



Panel Cyflogwr 2006

Crynodeb

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 | 1 |
| Gweithgarwch hyfforddi | 3 |
| Gweinyddu hyfforddiant | 4 |
| Cymorth ariannol | 5 |
| Agweddau at hyfforddiant | 6 |
| Trosolwg o'r sefydliadau a gyfwelwyd | 7 |
| Segmentu | 10 |

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.

Dosbarthiadau Diwydiant Safonol

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

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

| Dosbarthiad DDS 2003 | Enw cryno |
|--|-------------------------------------|
| Amaethyddiaeth, Hela a Choedwigaeth, Pysgota a Chloddio a Chwarela | Amaethyddiaeth/cloddio/chwarela |
| Gweithgynhyrchu ac Adeiladu | Gweithgynhyrchu/adeiladu |
| Cyflenwi Trydan, Nwy a Dŵr, Cludiant, 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 |
| Cyfryngu Ariannol, Eiddo Tiriog, Rhentu a Gweithgareddau Busnes | Cyllid/gwasanaethau busnes |
| Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Amddiffyn, Nawdd Cymdeithasol Gorfodol, Addysg ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol, Gwasanaethau eraill | Gweinyddiaeth gyhoeddus |

Gweithgarwch hyfforddi

Roedd dwy ran o dair o sefydliadau (66%) wedi darparu rhyw ffurf o hyfforddiant yn y gwaith yn ystod y 12 mis cyn yr arolwg, ac roedd hyn yn fwyaf tebygol o fod ymhlith sefydliadau yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus, y rhai yn cyflogi 10 neu fwy o bobl a'r rhai a oedd yn rhan o sefydliad amisafle (ond heb fod yn brif swyddfa).

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

Y mathau mwyaf cyffredin o hyfforddiant yn y gwaith oedd hyfforddiant iechyd a diogelwch, sgiliau technegol ac ymarferol eraill, sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau cyffredinol defnyddwyr TG. Roedd hyn yn wahanol i'r darlun yn 2005 mewn nifer o ffyrdd; roedd cyfrannau is yn cynnig hyfforddiant mewn sgiliau trin cwsmeriaid, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau datrys problemau nag yn 2005.

Tabl 2: Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf

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

Nodyn: Cwestiwn amlymateb. Ymatebion cyffredinol 3% ac uwch yn cael eu dangos. Ni ddangosir ymatebion 'Ddim yn gwybod' ac 'Arall'.

Yn achos hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, roedd ychydig dros hanner (54%) y sefydliadau wedi darparu hyn i'w staff, ac nid oedd hyn yn gwahaniaethu'n sylweddol o'r canlyniadau yn 2005 (pan ddarparwyd y ffurf hon o hyfforddiant gan 55%). Nid oedd fawr o amrywio rhanbarthol, ond roedd y sector gweinyddiaeth gyhoeddus yn

fwy tebygol na sectorau eraill o fod yn darparu hyfforddiant yn y modd hwn, a hefyd sefydliadau â 100 neu fwy o weithwyr, a'r rhai a oedd yn rhan o sefydliad amlsafle neu brif swyddfa (yn hytrach na safle unigol). O gymharu â 2005, roedd sefydliadau yn y sector cyfleustodau yn fwy tebygol o fod yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn 2006.

Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith oedd hyfforddiant iechyd a diogelwch, a oedd yn cael ei ddarparu gan hanner y sefydliadau (51%). Yn dilyn hyn roedd sgiliau technegol ac ymarferol eraill (49%), cymorth cyntaf (43%) a hyfforddiant sgiliau rheoli (39%). Unwaith eto, roedd hyn yn wahanol i'r darlun yn 2005; roedd cyfrannau uwch o sefydliadau yn cynnig hyfforddiant sgiliau TG proffesiynol¹. Mewn cyferbyniad, roedd cyfrannau is yn cynnig sgiliau rheoli, sgiliau cyfathrebu, sgiliau gweithio mewn tîm a sgiliau datrys problemau nag yn 2005.

