

Deall buddsoddiad cyflogwr mewn sgiliau

Sut i gynyddu, ehangu a
dyfnhau hyfforddiant ar
gyfer twf a chyfleoedd

Stephen Evans
Elizabeth Davies
Catherine Marren
Bradley Phipps
Lovedeep Vaid

Medi 2026



Ynglŷn â'r Sefydliad Dysgu a Gwaith

Mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith yn sefydliad polisi ac ymchwil annibynnol sy'n canolbwyntio ar ddysgu gydol oes a gwaith gwell. Ein gweledigaeth yw cymdeithas deg a ffyniannus lle mae dysgu a gwaith yn galluogi pawb i wireddu eu potensial. Rydym ni'n ymchwilio i'r hyn sy'n gweithio, yn dylanwadu ar bolisi ac yn datblygu syniadau newydd i wella ymarfer.

Cael gwybod. Cymryd rhan. Cadw diddordeb. Cofrestrwch i ddod yn gefnogwr i'r Sefydliad Dysgu a Gwaith: sefydliaddysguagwaith.cymru/cy/rhwydwaith-cefnogwyr/

Cydnabyddiaethau

Hoffem ddiolch i Sefydliad Nuffield wnaeth ariannu'r ymchwil hwn. Rydym ni hefyd yn diolch i'n cydweithwyr o Brifysgol Strathclyde a Phrifysgol Ulster.

Rydym ni'n ddiolchgar i'n grŵp cyngori am gefnogi'r tîm ymchwil a rhannu eu harbenigedd, gan gynnwys cynrychiolwyr o Gymdeithas y Colegau, Adran yr Economi Gogledd Iwerddon, Ffederasiwn y Busnesau Bach, Sefydliad y Cyfarwyddwyr, Ysgol Economeg Llundain, Medr, OECD, Llywodraeth yr Alban, Skills Development Scotland, Ffederasiwn Sgiliau a TUC,

Mae Sefydliad Nuffield yn ymddiriedolaeth elusennol annibynnol gyda chenhadaeth i hyrwyddo lles cymdeithasol. Mae'n ariannu ac yn ymgymryd ag ymchwil drylwyr, yn annog arloesi ac yn cefnogi'r defnydd o dystiolaeth gadarn i lywio polisi cymdeithasol ac economaidd, a gwella bywydau pobl. Sefydliad Nuffield yw sefydlydd a chyd-ariannwr Cyngor Nuffield ar Fiofoeseg, Sefydliad Ada Lovelace ac Arsyllfa Cyfiawnder Teuluol Nuffield. Mae'r prosiect hwn wedi'i ariannu gan Sefydliad Nuffield, ond barn yr awduron yw'r safbwyntiau a fynegir, ac nid o reidrwydd safbwyntiau'r Sefydliad.

Gallwch ddarganfod mwy yn: nuffieldfoundation.org.
Bluesky: [@nuffieldfoundation.org](https://bsky.app/profile/@nuffieldfoundation.org)
LinkedIn: Nuffield Foundation



Mae'r adroddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

Cyhoeddwyd gan Y Sefydliad Dysgu a Gwaith
Uned 1.23, St Martins House, 7 Peacock Lane, Caerlŷr, LE1 5PZ UK
Rhif cofrestru'r cwmni 2603322 | Rhif cofrestru'r elusen 1002775

Sefydliaddysguagwaith.cymru/cy | Bluesky: [@learnworkcymru.bsky.social](https://bsky.app/profile/@learnworkcymru.bsky.social) | LinkedIn: Sefydliad Dysgu a Gwaith | Learning and Work Institute
Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhyrchu, copio na throsglwyddo'r cyhoeddiad hwn heb ganiatâd ysgrifenedig y cyhoeddwr, ac eithrio yn unol â darpariaethau Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Phatentau 1988, nac o dan delerau unrhyw drwydded sy'n caniatáu copio cyfyngedig a gyhoeddwyd gan yr Asiantaeth Trwyddedu Hawlfraint.

Cynnwys

Crynodeb gweithredo

Mae hyfforddiant wedi mynd yn fyrrach, gan beryglu cynhyrchiant.

Dim ond un ymateb posibl i angen sgiliau yw hyfforddiant

Mae ffactorau'r marchnadoedd cynnyrch a llafur, ynghyd â gallu cwmnïau, yn rhwngweithio i bennu'r newidiadau yn y galw am sgiliau a'r ymatebion o ran hyfforddiant.

Mae angen i ni gynyddu'r galw am sgiliau a gwneud hyfforddiant yn ymateb naturiol.

Cyflwyniad

Ein pwrpas a'n dull gweithredu

Patrymau hyfforddiant cyflogwyr

Deall penderfyniadau sgiliau cyflogwyr

Fframwaith gwneud penderfyniadau sgiliau 16

Ffactorau sy'n effeithio ar y galw am sgiliau a hyfforddiant fel ymateb 18

Effeithiau strwythurau a sefydliadau cynnyrch a marchnad lafur 20

Y newid mawr ar-lein ond dim un ateb 22

Cynnydd a lledaeniad hyfforddiant ar-lein 22

Newid demograffig a sectorol 26

Archwilio ffactorau eraill: nid oes un ateb syml 27

Esbonio newid: dull clwstwr 34

Diffinio clystyrau o sectorau 34

Deall patrymau hyfforddi yn ôl clwstwr sector 37

4 Y cyd-destun polisi 40

Pwrpas polisi cyhoeddus 40

4 Treth a chymhellion ariannol 42

4 Darpariaeth sy'n cael ei ariannu gan y cyhoedd 43

Gofynion, rheoleiddio a thrwyddedau i ymarfer 46

5 Caffael cyhoeddus, arweinyddiaeth a gallu i ddod â rhanddeiliaid ynghyd 47

6 Gwneud newid 48

7 Cynyddu'r galw am sgiliau 49

8 Gwneud hyfforddiant yn ymateb mwy arferol i'r galw am sgiliau 50

10 Systemau sgiliau: dull cyd-gysylltiedig 53

Crynodeb gweithredol

Mae cyflogwyr yn buddsoddi llai mewn hyfforddiant, ac mae hyd yr hyfforddiant yn mynd yn fyrrach, gan rwystro cynhyrchiant. Mae'r rhesymau dros hyn yn amrywio rhwng sectorau, gan ddibynnu ar natur y marchnadoedd cynnyrch a llafur, nodweddion cwmnïau, a'r sefydliadau dan sylw. Er mwyn newid hyn, mae angen i ni gynyddu'r galw am sgiliau trwy gefnogi twf economaidd ac arweinyddiaeth y sector cyhoeddus. Er mwyn sicrhau mai hyfforddiant yw'r ymateb cyntaf i sgiliau dylem hyrwyddo mwy o gyd-weithredu rhwng cyflogwyr yn y meysydd lle mae'r risg o danfuddsoddi mewn sgiliau ar ei huchaf, a gwella cymhellion a chymorth sydd ar gael i gwmnïau ddarparu hyfforddiant. Byddai cysylltu hyfforddiant a chymorth busnes yn well yn helpu i sicrhau bod sgiliau yn cael eu defnyddio'n fwy effeithiol yn y gwaith.

Mae hyfforddiant wedi mynd yn fyrrach, gan beryglu cynhyrchiant.

Fe wnaeth cyflogwyr yn y DU fuddsoddi 29% yn llai mewn hyfforddiant fesul gweithiwr yn 2024 nag yn 2011. Mae cyfran y gweithwyr sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant bob blwyddyn wedi parhau'n gymharol uchel, sef 60%, ond mae hyfforddiant yn para am gyfnodau byrrach, gan ostwng o 7.8 diwrnod fesul hyfforddai yn 2011 i 5.7 diwrnod yn 2024. Mae'r buddsoddiad yn cael ei wasgaru'n deneuach.

Mae'r DU yn sefyll allan yn rhyngwladol yn hyn o beth, gyda'r gyfran uchaf o gyfnodau hyfforddi sy'n para llai nag un diwrnod. Iechyd a diogelwch yw'r rheswm mwyaf cyffredin dros hyfforddiant. O ystyried bod hyfforddiant hirach yn fwy tebygol o fod yn ddatblygiadol, a bod sylfaen sgiliau y DU yn wannach na llawer o wledydd cymharol, mae hyn yn bryderus. Mae hyn hyd yn oed yn fwy gwir o gofio bod 80% o weithlu 2035 eisoes wedi gadael addysg orfodol, a bod newidiadau technolegol megis Deallusrwydd Artiffisial yn ail-lunio byd gwaith.

Nod y prosiect hwn oedd deall pam, gan ddefnyddio dull cymysg o ymchwilio a oedd yn cynnwys adolygiad desg, cyfweiliadau ag arbenigwyr, cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant, a dadansoddi data. Roedd yn edrych ar yr economi gyfan, gan ganolbwyntio'n fanylach ar y sectorau

twf allweddol: gwasanaethau ariannol a busnes; y sectorau creadigol a diwylliannol; technolegau glân; a'r sector gwybodaeth a chyfathrebu. Roedd yn cynnwys cymariaethau rhyngwladol.

Dim ond un ymateb posibl i angen sgiliau yw hyfforddiant

I gyflogwyr, mae'r galw am sgiliau yn alw deilliadol; mae eu hanghenion o ran sgiliau yn deillio o'u strategaethau busnes. Felly bydd twf isel ac ansicrwydd ynghylch polisi economaidd a pherthnasoedd masnach wedi arwain at alw is am sgiliau a llai o hyfforddiant yn ystod y blynnyddoedd diwethaf, er ei bod yn annhebygol mai dyna'r unig esboniad (roedd lefelau hyfforddi eisoes yn is nag mewn gwledydd eraill).

Pan fydd cwmnïau'n nodi angen am sgiliau fel rhan o'u strategaethau busnes, gallant ddiwallu'r angen hwnnw drwy recriwtio, allanoli ac awtomeiddio, neu drwy hyfforddi'r gweithlu presennol (ac mae galw'r gweithwyr hynny am hyfforddiant a'u hymgysylltiad ag ef hefyd yn dylanwadu ar ba mor llwyddiannus yw'r opsiwn hwn). Bydd eu dewis yn dibynnu ar eu barn am gostau, manteision a risgiau cymharol pob opsiwn. Bydd hyn, yn ei dro, yn dibynnu ar natur y sector (megis p'un a yw trosiant uchel ymhlith y gweithlu yn golygu bod risg y gall gweithwyr sydd newydd gael hyfforddiant adael), rheoleiddio (megis trwyddedau i ymarfer, fel ym maes meddygaeth), a dealltwriaeth o'r opsiynau hyfforddi sydd ar gael.

Lle mae cyflogwyr yn hyfforddi, mae hyn bellach ar-lein yn bennaf: Roedd 88% o ddiwrnodau hyfforddi ar-lein yn 2022, i fyny o 67% yn 2015. Mae pob math o hyfforddiant – o ymsefydlu i reoli – bellach ar-lein yn bennaf. Mae cwmnïau'n gwario llai y diwrnod ar hyfforddiant ar-lein nag ar hyfforddiant personol. Pe bai'r rhaniad ar-lein/personol wedi aros yr un fath ag yn 2015, byddai cyflogwyr wedi gwario £3.8 biliwn yn fwy yn 2022, sy'n cyfateb i draean o'r cwmpas a welwyd yn y cyfnod hwn.

Mae ffactorau'r marchnadoedd cynnyrch a llafur, ynghyd â gallu Comanage, yn rhyngweithio i bennu'r newidiadau yn y galw am sgiliau a'r ymatebion o ran hyfforddiant.

Nid oes un ffactor sengl a all esbonio newidiadau mewn hyfforddiant. Nid oes unrhyw berthynas glir rhwng lefelau trosiant llafur a hyfforddiant, ac nid yw newidiadau mewn demograffeg a strwythur economaidd yn gyfrifol chwaith. Yn hytrach, mae'r esboniadau'n fwy cymhleth ac yn dibynnu ar gyd-destun y cwmni a'r sector:

- **Gwasanaethau cyhoeddus.** Gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg, iechyd a gwaith cymdeithasol. Yn gyffredinol, trosiant llafur is a chystadleuaeth. Mae lefelau uwch o hyfforddiant 'cydymffurfio' a DPP yn cynyddu cyfran y gweithwyr sy'n cael hyfforddiant, ond mae cyllidebau tynn wedi arwain at ostyngiad yn hyd yr hyfforddiant.
- **Diwydiannau cynradd a gweithgynhyrchu.** Amaethyddiaeth, cyfleustodau, mwyngloddio a gweithgynhyrchu. Yn cynnwys llawer o'n sector ffocws technolegau glân. Cynhyrchiant uwch, buddsoddi mewn cyfalaf a chystadleuaeth. Trosiant llafur is, a allai olygu llai o angen am hyfforddiant sefydlu ac felly llai o bobl sy'n derbyn hyfforddiant. Mwy o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai, er eu bod yn is na'r disgwyl o ystyried lefel y buddsoddi mewn cyfalaf a chystadleuaeth, o bosibl oherwydd twf economaidd isel ac ansicrwydd ynghylch masnach.

- **Gwasanaethau proffesiynol.** Mae gwybodaeth a chyfathrebu a gwasanaethau ariannol a busnes yn ddau o'n sectorau ffocws. Cynhyrchiant uwch, buddsoddi mewn cyfalaf a chystadleuaeth. Trosiant llafur is. Mae'r sectorau gwasanaethau busnes a gwybodaeth a chyfathrebu yn cofnodi cyfnodau hyfforddi hirach (o gymharu â sectorau eraill), ond maent yng nghanol y tabl o ran cwmpas hyfforddiant; mae'r sector gwasanaethau ariannol yn cofnodi cwmpas hyfforddiant uwch, ond cyfnodau hyfforddi byrrach.
- **Gwasanaethau eraill.** Cyfanwerthu a manwerthu, gwestai a bwytai, celfyddydau a gwasanaethau eraill, trafnidiaeth a storio. Mae hyn yn cynnwys ein sector ffocws creadigol a diwylliannol. Cynhyrchiant is a buddsoddiad cyfalaf, trosiant llafur uwch. Wedi'i nodweddu gan gynnydd yng nghwmpas hyfforddiant a dwyster hyfforddi isel sy'n parhau i ostwng. Efallai oherwydd modelau trosiant llafur uchel ac amgylchedd economaidd anodd.
- **Adeiladu.** Cynhyrchiant is, lefelau canolig o drosiant llafur a rheoleiddio sy'n ymwneud â sgiliau, megis y gofyniad i feddu ar gerdyn CSCS er mwyn gweithio ar safleoedd. Ar waelod y raddfa o ran cwmpas hyfforddiant, ac yng nghanol y tabl o ran nifer y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai. Nid yw'r ddau wedi newid fawr ddim ers 2011, yn ôl pob tebyg oherwydd dull ardoll sector cymharol sefydlog.

Mae'r galw am sgiliau a nodwyd gan gwmnïau yn y sectorau hyn a'r graddau mae hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio i ymateb iddo yn dibynnu ar eu gallu unigol gan gynnwys arweinyddiaeth, a hynny yng nghyd-destun y ffactorau sectorol a chenedlaethol hyn. Mae angen i bolisi adlewyrchu hyn.

Mae angen i ni gynyddu'r galw am sgiliau a gwneud hyfforddiant yn ymateb naturiol.

Mae angen i ni gynyddu gallu cwmnïau i hyfforddi a defnyddio sgiliau, a sicrhau bod sefydliadau a chymhellion yn cefnogi hyfforddiant fel ymateb i'r galw am sgiliau trwy: y sector cyhoeddus yn arwain y ffordd; cymell mwy o weithredu a buddsoddiad ar y cyd gan gyflogwyr; gwell cymhellion i gwmnïau hyfforddi a chynghor hyfforddi a chymorth busnes integredig; a buddsoddiad cyhoeddus tymor hir sy'n cynyddu, neu'n ysgogi buddsoddiad preifat.

Argymhelliad 1: Dylai llywodraethau sicrhau amgylchedd sy'n gyfeillgar i dwf i gynyddu'r galw am sgiliau. Dylent ymgorffori ymrwymïadau i ddatblygu sgiliau mewn meysydd fel buddsoddi mewn cyfalaf a strategaethau diwydiannol, gan gysylltu'r broses o'u cyflawni â rhoi mwy o reolaeth i'r sector dros gyllid cyhoeddus ar gyfer sgiliau. Bydd gwneud hyn yn helpu i fanteisio i'r eithaf ar ymdrechion o'r fath.

Argymhelliad 2: Mae cyflogwyr y sector cyhoeddus yn cyfrif am un o bob pump o swyddi. Dylent adrodd yn rheolaidd ar nifer eu gweithwyr sy'n brentisiaid neu sy'n ennill cymwysterau achrededig, ac ar y ffordd mae gwerth cymdeithasol yn cael ei gyflawni drwy eu gweithgarwch caffael. Dylent ddatblygu a lledaenu arfer gorau, gan gynnwys i yflogwyr lleol.

Argymhelliad 3: Dylai llywodraethau ddatblygu modelau sectorol a lleol i alluogi cyflogwyr i gytuno ar gamau gweithredu ar y cyd newydd ac ychwanegol, megis ardollau sgiliau, gan gynnwys y rhain mewn cynlluniau strategaeth leol a diwydiannol ac adeiladu ar fodel Ardaloedd Gwella Busnes. Dylent ddarparu cymorth i ddatblygu modelau a chymhellion i annog eu mabwysiadu, megis gostyngiadau treth a rhoi mwy o reolaeth i sectorau a chyflogwyr dros gyllid ar gyfer sgiliau.

Argymhelliad: Ystyried effaith gyffredinol yr holl gymhellion ar y budd neu gost net i gwmnïau o ddarparu hyfforddiant o'i gymharu â ffyrdd eraill o ateb y galw am sgiliau. Cyflwyno Credyd Treth Sgiliau i roi mwy o gymhelliant i gwmnïau ganolbwyntio ar sgiliau hanfodol ac achrededig.

Argymhelliad 5: Dylid gofyn i arweinwyr lleol ddatblygu mynediad 'dim drysau anghywir' i'r system sgiliau i gyflogwyr. Dylai hyn gael ei gysylltu'n well â chymorth busnes gan lywodraethau a chyrrff cyflogwyr i helpu cyflogwyr i asesu effaith hyfforddiant a manteisio i'r eithaf ar sgiliau newydd.

Argymhelliad 6: Dylai llywodraethau nodi eu dull o sicrhau'r cydbwysedd rhwng cyfrifoldebau unigolion, cyflogwyr a'r wladwriaeth o ran sgiliau. Dylent ddyblu eu hymdrechion i sicrhau bod pawb yn meddu ar y sgiliau hanfodol, gan gynnwys canolbwyntio cyllid cyhoeddus ar y sgiliau hynny a defnyddio dulliau wedi'u targedu i ymgysylltu â chyflogwyr.

Argymhelliad 7: Dylai llywodraethau ganolbwyntio ar ansawdd prentisiaethau a darpariaeth arall, gan sicrhau sylfaen gadarn yn y pynciau craidd, megis Saesneg a mathemateg, a pharatoi pobl ar gyfer gyrfaodedd y dyfodol, gan feincnodi yn erbyn y safonau gorau yn y byd.

Argymhelliad 8: Dylai llywodraethau symud i gyllid tymor hwy, hyd at bum mlynedd, ar gyfer darparwyr dysgu dibynadwy ac o ansawdd uchel, tra'n cynnal cyfran o'r cyllid ar gyfer darpariaeth newydd ac arloesol. Dylid defnyddio cyllid cyhoeddus i ysgogi buddsoddiad gan y sector preifat, gan gynnwys sicrhau ymrwymïadau i wneud hynny mewn cynlluniau lleol, sectorol a chenedlaethol.

Cyflwyniad

Mae sgiliau yn hanfodol ar gyfer cyfleoedd unigol, llwyddiant busnes, a ffyniant economaidd. Gallant helpu i wella cynhyrchiant a chyflogaeth. Mae gwella sgiliau oedolion yn rhan bwysig o hyn, gan y bydd 80% o weithlu'r DU yn 2035 eisoes wedi gadael addysg orfodol.

Mae bywydau gwaith hirach a natur newidiol gwaith hefyd yn golygu bod angen diweddarau sgiliau yn amlach.¹ Mae newidiadau mewn technoleg, gan gynnwys Deallusrwydd Artiffisial (AI), a'n heconomi yn debygol o gynyddu pwysigrwydd sgiliau a hyfforddiant yn y gwaith ymhellach. Er enghraifft, os bydd AI yn lleihau nifer y swyddi lefel mynediad mewn rhai sectorau (drwy gymryd lle rhai ohonynt ac ymestyn sgiliau gweithwyr mwy profiadol), mae'n debygol y bydd hyn yn creu heriau i weithwyr sy'n dechrau ar eu gyrfa (pa swyddi fydd ar gael iddynt, a pha sgiliau

fydd eu hangen arnynt?) yn ogystal ag i gyflogwyr (a allai ei chael hi'n anodd dod o hyd i weithwyr proffesiynol profiadol yn y dyfodol os bydd y swyddi lefel mynediad sy'n datblygu'r sgiliau hynny yn cael eu hawtomeiddio).

Ond mae diffyg sgiliau canolradd a galwedigaethol wedi cael ei gydnabod yn y DU ers amser maith.² Mae gwariant cyhoeddus yn rhan o'r darlun, ac mae gwariant ar sgiliau oedolion yn Lloegr tua 20% (£1 biliwn) yn is nag yn 2010 mewn termau reals.³ Ond mae buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau a hyfforddiant yr un mor bwysig o leiaf, ac yn cael llawer llai o sylw.

Blwch 1: Cysyniadau allweddol

Gyda'r term *sgiliau*, rydym ni'n golygu'r gallu i gymhwyso gwybodaeth, ymddygiadau a phrofiad er mwyn cyflawni tasgau a sicrhau canlyniadau. Gall sgiliau fod yn dechnegol neu'n benodol i'r swydd: y wybodaeth a'r galluoedd arbenigol sydd eu hangen i gyflawni tasgau penodol mewn galwedigaeth neu sector penodol. Gallant hefyd fod yn drosglwyddadwy: eu defnyddio ar draws gwahanol rolau a gweithleoedd. Gall sgiliau cyflogaeth trosglwyddadwy a hanfodol fel cyfathrebu, cydweithredu, datrys problemau, trefnu a llythrennedd gwybodaeth alluogi pobl i gymhwyso ac addasu eu sgiliau technegol yn ogystal â bod yn ddefnyddiol yn eu rhinwedd eu hunain.

Mae *dysgu* yn cyfeirio at y broses o feithrin neu ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth hyn dros amser, boed hynny drwy addysg ffurfiol, darpariaeth anffurfiol neu brofiad anffurfiol yn y gwaith ac mewn bywyd. Mae *hyfforddiant* yn is-set fwy penodol o ddysgu, sydd fel arfer yn strwythuredig, yn gyfyngedig o ran amser ac yn aml yn cael ei arwain gan gyflogwr neu ddarparwr, gyda'r nod o ddatblygu sgiliau neu gymwyseddau penodol at ddiben diffiniedig. Er eu bod yn wahanol, mae cysylltiad agos rhwng y cysyniadau hyn: mae dysgu

¹ Arolwg o'r Llafurlu, SYG, 2026.

² Dysgu'r gwersi: deall hanes addysg oedolion a sgiliau, D&G, 2025.

³ Sgiliau uchelgais: tuag at ganrif o ddysgu gydol oes, D&G, 2025.

Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn dangos bod cyflogwyr y DU wedi gwario £53 biliwn ar hyfforddiant yn 2024, gan gynnwys costau amser staff wrth hyfforddi.⁴ Mae hyn yn ostyngiad mewn termau real o £12.1 biliwn o'i gymharu â 2011. Mae buddsoddiad fesul gweithiwr wedi gostwng yn sylweddol dros y 15 mlynedd diwethaf ac wedi cael ei ddosbarthu'n anghyfartal: mae graddedigion dair gwaith yn fwy tebygol o gael hyfforddiant yn y gwaith na phobl nad ydynt yn raddedigion.⁵ Mae cyflogwyr y DU yn gwario hanner cyfartaledd yr UE fesul gweithiwr ar hyfforddiant.⁶

Mae theori economaidd yn awgrymu amrywiaeth o resymau y gallai hyn fod yn wir. Mae cyflogwyr angen sgiliau i weithredu strategaeth fusnes er mwyn tyfu, addasu i newid neu ddod yn fwy effeithlon - mae hwn yn alw deilliedig, hynny yw, rhywbeth mae cwmnïau eisiau at ddiben penodol yn hytrach nag er ei fwyn ei hun. Efallai y bydd twf economaidd gwan ac ansefydlogrwydd polisi felly wedi cyfyngu ar alw cwmnïau am sgiliau a'r achos dros fuddsoddi ynddynt.

Gall strwythur y farchnad lafur hefyd chwarae rôl. Efallai y bydd cyflogwyr yn poeni y gall eu gweithwyr sydd newydd hyfforddi symud i gyflogwr arall (er bod tystiolaeth yn gymysg).⁷ Neu efallai y bydd cyflogwyr yn ansicr ynghylch yr opsiynau hyfforddi a sut i wneud y gorau o'r sgiliau newydd mae gweithwyr yn eu caffael. Fel arall, mae'n bosibl fod cyflogwyr wedi dod o hyd i ffyrdd eraill o ddiwallu eu hanghenion o ran sgiliau, er enghraifft drwy recriwtio neu gontractio gwaith allanol yn hytrach na hyfforddi staff presennol. Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr, ond mae'n dangos y mathau o resymau a allai esbonio patrymau hyfforddiant cyflogwyr.

Ein pwrpas a'n dull gweithredu

Nod y prosiect hwn, sydd wedi'i ariannu gan Sefydliad Nuffield, oedd deall yn well sut, pam a p'un a yw cyflogwyr yn penderfynu buddsoddi mewn sgiliau, er mwyn helpu i lywio argymhellion ar gyfer polisi ac ymarfer.

Roedd y prosiect yn edrych ar draws yr economi, gyda ffocws ar bedwar sector: gwasanaethau ariannol a busnes; creadigol a diwylliannol; technolegau glân; a gwybodaeth a chyfathrebu. Mae'r sectorau hyn yn cynrychioli cyfran sylweddol o economi'r DU, maen nhw'n debygol o fod yn destun gofynion sgiliau sylweddol a newidiadau yn y degawdau i ddod, ac maen nhw wedi'u nodi, gan gynnwys gan y Strategaeth Ddiwydiannol, yn bwysig ar gyfer twf economaidd yn y dyfodol.⁸ Gyda'i gilydd roedden nhw'n cyfrif am dros 6.2 miliwn o swyddi yn 2024, bron i un rhan o bump o gyfanswm y gyflogaeth, ac mae cyflogaeth ynddynt wedi tyfu'n gyflymach na chyfartaledd yr economi ers y pandemig.⁹

⁴ Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, Yr Adran Addysg, 2024.

⁵ Arolwg o'r Llafurlu, SYG, 2026.

⁶ Codi'r bar: cynyddu buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau, D&G, 2022.

⁷ Denu gweithwyr a hyfforddiant a noddir gan gwmnïau, Denu gweithwyr a hyfforddiant a noddir gan gwmnïau, British Journal of Industrial Relations, 2019.

⁸ Strategaeth Ddiwydiannol Fodern y DU, Llywodraeth y DU, 2025.

Blwch 2: Pedwar sector ffocws

Gwybodaeth a chyfathrebu

Yn cynnwys galwedigaethau sy'n canolbwyntio ar ddatblygu, rheoli a chefnogi technolegau digidol a systemau cyfathrebu. Mae hyn yn rhychwantu sectorau fel cyhoeddi meddalwedd, telathrebu, gwasanaethau TG, cynnal data, ac atgyweirio cyfrifiaduron.

• Cyfanswm y swyddi (2024, UK): 1.19 miliwn • Twf swyddi (2019-2024, DU): +9.5%

Technolegau glân

Yn cynnwys galwedigaethau sy'n datblygu, gweithgynhyrchu neu weithredu technoleg carbon isel neu dechnoleg werdd. Mae hyn yn cynnwys is-sectorau fel gweithgynhyrchu a chynhyrchu pŵer.

• Cyfanswm y swyddi (2024, UK): 1.08 miliwn • Twf swyddi (2019-2024, DU): -2%

Diwydiannau creadigol a diwylliannol

Yn cynnwys galwedigaethau sy'n canolbwyntio ar greu, cynhyrchu a hyrwyddo cynnwys diwylliannol a chreadigol. Mae hyn yn rhychwantu rolau mewn cyhoeddi, ffilm a theledu, cerddoriaeth, hysbysebu, cysylltiadau cyhoeddus, pensaernïaeth, dylunio, celfyddydau perfformio, a gweithgareddau artistig eraill.

• Cyfanswm y swyddi (2024, UK): 0.75 miliwn • Twf swyddi (2019-2024, DU): +7%

Gwasanaethau ariannol a busnes

Yn cynnwys galwedigaethau sy'n darparu arbenigedd ariannol, cyfreithiol a busnes, megis bancio, yswiriant, buddsoddi, cyfrifyddu, ymgynghori, ymchwil, a dadansoddi'r farchnad.

• Cyfanswm y swyddi (2024, UK): 3.18 miliwn • Twf swyddi (2019-2024, DU): +5.2%

Arweiniwyd y prosiect gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith (D&G), mewn partneriaeth â Phrifysgol Strathclyde a Phrifysgol Ulster. Bu grŵp cynghori o arbenigwyr o'r llywodraeth, sefydliadau cyflogwyr a'r sector dysgu a sgiliau yn helpu i lywio'r gwaith. Defnyddiwyd dull ymchwil cymysg mewn pedwar cam:

- **Adolygiad desg ac ymchwiliadau gyda arbenigwyr** i archwilio sut mae cyflogwyr yn ymateb i'r galw newidiol am sgiliau, sut mae hyn yn cymharu â gwledydd eraill, a sut mae amcanion ac ysgogiadau polisi yn amrywio ledled y DU.
- **Dadansoddi data arolygon presennol** (Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, Arolwg o'r Llafurlu ac OECD PIAAC) i ddeall patrymau buddsoddi mewn hyfforddiant a bylchau sgiliau, a'u perthynas â strwythurau a sefydliadau'r marchnadoedd llafur a'r marchnadoedd cynnyrch.

