006 i 18% yn 2006) ond nid oedd cynnydd arwyddocaol yng nghanolbarth Cymru (11% yn 2005 to 14% yn 2006).
- cyrsiau hyfforddi/am ddim/dan gymhorthdal - bu gostyngiad arwyddocaol rhwng 2005 a 2006 o ran crybwyll hyn (o 24% i 9% yn 2006). Roedd gostyngiad arwyddocaol yng ngogledd Cymru (22% yn 2005 i 10% yn 2006), de-ddwyrain Cymru (23% yn 2005 i 9% yn 2006) ac yn ne-orllewin Cymru (25% yn 2005 i 6% yn 2006) ond nid felly yng nghanolbarth Cymru (nid oedd y gostyngiad o 25% yn 2005 i 19% yn 2006 yn ystadegol arwyddocaol). Yn ôl maint sefydliadau, roedd gostyngiad arwyddocaol o 2005 i 2006 yn y sefydliadau hynny a chanddynt 2-9 o weithwyr (27% yn 2005 i 7% yn 2006) a'r rhai hynny a chanddynt 10-24 o weithwyr (23% yn 2005 i 12% yn 2006) a grybwyllodd eu bod wedi cael cymorth drwy gyrsiau hyfforddi/am ddim/dan gymhorthdal.

- rhai gwahaniaethau llai nodedig ond rhai arwyddocaol serch hynny oedd y cynnydd ymhlith y rhai hynny a ddywedodd eu bod yn cael cyllid o 'ffynonellau eraill' (wedi codi o 10% yn 2005 i 15% yn 2006), ac/neu yn cael hyfforddiant/cyllid drwy eu coleg/Prifysgol leol (4% yn 2005 i 7% yn 2006), ac yn cael cymorth/cyllid gan y Cyngor Addysgu Cyffredinol (3% yn 2005 i 5% yn 2006).
- bu gostyngiad yn y nifer a grybwyllodd cyllid/grantiau (heb bennu'r ffynhonnell) (i lawr o 9% i 2% yn 2006) a chymorth/cyllid gan Awdurdod Datblygu Cymru (6% yn 2005 i 3% yn 2006.)

Siart 10: Y gwahaniaethau mewn cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant



Sylfaen: Pawb a gafodd gymorth ariannol am unrhyw fathau o hyfforddiant a gyflwynont yn y flwyddyn ddiwethaf (2005: heb eu pwysoli 517, wedi'u pwysoli 442; 2006: heb eu pwysoli 553, wedi'u pwysoli 458). Cwestiwn amlymateb. Dangosir ymatebion o 4% neu fwy yn 2006. Ni ddangosir ymatebion 'Ddim yn gwybod'.

Crynodeb

Nid oedd nemor ddim newid o'r naill flwyddyn i'r llall o ran y canfyddiadau yn ymwneud â chymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant. Ymhlith sefydliadau a oedd wedi ymgymryd ag unrhyw fath o hyfforddiant naill yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn cyn yr arolwg, roedd tri o bob deg (29%) wedi cael rhyw fath o gymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant a gyflwynwyd, ac roedd hyn yn debyg i'r gyfran a gofnodwyd yn 2005 (27%).

Po fwyaf oedd maint y sefydliad, y mwyaf tebygol oedd o fod wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant, gyda hanner (49%) y sefydliadau hynny a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr yn dweud eu bod wedi cael cymorth ariannol o'i gymharu â chwarter (25%) o'r rhai hynny a chanddynt 2-9 o weithwyr. Roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol na sefydliadau yn y sector preifat (43% yn erbyn 25% yn y drefn honno). Yn fwy penodol yn ôl diwydiant, y sector gweinyddiaeth gyhoeddus oedd y mwyaf tebygol o fod wedi cael cymorth (52%).

Roedd sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr yn fwy tebygol o fod wedi cael rhyw fath o gymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant. Roedd cymorth ariannol o'r math hwn yn fwy amlwg ymhlith cwmnïau a oedd yn cynnig cymysgedd o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant heb fod yn orfodol.

Y prif fathau o gymorth (a grybwyllwyd gan dros un o bob deg sefydliad yn 2006) oedd:

- cyllid/grantiau o ffynonellau eraill (15%, o 10% yn 2005). Roedd hyn hefyd yn fwy cyffredin ymhlith sefydliadau lle bu gostyngiad mewn trosiant y llynedd na'r rheiny lle na fu newid yn eu trosiant.
- cymorth/cyllid gan ELWa (14%; cynnydd bach ar y gyfran a nodwyd yn 2005, 12%). Roedd y sefydliadau hynny a oedd yn cyflogi 100 neu fwy o weithwyr hefyd yn fwy tebygol o fod yn cael cyllid gan ELWa (33%) na sefydliadau llai a chanddynt 2-9 o weithwyr (9%) a 10-24 o weithwyr (19%).

6 Agweddau at hyfforddiant

6.1 Cyflwyniad

Holwyd cyflogwyr i ba raddau y cytunent â chyfres o ddatganiadau yn ymchwilio i agweddau tuag at hyfforddiant. Nodwyd graddau cytuno neu anghytuno ar raddfa bum pwynt, o gytuno'n gryf i anghytuno'n gryf.

Rhennir y bennod hon yn dair adran, a phob adran yn trafod agweddau tuag at thema wahanol o hyfforddiant ac fe restrir y datganiadau sy'n gysylltiedig â phob thema ar ddechrau pob adran.

6.2 Iaenoriaeth/darpariaeth hyfforddiant

Y datganiadau a ddefnyddiwyd i ymchwilio'r agwedd hon ar hyfforddi oedd:

- mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau
- mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff
- mae cost yn ffactor pwysig wrth benderfynu ynghylch hyfforddiant i'n staff
- dim llawer o newid yn ein sefydliad felly, ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant
- caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddi ei gwario ar hyfforddiant gorfodol
- nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym

6.2.1 Canfyddiadau am 2006

- Roedd mwyafrif llethol y cyflogwyr yn cytuno â'r datganiad 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (roedd 83% yn dueddol o gytuno neu gytuno'n gryf â'r datganiad hwn ac roedd chwarter (25%) yn unig yn cytuno â'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym'. Roedd ystyriaethau o ran cost ac amser yn rhai allweddol i fwyafrioddedd gweddol fawr o gyflogwyr wrth wneud penderfyniadau am hyfforddiant; roedd dau o bob tri (66%) yn meddwl bod cyfyngiadau amser yn ei gwneud hi'n anodd i drefnu hyfforddiant, tra roedd ymron i chwech o bob deg (58%) yn cytuno bod cost hyfforddiant yn ffactor bwysig wrth benderfynu a ddylid hyfforddi ai peidio.

Cytunai ychydig o dan hanner y cyflogwyr (45%) nad oedd llawer wedi newid yn eu sefydliad felly nid oedd llawer o angen am hyfforddiant ac eithrio hyfforddi staff newydd, ac ym mhedwar o bob deg sefydliad (40%) gwariwyd mwyafrif eu cyllideb ar hyfforddiant a oedd yn orfodol yn ôl y gyfraith.

Wrth edrych yn fanylach ar y gyfres o ddatganiadau, yn enwedig y rhai lle nodwyd 'cytuno'n gryf', sylwyd ar y canlynol:

- y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela oedd y mwyaf tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym' (24%). Roedd datganiadau eraill roedd y sector hwn yn debygol iawn o gytuno â hwy (er nad yn arwyddocaol fwy na sectorau eraill) yn cynnwys: 'dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (38%), 'mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff' (42%) ac 'mae cost yn ffactor pwysig wrth benderfynu ynghylch hyfforddiant i'n staff' (38%).
- roedd ymatebwyr yn y sector gweithgynhyrchu/adeiladu yn debygol iawn o gytuno â'r datganiadau (er nad yn arwyddocaol fwy na sectorau eraill) bod 'mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff' (41%), 'caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddiant ei gwario ar hyfforddiant gorfodol' (25%) a 'dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (38%). Mewn cyferbyniad â hyn, roedd nifer weddol isel yn cytuno â'r datganiad 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (cytunai 40% yn gryf iawn).
- yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai cafwyd lefelau cymharol uchel o ran cytuno â'r datganiadau: 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (50%) a 'dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (36%)
- roedd sefydliadau yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn gydradd (â chyllid/gwasanaethau busnes) gan mai nhw oedd y lleiaf tebygol i gytuno'n gryf â'r datganiad 'caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddiant ei gwario ar hyfforddiant gorfodol' (13%). Roedd y sector hwn hefyd yn arwyddocaol lai tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad 'dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (7%)
- roedd rhywfaint o debygrwydd rhwng cyllid/gwasanaethau busnes a'r sector gweinyddiaeth gyhoeddus o ran bod sefydliadau yn dangos lefel weddol isel o gytuno'n gryf â'r datganiadau 'dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (13%) a 'caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddiant ei gwario ar hyfforddiant gorfodol' (13%).
- er nad oeddent yn arwyddocaol wahanol i ganlyniadau rhanbarthau eraill, dangosodd sefydliadau yng ngogledd Cymru lefelau uchel o gytuno'n gryf â'r datganiad 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (51%). Mewn cyferbyniad, roedd sefydliadau yng nghanolbarth Cymru a de-orllewin Cymru yn debygol iawn o gytuno'n gryf â'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym' (16% a 15% yn y drefn honno) ond dangoswyd cytundeb lled isel â'r datganiad 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (37% a 41% yn y drefn honno)
- o ystyried maint sefydliadau, roedd y rhai hynny a chanddynt 2-9 o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â'r datganiad 'dim llawer o

newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (31%), o'i gymharu â 4% o sefydliadau a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr

- dangosodd cyflogwyr a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr hefyd lefel arwyddocaol is o gytuno'n gryf (na chyflogwyr â llai na 100 o weithwyr) â'r datganiad canlynol: 'mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff' (20% yn erbyn 34% neu fwy yn y categorïau gwahanol eraill)
- roedd sefydliadau a adroddodd am ostyngiad mewn trosiant ariannol yn fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad 'dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant' (35% yn erbyn 24% o gwmnïau lle bu cynnydd mewn trosiant). Roedd patrwm tebyg yn wir o ran newidiadau mewn nifer y gweithwyr (22% yn erbyn 14% lle bu cynnydd mewn nifer y gweithwyr). Nid yn annisgwyl, roedd sefydliadau a oedd yn darparu hyfforddiant gorfodol yn unig hefyd yn fwyaf tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn (58%, yn erbyn 42% neu lai o sefydliadau a oedd yn darparu hyfforddiant anghenion busnes a/neu gymysgedd o hyfforddiant gorfodol neu hyfforddiant heb fod yn orfodol)
- gwelwyd patrwm tebyg o ganlyniadau ar gyfer y datganiad 'caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddi ei gwario ar hyfforddiant gorfodol', er enghraifft, cytunodd 22% o sefydliadau â gostyngiad mewn trosiant yn gryf o'i gymharu â 15% a soniodd am gynnydd
- roedd sefydliadau a adroddodd am ostyngiad mewn trosiant ariannol yn y 12 mis blaenorol yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad, 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (53% yn erbyn 44% o'r rhai hynny lle bu cynnydd mewn trosiant neu na fu newid)
- roedd sefydliadau lle cafwyd ymyrraeth y Brif Swyddfa hefyd yn arwyddocaol fwy tebygol i gytuno'n gryf â'r datganiad hwn, 'mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (47% yn erbyn 33% o'r rhai hynny heb ymyrraeth o'r fath)
- roedd sefydliadau a soniodd am newidiadau yn nifer y gweithwyr (cynnydd neu ostyngiad), yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad, 'mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff', 39% yr un, o'i gymharu â 32% o'r rhai hynny lle na fu newid yn nifer y gweithwyr
- ymhlith y sefydliadau hynny lle bu cynnydd mewn trosiant ariannol, cytunodd 28% ohonynt â'r datganiad, 'mae cost yn ffactor pwysig wrth benderfynu ynghylch hyfforddiant i'n staff', o'i gymharu â 36% o sefydliadau lle bu gostyngiad mewn trosiant a 35% lle na fu fawr o newid. Roedd sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol neu hyfforddiant anghenion busnes yn unig hefyd yn fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad (59% a 37% yn y drefn honno), fel yr oedd y cwmnïau hynny heb ymyrraeth oddi wrth y Brif Swyddfa (28% yn erbyn 17% o'r rhai hynny lle cafwyd ymyrraeth)

Tabl 7: Blaenoriaeth/darpariaeth hyfforddiant yn ôl rhanbarth, sector a maint y sefydliad (grwpiau sy'n mynegi lefelau arwyddocaol uwch neu is o gytuno'n gryf na'r cyfartaledd)

	Arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf na'r cyfartaledd	Arwyddocaol lai tebygol o gytuno'n gryf na'r cyfartaledd
<ul style="list-style-type: none"> Mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau 	Rhanbarth: Gogledd Cymru	Rhanbarth: Canolbarth Cymru Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus Maint: 25-99 Maint 100+
Mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff^	Sector: amaethyddiaeth/cloddio /chwarela Sector: gweithgynhyrchu/adeiladu	Maint: 100+
Mae cost yn ffactor pwysig wrth benderfynu ynghylch hyfforddiant i'n staff	Sector: amaethyddiaeth/cloddio /chwarela	Sector: cyllid/gwasanaethau busnes Maint: 25-99 Maint: 100+
Dim llawer o newid yn ein sefydliad felly, ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant^	Sector: amaethyddiaeth/cloddio /chwarela Sector: gweithgynhyrchu/adeiladu Sector: cyfanwerthu/adwerthu/ gwestai/bwytai Maint: 2-9 o weithwyr	Rhanbarth: Gogledd Cymru Sector: cyllid/gwasanaethau busnes Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus Maint: 10-24 Maint: 25-99 Maint: 100+
Caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddi ei gwario ar hyfforddiant gorfodol	Sector: gweithgynhyrchu/adeiladu	Sector: cyllid/gwasanaethau busnes Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus Maint: 100+

Nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym [^]	Rhanbarth: Canolbarth Cymru	Rhanbarth: De-ddwyrain Cymru
	Rhanbarth: De-orllewin Cymru	Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus
	Sector: amaethyddiaeth/cloddio /chwarela	Maint: 10-24
	Sector: cyfanwerthu/adwerthu/ gwestai/bwytai	Maint: 25-99
	Maint: 2-9	Maint: 100+

Nodyn: Mae [^] yn dynodi datganiad negyddol, felly mae lefelau uwch o *anghytuno'n gryf* yn dangos canlyniad sy'n gymharol fwy cadarnhaol.