Pan ofynnwyd iddynt ynghylch y ffurf o hyfforddiant a oedd yn cael ei gynnig, yr hyn a ddywedwyd yn fwyaf cyffredin gan sefydliadau oedd bod hyfforddiant yn cael ei yrru gan angen busnes gyda hyfforddiant gorfodol yn cael ei gyflwyno yn ôl yr angen (rhoddwyd yr ymateb hwn gan 39%). Cymerodd draean (33%) safbwynt croes i hynny (h.y. roedd rhan fwyaf eu hyfforddiant yn orfodol, gyda hyfforddiant ychwanegol yn dibynnu ar angen busnes). Roedd yr ymateb olaf hwn yn fwyaf tebygol o gael ei roi gan y rheiny yng Ngogledd Cymru a'r rhai yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus.

Yn nhermau'r mathau o hyfforddiant wedi'u cynllunio ar gyfer y 12 mis nesaf, nid oedd rhyw un o bob chwech (15%) wedi cynllunio unrhyw hyfforddiant ar gyfer y flwyddyn nesaf hon, ac roedd hyn yn fwyaf tebygol o fod yn wir ymhlith sefydliadau â 2-9 o weithwyr. Roedd cyfran gyffredinol y sefydliadau heb fod yn cynllunio i ddarparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith wedi gostwng ychydig er 2005 (17%), gan nodi symudiad cadarnhaol bach ond un arwyddocaol. Y mathau o hyfforddiant y soniwyd amdanynt amlaf ar gyfer y flwyddyn i ddod oedd iechyd a diogelwch, cymorth cyntaf, a sgiliau technegol ac ymarferol eraill.

Gweinyddu hyfforddiant

Buddsoddi mewn hyfforddiant

Roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol na'r rhai yn y sector preifat o fod yn buddsoddi mewn hyfforddiant yn 2006. Yn ôl sector diwydiant penodol, roedd y rhai a oedd fwyaf tebygol o fod yn buddsoddi mewn hyfforddiant yn y sector gweinyddiaeth gyhoeddus a chyllid/gwasanaethau busnes (92% ac 89% yn y drefn honno); roedd hyn yn adlewyrchu'r darlun 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 oedd heb wario dim o'u trosiant/cyllideb ariannol ar hyfforddiant yn sylweddol). Gwelwyd

¹ Ni allwn asesu p'un a oedd newid yn y ganran yn cynnig hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf gan i'r wybodaeth gael ei chasglu'n wahanol yn 2005.

yr unig newid sylweddol yn lefel y buddsoddiad ar lefel sampl gyfan yn y band trosiant 1-5 y cant; fe wnaeth 55% o sefydliadau fuddsoddi'r gyfran hon o'u trosiant/cyllideb ariannol yn 2006 o gymharu â 47% yn 2005.

O gymharu â thair blynedd yn flaenorol, adroddodd ychydig dros draean o sefydliadau (37%) eu bod wedi cynyddu eu gwariant ar hyfforddiant fesul gweithiwr, tra'r oedd pedwar o bob deg (42%) yn gwario tua'r un faint. *Y sectorau a oedd fwyaf tebygol o fod wedi cynyddu eu gwariant oedd cyllid/gwasanaethau busnes, gweinyddiaeth gyhoeddus a gweithgynhyrchu/adeiladu (43%, 43% a 41% yn y drefn honno). Hefyd, roedd y sefydliadau mwy (gyda 25 neu fwy o weithwyr) yn fwy tebygol o nodi cynnydd yn eu gwariant ar hyfforddi.*

Dylanwad prif swyddfa ar hyfforddiant

I gael cipolwg ar y broses gwneud penderfyniadau mewn perthynas â hyfforddiant, yn 2006 gofynnwyd i is-swyddfeydd sefydliadau amlsafle am ddylanwad eu prif swyddfa ar benderfyniadau ynghylch hyfforddiant (roedd hwn yn gwestiwn newydd). *Y berthynas y soniwyd amdani amlaf oedd bod y brif swyddfa yn rheoli maint y gyllideb hyfforddiant (67% o achosion), yna'r brif swyddfa yn cynnig cyngor ar fathau newydd o hyfforddiant a oedd yn cael ei gynnig (61%). Dim ond rhyw draean o sefydliadau (36%) wnaeth adrodd bod y brif swyddfa yn cymryd ymagwedd ragnodol lwyf ac yn rhoi rhestr o gyflenwyr hyfforddiant yr oedd rhaid eu defnyddio.*

Anawsterau o ran dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant

Ychydig o newid oedd at ei gilydd o ran sefydliadau yn cael anawsterau i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol; roedd degfed (10%) o sefydliadau wedi cael problemau wrth geisio dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol y tu allan i'w sefydliad.

