

## **Papur i'r Pwyllgor Menter a Busnes Gweithredu'r Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau**

### **Cyflwyniad**

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i fuddsoddi mewn sgiliau ar y cyd â chyflogwyr a bydd yr ymgysylltu hwn yn parhau cyhyd ag y bydd adnoddau ar gael i'n galluogi i wneud hynny. Yn 2014-15 buddsoddwyd dros £536m gennym er mwyn cefnogi unigolion a chyflogwyr yng Nghymru. Roedd y swm hwn yn cynnwys buddsoddiad o £507m mewn addysg ôl-16, £19.8m i gefnogi cyflogaeth a sgiliau a thros £9.4m i ategu ein gwaith ym maes ymgysylltu a chyflogaeth ieuenctid<sup>1</sup>. Yn ychwanegol at hyn, yn Ebrill 2015 cyhoeddasom fuddsoddiad o £144m, yn cael ei gefnogi gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, er mwyn darparu 52,000 o brentisiaethau yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd dros y pedair blynedd nesaf<sup>2</sup>.

Mae'r papur hwn yn cynnwys gwybodaeth gefndir sy'n egluro sut y bydd buddsoddiad Llywodraeth Cymru mewn datblygu sgiliau, er enghraifft drwy ddarparu prentisiaethau, yn parhau yn y dyfodol a sut y bydd yn seiliedig ar y *Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau* a gyhoeddwyd yn Nhachwedd 2014<sup>3</sup>. Mae'r papur yn canolbwyntio ar:

- yr heriau sy'n wynebu Cymru yng nghyswllt buddsoddiad gan gyflogwyr mewn sgiliau a'r angen i wella sgiliau cyffredinol mewn ymateb i swyddi'r dyfodol;
- y ffordd rydym wedi bod yn ymgysylltu â rhanddeiliaid wrth ddatblygu'r fframwaith;
- y gweithgareddau sy'n mynd rhagddynt mewn cysylltiad â thair elfen y fframwaith – dylanwadu, buddsoddi a mesur effaith;
- y llinell amser ar gyfer gweithredu'r fframwaith erbyn Ebrill 2017, gan gynnwys y newid diwylliannol sydd ei angen ymhlith cyflogwyr, yn enwedig y rhai hynny sydd wedi mynd i ddibynnu ar gyllid gan y llywodraeth, er mwyn datblygu sgiliau eu gweithlu.

### **Deall yr her sy'n wynebu Cymru**

Er ein bod yn buddsoddi mewn datblygu sgiliau ni allwn anwybyddu'r ffaith fod y dirwedd ar gyfer buddsoddi mewn sgiliau yn newid, yn enwedig wrth i ni edrych ymlaen at gyfnod ar ôl 2020 a rownd bresennol y cyllid Ewropeaidd. Nid yw'r dull gweithredu hanesyddol, sy'n canolbwyntio ar ehangu'r cyflenwad sgiliau, er enghraifft drwy gynyddu grantiau ar gyfer hyfforddiant, yn gynaliadwy o safbwynt ariannol. Ni fydd ychwaith yn sicrhau'r newid

---

<sup>1</sup> Mae'r ffigurau a ddarparwyd yn seiliedig ar adolygiad o wariant cyffredinol sy'n gysylltiedig â llinellau'r gyllideb yn yr Adran Addysg a Sgiliau. Nid yw'r ffigurau'n cynnwys gwariant sy'n gysylltiedig ag Addysg Uwch, Cymorth i Ddysgwyr Ôl-16, Cymwysterau a'r Iaith Gymraeg.

<sup>2</sup> [www.gov.cymru/newsroom/firstminister/2015/10049697/?lang=cy](http://www.gov.cymru/newsroom/firstminister/2015/10049697/?lang=cy)

<sup>3</sup> Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau (Llywodraeth Cymru, 2014)  
[www.gov.cymru/docs/dcells/publications/141120-framework-for-co-investment-in-skills-cy.pdf](http://www.gov.cymru/docs/dcells/publications/141120-framework-for-co-investment-in-skills-cy.pdf)

diwylliannol sydd ei angen er mwyn cael cyflogwyr i gydnabod y dylent dderbyn cyfrifoldeb arweiniol am benderfyniadau i fuddsoddi mewn sgiliau.