6.2.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

At ei gilydd, roedd symud bach i gyfeiriad cadarnhaol pan gymharwyd data 2005 a 2006, fel a ganlyn:

- cytunodd ychydig dros wyth o bob deg (83%) fod '**staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau**', cynnydd arwyddocaol ar 79% yn 2005.
- bu newid sylweddol iawn yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela, tra roedd 33% yn cytuno'n gryf â'r datganiad hwn yn 2005 cododd hyn i 44% yn 2006.
- roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn nodedig fwy tebygol o gytuno'n gryf yn 2006 nag yn 2005 (51% yn erbyn 45%)
- yn achos '**mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff**', roedd lefelau *anghytuno* fymryn yn uwch yn 2006 o'u cymharu â 2005 (26% yn erbyn 22% yn y drefn honno), gan ddangos newid cyffredinol i gyfeiriad cadarnhaol o ystyried mai datganiad negyddol yw hwn
- roedd newidiadau ar lefel rhanbarthol, gan fod lefelau o gytuno'n gryf wedi disgyn yng nghanolbarth Cymru o 44% yn 2005 i 33% yn 2006 ac yn de-ddwyrain Cymru o 39% yn 2005 i 34% yn 2006, gan ddynodi bod cyfyngiadau amser yn fwy o anhawster o'r naill flwyddyn i'r llall yn y rhanbarthau hyn.
- Yn ôl sector, roedd sefydliadau yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai a chyllid/gwasanaethau busnes yn llai tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn yn 2006 nag oeddent yn 2005 (39% a 35% yn 2005 i 33% a 30% yn 2006 yn y drefn honno). Fodd

bynag, roedd cynnydd o 2005 i 2006, yn nifer y sefydliadau yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus a oedd yn dueddol o gytuno â'r datganiad hwn (29% yn 2005 i 33% yn 2006).

- yn achos y datganiad '**dim llawer o newid yn ein sefydliad felly, ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant**', roedd lefelau *anghytuno* yn arwyddocaol uwch yn 2006 o'u cymharu â 2005 (52% yn erbyn 45% yn y drefn honno), sy'n dynodi newid cyffredinol i gyfeiriad cadarnhaol o ystyried mai datganiad negyddol yw hwn
- ailadroddwyd y patrwm hwn yn fras yn yr holl ranbarthau
- yn ôl sector, gwelwyd y patrwm hwn yn y sectorau cyfleustodau, cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus. Fodd bynnag, roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â'r datganiad, gan ddatgelu tuedd o deimlo fwyfwy nad oes llawer yn newid yn eu diwydiant
- ynglŷn â'r datganiad, '**caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddiant ei wario ar hyfforddiant gorfodol**', roedd lefelau anghytuno ychydig yn uwch yn 2006 o'u cymharu â 2005 (40% yn erbyn 36% yn y drefn honno)
- tra ailadroddwyd y patrwm hwn yn fras yng ngogledd Cymru a de-orllewin Cymru, roedd cyflogwyr yng nghanolbarth Cymru a de-ddwyrain Cymru at ei gilydd yn fwy tebygol o gytuno â'r datganiad yn gyffredinol
- yn ôl sector, dilynwyd y patrwm o anghytuno fwyfwy â'r datganiad yn y sectorau cyfleustodau, cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus. Fodd bynnag, yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela, gwelwyd lefelau cynyddol o gytuno'r â'r datganiad o'r naill flwyddyn i'r llall, gan ddynodi bod hyfforddiant gorfodol yn cymryd mwy o ran o'r gyllideb hyfforddiant yn y grŵp hwn
- o ystyried y datganiad '**nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym**', roedd gostyngiad bychan (ond arwyddocaol) yng nghyfran y sefydliadau a oedd yn cytuno'n gryf (11% yn 2006 yn erbyn 14% yn 2005) sy'n awgrymu bod ymagweddau yn symud yn gyffredinol i gyfeiriad cadarnhaol
- yn fras ailadroddwyd y duedd gyffredinol hon yng nghanolbarth Cymru a de-ddwyrain Cymru, heb unrhyw newidiadau arwyddocaol wedi denu'r sylw yn y rhanbarthau eraill
- yn ôl sector, roedd y rhai hynny yn y sectorau gweithgynhyrchu/adeiladu, cyfleustodau a gweinyddiaeth gyhoeddus yn dilyn y duedd o anghytuno llai â'r datganiad hwn (ni welwyd unrhyw newidiadau arwyddocaol yn y sectorau eraill)

6.3 Cynllunio hyfforddiant

Y datganiadau a oedd yn ymwneud â chynllunio hyfforddiant oedd:

- rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn

- rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol
- mae'n anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant
- tueddwn i gydweithio â darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain

Yn galonogol, cytunodd dros saith o bob deg sefydliad eu bod yn mynd ati i chwilio am gyngor neu wybodaeth am hyfforddiant a oedd yn berthnasol i'w diwydiant neu eu proffesiwn (80%) neu eu bod yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol yn rheolaidd (73%). Yn ogystal, roedd tua hanner (48%) yn cydweithio â darparwyr i ddatblygu rhaglenni hyfforddiant pwrpasol. Fodd bynnag, dywedodd chwech o bob deg (59%) ei bod hi'n anodd trefnu staff cyflenwi tra bod staff yn ymgymryd â hyfforddiant.

Dangosodd dadansoddi pellach o'r is-grwpiau lle bu lefelau cymharol uchel neu isel o gytuno'n gryf y canlynol:

- 'rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn'
- roedd sefydliadau yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad (64% o'i gymharu â 42% neu lai yn y sectorau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela, gweithgynhyrchu/adeiladu, cyfleustodau a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai)
- yn ôl trosiant, dim ond sefydliadau lle na newidiodd hyn yn y flwyddyn ddiwethaf y cafwyd barnau gwahanol, gyda 44% yn cytuno'n gryf, o'i gymharu â 50% o'r rhai hynny lle bu cynnydd mewn trosiant a 52% a soniodd am ostyngiad mewn trosiant
- roedd sefydliadau a ddywedodd am gynnydd yn nifer y gweithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad (58% yn erbyn 43% lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr)
- sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant anghenion busnes yn unig oedd y lleiaf tebygol o gytuno'n gryf (45%, o'i gymharu â 54% yr un o'r rhai hynny a oedd yn cynnig naill ai hyfforddiant gorfodol yn unig neu gymysgedd o hyfforddiant anghenion busnes a hyfforddiant gorfodol)
- roedd yn glir bod ymyrraeth y Brif Swyddfa yn dylanwadu ar hyn; cytunodd 50% o'r rhai hynny lle bu ymyrraeth o'r fath yn gryf, o'i gymharu â 38% lle nad oed unrhyw ymyrraeth gan y Brif Swyddfa
- 'rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol'
- dangosodd sefydliadau yng nghanolbarth Cymru a de-orllewin Cymru lefelau cymharol is o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn (37% a 36% yn y drefn honno o'i gymharu â 44% o sefydliadau yn ne-ddwyrain Cymru a 45% o sefydliadau yng nogledd Cymru)
- yn nodedig, roedd sefydliadau yn cyflogi 10 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad (o leiaf 51% o'i gymharu â 37% o'r rhai hynny a oedd yn cyflogi 2-9 o weithwyr)

- roedd sefydliadau lle roedd nifer y gweithwyr yn cynyddu hefyd yn fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn (47% o'i gymharu â 36% o'r rhai hynny lle roedd nifer y gweithwyr yn gostwng, a 40% o gwmnïau lle roedd nifer y gweithwyr heb newid o'r flwyddyn flaenorol)
- sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant anghenion busnes yn bennaf ynghyd â rhywfaint o hyfforddiant gorfodol, hyfforddiant gorfodol yn bennaf ynghyd â rhywfaint o hyfforddiant anghenion busnes a'r rhai hynny a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol yn unig oedd y mwyaf tebygol i gytuno'n gryf â'r datganiad (54% o'i gymharu â 45% o gwmnïau a oedd yn cynnig hyfforddiant anghenion busnes *yn unig*)
- roedd y sefydliadau hynny a oedd yn cael unrhyw ymyrraeth o'r Brif Swyddfa yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf (50% yn erbyn 38% o'r rhai hynny heb yr ymyrraeth hon)
- 'mae'n anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant'
- dangosodd y sector cyllid/gwasanaethau busnes lefelau arwyddocaol is o gytuno'n gryf â'r datganiad na'r sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus a chyfleustodau (31% o'i gymharu â 43% a 42% yn y drefn honno).
- roedd sefydliadau a chanddynt 2-9 o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol na'r rhai hynny a chanddynt 10-24 o weithwyr neu 100 neu fwy o weithwyr, o gytuno'n gryf bod trefnu staff cyflenwi yn anodd (40% yn erbyn 33% a 26% yn y drefn honno)
- roedd y sefydliadau a oedd yn fwyaf tebygol o gytuno'n gryf hefyd yn dueddol o beidio â chael unrhyw ymyrraeth gan y Brif Swyddfa (40% yn erbyn 27% o'r rhai hynny lle roedd rhyw ffurf o ymyrraeth gan y Brif Swyddfa)
- ar gyfer y datganiad **'tueddwn i gydweithio â darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain'**, nid oedd nemor ddim amrywiaeth arwyddocaol yn ôl rhanbarth, sector neu faint.
- yn nodedig, roedd sefydliadau lle bu gostyngiad mewn trosiant y llynedd yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn, 29% yn erbyn 20% o'r rhai hynny lle bu cynnydd mewn trosiant
- roedd tuedd i gael cysylltiad agosach â darparwyr hyfforddiant pan nad oedd y Brif Swyddfa yn rheoli'r gyllideb hyfforddiant (27% yn cytuno'n gryf yn erbyn 20% o'r rhai hynny lle nad oedd rheolaeth gan y Brif Swyddfa)
- roedd y gwrthwyneb yn wir o ran cyngor gan y Brif Swyddfa (cytunai 25% yn gryf, o'r rhai hynny a oedd yn cael cyngor o'i gymharu ag 16% o'r rhai hynny nad oeddent yn cael unrhyw gyngor)

Tabl 11: Trosolwg o gynllunio hyfforddiant yn ôl rhanbarth/sector a maint y sefydliad (grwpiau sy'n mynegi lefelau arwyddocaol uwch neu is o gytuno'n gryf na'r cyfartaledd)

	Arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf na'r cyfartaledd	Arwyddocaol lai tebygol o gytuno'n gryf na'r cyfartaledd
Rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn	Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus Maint: 25-99	Sector: amaethyddiaeth/cloddio/chwarela Sector: gweithgynhyrchu/adeiladu Sector: cyfleustodau
Rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol	Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus Maint: 10+	Sector: amaethyddiaeth/cloddio/chwarela Sector: gweithgynhyrchu/adeiladu Maint: 2-9
Mae'n anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant ^	Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus	Sector: cyllid/gwasanaethau busnes Maint: 10-24 Maint: 100+
Tueddwn i gydweithio â darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain	Sector: gweinyddiaeth gyhoeddus Maint: 25-99	Sector: cyllid/gwasanaethau busnes

Nodyn: Mae ^ yn dynodi datganiad negyddol, felly mae lefelau uwch o *anghytuno'n gryf* yn dangos canlyniad sy'n gymharol fwy cadarnhaol.

6.3.1 Cymharu'r data: 2005 a 2006

Ac eithrio'r datganiad yn ymwneud â cheisio cyngor neu wybodaeth, nid oedd unrhyw newid arwyddocaol o ran agwedd yn gyffredinol rhwng 2005 a 2006. Fodd bynnag, yr oedd rhai newidiadau arwyddocaol yn ôl is-grŵp fel a ganlyn:

- roedd mwy yn cytuno'n gryf â'r datganiad, 'rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn', cynnydd arwyddocaol, o 42% yn 2005 i 47% yn 2006
- sylwyd ar y duedd hon ar draws yr holl ranbarthau
- ailadroddwyd y patrwm hwn yn y sectorau cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus (ni welwyd unrhyw newidiadau arwyddocaol yn y sectorau eraill)
- nid oedd newid yn lefelau cytuno â'r datganiad *'rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol'* ar lefel gyffredinol ond nodwyd y gwahaniaethau canlynol yn ôl is-grŵp:
- yn ôl rhanbarth, roedd sefydliadau yn ne-ddwyrain a de-orllewin Cymru yn fwy tebygol o 'dueddu i gytuno' â'r datganiad yn 2006 nag yn 2005, tra yng ngogledd Cymru roedd symudiad bychan ond arwyddocaol tuag at anghytuno mwy
- sylwyd ar duedd gynyddol i gytuno â'r datganiad o'r naill flwyddyn i'r llall yn y sectorau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela, cyfleustodau a gweinyddiaeth gyhoeddus
- Eto, ni fu newid ar lefel gyffredinol o ran cytuno â'r datganiad, *'mae'n anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant'* ond nodwyd y gwahaniaethau canlynol yn ôl is-grŵp:
- roedd sefydliadau yn ne-ddwyrain a de-orllewin Cymru yn fwy tebygol o dueddu i anghytuno â'r datganiad hwn, gan ddangos tuedd gadarnhaol yn gyffredinol tuag at yr agwedd hon o hyfforddiant. Mewn cyferbyniad, roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru ychydig (ond yn arwyddocaol) fwy tebygol o gytuno â'r datganiad hwn gan ddangos bod trefnu staff cyflenwi yn anhawster cynyddol yn y rhanbarth hwn
- yn ôl sector, roedd lefelau uwch o anghytuno â'r datganiad i'w canfod mewn sefydliadau yn y sectorau cyfleustodau a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai sy'n awgrymu bod trefnu staff cyflenwi yn llai o anhawster yn 2006. Fodd bynnag, roedd y rhai hynny yn y sectorau gweithgynhyrchu/adeiladu a gweinyddiaeth gyhoeddus yn dueddol o ddangos mwy o gytuno neu lai o anghytuno â'r datganiad gan ddynodi bod trefnu staff cyflenwi yn fwy o anhawster yn 2006 nag yr oedd yn 2005

- arhosodd lefelau cytuno â'r datganiad, '*tueddwn i gydweithio â darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain*' yn eu hunfan ar lefel gyffredinol, ond nodwyd y gwahaniaethau canlynol yn ôl is-grŵp:
- yn ôl rhanbarth, roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn fwy tebygol o dueddu i gytuno â'r datganiad hwn, fodd bynnag, roedd y rhai hynny yng nghanolbarth a de-ddwyrain Cymru yn fwy tebygol o anghytuno â'r datganiad yn 2006 o'i gymharu â 2005
- yn ôl sector, tra bod y sectorau cyfleustodau a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai yn fwy tebygol o dueddu i gytuno â'r datganiad yn 2006 nag yn 2005, at ei gilydd roedd sefydliadau yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol o dueddu i anghytuno â'r datganiad

6.4 Y berthynas rhwng hyfforddi/buddsoddi a datblygu'r busnes

Ymchwiliodd cyfres bellach o ddatganiadau agwedd, lefelau cytuno neu anghytuno ynghylch yr effaith y cafodd y buddsoddiad mewn hyfforddi ar ddatblygiad y busnes. Y datganiadau oedd:

- mae hyfforddi sy'n arwain at gymwysterau yn cynyddu hyder staff
- rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn ein diwydiant/proffesiwn
- nid yw rhai o'n haelodau staff yn ystyried eu hunain yn addas i'w hyfforddi ac nid oes llawer y gallwn wneud ynghylch hynny
- ein staff yw ased mwyaf gwerthfawr y sefydliad hwn
- mae hyfforddi a datblygu ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol

6.4.1 Canfyddiadau am 2006

Y datganiad a gyrhaeddodd y nod uchaf o ran cytuno ag ef, bron yn unfrydol, oedd '**ein staff yw ased mwyaf gwerthfawr y sefydliad hwn**' gyda 96% yn cytuno â'r datganiad (80% yn cytuno'n gryf, 16% yn dueddol o gytuno).