Y problemau y soniwyd amdanynt amlaf o ran dod o hyd i ddarparwr oedd: hyfforddiant lleol yn gyffredinol, hyfforddiant am y pris iawn/diffyg cyllid ar gyfer hyfforddiant, hyfforddiant cysylltiedig â swydd/penodol i swydd, TG/cyfrifiadureg. *O gymharu â chanfyddiadau 2005, problemau dod o hyd i hyfforddiant lleol a dod o hyd i hyfforddiant am y pris iawn y soniwyd amdanynt amlaf yn 2006.*

Yr ymatebion mwyaf cyffredin i anawsterau o ran dod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol oedd peidio ag ymgymryd â'r hyfforddiant, chwilio am hyfforddiant y tu allan i'r ardal, neu i reoli/gweinyddu'r hyfforddiant yn fewnol. Yn nodedig, roedd cyfran y sefydliadau a benderfynodd beidio ag ymgymryd â hyfforddiant o ganlyniad i anawsterau wedi gostwng (o 43% yn 2005 i 32% yn 2006).

Cymorth ariannol

Nid oedd fawr o newid o'r naill flwyddyn i'r llall yn nhermau'r canfyddiadau'n ymwneud â chymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant. Ymhlith y sefydliadau a oedd wedi ymgymryd ag unrhyw fath o hyfforddiant, 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 gafodd ei roi, ac roedd hyn yn unol â'r gyfran a gofnodwyd yn 2005 (27%).

Po fwyaf y sefydliad, y mwyaf tebygol yr oedd o fod wedi cael cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant. Yn gysylltiedig â hyn, roedd sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol na'r rheiny yn y sector preifat o fod wedi cael cymorth ariannol.

Y brif ffynhonnell gymorth (a nodwyd gan dros ddegfed o sefydliadau yn 2006) oedd: cyllid y llywodraeth/cyngor, cyllid/grantiau o ffynonellau eraill, cymorth/cyllid gan ELWa.

Agweddau at hyfforddiant

Blaenoriaeth, darpariaeth a chynllunio hyfforddiant

Yn unol â'r canlyniadau o 2005, roedd cyflogwyr yn gadarnhaol yn gyffredinol o ran eu hagweddau at flaenoriaeth, darpariaeth a chynllunio hyfforddiant. Roedd y rhan fwyaf yn cytuno bod 'ein staff yn cael yr hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rolau' (83% yn cytuno) ac roedd hyn yn gynnydd sylweddol ar y 79% a gofnodwyd yn 2005.

Nodwyd newidiadau agwedd eraill ar gyfer y canlynol:

- 'rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant/proffesiwn' (80% yn cytuno, i fyny o 73% yn 2005)
- fe wnaeth y niferoedd yn cytuno â'r datganiad '*rydym yn gyson yn asesu sgiliau pobl yn ffurfiol*' aros yr un fath ar lefel gyffredinol o gymharu â'r canlyniad yn 2005, ond roedd tuedd gynyddol i sefydliadau yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus, cyfleustodau ac amaethyddiaeth/cloddio/chwarela i gytuno â'r datganiad
- roedd y lefelau *anghytuno* â'r datganiad fod '*pwysau amser yn ei gwneud hi'n anodd gwneud lle i hyfforddiant staff*' ychydig yn uwch yn 2006, gan nodi darlun mwy cadarnhaol yn gyffredinol
- fe wnaeth y niferoedd a oedd yn cytuno â'r datganiad ei bod yn '*anodd trefnu staff cyflenwi pan fydd staff yn derbyn hyfforddiant*' aros yr un fath ar lefel gyffredinol (58%), ond roedd staff cyflenwi yn broblem gynyddol i sefydliadau yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus a gweithgynhyrchu/adeiladu
- ar gyfer y datganiad newydd '*mae cost yn ffactor pwysig wrth benderfynu ynghylch hyfforddiant i'n staff*', roedd chwech o bob deg sefydliad (58%) yn cytuno. Roedd sefydliadau yn y sector cyllid/gwasanaethau busnes yn sylweddol llai tebygol na'r cyfartaledd i gytuno'n gryf, gan nodi bod cost yn llai o rwystr wrth wneud penderfyniadau'n gysylltiedig â hyfforddiant nag mewn rhai sectorau eraill
- roedd cytundeb â'r datganiad '*tueddwn i gydweithio gyda darparwyr i ddatblygu ein rhaglenni hyfforddi ein hunain*' yn sefydlog i raddau helaeth o'r naill flwyddyn i'r llall (48% yn 2006), roedd y sector cyfleustodau a'r sector cyfanwerthu/adwerthu/gwestai/bwytai yn sylweddol fwy tebygol o gytuno â'r datganiad yn 2006 nag yn 2005
- roedd lefelau cyffredinol *anghytuno* wedi codi er 2005 â'r datganiad '*dim llawer o newid yn ein sefydliad felly, ar wahân i hyfforddi staff newydd, does dim llawer o angen hyfforddiant*', gan nodi darlun sy'n gwella, yn enwedig yn y