- **Cyfweliadau** gyda 67 o gyflogwyr, 79 o weithwyr a 14 o ddarparwyr hyfforddiant i roi mewnwelediad i sut maen nhw'n gwneud eu penderfyniadau am hyfforddiant, y dylanwadau a'r cymhellion allweddol, a sut maen nhw'n meddwl y gellid cynyddu hyfforddiant ac ehangu mynediad.¹⁰

- **Astudiaethau achos rhyngwladol** i archwilio tueddiadau ac ymyriadau polisi mewn gwledydd eraill, a pha wersi y gellir eu dysgu ar gyfer polisi ac ymarfer yn y DU.

Mae wedi cyhoeddi dau adroddiad: y cyntaf ar fewnwelediadau polisi rhyngwladol, gan gynnwys astudiaethau achos o Ganada, Iwerddon, yr Iseldiroedd a Singapore;¹¹ edrychodd yr ail ar ddata arolwg presennol i asesu patrymau hyfforddiant yn y DU yn ôl sector ac o'i gymharu â gwledydd eraill.¹² Dyma drydydd adroddiad ac adroddiad olaf y prosiect, sy'n cyflwyno ei ganfyddiadau cyffredinol ynghyd â'i gasgliadau ac argymhellion polisi.

¹⁰ Lloegr 35 cyflogwr ac 8 darparwr hyfforddiant, Cymru 6 a 2, Yr Alban 14 a 2, Gogledd Iwerddon 12 a 2. Yn gyffredinol, roedd 12 o gyflogwyr yn y sector technoleg lân, 18 yn y sector creadigol, 22 yn y sector cyllid, a 15 yn y sector gwybodaeth a chyfathrebu.

¹¹ Buddsoddi mewn sgiliau: mewnwelediadau polisi rhyngwladol ar gyfer y DU, D&G, 2025

¹² Anghenion hyfforddiant a sgiliau: tueddiadau a heriau yn sectorau twf y DU, D&G, 2026.

Patrymau hyfforddiant cyflogwyr

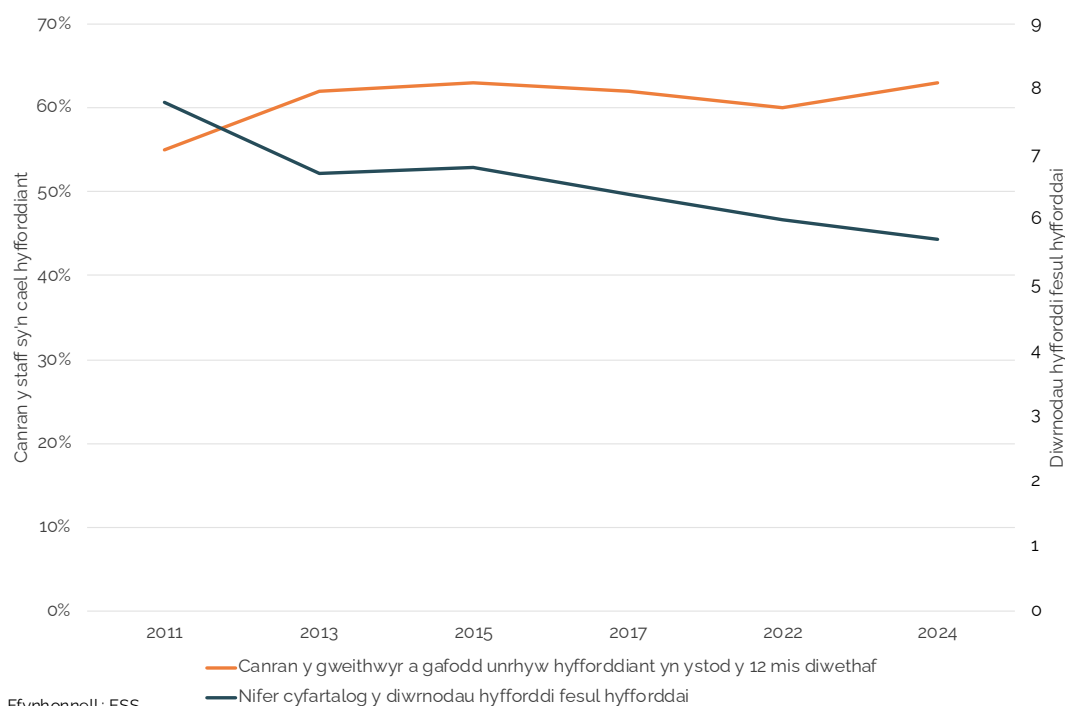
Mae buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant wedi gostwng yn sydyn ers 2011. Ond mae cyfran y gweithwyr sy'n cael hyfforddiant wedi parhau i fod yn gymharol uchel. Mae llai o fuddsoddiad, ac mae'n cael ei wasgaru'n fwy tenau, gyda llai o ddiwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr. Mae mwy o'r hyfforddiant yn y DU yn cynnwys sesiynau byr, sy'n peri pryder gan fod hyfforddiant hirach fel arfer yn fwy effeithiol o ran gwella cynhyrchiant. Mae gweithwyr sydd eisoes yn gymwys iawn yn fwy tebygol o gael hyfforddiant.

Mae buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant wedi gostwng ar draws yr economi

Yn ôl Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024, mae buddsoddiad cyflogwr mewn hyfforddiant fesul gweithiwr yn yr economi gyfan wedi gostwng 29% mewn termau real ers 2011, gyda phatrymau tebyg ledled y DU.¹³ Dangosodd dadansoddiad blaenorol gan D&G (yn seiliedig ar ddata 2015) mai dim ond hanner cyfartaledd yr UE oedd buddsoddiad cyflogwyr yn y DU mewn hyfforddiant.¹⁴

Yn 2022, darparodd 60% o fusnesau ledled y DU hyfforddiant. Mae rhai amrywiadau yn ein sectorau ffocws. Mae cyflogwyr ym maes gwybodaeth a chyfathrebu yn agos at y cyfartaledd (59%), ac roedd cyflogwyr ym maes cyllid a gwasanaethau busnes (67%) a thechnolegau glân (65%) yn fwy tebygol o ddarparu hyfforddiant na'r cyfartaledd hwn. I'r gwrthwyneb, roedd cyflogwyr creadigol a diwylliannol yn llai tebygol o ddarparu hyfforddiant (52%).

Ffigur 1: Gwariant hyfforddi a diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai



¹³ Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, Yr Adran Addysg, 2024.

¹⁴ Dysgu yn y gwaith: buddsoddiad cyflogwr mewn sgiliau, D&G, 2021

Mae hyd yr hyfforddiant wedi lleihau

Mae cyfran y gweithwyr sy'n cael hyfforddiant wedi aros yn gymharol sefydlog, ond mae'r hyfforddiant yn mynd yn fyrrach ac felly'n costio llai fesul hyfforddai. Mae cyfran y gweithwyr sy'n derbyn hyfforddiant wedi aros yn sefydlog ers 2013 (63% yn 2024 o'i gymharu â 62% yn 2013), ac mae'n uwch nag yn 2011 (55%). Fodd bynnag,

gostyngodd nifer y diwrnodau a dreuliwyd yn hyfforddi fesul hyfforddai o 27% dros y cyfnod hwn, o 7.8 diwrnod yn 2011 i 5.7 diwrnod yn 2024. Gwelodd ein sectorau ffocws batrymau tebyg, ac mae ganddynt gostau hyfforddi uwch na chyfartaledd yr economi gyfan (£496), yn enwedig felly mewn technoleg lân (£1,352).

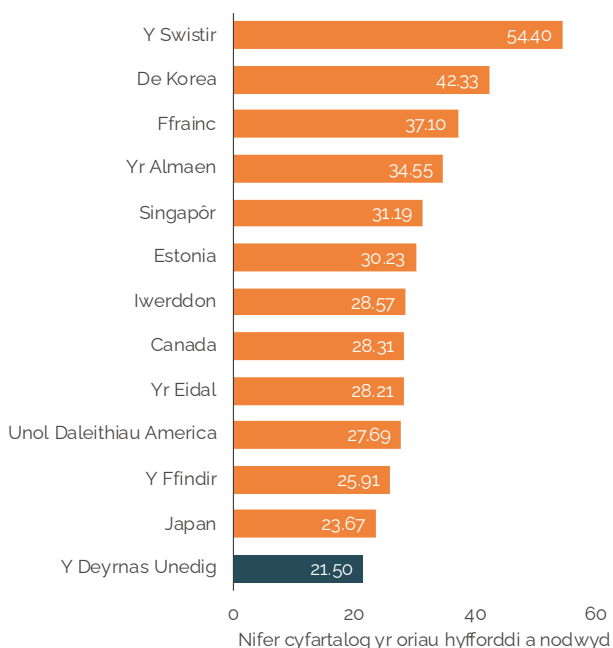
Ffigur 2: Nifer cyfartalog o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai

	2015	2017	2019	2022	Newid 2015-22
Gwasanaethau ariannol a busnes					
Cyfran sy'n cael hyfforddiant	64%	66%	62%	65%	1pp
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	5.89	5.33	5.36	5.31	-9.9%
Creadigol a diwylliannol					
Cyfran sy'n cael hyfforddiant	52%	52%	52%	55%	3pp
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	6.02	5.23	4.87	5.20	-13.6%
Technoleg lân					
Cyfran sy'n cael hyfforddiant	62%	52%	54%	51%	-11pp
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	6.86	8.55	5.52	6.13	-10.6%
Gwybodaeth a chyfathrebu					
Cyfran sy'n cael hyfforddiant	56%	49%	51%	52%	-4pp
Diwrnodau hyfforddi fesul hyffordda	5.69	5.78	5.88	7.46	31.1%
Yr Economi ehangach					
Cyfran sy'n cael hyfforddiant	63%	62%	60%	60%	-3pp
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	6.77	6.39	5.97	5.96	-12.0%

Mae cyfartaledd nifer yr oriau a dreulir ar hyfforddiant yn is yn y DU nag mewn gwledydd tebyg yn rhyngwladol, gyda'r OECD yn nodi mewn astudiaeth fod pobl yn Lloegr wedi adrodd eu bod yn treulio 21.5 awr y flwyddyn ar hyfforddiant, o gymharu â chyfartaledd o 31.4 awr ar draws yr holl wledydd a oedd yn rhan o'r astudiaeth.¹⁵ Yn yr un modd, Lloegr sydd â'r gyfran uchaf o hyfforddiant sy'n cael ei gwblhau o fewn un diwrnod, gyda 58% o weithgareddau hyfforddi anffurfiol hunan-adroddedig yn cael eu cwblhau mewn un diwrnod neu lai, o'i gymharu â chyfartaledd yr OECD o 44%.¹⁶ Mae hyn yn peri pryder gan fod tystiolaeth yn dangos bod hyfforddiant hirach yn gyffredinol (er nad ym mhob achos) yn fwy tebygol o wella cynhyrchiant.¹⁷

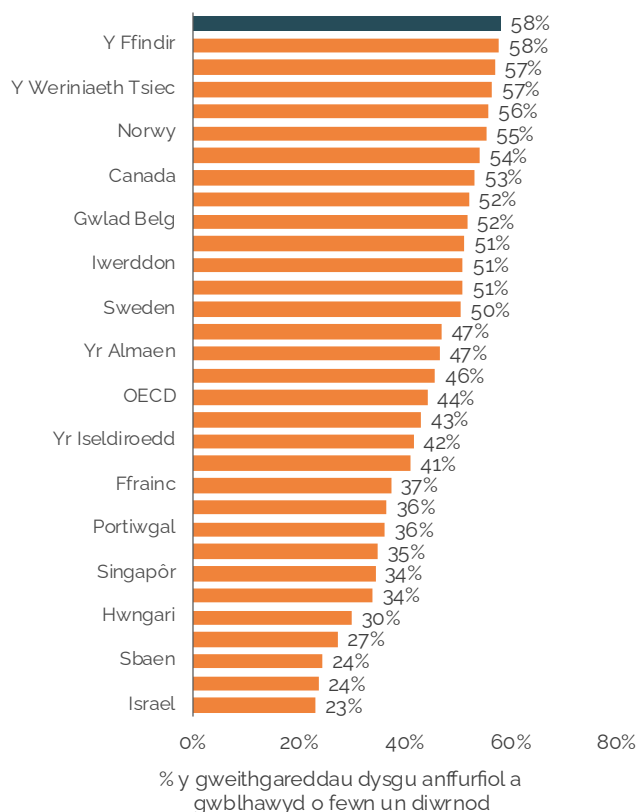
Er nad yw'r data'n gwbl gymaradwy, maen nhw'n awgrymu bod cyfran y bobl sy'n cael hyfforddiant yn eang ac yn gymharol sefydlog mewn gwledydd eraill hefyd. Mae tua un o bob pump o weithwyr yn yr UE yn adrodd eu bod wedi cael hyfforddiant yn y gwaith yn ystod y pedair wythnos diwethaf yn 2025, i fyny o 17% yn 2018 (mesur culach na'r data PIAAC uchod, gyda'r Arolwg Llafurlu yn awgrymu cynnydd o 13% i 15% yn y DU ar sail debyg).¹⁸ Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod y gostyngiad mewn hyd hyfforddiant yn fwy penodol i'r DU. Yn yr UE, dim ond o 6% y gostyngodd nifer yr oriau a dreuliwyd ar gysiau hyfforddiant galwedigaethol parhaus fesul gweithiwr (sy'n cael ei ddefnyddio fel dangosydd o hyfforddiant hirach) rhwng 2015 a 2020.¹⁹

Ffigur 3: Nifer yr oriau hyfforddi hunan-adroddedig a dderbyniwyd y flwyddyn, gweithwyr 16+ mlwydd oed, cymhariaeth rhyngwladol, 2023



Ffynhonnell: OECD, Arolwg Sgiliau Oedolion 2023 (PIAAC)

Ffigur 4: Canran y gweithgareddau hyfforddi anffurfiol sy'n gysylltiedig â swydd a gwblhawyd o fewn un diwrnod, 25-64 mlwydd oed, 2023



Ffynhonnell: OECD, Arolwg Sgiliau Oedolion 2023 (PIAAC)

¹⁵ OECD, 2023 Arolwg o Sgiliau Oedolion (PIAAC).

¹⁶ OECD, 2023 Arolwg o Sgiliau Oedolion (PIAAC).

¹⁷ Effaith hyfforddiant staff a rheolwyr ar gynhyrchiant cwmnïau: effeithiau gwahaniaethol ac effeithiau rhyngweithio, Productivity Institute, BJIR, 2025.

¹⁸ Arolwg o'r Llafurlu, Eurostat, 2026.

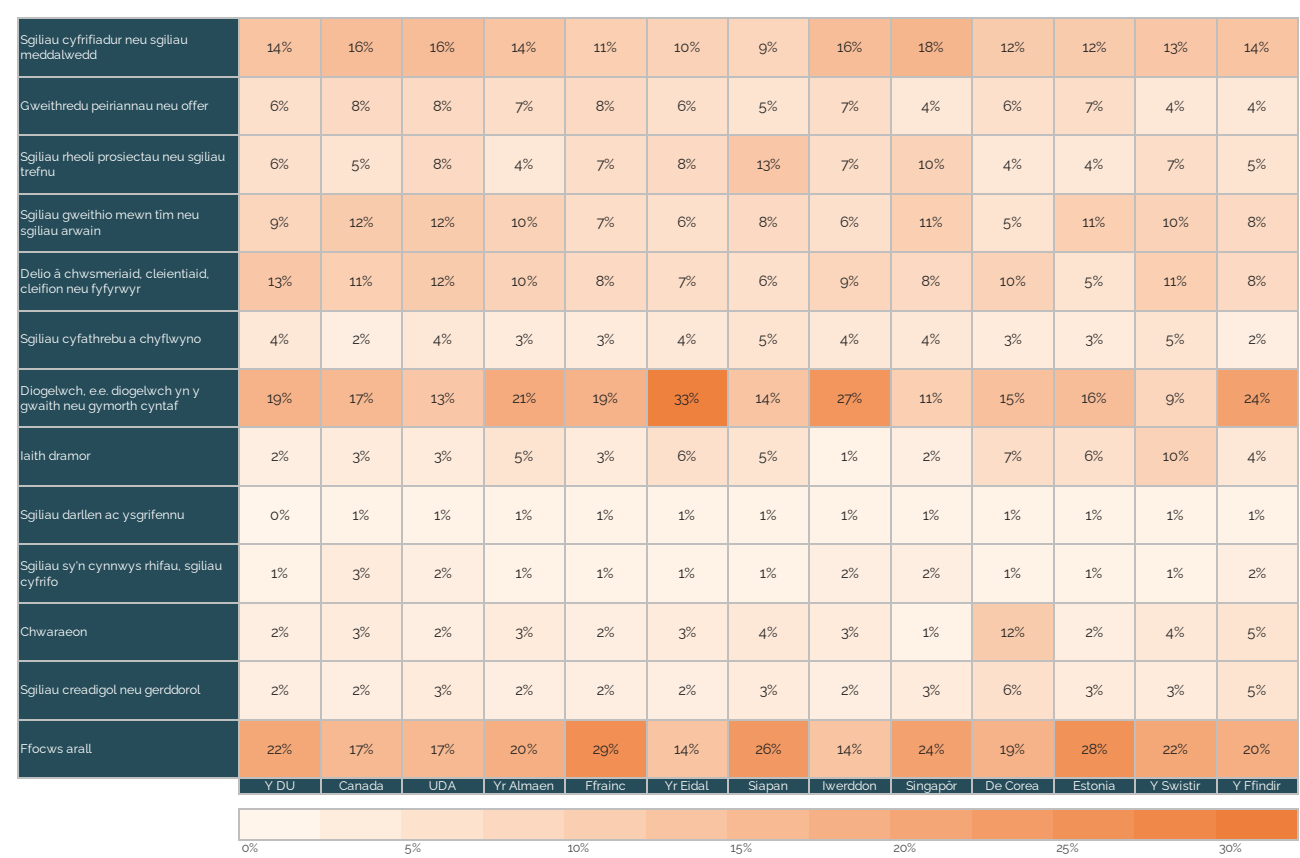
¹⁹ Cyfranogwyr mewn hyfforddiant galwedigaethol parhaus, 2026.

Mae hyfforddiant yn fwy tebygol o ganolbwyntio ar iechyd a diogelwch na datblygu sgiliau

Mae cyfran uchel o weithwyr yn cael hyfforddiant bob blwyddyn, ond mae'r rhan fwyaf yn fyr ac yn canolbwyntio ar iechyd a diogelwch a sgiliau penodol eraill fel sgiliau cyfrifiadurol neu feddalwedd. Y categori mwyaf o hyfforddiant

yn y DU yw diogelwch, gan gynnwys iechyd a diogelwch, a adroddir gan un o bob pump o weithwyr (19%) fel prif ffocws eu dysgu. Mae'r DU yng nghanol y tabl o'i chymharu â gwledydd eraill o ran y patrwm hwn, ond mae ein sylfaen sgiliau wannach a'r ffaith bod sesiynau hyfforddi'n fyrrach yn golygu bod perygl y bydd hyn yn llesteirio cynhyrchiant.

Ffigur 5: Prif ffocws hyfforddiant gweithwyr, 16+ mlwydd oed, cymhariaeth ryngwladol



Ffynhonnell: OECD, Arolwg Sgiliau Oedolion 2023 (PIAAC). Yn cyfeirio at gyfranogwyr sydd wedi derbyn UNRHYW hyfforddiant ar unrhyw adeg mewn bywyd. Mae'r Deyrnas Unedig yn cyfeirio at Loegr yn unig. Mae 'hyfforddiant' yn cynnwys unrhyw hyfforddiant wedi'i drefnu a gynhaliwyd yn ystod y 12 mis diwethaf, lle mae hyfforddwr neu ddarparwr yn gysylltiedig. Mae'n eithrio dysgu hunan-gyfeiriedig, addysg ffurfiol, a hyfforddiant a ddarperir gan yr ymatebydd.

Mae gweithwyr cymwys iawn yn fwy tebygol o dderbyn hyfforddiant

Roedd gweithwyr â chymwysterau addysg uwch neu uwch na hynny (lefel ISCED 4 ac uwch) ddwywaith yn fwy tebygol (69%) o fod wedi

cael hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf na gweithwyr â chymwysterau ar lefel TGAU neu gymhwyster cyfatebol, neu'n is (lefel ISCED 2 neu'n is, 34%).²⁰ Mae ffynonellau data eraill fel yr Arolwg Llafurlu yn dod o hyd i batrymau tebyg ledled y DU.

²⁰ ISCED yw'r International Standard Classification of Education. Mae ISCED 4 ac uwch yn cynnwys addysg ôl-uwchradd nad yw'n addysg drydyddol, yn ogystal ag addysg drydyddol (gan gynnwys cymwysterau addysg uwch); mae ISCED 0-2 yn cyfeirio at addysg gynradd ac addysg uwchradd is. Ar gyfer cyfwerth â'r DU gweler: DWP, 2023, Atodiad 10: Gwybodaeth Reoli Darparwyr, lefelau ISCED.

Ffigur 6: Cyfranogiad gweithwyr mewn hyfforddiant sy'n gysylltiedig â swydd yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl lefel uchaf o gymhwyster, 16+ mlwydd oed, cymhariaeth ryngwladol, 2023



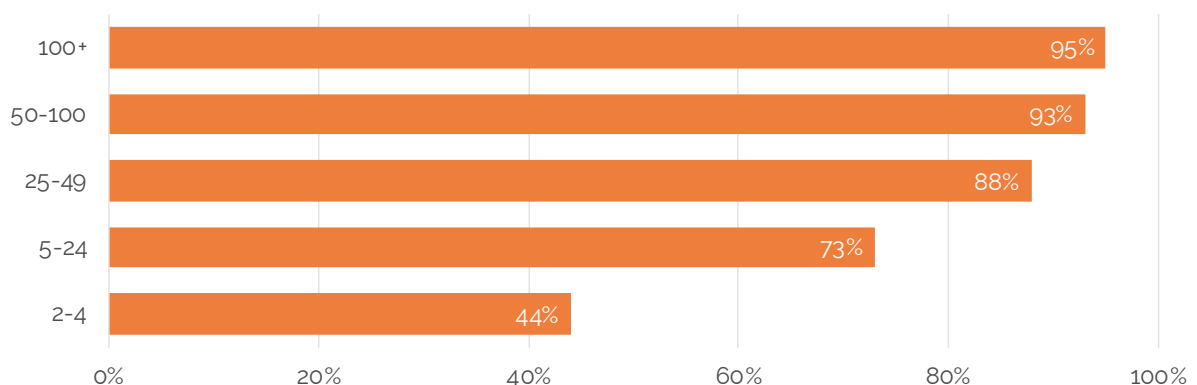
Ffynhonnell: OECD, Arolwg Sgiliau Oedolion 2023 (PIAAC)

Mae busnesau llai yn llai tebygol o hyfforddi

Mae gweithwyr mewn busnesau llai yn llai tebygol o dderbyn hyfforddiant. Mae ychydig yn llai na thair rhan o bump (59%) o sefydliadau wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf. Mae hyn yn amrywio o 44% o fusnesau

gyda 2-4 o weithwyr hyd at 95% gyda 100 neu fwy o weithwyr. Mae busnesau sydd o dan 50 o weithwyr yn cyfrif am 47% o gyflogaeth ledled y DU, gydag amrywiadau ar draws gwledydd y DU.²¹ Mae'r patrwm hwn o hyfforddiant yn fwy aml mewn busnesau mwy yn gyson ar draws cenedloedd cymharol.

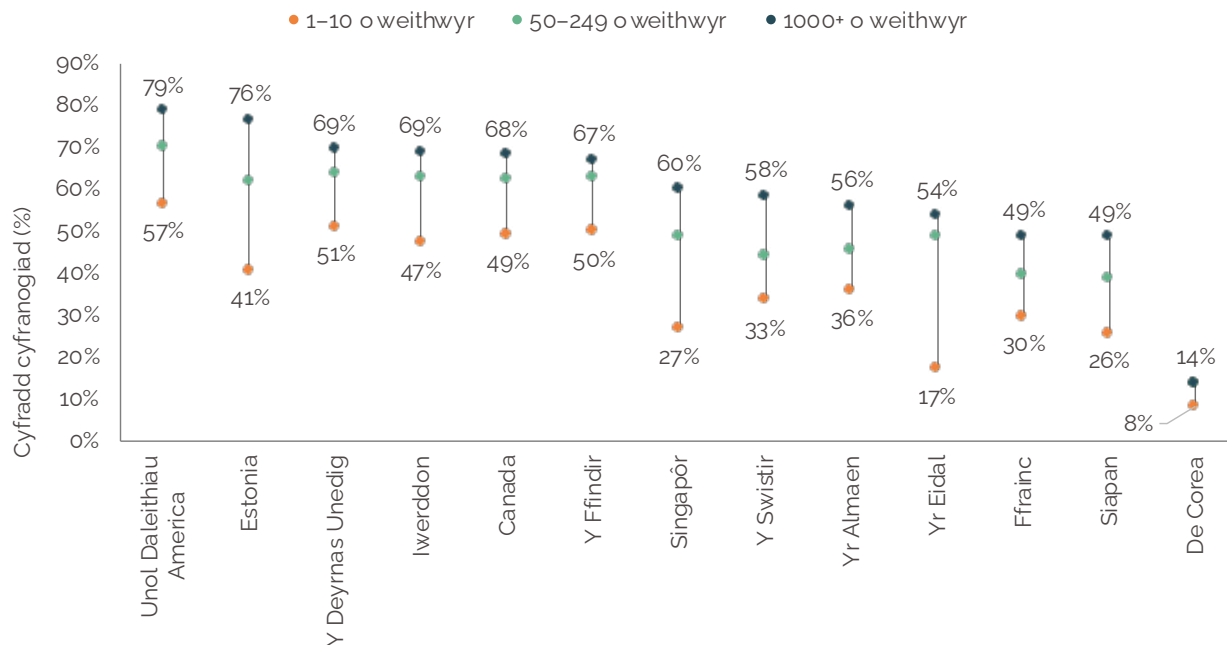
Ffigur 7: Canran y sefydliadau sy'n ariannu neu'n trefnu hyfforddiant ar gyfer staff



Ffynhonnell: Dadansoddiad o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2022) Sail: Holl gyflogwyr y DU

²¹ Ystadegau busnesau bach y DU, FSB, 2025.

Ffigur 8: Cyfranogiad gweithwyr mewn hyfforddiant sy'n gysylltiedig â swydd yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl maint y cwmni, 16-65 mlwydd oed, cymhariaeth ryngwladol, 2023



Ffynhonnell: OECD, Arolwg Sgiliau Oedolion 2023 (PIAAC)

Ar y cyfan, mae gan y DU gyfran eithaf uchel a sefydlog o weithwyr sy'n cael hyfforddiant bob blwyddyn. Fodd bynnag, mae hyd yr hyfforddiant wedi lleihau, ac yn hynny o beth mae'r DU yn sefyll allan. Gan fod hyfforddiant hirach yn tueddu

i fod yn fwy buddiol i gynhyrchiant (er nad ym mhob achos), a gan fod mynediad at hyfforddiant wedi'i ddosbarthu'n anghyfartal, mae hyn yn peri risg i'n heconomi, ein busnesau a'n pobl.