Gwelwyd rhywfaint o welliant yng Nghymru yn ystod y blynyddoedd diwethaf o ran cyfanswm buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau. Er enghraifft, cynyddodd cyfanswm y buddsoddiad gan gyflogwyr mewn hyfforddiant o £1.5bn yn 2011 i £1.6bn yn 2013<sup>4</sup>. Roedd hyn yn rhannol o ganlyniad i gynnydd yng ngwariant sefydliadau llai (er bod gwariant y cyflogwyr mwyaf wedi lleihau). Yn yr un cyfnod hefyd gwelsom gynnydd yn y gyfran o'r staff a oedd yn derbyn hyfforddiant. Fodd bynnag, os ydym am ddatblygu system sgiliau sy'n gynaliadwy o safbwynt ariannol, ac sy'n seiliedig ar ymgysylltiad cryf â chyflogwyr, rhaid i ni fynd i'r afael â'r heriau sylfaenol y mae Cymru'n eu hwynebu, gan gynnwys:

- y 38% o gyflogwyr nad ydynt yn buddsoddi mewn sgiliau;
- y ffaith fod Cymru ar ei hôl hi o ran buddsoddiad gan gyflogwyr o'i gymharu â chyfartaledd y Deyrnas Unedig - bwlch o £240 y gweithiwr (neu tua 18%);
- yr angen i wella sgiliau Lefel 4 ac uwch mewn ymateb i swyddi'r dyfodol<sup>5</sup>;
- y ffaith mai dim ond 13% o gyflogwyr Cymru sy'n cynnig prentisiaethau ffurfiol a bod 44% o gyflogwyr yn cynnig lleoliadau gwaith neu weithgareddau ysbrydoli gwaith<sup>6</sup>;
- yr angen i leihau bylchau sgiliau sy'n gysylltiedig â Sgiliau Hanfodol megis llythrennedd, rhifedd a TG sylfaenol;
- yr angen i baratoi ar gyfer y cyfleoedd masnachol a'r manteision cymunedol a gynigir gan gynlluniau ar gyfer buddsoddiad sylweddol mewn seilwaith<sup>7</sup>.

Mae'r *Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau* sydd wedi cael ei ddatblygu felly'n cydnabod yr heriau hyn a heriau eraill a fydd yn wynebu system sgiliau Cymru yn ystod y degawd nesaf. Nid yw ei gynnwys yn newid ein safbwynt ynglŷn â buddsoddi mewn sgiliau nac yn dileu holl gefnogaeth y llywodraeth i hyfforddiant. Mae'n ceisio bod yn glir ynglŷn â'r buddsoddiadau hynny gan y llywodraeth a fydd yn dal i gael eu gwneud, gan nodi sut y bydd y rhain yn gydnaws â'r buddsoddiadau a ddylai gael eu gwneud a'u harwain gan gyflogwyr a sut y byddant yn ychwanegu gwerth atynt.

---

<sup>4</sup> Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2013)

<sup>5</sup> Er enghraifft, mae 36% o oedolion oed gweithio'n meddu ar gymwysterau Lefel 4 ac uwch o gymharu â chyfartaledd y DU o 38%. Gweler: [www.gov.wales/docs/statistics/2015/150422-levels-highest-qualification-held-working-age-adults-2014-en.pdf](http://www.gov.wales/docs/statistics/2015/150422-levels-highest-qualification-held-working-age-adults-2014-en.pdf)

<sup>6</sup> Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2014)

<sup>7</sup> Er enghraifft, Wylfa Newydd, Uwch Garchar Wrecsam, Morlyn Llanw, gwelliannau i'r M4, trydaneiddio'r rheilffordd, datblygiadau tai newydd, mewnffuddsoddwyr sylweddol a thyfu busnesau.