- o ran rhanbarthau, roedd sefydliadau yng nghanolbarth Cymru yn dueddol o gael lefelau ychydig yn is o gytuno'n gryf (74%), yn arwyddocaol is na'r rhai hynny yn ne-ddwyrain Cymru (82%)
- roedd y sectorau lle cafwyd y lefelau uchaf o gytuno'n gryf yn cynnwys gweinyddiaeth gyhoeddus a chyllid/gwasanaethau busnes (88% ac 86% yn cytuno'n gryf yn y drefn honno). Mewn cyferbyniad, roedd lefelau arwyddocaol is o gytuno'n gryf ymhlith y sectorau gweithgynhyrchu/adeiladu ac amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (69% a 74% yn cytuno'n gryf yn y drefn honno)
- at ei gilydd, roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â'r datganiad na'u cymheiriaid yn y sector preifat (roedd

87% yn cytuno'n gryf â'r datganiad mewn cyferbyniad â 78% ymhlith sefydliadau yn y sector preifat)

- cafwyd barn debyg ymhlith sefydliadau a oedd wedi cael naill ai cynnydd neu ostyngiad yn nifer y gweithwyr (83% ac 84% yn y drefn honno yn cytuno'n gryf), tra roedd sefydliadau lle na fu newid yn nifer y gweithwyr yn llai tueddol o gytuno â'r datganiad (78%)

Cytunodd tua naw o bob deg (91%) o ymatebwyr eu bod yn **'weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn eu diwydiant/proffesiwn'**, gyda chwech o bob deg (61%) yn cytuno'n gryf.

- roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol o annog eu staff i ddysgu diweddaraf (78% yn cytuno'n gryf), na'u cymheiriaid yn y sector preifat (57%)
- adlewyrchwyd hyn yn y dadansoddi fesul sector, gyda'r sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r farn hon (79%) na'r rhai hynny yn unrhyw un o'r sectorau eraill (66% neu lai)
- roedd sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr yn fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad (66%), o'i gymharu â 56% o'r rhai hynny lle bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr
- sefydliadau a oedd yn cynnig hyfforddiant gorfodol yn unig oedd y lleiaf tebygol o gytuno'n gryf (47%), o'i gymharu â 63% neu fwy o'r rhai hynny a oedd yn cynnig naill ai hyfforddiant anghenion busnes yn unig neu gymysgedd o'r ddau
- roedd ymyrraeth gan y Brif Swyddfa yn cael effaith hefyd; cytunai 67% yn gryf, o'i gymharu â 57% o sefydliadau heb ymyrraeth o'r fath

At ei gilydd, cytunai 83% â'r farn **'mae hyfforddi sy'n arwain at gymwysterau yn cynyddu hyder staff'**, gydag ychydig dros hanner (51%) yn cytuno'n gryf.

- o ran gwahaniaethau rhanbarthol, roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â hyn (56%) na'r rhai hynny yng nghanolbarth Cymru (44%)
- unwaith eto, roedd y sector cyhoeddus yn fwy o blaid y farn hon na'r sector preifat (64% yn erbyn 47% yn y drefn honno yn cytuno'n gryf). Ategwyd hyn gan y dadansoddi yn ôl sector, lle roedd dau o bob tri ymatebwr gweinyddiaeth gyhoeddus (67%) yn cytuno'n gryf bod hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau yn cynyddu hyder staff, yn arwyddocaol fwy o'i gymharu â 52% neu lai a nodwyd yn y sectorau eraill
- roedd sefydliadau a oedd yn cyflogi 10 neu fwy o weithwyr yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â'r datganiad hwn (59% o'r rhai hynny a chanddynt 10-24 o weithwyr, 61% a chanddynt 25 neu fwy o weithwyr), na'r rhai hynny yn cyflogi 2-9 o weithwyr (48%)

- roedd sefydliadau lle bu cynnydd yn nifer y gweithwyr y llynedd yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad (59%) na'r rhai hynny lle bu gostyngiad yn y nifer (50%) neu lle na fu newid (48%)
- roedd y rhai hynny lle roedd y Brif Swyddfa yn ymyrryd yn fwy tebygol o gytuno'n gryf; 68% yn erbyn 47% o'r rhai hynny lle nad oedd ymyrraeth
- Un datganiad a wnaeth ennyn ymatebion tra gwahanol i'r datganiadau blaenorol oedd, '**nid yw rhai o'n haelodau staff yn ystyried eu hunain yn addas i'w hyfforddi ac nid oes llawer y gallwn wneud ynghylch hynny**'. Cytunodd ychydig o dan dri o bob deg (29%) â'r datganiad hwn, gydag un o bob deg yn cytuno'n gryf (11%).
- roedd sefydliadau yn y sector preifat yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â hyn (13%) na'r rhai hynny yn y sector cyhoeddus (5%). Roedd sectorau a oedd yn cytuno'n gryf â hyn yn cynnwys amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (17%), gweithgynhyrchu/adeiladu (15%), a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai (14%). Roedd hyn mewn cyferbyniad â lefelau is o gytuno'n gryf yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes (9%) a gweinyddiaeth gyhoeddus (5%).
- roedd y rhai hynny a soniodd am ostyngiad mewn trosiant ariannol yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â hyn (14%) o'i gymharu â 10% o'r rhai hynny lle bu cynnydd mewn trosiant. Roedd yr un patrwm yn wir am ostyngiad yn nifer y gweithwyr
- roedd diffyg ymyrraeth gan y Brif Swyddfa hefyd yn effeithio ar lefelau cytuno, gyda 14% o sefydliadau o'r fath yn cytuno'n gryf o'i gymharu â 7% lle nid oedd y Brif Swyddfa yn ymyrryd
- Gofynnwyd am sylwadau ymatebwyr yn y sector preifat yn unig am y datganiad '**mae hyfforddi a datblygu ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol**'. Cytunodd tuag wyth o bob deg (81%) o ymatebwyr yn y sector preifat â'r farn hon gyda 52% yn cytuno'n gryf.
- roedd sefydliadau yng ngogledd Cymru ac yn ne-ddwyrain Cymru yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r farn hon bod hyfforddiant yn gwella perfformiad cystadleuol (57% a 56%) na'r rhai hynny yn ne-orllewin Cymru a chanolbarth Cymru (46% a 45% yn y drefn honno).
- ymddengys bod cydberthynas rhwng cadw'n gystadleuol trwy hyfforddi staff a nifer y gweithwyr gan fod cytuno'n gryf yn cynyddu yn ôl nifer y gweithwyr. Felly, ychydig dan hanner (49%) o'r rhai hynny a oedd yn cyflogi 2-9 o weithwyr oedd yn cytuno'n gryf â'r farn, ond cododd hyn i 61% ymhlith y rhai hynny a oedd yn cyflogi 10-24 o weithwyr, 70% ymhlith y rhai hynny a oedd yn cyflogi 25-99 o weithwyr a 79% a chanddynt 100 neu fwy o weithwyr. Roedd y gwahaniaeth yn lefelau cytuno'n gryf rhwng y grŵp 100 neu fwy o weithwyr a'r grŵp 10-24 o weithwyr (79% a 61%) yn arwyddocaol
- roedd y sectorau a oedd leiaf tebygol o ystyried bod hyfforddiant staff yn hanfodol i fod yn gystadleuol yn cynnwys gweithgynhyrchu/adeiladu (41% yn cytuno'n gryf) ac amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (43%). Roedd y ffigurau hyn yn arwyddocaol is na'r rhai yn y sectorau cyllid/gwasanaethau

busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus (58% a 71% yn cytuno'n gryf yn y drefn honno)

- roedd sefydliadau lle bu naill ai cynnydd neu ostyngiad mewn trosiant ariannol yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn (56% a 58% yn y drefn honno), o'i gymharu â 46% o'r rhai hynny lle na fu newid yn y 12 mis blaenorol
- roedd sefydliadau a soniodd am gynnydd yn nifer y gweithwyr yn ystod yr un cyfnod yn fwyaf tebygol o gytuno'n gryf (62% yn erbyn 47% o'r rhai hynny lle cafwyd gostyngiad yn nifer y gweithwyr a 50% lle na fu newid)
- roedd sefydliadau a oedd yn cael unrhyw gyngor gan y Brif Swyddfa yn fwy tebygol hefyd o gytuno'n gryf; 78% yn erbyn 60% o'r rhai hynny na chawsant gyngor o'r fath

6.4.2 Cymharu'r data: 2005 a 2006

At ei gilydd, roedd newidiadau mân ond arwyddocaol rhwng 2005 a 2006 o ran lefelau cytuno â rhai o'r datganiadau yn ymwneud â hyfforddi/buddsoddi a datblygu'r busnes, fel y crynhowyd isod ynghyd ag unrhyw wahaniaethau yn ôl is-grŵp:

- Roedd chwech o bob deg (61%) yn cytuno'n gryf â'r datganiad 'rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn ein diwydiant/proffesiwn'. Roedd hyn yn debyg i'r ganran a nodwyd yn 2005 (60%) ond roedd cynnydd yn y duedd i gytuno (30% yn erbyn 26% yn 2005).
- yn ôl rhanbarth, sylwyd ar gynnydd arwyddocaol tebyg yng nghyfran y sefydliadau a oedd yn dueddol o gytuno â'r datganiad yng ngogledd Cymru a de-ddwyrain Cymru (yn y rhanbarthau eraill, nid oedd y cynnydd yn arwyddocaol).
- yn ôl sector, gwelwyd patrwm tebyg yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwyta. Yn ogystal roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf eu bod yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn eu proffesiwn (55% yn 2006 o'i gymharu â 46% yn 2005).
- Mewn cysylltiad â'r datganiad '**mae hyfforddi a datblygu ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol**' nid oedd newid arwyddocaol ar lefel gyffredinol, fodd bynnag, dangosodd dadansoddi yn ôl sector bod:
- sefydliadau yn y sectorau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela a chyfleustodau yn fwy tueddol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn yn 2006 nag oeddent yn 2005 (45% yn erbyn 36%)
- Nid oedd unrhyw newid arwyddocaol yn gyffredinol o ran lefelau cytuno â'r datganiad '**mae hyfforddi sy'n arwain at gymwysterau yn cynyddu hyder staff**', fodd bynnag, dangosodd dadansoddi pellach fod:

- lefelau cytuno wedi cynyddu ychydig, ond yn arwyddocaol ar lefel gyffredinol ar draws yr holl ranbarthau, ac eithrio gogledd Cymru lle nad oedd unrhyw newidiadau a welwyd yn arwyddocaol.
- roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn yn 2006 nag oeddent yn 2005 (45% yn erbyn 36% yn y drefn honno). Ymhlith sefydliadau yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, roedd y gyfran a oedd yn dueddol o gytuno â'r datganiad hwn wedi cynyddu hefyd (35% yn erbyn 25% yn 2005).
- Roedd lefelau *anghytuno* â'r datganiad '**nid yw rhai o'n haelodau staff yn ystyried eu hunain yn addas i'w hyfforddi ac nid oes llawer y gallwn wneud ynghylch hynny**' wedi cynyddu'n arwyddocaol (anghytunodd 57% yn 2005 o'i gymharu â 62% yn 2006), gan ddangos fod y sefyllfa yn gwella o ystyried mai datganiad negyddol oedd hwn. Dangosodd dadansoddi yn ôl is-grŵp:
 - fod y patrwm wedi'i ailadrodd ar draws yr holl ranbarthau
 - yn ôl sector, sylwyd ar batrwm tebyg yn y sectorau cyllid/gwasanaethau cyhoeddus a gweinyddiaeth gyhoeddus

6.5 Crynodeb

Roedd cymharol ychydig newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall ar lefel sampl cyflawn o ran agweddau cyflogwyr tuag at hyfforddiant, er gwelwyd mwy o newidiadau pan gynhaliwyd dadansoddi ar lefel is-grŵp. Crynhoir y canlyniadau ar gyfer pob datganiad isod.

6.5.1 *Blaenoriaeth, darpariaeth a chynllunio hyfforddiant*

- mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau - cytunodd 83% â hyn, ac roedd hyn yn gynnydd arwyddocaol o'i gymharu â 79% a nodwyd yn 2005. Roedd newid cadarnhaol ymhlith sefydliadau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela gan fod 44% yn cytuno'n gryf â'r datganiad o'i gymharu â 33% yn 2005.
- rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddit sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn - roedd cytuno â'r datganiad hwn wedi cynyddu o 73% yn 2005 i 80% yn 2006. O'i gymharu â 2005, dangosodd sefydliadau yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus, cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai a chyllid/gwasanaethau busnes gynnydd bychan ond arwyddocaol o ran cytuno'n gryf â'r datganiad.
- rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol - cytunodd 73% ac arhosodd hyn yr un peth ar lefel gyffredinol o'i gymharu â'r canlyniad yn 2005 (72%). Fodd bynnag, o'i gymharu â data 2005, roedd tuedd fwyfwy i sefydliadau yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus, cyfleustodau ac amaethyddiaeth/cloddio/chwarela i gytuno â'r datganiad.
- mae pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddi staff - roedd lefelau anghytuno â hyn fymryn yn uwch yn 2006 (26% yn erbyn 22% yn 2005), gan ddynodi darlun mwy cadarnhaol yn gyffredinol. Y sector a oedd yn teimlo'r pwysau hwn fwyaf oedd

amaethyddiaeth/cloddio/chwarela (42% yn cytuno'n gryf â'r datganiad a oedd yn arwyddocaol uwch na'r cyfartaledd).