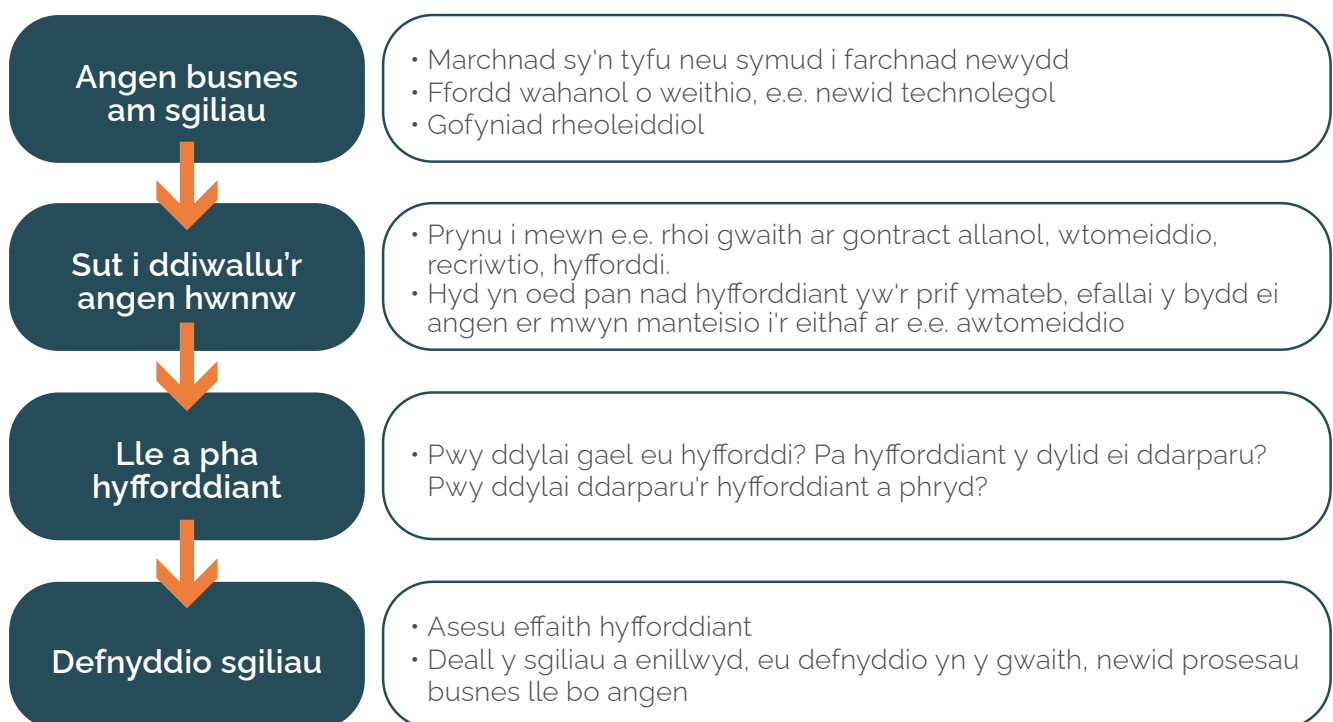
Deall penderfyniadau sgiliau cyflogwyr

Mae angen cyflogwyr am sgiliau yn dod o benderfyniadau busnes ynghylch newid ffyrdd o weithio, mynd i mewn i farchnad newydd, ceisio cynyddu effeithlonrwydd ac yn y blaen. Dim ond un ffordd o ddiwallu'r angen hwn yw hyfforddi staff presennol, ac yna mae angen i gyflogwyr benderfynu pwy a sut i hyfforddi a sut i ddefnyddio sgiliau newydd sydd wedi'u caffael. Mae amodau economaidd, ynghyd â nodweddion marchnadoedd cynnyrch a llafur, yn dylanwadu ar y galw am sgiliau ac ar i ba raddau mae hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio fel ymateb. Mae arweinyddiaeth a gallu'r cwmni i asesu'r angen am sgiliau newydd ac i wneud y gorau o sgiliau eu gweithlu yn bwysig hefyd.

Fframwaith gwneud penderfyniadau sgiliau

Mae Ffigur 9 yn cyflwyno ein fframwaith ar gyfer deall sgiliau cyflogwyr a phenderfyniadau hyfforddi, o nodi angen am sgiliau i weld hyfforddiant fel yr ateb gorau ac yna penderfynu sut a phwy i hyfforddi a sut i ddefnyddio'r sgiliau newydd sydd wedi'u caffael.

Ffigur 9: Fframwaith ar gyfer deall penderfyniadau sgiliau cyflogwyr



Mae angen cyflogwyr am sgiliau yn deillio o benderfyniadau fel tyfu, symud i farchnad newydd, arloesi, cyflwyno cynnyrch newydd, cynyddu effeithlonrwydd, ymateb i newidiadau rheoleiddio, rhoi ffyrdd newydd o weithio ar waith ac ati. Mae hyn yn golygu bod y galw am sgiliau yn alw deilliedig: mae galw cyflogwyr am sgiliau yn deillio o benderfyniad neu angen arall. Mae'n bwysig ystyried y ffactorau sylfaenol hyn sy'n sbarduno'r galw am sgiliau er mwyn deall patrymau'r galw am sgiliau a'r ddarpariaeth hyfforddiant, a sut mae'r rhain yn newid. Mae gweithwyr hefyd yn ffynhonnell galw am sgiliau, ac mae eu hymgysylltiad yn hanfodol er mwyn ennill sgiliau a'u defnyddio'n effeithiol.

Adlewyrchwyd hyn yn ein hymchwil ansoddol gyda chyflogwyr. Er enghraifft, dywedodd cyflogwr yn Lloegr yn y sector creadigol a diwylliannol wrthym: "Mae penderfyniadau am hyfforddiant yn seiliedig ar anghenion y cwmni, strategaeth fusnes, yr hyn rydym ni'n meddwl sydd bwysicaf i gadw ein cleientiaid a sicrhau eu bod yn cael gwasanaeth gwych gan ein cwmni. Yna, yn ail, mae'n bwysig deall pa sgiliau a pha feysydd mae pobl am gael hyfforddiant ynddynt, felly mae'n fater o sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion y busnes a'r hyn y mae'r unigolyn ei eisiau."

Mae galw cyflogwyr am sgiliau yn anodd ei fesur. Un metrig yw proffil gweithwyr presennol; un arall yw'r sgiliau sy'n cael eu crybwyll mewn hysbysebion swyddi. Mae bylchau sgiliau (cyfran y gweithwyr presennol mae cyflogwyr yn dweud nad ydynt yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen arnynt) a phrinder (cyfran y swyddi gwag mae cyflogwyr yn dweud eu bod yn anodd eu llenwi oherwydd nad ydynt yn dod o hyd i bobl gyda'r sgiliau cywir) yn ddau fesur o anghysondeb rhwng galw a chyflenwad sgiliau.

Ond mae'r mesurau hyn yn seiliedig ar y galw a'r cyflenwad sgiliau cyfredol ar y gyfradd gyflog y bydd y cyflogwr yn ei dalu. Os yw'r busnes yn ceisio tyfu neu ehangu i farchnadoedd newydd, efallai y byddant yn fwy tebygol o fod angen sgiliau newydd ac yn cael trafferth dod o hyd iddynt. Gall bylchau a phrinder sgiliau fod yn arwydd o'r heriau sy'n dod yn sgil twf a strategaeth fusnes uchelgeisiol, yn hytrach nag yn rhywbeth negyddol (o leiaf os mai cyfnod byr

yn unig ydyw). Yn yr un modd, gall cyflogwyr wynebu prinder sgiliau neu fylchau oherwydd nad ydynt yn talu cyfradd y farchnad am rôl; nid problem sgiliau yw hynny, mae'n ymwneud â gallu neu barodrwydd i dalu'r gyfradd safonol. Felly, mae'n bwysig dehongli mesurau o'r galw am sgiliau a diffyg cyfatebiaeth sgiliau yn ofalus.

Unwaith y bydd cyflogwr wedi penderfynu bod angen sgiliau newydd neu ychwanegol arnynt, rhaid iddynt benderfynu sut i gael a defnyddio'r sgiliau hyn. Un ffordd yw hyfforddi staff presennol, a gall staff hefyd fod yn ffynhonnell o alw am sgiliau. Neu, yn lle hynny, gallent recriwtio gweithwyr newydd, contractio gwaith allan neu awtomeiddio er mwyn lleihau'r angen am hyfforddiant. Os yw sefydliad yn penderfynu mai hyfforddi ei staff yw'r opsiwn gorau, mae angen iddo benderfynu pwy ddylai wneud yr hyfforddiant, ei gynnwys a'i fformat, a phwy ddylai gael ei hyfforddi. Yn olaf, mae angen iddo wybod bod y sgiliau gofynnol wedi'u hennill a defnyddio'r sgiliau hyn, a gallai hyn olygu bod angen newidiadau i broses y busnes.

Yn ogystal â chwmnïau presennol, gall y galw am sgiliau ddod o gwmnïau newydd sy'n dod i mewn i farchnad. Yn yr amgylchiad hwnnw, mae'r galw am sgiliau yn fwy tebygol o amlygu mewn recriwtio (wrth i gwmni newydd sefydlu neu ehangu) yn hytrach na thrwy hyfforddiant yn bennaf.

Ffactorau sy'n effeithio ar y galw am sgiliau a hyfforddiant fel ymateb

Fel y nododd y bennod flaenorol, mae buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant wedi gostwng yn ystod y blynyddoedd diwethaf ac mae hyfforddiant wedi mynd yn fyrrach. Sut y gall ein fframwaith, sy'n deillio o'r ymchwil a damcaniaeth economaidd, nodi'r ffactorau sy'n helpu i egluro hynny?

Yn gyntaf, mae'n debygol bod **galw cyflogwyr am sgiliau** wedi'i gyfyngu gan dwf economaidd gwan ac ansicrwydd parhaus ynghylch polisi a masnach ers yr argyfwng ariannol byd-eang. Mae twf economaidd wedi bod yn wannach ers 2008, gan adael GDP y pen dros £11,000 yn is nag pe bai'r tueddiadau cyn yr argyfwng wedi parhau.²² Mae hyn wedi cyfyngu cyfleoedd cwmnïau i dyfu ac ehangu yn ddomestig. Mae ansicrwydd ynghylch polisi a masnach (gan gynnwys y broses Brexit, siociau fel y pandemig a chwyddiant uchel, ac, yn fwy diweddar, newidiadau i dariffau yn yr Unol Daleithiau) hefyd wedi cyfyngu ar gyfleoedd i sicrhau twf.²³ Gyda'i gilydd, bydd y ddau yn cyfyngu ar alw cyflogwyr am sgiliau.

Yn yr un modd, mae llawer o wasanaethau cyhoeddus wedi wynebu twf cymharol isel yn eu cyllid, neu doriadau i'w cyllid. Gallai diwygio gwasanaethau cyhoeddus fod wedi creu galw uwch am sgiliau ymhlith cyflogwyr y sector cyhoeddus i gynyddu effeithlonrwydd a/neu wella canlyniadau. Fodd bynnag, mae toriadau cyllid gwasanaethau ar eu pennau eu hunain yn fwy tebygol o fod wedi arwain at doriadau hyfforddiant.

Mae llawer o'r newid technolegol dros y degawdau diwethaf wedi bod yn ffafrio sgiliau: mae wedi golygu bod angen sgiliau uwch ar bobl er mwyn manteisio i'r eithaf arno, ac ar adegau mae wedi disodli swyddi sy'n gofyn am lefelau is o sgiliau.²⁴ Gellid disgwyl felly i ddatblygiad cyffredinol technoleg gynyddu'r galw am sgiliau dros amser. Fodd bynnag, gallai hyn olygu bod mwy o swyddi sy'n gofyn am sgiliau uwch yn cael eu creu, neu fod cwmnïau newydd yn ymuno â marchnadoedd, yn ogystal â hyfforddi staff.

Ar y llaw arall, ers amser maith mae'r DU wedi bod ymhlith y gwledydd yn y G7 sydd â'r cyfraddau isaf o fuddsoddi mewn cyfalaf a'r lefelau isaf o gyfalaf fesul gweithiwr, ac mae buddsoddiad cyhoeddus a phreifat wedi lleihau ers yr argyfwng ariannol byd-eang. Mae'r DU wedi bod ymhlith traean isaf gwledydd yr OECD o ran cyfanswm y buddsoddiad ers 1995, ac ymhlith hanner isaf y gwledydd o ran buddsoddiad cyhoeddus am y rhan fwyaf o'r ugain mlynedd diwethaf.²⁵ Mae lefelau is o fuddsoddi dros gyfnod yn arwain at wahaniaethau sylweddol yn y stoc gyfalaf; amcangyfrifir bod y bwlch tua £2 triliwn, sy'n golygu bod gan weithwyr yn y DU draean yn llai o gyfalaf fesul awr a weithir na gweithwyr mewn gwledydd â chynhyrchiant uwch.²⁶

Felly, gall lefelau isel o fuddsoddi a chyfalaf fesul gweithiwr arwain at lefelau is ac is o fuddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant: os nad yw'r DU yn buddsoddi mewn ffyrdd newydd o weithio neu dechnolegau newydd, nac yn eu mabwysiadu, ni fydd angen hyfforddi gweithwyr i'w defnyddio. Felly, gall buddsoddiad isel mewn cyfalaf fod yn achos buddsoddiad isel mewn hyfforddiant, ond gall hefyd fod yn ganlyniad iddo. Mae'n bosibl na fydd cwmnïau'n buddsoddi mewn hyfforddiant oherwydd nad ydynt yn buddsoddi mewn cyfalaf; ond efallai na fyddant ychwaith yn buddsoddi mewn cyfalaf oherwydd nad oes ganddynt y sgiliau i wneud y defnydd gorau ohono, gan greu cylch dieflig.²⁷ Er y gall hyn fod yn wir ar lefel y DU, mae gan lawer o'r sectorau rydym ni'n canolbwyntio arnynt, yn enwedig y sector gwybodaeth a chyfathrebu a'r sector gwasanaethau ariannol a busnes, lefel gymharol uchel o gyfalaf fesul gweithiwr. Gallai hyn awgrymu bod eu patrymau hyfforddi, a'r rhesymau dros hyfforddi, yn wahanol i'r rhai a geir yn yr economi ehangach.

Yn ail, mae'n bosibl bod rhesymau pam **mai ymateb cyfyngedig ac sy'n dirywio yw hyfforddiant i'r galw am sgiliau**. Wrth benderfynu sut i ymateb i angen sgiliau, bydd cyflogwyr yn pwysu a mesur eu barn am gostau, manteision a risgiau pob opsiwn. Os ystyrir bod hyfforddiant yn fwy costus, yn cynnig llai o fudd, neu'n peri mwy o risg, ni fydd yn cael ei ddewis.

²² Twf isel: her fwyaf yr economi, Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin, 2024.

²³ Y Ceidwadwyr a'r economi, 2010–24, IFS, 2024.

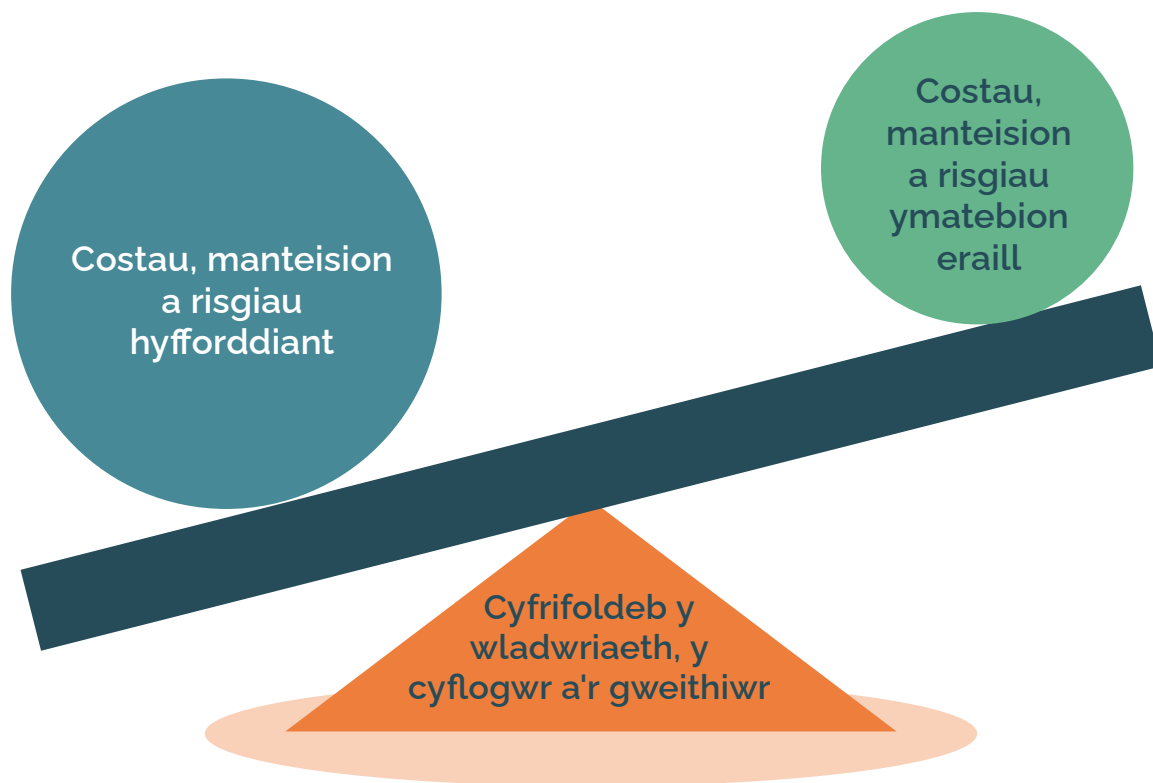
²⁴ Effaith economaidd newid technolegol sy'n ffafrio sgiliau, Brynjolfsson et al, 2016.

²⁵ Enillion cyfalaf: blaenoriaethau buddsoddi cyhoeddus ar gyfer Adolygiad Gwariant 2025, Sefydliad, Resolution Foundation, 2025.

²⁶ Bwlch cyfalaf y DU: diffyg gwerth triliynau o bunnoedd a fydd yn cymryd degawdau i'w gau, Productivity Institute, 2025.

²⁷ Y don newydd? Rôl cyfalaf dynol a sgiliau STEM wrth fabwysiadu technoleg yn y DU, papur gwaith LSE a Phrifysgol Warwick, 2026.

Ffigur 10: Dewis ymateb i angen sgiliau



Mae'n bosibl y bydd cyflogwyr yn ystyried bod recriwtio neu gontractio gwaith allan yn haws, yn rhatach ac yn peri llai o risg na hyfforddi, os, er enghraifft, oes cyflenwad helaeth o weithwyr sydd â'r sgiliau gofynnol. Neu os yw trosiant llafur uchel yn golygu y gall gweithwyr adael cyn i'r buddsoddiad yn eu hyfforddiant dalu amdano'i hun. Mae trosiant llafur yn gyffredinol yn is yn ein sectorau ffocws (gweler penodau diweddarach), felly eto efallai y bydd gwahaniaeth iddynt.

Mae gan gyflogwyr gymhellion ariannol ar gyfer hyfforddiant, fel yr Ardoll Twf a Sgiliau yn Lloegr a dim cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwr ar gyfer prentisiaid ifanc. Ond mae ein hymchwil ansoddol yn awgrymu mai anaml mai nhw yw'r prif ffactor sy'n sbarduno penderfyniadau. Mae cadw staff, torri costau recriwtio, dilyniant mewnol ac ati yn bwysig mwy. Dywedodd cyflogwr yn yr Alban ym maes technoleg lân: "Mae hyfforddiant yn cael ei weld fel buddsoddiad yma, nid cost."

Bydd y cydbwysedd (gwirioneddol a chanfyddedig) rhwng costau, manteision a risgiau hyfforddiant hefyd yn dibynnu ar wybodaeth a dealltwriaeth y cyflogwr o'r opsiynau hyfforddi sydd ar gael (eu cynnwys, y darparwr, y dull darparu a'u hansawdd), yn ogystal ag ar ei allu i fanteisio i'r eithaf ar sgiliau. Mae'r heriau mae cyflogwyr, yn enwedig busnesau llai, yn eu profi yn hyn yn dda.²⁸ Er enghraifft, dywedodd cyflogwr yn yr Alban yn y sector cyllid: "Rydym ni'n cael trafferth dod o hyd i dalent ar gyfer systemau etifeddiaeth ac ar gyfer platfformau yn y dyfodol. Mae AI, data a dylunio platfformau yn feysydd hollbwysig, ac mae'n haws prynu'r arbenigedd technegol hwnnw i mewn na'i ddatblygu'n fewnol oherwydd ei gymhlethdod a chyflymder y newid, ond mae'n anodd dod o hyd i'r arbenigedd hwnnw, ac rydym yn cystadlu ag eraill amdano."

²⁸ Er enghraifft, Skills England (2026) **Adroddiad sgiliau blynyddol**; Y Sefydliad Dysgu a Gwaith (2025) **Ymateb i anghenion sgiliau technegol uwch**; and CIPD (2022) **Barn cyflogwyr ar bolisi sgiliau yn y DU**.

Amrywiadau yn ôl math o sgil

Mae'r dylanwadau hyn yn debygol o gael effeithiau gwahanol yn ôl math a lefel y sgiliau, megis a ydynt yn drosglwyddadwy neu'n benodol i swydd, a'u heffaith ddisgwyliedig ar gynhyrchiant. Os yw cyflogwyr o'r farn na fydd y cynnydd mewn cynhyrchiant yn ddigonol o'i gymharu â'r buddsoddiad a wneir mewn sgiliau, byddant yn llai tebygol o fuddsoddi. Yn yr un modd, os yw'r sgiliau a enillwyd yn drosglwyddadwy (megis llythrennedd neu rifedd) yn hytrach nag yn benodol i swydd (megis gweithredu proses benodol mewn cwmni neu ddefnyddio peiriant penodol), mae'n debygol y bydd cwmnïau'n tanfuddsoddi o gymharu â'r hyn a fyddai'n optimaidd i'r economi gyfan. Byddai rhywfaint o fudd yr hyfforddiant yn cronni i gwmnïau eraill pan fyddai'r gweithiwr yn symud ymlaen, ond ni fyddai'r cwmni sy'n buddsoddi yn yr hyfforddiant yn ystyried hynny wrth wneud ei benderfyniad buddsoddi.

Mae rhai sgiliau'n sicrhau manteision uniongyrchol o ran cynhyrchiant (yn dibynnu ar y swydd, cyd-destun y busnes a'r ffordd maen nhw'n cael eu defnyddio), ond maen nhw hefyd yn cyfrannu at y gallu i addasu i newid ansicr yn y dyfodol. Mae hefyd yn debygol y bydd y sgiliau hyn yn destun tanfuddsoddi o safbwynt hirdymor cymdeithas a'r unigolyn. Mae hyn oherwydd nad yw cwmnïau unigol yn mynd i elwa o'r holl fanteision hirdymor hynny, o ystyried bod y rhan fwyaf o bobl yn newid swyddi o leiaf sawl gwaith yn ystod eu gyrfaoedd.

Fe wnaeth The Skills Imperative 2035 NFER nodi chwe sgil cyflogaeth hanfodol sy'n debygol o syrthio i'r categori hwn: cyfathrebu; cydweithredu; llythrennedd gwybodaeth; trefnu, cynllunio a blaenoriaethu; datrys problemau a gwneud penderfyniadau; a meddwl creadigol.²⁹ Sgiliau eraill, gan gynnwys rhai ar lefel addysg uwch, a all greu manteision ehangach drwy helpu eraill mewn cwmni neu mewn economi leol i fod yn fwy cynhyrchiol.³⁰

Felly, gall sgiliau hanfodol a rhai sgiliau lefel uwch greu allanoldebau: manteision i'r economi ehangach neu dros y tymor hwy nad yw cwmnïau unigol yn eu cael yn llawn. Bydd y sgiliau hyn yn destun tanfuddsoddi os byddant yn cael eu gadael yn gyfan gwbl i gyflogwyr unigol. Mae'r sgiliau hyn

yn arbennig o bwysig yn y sectorau rydym ni'n canolbwyntio arnynt. Mae sgiliau hanfodol ar gyfer cyflogaeth yn ymddangos mewn cyfran uwch o hysbysebion swyddi nag unrhyw gymhwysedd technegol unigol.³¹

Effeithiau strwythurau a sefydliadau cynnyrch a marchnad lafur

Mae ffactorau sy'n ymwneud â marchnadoedd cynnyrch a llafur yn dylanwadu ar y ddau beth, sef y ffactorau sy'n sbarduno'r galw am sgiliau a hyfforddiant fel ymateb i'r galw hwnnw. Mae'r rhain yn cynnwys gofynion am drwyddedau i ymarfer (hynny yw, y lefelau cymwysterau lleiaf sy'n ofynnol i gyflawni rolau penodol, a bennir naill ai gan lywodraethau neu gyrff diwydiant); bodolaeth cyrff diwydiant a'r graddau mae cyflogwyr yn ymgysylltu â nhw; gofynion a bennir gan brynwyr (gan gynnwys gofynion caffael cyhoeddus sy'n ymwneud â lefelau sgiliau neu fuddsoddi mewn hyfforddiant); a chymhellion treth a chymhellion ariannol eraill.

Mae rhai o'r rhain yn berthnasol ar draws yr economi. Er enghraifft, mae'r Ardoll Twf a Sgiliau yn ardoll o 0.5% ar bob cwmni sydd â chyflogres flynyddol o dros £3 miliwn (er mai yn Lloegr yn unig mae wedi'i chysylltu'n uniongyrchol â 'chyllideb' y gall y cwmni ei gwario ar hyfforddiant), ac ni chodir cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr ar brentisiaid o dan 25 mlwydd oed.

Mae eraill yn benodol i'r sector. Mae'r Byrddau Hyfforddi Diwydiant adeiladu a pheirianeg yn casglu ardoll gan gyflogwyr yn y sector i'w wario ar hyfforddiant, gyda chyflogwyr yn pleidleisio ar p'un a ddylid cadw'r system. Mae angen cerdyn Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu ar weithwyr i weithio ar safle adeiladu, rhaid i bobl fod â chymwysterau addas ac wedi'u cofrestru gyda'r Gofrestr Diogelwch Nwy i weithio yn y sector nwy domestig.

Mae eraill yn dal i fod yn fwy penodol i gyd-destun neu leoliad. Er enghraifft, mae rhai contractau sy'n cael eu comisiynu gan y lywodraeth neu lywodraeth leol yn ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr ddangos gwerth cymdeithasol drwy

²⁹ Yr angen dybryd am sgiliau 2035: creu system dysgu gydol oes i ddarparu'r sgiliau hanfodol ar gyfer gweithlu'r dyfodol, NFER, 2025.

³⁰ Effeithiau gorlifo cyfalaf dynol a'r ffenomen corddi: dadansoddi effeithiau ar gyflogau yn sgil mewn lifoedd ac all-lifoedd gros o weithwyr medrus iawn, Regional Science and Urban Economics, 2019.

³¹ Anghenion hyfforddiant a sgiliau: tueddiadau a heriau yn sectorau twf y DU, D&G, 2026.

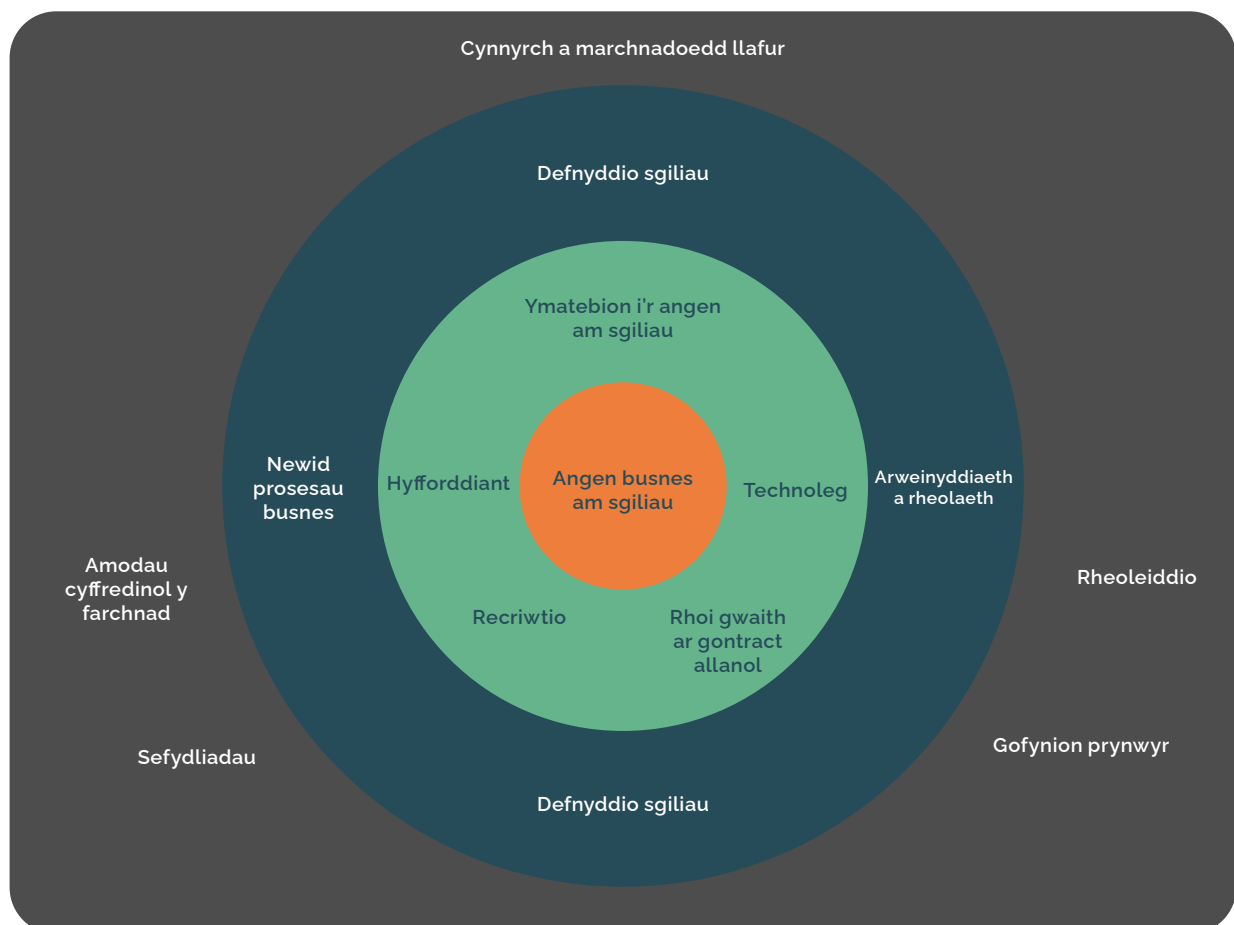
ddarparu hyfforddiant neu gyflogaeth i bobl a oedd gynt allan o waith. Gall cynlluniau fel Buddsoddwyr mewn Pobl neu Hyderus o ran Anabledd fod yn feincnodau a helpu i ddangos gwerthoedd sefydliad i gwsmeriaid a gweithwyr. Mae sawl Awdurdod Strategol Maerol yn Lloegr wedi sefydlu Siarteri Gwaith Da, a all ddod â manteision o ran caffael cyhoeddus neu enw da.