## Datblygu'r Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau

Mae cyflogwyr, undebau a phartneriaid cyflawni wedi bod yn ymwybodol o'r cyd-destun ar gyfer datblygu polisi buddsoddi ar y cyd ers tro. Fel rhan o'r Datganiad Polisi ar Sgiliau<sup>8</sup> a'r Cynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau<sup>9</sup> datganasom yn glir ein bwriad i weithredu polisi o fuddsoddi ar y cyd ac, wrth wneud hynny, cyfeiriasom at y goblygiadau posibl ar gyfer rhai o'n rhaglenni prif ffrwd.

Cynhaliwyd ymgynghoriad cyhoeddus<sup>10</sup> hefyd ynglŷn â'r ffordd orau o gydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau yng Nghymru a chafwyd 57 o ymatebion gan wahanol sefydliadau yng Nghymru. Ategwyd yr ymgynghoriad drwy ymgysylltu rhagor â Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru a gweithgor arbenigol yn cynnwys Colegau Cymru, Ffederasiwn y Busnesau Bach, CBI Cymru, TUC Cymru, Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru a chynrychiolydd o'r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol.

Edrychasom ar yr holl ymatebion i'r ymgynghoriad ochr yn ochr â'r dystiolaeth gyfredol o ymgysylltiad a buddsoddiad gan gyflogwyr mewn sgiliau, y prif flaenoriaethau sgiliau ar gyfer Cymru (gan gynnwys Sgiliau Hanfodol a sgiliau lefel uwch) yn ogystal â'r cefndir cyffredinol ar gyfer sicrhau system sgiliau sy'n gynaliadwy o safbwynt ariannol. Rydym hefyd wedi ystyried y blaenoriaethau ehangach ar gyfer Cymru, megis ymgysylltu a chyflogaeth ieuencid, yn ogystal â'r cyfrifoldebau statudol sy'n cael eu rhoi i Weinidogion Cymru.

Gwnaethom hefyd ystyried y risgiau sy'n gysylltiedig â buddsoddiad gan y llywodraeth yn disodli'r hyfforddiant y dylai cyflogwr fod yn cymryd y cyfrifoldeb arweiniol amdano ac yn ei gynnig i'w weithwyr. Er enghraifft, gellid dadlau bod sectorau sydd â safonau gofynnol ar gyfer hyfforddiant wedi datblygu diwylliant o fod yn ddibynnol ar gyllid gan y llywodraeth, yn enwedig yng nghyswllt darparu prentisiaethau ar gyfer pob oedran, ac nid yw'r dull gweithredu hwn yn gynaliadwy o safbwynt ariannol nac yn fuddiol wrth i ni symud ymlaen i ddatblygu system sgiliau gystadleuol ar gyfer Cymru.

Mae'r fframwaith wedi symud cryn dipyn oddi wrth yr ystyriaeth gychwynnol i fynegi buddsoddi ar y cyd fel perthynas weithrediadol yn unig rhwng y llywodraeth a chyflogwyr. Fodd bynnag, nid ydym yn diystyru dulliau o bennu rhyw fath o gyfraniad gan gyflogwyr tuag at gynnyrch hyfforddi penodol, fel sy'n ofynnol dan reoliadau Cymorth Gwladol. Yn hytrach, credwn y dylai'r rhain gael eu gweld yng nghyd-destun y fframwaith ehangach.