- mae'n anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant - cytunodd chwech o bob deg (59%) ac roedd y gyfran hon yn debyg i'r hyn a nodwyd yn 2005 (58%). O'i gymharu â 2005, roedd trefnu staff cyflenwi yn anhawster cynyddol i sefydliadau yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus a gweithgynhyrchu/adeiladu
- tueddwn i gydweithio gyda darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain - cytunodd ychydig o dan hanner yr ymatebwyr â hyn (sef 48%, yn debyg i'r ffigur a nodwyd yn 2005), ond roedd lefelau arwyddocaol uwch na'r cyfartaledd o gytuno'n gryf yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus (24%). Roedd sefydliadau yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes yn arwyddocaol lai tebygol na'r cyfartaledd i gytuno'n gryf â'r datganiadau yn gyffredinol (15%).
- dim llawer o newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant - roedd lefelau o anghytuno wedi cynyddu'n arwyddocaol er 2005 (o 45% i 52%). Dangosodd cymhariaeth â chanlyniadau 2005 fod sefydliadau yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol o anghytuno yn 2006, tra roedd y rhai hynny yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno â hyn (cytunodd 38% yn gryf) gan ddynodi tuedd fwyfwy i deimlo nad oedd llawer yn newid yn eu diwydiant.
- caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb ei gwario ar hyfforddi gorfodol – roedd lefelau anghytuno ychydig bach yn uwch yn 2006 (40% yn erbyn 36% yn 2005). Dilynwyd y patrwm hwn o gynnydd o ran anghytuno yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus. Fodd bynnag, yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela roedd lefel uwch o gytuno â hyn, gan awgrymu bod hyfforddiant gorfodol yn cymryd rhan fwy o'r gyllideb hyfforddiant ar gyfer y grŵp hwn.
- nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym – y datganiad hwn a wnaeth ennyn y lefel uchaf o anghytuno (68%, yn debyg i'r hyn a nodwyd yn 2005). Dengys cymhariaeth â data 2005 bod tuedd at lefel is o gytuno ymhlith sefydliadau yn y sectorau gweithgynhyrchu/adeiladu, cyfleustodau a gweinyddiaeth gyhoeddus.
- mae cost yn ffactor pwysig wrth benderfynu ynghylch hyfforddiant i'n staff (datganiad newydd yn 2006) - cytunodd chwech o bob deg sefydliad (58%), ond roedd lefelau is o gytuno â hyn ymhlith y rhai hynny a ddywedodd am gynnydd mewn trosiant ariannol yn y flwyddyn flaenorol.

6.5.2 Hyfforddiant a datblygu'r busnes/cwmni

- ein staff yw ased mwyaf gwerthfawr y sefydliad hwn – roedd 96% yn cytuno â hyn (yn debyg i 2005). Roedd lefelau cytuno'n gryf â hyn yn uwch ymhlith y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus (88% a 86% yn y drefn honno).
- nid yw rhai o'n haelodau staff yn ystyried eu hunain yn addas i'w hyfforddi, ac nid oes llawer y gallwn wneud ynghylch hynny – anghytunodd dros chwech o bob deg (62%) â'r datganiad ac roedd hyn yn arwyddocaol uwch na'r hyn a nodwyd yn 2005 (57%) gan ddynodi newid cadarnhaol o ran agwedd. Gwelwyd y newid ar draws yr holl ranbarthau ac yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus.

- rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn ein diwydiant/proffesiwn - cytunodd chwech o bob deg (61%) yn gryf â hyn (yn debyg i'r hyn a nodwyd yn 2005, sef 60%), ond roedd tuedd uwch i gytuno â hyn (30% yn erbyn 26% yn 2005). Roedd y rhai hynny yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn fwy tebygol o gytuno'n gryf (79% yn erbyn 66% neu lai yn y sectorau eraill), tra roedd y rhai hynny yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a chyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai yn fwy tebygol o fod yn dueddol o gytuno â hyn.
- mae hyfforddi sy'n arwain at gymwysterau yn cynyddu hyder staff – yn debyg i ganlyniadau 2005, cytunodd hanner y sefydliadau (51%) yn gryf â hyn ac roedd hyn yn fwyaf tebygol ymhlith sefydliadau gweinyddiaeth gyhoeddus (67%). Roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn arwyddocaol fwy tebygol o gytuno'n gryf â hyn (45% yn erbyn 36% yn 2005), tra roedd sefydliadau yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai yn dangos tuedd fwy i gytuno â hyn yn 2006 (35% yn erbyn 25% yn 2005).
- mae hyfforddi a datblygu ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol (y sector preifat yn unig) – cytunodd wyth o bob deg â hyn (81%) a oedd yn debyg i'r hyn a nodwyd yn 2005. Roedd sefydliadau yn y sectorau amaethyddiaeth/cloddio/chwarela a chyfleustodau yn fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn nag oeddent yn 2005 (43% yn erbyn 36%).

7 Segmentu'r Panel Cyflogwyr

7.1 Creu a defnyddio segmentiad

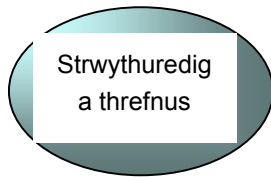
Mae dadansoddiad segmentu yn archwilio set ddata i ganfod ymhle y mae gwahanol agweddau'n bodoli rhwng grwpiau gwahanol mewn poblogaeth. Rydym yn cynnal dadansoddiad segmentu gan ei fod yn ffordd syml a hynod effeithiol o ddeall poblogaeth. Mantais segmentu yw y gall defnyddwyr y data gael golwg cyfannol ar eu poblogaeth ac yna dargedu marchnata ar gyfer mentrau cyfredol, newid y ddarpariaeth bresennol a/neu greu mentrau neu gymhellion newydd.

Ceisiwn ddod o hyd i grwpiau o ymatebwyr sy'n dangos patrymau tebyg o ran y newidynnau a fesurir. Bydd y penderfyniad ynghylch pa newidynnau i'w defnyddio a sawl un, yn effeithio ar ganlyniadau'r clystyru. Egwyddor clystyru da yw y dylai fod pellteroedd mawr rhwng y clystyrau, ond y dylai aelodau pob clwstwr fod yn agos at ei gilydd. Yn achos y Panel Cyflogwyr, roedd y segmentu'n seiliedig ar agweddau cyflogwyr at ddysgu a hyfforddiant yn y gwaith ac fe'i cynhaliwyd ar ôl y cam cyntaf o gasglu data yn 2005.

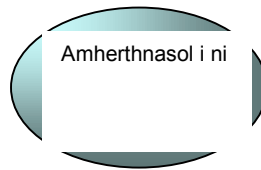
Mae cynhyrchu segmentiad yn dechrau drwy ddadansoddi ffactorau, sef archwilio pa newidynnau sy'n 'gweithio' gyda'i gilydd ar gyfer ymatebwyr. Ar ôl crynhoi pob newidyn drwy ddadansoddi ffactorau, mae'r broses yn symud ymlaen i ddadansoddi'r clwstwr. Mae dadansoddiad clwstwr yn cynhyrchu sefyllfaoedd amrywiol a'r rheol yw ein bod yn cytuno nifer y clystyrau sy'n 'gwneud synnwyr' yn syml. Bydd gormod o glystyrau yn cynhyrchu proffil dryslyd o'r boblogaeth. Ni fydd rhy ychydig yn cyfrif am bob un o'r gwahaniaethau rhwng grwpiau.

Yn yr achos hwn, ar ôl cam I, arweiniodd segmentu'r cyflogwyr at bum clwstwr (neu grŵp), fel a ganlyn:

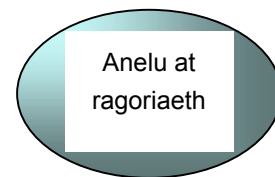
Clwstwr 1:



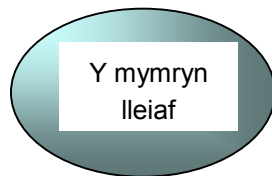
Clwstwr 2:



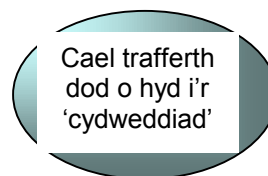
Clwstwr 3:



Clwstwr 4:

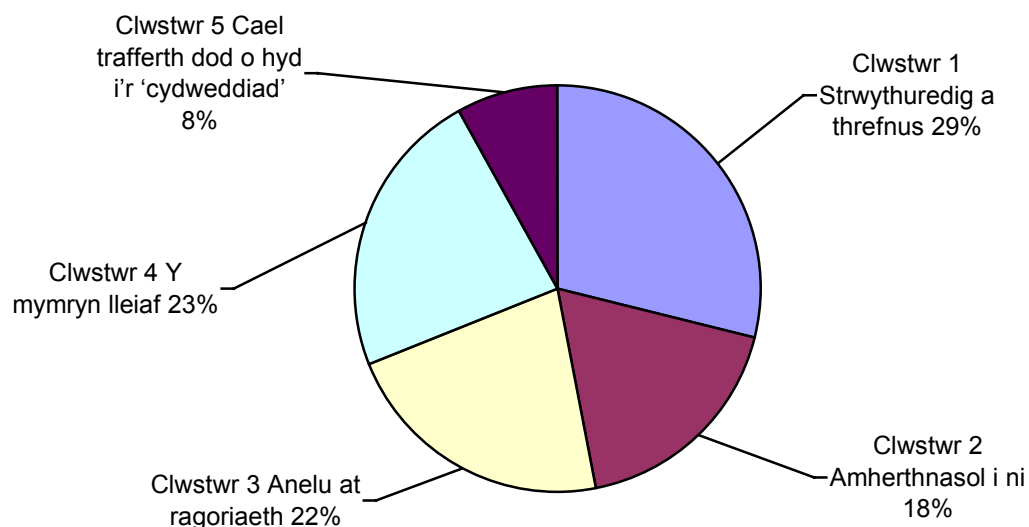


Clwstwr 5:



Dangosir y dadansoddiad o'r panel llawn yng ngham I (2,059 o ymatebwyr) yn ôl clwstwr yn y siart canlynol.

Siart 11: Dadansoddi Clystyrau (yng ngham I)



Mae'r adrannau canlynol yn disgrifio pob clwstwr. Mae'r disgrifiadau sylfaenol yn seiliedig ar ddata Cam I (h.y. pob un o'r 2,059 o ymatebwyr) ac yn rhoi gwybodaeth broffilio yn ogystal â gwybodaeth ynghylch cwestiynau penodol am hyfforddiant.

Yng Ngham II, dim ond ymhlith yr aelodau panel arhydol (h.y. y 1,313 o ymatebwyr a oedd yn nau gam yr arolwg) y gellir mesur newid. O ganlyniad, mae newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall yn cyfeirio at y grŵp llai hwn o gyflogwyr. Cafodd y cyflogwyr hyn eu dyrannu i glwstwr yng Ngham I a defnyddir data 2006 i asesu beth sydd wedi digwydd yn y flwyddyn gyfamserol, h.y. darperir mwy o ddyfnder gwybodaeth am newidiadau mewn agwedd ac ymddygiad o'r naill flwyddyn i'r llall ar gyfer aelodau arhydol pob clwstwr. Mae'r sylwadau'n cydnabod lle defnyddiwyd y maint sampl llai.

7.2 Nodweddion clwstwr: 2005 a 2006

7.2.1 Clwstwr 1 – Strwythuredig a threfnus

Trosolwg: Dyma oedd y grŵp mwyaf yn y panel ac roedd yn cynnwys sefydliadau canolig o'r sector preifat yn bennaf (rhyw 15 o weithwyr ar gyfartaledd). 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 a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roeddent yn cytuno bod hyfforddiant yn hanfodol i gystadleurwydd. Fodd bynnag, roeddent yn llai tebygol na'r cyfartaledd o gytuno eu bod yn datblygu eu rhaglenni hyfforddi eu hunain neu eu bod yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant a oedd yn berthnasol iddynt. Prin yr oedd y darlun cyffredinol hwn wedi newid rhwng 2005 a 2006, ac ni fu fawr o dwf o ran trosiant/cyllideb ariannol nac yn nifer y gweithwyr.

Trwy gymharu panelwyr a arhosodd yn nau gam yr arolwg yn unig, y gwahaniaethau allweddol rhwng 2005 a 2006 oedd:

- roedd cyfrannau sylweddol yn llai o'r grŵp hwn yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn 2006 o gymharu â 2005 (76% yn 2005 yn erbyn 67% yn 2006)
- roedd cyfran sylweddol yn fwy yn cytuno'n gryf eu bod yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant a oedd yn berthnasol iddynt (33% yn 2005 yn erbyn 48% yn 2006).

Proffil o'r sefydliadau: Roedd gan hanner ohonynt un safle, tra bo rhyw bedwar o bob deg yn rhan o sefydliad â sawl safle ond heb fod yn brif swyddfa. Roedd tri chwarter o'r grŵp hwn yn sefydliadau sector preifat, ond roedd hefyd yn cwmpasu nifer sylweddol o sefydliadau sector cyhoeddus (17%). Roedd y mwyafrif yn sefydliadau sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr. I raddau helaeth, roedd y proffil hwn yn parhau'n sefydlog o'r naill flwyddyn i'r llall.

O ran twf ariannol neu dwf yn nifer y gweithwyr, roedd y darlun hefyd yn parhau'n sefydlog o'r naill flwyddyn i'r llall. O ganlyniad, adroddodd rhyw bedwar o bob deg sefydliad (44%) gynnydd yn eu cyllideb/trosiant ariannol ac adroddodd 11% ostyngiad. Roedd y rhain yn ganfyddiadau tebyg i ganfyddiadau 'Anelu at ragoriaeth'

O ran nifer y gweithwyr, dywedodd y mwyafrif fod nifer y gweithwyr ar yr un lefel yn fras â 12 mis yn flaenorol (63%), tra adroddodd rhyw chwarter yr un twf (26%). Roedd hyn yn wahanol i 'Anelu at Ragoriaeth' lle bu lefelau twf yn uwch (33% yn 2006).

Agweddau at hyfforddiant: Roedd gan y grŵp hwn o sefydliadau agwedd gadarnhaol iawn tuag at eu staff a hyfforddiant, ac roedd hyn yn sefydlog rhwng camau, fel a ganlyn:

- eu staff oedd ased mwyaf gwerthfawr eu sefydliad (cytunodd 96% yn 2005 a 2006)
- roedd hyfforddi a datblygu eu staff yn hanfodol i gadw'n gystadleuol (sector preifat yn unig; cytunodd 94% yn 2005, 86% yn 2006)
- roeddent yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn eu diwydiant/proffesiwn (cytunodd 93% yn 2005, 92% yn 2006)
- roedd hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau yn helpu cynyddu hyder staff (cytunodd 81% yn 2005, 84% yn 2006)

Roedd y mwyafrif yn y ddwy flwyddyn (71% yn 2005, 73% yn 2006) yn *anghytuno* bod rhai o'u staff yn ystyried nad oeddent yn ddigon da i gael hyfforddiant ac nad oedd llawer y gallent ei wneud ynghylch hynny.

Gwneud penderfyniadau: Yn 2006, ychwanegwyd cwestiwn newydd at yr arolwg a ofynnodd i gyflogwyr a oedd hyfforddiant yn bennaf yn orfodol neu'n cael ei ysgogi gan angen busnes. Roedd gwahaniaeth barn ymhlith cyflogwyr yn 'Strwythuredig a threfnus'; dywedodd dros bedwar o bob deg fod hyfforddiant yn cael ei ysgogi gan angen busnes ond gan gyflwyno hyfforddiant gorfodol yn ôl yr angen (45%); dywedodd un o bob tri phellach (33%) i'r gwrthwyneb, h.y. bod mwyafrif eu hyfforddiant yn orfodol ond bod rhywfaint o hyfforddiant ychwanegol yn cael ei gyflwyno i fodloni anghenion busnes.