Fe wnaeth ein hymchwil ganfod bod ffactorau sy'n ymwneud â marchnadoedd cynnyrch a llafur yn gallu dylanwadu ar batrymau hyfforddi yn y sectorau rydym ni'n canolbwyntio arnynt. Mewn gwasanaethau ariannol, mae rheoleiddio sylweddol, gofynion ar gyfer achredu a datblygiad proffesiynol parhaus, megis darparu cyngor ariannol. Mae gwybodaeth a chyfathrebu yn wynebu newid technolegol cyflym, sy'n debygol o newid y sgiliau sydd eu hangen yn rheolaidd. Mae gwasanaethau busnes creadigol a diwylliannol ac ariannol yn fusnesau allforio sylweddol, felly mae amodau masnach ryngwladol yn debygol o

effeithio arnynt. Mae technolegau glân hefyd yn wynebu cystadleuaeth ryngwladol, yn ogystal â chael eu dylanwadu gan bolisiau'r llywodraeth ar ynni ac effeithlonrwydd ynni. Felly, gall newidiadau i bolisi, neu ansicrwydd ynghylch polisi, gyfyngu ar y galw am sgiliau.

Gyda'i gilydd, mae penderfyniadau cyflogwyr ynghylch buddsoddi mewn hyfforddiant yn cael eu dylanwadu gan amodau marchnadoedd cynnyrch (megis rhagolygon twf, sefydlogrwydd polisi ac ati) ac amodau'r farchnad lafur (megis hyd cyfartalog cyfnod gwasanaeth), ac maen nhw'n amrywio yn ôl math a lefel y sgiliau. Bydd pob cyflogwr yn pwyso a mesur ydyn nhw angen sgiliau newydd, ynghyd â chostau, manteision a risgiau pob dull posibl o'u cael (gan gynnwys drwy hyfforddiant). Mae'r cyd-destunau marchnadol a sefydliadol hyn yn dylanwadu ar benderfyniadau cwmnïau ynghylch sgiliau a hyfforddiant.

Ffigur 11: Sgiliau cyflogwyr a phenderfyniadau hyfforddi mewn cyd-destun



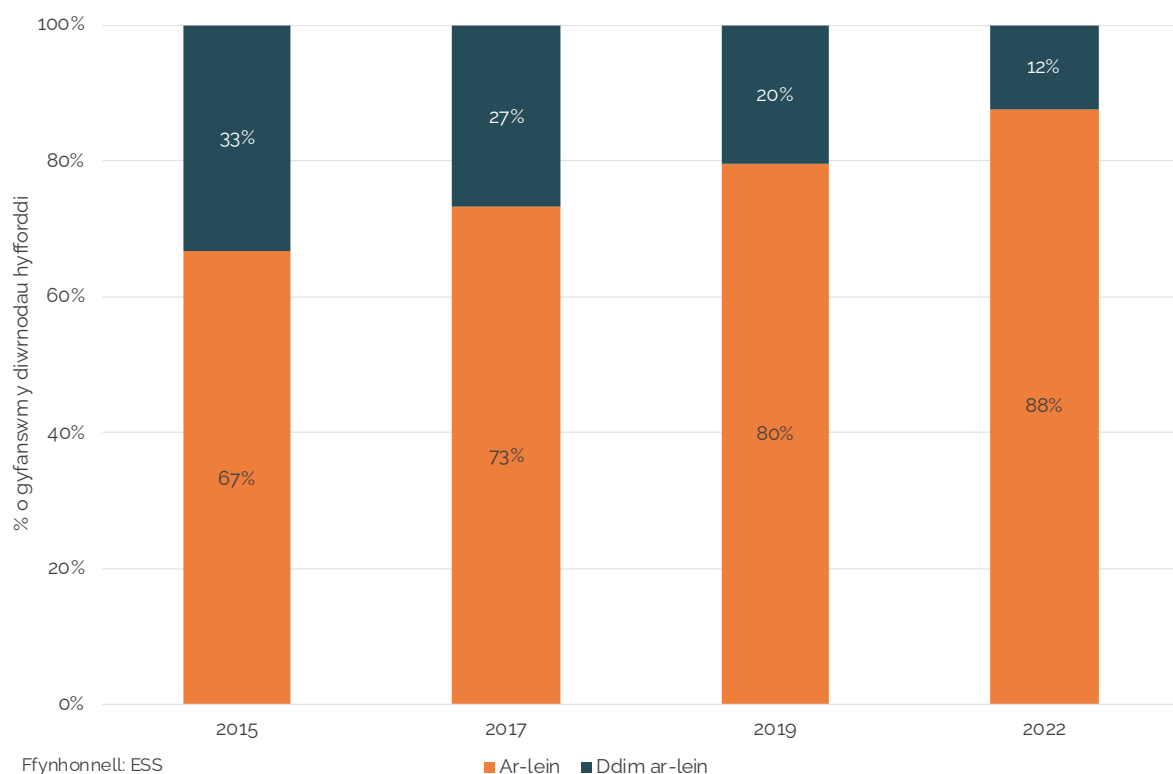
Y newid mawr ar-lein ond dim un ateb

Mae'r gostyngiadau mewn buddsoddiad hyfforddiant a hyd yr hyfforddiant wedi bod yn gyffredin ar draws yr economi, ac ni ellir ei egluro gan un ffactor yn unig. Y newid mwyaf o bell ffordd yw hyfforddiant ar-lein ar draws sectorau a mathau o hyfforddiant: mae 88% o'r holl ddiwrnodau hyfforddi bellach ar-lein o'i gymharu â 67% yn 2015. Y tu hwnt i hyn, ni all poblogaeth sy'n heneiddio, newidiadau sectorol, neu newidiadau mewn marchnadoedd cynnyrch neu lafur, ar eu pennau eu hunain, esbonio newidiadau mewn patrymau hyfforddiant. Mae'n debygol bod sawl achos i'r newidiadau hyn, a'u bod yn amrywio rhwng sectorau.

Cynnydd a lledaeniad hyfforddiant ar-lein

Yn 2022, cynhaliwyd bron i naw o bob deg (88%) diwrnod hyfforddi ar-lein, i fyny o 67% yn 2015.³² Mae hyn yn adlewyrchu tueddiadau ehangach ym maes dysgu, gyda 95% o'r dysgwyr presennol neu ddiweddar (yn unol â diffiniad eang o ddysgu nad yw wedi'i gyfyngu i gyrsiau sy'n gysylltiedig â gwaith) yn nodi eu bod wedi defnyddio technoleg fel rhan o'u dysgu yn 2025, o'i gymharu â 47% yn 2019.³³

Ffigur 12: Cyfran y diwrnodau hyfforddi sy'n digwydd ar-lein ac wyneb yn wyneb



³² Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, Yr Adran Addysg, 2024.

³³ Arolwg cyfranogiad oedolion mewn dysgu, D&G, 2025.

Bellach mae'r rhan fwyaf o bob math o hyfforddiant ar-lein, gyda'r cynnydd mwyaf i'w weld mewn mathau mwy cymhleth o hyfforddiant, megis hyfforddiant rheoli, a oedd gynt ymhlith y rhai lleiaf tebygol o ddefnyddio dysgu ar-lein. Er enghraifft, dywedodd cyflogwr yn y sector creadigol fod datblygu sgiliau arwain a rheoli yn flaenoriaeth, gan gynnig wyth sesiwn y mis ar lwyfan hyfforddi proffesiynol ar-lein, yn ogystal â hyfforddiant wyneb yn wyneb. Nododd cyflogwr arall fod defnyddio llwyfan dysgu ar-lein yn galluogi gweithwyr i gymryd rhan mewn ystod eang o gyrsgau ar gyfer eu datblygiad proffesiynol eu hunain. Roeddent hefyd yn defnyddio llwyfan i gofnodi cymwysterau a chyflawniadau unigol.

“ Rydw i'n gallu gweld beth rydw i wedi'i gyflawni drwy'r rhaglenni mewnol hynny dros amser... mae'r wybodaeth honno'n weladwy yma ar draws proffiliau gwahanol aelodau'r tîms. ”

Cyflogwr, Lloegr, sector gwybodaeth a chyfathrebu

Astudiaeth achos: Mae dysgu ar-lein yn cefnogi dull dysgu cyfunol

Disgrifiodd cyflogwr gwybodaeth a chyfathrebu yng Ngogledd Iwerddon ddefnyddio dysgu ar-lein fel rhan o gynnis hyfforddiant ehangach ar gyfer gweithlu byd-eang o dros 1,000. Maen nhw'n cynnis dysgu ffurfiol gyda chefnogaeth tîm dysgu a datblygu canolog sy'n cynnwys arbenigwyr dysgu digidol sy'n gyfrifol am greu cynnwys ar-lein.

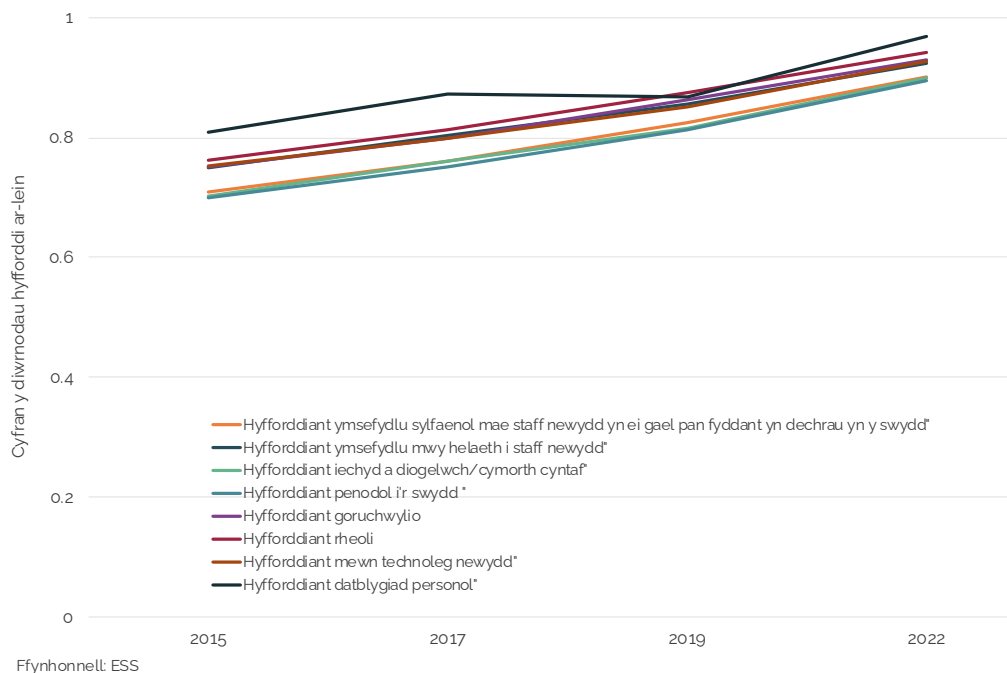
Mae mwy na 70 o gyrsgau ar gael trwy system rheoli dysgu y cwmni. Mae'n cael ei ddefnyddio'n arbennig ar gyfer anghenion dysgu parhaus, megis hyfforddiant ymwybyddiaeth diogelwch gorfodol, lle mae modiwlau ar-lein, efelychiadau gwe-rwydo ac ymyriadau dilynol wedi lleihau nifer y gweithwyr sy'n syrthio am negeseuon e-bost maleisus. Mae dysgu ar-lein hefyd yn cefnogi eu newid i gyflenwi cyfunol, gyda rhai modiwlau bellach yn cael eu cyflwyno'n rhithwir ac eraill wyneb yn wyneb, gan leihau teithio ac allyriadau carbon.

"Rydym ni mewn gwirionedd wedi newid i raglenni dysgu cyfunol lle bydd rhai o'r modiwlau yn cael eu gwneud wyneb yn wyneb ac eraill yn cael eu gwneud yn rhithwir ac mae hynny i leihau ein hól troed carbon." *(Cyflogwr)*

Fe wnaeth y sefydliad ganfod bod dysgu ar-lein yn fwyaf effeithiol pan fydd yn cael ei gyfuno â ffurfiau cymdeithasol ac ymarferol o ddatblygiad yn hytrach na'i gyflwyno ar ei ben ei hun. Roedd gweithwyr yn gwerthfawrogi hyfforddiant wyneb yn wyneb mewn carfanau, dysgu gan gymheiriaid a thrafodaethau wedi'u hwyluso, a nodwyd y gallai dysgu ar-lein yn unig neu ddysgu hunangyfeiriedig deimlo'n ynysig ac yn llai difyr.

"Roedd carfanau wyneb yn wyneb yn arbennig o fuddiol gan ei fod yn caniatáu dysgu cyfoedion nad ydych chi'n ei gael gyda hyfforddiant ar-lein." *(Gweithiwr)*

Ffigur 13: Cyfran y diwrnodau hyfforddi sy'n cael eu cynnal ar-lein yn ôl math o hyfforddiant



Ffigur 14: Cyfran yr hyfforddeion a hyfforddodd ar-lein, Arolwg Sgiliau Cyflogwyr

	2015	2017	2019	2022	% pwynt gwahaniaeth ers 2015
Celfyddydau a gwasanaethau eraill	56%	62%	72%	82%	26
Gwasanaethau busnes	65%	71%	Mae 79%	87%	22
Adeiladu	45%	56%	63%	75%	30
Addysg	78%	87%	90%	96%	18
Gwasanaethau ariannol	90%	91%	93%	93%	3
Iechyd a gwaith cymdeithasol	80%	84%	88%	96%	16
Gwestai a bwytai	70%	75%	77%	83%	13
Gwybodaeth a chyfathrebu	70%	65%	81%	88%	18
Gweithgynhyrchu	53%	Dywedodd 60%	67%	82%	29
Y sector cynradd a chyfleustodau	Mae 42%	Mae 42%	56%	69%	27
Gweinyddiaeth gyhoeddus	86%	89%	92%	Roedd 98%	12
Trafnidiaeth a storio	54%	54%	61%	80%	27
Cyfanwerthu a manwerthu	62%	73%	76%	83%	21
Cyfanswm	69%	74%	80%	88%	19

Nid yw'r cynnydd mewn dysgu ar-lein wedi'i gyfyngu i sectorau penodol. Mae'n cyfrif am y rhan fwyaf o ddysgu ym mhob sector, o 75% mewn adeiladu i 98% mewn gweinyddiaeth gyhoeddus. Gwelwyd y cynnydd mwyaf yn y sectorau lle'r oedd y defnydd o hyfforddiant ar-lein leiaf yn 2015.

Ar gyfartaledd, mae cyflogwyr yn gwario llai fesul diwrnod hyfforddi ar hyfforddiant ar-lein na hyfforddiant wyneb yn wyneb.³⁴ Mae'r bwlch hwn wedi culhau dros amser, yn debygol yn rhannol oherwydd bod mathau mwy cymhleth a hirach (ac felly drutach) o hyfforddiant wedi symud ar-lein. Yn 2022, y gwariant cyfartalog fesul hyfforddai ar hyfforddiant ar-lein oedd £2,840, sef 25% yn is na'r £3,778 a wariwyd fesul hyfforddai ar hyfforddiant wyneb yn wyneb. Er mai dim ond 45% o gyfanswm y gwariant ar hyfforddiant oedd yn mynd tuag at hyfforddiant ar-lein yn 2015, roedd y gyfran honno wedi cynyddu i 88% erbyn 2022. Yn y cyfweiliadau ansoddol, pwysleisiodd rhai cyflogwyr fanteision cost hyfforddiant, oherwydd ei fod yn rhad ac am ddim neu'n gost isel, yn ogystal â'r arbedion ehangach,

megis llai o amser i ffwrdd o'r gwaith i weithwyr er mwyn mynychu hyfforddiant wyneb yn wyneb.. Fodd bynnag, dywedodd eraill fod pwysau ehangach yn golygu bod buddsoddi mewn unrhyw fath o hyfforddiant yn heriol.

“ Mae'n cymryd llai o amser os ydym ni am fuddsoddi mewn hyfforddiant a hyfforddiant i bawb. Os yw ar-lein, does dim amser teithio. ”

Cyflogwr, Lloegr, Cyllid

Rydym ni'n amcangyfrif y byddai cyflogwyr wedi gwario rhwng £3.1 biliwn a £3.8 biliwn yn ychwanegol ar hyfforddiant yn 2022 pe bai'r gyfran rhwng hyfforddiant ar-lein a hyfforddiant wyneb yn wyneb wedi aros yr un fath ag yr oedd yn 2015, sy'n cyfateb i oddeutu traean o'r gostyngiad yn y gwariant ar hyfforddiant dros y cyfnod hwnnw.

Astudiaeth achos: Mae cyflogwyr llai yn llai tebygol o fuddsoddi mewn hyfforddiant

Disgrifiodd BBaCh yn y sector creadigol yn Lloegr sut mae'n ymdopi gyda hyfforddiant o dan bwysau ariannol sylweddol. Mae'r sefydliad, sy'n cyflogi tua 30 o staff, yn gweithredu mewn amgylchedd ariannu heriol, lle mae goroesi a chynhyrchu incwm yn cael blaenoriaeth dros ddysgu a datblygu strwythuredig.

Fe wnaeth un o'r gweithwyr grynhoi'r cyd-destun ehangach, gan esbonio bod cyllidebau hyfforddi yn cael eu llywio gan ansefydlogrwydd ehangach yn y sector yn hytrach na diffyg diddordeb mewn datblygu:

"Cadw'r goleuadau ymlaen, diogelu ein swyddi – mae'r diwydiant celfyddydau'n wynebu cyfnod anodd iawn ar hyn o bryd... Mae cronfeydd ariannu'n cael eu cwtdogi, ac mae cael mynediad at gyllid yn llawer mwy cystadleuol."

Oherwydd cyllidebau tynn, mae'r rhan fwyaf o hyfforddiant yn digwydd yn anffurfiol trwy ddysgu yn y swydd, cymorth gan gymheiriad, prosesau ymarfer, a phrofiad seiliedig ar brosiectau. Mae gweithwyr yn aml yn teimlo bod yn rhaid iddynt "ddysgu wrth fynd yn eu blaenau". Er bod mwy na 90% o'r staff wedi cymryd rhan mewn dysgu mewnol, dim ond tua 15–20% sydd wedi cael hyfforddiant allanol y talwyd amdano.

Mae gweithwyr yn gwerthfawrogi cyfleoedd i ddatblygu, ac felly mae hyn yn achosi rhwystredigaeth. Esboniodd un gweithiwr: "Efallai y bydd hyfforddiant yr ydym ni am ei wneud, ond ni allwn ei wneud", gall hyn arwain at bobl yn treulio mwy o amser yn addysgu eu hunain neu'n dibynnu ar gydweithwyr.

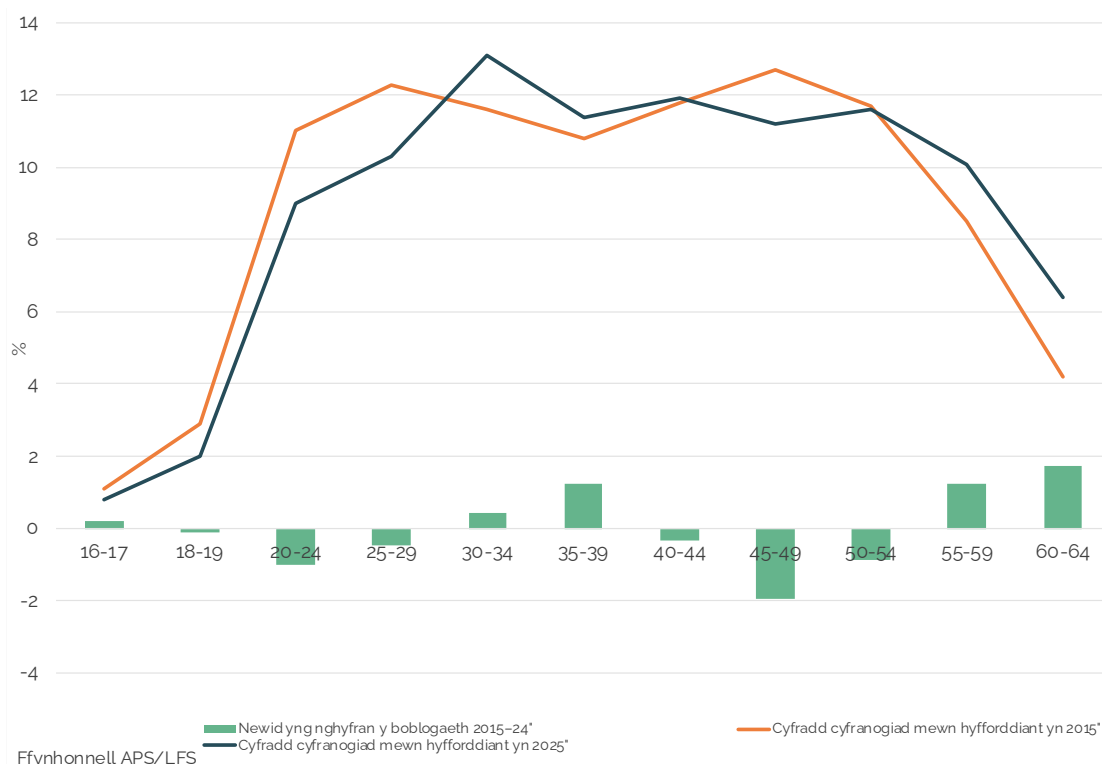
³⁴ Ffynhonnell: **Arolwg Sgiliau Cyflogwyr**. Nid yw hynny'n golygu bod hyfforddiant ar-lein bob amser yn rhatach na hyfforddiant wyneb yn wyneb. Yn hytrach, mae'r data'n dangos bod cyflogwyr ar hyn o bryd yn gwario llai fesul diwrnod ar hyfforddiant ar-lein nag ar hyfforddiant wyneb yn wyneb. Nid yw hyn yn dweud dim wrthym am ansawdd – gallai ansawdd yr hyfforddiant fod yn uwch, yn is neu'r un fath.

Newid demograffig a sectorol

Gallai poblogaeth sy'n heneiddio arwain at lai o hyfforddiant gan fod gweithwyr hŷn yn llai tebygol o gael hyfforddiant na gweithwyr iau, yn rhannol oherwydd bod pobl yn fwy tebygol o fod angen meithrin eu sgiliau yn gynnar yn eu gyrfaedd. Fodd bynnag, mae'r Arolwg Poblogaeth Blyneddol

yn dangos newidiadau bach yn unig yn strwythur y boblogaeth 2015-25. Mae rhai grwpiau oedran hyfforddiant uwch wedi crebachu (45-49) tra bod eraill wedi tyfu (35-39), ac mae'r un peth yn wir am grwpiau hyfforddi is. Dim ond cyfran fach o newidiadau hyfforddi y gall newid demograffig esbonio.

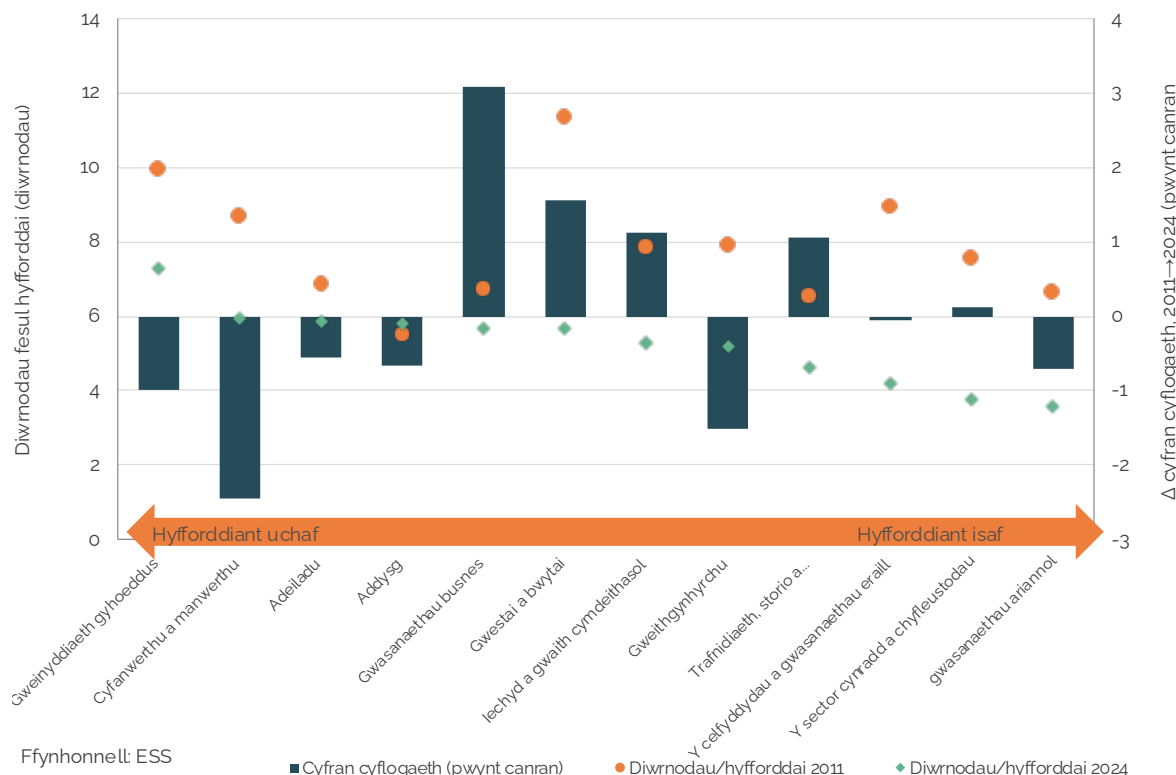
Ffigur 15: Cyfraddau hyfforddi a newidiadau yng nghyfran y boblogaeth yn ôl oedran, 2015-25



Rhagdybiaeth arall fyddai y gallai twf mewn sectorau sy'n darparu llai o hyfforddiant, a chrebachu mewn sectorau sy'n darparu mwy o hyfforddiant, leihau lefelau hyfforddiant ar draws yr economi. Fodd bynnag, mae dadansoddiad cyfran-symudiad yn dangos bod y gostyngiad yng

ngchyfran yr hyfforddiant ac yn hyd yr hyfforddiant i'w briodoli i ostyngiadau o fewn sectorau yn hytrach na newid yng nghyfansoddiad yr economi: mae'r gostyngiadau mewn hyfforddiant wedi bod yn gyffredin ar draws sectorau.

Ffigur 16: Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai a newidiadau cyfran cyflogaeth, 2011-24



Archwilio ffactorau eraill: nid oes un ateb syml

Mae penodau blaenorol yn nodi rhesymau pam y gall lefelau a phatrymau hyfforddiant amrywio yn ôl sector a gallai fod wedi newid dros amser. Mae hyn yn cynnwys angen cyflogwyr am sgiliau, p'un a yw hyfforddiant yn ymateb dewisol i unrhyw angen, sut maen nhw'n gwneud penderfyniadau hyfforddi ac yna'n defnyddio sgiliau yn y gweithle. Mae ein dadansoddiad yn dangos nad oes un esboniad am y newidiadau a welwyd. Yn hytrach, mae ystod o ffactorau wedi rhyngweithio'n wahanol yn ôl sector.

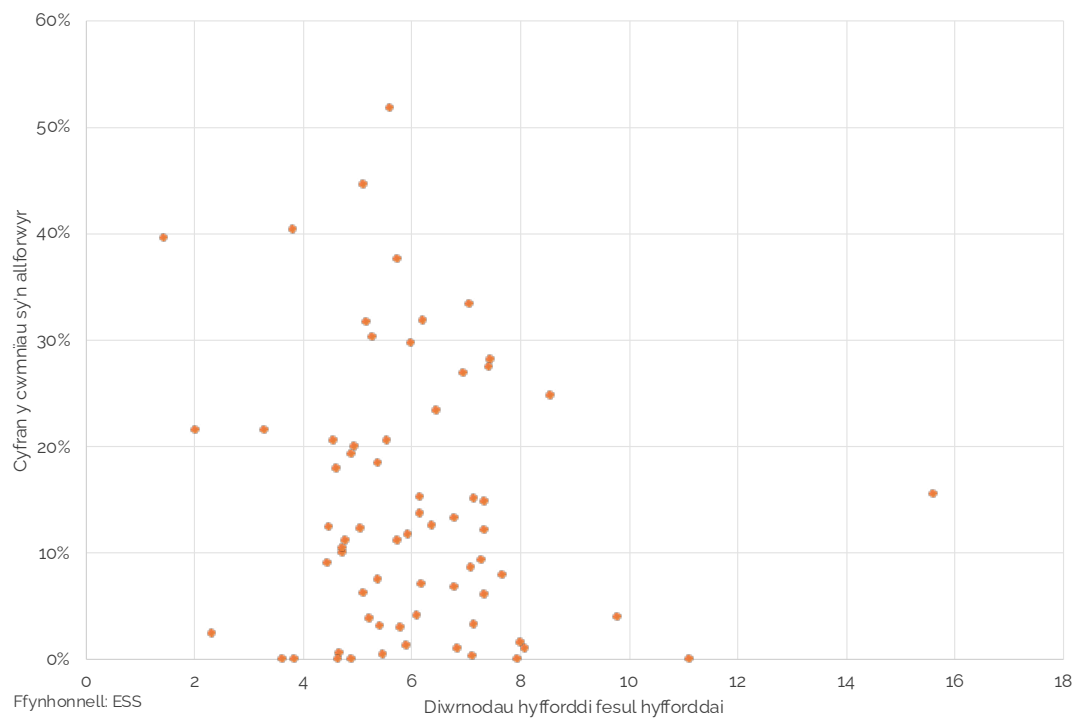
Galw am sgiliau: twf, cystadleuaeth a buddsoddiad

Bydd y twf economaidd arafach ers yr argyfwng ariannol wedi lleihau'r galw ymhlith cyflogwyr am sgiliau ac wedi cyfrannu at y gostyngiad mewn buddsoddiad mewn hyfforddiant. Fodd bynnag, mae'n ymddangos yn annhebygol y gall

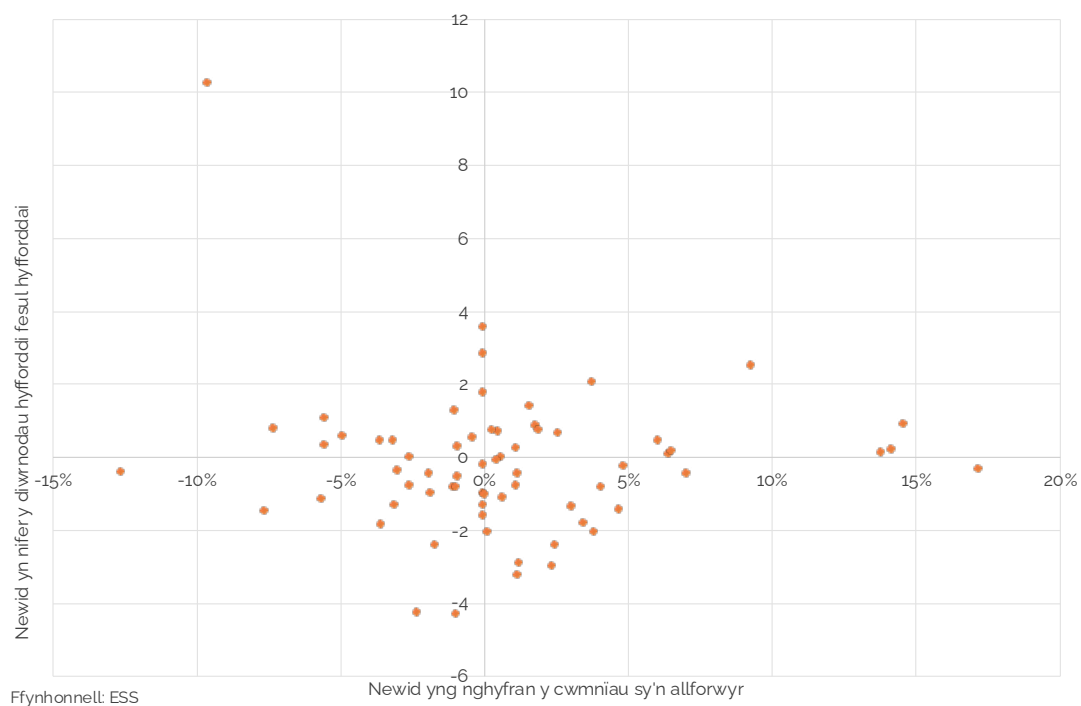
esbonio'n llawn y cwymp neu fuddsoddiad is na chyfartaledd yr UE hyd yn oed yn ôl yn 2015.