---

<sup>8</sup> Datganiad Polisi ar Sgiliau (Llywodraeth Cymru, 2014)

[www.gov.cymru/docs/dcells/publications/140129-policy-statement-on-skills-cy.pdf](http://www.gov.cymru/docs/dcells/publications/140129-policy-statement-on-skills-cy.pdf)

<sup>9</sup> Cynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau (Llywodraeth Cymru, 2014) ar gael yn:

[www.gov.cymru/docs/dcells/publications/140714-skills-implementation-plan-cy.pdf](http://www.gov.cymru/docs/dcells/publications/140714-skills-implementation-plan-cy.pdf)

<sup>10</sup> Mae'r ddogfen ymgynghori a'r adroddiad sy'n cynnwys crynodeb o'r ymatebion a gafwyd i'w gweld yn: [www.gov.cymru/consultations/education/proposals-for-co-investment-in-post-19-adult-skills-delivery/?lang=cy](http://www.gov.cymru/consultations/education/proposals-for-co-investment-in-post-19-adult-skills-delivery/?lang=cy)

Yn Nhachwedd 2014, cyhoeddasom fanylion y fframwaith a oedd yn cyflwyno safbwynt cydgysylltiedig ar y ffordd orau o gydbwysu'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau rhwng cyflogwyr a'r llywodraeth. Mae'r fframwaith yn edrych y tu hwnt i'r dull gweithredu hanesyddol a oedd yn canolbwyntio ar gynyddu'r cyflenwad sgiliau ac yn ystyried dull gweithredu sy'n dylanwadu ar y galw am sgiliau yn y gweithle, eu hansawdd, a'r defnydd a wneir ohonynt drwy ganolbwyntio'r ymyriadau ar dri maes:

- **Dylanwadu:** Manylu ar y camau y gall y llywodraeth eu cymryd, gan weithio gyda chyflogwyr, darparwyr, undebau a rhanddeiliaid eraill, er mwyn dylanwadu ar y penderfyniadau buddsoddi sy'n cael eu gwneud gan gyflogwyr.
- **Buddsoddi:** Diffinio'r cyfrifoldeb ar y cyd am fuddsoddi mewn sgiliau (buddsoddi ar y cyd) a'r egwyddorion buddsoddi a fydd yn sbarduno meysydd ymyriadau gan y llywodraeth a chyflogwyr.
- **Mesur Effaith:** Gwerthuso penderfyniadau buddsoddi gan ddefnyddio'r Mesurau Perfformiad Sgiliau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym Medi 2014 a sicrhau y caiff atebolrwydd perfformiad priodol ei ystyried mewn meysydd polisi perthnasol ac wrth weithredu rhaglenni.

Mae'r fframwaith felly'n canolbwyntio ar sut y gallwn ddal i ddylanwadu ar gyflogwyr, a'u cymell a'u hysgogi i fuddsoddi mwy yn sgiliau eu gweithlu a datblygu arferion busnes sy'n gwneud defnydd cynhyrchiol o'r sgiliau hynny.

### **Dylanwadu ar fuddsoddi mewn sgiliau**

Mae ein Cynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau'n tynnu sylw at nifer o ymyriadau sy'n cael eu cyflwyno er mwyn dylanwadu ar y cyflenwad, y galw, yr ansawdd a'r defnydd a wneir o sgiliau, ac mae cydgysylltiad rhwng y rhain yn y fframwaith. Un elfen bwysig iawn yw'r gwaith rydym wedi bod yn ei wneud gyda'r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol. Gwnaethpwyd cyhoeddiad ffurfiol ynglŷn â'r gwaith hwn ym mis Hydref 2014, ac mae wedi arwain at gynhyrchu Cynlluniau Cyflogaeth a Sgiliau Rhanbarthol sy'n adolygu'r blaenoriaethau o ran yr economi a sgiliau ar gyfer pob un o'r tri rhanbarth<sup>11</sup>. Yn ogystal â'n gwaith gyda Phartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol rydym hefyd wedi:

- Sefydlu dau brosiect peilot, gan weithio gyda'r sector adeiladu a sector y diwydiannau creadigol, i edrych ar y defnydd a wneir o sgiliau. Mae'r prosiectau peilot hyn yn ystyried sut y gall cyflogwyr gynllunio/datblygu arferion sy'n gwella'r defnydd a wneir o sgiliau yn y gweithle.
- Cydnabod pwysigrwydd parhaus cysylltu gweithgareddau caffael, a chymalau cymdeithasol yn fwyaf arbennig, â'r agenda sgiliau fel bod cyflogwyr yn sylweddoli bod ganddynt gyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau ac yn gweithredu ar sail y cyfrifoldeb hwnnw pe dyfernid mathau penodol o gontractau gan y llywodraeth iddynt.