- sector cyllid/gwasanaethau busnes a'r sector gweinyddiaeth gyhoeddus
- roedd lefelau *anghytuno* ychydig yn uwch na'r datganiad '*caiff y rhan fwyaf o'n cyllideb hyfforddiant ei gwario ar hyfforddiant gorfodol*', a dilynwyd y patrwm anghytuno cynyddol yn y sectorau cyfleustodau, cyllid/gwasanaethau busnes a gweinyddiaeth gyhoeddus
- fel y gwelwyd yn 2005, y datganiad '*nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym*' oedd â'r lefel anghytuno uchaf, ac arhosodd hyn yn sefydlog ar y cyfan, ond roedd tuedd tuag at lai o gytuno yn y sectorau gweithgynhyrchu/adeiladu, cyfleustodau a gweinyddiaeth gyhoeddus.

Hyfforddiant a datblygu'r busnes/sefydliad

O'r gyfres o ddatganiadau'n ymwneud â hyfforddiant a datblygu'r busnes/sefydliad, roedd y *cytundeb mwyaf* â 'ein staff yw ased mwyaf gwerthfawr y sefydliad hwn' (96%, yn debyg i'r lefel a gofnodwyd yn 2005), ac ychydig o newid arwyddocaol oedd yn nhermau lefelau cytuno rhwng is-grwpiau o'r naill flwyddyn i'r llall. Nodwyd newidiadau agwedd eraill ar gyfer y canlynol:

- roedd dros chwech o bob deg sefydliad (62%) yn anghytuno a'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*', ac roedd hyn yn sylweddol uwch na'r lefel a gofnodwyd yn 2005 (57%) gan nodi newid cadarnhaol mewn agweddau
- roedd hanner y sefydliadau (51%) yn cytuno'n gryf â'r datganiad '*mae hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau yn cynyddu hyder staff*' (dim newid er 2005), ac roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela yn sylweddol fwy tebygol o gytuno â'r datganiad hwn yn 2006 nag oeddent yn 2005
- ymhlith sefydliadau a ddywedodd eu bod yn perthyn i'r sector preifat, cytunai wyth o bob deg (81%) fod 'hyfforddiant a datblygiad ein staff yn hanfodol i'n cadw ni'n gystadleuol' (cyfran debyg i honno a gofnodwyd yn 2005). Roedd sefydliadau yn y sector amaethyddiaeth/cloddio/chwarela a'r sector cyfleustodau yn sylweddol fwy tebygol o gytuno'n gryf â'r datganiad hwn yn 2006 nag oeddent yn 2005

Trosolwg o'r sefydliadau a gyfwelwyd

Roedd y panel yng nghanam II yn debyg iawn i'r panel yng nghanam I, gan fod y cyflogwyr a gafodd eu disodli o fewn y panel yn debyg o ran maint a sector. Felly, roedd rhyw dri chwarter (76%) o sefydliadau yn fach, gyda rhwng 2 a 9 o weithwyr, ac roedd rhyw ddwy ran o dair (66%) yn safle unigol. Roedd mwyafrif y sefydliadau (77%) yn rhai sector preifat. Roedd gan ryw chwech o bob deg (62%) o'r sefydliadau sector preifat berchenogion o Gymru.

Yn unol â'r canlyniadau o 2005, roedd llawer o'r sefydliadau yn y panel yn tyfu bob blwyddyn, naill ai o ran trosiant/cyllideb ariannol neu nifer y gweithwyr). Roedd pedwar o bob deg (41%) o sefydliadau wedi gweld peth cynnydd yn eu trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf (rhoddir crynodeb yn nhabl 3), a'r un oedd y ganran hon ag a gofnodwyd yn 2005.