Mae'n bosibl bod ansicrwydd ynghylch masnach ryngwladol (yn dilyn refferendwm Brexit, y pandemig wedi hynny, ac yna'r tariffau newidiol a osodwyd gan yr Unol Daleithiau) hefyd wedi lleihau'r galw ymhlith cyflogwyr am sgiliau. Gallai hyn gael ei adlewyrchu mewn gostyngiad mwy mewn buddsoddiad mewn hyfforddiant yn y sectorau lle mae cyfran uwch o gwmnïau'n allforio. Gallai sectorau lle mae mwy o gystadleuaeth (yn genedlaethol ac yn rhyngwladol) fuddsoddi mwy mewn hyfforddiant na sectorau eraill, a phopeth arall yn gyfartal, os yw hyfforddiant yn wir yn cyfrannu at gynhyrchiant. Fodd bynnag, nid oes unrhyw berthynas rhwng cyfran y cwmnïau mewn sector sy'n allforio a nifer y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai, nac ychwaith rhwng y newidiadau yn y newidynnau hynny rhwng 2015 a 2022. Roedd yr un peth yn wir wrth edrych ar wahanol fesurau o hyfforddiant a chystadleuaeth.

Ffigur 17: Nifer yr hyfforddiant ac allforwyr yn ôl sector



Ffigur 18: Newidiadau yn nifer yr achosion o hyfforddiant ac allforwyr yn ôl sector, 2015-22



Hyfforddiant fel ymateb i anghenion sgiliau

Fel y dangosodd penodau blaenorol, gall cyflogwyr sydd ag angen am sgiliau ddewis recriwtio, contractio gwaith allan neu awtomeiddio yn hytrach na darparu hyfforddiant, yn dibynnu ar eu disgwyliadau o ran costau, manteision a risgiau pob opsiwn. Mae'r astudiaethau achos isod yn

rhoi enghreifftiau o hyn: busnes yng Nghymru sy'n ymateb i heriau recriwtio drwy fuddsoddi mewn hyfforddiant er mwyn datblygu'r sgiliau sydd eu hangen yn fewnol; a chyflogwr yn yr Alban sy'n defnyddio hyfforddiant i lenwi bylchau sgiliau a chefnogi cynnydd gyrfa, yn hytrach na dibynnu ar recriwtio allanol.

Astudiaeth achos: Hyfforddiant fel ymateb i heriau recriwtio

Mae busnes peirianeg bach yng nghefn gwlad Cymru yn dweud bod hyfforddiant yn ymateb i anghenion sgiliau a materion recriwtio. Mae'r cwmni'n gweithredu ym maes trydaneiddio ac ôl-osod ac yn cyflogi 15 o staff ym meysydd peirianeg, gweinyddiaeth, a gwerthu a marchnata, ond mae'n cael trafferth recriwtio pobl sydd â'r sgiliau technegol priodol ac sy'n gallu teithio i'w safle gwledig.

Mewn ymateb, mae'r cyflogwr yn dweud bod hyfforddiant wedi bod yn hanfodol. Mae anghenion hyfforddi yn cael eu nodi trwy arfarniadau a blaenoriaethau busnes sy'n dod i'r amlwg. Mae'r cwmni'n darparu hyfforddiant drwy gyfuniad o ddysgu mewnol yn y gwaith, hyfforddiant cydymffurfio sy'n cael ei brynu gan ddarparwyr allanol, dysgu ar-lein i staff gweinyddol, a phartneriaethau â cholegau addysg bellach a phrifysgolion i ddatblygu prentisiaethau a chymwysterau lefel uwch.

Dywed y cwmni fod ei fuddsoddiad mewn hyfforddiant wedi cynyddu a'i fod yn cael ei ystyried yn fuddiol o ran cymhelliant staff, cadw staff, rhannu gwybodaeth a chynhyrchiant mewn diwydiant sy'n newid yn gyflym.

"Po fwyaf mae pobl yn dysgu, y mwyaf brwdfrydig ydyn nhw... Mae'n eithaf anodd diflasu yma gan fod rhywbeth heriol yn codi o hyd, ond mae angen iddyn nhw hefyd ddysgu sgiliau gwahanol gan fod y diwydiant hwn yn newid yn gyflym iawn, iawn." (Cyflogwr)

Mae dull y cwmni hefyd wedi cynnwys cymorth gan Arbenigwr Arloesi Llywodraeth Cymru, wnaeth ei helpu i gael gfael ar gyllid, rhwydweithiau a chysylltiadau â darparwyr.

"Fe ddaethon nhw atom ni oherwydd ein bod ni eisiau cyllid ar gyfer prosiect penodol, ac unwaith maen nhw'n dod atom ni, maen nhw'n siarad â chi... Fe wnaeth yr arbenigwr rydym ni wedi bod yn delio ag ef agor drysau i gysylltiadau... pethau fel addysg a'n rhoi ni mewn cysylltiad â chyrff masnach a gwahanol bobl, ffynonellau eraill o gyllid, pethau eraill i feddwl amdany'n nhw, ychydig mwy o strwythur, mwy o gynllunio hirdymor..." (Cyflogwr)

Astudiaeth achos: Hyfforddiant fel ymateb i fylchau sgiliau

Mae cwmni cyllid bach yn yr Alban yn dweud ei fod wedi gwneud buddsoddiad sylweddol mewn rhaglen bwrpasol dwy flynedd o hyd ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol, sydd wedi'i chynllunio i baratoi staff profiadol ar gyfer rolau rheoli. Wedi'i chyflwyno mewn ymateb i fylchau mewn sgiliau cyflogaeth hanfodol a sgiliau rhyngbersonol ymhlith hyfforddeion a graddedigion, ac mae hefyd yn helpu i gadw staff drwy roi llwybr datblygu clir i weithwyr.

Cafodd y rhaglen ei datblygu gyda chwmni ymgynghori hyfforddiant byd-eang a'i theilwra i adlewyrchu diwylliant a gwerthoedd y sefydliad. Mae'n cael ei darparu drwy ddiwrnodau gweithdy dwys oddi ar y safle sy'n cynnwys gweithgareddau dysgu rhyngweithiol, ynghyd â chymorth parhaus gan fentor a chyfaill sy'n gydweithiwr.

"Mae'r hyfforddiant yn edrych ar reoli pobl, rheoli amser, magu hyder a pherthnasoedd â chleientiaid, sut i roi adborth a gweithredu arno, dirprwyo, ac amryw o bethau eraill sy'n ymwneud â datblygu eu gyrfa." Mae cymaint ar gael i ni'n allanol o ran sgiliau technegol, ond rydym ni'n canolbwyntio ar y sgiliau sydd eu hangen ar ein harweinwyr yn y dyfodol. *(Cyflogwr)*

Mae'r cyflogwr a'r gweithwyr yn gweld y rhaglen yn effeithiol. Mae cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'r ffocws ymarferol ar arwain timau a datblygu fel rheolwyr, a'r cyfle i siapia'r hyfforddiant. Mae'r cynnwys yn cael ei addasu yn unol ag anghenion y busnes er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n berthnasol.

"Mae'n wych, rydych chi'n cael mentor partner a ffrind. Mae'n fuddsoddiad mawr, rwy'n gwybod, ond mae'n wych. Mae'n cynnwys arwain tim, hyfforddi, y math yna o beth. Ac rydym ni'n cael ein hannog i roi adborth ar yr hyfforddiant ar ôl, beth allai fod yn well, beth weithiodd." *(Gweithiwr)*

Amlygodd cyfweiliadau â chyflogwyr y gall hyfforddiant hefyd fod yn rhan angenrheidiol o addasu i economi sy'n newid. Roedd y defnydd cynyddol o AI yn rhywbeth yr oedd llawer o gyflogwyr yn ei ystyried (gweler yr astudiaeth achos isod), tra roedd Sero Net a phoblogaeth sy'n heneiddio i'w gweld yn cael llai o effaith ar benderfyniadau cyflogwyr.

“ Busnes gwasanaeth ydym ni, felly yn y bôn, rydym ni'n gwerthu amser ein pobl i'n cwsmeriaid. Po fwyaf o amser rydym ni'n ei dreulio ar hyfforddiant, y lleiaf o amser sydd ar gael ar gyfer gwaith y gellir codi tâl ar gleientiaid amdano, sydd, wrth gwrs, yn golygu bod ein costau na ellir codi tâl amdanynt yn uwch, felly mae'n effeithio ar ein helw hefyd. Felly bob amser yn ceisio dod o hyd i gydbwysedd. ”

Cyflogwr, Lloegr, sector creadigol a diwylliannol

Fodd bynnag, nododd rhai o'r cyflogwyr a gyfwelwyd fod yn well ganddynt recriwtio staff sydd eisoes â'r sgiliau angenrheidiol yn hytrach na buddsoddi mewn hyfforddiant, oherwydd bod y sgiliau sydd eu hangen yn newid yn gyflym neu oherwydd yr amserlen dynn ar gyfer cyflawni prosiect penodol, yn arbennig yn y sectorau technoleg lân a chreadigol.

Astudiaeth achos: Hyfforddiant fel ymateb i newid cyflym mewn diwydiant a thechnoleg

Dywedodd asiantaeth marchnata digidol yn Lloegr ei bod yn defnyddio hyfforddiant i sicrhau bod ei gweithlu'n gallu parhau i ddiwallu anghenion cleientiaid wrth i'r sector ddatblygu. Mae'r defnydd cynyddol o AI yn un o'r ffactorau sy'n sbarduno hyn, gyda staff angen deall sut mae AI yn gweithio a chael cyfleoedd ymarferol i ymchwilio, arbrofi ac uwchsgilio mewn gwasanaethau newydd sy'n defnyddio AI.

Mae ymateb y busnes wedi cynnwys hyfforddiant a arweinir yn fewnol, megis sesiynau ar gynhyrchion AI, sut maen nhw'n gweithio a sut y gallant helpu i ddarparu gwasanaethau i gleientiaid. Maen nhw'n dweud bod hyfforddiant yn gysylltiedig â strategaeth y busnes, cadw cleientiaid ac ansawdd gwasanaethau, gan gefnogi datblygiad proffesiynol gweithwyr a'u hyder mewn sector sy'n newid yn gyflym ar yr un pryd.

"Mae penderfyniadau am hyfforddiant yn seiliedig ar anghenion y cwmni, strategaeth fusnes, yr hyn rydym ni'n meddwl sydd bwysicaf i gadw ein cleientiaid a sicrhau eu bod yn cael gwasanaeth gwych gan ein cwmni. Yna, yn ail, mae'n bwysig deall pa sgiliau a pha feysydd mae pobl am gael hyfforddiant ynddynt, felly mae'n fater o sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion y busnes a'r hyn y mae'r unigolyn ei eisiau." *(Cyflogwr)*

Mae gweithwyr hefyd yn pwysleisio pwysigrwydd cadw'n gyfredol â datblygiadau ym maes AI er mwyn gallu ateb ymholiadau cleientiaid yn hyderus ac osgoi cael eu gadael ar ôl.

"Yn y diwydiant rydym ni ynddo, ym maes marchnata digidol, mae AI a phethau felly'n newid mor gyflym ar hyn o bryd fel ei bod hi'n bwysig iawn cadw ar y blaen, nid yn unig er budd ein cleientiaid, ond hefyd er mwyn ein datblygiad proffesiynol ein hunain, gan ein bod ni'n dysgu am bethau wrth iddyn nhw ddatblygu. Felly, rwy'n meddwl bod hyfforddiant yn gwbl hanfodol yn ein diwydiant." *(Gweithiwr)*

Fodd bynnag, mae pwysau amser yn cyfyngu ar faint o hyfforddiant arbenigol y gellir ei ddarparu, ac mae'r busnes yn cydnabod bod angen ehangach am hyfforddiant o ansawdd uchel mewn technoleg newydd ac AI, y gellid o bosibl ei gefnogi drwy brifysgolion a rhaglenni ar-lein cenedlaethol.

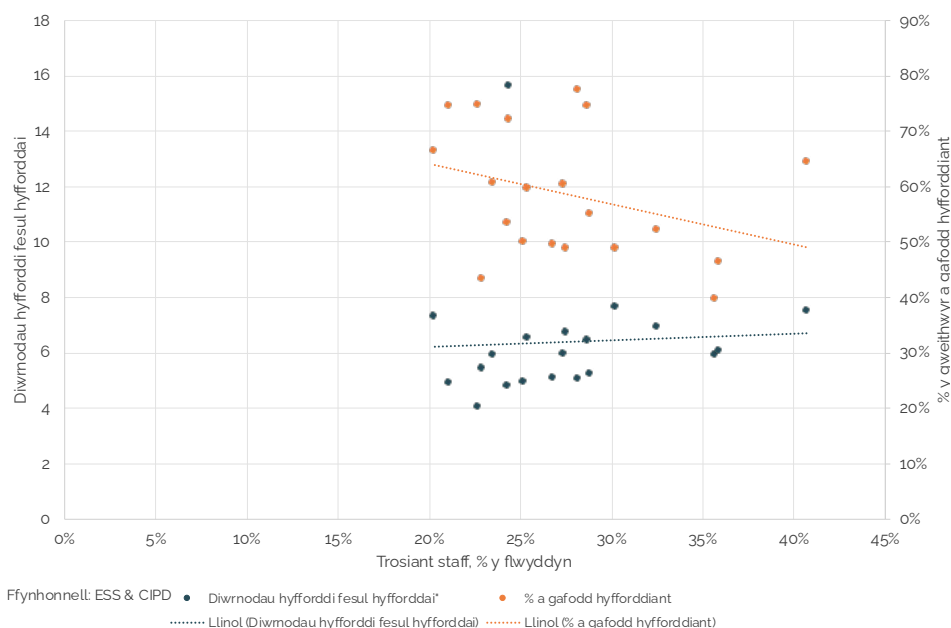
“Yn y gorffennol, rydym ni wedi cyflogi graddedigion a oedd newydd adael y brifysgol, heb lawer o brofiad gwaith na sgiliau ymarferol. Ond yn fwy diweddar, rydym ni wedi canolbwyntio ar gyflogi pobl sydd â sawl blwyddyn o brofiad yn y rôl oherwydd ein bod ni'n dîm bach, ac un o'r nodau sydd gen i a'm partner yw rhyddhau ein hunain rhag cael ein llethu gan y gwaith o redeg y busnes o ddydd i ddydd. Hynny yw, cyflogi pobl sydd â sgiliau mwy priodol ac sy'n gallu ymgymryd â'r gwaith o redeg y busnes o ddydd i ddydd, fel y gallwn ni ganolbwyntio mwy ar ddatblygu a thyfu'r busnes ac ar gyfleoedd newydd.”

Cyflogwr, Lloegr, y sector creadigol a diwylliannol

Fodd bynnag, prin yw'r dystiolaeth bod sectorau sydd â throsiant staff uwch yn darparu llai o hyfforddiant, gyda dim ond cydberthynas wan rhwng trosiant staff a chyfran y gweithwyr sy'n cael hyfforddiant, ac nid oes fawr ddim cydberthynas rhwng trosiant staff a nifer y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai.³⁵

Awgrymir weithiau y gallai lefelau uwch o fudo net fod wedi arwain at lai o hyfforddiant gan gyflogwyr drwy gynyddu mynediad at ymfudwyr sy'n barod i weithio ac sydd eisoes â'r sgiliau angenrheidiol. Mae'r dystiolaeth yn dangos mai effaith fach mae mudo'n ei chael ar swyddi, neu ddim effaith o gwbl.³⁶ Mae'r dystiolaeth ynghylch yr effaith ar hyfforddiant yn fwy cyfyngedig ac yn fwy cymysg.³⁷ Mae'n annhebygol bod mewnfudo'n esbonio cyfran fawr o batrymau hyfforddiant cyflogwyr na'r newidiadau ynddynt.

Ffigur 19: Nifer y gweithwyr sy'n cael hyfforddiant a hyd yr hyfforddiant yn ôl cyfradd trosiant staff yn ôl sector



³⁵ Mae cyfraddau trosiant staff wedi'u cymryd o ddadansoddiad CIPD o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth.

³⁶ Effeithiau mewnfudo ar y farchnad lafur, The Migration Observatory, 2026.

³⁷ Mudo o'r EEA yn y DU: adroddiad terfynol, Pwyllgor Cyngori ar Fudo; Mewnfudo a hyfforddiant galwedigaethol: tystiolaeth o Loegr, CVER, 2024.

Gwneud dewisiadau hyfforddi ar sail gwybodaeth a defnyddio sgiliau yn y gwaith

Bydd dealltwriaeth cyflogwyr o'r opsiynau hyfforddi sydd ar gael yn llywio eu penderfyniad ynghylch a ddylid darparu hyfforddiant mewn ymateb i angen am sgiliau. Bydd hyn, ynghyd â'u dewis ynghylch sut i ddarparu hyfforddiant, pwy i'w hyfforddi a sut i ddefnyddio'r sgiliau newydd a enillwyd, gan gynnwys unrhyw newidiadau angenrheidiol i brosesau busnes, hefyd yn effeithio ar lwyddiant yr hyfforddiant. Adlewyrchwyd hyn yn ein hymchwil ansoddol..

“Weithiau, rwy'n ei chael hi'n anodd gwybod beth fydd yn rhaglen hyfforddi ddefnyddiol a gwerth chweil go iawn, a beth sy'n ffordd o wneud arian yn unig?” Oherwydd rwy'n meddwl bod 'na lot o hynny o gwmpas, lle mae llawer o bobl yn ceisio gwneud arian, ac mae'n debyg na fyddwch chi'n dysgu rhyw lawer ohono.”

Gweithiwr, Lloegr, sector creadigol a diwylliannol

Mewn rhai achosion, roedd dealltwriaeth isel o effaith hyfforddiant yn rhwystr i gyflogwyr.

“Rwy'n credu ei bod hi'n anodd bod yn ddiriaethol am hynny, wyddoch chi y buddsoddiad i'r busnes, rydym ni'n teimlo'n hyderus bod aelod o staff wedi ymrwymo ac nad yw'n edrych i adael y busnes yn fuan.”

Cyflogwr, Lloegr, sector creadigol a diwylliannol

Roedd rhai cyflogwyr yn dibynnu ar ddarparwyr i rannu'r wybodaeth hon ymlaen llaw. Ar ôl hyfforddiant, nododd cyflogwyr eu bod yn casglu adborth ar farn unigolion am yr hyfforddiant a'r effaith a gafodd arnynt; ond roedd cyfyngiadau amser yn cyfyngu ar hyn.

“Dywedwch, er enghraifft, fod eich gwerthwr cyffredin yn dilyn hyfforddiant ar fethodoleg Challenger [hyfforddiant] ac yna'n sicrhau cytundeb gwerth miliwn o bunnoedd o ganlyniad i hynny. Ydy'r fargen filiwn o bunnoedd yn cael ei chysylltu yn ôl â'r asesiad Challenger hwnnw? Mae'n debyg ddim. Ond a wnaeth ennill y fargen honno o ganlyniad iddo? Do, mae'n debyg.”

Cyflogwr, Lloegr, technolegau glân

Mae'n debygol y bydd dealltwriaeth anghyson o'r opsiynau hyfforddi sydd ar gael, sut i asesu effaith hyfforddiant, a sut i wneud y defnydd gorau o sgiliau newydd yn cyfyngu ar y graddau mae cyflogwyr yn dewis hyfforddiant ac ar eu llwyddiant wrth wneud hynny. Ond nid yw'n amlwg bod hyn wedi gwaethygu dros y 15 mlynedd diwethaf (cyfnod pan fo hyfforddiant wedi dirywio), nac mai problem sy'n unigryw i'r DU yw hon.

Nid oes un esboniad unigol am y newidiadau mewn patrymau hyfforddi, er bod y symudiad tuag at hyfforddiant ar-lein yn un o dueddiadau allweddol y degawd diwethaf. Er mwyn deall patrymau hyfforddi, mae'r bennod nesaf yn ystyried sut mae gwahanol ffactorau wedi dod i'r amlwg ym mhob sector.

Esbonio newid: dull clwstwr

Gellir esbonio patrymau hyfforddi yn rhannol gan ffactorau penodol i'r sector. Mae gan sectorau fel manwerthu a lletygarwch hyfforddiant cymharol isel a allai ddeillio o'u modelau trosiant uchel ac economi wastad. Mae gan wasanaethau cyhoeddus lefelau uchel o ddarpariaeth hyfforddiant, sy'n debygol yn adlewyrchu gofynion cydymffurfio a DPP, ond efallai fod hyd yr hyfforddiant wedi lleihau wrth i gyllidebau ddod o dan bwysau. Mae gan sectorau â chynhyrchiant uwch a throsiant llafur is, megis gwybodaeth a chyfathrebu, lefelau is o gwmpas hyfforddiant, ond mae'r hyfforddiant yn hirach ar y cyfan ac mae'r sectorau hyn wedi gweld rhai o'r gostyngiadau lleiaf. Mae angen i ddulliau o newid patrymau sgiliau a hyfforddiant adlewyrchu'r amrywiaeth hon o batrymau ac achosion.

Diffinio clystyrau o sectorau

Dangosodd y penodau blaenorol nad oes un ffactor sy'n egluro'r newidiadau mewn hyfforddiant ar draws sectorau. Yn hytrach, mae'n debygol bod amrywiaeth o ffactorau'n rhyngweithio â nodweddion marchnadoedd cynnyrch a llafur ym mhob sector i bennu galw cyflogwyr am sgiliau a'r graddau y mae hyfforddiant yn ymateb ganddynt i'r galw hwnnw. Mae'r bennod hon yn diffinio clystyrau o sectorau yn ôl rhai o'r nodweddion allweddol hyn ac yn asesu i ba raddau y gall hyn helpu i egluro patrymau hyfforddi.

I wneud hyn, rydym ni'n ystyried lefelau cynhyrchiant (allbwn fesul awr o waith); buddsoddiad cyfalaf (cyfalaf a buddsoddiad cyfalaf fesul gweithiwr); cystadleuaeth (gan ystyried cyfran y cyflogwyr sy'n allforio a mesurau megis crynodiad); trosiant llafur (gan ddefnyddio dadansoddiad CIPD o ddata'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth ar drosiant fel cyfran o weithwyr bob blwyddyn, fel y trafodwyd mewn penodau blaenorol); a gofynion rheoleiddio / graddau cyfranogiad y sector cyhoeddus (yn seiliedig ar ddehongliad arbenigol).

Yn seiliedig ar hyn, fe wnaethom ni ddiffinio'r clystyrau canlynol, sy'n cwmpasu'r economi gyfan, yn seiliedig ar eu nodweddion allweddol o ran marchnadoedd cynnyrch a llafur:³⁸

- **Gwasanaethau cyhoeddus.** Gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg, iechyd a gwaith cymdeithasol.
- **Diwydiannau cynradd a gweithgynhyrchu.** Amaethyddiaeth, cyfleustodau, mwyngloddio a gweithgynhyrchu. Mae hyn yn cynnwys llawer o'n sector ffocws technolegau glân.
- **Gwasanaethau proffesiynol.** Gwybodaeth a chyfathrebu, gwasanaethau busnes, gwasanaethau ariannol, dau o'n sectorau ffocws.
- **Gwasanaethau eraill.** Cyfanwerthu a manwerthu, gwestai a bwytai, celfyddydau a gwasanaethau eraill, trafniadaeth a storio. Yn cynnwys ein sector ffocws creadigol a diwylliannol.
- **Adeiladu.**

³⁸ Mae rhywfaint o wasanaethau iechyd ac addysg yn cael eu darparu'n breifat, ond darperir neu ariennir y rhan fwyaf ohonynt yn gyhoeddus, ac mae darpariaeth breifat yn cael ei rheoleiddio'n helaeth. Mae rheoleiddio'n cael ei ystyried yma mewn perthynas â gofynion o ran sgiliau neu drwyddedau i ymarfer, yn hytrach na rheoleiddio yn fwy cyffredinol.

Ffigur 20: Diffinio clystyrau o sectorau

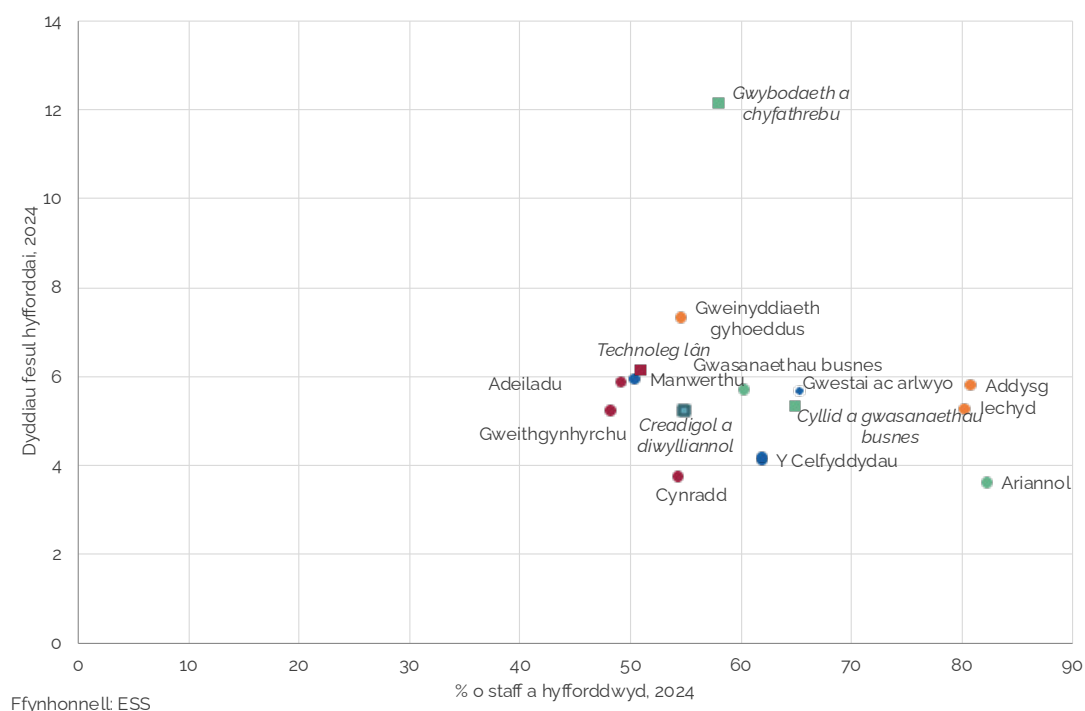
		Cynhyrchiant	Buddsoddiad cyfalaf	Cystadleuaeth	Trosiant llafur	Rheoleiddio / gwasanaeth cyhoeddus	Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai 11-24	Allbwn fesul awr 11-24 ers 2011
A: Gwasanaethau cyhoeddus	Gweinyddiaeth gyhoeddus	L	H	L	L	H	-26%	12%
	Addysg	L	M	L	M	H	5%	-7%
	Iechyd a gwaith cymdeithasol	L	L	L	M	H	-33%	-11%
B: Sectorau cynradd a gweithgynhyrchu	Y sector cynradd a chyfleustodau	H	H	H	L	M	-51%	-56%
	Gweithgynhyrchu	M	H	H	L	M	-34%	30%
C: Gwasanaethau proffesiynol	Gwybodaeth a chyfathrebu	H	H	H	L	L	86%	101%
	Gwasanaethau busnes	M	H	H	L	M	-15%	3%
	Gwasanaethau ariannol	H	H	H	L	H	-45%	-9%
D: Gwasanaethau eraill	Cyfanwerthu a manwerthu	L	L	M	H	L	-32%	-1%
	Gwestai a bwytai	L	L	H	H	L	-50%	-13%
	Y celfyddydau a gwasanaethau eraill	L	M	H	M	L	-53%	-7%
	Trafnidiaeth a storio	L	M	L	M	L	-37%	-6%
E: Adeiladu	Adeiladu	L	L	L	M	M	-16%	9%

Mae angen bod yn ofalus wrth drin data ar nifer y diwrnodau hyfforddi a chwmpas hyfforddiant yn ôl sector, yn enwedig newidiadau dros amser, oherwydd gwahaniaethau ym maint samplau, diffiniadau a methodoleg. Nid yw'r data'n dangos patrwm clir ar gyfer y gwahanol glystyrau (gan fod gwahanol ffactorau'n effeithio ar bob un ohonynt mewn ffyrdd gwahanol dros amser).