---

<sup>11</sup> Gweler y cyhoeddiad a wnaethpwyd ym mis Hydref 2014:  
[www.gov.cymru/newsroom/educationandskills/2014/141011regionalskillspartnershipskills/?lang=cy](http://www.gov.cymru/newsroom/educationandskills/2014/141011regionalskillspartnershipskills/?lang=cy)

Wrth ddatblygu'r fframwaith rydym hefyd wedi gweithio mewn cysylltiad agos â Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO). Fel y nodir yn y ddogfen fframwaith, bydd WEFO yn disgwyl i weithgareddau sy'n cael cyllid o Gronfa Gymdeithasol Ewrop ystyried pwysigrwydd ysgogi galw am sgiliau ymhlith cyflogwyr a chymell cyfraniadau gan gyflogwyr neu'r rhai sy'n cymryd rhan, lle bo'n briodol, er mwyn helpu i ddatblygu diwylliant cryfach o rannu costau. Yn wir, rydym eisoes yn gweld nifer o gynigion ar gyfer prosiectau sy'n cynnwys elfen o gyflogwyr yn buddsoddi ar y cyd. Byddwn yn dal i gadw mewn cysylltiad â WEFO i weld sut mae prosiectau'n cael eu rhoi ar waith yn unol â'r fframwaith buddsoddi ar y cyd.

## **Buddsoddi**

Wrth adolygu capasiti hirdymor rhai o raglenni sgiliau prif ffrwd Llywodraeth Cymru buom yn ystyried tystiolaeth gyfredol sy'n dangos cyflogwyr yn ymgysylltu ac yn buddsoddi mewn sgiliau, y cefndir er mwyn sicrhau system sgiliau sy'n gynaliadwy o safbwynt ariannol yn ogystal â'r blaenoriaethau economaidd a chymdeithasol ehangach ar gyfer Cymru, megis ymgysylltu a chyflogaeth ieuencid, yr angen i godi safonau llythrennedd a rhifedd ymhlith oedolion a mater gallu datblygu lefelau sgiliau uwch mewn ymateb i swyddi'r dyfodol.

Y newid mwyaf arwyddocaol o ganlyniad i'r fframwaith yw'r newid i roi blaenoriaeth i ddarparu prentisiaethau i'r rhai sydd dan 25 oed tra'n dal i ddarparu cefnogaeth i brentisiaethau uwch ar gyfer pob oedran. Drwy roi blaenoriaeth i brentisiaethau rydym yn cydnabod bod natur gwaith yn newid yng Nghymru, yn enwedig o ran hyrwyddo datblygiad dysgu galwedigaethol lefel uwch a lleihau'r risg y bydd prentisiaethau ar gyfer pob oedran yn cael eu defnyddio yn lle hyfforddiant y dylai cyflogwr fod yn barod i'w ddarparu a'i ariannu ei hun.

Rydym yn cydnabod y newid diwylliannol y bydd hyn yn galw amdano mewn nifer o wahanol sectorau. Yn unol â'r fframwaith felly, rydym yn gweithredu ar y cyd â chyflogwyr o sector y blynyddoedd cynnar ac o'r sector iechyd a gofal cymdeithasol. Yn fwyaf penodol, rydym yn datblygu prosiect sy'n cael ei ariannu â chyllid o Gronfa Gymdeithasol Ewrop lle cefnogir cost lawn prentisiaeth yn y blynyddoedd cynnar ar gyfer rhai sy'n 25 oed a hŷn. Ym maes iechyd a gofal cymdeithasol rydym wedi cytuno ar brosiect buddsoddi ar y cyd ar gyfer newydd-ddyfodiaid 25 oed a hŷn lle bydd Llywodraeth Cymru'n cyfrannu 70% o'r cyllid ar gyfer gweithredu'r brentisiaeth. Gan edrych ymlaen, disgwylwn y bydd rhagor o newidiadau'n cael eu gwneud i'r model prentisiaethau yng Nghymru, ar sail yr ymatebion i'r ymgynghoriad ar gysoni'r model prentisiaethau ag anghenion economi Cymru a ddaeth i ben ar 24 Ebrill<sup>12</sup>.