Yn ogystal â hyn, yn 2006 holwyd cyflogwyr nad oeddent yn rhan o weithrediad sawl safle ond nad oeddent eu hunain yn gweithio o'r brif swyddfa ynghylch swyddogaeth eu prif swyddfa mewn penderfyniadau hyfforddi. Cytunodd chwech o bob deg fod:

- y brif swyddfa yn rheoli swm y gyllideb hyfforddi sydd ar gael (69%)
- y brif swyddfa yn rhoi cyngor am fathau newydd o hyfforddi sydd ar gael (60%)

Fodd bynnag, roedd cyfrannau is yn cytuno bod y brif swyddfa yn darparu rhestr o gyflenwyr a argymhellwyd i'w defnyddio (34%) neu a oedd yn gyflenwyr gorfodol (33%).

Darparu hyfforddiant: Roedd mwyafrif helaeth y sefydliadau yn y clwstwr hwn yn darparu hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w gweithwyr. Yn 2006, roedd y darlun yn debyg.

Yn seiliedig ar aelodau arhydol y panel yn unig, nid oedd y gyfran sy'n darparu hyfforddiant yn y gwaith wedi newid yn sylweddol (80%), ond bu gostyngiad sylweddol ystadegol yn nifer y sefydliadau a oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (67%).

Ar y cyfan, nid oedd y sefydliadau hyn wedi cael unrhyw anhawster yn dod o hyd i hyfforddwr priodol i fodloni eu hanghenion yn y flwyddyn cyn yr arolwg hwn, ac roeddent yn tueddu bod ag agwedd gadarnhaol tuag at ddarparu hyfforddiant. Ar y cyfan, roedd y sefyllfa hon yn gyson o'r naill flwyddyn i'r llall. Gan ystyried y panelwyr arhydol, roedd y mwyafrif:

- yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol (72% yn 2005; 77% yn 2006)
- yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol (75% yn 2005 ac 81% yn 2006; mae'n werth nodi bod y gyfran a oedd yn cytuno'n gryf wedi cynyddu'n sylweddol o 33% i 48%)
- yn cytuno bod 'ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (78% yn 2005; 84% yn 2006)
- yn anghytuno 'nad yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym' (86% yn 2005; 81% yn 2006)

Cynlluniau ar gyfer y dyfodol: Yn 2005 dim ond lleiafrif o sefydliadau a adroddodd nad oeddent yn bwriadu darparu unrhyw hyfforddiant i'w gweithwyr yn y flwyddyn nesaf, ac roedd hyn yn parhau'n ddigon sefydlog yn 2006 (nid oedd 7% yn bwriadu darparu unrhyw hyfforddiant yn 2006).

7.2.2 Clwstwr 2 – Amherthnasol i ni

Trosolwg: Gyda 'Y mymryn lleiaf' gan y clwstwr hwn oedd y gyfran uchaf o sefydliadau â hyd at 9 o weithwyr. 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 anawsterau i ddod o hyd i hyfforddwyr; fodd bynnag, gallai pwysau amser fod wedi ei gwneud yn anodd rhoi lle i hyfforddiant. Roeddent yn llai tebygol o gredu bod hyfforddiant yn hanfodol i gryfder cystadleuol na'r clystyrau eraill yn y segmentiad. Roedd sefydliadau yn y clwstwr hwn yn weddol sefydlog o ran twf trosiant/ cyllideb ariannol ac o ran twf yn y niferoedd a gyflogir.

Fodd bynnag, bu rhai newidiadau mewn agweddau ac ymddygiad o'r naill flwyddyn i'r llall ymhlith aelodau arhydol y clwstwr. Mae'n werth nodi i gynydd fod yng nghyfran y grŵp hwn a ddywedodd eu bod wedi darparu rhywfaint o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w gweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf, gan gynyddu o 18% yn 2005 i 28% yn 2006. O ran agwedd, roedd y grŵp hwn hefyd yn fwy cadarnhaol ynghylch manteision cymwysterau ac ynghylch ceisio cyngor am hyfforddiant ac annog staff i gadw'n gyfredol.

Proffil o'r sefydliadau: Roedd y clwstwr hwn yn cynnwys sefydliadau llai â thua 6 o weithwyr ar gyfartaledd. Yn bennaf, roedd y sefydliadau ar un safle ac yn perthyn i'r sector preifat. Roedd sefydliadau yn y clwstwr hwn yn weddol sefydlog o ran twf cyllideb/trosiant ariannol ac o ran twf yn nifer y gweithwyr.

Agweddau at hyfforddiant: Roedd y sefydliadau yn y clwstwr hwn yn tueddu i fod yn llai tebygol o weld perthnasedd hyfforddiant i'w busnes. Fodd bynnag, fel y nodwyd ynghynt, yn seiliedig ar ddadansoddiad o aelodau arhydol y clwstwr, roedd barnau cyflogwyr wedi newid yn sylweddol yn ystod y flwyddyn ar gyfer y datganiadau canlynol:

- fe wnaeth hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau helpu i gynyddu hyder staff – cytunodd 41% â'r datganiad hwn yn 2005, ond roedd hyn wedi cynyddu i 60% erbyn 2006.
- 'rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau'; tra bo 53% yn cytuno â'r datganiad hwn yn 2005, roedd 84% yn cytuno yn 2006.

Gwneud Penderfyniadau: O ran y cwestiynau newydd a ofynnwyd yn 2006, gofynnwyd i gyflogwyr a oedd eu hyfforddiant yn bennaf yn orfodol neu'n cael ei ysgogi gan angen busnes. Dywedodd pedwar o bob deg cyflogwr yn 'Amherthnasol i ni' (39%) fod eu holl hyfforddiant yn cael ei ysgogi gan angen busnes, tra dywedodd rhyw chwarter (24%) fod eu hyfforddiant yn bennaf yn orfodol gyda rhywfaint o hyfforddiant ychwanegol yn cael ei ysgogi gan angen busnes, a 22% yn dweud i'r gwrthwyneb.

Holwyd cyflogwyr a oedd yn rhan o weithrediad sawl safle ond nid yn y brif swyddfa hefyd am swyddogaeth eu prif swyddfa mewn penderfyniadau hyfforddi. Fodd bynnag, ar gyfer y clwstwr hwn roedd y sail yn rhy fach ar gyfer dadansoddiad cadarn.

Darparu hyfforddiant: Yn y math hwn o sefydliad nid oedd yn ymddangos bod pobl yn cymryd hyfforddiant o ddifrif, gyda'r mwyafrif o weithwyr yn mynd heb unrhyw hyfforddiant, naill ai yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith.

Yn 2006 roedd mwyafrif y sefydliadau yn y clwstwr hwn yn parhau i roi blaenoriaeth isel i'r hyfforddiant; dywedodd 61% o sefydliadau nad oedd unrhyw un o'u staff wedi cael hyfforddiant yn y gwaith ac roedd 72% heb gael unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith.

Fodd bynnag, fel y soniwyd ynghynt, gan ystyried y panelwyr arhydol yn y clwstwr yn unig, rhwng 2005 a 2006 roedd cynnydd yn nifer y sefydliadau a ddywedodd eu bod wedi rhoi *rhywfaint* o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w gweithwyr, o 18% i 28% yn 2006.

O'r sefydliadau yn y clwstwr a oedd wedi darparu hyfforddiant, nododd dros bedwar o bob deg yn 2005 (42%) nad oeddent yn gwario unrhyw ran o'u trosiant ar hyfforddi ac roedd mwy na hanner (52%) yn gwario'r un peth ar hyfforddiant fesul gweithiwr ag yr oeddent dair blynedd yn ôl. Ymhlith y panelwyr arhydol nid oedd y sefyllfa wedi newid yn sylweddol o'r naill flwyddyn i'r llall.

Nid oedd y mwyafrif helaeth a oedd wedi darparu hyfforddiant wedi cael unrhyw gymorth ariannol am unrhyw fathau yr oeddent wedi'u darparu yn y flwyddyn ddiwethaf (84%), ac roedd hyn yn wir o hyd yn 2006.

Roedd y grŵp hwn o sefydliadau yn parhau'n ddidaro tuag at hyfforddiant ar y cyfan. Er enghraifft, ymhlith panelwyr arhydol:

- cytunodd tri chwarter 'nad oes llawer yn newid yn ein sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd does dim llawer o angen hyfforddiant' (75% yn 2005 a 73% yn 2006)
- cytunodd dau o bob tri 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym' (61% yn 2005 a 64% yn 2006)

Roeddent yn tueddu i fod yn llai rhagweithiol o ran datblygu eu rhaglenni hyfforddi eu hunain. Roedd hanner o'r sefydliadau yn y clwstwr hwn (50%) yn anghytuno â'r datganiad 'rydym yn tueddu i gydweithio â darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddiant ein hunain' ac nid oedd hyn wedi newid yn sylweddol yn 2006. Fodd bynnag, mewn ymateb i'r datganiad 'rydym yn

weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant neu broffesiwn', ymhlith y panelwyr arhydol, tra bo 30% yn cytuno â'r datganiad hwn yn 2005, roedd 55% yn cytuno yn 2006 a oedd yn arwydd o gynnydd sylweddol.

Cymorth a chyngor: Yn 2005, roedd y grŵp hwn o sefydliadau yn fwy tebygol na'r rheiny yn 'Strwythuredig a threfnus', 'Anelu at ragoriaeth' a 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad' o adrodd nad oeddent wedi defnyddio unrhyw un o'r ffynonellau cymorth a chyngor a awgrymwyd am sut i gael hyfforddiant i'w staff (43% yn erbyn 29% neu lai). Roeddent hefyd yn fwy tebygol na'r un clystyrau hyn o adrodd nad oeddent wedi cael unrhyw gysylltiad â'r darparwyr hyfforddiant hyn yn eu hardal. (Ni ofynnwyd y cwestiwn hwn yn 2006 felly ni ellir rhoi unrhyw ddiweddariad).

Cynlluniau ar gyfer y dyfodol: Adroddodd un o bob tri sefydliad yn y clwstwr hwn (35%) nad oeddent yn bwriadu darparu unrhyw hyfforddiant yn y flwyddyn nesaf, ac nid oedd y sefyllfa hon wedi newid yn 2006.

7.2.3 Clwstwr 3 – Anelu at ragoriaeth

Trosolwg: Y grŵp hwn a ddarparodd yr hyfforddiant mwyaf ac roedd ganddo strwythurau hyfforddi rhagorol ar waith. Y nhw oedd fwyaf tebygol o ddatblygu hyfforddiant a nhw hefyd a geisiodd gyngor gan y ffynonellau mwyaf niferus. Y nhw oedd wedi cynllunio'r nifer fwyaf o fathau o hyfforddiant am y flwyddyn nesaf. Yn y grŵp hwn roedd y gyfran uchaf o sefydliadau â 25 o weithwyr neu fwy, o'i gymharu â'r clystyrau eraill. Dyma'r clwstwr lle'r oedd y gyfran uchaf o sefydliadau wedi'u dosbarthu'n sefydliadau sector cyhoeddus (27%).

O ran newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall, yn seiliedig ar y data ar gyfer panelwyr arhydol yn unig, yn 2006 fe wnaeth 33% adrodd am gynnydd yn nifer y gweithwyr, a pharhaodd hwn yn un o'r cyfrannau uchaf ar draws yr holl glystyrau. Fodd bynnag, roedd trosiant/cyllideb ariannol wedi sefydlogi neu arafu ymhlith y grŵp hwn.

Yn gyffredinol, er bod eu hagweddau a'u hymddygiad mewn perthynas â hyfforddiant wedi parhau'n gadarnhaol iawn, roedd rhai newidiadau ymhlith y panelwyr arhydol. Yn fwyaf nodedig, er bod lefelau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn parhau'n sefydlog, roedd darparu hyfforddiant yn y gwaith wedi gostwng o 91% yn 2005 i 78% yn 2006 ar gyfer y grŵp hwn.

Proffil o'r sefydliadau: Yn seiliedig ar y data o Gam I, roedd y grŵp hwn yn tueddu i gynnwys sefydliadau mwy â 26 o weithwyr ar gyfartaledd. Roedd y sefydliadau'n naill ai'n rhai un safle (56%) neu'n rhai sawl safle (34%). Yn bennaf, roedd y clwstwr yn cynnwys sefydliadau sector preifat (63%) ond hefyd yn cynnwys cyfran sylweddol o sefydliadau sector cyhoeddus (27%). Roedd y proffil hwn wedi newid ychydig o'r naill flwyddyn i'r llall.

Erbyn 2006, yn seiliedig ar ymatebwyr arhydol yn unig, roedd twf yn nifer y gweithwyr yr un fath â 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad', a'r ddau glwstwr hyn oedd y mwyaf tebygol o adrodd am dwf yn niferoedd y gweithwyr (33% a 31% yn 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad').

Hwn oedd un o'r clystyrau 'twf' yn 2005 o ran trosiant/cyllideb ariannol. Fodd bynnag, erbyn 2006 roedd y darlun yn fwy gwastad ar draws y clystyrau a dywedodd cyfran lawer mwy o banelwyr arhydol yn y clwstwr fod eu trosiant/cyllideb ariannol wedi gostwng (15% yn erbyn 8% yn 2005) neu barhau yr un fath yn fras (39% yn erbyn 29% yn 2005).

Agweddau at hyfforddiant: Roedd gan y grŵp hwn agweddau cadarnhaol iawn tuag at hyfforddi. Roeddent yn deall y byddai eu busnes yn tyfu o ganlyniad i annog a hyfforddi eu staff. Yn seiliedig ar banelwyr arhydol yn unig, dangosodd y clwstwr hwn lefelau uchel o gytuno'n gryf â'r canlynol:

- ein staff yw ased mwyaf gwerthfawr y sefydliad hwn (94% yn 2005 ac 88% yn 2006 a oedd yn ostyngiad sylweddol)
- mae hyfforddi a datblygu ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol (86% yn 2005 a 73% yn 2006; roedd hwn yn ostyngiad sylweddol ond, er hyn, aelodau arhydol y clwstwr hwn oedd y mwyaf tebygol ar draws yr holl glystyrau o barhau i gytuno'n gryf â'r datganiad hwn)
- rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn ein diwydiant/proffesiwn (84% yn 2005 a 78% yn 2006)
- mae hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau yn helpu i gynyddu hyder staff (79% yn 2005 a 71% yn 2006 a oedd yn ostyngiad sylweddol er bod panelwyr arhydol yn y clwstwr hwn yn llawer mwy tebygol o hyd o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn nag yn unrhyw glwstwr arall.)

Gwneud penderfyniadau: Pan ofynnwyd (yn 2006 yn unig) a oedd eu hyfforddiant yn bennaf yn orfodol neu'n cael ei ysgogi gan angen busnes, nododd pedwar o bob deg cyflogwr yn y clwstwr hwn fod eu hyfforddiant yn cael ei ysgogi gan angen busnes ond bod hyfforddiant gorfodol yn cael ei roi yn ôl yr angen (41%), tra bo 36% yn dweud i'r gwrthwyneb, h.y. bod mwyafrif eu hyfforddiant yn orfodol ond bod rhywfaint o hyfforddiant ychwanegol yn cael ei roi i fodloni anghenion busnes.