Fodd bynnag, mae'n ymddangos mai yn y sectorau sydd wedi'u rheoleiddio'n fwy, megis gwasanaethau ariannol, addysg ac iechyd, y gwelwyd y cynnydd mwyaf yng nghwmpas hyfforddiant (cynnydd o 24 pwynt canran, 16 pwynt canran a 14 pwynt canran yn y drefn honno rhwng 2011 a 2024).

Roedd y gostyngiadau yn nwysedd hyfforddiant (sy'n cael eu mesur yn ôl nifer y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai) yn fwy mewn sectorau â throsiant llafur uchel yr effeithiwyd arnynt gan dwf economaidd gwannach, megis manwerthu (-2.8 diwrnod), gwestai a bwytai (-5.7 diwrnod), a'r celfyddydau a gwasanaethau eraill (-4.8 diwrnod), ond daliodd lefelau'n well mewn sectorau cryfach, megis gwasanaethau busnes, ac mewn sectorau wedi'u rheoleiddio, megis adeiladu. Yn gyffredinol, roedd y sectorau a welodd y gostyngiadau mwyaf yn debygol o fod wedi darparu hyfforddiant byrrach i ddechrau, ac i'r gwrthwyneb. Yn y siartiau isod, mae'r sectorau ffocws mewn llythrennau italig gyda marcwyr sgwâr ac mae eu data ar gyfer 2022 a 2011-22 yn y drefn honno.

Ffigur 21: Diwrnodau hyfforddi a chwmpas yn ôl sector, 2024



Ffigur 22: Newid mewn diwrnodau hyfforddi a chwmpas yn ôl sector, 2011-2024



Deall patrymau hyfforddi yn ôl clwstwr sector

Ffigur 23: Clystyrau sectorau, nodweddion a phatrymau hyfforddi



Gwasanaethau cyhoeddus

Yn gyffredinol, nodweddir gwasanaethau cyhoeddus gan: lefelau is o gystadleuaeth (ac o bosibl gynhyrchiant, er ei bod yn anodd mesur hyn); lefelau isel i ganolig o fuddsoddiad cyfalaf (sy'n uwch mewn rhai meysydd, megis rhai proffesiynau meddygol) a throsiant llafur; a lefelau uchel o reoleiddio (gan gynnwys trwyddedau i ymarfer a gofynion DPP) a chyllid / darpariaeth gyhoeddus.

Yn y rhan fwyaf o wasanaethau cyhoeddus bu cynnydd mewn cwmpas hyfforddi ond gostyngiad mewn diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai. Ers 2011, mae gwasanaethau cyhoeddus wedi'u nodweddu gan dwf cymharol araf mewn cyllid o gymharu â chyfnodau blaenorol. Mae'n debygol bod hyn, yn rhannol, wedi arwain at ostyngiad yn hyd a dwysedd hyfforddiant. Nid yw mathau eraill o ymateb i'r galw am sgiliau (megis recriwtio) wedi cynyddu; yn hytrach, mae'n bosibl bod y mathau hirach hyn o hyfforddiant sy'n canolbwyntio mwy ar ddatblygu sgiliau wedi'u lleihau er mwyn arbed arian. Ar yr un pryd, mae'n bosibl bod twf mewn dysgu ar-lein wedi cynyddu'r opsiynau ar gyfer hyfforddiant cydymffurfio rheolaidd mewn sectorau sydd wedi'u rheoleiddio'n helaeth. Prin yw'r dystiolaeth ynghylch effaith hyn naill ai ar gydymffurfiaeth neu ar ansawdd gwasanaethau.

Mae hyn yn awgrymu bod angen canolbwyntio ar y galw am sgiliau (boed drwy gynyddu darpariaeth neu gyllid, neu drwy ddiwygiadau i wella cynhyrchiant) fel rhagofyniad ar gyfer cynyddu hyfforddiant hirach sy'n canolbwyntio mwy ar ddatblygu. Mae angen ymchwilio ymhellach hefyd i ddeall p'un a yw'r cynnydd yng nghwmpas hyfforddiant (sy'n canolbwyntio ar gyfnodau byrrach o hyfforddiant) wedi cynyddu cydymffurfiaeth neu ansawdd, neu a yw, ar adegau, yn cynrychioli dull o dicio blychau yn unig.

Diwydiannau cynradd a gweithgynhyrchu

Yn gyffredinol, mae gan ddiwydiannau cynradd a gweithgynhyrchu lefelau uwch o gynhyrchiant, buddsoddiad cyfalaf a chystadleuaeth (sy'n aml yn fyd-eang), trosiant llafur is, a lefelau canolig o reoleiddio sgiliau (gyda rhywfaint ohono'n ymwneud ag iechyd a diogelwch, er enghraifft).

Mae'r sectorau hyn yn tueddu i fod â chwmpas hyfforddiant is na sectorau eraill, a nifer cyfartalog (ym maes gweithgynhyrchu) neu is na'r cyfartaledd (mewn diwydiannau cynradd) o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai. Gall y patrymau hyn fod yn gysylltiedig â throsiant llafur is, sy'n golygu bod angen hyfforddiant sefydlu ar lai o staff bob blwyddyn.

Fodd bynnag, mae'r ddau yn is nag y gellid ei ddisgwyl o ystyried lefelau uchel o gystadleuaeth, cynhyrchiant a buddsoddiad cyfalaf (a fyddai, gyda phopeth arall yn gyfartal, yn debygol o olygu mwy o alw am sgiliau a mwy o angen am hyfforddiant). Gallai hyn fod, yn rhannol o leiaf, o ganlyniad i dwf economaidd arafach ac ansicrwydd sylweddol ynghylch masnach ryngwladol (o ystyried eu cysylltiadau â marchnadoedd rhyngwladol) ers yr argyfwng ariannol byd-eang.

Mae hyn yn awgrymu y gallai mwy o sefydlogrwydd mewn rheolau masnach ryngwladol a masnach fwy agored gynyddu'r galw am sgiliau. O ystyried y trosiant llafur is yn y sectorau hyn, mae'n bosibl y byddai hyn yn fwy tebygol o arwain at lefelau uwch o hyfforddiant. Mewn geiriau eraill, mae'n bosibl bod y gostyngiad mewn hyfforddiant yn y sectorau hyn yn ymwneud yn fwy â'r galw am sgiliau.

Gwasanaethau proffesiynol

Yn gyffredinol, mae gan wasanaethau proffesiynol, megis gwasanaethau busnes ac ariannol, lefelau uwch o gynhyrchiant, buddsoddiad cyfalaf a chystadleuaeth (sy'n aml yn fyd-eang), trosiant llafur is, a lefelau canolig o reoleiddio sy'n ymwneud â sgiliau. Mae gan y sectorau hyn batrwm cymysg o hyfforddiant. Mae'r sectorau gwasanaethau busnes a gwybodaeth a chyfathrebu yn cofnodi cyfnodau hyfforddi hirach (o gymharu â sectorau eraill), ond maent yng nghanol y tabl o ran cwmpas hyfforddiant; mae'r sector gwasanaethau ariannol yn cofnodi cwmpas hyfforddiant uwch, ond cyfnodau hyfforddi byrrach.

Efallai y byddwch chi'n disgwyl i sectorau cystadleuol byd-eang gael hyfforddiant hirach a mwy datblygiadol. Maen nhw ymhlith allforwyr mwyaf y DU, gyda throsiant staff is, ynghyd â chyfran uwch o rolau proffesiynol. Mae allforion gwasanaethau hefyd, i raddau, yn llai tebygol o gael eu heffeithio gan newidiadau diweddar i dariffau (sy'n canolbwyntio'n fwy ar nwyddau) ac aflonyddwch teithio, ac mae'r galw amdanynt wedi parhau i dyfu yn ystod y degawdau diwethaf. Mae gwasanaethau ariannol yn dipyn o eithriad yn y grŵp hwn o ran patrymau hyfforddi. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â natur reoleiddiedig iawn y sector, gyda gofynion am hyfforddiant rheolaidd, er enghraifft ar reoliadau gwyngalchu arian, sydd wedi cael ei hwyluso ymhellach gan y twf mewn hyfforddiant ar-lein.

Mae hyn yn awgrymu bod angen i lywodraethau ystyried sut y gall buddsoddiad ac ymyrraeth gyhoeddus weithio ochr yn ochr â buddsoddiad

preifat mewn hyfforddiant a'i sbarduno, er mwyn cynyddu twf ymhellach. Mae'r rhain eisoes yn ddiwydiannau llwyddiannus sy'n arwain y byd, ond mae cyfle iddynt roi hwb cychwynnol i dwf economaidd ehangach, gyda sgiliau a hyfforddiant yn chwarae rhan yn y cynlluniau twf hynny. Mae hefyd yn awgrymu bod angen sicrhau bod hyfforddiant sy'n ymwneud â chydymffurfio ym maes cyllid yn arwain at wasanaethau gwell a mwy diogel i gwsmeriaid, sy'n cyfiawnhau'r amser a dreulir arno.

Gwasanaethau eraill

Yn gyffredinol, mae gan wasanaethau eraill, megis manwerthu a lletygarwch, lefelau is o gynhyrchiant, buddsoddiad cyfalaf a rheoleiddio, lefelau amrywiol o gystadleuaeth, a throsiant llafur uwch, gan gynnwys cyfran uwch o hunangyflogaeth. Mae'r sectorau hyn yn cynnwys cymysgedd o gwmnïau bach a mawr, ac nid oes ganddynt ardollau sy'n benodol i'r sector (y tu hwnt i'r Ardoll Twf a Sgiliau sy'n berthnasol i'r economi gyfan), yn wahanol i rai sectorau megis adeiladu (gweler y penodau blaenorol ac isod).

Yn gyffredinol, mae nifer y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai yn isel i ganolig ac yn gostwng yn y sectorau hyn, tra bo cwmipas hyfforddiant tua chanol y tabl ac yn cynyddu. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â strwythur y diwydiannau hyn ac amodau economaidd cyffredinol. Maen nhw'n cael eu nodweddu gan drosiant llafur uchel a lefelau cyflog a chynhyrchiant cymharol isel ar gyfartaledd, ac mae gwasanaethau i ddefnyddwyr, megis manwerthu a lletygarwch, yn fwy tebygol o gael eu heffeithio'n negyddol gan dwf economaidd araf a thwf cyfyngedig mewn cyflogau real.

Yn fwy diweddar, gallai'r cynnydd yn yr isafswm cyflog a threthi megis cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr gyd-daro â chronfa lai o lafur wrth i fudo net ostwng, a galw cyfyngedig gan ddefnyddwyr wrth i gyflogau real aros yn sefydlog neu ostwng. Gallai hyn arwain cyflogwyr i fuddsoddi er mwyn gwella cynhyrchiant, gan gynnwys drwy hyfforddiant. Neu, gallai beri iddynt gwtogi ar eu gweithgarwch a'u gwariant, gan gynnwys drwy dorri'n ôl ar hyfforddiant.

Mae hyn yn awgrymu bod angen i sgiliau a hyfforddiant ffurfio rhan o strategaethau ehangach i gynyddu cynhyrchiant, ac y gallai fod angen naill ai newid yn strwythur gwaith (i ffwrdd o fodelau trosiant uchel) neu fwy o fodelau cydlyn sector i gynyddu dwyster a ffocws datblygu sgiliau hyfforddiant.

Adeiladu

Yn gyffredinol, mae gan y sector adeiladu lefelau is o gynhyrchiant, buddsoddiad cyfalaf a chystadleuaeth na chyfartaledd yr economi, a lefelau canolig o drosiant llafur a rheoleiddio. Mae tua gwaelod y tabl o ran cwmipas hyfforddiant ac yng nghanol y tabl o ran nifer y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai, gyda'r ddau heb fawr o newid rhwng 2011 a 2024.

Mae gofynion ardystio sylfaenol ar gyfer llawer o rolau yn y sector hwn, fel y disgrifiwyd mewn penodau blaenorol, gyda chardiau CSCS yn ofynnol ar gyfer rolau ar safleoedd gyda'r nod o sicrhau diogelwch a'i gwneud yn haws i gyflogwyr fod yn hyderus yng nghymhwysedd gweithwyr mewn sector sydd wedi'i nodweddu gan lefelau sylweddol o hunangyflogaeth a gweithwyr yn symud rhwng safleoedd. Am resymau tebyg, mae ganddo hefyd ardoll sy'n berthnasol i'r sector cyfan, wedi'i hategu gan fframwaith deddfwriaethol Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu. Mae'r ddau yn gysylltiedig â nifer uchel y cwmnïau bach, hunangyflogaeth, a phrosiectau tymor byr yn y sector (ffactorau'r farchnad gynnyrch). Er bod y gofynion hyn yn newid dros amser, mae sefydlogrwydd y dull hwn yn helpu i egluro pam y bu llai o newid yng nghwmpas a hyd hyfforddiant.

Mae hyn yn awgrymu, yn ogystal â rôl y galw am sgiliau (gan fod adeiladu'n ddiwydiant cylchol iawn), fod gweithredu ar y cyd, gan gynnwys ardollau a thrwyddedau i ymarfer megis cardiau CSCS, yn arbennig o bwysig wrth sicrhau hyfforddiant sy'n cefnogi ac yn cynyddu cynhyrchiant.

Y cyd-destun polisi

Mae amrywiaeth o gymhellion treth ac ardollau, hyfforddiant sy'n cael eu hariannu'n gyhoeddus, a mesurau i annog neu fynnu hyfforddiant neu lefelau sylfaenol o sgiliau eisoes ar waith. Fodd bynnag, mae'r rhain yn aml yn newid ac yn gymhleth, ac anaml y byddant yn cael eu hystyried gyda'i gilydd. Yn aml, nid yw'r tensiwn posibl rhwng bod dan arweiniad cyflogwyr a lleihau anghydraddoldebau mewn hyfforddiant a sgiliau yn cael ei ystyried, gan olygu bod polisi'n pendilio rhwng y ddau amcan.

Pwrpas polisi cyhoeddus

Mae polisi cyhoeddus yn cynnwys yr amrywiaeth o gymhellion ariannol, gwariant cyhoeddus, gofynion polisi a chyfreithiol, a safonau sydd wedi'u hymgorffori mewn prosesau caffael cyhoeddus. Gall llywodraethau cenedlaethol a lleol hefyd annog cyflogwyr i fuddsoddi mewn hyfforddiant drwy ddefnyddio eu gallu i ddod â rhanddeiliaid ynghyd a thrwy ddarparu arferion gorau neu gyngor ac arweiniad.

Nid yw nodau polisi cyhoeddus, na nodau polisiâu penodol, bob amser yn cael eu nodi'n glir ymlaen llaw na'u gwerthuso wedyn. Fodd bynnag, yn yr adroddiad hwn rydym ni'n diffinio'r dibenion fel a ganlyn:

- **Cynyddu lefelau sgiliau** yn economi'r DU, gan ganolbwyntio'n benodol ar y sgiliau a'r sectorau a fydd yn cael yr effaith fwyaf ar gynhyrchiant a chyflogaeth.
- **Ehangu mynediad at sgiliau** fel nad oes unrhyw grŵp yn colli allan ac fel bod y DU yn gwneud y defnydd gorau o'i holl dalentau.

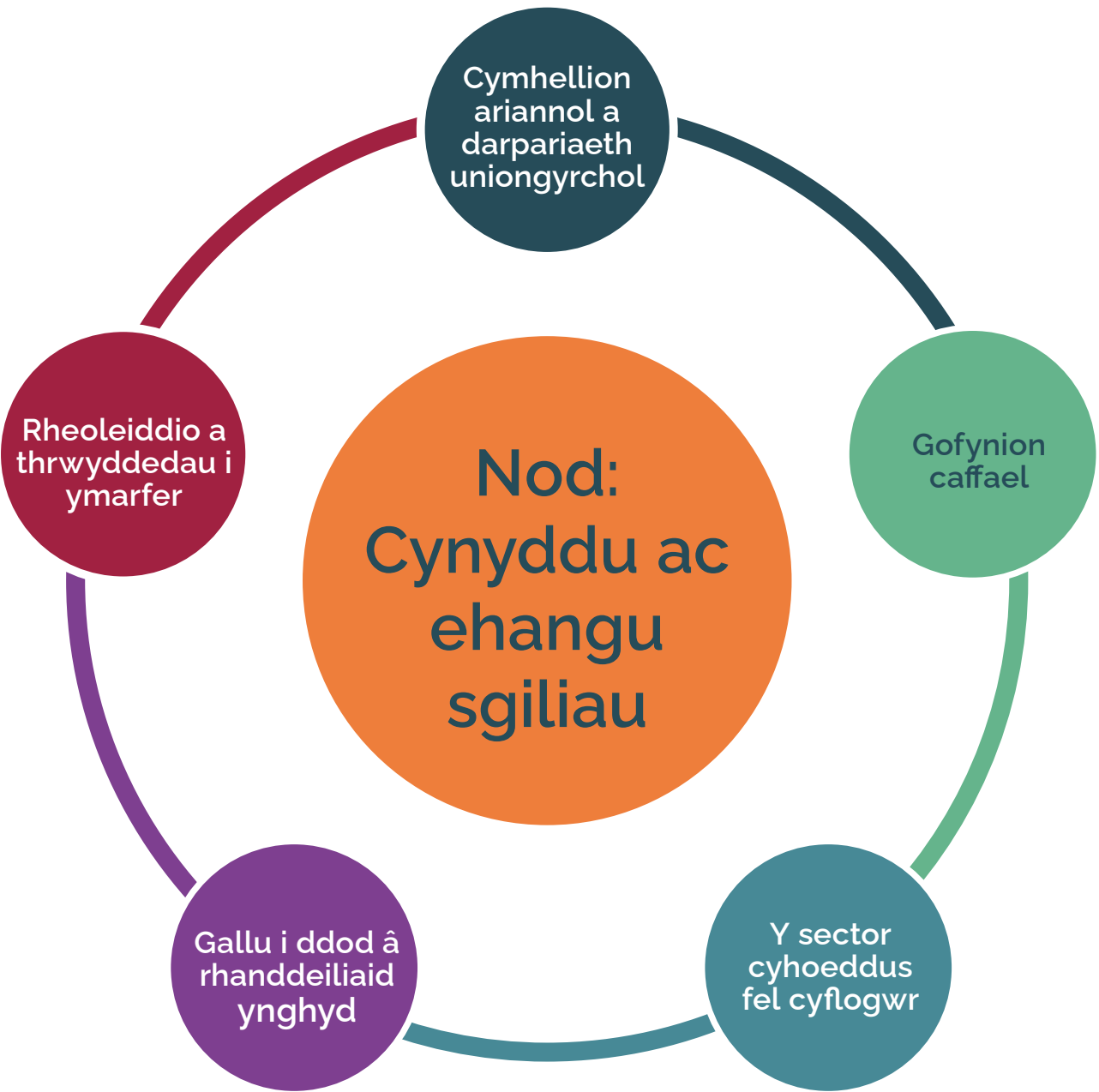
Wrth geisio cyflawni'r nodau hyn, rhaid i lywodraethau lleol a chenedlaethol ystyried y **cydbwysedd o ran cyfrifoldebau** rhwng cyflogwyr, unigolion a llywodraethau. Yn gyffredinol, rôl llywodraethau yw cywiro methiannau'r farchnad (megis y manteision ehangach neu'r risg y bydd cyflogwyr eraill yn denu gweithwyr sydd wedi cael hyfforddiant, yn enwedig yn achos sgiliau trosglwyddadwy, fel y disgrifiwyd mewn penodau blaenorol), sy'n golygu

y gall cyflogwyr danfuddsoddi mewn sgiliau, er eu budd eu hunain ac er budd cymdeithas yn ehangach. Efallai y bydd llywodraethau hefyd am hyrwyddo tegwch os yw rhai grwpiau'n llai tebygol o gael hyfforddiant. Yn aml, mae hyn wedi golygu bod cyllid y llywodraeth yn canolbwyntio ar sgiliau sylfaenol a chanolradd, gyda disgwyl i unigolion a chyflogwyr gyfrannu mwy ar lefelau uwch. Neu mae wedi golygu ceisio hyrwyddo amcanion polisi penodol, megis Sero Net.

Mae'r dulliau a ddefnyddiwyd a'r flaenoriaeth gymharol a roddwyd iddynt wedi amrywio rhwng (ac weithiau wedi cyfuno) gorfodaeth a chymhellion, cydlynw a marchnadoedd rhydd.³⁹ Mae llywodraethau diweddar y DU wedi dadlau mai dull sydd fwy 'dan arweiniad cyflogwyr' sydd fwyaf tebygol o wella cynhyrchiant. Ond mae perygl y bydd hyn yn golygu talu am hyfforddiant y byddai cyflogwyr wedi'i ddarparu beth bynnag, ac yn atgyfnerthu'r anghydraddoldebau presennol mewn hyfforddiant. Mae Llywodraeth bresennol y DU yn dweud bod alinio'r system hyfforddi sy'n cael ei hariannu'n gyhoeddus gyda'i Strategaeth Ddiwydiannol a chynyddu prentisiaethau i bobl ifanc orau ar gyfer twf a thegwch. Ond mae hyn yn peryglu dewis y sectorau neu sgiliau anghywir. Nid oes un ateb sy'n iawn ym mhob sefyllfa, ond dylai'r nodau a'r egwyddorion hyn, ynghyd â'r cydbwysedd o ran cyfrifoldebau, fod yn sail i asesiadau.

³⁹ Dysgu'r gwersi: deall hanes addysg oedolion a sgiliau, D&G, 2025.

Ffigur 24: Rôl polisi cyhoeddus mewn hyfforddiant cyflogwyr



Treth a chymhellion ariannol

Mae'r prif gymhellion treth ac ariannol sydd â'r nod o gefnogi cyflogwyr i ddatblygu sgiliau yn cynnwys:

- **Ardoll Twf a Sgiliau.** Treth o 0.5% ledled y DU ar gyflogres misol sy'n uwch na £3 miliwn y flwyddyn, sy'n codi £4.4 biliwn y flwyddyn. Yn Lloegr, dim ond ar brentisiaethau a hyfforddiant cymeradwy y gellir gwario arian ardoll ac mae'n dod i ben ar ôl 12 mis. Yng ngweddill y DU, mae gweinyddiaethau datganoledig yn derbyn cyllid yn seiliedig ar gyllideb prentisiaeth Lloegr i'w wario fel y dymunant..
- **Yswiriant Gwladol.** Nid oes unrhyw gyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr yn daladwy ar gyfer prentisiaid o dan 25 mlwydd oed. Ar gyfer prentis sy'n ennill £20,000 y flwyddyn, mae hyn yn arbed £2,250 i gyflogwr o gymharu â chyflogi rhywun nad yw'n brentis. Er bod y rhan fwyaf o gyflogwyr yn dweud y byddent wedi cyflogi prentis beth bynnag, mae'n bosibl bod hyn a rhyddhadau eraill ar gyfer gweithwyr ifanc wedi cynyddu eu cyfradd cyflogaeth 2-3 phwynt canran.⁴⁰ Mae hyn yn costio tua £600 miliwn i'r Trysorlys, gyda 2-3% o gyflogwyr yn hawlio'r rhyddhad ar gyfer tua 300,000 o brentisiaid.
- **Treth Gorfforaeth.** Gellir didynnu gwariant ar hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith presennol o Dreth Gorfforaeth, ac mae'r un peth yn berthnasol i bobl hunangyflogedig. Mae dadansoddiad blaenorol gan D&G wedi amcangyfrif bod cyfanswm cost y rhyddhadau hyn i'r Trysorlys rhwng £1.3 biliwn ac £1.9 biliwn, ac wedi canfod bod y rhan fwyaf o'r budd hwn yn mynd tuag at gefnogi hyfforddiant pobl sydd eisoes â chymwysterau lefel uchel (sy'n fwy tebygol o gael hyfforddiant ac y mae eu hyfforddiant yn debygol o fod yn hirach).⁴¹
- **Ardollau sector.** Mae gan rai sectorau, yn enwedig adeiladu a pheirianneg, ardollau sgiliau ychwanegol. Mae'r rhain yn codi £200-300 miliwn y flwyddyn ledled Prydain Fawr (mae trefniant ar wahân ond tebyg yng Ngogledd Iwerddon).⁴² Ar gyfer cyflogwyr adeiladu, mae 0.35% o'u cyflogres PAYE a 1.25% o'u taliadau isgcontractwyr net yn ddyledus. Mae'r cwmipas yn ehangach na'r Ardoll Twf a Sgiliau: rhaid talu'r swm llawn am gyflogresi dros £500,000 y flwyddyn; mae 50% yn ddyledus ar gyfer cyflogresi £150-500,000; mae cyflogwyr o dan £150,000 wedi'u heithrio.

Gyda'i gilydd, mae'r ardollau a'r cymhellion treth hyn yn dod i gyfanswm o tua £6.8 biliwn, gyda £2.5 biliwn o hynny ar ffurf rhyddhad treth a'r gweddill ar ffurf ardollau. Yn aml, mae hyn yn cael llai o sylw na darpariaeth sy'n cael ei ariannu'n gyhoeddus. Mae gwerthusiadau'n awgrymu mai effaith gyfyngedig mae'r rhyddhad hwn yn ei chaelt.⁴³

Nododd rhai o'r darparwyr a'r cyflogwyr a gyfwelwyd fod pwysau costau cynyddol, gan gynnwys cyfraniadau Yswiriant Gwladol uwch i gyflogwyr a chynnydd yn yr isafswm cyflog, ynghyd ag ansicrwydd gwleidyddol ac economaidd yn eu sectorau, wedi arwain at leihau unrhyw wariant a oedd yn cael ei ystyried yn 'ddiangen' ar gyfer twf busnes.

“ Mae llawer o'r hyn mae cyflogwyr yn chwilio amdano'n mynd yn ôl at sefyllfa lle mae cymhorthdal tuag at y cyflogau...Rwy'n meddwl y byddai cyflogwr yn dweud bod angen gwneud mwy i'w cefnogi. Ac o safbwynt ariannol fydd hynny, mewn gwirionedd. Ac rydym ni'n gweld hynny fwyfwy ers y cynnydd yn yr isafswm cyflog cenedlaethol, ac yna'r cynnydd mewn cyfraniadau Yswiriant Gwladol hefyd. ”

Darparwr, Lloegr

Awgrymodd dadansoddiad blaenorol gan D&G fod y cymhellion hyn, yn enwedig yn Lloegr, yn dilyn penderfyniadau cyflogwyr fwyfwy yn hytrach na dylanwadu arnynt.⁴⁴ Mae rhyddhad Treth Gorfforaeth yn berthnasol i bob hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, ac felly mae'r rhan fwyaf o'r budd yn deillio o wariant ar weithwyr sydd eisoes â lefelau uchel o sgiliau (sy'n fwy tebygol o gael hyfforddiant ac y mae eu hyfforddiant yn debygol o gostio mwy). Yn Lloegr, roedd system yr Ardoll Twf a Sgiliau, tan yn ddiweddar o leiaf, yn dilyn dewisiadau cyflogwyr i raddau helaeth, gan arwain at gynnydd mawr mewn hyfforddiant drud ar lefel uwch ar gyfer uwch weithwyr presennol dros 25 mlwydd oed. Mae hyn yn golygu bod perygl y bydd rhyddhad treth ac ardollau'n atgyfnerthu patrymau hyfforddi presennol yn hytrach na chynyddu ac ehangu hyfforddiant.

⁴⁰ Gwerthusiad o ryddhad Cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr ar gyfer gweithwyr o dan 21 mlwydd oed a phrentisiaid o dan 25 mlwydd oed. Kantar, 2023.

⁴¹ Dysgu yn y gwaith: buddsoddiad cyflogwr mewn sgiliau, D&G, 2021.

⁴² Adroddiad a chyfrifon blyneddol 2024-25. CITB, 2025.

⁴³ Gwerthuso rhyddhad cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwr ar gyfer cyflogion dan 21 mlwydd oed a phrentisiaid o dan 25 mlwydd oed, CThEF, 2023.