Bydd cyflogwyr hefyd yn dal i gael budd o'r gefnogaeth sydd ar gael drwy ein rhaglenni cyflogaeth a sgiliau, gan gynnwys ein Rhaglen Sgiliau Hyblyg a'n Rhaglen Blaenoriaethau Sgiliau newydd. Bydd y rhain yn darparu buddsoddiad ychwanegol mewn sgiliau i gyd-fynd â'r buddsoddiad gan

---

<sup>12</sup> [www.gov.cymru/consultations/education/aligning-the-apprenticeship-model/?lang=cy](http://www.gov.cymru/consultations/education/aligning-the-apprenticeship-model/?lang=cy)

gyflogwyr a byddant yn canolbwyntio ar gynyddu'r galw am sgiliau yn y gweithle a gwella'u hansawdd a'r defnydd a wneir ohonynt.

## Mesur Effaith

Mae'r fframwaith yn defnyddio'r Mesurau Perfformiad Sgiliau a gyhoeddasom ym Medi 2014<sup>13</sup> ac mae'n canolbwyntio ar bedwar maes:

- **Swyddi a thwf** – Gwella lefelau cyflogaeth a chynhyrchiant.
- **Cynaliadwyedd ariannol** – Sicrhau cydbwysedd priodol a chynaliadwy o ran y cyllid sydd ar gael i gefnogi'r system sgiliau gan y llywodraeth, cyflogwyr ac unigolion, ac o gronfeydd Ewropeaidd.
- **Cydraddoldeb a thegwch** – Darparu cyfle cyfartal i unigolion gael mynediad at gymorth cyflogaeth a sgiliau ôl-19.
- **Meincnodi sgiliau rhyngwladol** – Gwella proffil sgiliau Cymru er mwyn sicrhau ein bod yn parhau'n gystadleuol fel cenedl.

Defnyddir y mesurau hyn i fonitro effaith y fframwaith er mwyn sicrhau ei fod yn darparu cydbwysedd priodol o ran canlyniadau cymdeithasol ac economaidd i Gymru, a thrwy hynny'n darparu offeryn cryf i fynd i'r afael â thlodi drwy gryfhau prosesau creu swyddi a thwf. Mae ffeithlun cryno i'w weld yn Atodiad A yn y papur hwn sy'n darparu gwybodaeth sail mewn cysylltiad â'r dangosyddion ar gyfer pob un o'r mesurau uchod fel yr oedd ar 13 Mawrth 2015.

Mae'r mesurau'n edrych faint y mae cyflogwyr yn ei fuddsoddi mewn sgiliau. Maent hefyd yn monitro pa gyfran o'r cyflogwyr sy'n buddsoddi yn sgiliau eu gweithlu, pa fath o hyfforddiant a dderbynnir a faint o weithwyr sy'n cael eu cefnogi. Bydd y mesurau'n bwysig er mwyn monitro ansawdd ac effaith y buddsoddiad mewn sgiliau ac er mwyn darparu'r dystiolaeth ar gyfer unrhyw addasiadau sydd eu hangen i'r fframwaith wrth i ni symud ymlaen i'w integreiddio mewn polisiau a rhaglenni.

O'i gymharu â diwygiadau i'r system gyllido ôl-19 yn Lloegr, diwygiadau sydd wedi cael eu harwain gan y farchnad yn y bôn, ein nod ni oedd darparu arweiniad clir er mwyn llywio a chyfarwyddo'r system sgiliau yng Nghymru a gweithio gyda sefydliadau partner wrth i ni symud ymlaen â buddsoddi ar y cyd, a thrwy hynny geisio sicrhau nad yw'r ddarpariaeth sgiliau ôl-19 yn cael ei chwtogi.