Yn ogystal â hyn, yn 2006 gofynnwyd i gyflogwyr a oedd yn rhan o weithrediad sawl safle ond nid yn gweithio eu hunain yn y brif swyddfa ynghylch swyddogaeth eu prif swyddfa mewn penderfyniadau hyfforddiant. Roedd y clwstwr Anelu at ragoriaeth yn debyg i Strwythuredig a threfnus gan fod rhyw saith o bob deg yn cytuno bod:

- y brif swyddfa'n rheoli swm y gyllideb hyfforddi sydd ar gael (70%)
- y brif swyddfa'n rhoi cyngor am fathau newydd o hyfforddi sydd ar gael (68%)

Fodd bynnag, roedd cyfran uwch na Strwythuredig a threfnus yn cytuno bod y brif swyddfa yn darparu rhestr o gyflenwyr a argymhellwyd i'w defnyddio (50% yn erbyn 34%). Yn ogystal, cytunodd 51% fod y brif swyddfa yn rhoi cyngor am ba hyfforddiant/cyflenwyr oedd ar gael yn lleol (o gymharu â 40% yn Strwythuredig a threfnus).

Darpariaeth ddysgu: Roedd y clwstwr hwn yn cymryd hyfforddiant o ddifrif yn fwy na'r rhan fwyaf o'r clystyrau eraill. Felly, dywedodd mwyafrif helaeth y sefydliadau fod rhai o'u gweithwyr wedi cael naill ai hyfforddiant yn y gwaith a/neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn 2005. Yn 2006, ymhlith y panelwyr

arhydol, roedd cyfran y staff a oedd wedi cael hyfforddiant yn y gwaith wedi gostwng yn sylweddol o 91% i 78% (er bod hwn yn parhau'n un o'r cyfrannau uchaf ar draws yr holl glystyrau).

Nid oedd cyfran y cyflogwyr sy'n darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi newid yn sylweddol yn 2006 gyda 76% o sefydliadau'n dweud bod rhai o'u staff wedi cael y math hwn o hyfforddiant.

Roedd y sefydliadau hyn yn tueddu i ganolbwyntio ar y ffordd ymlaen, gydag amcanion wedi'u gosod er mwyn cyflawni nodau ac amcanion yn y dyfodol. Er enghraifft, yn 2005 roedd y grŵp yn fwy tebygol na 'Strwythuredig a threfnus', 'Amherthnasol i ni' a 'Y mymryn lleiaf' o eisiau:

- gwella ansawdd y gwasanaeth (gan gynnwys gwasanaeth cwsmeriaid) (94% yn erbyn 87% neu lai)
- mynd i'r afael â lefelau sgiliau'r gweithlu (88% yn erbyn 70% neu lai)
- cyflwyno arferion gwaith newydd (81% yn erbyn 59% neu lai)
- cyflwyno technoleg newydd yn y flwyddyn nesaf (68% yn erbyn 52% neu lai)
- sicrhau ffynonellau cyllid ychwanegol (54% yn erbyn 34% neu lai)
- lleihau trosiant staff (46% yn erbyn 29% neu lai)

(Ni chafodd y cwestiwn hwn ei ailadrodd yn 2006, felly nid yw'n bosibl rhoi unrhyw ddiweddariad).

O ran dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol, nid oedd hyn yn broblem i'r clwstwr hwn ar y cyfan.

Fel ydoedd yn 2005, roedd cyflogwyr yn y clwstwr hwn ymhlith y mwyaf tebygol o fod wedi buddsoddi mwy fesul gweithiwr mewn hyfforddiant nag y gwnaethant dair blynedd yn flaenorol (51%) ac o gael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant (41%).

Roedd y sefydliadau hyn yn tueddu i fod yn weithgar yn datblygu eu staff ac yn trefnu hyfforddiant priodol. Er enghraifft, yn seiliedig ar y data ar gyfer panelwyr arhydol yn y clwstwr:

- ni newidiodd llawer yn eu sefydliad, felly ar wahân i hyfforddi staff newydd nid oedd llawer o angen am hyfforddiant (roedd 73% yn anghytuno yn 2005 a 76% yn anghytuno yn 2006)
- roeddent yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth a oedd yn berthnasol iddynt (cytunodd 93% yn 2005 a 95% yn 2006)
- roeddent yn gyson yn asesu sgiliau eu staff yn ffurfiol (cytunodd 94% yn a 93% yn 2006)
- mewn ymateb i'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym' fe wnaeth mwyafrif sylweddol y cyflogwyr anghytuno (er bod y gyfran a anghytunodd yn gryf wedi gostwng yn sylweddol o 81% yn 2005 i 65% yn 2006)
- roeddent yn tueddu i gydweithio â darparwyr i lunio rhaglenni hyfforddi (cytunodd 78% yn 2005 ond roedd hyn wedi gostwng i 62% yn 2006, er ei bod yn parhau'n un o'r lefelau cytuno uchaf ar draws y pum clwstwr)

Cymorth a chyngor: Yn 2005, y sefydliadau hyn (a'r rheiny yn Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad') oedd y mwyaf tebygol o fod wedi cysylltu â'r darparwyr hyfforddiant yn eu hardal leol yn 2005. Er enghraifft roeddent wedi:

- rhoi adborth am gynnwys hyfforddiant/cwrs (61%)
- cael ymweliadau gan gynrychiolwyr (61%)
- anfon staff at y darparwr am gyrsiau hyfforddi (58%)
- trefnu lleoliadau yn eu sefydliadau i fyfyrwyr o golegau lleol (57%)
- mynychu digwyddiadau rhwydweithio a drefnwyd gan y darparwr (55%)
- eistedd ar Fwrdd coleg lleol (17%)

(Ni ofynnwyd y cwestiynau hyn yn 2006).

Cynlluniau ar gyfer y dyfodol: Roedd mwyafrif sylweddol y sefydliadau yn bwriadu darparu hyfforddiant yn y flwyddyn nesaf.

7.2.4 Clwstwr 4 – Y mymryn lleiaf

Trosolwg: Ynghyd ag 'Amherthnasol i ni' roedd y grŵp hwn yn cynnwys nifer uchaf y sefydliadau â hyd at 9 o weithwyr. Nodwyd bod dros hanner (52%) o'r clwstwr hwn yn gyfanwerthwyr/adwerthwyr/gwestai/bwytai. Roedd y grŵp hwn wedi darparu llai o hyfforddiant na'r cyfartaledd, yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, ac roedd ganddo lai o raglenni hyfforddiant yn yr arfaeth. Er nad oedd hyfforddiant yn flaenoriaeth, roeddent yn credu bod staff yn cael yr hyfforddiant priodol ar gyfer eu rolau ac y câi eu cyllideb hyfforddi ei gwario ar hyfforddiant gorfodol. Roedd ganddynt strwythurau hyfforddiant ar waith ond, wrth roi lle i hyfforddiant, roeddent wedi cael rhai anawsterau o ran pwysau amser a chyflenwi staff.

Prin oedd y newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall. Nid oedd y patrymau twf ariannol na phatrymau twf yn nifer y gweithwyr wedi newid yn sylweddol. Fodd bynnag, drwy archwilio'r panelwyr arhydol, datgelwyd newid cadarnhaol mewn agwedd, sef bod cyfran y sefydliadau a gytunodd â'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn un o'n blaenoriaethau' wedi gostwng o 47% yn 2005 i 37% yn 2006.

Proffil o'r sefydliadau: Tueddodd y sefydliadau hyn fod yn llai na'r cyfartaledd, gyda rhyw 7 gweithiwr ar gyfartaledd. Roeddent yn sefydliadau sector preifat yn bennaf (88%) a sefydliadau un safle (77%). Dywedwyd mai eu prif weithgarwch busnes oedd cynhyrchu nwyddau/darparu gwasanaethau i ddefnyddwyr (85 %). Roedd y proffil hwn yn parhau'n sefydlog i raddau helaeth o'r naill flwyddyn i'r llall.

O ran twf, roedd rhaniad cyfartal rhwng nifer y sefydliadau a oedd wedi cynyddu eu trosiant/cyllideb ariannol (35%) a'r rheiny a oedd wedi parhau ar yr un lefel yn fras (34%), heb unrhyw newidiadau sylweddol o'r naill flwyddyn i'r llall. Yn yr un modd, o ran nifer y gweithwyr, parhaodd ar yr un lefel yn fras o'r naill flwyddyn i'r llall (74%) ac roedd hyn yn wir o hyd yn 2006.

Agweddau at hyfforddiant: Ar y cyfan, yn unol â'r holl glystyrau eraill, roedd mwyafrif y sefydliadau yn y clwstwr hwn yn 2005 yn cytuno'n gryf mai eu staff oedd ased mwyaf gwerthfawr eu sefydliad (83%) ond i raddau llai nag 'Anelu

at ragoriaeth' a 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad', ac roedd y darlun yn debyg yn 2006. Y clwstwr hwn, ynghyd ag 'Amherthnasol i ni', oedd y mwyaf tebygol o gytuno â'r datganiad 'mae rhai o'n staff yn ystyried nad ydynt yn ddigon da i hyfforddi ac nid oes llawer y gallwn wneud ynghylch hynny' (52%), ac roedd hyn yn wir hefyd yn 2006.

Gwneud penderfyniadau: Pan ofynnwyd iddynt a oedd eu hyfforddiant yn bennaf yn orfodol neu'n cael ei ysgogi gan angen busnes, dywedodd 36% o gyflogwyr fod mwyaf eu hyfforddiant yn orfodol ond bod rhywfaint o hyfforddiant ychwanegol yn cael ei roi i fodloni anghenion busnes, tra dywedodd 29% fod hyfforddiant yn cael ei ysgogi gan angen busnes ond bod hyfforddiant gorfodol yn cael ei roi yn ôl yr angen. Dywedodd 11% fod eu holl hyfforddiant yn orfodol (yr un gyfran â'r gyfran a adroddwyd yn 'Amherthnasol i ni' ac yn uwch na'r holl glystyrau eraill).

Yn ogystal â hyn, yn 2006, holwyd y cyflogwyr a oedd yn rhan o weithrediad sawl safle ond nad oeddent eu hunain yn gweithio yn y brif swyddfa ynghylch swyddogaeth eu prif swyddfa mewn penderfyniadau hyfforddiant. Fodd bynnag, roedd y sail ar gyfer y cwestiwn hwn yn rhy fach ar gyfer dadansoddiad cadarn.

Darpariaeth ddysgu: Roedd y clwstwr hwn yn debyg i 'Amherthnasol i ni' o ran darparu hyfforddiant, h.y. roedd ganddo un o'r cyfrannau uchaf nad oedd yn darparu hyfforddiant yn y gwaith na hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Yn 2006, roedd y darlun yn parhau'r un fath; yn seiliedig ar banelwyr arhydol, roedd 56% heb ddarparu hyfforddiant yn y gwaith a 66% heb ddarparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith.

Yn unol â'r darlun yn 2005, yn gyffredinol nid oeddent wedi cael unrhyw anawsterau yn dod o hyd i ddarparwr priodol i fodloni eu hanghenion.

Y clwstwr hwn oedd un o'r rhai mwyaf tebygol o nodi eu bod yn gwario tua'r un fath fesul gweithiwr ar hyfforddiant ag y gwnaethant 3 blynedd yn ôl, ond un o'r rhai lleiaf tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol ar gyfer unrhyw ran o'r hyfforddiant yr oeddent wedi'i roi (ochr yn ochr ag 'Amherthnasol i ni'). Roedd y darlun hwn yn parhau'n sefydlog yn 2006.

Roedd y grŵp hwn yn darparu hyfforddiant i'w staff ond nid oeddent yn ystyried ei fod yn hanfodol ac, er eu bod yn gweithio gyda darparwyr, roeddent yn gwneud hynny er mwyn darparu hyfforddiant gorfodol yn bennaf. Er enghraifft, mae'r canlynol yn disgrifio cyfrannau'r panelwyr arhydol yn y clwstwr yn cytuno â datganiadau allweddol am weithgarwch hyfforddiant ac mae'n dangos bod y darlun yn sefydlog i raddau helaeth o'r naill flwyddyn i'r llall:

- mae ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau (89% yn 2005 ac 88% yn 2006)
- nid oes llawer yn newid yn ein sefydliad felly ar wahân i hyfforddi staff newydd does dim llawer o angen hyfforddiant (75% yn 2005 a 78% yn 2006)
- rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol (73% yn 2005 a 67% yn 2006)

- nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym (47% yn 2005 a 37% yn 2006; gostyngiad sylweddol rhwng y ddwy flwyddyn)
- rydym yn tueddu i gydweithio â darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain (59% yn 2005 a 52%)
- rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i ni (81% yn 2005 a 2006)
- caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddi ei gwario ar hyfforddiant gorfodol (roedd 35% yn cytuno'n gryf yn 2005 a 29% yn 2006; yn y ddwy flwyddyn roedd y cyfrannau hyn yn uwch nag ar gyfer unrhyw glwstwr arall)
- mae'n anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant (cytunodd 48% yn gryf yn 2005 a 42% yn 2006).

Cymorth a chyngor: Ochr yn ochr â'r rheiny yn 'Amherthnasol i ni', yn 2005 y sefydliadau yn y clwstwr hwn oedd y rhai lleiaf tebygol o fod wedi defnyddio cyngor a chymorth am sut i gael hyfforddiant i'w staff, a hwy oedd y lleiaf tebygol hefyd o fod wedi cysylltu â darparwyr hyfforddiant yn eu hardal leol. (Ni ofynnwyd y cwestiynau hyn yn 2006 ac felly nid yw'n bosibl rhoi diweddariad).

Cynlluniau ar gyfer y dyfodol: Roedd ystod eang o hyfforddiant yn yr arfaeth yn y flwyddyn nesaf ar gyfer mwyafrif y cwmnïau. Fodd bynnag, y grŵp hwn o sefydliadau oedd yr ail mwyaf tebygol (ar ôl 'Amherthnasol i ni') o nodi nad oeddent yn bwriadu rhoi unrhyw hyfforddiant i'w gweithwyr yn y flwyddyn nesaf (29%), ac nid oedd y darlun hwn wedi newid yn sylweddol yn 2006.

7.2.5 Clwstwr 5 – Cael trafferth yn dod o hyd i'r 'cydweddiad'

Trosolwg: Dyma oedd y grŵp lleiaf yn y sampl. Yn y grŵp hwn roedd cyfran uwch o sefydliadau a ddisbarthwyd yn rhai 'sector gwirfoddol' na chlystyrau eraill. Adroddodd ychydig llai na hanner dwf ariannol a dywedodd ychydig dros hanner fod nifer y gweithwyr yn eu gweithlu yn parhau'r un fath yn fras â'r flwyddyn gynt. Roedd y nodweddion hyn yn parhau'n ddigon sefydlog o'r naill flwyddyn i'r llall.