Dyweddod bron i chwarter y sefydliadau (23%) bod nifer y gweithwyr yn y safle wedi cynyddu bob blwyddyn, ac unwaith eto, roedd hon yn gyfran debyg i honno a gofnodwyd yn 2005.

Ymhlith sefydliadau sector preifat, p'un a oeddent yn cynhyrchu nwyddau a/neu'n darparu gwasanaethau I ddefnyddwyr neu gwmnïau (neu l'r ddau) *roedd y gyfran fwyaf o fusnes yr ymatebwyr yn deillio o ddalgylch 25 milltir o'u hamgylch* (roedd hyn yn wir yng ngham I hefyd). Fodd bynnag, yn unol â'r canlyniadau o 2005, roedd y sefydliadau a ddarparai nwyddau neu wasanaethau I gwmnïau eraill yn llai dibynnol ar sylfaen gwsmeriaid leol (dalgylch 25 milltir) (43% o gymharu â 79% o'r rhai a oedd yn cynhyrchu nwyddau a/neu wasanaethau I ddefnyddwyr yn unig).

Tabl 3: Twf mewn trosiant/cyllideb ariannol yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl maint o fewn sector

| | Maint o fewn sector | Sylfaen: Heb/Wedi'i Phwysoli | % a nododd dwf mewn trosiant/ cyllideb ariannol yn y flwyddyn diwethaf |
|------------------------------|---|------------------------------------|---|
| | | 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 isel ar gyfer categori maint 5 neu fwy o weithwyr mewn amaethyddiaeth/cloddio/chwarela

Segmentu

Yng ngham I, cafodd y dyddiad o'r panel cyflogwyr ei segmentu'n bum clwstwr. Yng Ngham II, cafodd y clystyrau eu diweddarau yn nhermau newidiadau i'w priodweddau o'r naill flwyddyn i'r llall, drwy archwilio barnau'r panelwyr arhydol (h.y. y rhai a gymerodd ran yn nau gam yr arolwg, 1,313 o ymatebwyr).

1. *Strwythuredig a threfnus*

Trosolwg o gam I: Dyma'r grŵp mwyaf yn y sampl. Roedd trefniadau hyfforddi da ganddynt ac nid oeddent wedi cael anawsterau i ddod o hyd i ddarparu'r 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'r cwmni. Fodd bynnag, roeddent yn llai tebygol na'r cyfartaledd o ddatblygu eu rhaglenni hyfforddi eu hunain ac roeddent wedi ceisio llai o gyngor ynghylch hyn na'r cyfartaledd.

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 sefydliadau 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).

2. *Amherthnasol i ni*

Trosolwg o gam I: 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 llawer llai tebygol o gredu bod hyfforddiant yn hanfodol i gryfder eu cwmni na'r rhai eraill yn y sampl. Ynghyd â'r clwstwr 'Y mymryn lleiaf' ganddynt hwy oedd un o'r cyfraddau uchaf o sefydliadau'n cyflogi 2 – 9 o weithwyr.

Gan adolygu'r canfyddiadau o flwyddyn i flwyddyn, ymhlith yr aelodau arhydol roedd y gyfran a ddywedodd eu bod wedi darparu rhywfaint o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w gweithwyr wedi codi o 18% yn 2005 i 28% yn 2006. Roedd aelodau arhydol y clwstwr yn fwy cadarnhaol hefyd o'r naill flwyddyn i'r llall mewn perthynas â'r datganiadau canlynol:

- 'fe wnaeth hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau helpu i gynyddu hyder staff'
- 'rydym yn weithgar yn annog staff i ddysgu am ddatblygiadau yn ein diwydiant neu broffesiwn'
- 'rydym yn weithgar yn ceisio cyngor neu wybodaeth am hyfforddiant sy'n berthnasol i'n diwydiant neu broffesiwn'

3. Anelu at ragoriaeth

Trosolwg o gam I: Y grŵp hwn a ddarparodd yr hyfforddiant mwyaf yn y flwyddyn ddiwethaf, 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 mawr (dros 100 o weithwyr), 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 (42%).