⁴⁴ Codi'r bar: cynyddu buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau, D&G, 2022

Darpariaeth sy'n cael ei ariannu gan y cyhoedd

Yn Lloegr, prif ffocws polisi cyhoeddus ar hyfforddiant i gyflogwyr yw'r Ardoll Twf a Sgiliau. Gall cyflogwyr sy'n talu'r ardoll ddefnyddio eu cyllid o'r ardoll, drwy eu cyfrifon digidol, ar gyfer prentisiaethau a hyfforddiant cymeradwy. Mae'r Llywodraeth yn talu 95% o ffioedd hyfforddi cyflogwyr nad ydynt yn talu'r ardoll, neu 100% ar gyfer prentisiaid o dan 25 mlwydd oed. Mae prentisiaethau'n cael eu cynllunio gan grwpiau o gyflogwyr gyda chyfraniad a goruchwyliaeth gan y llywodraeth, ac mae'r Llywodraeth yn cymeradwyo rhestr o ddarparwyr hyfforddiant a all (ynghyd â rhai cyflogwyr mawr) ddarparu prentisiaethau. Gall cyflogwyr ddod o hyd i brentisiaeth a darparwr hyfforddiant drwy wefan, ar lafar gwlad, neu drwy gysylltu â choleg neu ddarparwr hyfforddiant, neu drwy i goleg neu ddarparwr hyfforddiant gysylltu â nhw. Mae gwybodaeth am ansawdd i'w gael trwy arolygiadau Ofsted o ansawdd hyfforddiant ac adolygiadau defnyddwyr ar-lein.

Mae tri phrif bryder am y system brentisiaethau yn Lloegr:⁴⁵

- **Ansawdd.** O dan y system a gyflwynwyd yn 2017, cynyddodd hyd cyfartalog prentisiaethau a nifer yr oriau dysgu (er bod y cynnod gofynnol o flwyddyn ar gyfer prentisiaethau yn parhau'n llawer byrrach nag mewn gwledydd fel yr Almaen a'r Swistir, ac mae bellach wedi'i leihau i wyth mis). Mae'r Llywodraeth hon wedi lleihau neu ddileu'r gofynion i gyrraedd safon sylfaenol o ran llythrennedd a rhifedd, sy'n gyffredin mewn llawer o wledydd eraill.
- **Llai o ffocws ar bobl ifanc.** Yn sgil cyflwyno prentisiaethau uwch a rhoi mwy o ryddid i ddewis, ailadroddodd cyflogwyr eu patrwm hirsefydlog o ganolbwyntio hyfforddiant yn fwy ar weithwyr presennol hŷn sydd eisoes â chymwysterau lefel uchel. Gostyngodd prentisiaethau ieuencid 35% ar ôl 2017.
- **Nifer a mynediad.** Gostyngodd nifer y prentisiaethau o 25% rhwng 2017 a 2025, ac roedd prentisiaethau ieuencid, a ostyngodd ymhellach, eisoes yn llawer is nag mewn gwledydd eraill. Mae mynediad at brentisiaethau uwch yn ôl incwm teuluol yr un mor anghyfartal â mathau eraill o addysg uwch.⁴⁶

Mae Llywodraeth y DU bellach yn mabwysiadu dull mwy gweithredol yn Lloegr, gan ddileu cyllid ar gyfer rhai prentisiaethau uwch i bobl dros 21 mlwydd oed, cyflwyno cymhellion i gyflogwyr sy'n cyflogi prentisiaid ifanc, a datgan ei bod am weld mwy o brentisiaethau yn sectorau ei Strategaeth Ddiwydiannol. Mae hefyd wedi cyflwyno unedau prentisiaeth a chysiau byr (sy'n para o ychydig ddyddiau i ychydig fisoedd), er bod y rhain yn gyfyngedig o ran nifer a chwmpas.

Mae gwledydd eraill y DU yn cael cyllid yn seiliedig ar gyfran o'r gyllideb brentisiaethau yn Lloegr, ac yn dewis faint i'w ddyrannu i brentisiaethau. Gan nad yw cyllidebau'n gysylltiedig â chyfraniadau cyflogwyr, roedd rhai o'r cyflogwyr y buom yn siarad â nhw yn ystyried yr ardoll yn dreth.

Yn yr Alban, rheolir cyllid prentisiaethau gwerth £198 miliwn yn bennaf drwy Gyngor Cyllido'r Alban (SFC) (a fydd â'r cyfrifoldeb llwyr o fis Ebrill 2017) a Skills Development Scotland, gan gwmpasu Prentisiaethau Modern (MAs), Prentisiaethau Sylfaen (FAs) a Phrentisiaethau Graddedigion (GAs). Mae SFC yn dyrannu cyllid i ddarparwyr addysg bellach ac addysg uwch ar sail asesiad o'r galw lleol a sectoraidd. Mae dyraniadau ar gyfer Prentisiaethau Modern yn canolbwyntio ar sectorau blaenoriaeth Llywodraeth yr Alban, ac maen nhw hefyd yn seiliedig ar ymgynghori â chyflogwyr drwy ddatganiadau o'r galw gan gyrff Sgiliau Sector, Grwpiau Arwain Diwydiant, Cynlluniau Buddsoddi mewn Sgiliau ac Asesiadau Sgiliau Rhanbarthol. Yng Ngogledd Iwerddon, ehangwyd cymhwysedd drwy gyflwyno prentisiaethau i bobl o bob oed yn 2023. Y gyllideb yn 2025–26 oedd £48 miliwn. Mae prentisiaethau lefel uwch wedi cynyddu, gan gynnwys mewn sectorau megis meddalwedd.

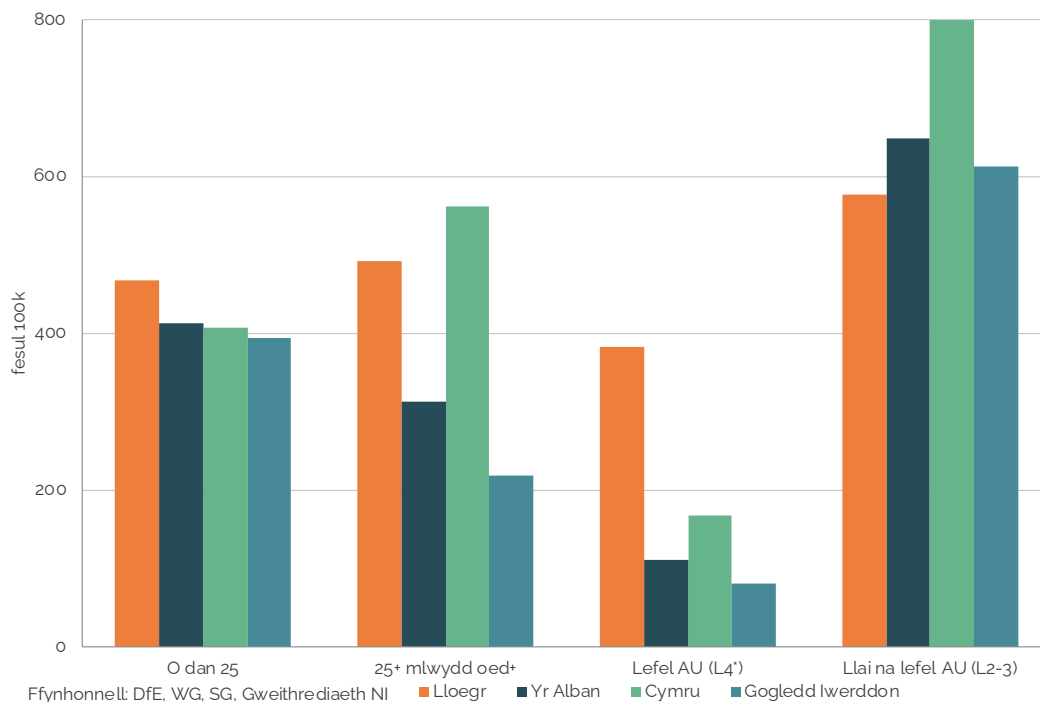
Yng Nghymru, mae prentisiaethau'n cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru drwy Medr, y corff sy'n gyfrifol am ariannu a rheoleiddio addysg drydyddol. Yn 2026–27, mae £150 miliwn wedi'i ddyrannu ar gyfer prentisiaethau (sydd fwy neu lai wedi aros yr un fath mewn termau real ers 2024–25), ac mae Medr yn ymgynghori ar raglen newydd.⁴⁷ Mae'r twf mewn prentisiaethau uwch ac mewn prentisiaethau ar gyfer pobl 25 mlwydd oed a hŷn yn nodwedd ledled y DU, ond yn enwedig yng Nghymru a Lloegr.

⁴⁵ Hyblygrwydd a chysondeb: Ardoll Sgiliau newydd ar gyfer twf a chyfle, D&G, 2024.

⁴⁶ Datblygiad diweddar prentisiaethau, CVER a Sutton Trust, 2022.

⁴⁷ Effaith toriadau i gyllid prentisiaethau yng Nghymru, Colegau Cymru a NTFW, 2024.

Ffigur 25: Prentisiaethau a ddechreuwyd fesul 100,000 o'r boblogaeth



Yn ogystal â hyn, mae cyflogwyr yn ymwneud â darpariaeth arall sy'n cael ei ariannu'n gyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys cyrsiau byr ar gyfer uwchsgilio ac ailhyfforddi (e.e. Skills Bootcamps yn Lloegr, y bwriedir iddynt gael eu cynllunio gyda chyflogwyr ac sy'n gwarantu cyfweiliad am swydd i'r rhai sy'n eu cwblhau; SKILL UP yng Ngogledd Iwerddon, sy'n darparu cyrsiau byr a thystysgrifau ôl-raddedig rhad ac am ddim drwy golegau addysg bellach a phrifysgolion; y Rhaglen Sgiliau Hyblyg yng Nghymru); hyfforddiant cyn cyflogaeth sy'n gysylltiedig â lleoliadau gwaith a/neu swyddi (e.e. academiâu gwaith sector yn Lloegr, Cymru a'r Alban, ac Academiâu Assured Skills yng Ngogledd Iwerddon); a rhaglenni addysg eraill (megis profiad gwaith ac ati). Mae llawer ohonynt yn canolbwyntio mwy ar brofiad o'r byd gwaith neu recriwtio, yn hytrach na hyfforddi gweithwyr presennol.

Pan oedd cyflogwyr yn ymwybodol o hyfforddiant wedi'i ariannu yn gyhoeddus ond heb fod yn ei ddefnyddio, fe wnaethant ddweud wrthym fod hyn yn tueddu i fod oherwydd y canfyddiad na fyddai'r cynnwys o bosibl yn gyfredol nac yn berthnasol mewn sector arbenigol neu sy'n newid yn gyflym (megis technoleg lân neu ddigidol); diffyg eglurder ynghylch y cymhellion ariannol i gymryd rhan yng nghynlluniau'r llywodraeth; a phryderon ynghylch y fiwrocratiaeth weinyddol sy'n gysylltiedig â phrentisiaethau.

Dywedodd rhai cyflogwyr eu bod nhw am gael mwy o hyblygrwydd o ran sut y gallant wario cyllid yr ardoll, ac yn ôl yr hyn a adroddwyd, mae rhai wedi gohirio penderfyniadau ynghylch hyfforddiant wrth iddynt aros am y diwygiadau a ragwelir.

“ Rydym ni wedi bod yn clywed ers 18 mis y gallai fod opsiwn i'w ddefnyddio i'w Ardoll Twf a Sgiliau ar gyfer cyrsiau byr yn hytrach na phrentisiaeth. Mae llawer o gyflogwyr yn dal eu gafeal ar yr arian hwnnw, gan aros am y cyrsiau byr hyn. ”

Darparwr, Lloegr

Dywedodd llawer o gyflogwyr yr hoffent weld mwy o gymhellion ar gyfer darparu hyfforddiant er mwyn annog mwy o ymgysylltu â rhaglenni sgiliau sy'n cael eu hariannu'n gyhoeddus a mwy o ddefnydd ohonynt.

“ Ar ddiwedd y dydd, cymhellion ariannol sy'n bwysig. Dydw i ddim yn meddwl y byddai'n newid y math na'r lefel yn sylweddol i fy nghwmni i, oherwydd cwmni o 50 o bobl ydym ni – dydy hi ddim fel petai pobl allan yn hyfforddi bob dydd. Ond dydyn ni ddim yn ceisio rhwystro pobl rhag gwneud hynny nac yn chwilio am esgusodion fel mae rhai cwmnïau'n ei wneud." Ond, heb os, bydd cynnig unrhyw gymhellion ar gyfer hyfforddi ac uwchsgilio o fudd i gyflogwyr a gweithwyr. ”

Cyflogwr, Lloegr, sector ariannol

Dywedodd cyflogwr yng Nghymru ei fod yn meithrin cysylltiadau â darparwyr addysg lleol er mwyn sefydlu cyfleoedd hyfforddi i bobl leol a helpu i sicrhau llif o weithwyr i'r dyfodol.

“ Rydym ni'n ceisio meithrin cysylltiadau â'r colegau, ysgolion a cholegau addysg bellach lleol. Fel ein bod ni'n gallu dweud wrthyn nhw beth rydym ni'n ei wneud, ac yna gobeithio y bydd pobl leol yn meddwl, 'lawn, efallai yr af i ffwrdd i gael hyfforddiant neu rywbeth, ac yna dod yn ôl'. Felly rydym ni'n ceisio atal y golled honno o ran sgiliau neu dalent. ”

Cyflogwr, Cymru, sector peirianeg

Dywedodd cyflogwyr a oedd wedi ymgysylltu â rhaglenni sy'n cael eu hariannu'n gyhoeddus y gallai hyn arwain at berthynas gydweithredol â darparwyr dysgu a all wella maint ac effaith hyfforddiant. Er enghraifft, disgrifiodd darparwr yn Lloegr sut y gall rheolwyr perthynas cyflogwyr arwain at ystod ehangach o anghenion dysgu yn cael eu nodi.

“ Ar ôl iddyn nhw feithrin y berthynas honno... byddent wedyn yn dweud, a gaf ddod â chydweithiwr y tro nesaf, a chael sgwrs. Mae gennym ni reolwyr llwyddiant cleientiaid sy'n rheoli'r berthynas â'r cleientiaid. Yna y tameidiau bach hynny o wybodaeth sy'n ein harwain ni i ddod ag ymgynghorwyr i mewn i gael sgwrs ac i drafod anghenion dysgu y tu hwnt i'r ddarpariaeth a ariennir gan y llywodraeth. ”

Darparwr, Lloegr

Gofynion, rheoleiddio a thrwyddedau i ymarfer

Gall llywodraethau hefyd ddylanwadu ar anghenion sgiliau ac ymddygiadau hyfforddi cyflogwyr trwy osod gofynion neu reoliadau. Er enghraifft, mae angen trwyddedau i ymarfer ar gyfer rhai galwedigaethau. Mae angen i feddygon a gweithwyr meddygol proffesiynol eraill feddu ar gymwysterau meddygol er mwyn ymarfer meddygaeth. Rhaid i beirianwyr nwy fod wedi cofrestru â'r Gofrestr Diogelwch Nwy, gan ddangos eu cymhwysedd drwy gymwysterau neu brofiad addas.

Mae llawer o'r trwyddedau hyn i ymarfer yn deillio o bryderon ynghylch diogelwch y cyhoedd, felly maent hwythau, i bob pwrpas, yn alw deilliadol. Gellid ymestyn trwyddedau i ymarfer i fwy o sectorau a galwedigaethau a gallai hyn arwain at lefelau hyfforddiant a chymwysterau uwch. Fodd bynnag, gallant gyfyngu ar arloesedd a chreu rhwystr rhag cael mynediad at swyddi, gan gyfyngu ar gyfleoedd gyrfa pobl a chodi prisiau. Felly, dylid bod yn ofalus wrth ystyried unrhyw gynigion o'r fath a chynnal asesiad llawn o'u heffeithiau.

Mae llywodraethau a rhai sectorau hefyd yn gosod gofynion, tebyg mewn rhai achosion i drwyddedau i ymarfer. Er enghraifft, i weithio ar safle adeiladu mae'n rhaid i chi gael cerdyn Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS), sy'n anelu at ddangos sgiliau, hyfforddiant ac ymwybyddiaeth o ddiogelwch priodol ar gyfer eu rôl (mae gwahanol lefelau o ofynion ar gyfer gwahanol rolau). Wedi'i gyflwyno i ddechrau ym 1995, dros amser mae wedi dod yn safon dderbyniol a gofynnol ar draws safleoedd. Daw ei angen a'i werth o'r ffaith bod adeiladu yn cael ei nodweddu gan nifer fawr o gwmnïau bach a gweithwyr hunangyflogedig, llawer ohonynt yn gweithio ar draws sawl safle am gyfnodau byr o amser.

Yn ogystal, mae tuedd gynyddol i ymgorffori gofynion neu ysgogiadau sy'n ymwneud â sgiliau a hyfforddiant mewn meysydd polisi eraill. Yn y system fewnfudo, mae hyn wedi cynnwys cynyddu'r Tâl Sgiliau Mewnfudo (sydd, i bob pwrpas, yn cynyddu cost cyflogi ymfudwr), cyfyngu ar gymhwysedd am fisa (drwy ystyried pa rolau sydd ar y rhestr galwedigaethau lle ceir prinder a chodi'r isafswm cyflog sy'n ofynnol i fod yn gymwys am fisa), a chynllunio gofyniad i sectorau sy'n recriwtio llawer o weithwyr o dramor lunio strategaethau gweithlu er mwyn lleihau'r ddibyniaeth hon.⁴⁸ Yn ogystal, mae tuedd gynyddol i ymgorffori gofynion neu ysgogiadau sy'n ymwneud â sgiliau a hyfforddiant mewn meysydd polisi eraill. Yn y system fewnfudo, mae hyn wedi cynnwys cynyddu'r Tâl Sgiliau Mewnfudo (sydd, i bob pwrpas, yn cynyddu cost cyflogi ymfudwr), cyfyngu ar gymhwysedd am fisa (drwy ystyried pa rolau sydd ar y rhestr galwedigaethau lle ceir prinder a chodi'r isafswm cyflog sy'n ofynnol i fod yn gymwys am fisa), a chynllunio gofyniad i sectorau sy'n recriwtio llawer o weithwyr o dramor lunio strategaethau gweithlu er mwyn lleihau'r ddibyniaeth hon.⁴⁹

Mewn rhai sectorau, gall newidiadau polisi sbarduno hyfforddiant. Er enghraifft, dywedodd cyflogwyr yn y sector ynni wrthym ni fod angen cynyddol i uwchsgilio staff mewn technoleg 'gwyrdd' oherwydd targedau Sero Net. Dywedodd rhai cyflogwyr mewn sectorau eraill eu bod yn cynnig hyfforddiant byr i gyflawni 'llif gwaith gwyrddach'; rhan o'u monitro Sero Net, neu fel y gallant gyflawni unrhyw ymrwymadau cydymffurfio neu achrediaid sydd eu hangen. Dywedodd rhai cyflogwyr a gyfnewidwyd fod ymwybyddiaeth o nodau amgylcheddol a'u pwysigrwydd i staff a chleientiaid wedi dechrau llunio hyfforddiant arweinyddiaeth a rheoli prosiectau.

⁴⁸ Adfer rheolaeth dros y system fewnfudo, Llywodraeth y DU, 2025.

⁴⁹ Strategaeth ddiwydiannol fodern y DU, Llywodraeth y DU, 2025.

Caffael cyhoeddus, arweinyddiaeth a gallu i ddod â rhanddeiliaid ynghyd

Mae llawer o gyrff cyhoeddus yn cynnwys **gofynion mewn prosesau caffael**, megis cyflogi gweithwyr a phrentisiaid lleol mewn prosiectau seilwaith mawr fel Gemau Olympaidd 2012 a Crossrail.⁵⁰ Gellir ymgorffori gofynion mewn prosesau caffael llai ac mewn prosesau caffael parhaus hefyd drwy gymalau gwerth cymdeithasol, gyda'r Llywodraeth wedi ymgynghori ar ffurfioli'r disgwyliad y bydd hyn yn cyfrif am o leiaf 10% o'r sgôr ar gyfer pob tendr gwerth dros £5 miliwn, o fewn y £385 biliwn sy'n cael ei wario drwy gaffael bob blwyddyn.⁵¹ Fodd bynnag, mae angen sicrhau cydbwysedd rhwng hyn a gofynion eraill (megis cynaliadwyedd), yn ogystal â chanolbwyntio ar werth am arian. Gall caffael cyhoeddus gyfrannu, ond ni all fod yr unig ffordd o roi polisi cymdeithasol ar waith.

Mae'r **sector cyhoeddus yn gyflogwr mawr** yn y DU, gan gyfrif am tua un o bob pum swydd. Ond, fel y dangosodd penodau blaenorol, mae'n debyg i weddill yr economi gan fod hyfforddiant yn eang, ond yn fyr ar y cyfan. O dan y llywodraeth flaenorol, roedd gan gyflogwyr yn y sector cyhoeddus gyda mwy na 250 o weithwyr yn Lloegr darged i sicrhau bod 2.3% o'u gweithwyr yn brentisiaid, ond ni chyrrhaeddwyd y targed hwn mewn llawer o achosion ac fe'i diddymwyd yn ddiweddarach.⁵²

Fe wnaeth cyflogwr yng Nghymru ganfod bod cyllid Llywodraeth Cymru a'r cymorth cysylltiedig gan Arbenigwr Arloesi'r Llywodraeth wedi bod yn sbardun i feithrin perthnasoedd â darparwyr hyfforddiant. Fe wnaeth yr arbenigwr eu rhoi mewn cysylltiad â darparwyr, gan arwain at gefnogi staff i ddilyn cymwysterau. Mae'r perthnasoedd hyn wedi dod yn fwy cydfuddiannol dros amser, gyda'r cyflogwr yn rhannu ei arbenigedd a'i wybodaeth am gymwysterau a'r anghenion o ran sgiliau yn ei sector, lle bo hynny'n briodol.

“ Os bydd sefydliad dysgu'n cysylltu â ni... weithiau efallai y byddan nhw eisiau ein cyngor ni neu rywfaint o'r arbenigedd sydd gennym ni, ac mae hynny'n helpu. Felly rydyn ni'n meddwl bod y berthynas yn gweithio'r ddwy ffordd. ”

Cyflogwyr, Cymru, sector peirianeg

Mae llywodraethau, gan gynnwys Awdurdodau Strategol Maerol yn Lloegr, hefyd wedi ceisio defnyddio eu **gallu i ddod â rhanddeiliaid ynghyd** i ddylanwadu ar ymddygiad cyflogwyr. Mae hyn yn cynnwys siarteri ansawdd gwaith, sy'n pennu safonau y credir eu bod yn nodweddu gwaith da neu deg, megis talu cyflog byw, llais ac ymgysylltiad yn y gweithle, a gweithio hyblyg.⁵³ Nod y safonau hyn yw defnyddio gallu llywodraethau i ddylanwadu, darparu marc ansawdd y mae cyflogwyr yn ei werthfawrogi, a helpu i ddangos bod gofynion caffael cyhoeddus yn cael eu bodloni. Fodd bynnag, nid yw'n glir p'un a yw ymddygiad cyflogwyr wedi newid o ganlyniad i hyn, ynteu ai cyflogwyr a oedd eisoes yn bodloni'r gofynion sy'n cofrestru.

Yn yr Alban, mae Confensiwn Fair Work annibynnol, a sefydlwyd yn 2015, yn darparu cyngor i Lywodraeth yr Alban ac yn eirioli dros waith teg. Ymhlith ei bileri mae ffocws ar hyrwyddo 'cyflawniad' yn y gwaith, gan annog cyflogwyr i "fuddsoddi mewn hyfforddiant, dysgu a datblygu sgiliau ar gyfer swyddi presennol ac yn y dyfodol".⁵⁴

Gall gweithwyr hefyd fod yn ffynhonnell o alw am sgiliau, ac mae eu hymgysylltiad yn dylanwadu ar lwyddiant hyfforddiant a'r defnydd o sgiliau newydd, gan gynnwys drwy undebau llafur. Gall mentrau sy'n cael eu hariannu gan y llywodraeth, megis unionlearn, gyfrannu at hyn, ac mae mentrau megis siarteri a Buddsoddwyr mewn Pobl yn helpu i amlygu rôl llais gweithwyr.

⁵⁰ Gweler, er enghraifft, **Gwireddu targedau sgiliau a chyflogaeth cytundebol**, Crossrail, 2018.

⁵¹ **Caffael cyhoeddus: tyfu diwydiant, swyddi a sgiliau Prydain**, Llywodraeth y DU, 2026.

⁵² **Bodloni targed prentisiaethau'r sector cyhoeddus 2021–22**, Yr Adran Addysg, 2021.

⁵³ Gweler, er enghraifft, **Siarter Cyflogaeth Dda Manceinion Fwyaf**, GMCA, 2026.

⁵⁴ **Y Confensiwn Gwaith Teg**, 2026

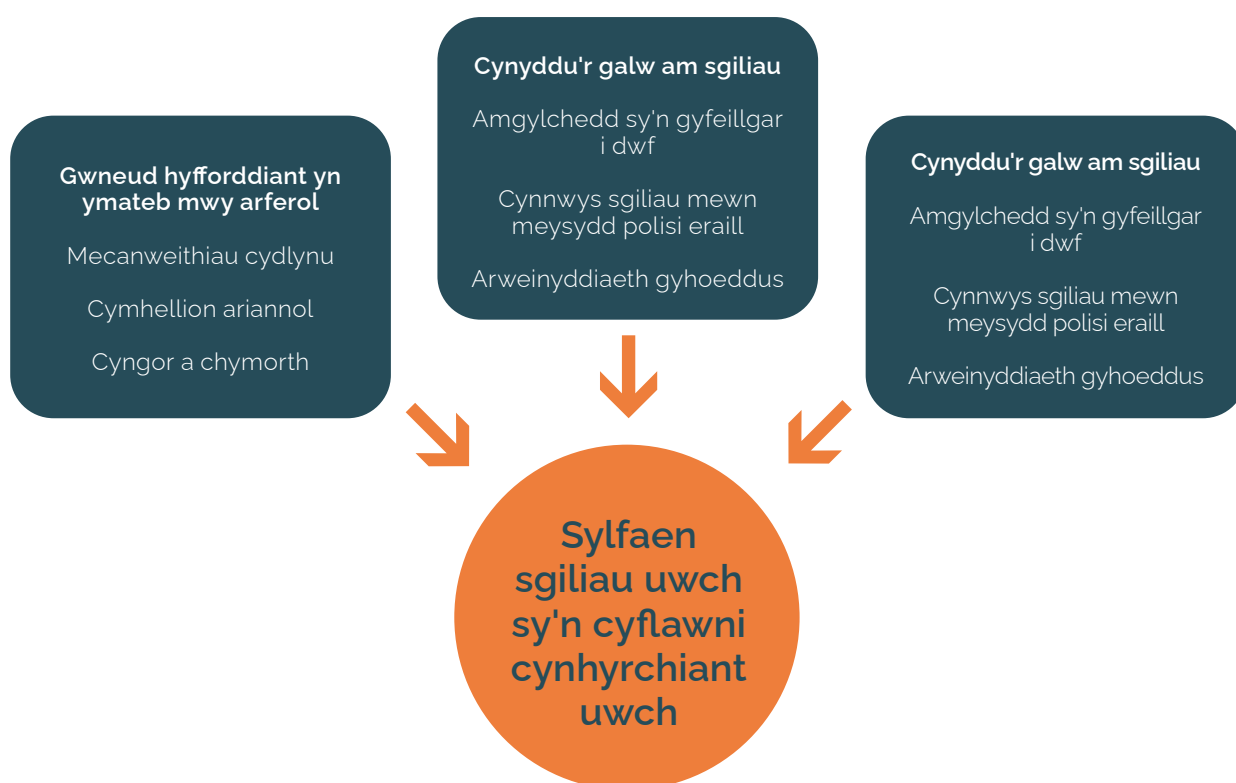
Gwneud newid

Mae angen i ni gynyddu'r galw am sgiliau trwy amgylchedd economaidd sy'n gyfeillgar i dwf ac arweinyddiaeth y sector cyhoeddus fel cyflogwr, comisiynydd a chynullydd. Er mwyn gwneud hyfforddiant yn ymateb amlach i'r galw am sgiliau, mae angen i ni greu ffyrdd newydd, gan gynnwys ardollau, i sectorau weithio gyda'i gilydd lle mae angen gweithredu ar y cyd. Rydym ni hefyd angen y cymhellion a'r gefnogaeth gywir i gwmnïau unigol, sy'n gysylltiedig â chymorth busnes i wneud y gorau o sgiliau. Mae angen cyllid cyhoeddus tymor hwy sy'n canolbwyntio ar angen ac ysgogi buddsoddiad preifat i alluogi hyn i gyd.

Mae galw cyflogwr am sgiliau yn ymateb cymhleth i'r amgylchedd allanol, eu strategaeth fusnes a'u gallu mewnol. Mae p'un a yw hyfforddiant yn ymateb i'r galw hwn am sgiliau, yn ei dro, yn dibynnu ar eu hasesiad o gostau, manteision a risgiau cymharol y gwahanol opsiynau ar gyfer diwallu'r galw. Mae dylanwadu ar hyn yn gofyn am fwy na mân newid i bolisi sgiliau. Mae'r bennod hon yn cyflwyno

argymhellion i gynyddu'r galw am sgiliau, gwneud hyfforddiant yn ymateb mwy arferol i'r galw hwn, a sicrhau bod darpariaeth sgiliau yn diwallu anghenion cyflogwyr. Mae'r argymhellion yn berthnasol ledled y DU a dylai'r gweinyddiaethau datganoledig ystyried sut maen nhw'n berthnasol yn eu cyd-destun nhw, gyda busnesau a grwpiau busnes hefyd yn gyfrifol am sicrhau cynnydd.

Ffigur 26: Cynyddu'r galw am sgiliau a hyfforddiant gan gyflogwyr



Cynyddu'r galw am sgiliau

Mae economi sy'n tyfu, polisi sefydlog, a chysylltiadau masnachu sydd mor agored a sefydlog â phosibl yn rhagofynion ar gyfer cynyddu'r galw am sgiliau, gan fod y galw am sgiliau yn cael ei sbarduno gan strategaethau busnes ac yn deillio ohonynt. Dylai llywodraethau ledled y DU anelu at greu **amgylchedd sy'n gyfeillgar i dwf** gyda chysylltiadau masnachu agored a sefydlog, cymorth ar gyfer arloesi a buddsoddi, gwasanaethau cyhoeddus a seilwaith effeithiol, a threthi mor isel â phosibl ac sy'n cefnogi twf a buddsoddiad. Mae hyn yn haws dweud na gwneud a thu hwnt i gwmpas yr adroddiad hwn. Fodd bynnag, mae buddsoddiad mewn sgiliau is yn achos ac yn ganlyniad i dwf a sefydlogrwydd isel.