Y nhw oedd y grŵp a gafodd fwyaf o anawsterau'n dod o hyd i hyfforddwr priodol, ac roeddent hefyd wedi cael mwy o anawsterau na'r cyfartaledd o ran pwysau amser ac i gyflenwi staff yn ystod hyfforddiant. Roeddent wedi ceisio cyngor ynghylch hyfforddiant gan fwy o ffynonellau na'r cyfartaledd. Serch hynny, roeddent wedi darparu mwy o hyfforddiant na'r cyfartaledd yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roedd mwy o hyfforddiant yn yr arfaeth ar gyfer y flwyddyn nesaf ganddynt hwy.

Ymhlith panelwyr arhydol yn unig, y newid allweddol ar gyfer y clwstwr hwn oedd bod cyfran lawer is wedi adrodd eu bod yn cael anawsterau yn dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol.

Proffil o'r sefydliadau: Roedd y grŵp hwn yn cynnwys sefydliadau mwy na'r cyfartaledd (tua 22 o weithwyr). Roedd rhyw chwech o bob deg sefydliad (58%) yn rhai un safle, gyda rhyw chwarter (24%) yn rhan o sefydliad sawl

safle. Roedd un o bob deg o'r grŵp hwn yn sefydliadau elusennol (12%). Nid oedd y proffil hwn wedi newid yn sylweddol yn 2006.

Yn 2005 adroddodd ychydig o dan hanner (47%) o sefydliadau gynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, ac yn 2006 nid oedd y darlun wedi newid yn sylweddol. Yn yr un modd, o ran niferoedd y gweithwyr, adroddodd hanner y sefydliadau yn y clwstwr (53%) fod hyn yn parhau tua'r un lefel o gymharu â'r flwyddyn gynt, ac roedd hyn yn wir hefyd yn 2006.

Agweddau at hyfforddiant: Yn unol ag 'Anelu at ragoriaeth' a 'Strwythuredig a threfnus', roedd gan y grŵp hwn agweddau cadarnhaol iawn at hyfforddiant. Er enghraifft, roedd rhyw chwech o bob deg yn anghytuno'n gryf nad oedd hyfforddiant yn un o'u blaenoriaethau. Roeddent yn gwerthfawrogi eu staff ac yn cydnabod y gwerth y gallai hyfforddiant ei ychwanegu at eu sefydliad. Yn seiliedig ar y panelwyr arhydol, cytunodd y cyfrannau canlynol â'r datganiadau hyn:

- ein staff yw ased mwyaf gwerthfawr y sefydliad hwn (100% yn y ddwy flwyddyn)
- mae hyfforddi a datblygu ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol (95% yn 2005 ac 82% yn 2006 ac roedd y gostyngiad hwn yn sylweddol)
- rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu'r diweddaraf am ddatblygiadau yn ein diwydiant/proffesiwn (97% yn 2005 a 93% yn 2006)
- mae hyfforddi sy'n arwain at gymwysterau yn helpu cynyddu hyder staff (93% yn 2005 a 89% yn 2006)

Gwneud penderfyniadau: Yn 2006, pan ofynnwyd iddynt a oedd eu hyfforddiant yn bennaf yn orfodol neu'n cael ei ysgogi gan angen busnes, dywedodd bron hanner y cyflogwyr yn y clwstwr hwn (48%) fod hyfforddiant yn cael ei ysgogi gan angen busnes ond bod hyfforddiant gorfodol yn cael ei roi yn ôl yr angen; tra bo 27% yn dweud i'r gwrthwyneb, h.y. bod mwyafri eu hyfforddiant yn orfodol ond bod rhywfaint o hyfforddiant ychwanegol yn cael ei roi i fodloni anghenion busnes.

Yn ogystal, holwyd cyflogwyr a oedd yn rhan o weithrediad sawl safle ond nid yn gweithio eu hunain yn y brif swyddfa ynghylch swyddogaeth eu prif swyddfa mewn penderfyniadau hyfforddiant. Ar gyfer 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad' roedd y sail yn rhy fach ar gyfer y cwestiwn hwn i wneud dadansoddiad cadarn.

Darpariaeth ddysgu: Fel y nodwyd eisoes, roedd y grŵp hwn yn ymwybodol iawn o bwysigrwydd hyfforddiant. Roeddent yn gadarnhaol am y buddion y gallai eu rhoi iddynt ac yn ymdrechu i ddarparu hyfforddiant i staff, ac roedd y sefyllfa hon yn parhau'n sefydlog i raddau helaeth o'r naill flwyddyn i'r llall.

Yn seiliedig ar banelwyr arhydol yn y clwstwr, cytunodd y grŵp hwn eu bod:

- yn gyson yn asesu lefelau sgiliau pobl yn ffurfiol (78% yn 2005 a 2006)
- yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol iddynt (91% yn 2005 ac 85% yn 2006)

- yn tueddu i gydweithio â darparwyr i ddatblygu eu rhaglenni hyfforddiant eu hunain (52% yn 2005 a 55% yn 2006)

Roeddent yn anghytuno:

- nad oedd llawer yn newid yn eu sefydliad felly ar wahân i hyfforddi staff newydd nid oedd angen llawer mwy (65% yn 2005 a 79% yn 2006; roedd y cynnydd hwn yn sylweddol)
- bod y rhan fwyaf o'r gyllideb yn cael ei gwario ar hyfforddiant gorfodol (51% yn 2005 a 45% yn 2006)

Mae'n werth nodi bod y panelwyr arhydol yn y clwstwr hwn yn parhau ymhlith y rhai sy'n fwyaf tebygol o adrodd eu bod yn cael anawsterau yn trefnu staff cyflenwi tra bo staff yn hyfforddi (78% yn 2005 a 75% yn 2006) a bod pwysau amser yn ei gwneud yn anodd rhoi lle i hyfforddiant (77% yn 2005 a 76% yn 2006).

O ran amcanion a osodwyd yn 2005, roedd y grŵp hwn yn debyg i'r clwstwr 'Anelu at ragoriaeth'; roedd mwy na chwech o bob deg eisiau:

- gwella ansawdd y gwasanaeth (gan gynnwys gwasanaeth cwsmeriaid) (93%)
- mynd i'r afael â lefelau sgiliau eu gweithlu (91%)
- cyflwyno arferion gweithio newydd (75%)
- cynyddu elw (73%)
- cyflwyno technoleg newydd (67%)

(Ni ofynnwyd y cwestiwn hwn yn 2006 ac felly ni roir unrhyw ddiweddariad).

Yn 2005, nodweddwyd y grŵp hwn gan y ffaith bod 100% wedi cael anawsterau yn dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol i fodloni eu hanghenion. Fodd bynnag, yn gadarnhaol, erbyn 2006 ymhlith panelwyr arhydol, roedd y gyfran hon wedi gostwng i 41% (er bod y clwstwr hwn yn parhau'r mwyaf tebygol o barhau i ddweud eu bod wedi cael anawsterau).

O'r rheiny a gafodd anawsterau, dywedodd tua hanner (49%) nad oeddent wedi gwneud yr hyfforddiant o ganlyniad, ac roedd hyn yn wir o hyd yn 2006.

Ar y cyfan, fodd bynnag, roedd mwyafrif y sefydliadau yn y clwstwr hwn yn darparu hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith ac nid oedd y darlun hwn wedi newid yn sylweddol yn 2006 (yn seiliedig ar ymatebwyr arhydol, roedd 77% wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith a 69% wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn 2006).

Ochr yn ochr â chlwstwr 'Anelu at ragoriaeth', y nhw oedd y mwyaf tebygol o fod wedi cael cymorth ariannol am hyfforddiant roeddent wedi'i roi yn y flwyddyn ddiwethaf (roedd rhyw hanner ohonynt wedi cael cymorth felly yn y ddwy flwyddyn). O ran y swm a wariwyd fesul gweithiwr ar hyfforddiant, cafwyd newid; o edrych ar banelwyr arhydol, adroddodd 58% eu bod wedi cynyddu'r swm a fuddsoddwyd fesul gweithiwr ar hyfforddiant yn y tair blynedd diwethaf yn 2005; fodd bynnag, erbyn 2006 roedd y gyfran hon wedi gostwng i ryw un o bob tri (35%).

Cymorth a chyngor: Yn 2005, roedd mwyafrif helaeth y sefydliadau (95%) yn y clwstwr hwn yn 2005 wedi defnyddio cyngor am sut i gael hyfforddiant i staff, ac roedd y clwstwr hwn wedi cael y mathau o gysylltiad canlynol â darparwyr hyfforddiant yn eu hardal leol (sylwch na ofynnwyd y cwestiwn hwn eto yn 2006 ac felly ni ddarperir unrhyw gymhariaeth):

- wedi cael gwybodaeth yn y post/ar y ffôn (82%)
- wedi anfon staff at y darparwr am gyrsiau hyfforddi (56%)
- wedi rhoi adborth am gynnwys hyfforddiant/cwrs (49%)
- wedi trefnu lleoliadau yn y sefydliad ar gyfer myfyrwyr o golegau lleol (47%)
- wedi mynychu digwyddiadau rhwydweithio a drefnwyd gan y darparwr (44%)
- wedi cael ymweliadau gan gynrychiolwyr (42%)

Cynlluniau ar gyfer y dyfodol: Roedd mwyafrif helaeth y sefydliadau yn 2005 yn bwriadu darparu ystod eang o hyfforddiant i'w gweithwyr yn y flwyddyn nesaf, a pharhaodd y sefyllfa hon yn sefydlog o'r naill flwyddyn i'r llall.

7.2.6 Defnyddio'r wybodaeth segmentu

Fel y nodwyd ar ddechrau'r bennod, mae dadansoddiad segmentu yn ein cynorthwyo i ddeall poblogaeth, sef cyflogwyr yng Nghymru yn yr achos hwn.

Gallwn dybio bod y clwstwr y mae cyflogwr yn perthyn iddo yn cael effaith ar y cynnyrch neu'r gwasanaeth y mae ei angen arno, ac yn ei dro, sut y bydd yn ymateb i wahanol gymhellion a mentrau. Felly, drwy astudio gwahanol nodweddion ac ymddygiadau'r clystyrau, gall defnyddwyr y data ddefnyddio'r segmentu yn eu maes penodol, e.e. i lywio penderfyniadau polisi, cynorthwyo wrth gynllunio rhaglenni hyfforddi/dysgu a chynllunio mentrau marchnata.

7.3 Ailgymhwysu'r model segmentu

Fel elfen eilaidd o'r dadansoddiad segmentu, fe wnaethom ystyried, yn seiliedig ar yr ymatebion a roddwyd yng Ngham II yr arolwg, i ba glwstwr y byddai'r aelodau panel arhydol yn perthyn pe byddai'r model segmentu'n cael ei ailgymhwysu.

Mae dadansoddiad gwahanolion yn fodel ystadegol sy'n ymdrechu i ddyrannu ymatebwyr i glystyrau yn seiliedig ar eu hymatebion i newidynnau a ddefnyddiwyd i'w segmentu yn y lle cyntaf. Gan ddefnyddio'r dull hwn, sylwyd bod 52% o aelodau panel arhydol yn symud rhwng clystyrau o'r naill gam i'r llall.

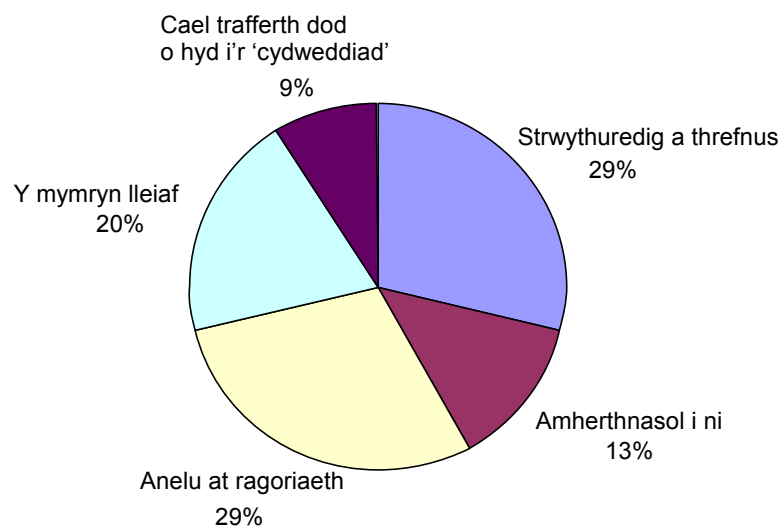
Yn rhan gyfochrog o'r broses hon, buom hefyd yn cynnal rhai profion ystadegol i ganfod pa mor gyson oedd ein model segmentu yn dyrannu cyflogwyr i'r un clwstwr yn seiliedig ar gyfres o atebion gosodedig. Canlyniad y prawf oedd bod lefel dosbarthu'r model yn 88% sy'n cael ei hystyried yn lefel dda iawn o gysondeb. Fodd bynnag, gan nad oedd lefel dosbarthu'r model yn

100% mae'n rhaid inni gofio nad yw'r canfyddiadau hyn mor ddibynadwy â chanfyddiadau eraill sy'n seiliedig ar y data arhydol ac y dylid eu trin yn rhai mynegol.

7.3.1 Meintiau clwstr

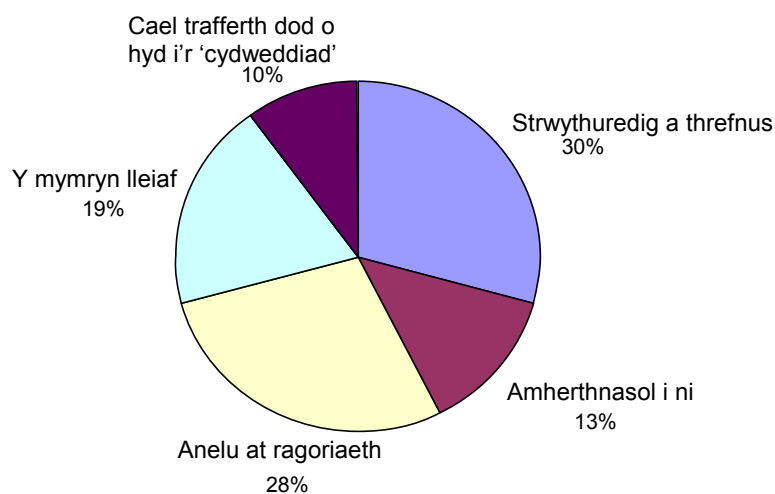
Dengys y siartiau canlynol feintiau perthynol y clystyrau o'r naill flwyddyn i'r llall, gan ddatgelu bod meintiau'r clystyrau, ar lefel gyffredinol, yn sefydlog ar gyfer y panelwyr arhydol.