O ran newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall (ac 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. 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; sef:

- roeddent yn tueddu i weithio gyda darparwyr i lunio rhaglenni hyfforddi (cytunodd 78% yn 2005 ond roedd hwn wedi gostwng i 62% yn 2006, er iddo barhau yn un o'r lefelau cytundeb uchaf ar draws y pum clwstwr)
- er bod lefelau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi aros yn sefydlog, roedd y ddarpariaeth hyfforddiant yn y gwaith wedi gostwng o 91% yn 2005 i 78% yn 2006

4. Y mymryn lleiaf

Trosolwg o gam I: Roedd y grŵp hwn wedi cynnig llai o hyfforddiant na'r cyfartaledd yn y flwyddyn ddiwethaf ac roedd ganddo lai o raglenni hyfforddiant yn yr arfaeth na'r cyfartaledd. Er nad oedd hyfforddiant yn flaenoriaeth, roeddent yn credu'n gryf bod staff yn cael yr hyfforddiant priodol ar gyfer eu rolau ac y câi eu cyllideb hyfforddiant 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 ac i gyflenwi staff. Roeddent yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o gytuno bod rhai aelodau o staff yn ystyried nad oeddent yn addas i'w hyfforddi. Ynghyd ag 'Amherthnasol i ni', yn y grŵp hwn roedd y nifer fwyaf o sefydliadau a chanddynt 2 – 9 o weithwyr. Nodwyd bod dros hanner (52%) y clwstwr hwn yn y dosbarth cyfanwerthu/adwerthu/gwestai a bwytai.

Ymhlith aelodau arhydol y clwstwr, nid oedd fawr o newidiadau o'r naill flwyddyn i'r llall, er bod y gyfran o'r grŵp hwn a gytunai â'r datganiad 'nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth gennym' wedi *gostwng* o 47% yn 2005 i 37% yn 2006.

5. Cael trafferth dod o hyd i'r 'cydweddiad'

Trosolwg o gam I: Dyma'r grŵp lleiaf yn y sampl. Roeddent wedi darparu mwy o hyfforddiant na'r cyfartaledd yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roeddent wedi cynllunio mwy na'r cyfartaledd am y flwyddyn nesaf. 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. Roedd cyfran uwch o sefydliadau yn y grŵp hwn yn y dosbarth 'sector gwirfoddol' nag yn y clystyrau eraill.

Y newidiadau allweddol ymhlith aelodau arhydol y clwstwr hwn oedd:

- y gyfran a oedd wedi cael anhawster i ddod o hyd i ddarparwr hyfforddiant priodol; roedd y gyfran hon wedi gostwng o 100% i 41%. Fodd bynnag, y clwstwr hwn oedd y mwyaf tebygol o hyd o fod wedi cael problemau yn y maes hwn
- roedd cyfran lai yn buddsoddi mwy nag yr oeddent wedi'i fuddsoddi dair blynedd yn flaenorol (gostyngodd hwn o 58% yn 2005 i 35% yn 2006)

Ailgymhwyso'r model segmentu

Cafodd y dechneg segmentu ei chymhwyso eto i'r panelwyr arhydol er mwyn asesu a fu unrhyw newidiadau mawr ym meintiau neu aelodaeth pob un o'r clystyrau. Mae dadansoddiad gwahanoli yn dechneg ystadegol sy'n ceisio dyrannu ymatebwyr i glystyrau ar sail eu hymatebion i newidynnau a gafodd eu defnyddio i'w segmentu yn y lle cyntaf. Gan ddefnyddio'r dull hwn, er bod meintiau cymharol y clystyrau yn sefydlog, pan gafodd y model ei ailgymhwyso, sylwyd bod 52% o'r aelodau panel arhydol wedi symud clystyrau o'r naill gam i'r llall.

Fodd bynnag, nid oedd y lefel dosbarthu model yn 100%, felly rhaid i ni fod yn ymwybodol nad yw'r canfyddiadau hyn mor ddibynadwy â chanfyddiadau eraill yn seiliedig ar y data arhydol, a dylid eu trin fel rhai mynegol.

Y clystyrau mwyaf sefydlog oedd 'Amherthnasol i ni' ac 'Anelu at ragoriaeth'; fe wnaeth 53% a 51% o gyflogwyr yn y drefn honno a ddyrannwyd i'r clystyrau hyn yng ngham I, aros yn yr un clwstwr. Yn gymharol lai sefydlog oedd 'Cael trafferth dod o hyd i'r cydweddiad', gyda phedwar o bob deg cyflogwyr yn aros yn yr un clwstwr, o'r naill flwyddyn i'r llall.