Byddwn hefyd yn parhau â'n gwaith gyda'r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol er mwyn sicrhau bod eu Cynlluniau Cyflogaeth a Sgiliau Rhanbarthol yn gydnaws â'r fframwaith a bod ymrwymiad ar lefel ranbarthol i gynyddu ymgysylltiad a buddsoddiad gan gyflogwyr mewn hyfforddiant. Bydd hyn yn cynnwys rhagor o gamau i ddatblygu ein Mesurau Perfformiad Sgiliau dros y blynyddoedd er mwyn creu dangosyddion priodol ar lefel ranbarthol

---

<sup>13</sup> [www.gov.cymru/topics/educationandskills/skillsandtraining/skills-performance-measures/?lang=cy](http://www.gov.cymru/topics/educationandskills/skillsandtraining/skills-performance-measures/?lang=cy)

gyda'r bwriad o sicrhau bod darparwyr, boed yn gwmnïau, asiantaethau gwirfoddol, colegau, prifysgolion neu ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith, yn chwarae eu rhan er mwyn cyflawni targedau sy'n gysylltiedig â'r dangosyddion hyn. Byddwn hefyd yn ceisio gweithio gyda'r darparwyr hyn er mwyn gweld sut y gallant ddatblygu eu mesurau a'u targedau cyfatebol eu hunain yn fwy lleol.

### **Edrych i'r dyfodol**

Mae buddsoddi ar y cyd yn gyfle da i Gymru gryfhau ein system sgiliau, a sicrhau ei bod yn gynaliadwy o safbwynt ariannol, a hefyd y gall sicrhau'r canlyniadau iawn er mwyn darparu offeryn cryf i fynd i'r afael â thlodi drwy gryfhau'r broses o greu swyddi a thwf.

Wrth ddatblygu'r fframwaith rydym wedi cydnabod na fydd cynyddu'r cyflenwad sgiliau yn ddigon ar ei ben ei hun i ddod â chyflogwyr yn nes at y system sgiliau. Mewn gwirionedd, gallai hynny gynyddu'r risg o fod yn llawer mwy dibynnol ar adnoddau'r llywodraeth nag ar yr hyfforddiant y dylai cyflogwyr fod yn barod i'w ddarparu, ei arwain a'i ariannu eu hunain. Rydym yn sylweddoli y bydd hwn yn newid diwylliannol hirdymor i'r cyflogwyr hynny sydd wedi mynd i ddibynnu ar gyllid cyhoeddus er mwyn cefnogi anghenion datblygu eu gweithlu.

Bydd angen amser i weithredu'r fframwaith. O ganlyniad, pennwyd ffenestr ddwy flynedd gychwynnol hyd at Ebrill 2017 ar gyfer y broses drosiannol hon. Yn ystod y cyfnod hwn byddwn yn dal i adolygu'r dystiolaeth sydd ar gael ynglŷn â buddsoddiad gan gyflogwyr mewn sgiliau, mewn cysylltiad â'n Mesurau Perfformiad Sgiliau a gwaith Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, er mwyn sicrhau bod gennym sail resymegol gref dros wneud rhagor o addasiadau i'r fframwaith a'r polisi buddsoddi ar y cyd yn ei gyfanrwydd.

Rydym wedi ymrwymo i barhau i weithio gyda chyflogwyr, partneriaid cyflawni, undebau a chyreff diwydiannol eraill yn y blynyddoedd sydd i ddod er mwyn cryfhau'r neges y dylai cyflogwyr dderbyn y cyfrifoldeb arweiniol am fuddsoddi mewn sgiliau a hyrwyddo manteision system sgiliau gystadleuol sy'n gynaliadwy o safbwynt ariannol i Gymru.