Yn ogystal, dylai llywodraethau **ystyried y galw am sgiliau mewn meysydd polisi eraill, fel trafnidiaeth, ynni, tai, ymfudo, a gwasanaethau cyhoeddus**. Er enghraifft, lle mae llywodraethau'n buddsoddi mewn sector trwy strategaeth ddiwydiannol, neu mewn rhanbarth trwy fargen twf, dylent ofyn i gwmnïau sy'n elwa wneud ymrwymadau hyfforddi. Dylai'r ymrwymadau hyfforddi hyn fod yn rhai pendant, a dylai eu cyflawni fod yn gysylltiedig â rhoi mwy o reolaeth i sectorau neu ranbarthau dros fuddsoddiad cyhoeddus mewn sgiliau.

Argymhelliad 1: Dylai llywodraethau sicrhau amgylchedd sy'n gyfeillgar i dwf i gynyddu'r galw am sgiliau, a chysylltu ymrwymadau i sgiliau a hyfforddiant mewn meysydd eraill fel buddsoddiad cyfalaf a strategaeth ddiwydiannol â mwy o fuddsoddiad cyhoeddus.

Arweinyddiaeth gyhoeddus: y sector cyhoeddus fel cyflogwr, comisiynydd a chynullydd

Mae'r sector cyhoeddus yn cyfrif am oddeutu un o bob pump o swyddi, a mwy mewn sectorau fel iechyd ac addysg. Mae ganddo **rôl fel cyflogwr ac fel esiampyl i eraill**. Dylai llywodraethau a chyflogwyr yn y sector cyhoeddus sicrhau bod cynlluniau hyfforddiant yn cael eu hymgorffori mewn cynlluniau gweithlu, darparu a diwygio gwasanaethau cyhoeddus. Mae achos cryf hefyd dros ei gwneud yn ofynnol iddynt adrodd yn flynyddol ar nifer y gweithwyr sy'n brentisiaid neu sydd wedi ennill cymwysterau achrededig. Byddai hyn yn caniatáu i bawb gymharu rhwng cyflogwyr tebyg a gofyn cwestiynau am unrhyw newidiadau neu wahaniaethau.

Defnyddir gofynion gwerth cymdeithasol yn helaeth yn y £385 biliwn mae'r sector cyhoeddus yn ei wario drwy gaffael bob blwyddyn. Fodd bynnag, mae'r defnydd ohonynt yn anghyson ac amrywiol, ac nid ydynt bob amser yn cael eu deall yn dda. Unwaith eto, gall tryloywder helpu, gan gynnwys trwy adrodd yn rheolaidd ar gyflawni'r ymrwymadau a wnaed. Mae adrodd yn dod ar gost, ond mae'r rhain yn ymrwymadau sydd eisoes wedi'u gwneud ac felly dylai fod yn wybodaeth sydd eisoes yn cael ei chasglu i raddau helaeth.

Dylai awdurdodau cyhoeddus weithio gyda'i gilydd, wedi'u cydlynu gan lywodraethau a chyrrff cenedlaethol lle bo angen, i ddatblygu a rhannu arfer gorau mewn gwerth cymdeithasol. Mae tryloywder ac arferion gorau o leiaf yr un mor bwysig â phennu'r gyfran o sgôr proses gaffael a ddyrennir i werth cymdeithasol, fel yr ymgynghorodd Llywodraeth y DU arno'n ddiweddar.

Yn olaf, mae gan lywodraethau, gan gynnwys Awdurdodau Strategol Maerol yn Lloegr, rôl hefyd o ran **dod â chyflogwyr ynghyd**. Dylent adeiladu canllawiau a meincnodau ynghylch hyfforddiant a phrentisiaethau yn eu siartiau, a chefnogi cwmnïau mwy i adeiladu gofynion math o werth cymdeithasol (lle bo'n briodol ac yn ariannol hyfyw) yn eu cadwyni cyflenwi.

Argymhelliad 2: Dylai cyflogwyr sector cyhoeddus adrodd yn rheolaidd ar nifer eu gweithwyr sy'n brentisiaid neu sy'n ennill cymwysterau achrededig, ac ar y ffordd mae gwerth cymdeithasol yn cael ei gyflawni drwy eu gweithgarwch caffael. Dylent gydweithio i ddatblygu a lledaenu arfer gorau, gan gynnwys i gyflogwyr lleol.

Gwneud hyfforddiant yn ymateb mwy arferol i'r galw am sgiliau

Fel y nodwyd mewn penodau blaenorol, mae gan gyflogwyr amrywiaeth o ymatebion posibl i'r galw am sgiliau, gan gynnwys recriwtio, contractio gwaith allan ac awtomeiddio, yn ogystal â hyfforddi staff presennol. Wrth benderfynu pa opsiwn i'w ddefnyddio, byddant yn pwysu a mesur eu hasesiad o gostau, manteision a risgiau cymharol pob un. Bydd canlyniad yr asesiad hwn yn amrywio yn ôl y math o sgil (trosglwyddadwy neu benodol i'r cwmni), capasiti a gallu'r cwmni, a'r ffactorau sy'n ymwneud â'r marchnadoedd cynnyrch a llafur a drafodwyd yn y bennod flaenorol.

Felly, er mwyn sicrhau bod hyfforddiant yn ymateb i'r galw am sgiliau yn amlach, mae angen ystyried y costau, y manteision a'r risgiau hyn yn ôl sector a math o sgil, a seilio ymatebion ar strategaethau a galluoedd busnes ac ar y cyd-destun y mae'r cyflogwr yn gweithredu ynddo. Mae hynny'n gofyn am fwy o ddulliau o helpu i fynd i'r afael â methiannau cydlynu (er enghraifft, pan fo trosiant llafur uwch yn golygu bod cwmnïau unigol yn darparu llai o hyfforddiant nag a fyddai orau i'r sector cyfan), cymhellion gwell i gwmnïau unigol ddarparu hyfforddiant, a chymorth i sicrhau bod cwmnïau'n fwy hyderus eu bod yn gwneud dewisiadau hyddysg ynghylch hyfforddiant ac yn gallu asesu ei werth.

Mwy o gydweithrediad: cefnogi cydlynu a gweithredu ar y cyd

Nod yr Ardoll Twf a Sgiliau a'r ardollau sector adeiladu a pheirianeg yw helpu i fynd i'r afael â methiannau cydlynu. Rhaid i gyflogwyr dalu'r ardoll, gallant ddefnyddio taliadau i dalu am hyfforddiant, ond bydd cyllid yn cael ei ddefnyddio ar gyfer hyfforddiant mewn cwmnïau eraill os na. Fodd bynnag, dim ond nifer fach o gyflogwyr mawr sy'n talu'r Ardoll Twf a Sgiliau, ac mae trosiant llafur uchel hefyd mewn sectorau heblaw adeiladu a pheirianeg (er enghraifft, manwerthu a lletygarwch), ac felly mae perygl o danfuddsoddi mewn sgiliau.

O dan yr hen system o Fyrddau Hyfforddi Diwydiant (megis y rhai ym maes peirianeg ac adeiladu), a oedd yn cynnwys ardollau sectoraidd, roedd rhai cwmnïau'n cwyno nad oeddent yn cael yr hyfforddiant yr oeddent am ei gael. Ac o ystyried yr amgylchedd economaidd, mae'n debygol y byddai ailgyflwyno mesurau o'r fath yn amhoblogaidd ac yn cael eu hystyried yn ddim mwy na threth. Cafwyd canlyniadau cymysg o ran cyrhaeddiad ac effaith dulliau mwy gwirfoddol eraill o gydlynu ar lefel sector, megis Cyngorau Sgiliau Sector.⁵⁵

Fodd bynnag, mae angen amlwg am fecanweithiau gweithredu ar y cyd newydd mewn rhai sectorau ac ardaloedd, lle gall llywodraethau a chyflogwyr gytuno ar y paramedrau.⁵⁶ Gallai hyn gynnwys Llywodraeth y DU yn archwilio, gyda grwpiau busnes, y posibilrwydd o ostwng y trothwy ar gyfer talu'r Ardoll Twf a Sgiliau, fel bod mwy o gyflogwyr yn profi 'budd uniongyrchol' yn y system. Ond byddai perygl iddo fod yn ddull cymharol fras, cael ei ystyried yn dreth ychwanegol, a byddai angen ystyried yr effeithiau ar y gweinyddiaethau datganoledig.

⁵⁵ Cyngorau Sgiliau Sector a'r ymgysylltiad â chyflogwyr, Payne, 2008.

⁵⁶ Cyngor Ymgynghorol y Strategaeth Ddiwydiannol: Cynyddu buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau, ISAC, 2026.

Byddai dull wedi'i dargedu'n fwy penodol yn golygu bod llywodraethau'n caniatáu i sectorau, neu grwpiau o gyflogwyr mewn ardal ddaearyddol benodol, gyflwyno ardollau sgiliau lle mae mwyafrif y cyflogwyr cymwys yn cytuno. Dylent gynnig cymhellion, megis mwy o reolaeth dros gyllid cyhoeddus ar gyfer sgiliau neu ostyngiadau treth, i'r rhai sy'n bwrw ymlaen â hynny. Gallai hyn fod ar lefel sector neu leol, a gallai hefyd adeiladu ar ddulliau megis Ardaloedd Gwella Busnes (BIDs).⁵⁷ Mae'r 345 o BIDs ledled y DU yn codi £170 miliwn ac yn canolbwyntio'n bennaf ar hyrwyddo ardal leol neu welliannau esthetig ond gallent gynnwys buddsoddiad mewn sgiliau.⁵⁸

Byddai sicrhau'r cytundeb hwn yn golygu bod angen i lywodraethau lleol a chenedlaethol gyflwyno'r achos busnes dros ardoll ychwanegol i gyflogwyr a chynnig cymhellion ariannol ychwanegol digonol, megis gostyngiadau mewn ardrethi busnes neu fwy o hyblygrwydd o ran defnyddio cyllid cyhoeddus ar gyfer hyfforddiant. Gyda'i gilydd, gallai buddsoddiad cyhoeddus ysgogi buddsoddiad preifat ychwanegol.

Mae opsiynau eraill yn cynnwys ymgorffori ymrwymadau i gynyddu buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau, gan gynnwys cymhellion ariannol ar gyfer gweithredu ar y cyd, mewn cynlluniau sgiliau rhanbarthol, megis Cynlluniau Gwella Sgiliau Lleol yn Lloegr a chynlluniau sgiliau rhanbarthol yng Nghymru a'r Alban, yn ogystal â'r Strategaeth Ddiwydiannol a chynlluniau mudo, fel y nodir uchod.

Argymhelliad 3: Dylai llywodraethau ddatblygu modelau gwirfoddol i gyflogwyr gytuno ar gamau gweithredu ychwanegol ar y cyd, gan gynnwys ardollau sgiliau, a chynnwys y rhain mewn cynlluniau lleol a'r Strategaeth Ddiwydiannol, gan adeiladu ar fodel Ardaloedd Gwella Busnes. Yn enwedig yn y sectorau lle bernir bod eu hangen fwyaf, dylent ddarparu cymorth i ddatblygu'r model a chymhellion i'w fabwysiadu, gan gynnwys gostyngiadau treth a mwy o reolaeth dros gyllid cyhoeddus ar gyfer sgiliau.

Gwell cymhellion: cydbwysu costau, buddion a risgiau yn well

Mae angen i bolisi'r llywodraeth ddeall yn well asesiad cyflogwyr o gostau, manteision a risgiau gwahanol ddulliau o ddiwallu'r galw am sgiliau, a rhoi mwy o ystyriaeth iddo, gan gynnwys sut mae hyn yn amrywio yn ôl y math o sgil a'r sector.

Mae ein hymchwil yn awgrymu mai anaml mae cymhellion ariannol (megis yr Ardoll Twf a Sgiliau a rhyddhadau Yswiriant Gwladol i gyflogwyr) yn sbardun allweddol i benderfyniadau cyflogwyr ynghylch hyfforddiant. Mewn sectorau sydd â throsiant llafur uchel a/neu gostau hyfforddi uchel, mae'n annhebygol y byddant yn ddigon i droi'r fantol o blaid hyfforddi staff presennol yn hytrach na recriwtio rhywun sydd â'r sgiliau angenrheidiol. Nid yw'r cymhellion presennol bob amser wedi'u targedu'n dda chwaith, gyda'r rhan fwyaf ohonynt yn mynd tuag at gost hyfforddi gweithwyr sydd eisoes â chymwysterau lefel uchel.

Gall y cydbwysedd o gostau, buddion a risgiau i hyfforddiant hefyd amrywio yn ôl maint y cwmni. Efallai na fydd cwmnïau llai yn gallu darparu staff cyflenwi neu ddod o hyd i rywun i gymryd lle aelod o staff tra bydd yn cael hyfforddiant. Roedd hyn yn rhan o'r rhesymeg dros benderfyniad Llywodraeth flaenorol y DU i gyflwyno iawndal cyflog i fusnesau bach a chanolig a oedd yn cymryd rhan yn Train to Gain, sef hyfforddiant lefel 2 rhad ac am ddim i bobl mewn gwaith.⁵⁹ Fodd bynnag, nid oedd cynnwys a lefel yr hyfforddiant bob amser yn cyd-fynd â'r hyn yr oedd cyflogwyr am ei gael, ac nid oedd wedi'i gysylltu'n ddigonol â chynlluniau busnes; roedd yn fwy o raglen sgiliau annibynnol. Gall cymhellion helpu, ond nid ydynt yn ddigon ar eu pen eu hunain.

⁵⁷ Nodyn briffio ar Ardaloedd Gwella Busnes, Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin, 2024.

⁵⁸ Ardaloedd Gwella Busnes yn Ynysoedd Prydain: 19⁹⁹ adroddiad arolwg BID blynyddol, British BIDs, 2025.

⁵⁹ Gwerthusiad cyflogwyr Train to Gain: adroddiad ymchwil y bedwaredd don, Y Cyngor Dysgu a Sgiliau, 2009.

Yn yr Iseldiroedd, mae'r cynllun SLIM yn cynnig cymhorthdal hyfforddi o 80% i gwmnïau bach a 60% i gwmnïau canolog. Mae D&G wedi dadlau o'r blaen dros **Gredyd Treth Sgiliau**.⁶⁰ Gallai hyn gael ei fodelu ar y credyd treth Ymchwil a Datblygu, gan ganiatáu i gyflogwyr ddi-dynnu 130% o'r gwariant hyfforddiant cymwys o'u cyfrifiadau Treth Gorfforaeth, neu hawlio credyd o 13% os ydynt yn gwneud colled.⁶¹ Byddai cymwysterau achrededig (neu fodiwlau cymwysterau) hyd at lefel 5 yn gymwys, gyda chymhelliant ychwanegol ar gyfer cymwysterau llythrennedd a rhifedd. Byddai hyn yn helpu i dargedu gwariant ar feysydd sydd â'r risg fwyaf o danfuddsoddi. Gallai Credyd Treth Sgiliau fod yn niwtral o ran refeniw drwy, er enghraifft, gyfyngu ar y rhyddhad Treth Gorfforaeth presennol ar gyfer gwariant ar hyfforddiant, gyda'r nod o gefnogi'n well yr hyfforddiant sydd fwyaf gwerthfawr i bobl ac i'r economi heb gynyddu'r gost i drethdalwyr.

Argymhelliad 4: Dylai llywodraethau ystyried effaith gyffredinol yr holl gymhellion ariannol ar y budd neu gost net i gwmnïau hyfforddiant o'i gymharu â ffyrdd eraill o ateb y galw am sgiliau. Dylai Llywodraeth y DU gyflwyno Credyd Treth Sgiliau i roi mwy o gymhelliant i gwmnïau ganolbwyntio ar sgiliau hanfodol ac achrededig.

Dewisiadau gwybodus: helpu cyflogwyr i wneud penderfyniadau hyfforddi a defnyddio sgiliau

Mae angen i gyflogwyr ddeall eu dewisiadau hyfforddi, gan gynnwys sut i lywio'r system, defnyddio sgiliau newydd yn y gweithle, ac asesu effaith hyfforddiant. Mae ein hymchwil wedi dangos yn glir nad yw llawer o gyflogwyr yn hyderus wrth wneud hyn. Bydd hyn yn tueddu i leihau'r tebygolrwydd y byddant yn dewis hyfforddiant fel ymateb i'r galw am sgiliau; gallai gael ei ystyried yn ddull sy'n gymhleth, yn ansicr ac yn cynnwys risg.

Gallai 'drws ffrynt' symlach i'r system sgiliau helpu cyflogwyr, gan eu cyfeirio at yr ateb priodol ar gyfer eu busnes, yn hytrach nag at yr hyn mae'r sefydliad maen nhw'n cysylltu ag ef yn cael cyllid i'w ddarparu. Gall arweinyddiaeth leol helpu i gyflawni hyn. Gallai hyn gynnwys rhoi dyletswydd i ddarparwyr dysgu gydweithredu â strategaethau sgiliau y cytunwyd arnynt gan feiri yn Lloegr, gyda dulliau tebyg wedi'u teilwra i amgylchiadau lleol mewn gwledydd eraill y DU. Gallai arweinwyr lleol wedyn gytuno ar ddull wedi'i deilwra i'r cynnig sgiliau, hyfforddiant a recriwtio i gyflogwyr. Yng Nghanada, mae taleithiau wedi datganoli arian i deilwra i anghenion lleol, wedi'u hategu gan gytundebau canlyniadau.⁶²

Gallai **data mwy tryloyw am ganlyniadau (gan gynnwys cyflogau a swyddi)** yn ôl darparwr a chwrs, wedi'u rhoi yn eu cyd-destun lle bynnag y bo modd i adlewyrchu'r economi leol a phroffil y dysgwyr, hefyd helpu cyflogwyr i wneud dewisiadau hyddysg. Gall cyflogwyr a dysgwyr gael gafael ar wybodaeth o'r fath yn UDA drwy trainingproviderresults.gov. Mae data o'r fath eisoes yn bodoli yn y set ddata LEO yn Lloegr a chyfwerth mewn mannau eraill yn y DU, ond byddai angen gwneud gwaith i'w roi yn ei gyd-destun a'i wneud yn hawdd ei ddefnyddio. Yn ogystal â helpu i lywio dewisiadau, gallai hefyd gefnogi dysgu rhwng cymheiriaid ymhlith darparwyr ac ardaloedd.

⁶⁰ Codi'r bar: cynyddu buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau, D&G, 2022.

⁶¹ Mae **dadansoddiad** yn awgrymu bod y credyd treth Ymchwil a Datblygu yn cynyddu gwariant Ymchwil a Datblygu, ond mae heriau ynghylch diffiniadau o Ymchwil a Datblygu a chydbyso cadw'r credyd yn syml gyda sicrhau ei fod yn gwneud y mwyaf o'i effaith.

⁶² **Buddsoddi mewn sgiliau: mewnwelediadau polisi rhyngwladol ar gyfer y DU**, D&G, 2025.

Yn olaf, mae angen **cyngor o ansawdd da** ar gyflogwyr ynghylch opsiynau hyfforddi a sut i wneud y defnydd gorau o sgiliau sydd newydd eu meithrin. Gan fod y galw am sgiliau yn deillio o strategaethau busnes, dylid ymgorffori'r cyngor hwnnw mewn cyngor busnes lle bynnag y bo modd, gan gynnwys y cyngor sy'n cael ei gynnig gan y Gwasanaeth Cymorth Busnes a'r Hybiau Twf yn Lloegr, Find Business Support yn yr Alban, Busnes Cymru yng Nghymru, ac Invest Northern Ireland yng Ngogledd Iwerddon. Mae awdurdodau lleol a grwpiau busnes hefyd yn cynnig cymorth busnes a dylid eu helpu i sicrhau bod sgiliau a hyfforddiant yn rhan greiddiol o hynny. Gall mesurau fel Buddsoddwyr mewn Pobl helpu i dynnu sylw at rôl llais a grymuso gweithwyr wrth ddatblygu sgiliau. Er enghraifft, mae cynllun SLIM yr Iseldiroedd yn darparu cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant i fusnesau bach a chanolig, ond mae'n dechrau gydag archwiliad sgiliau.⁶³

Argymhelliad 5: Er mwyn cynyddu'r gallu i fuddsoddi mewn hyfforddiant a defnyddio sgiliau, dylai fod gan arweinwyr lleol y cyfrifoldebau a'r pwerau i sicrhau mynediad at y system sgiliau i gyflogwyr heb unrhyw 'ddrws anghywir', dylai hyn gael ei ategu gan gyngor ar sgiliau sydd wedi'i ymgorffori mewn cymorth busnes gan y llywodraeth a chyrff cyflogwyr, a data agored ar ganlyniadau hyfforddiant i helpu cyflogwyr i wneud dewisiadau hyddysg

Systemau sgiliau: dull cyd-gysylltiedig

Mae gan ddarpariaeth sy'n cael ei hariannu'n gyhoeddus rôl wrth ddiwallu anghenion sgiliau cyflogwyr, a dibenion eraill fel iechyd a lles, cynhwysiant cymdeithasol ac ati. Fel y nodwyd mewn penodau blaenorol, dylid ei dargedu at y meysydd lle mae'r achos cryfaf dros ymyrraeth gyhoeddus; yn enwedig lle mae methiannau yn y farchnad neu awydd ar lefel polisi i hyrwyddo cyfle cyfartal.

Dylai fframwaith, wedi'i ategu gan egwyddorion clir, nodi **cydbwysedd cyfrifoldebau**. Yn gyffredinol, dylai hyn olygu bod llywodraethau yn cymryd cyfrifoldeb arweiniol am sgiliau cyflogaeth hanfodol fel llythrennedd a rhifedd. Dylai cyflogwyr ac, lle bo hynny'n briodol, unigolion gymryd mwy o gyfrifoldeb am sgiliau uwch lle maen nhw'n debygol o gael y budd mwyaf ohonynt. Ni ddylai hyn fod yn rhaniad pendant: gall manteision ehangach i'r economi a chymdeithas gyfiawnhau rhywfaint o gymorth cyhoeddus ar gyfer sgiliau lefel uwch yn y gweithle. Efallai y bydd awdurdodau cyhoeddus hefyd am roi hwb cychwynnol i ddarpariaeth mewn sectorau penodol, yn unol â strategaethau diwydiannol. Yn ogystal, bydd cynyddu'r ddarpariaeth o sgiliau hanfodol yn gofyn am ymgysylltiad cyflogwyr a gall y sgiliau hyn hefyd arwain at fanteision o ran cynhyrchiant.

Mae'r flaenoriaeth a roddir mewn polisi i sgiliau llythrennedd a rhifedd hanfodol wedi lleihau dros y 15 mlynedd diwethaf. Mae angen i hynny newid; mae'r sgiliau hyn yn bwysig ac maen nhw hefyd yn sylfeini ar gyfer sgiliau eraill. Dylai llywodraethau lleol a chenedlaethol ganolbwyntio mwy o gyllid cyhoeddus ar hyn, gan gynnwys drwy gynnwys cyflogwyr a dysgu yn y gweithle. Er enghraifft, mae strategaeth Iwerddon, Adult Literacy for Life, yn nodi y bydd gwella llythrennedd yn Iwerddon yn gofyn am ddull sy'n cwmpasu 'y llywodraeth gyfan, y gymdeithas gyfan a'r economi gyfan', ac mae'n gofyn i gyflogwyr gydnabod pwysigrwydd hyn i waith a chynhyrchiant ac ymgysylltu â'r gwaith o lunio darpariaeth sy'n diwallu eu hanghenion.⁶⁴

Argymhelliad 6: Dylai llywodraethau nodi eu dull o sicrhau'r cydbwysedd rhwng cyfrifoldebau unigolion, cyflogwyr a'r wladwriaeth o ran sgiliau. Dylent gyflwyno ymdrechion o'r newydd i sicrhau bod pawb yn meddu ar y sgiliau hanfodol, gan gynnwys canolbwyntio cyllid cyhoeddus ar y sgiliau hynny a defnyddio dulliau wedi'u targedu i ymgysylltu â chyflogwyr.

⁶³ Buddsoddi mewn sgiliau: mewnwelediadau polisi rhyngwladol ar gyfer y DU, D&G, 2025.

⁶⁴ Llythrennedd oedolion am oes: strategaeth deng mlynedd ar gyfer llythrennedd oedolion, Yr Adran Addysg Bellach ac Uwch, Ymchwil, Arloesi a Gwyddoniaeth, 2021.

Mae llywodraethau hefyd yn pennu rhai o 'reolau'r gêm', gan gymeradwyo safonau prentisiaethau, achredu darparwyr hyfforddiant, asesu ansawdd hyfforddiant ac ati. Wrth wneud hynny, dylent bob amser roi sylw priodol i ansawdd, gan gynnwys ehangder a dyfnder y dysgu. Dylai prentisiaethau a darpariaeth arall a reoleiddir yn gyhoeddus, ac a ariennir yn gyhoeddus mewn rhai achosion, helpu i baratoi pobl ar gyfer eu gyrfaedd, nid dim ond eu swyddi presennol.

Yn y rhan fwyaf o'r gwledydd sy'n arwain y ffordd ym maes prentisiaethau, megis yr Almaen, mae sgiliau iaith a rhifedd craidd yn rhan orfodol o brentisiaethau. Yn Lloegr, mae'r gofynion hyn wedi'u gollwng, mae isafswm hyd prentisiaethau wedi'i ostwng i wyth mis (mae'r rhan fwyaf yn para sawl blwyddyn yn yr Almaen), ac mae dwywaith cymaint o safonau prentisiaethau (670). Mae perygl y bydd y dull hwn yn gostwng ansawdd ac yn golygu bod prentisiaethau'n rhy gul (gan ganolbwyntio ar swyddi presennol yn hytrach na gyrfaedd yn y dyfodol).

Yn yr un modd, mae angen sicrhau cydbwysedd mewn cymwysterau rhwng y sgiliau sydd eu hangen ar gyflogwr penodol ar hyn o bryd (sy'n aml yn arwain at hyfforddiant byrrach neu fodiwlau) a'r sgiliau y gallai fod eu hangen ar unigolyn ar gyfer gyrfa yn y dyfodol, ynghyd ag achredu'r sgiliau hynny er mwyn ei gwneud yn haws eu trosglwyddo yn y farchnad lafur (a allai olygu bod cymhwyster llawn yn fwy priodol). Rôl llywodraethau yw sicrhau cydbwysedd rhwng y tensiynau posibl hyn, gan ganolbwyntio arian cyhoeddus lle gall wneud y gwahaniaeth mwyaf o ran mynd i'r afael â methiannau'r farchnad, hyrwyddo tegwch, ac ysgogi buddsoddiad ychwanegol gan gyflogwyr mewn hyfforddiant.

Argymhelliad 7: Dylai llywodraethau ganolbwyntio ar ansawdd mewn prentisiaethau a darpariaeth arall, gan sicrhau bod pobl yn cael sylfaen dda yn y pethau sylfaenol fel Saesneg a mathemateg ac yn barod ar gyfer gyrfaedd yn y dyfodol. I wneud hynny, dylent feincnodi mesurau gan gynnwys cynnwys, hyd a lled yn erbyn goreuon y byd.

Mae ein hymchwil wedi canfod bod cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant yn gwerthfawrogi perthnasoedd cydweithredol a pharhaus, er mwyn cynnal ymgysylltiad cyflogwyr a sicrhau bod hyfforddiant mor helaeth ac effeithiol â phosibl. Mae cyllid cyhoeddus tymor hwy ar gyfer darparwyr dysgu o'r fath yn fwy tebygol o alluogi hyn na'u bod yn gorfod gwneud cais am nifer o gronfeydd cyllid tymor byr, gan greu clytwaith o ddarpariaeth. Rhaid cydbwyso hyn â manteision darparwyr a darpariaeth newydd. Dylai'r mesurau uchod, sy'n cysylltu mwy o reolaeth dros gyllid cyhoeddus â mwy o fuddsoddiad gan gyflogwyr, hefyd helpu buddsoddiad cyhoeddus i ysgogi buddsoddiad preifat ychwanegol.

Argymhelliad 8: Dylai llywodraethau symud i gyllid tymor hwy, hyd at bum mlynedd, ar gyfer darparwyr dysgu dibynadwy ac o ansawdd uchel, tra'n cynnal cyfran o'r cyllid ar gyfer darpariaeth newydd ac arloesol. Defnyddio cyllid cyhoeddus i ysgogi cyllid preifat, gan gynnwys ymrwymadau i hyn mewn cynlluniau lleol, sectorol a chenedlaethol.



sefydliaddysguagwaith.cymru/cy
enquiries@learningandwork.org.uk

Cyhoeddwyd gan Y Sefydliad Dysgu a Gwaith
Uned 1.23, St Martins House, 7 Peacock Lane, Caerlŷr, LE1 5PZ UK
Rhif cofrestru'r cwmni 2603322 | Rhif cofrestru'r elusen 1002775

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhychu, copïo na throsoglwyddo'r cyhoeddiad hwn heb ganiatâd ysgrifenedig y cyhoeddwy, ac eithrio yn unol â darpariaethau Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Phatentau 1988, nac o dan delerau unrhyw drwydded sy'n caniatáu copïo cyfyngedig a gyhoeddwyd gan yr Asiantaeth Trwyddedu Hawlfraint.