Siart 12: Dosbarthiad panelwyr arhydol yn ôl clwstr yng Ngham I



Sail: yr holl ymatebwr arhydol (1,313)

Siart 13: Dosbarthiad panelwyr arhydol yn ôl clwstr yng ngham II



7.3.2

Sail: yr holl ymatebwr arhydol

Er bod meintiau cyffredinol y clystyrau yn sefydlog, pan ailgymhwyswyd y model arhosodd rhyw hanner (48%) o'r cyflogwyr yn yr un clwstwr yng Ngham II. Felly, symudodd y gweddill i wahanol glwstwr o ganlyniad i'w hatebion Cam II. Oherwydd natur dadansoddiad gwahanolion, nid yw'n anarferol gweld nifer fawr o ymatebwyr yn newid clystyrau yn bennaf gan eu bod ar 'ffin' clystyrau eraill yn y lle cyntaf. Fel y cyfryw, dylid cymryd gofal wrth archwilio'r newidiadau hyn.

Y clystyrau mwyaf sefydlog oedd 'Amherthnasol i ni' ac 'Anelu at ragoriaeth'; roedd 53% a 51% o gyflogwyr, yn y drefn honno, a ddyrannwyd i'r clystyrau hyn yng Ngham I wedi parhau yn yr un clwstwr. Roedd 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad' yn gymharol lai sefydlog, gyda phedwar o bob deg cyflogwr yn parhau yn yr un clwstwr, o'r naill flwyddyn i'r llall. Dengys y tabl isod symudiad y cyflogwyr rhwng clystyrau.

Tabl 9 : Lefel symudiad rhwng clystyrau – Cam I i Gam II

	Pob ymatebwr arhydol	Clwstwr a ddyrannwyd yng Ngham I				
		Strwythuredig a threfnus	Amherthnasol i ni	Anelu at ragoriaeth	Y mymryn lleiaf	Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad'
Sail heb ei phwysoli	1,313	383	175	375	259	121
	%	%	%	%	%	%
Dyraniad clwstwr yn seiliedig ar ymatebion Cam II						
Strwythuredig a threfnus	29	47	14	29	18	21
Amherthnasol i ni	13	6	53	2	18	5
Anelu at ragoriaeth	28	27	6	51	14	26
Y mymryn lleiaf	19	14	22	9	47	7
Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad'	10	6	5	10	3	41

Sylwch: mae'r lliw glas yn nodi cyfran yr ymatebwyr sydd wedi parhau yn yr un clwstwr/grŵp rhwng Cam I a Cham II.

Rhoir isod drafodaeth bellach am y symudiad rhwng clystyrau, o ran nodweddion y rheiny a symudodd.

Strwythuredig a threfnus

Roedd bron hanner (47%) y cyflogwyr a ddyrannwyd i'r clwstwr hwn yng Ngham I, wedi parhau yn yr un clwstwr yn seiliedig ar eu hymatebion yng Ngham II pan ailgymhwyswyd y model. Fodd bynnag, roedd y rheiny a symudodd yn fwyaf tebygol o gael eu dyrannu i 'Anelu at ragoriaeth' (27%), ac yna 'Y mymryn lleiaf' (14%).

Roedd proffil demograffig y rheiny a symudodd allan o 'Strwythuredig a threfnus' yn debyg iawn i broffil yr holl rai a oedd yn wreiddiol yn y clwstwr, er enghraifft:

- roedd gan dri chwarter (76%) 2-9 o weithwyr
- roeddent yn sefydliadau un safle (49%) neu sawl safle ond nid y brif swyddfa (40%)
- yn ôl sector, roedd 34% ym maes cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, tra bo 22% mewn gwasanaethau ariannol/busnes ac roedd cyfran debyg (21%) yn y sector gweinyddu cyhoeddus. (Yn y clwstwr gwreiddiol, roedd tipyn yn llai o sefydliadau yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, a thipyn yn fwy yn y sectorau cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddu cyhoeddus)

O ran eu gweithgarwch hyfforddiant sylwyd ar y canlynol ymhlith y rhai a symudodd:

- roedd 78% wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith (o gymharu ag 80% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol)
- roedd 58% wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (o gymharu â 67% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol)

Nodweddwyd felly y rhai a symudodd fel eu bod ychydig yn fwy tebygol na'r rheiny a roddwyd yn wreiddiol yn 'Strwythuredig a threfnus' o berthyn i'r sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai ac ychydig yn llai tebygol o ddarparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith.

Amherthnasol i ni

Roedd mwy na hanner (53%) y cyflogwyr a ddyrannwyd i'r clwstwr hwn yng Ngham I yn parhau yn yr un clwstwr yng Ngham II. Fodd bynnag, dyrannwyd un o bob pump (22%) i glwstwr 'Y mymryn lleiaf' yn yr ail gam, tra bo 14% wedi'u dyrannu i 'Strwythuredig a threfnus'.

Roedd proffil demograffig y rhai a symudodd allan o 'Amherthnasol i ni' eto yn debyg iawn i broffil yr holl rai a oedd yn wreiddiol yn y clwstwr, er enghraifft:

- roedd gan naw o bob deg (88%) 2-9 o weithwyr
- roedd y nifer helaeth yn sefydliadau un safle (92%)
- yn ôl sector, roedd 30% yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, tra bo 21% mewn gwasanaethau ariannol/busnes a chyfran debyg (20%) yn y sector gweinyddu cyhoeddus. (Yn y clwstwr gwreiddiol, roedd tipyn mwy o sefydliadau yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai a llai yn y sector gweinyddu cyhoeddus)

O ran eu gweithgarwch hyfforddiant, sylwyd ar y canlynol ymhlith y rhai a symudodd:

- roedd 50% wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith (o gymharu â 38% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol)
- roedd 51% wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (o gymharu â 28% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol).

I grynhoi, felly, nodweddiwyd y rhai a symudodd fel eu bod ychydig yn llai tebygol na'r holl rai a ddyrannwyd yn wreiddiol i 'Amherthnasol i ni' o berthyn i'r sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai ond ychydig yn fwy tebygol o berthyn i'r sector gweinyddu cyhoeddus. Roedd hefyd yn fwy tebygol eu bod wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith a/neu i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf.

Anelu at ragoriaeth

Roedd hanner (51%) y cyflogwyr a ddyrannwyd i'r clwstwr hwn yng Ngham I wedi parhau yn yr un clwstwr yng Ngham II. Fodd bynnag, roedd y symudiad mwyaf i'r clwstwr 'Strwythuredig a threfnus'. Roedd 29% o'r rheiny yr ystyriwyd eu bod yn 'Anelu at ragoriaeth' yng Ngham 1 wedi symud i'r clwstwr hwn flwyddyn yn ddiweddarach. Fodd bynnag, symudodd lleiafrif o gyflogwyr (10%) i 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad', tra symudodd cyfran debyg i 'Y mymryn lleiaf'.

Yn yr un modd â rhai eraill a symudodd rhwng clystyrau, roedd proffil y rheiny a symudodd allan o glwstwr 'Anelu at ragoriaeth' yn adlewyrchu'n helaeth broffil yr holl rai a ddyrannwyd yn wreiddiol i'r clwstwr, fel a ganlyn:

- roedd gan chwech o bob deg (63%) 2-9 o weithwyr
- roeddent yn sefydliadau un safle (58%) neu sawl safle ond nid y brif swyddfa (31%)
- yn ôl sector, roedd 41% yn y sector gweinyddu cyhoeddus, tra bo 19% mewn gwasanaethau ariannol/busnes ac 19% pellach yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai.

O ran eu gweithgarwch hyfforddiant, sylwyd ar y canlynol ymhlith y rhai a symudodd:

- roedd 69% wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith (o gymharu â 78% o'r holl rai a oedd yn wreiddiol yn y clwstwr)
- roedd 63% wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (o gymharu â 76% o'r holl rai a oedd yn wreiddiol yn y clwstwr)

I grynhoi, roedd y rhai a symudodd o 'Anelu at ragoriaeth' yn debyg o ran eu proffil sector i'r holl rai a ddyrannwyd yn wreiddiol i'r clwstwr, ond roeddent ychydig yn llai tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith.

Y mymryn lleiaf

Roedd ychydig o dan hanner (47%) y cyflogwyr a ddyrannwyd i'r clwstwr hwn yng Ngham I, wedi parhau yn yr un clwstwr yng Ngham II. O ran symudiad, fe'u rhannwyd rhwng 'Strwythuredig a threfnus' ac 'Amherthnasol i ni' (dyrannwyd 18% i bob grŵp yng Ngham II). Dyrannwyd 14% pellach i 'Anelu at ragoriaeth'.

Roedd proffil y rhai a symudodd allan o 'Y mymryn lleiaf' yn debyg iawn i broffil yr holl rai a oedd yn wreiddiol yn y clwstwr, fel a ganlyn:

- roedd gan wyth o bob deg (81%) 2-9 o weithwyr
- ar y cyfan, roeddent yn sefydliadau un safle (75%)
- yn ôl sector, roedd 46% yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, tra bo 20% mewn gwasanaethau ariannol/busnes a 15% yn y sector gweithgynhyrchu/adeiladu. (Yn y clwstwr gwreiddiol, roedd ychydig yn fwy o sefydliadau yn y sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai, ac ychydig yn llai yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes)

O ran eu gweithgarwch hyfforddiant sylwyd ar y canlynol ymhlith y rhai a symudodd:

- roedd 58% wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith (o gymharu â 44% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol)
- roedd 51% wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (o gymharu â 33% o'r holl rai yn y clwstwr yn wreiddiol)

Nodweddwyd felly y rhai a symudodd fel eu bod ychydig yn llai tebygol na'r holl rai a ddyrannwyd yn wreiddiol i glwstwr 'Y mymryn lleiaf' o berthyn i'r sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai ond ychydig yn fwy tebygol o berthyn i'r sector cyllid/gwasanaethau busnes. Roeddent hefyd yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith a/neu i ffwrdd o'r gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf.

Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad'

Fel y soniwyd eisoes, dyma oedd y clwstwr lleiaf sefydlog; cafodd 41% o'r rheiny a ddyrannwyd i'r clwstwr yng Ngham I eu dyrannu i'r un clwstwr yng Ngham II. Yn gadarnhaol, roedd y symudiad mwyaf tuag at glystyrau â hyfforddiant strwythuredig a llai o broblemau yn dod o hyd i ddarparwyr priodol, sef 'Strwythuredig a threfnus' (21%) ac 'Anelu at ragoriaeth' (26%).

Roedd proffil y rheiny a symudodd allan o'r clwstwr bron yn union yr un fath â phroffil yr holl rai a ddyrannwyd yn wreiddiol i 'Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad'', fel a ganlyn:

- roedd gan ychydig dros hanner (56%) 2-9 o weithwyr, tra bo gan dri o bob deg (27%) 10-24 o weithwyr
- roedd 64% yn sefydliadau un safle, tra bo 28% yn rhan o sefydliad sawl safle ond nid eu hunain yn y brif swyddfa
- yn ôl sector, roedd 49% yn y sector gweinyddu cyhoeddus, tra bo 25% mewn gwasanaethau ariannol/busnes

O ran eu gweithgarwch hyfforddiant, sylwyd y canlynol ymhlith y rhai a symudodd:

- roedd 74% wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith (o gymharu â 77% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol)
- roedd 64% wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (o gymharu â 69% o'r holl rai a oedd yn y clwstwr yn wreiddiol)

Gellid dweud felly fod y rhai a symudodd yn nodweddiadol o'r clwstwr gwreiddiol, o ran eu proffil cwmni ac o ran darparu'r ddau fath o hyfforddiant.

Atodiad A: Nodyn Technegol

Samplu cwota

Mae samplu cwota yn ddull samplu a ddefnyddir yn gyffredin mewn ymchwil i'r farchnad, ar gyfer arolygon busnes a defnyddwyr. Er bydd y dull delfrydol bob amser yn seiliedig ar debygolrwydd, nid yw hyn bob amser yn ymarferol a daw'n amhosibl pan nad oes rhestr gyffredinol gyflawn o elfennau, sef sefydliadau yng Nghymru yn yr achos hwn, ar gael i'w samplu.

Gosodir cwotâu mewn cyfrannau rhagddiffiniedig, naill ai gan ddefnyddio gwybodaeth hysbys am y proffil cyffredinol neu yn ôl gofyniad penodol, er enghraifft os oes angen y niferoedd lleiaf mewn rhai isgrwpiau. Gall y cwotâu a osodir fod yn annibynnol neu rai sy'n cyd-gloi. Mae rheolaethau annibynnol yn golygu bod cwotâu a osodir ar wahanol ddimensiynau (e.e. nifer y gweithwyr, math o ddiwydiant) yn gallu cael eu llenwi ni waeth beth yw dosbarthiadau ffiniol y dimensiynau eraill ym mhob categori. Mae cwotâu sy'n cyd-gloi yn llawer llymach gan eu bod yn nodi dosbarthiadau gofynnol o'r holl ddimensiynau yn ei gilydd ac yn ddamcaniaethol well o safbwynt samplu. Defnyddiwyd cwotâu sy'n cyd-gloi ar y Panel Cyflogwyr.

Yn nodweddiadol, gosodir cwotâu er mwyn dyblygu cyfrannau yn y boblogaeth gyfan dan sylw er mwyn dyblygu cynllun tebygolrwydd ar hap gymaint â phosibl. Fodd bynnag, mae rhai diffygion yn perthyn i'r ymagwedd hon. Mae'n agor posibilrwydd rhagfarn dewis gan gyfwelwyr, er bod hyn yn cael ei ddileu i raddau helaeth yn CATI gan ddefnyddio ymagwedd sy'n sicrhau dyrannu elfennau samplu ar hap. Os na ddefnyddir galwadau yn ôl, gallai hyn gyflwyno rhagfarn bellach ac, yn gyffredinol, mae'n debygol y byddai gwallau samplu yn cael eu tanbriso (er, yn ôl diffiniad, mae'n anodd amcangyfrif i ba raddau). Yn arolwg y Panel Cyflogwyr, gwnaed lleiafswm o bum galwad yn ôl ar wahanol amseroedd o'r dydd a gwahanol ddyddiau'r wythnos cyn ystyried nad oedd modd cysylltu â sefydliad.

Mewn egwyddor, ni ystyrir bod profion arwyddocâd ystadegol yn ddilys os cafwyd y sampl gan ddefnyddio cwotâu gan nad yw, yn y synnwyr llymaf, yn sampl tebygolrwydd (sydd fel arfer yn ofyniad er mwyn i'r profion hyn fod yn ddilys). Fodd bynnag, yn ymarferol, mae llawer o ymchwil i'r farchnad yn defnyddio profion arwyddocâd a chyfrifir ysbeidiau ffydd ar gyfer data gan ddefnyddio'r dull hwn. Yn ymarferol, byddai rhywun yn anffodus pe byddai sampl cwota a reolwyd yn ofalus yn cynhyrchu amcangyfrifon a oedd yn dra gwahanol i sampl tebygolrwydd ar hap. Fodd bynnag, o ystyried i theori samplu gael ei defnyddio i gyfrifo ysbeidiau ffydd neu arwyddocâd ystadegol ar ddata'r Panel, mae'n bosibl y bydd y gwallau samplu wedi cael eu tanbriso a dylai'r darllenwr gadw hyn mewn golwg.