

Ymateb CITB-SgiliauAdeiladu Cymru i Ymchwiliad y Pwyllgor Menter a Busnes i Brentisiaethau yng Nghymru

Cyflwyniad

Mae CITB-SgiliauAdeiladu Cymru yn croesawu'r cyfle i gynnig tystiolaeth i'r Pwyllgor Menter a Busnes ar Brentisiaethau.

CITB-SgiliauAdeiladu yw'r corff cynrychioliadol mwyaf o gyflogwyr adeiladu yng Nghymru, yn cynrychioli tua 10,000 o gwmnïau adeiladu. Mae dros 4,000 o gwmnïau adeiladu yn chwarae rhan weithgar yn ein rhwydweithiau, gan gynnwys ein Fforymau Adeiladu Rhanbarthol yn y De Ddwyrain, y De Orllewin a'r Gogledd.

Fel Bwrdd Hyfforddiant y Diwydiant, CITB-SgiliauAdeiladu yw'r prif ddarparwydd Prentisiaid Adeiladu yng Nghymru. Buddsoddir ein harian ardoll ein hunain mewn hyfforddiant Prentisiaeth, a'n gobaiht yw y byddwn yn rhoi gwerth £4 miliwn o Grantiau Prentisiaeth yn uniongyrchol i gyflogwyr yng Nghymru eleni. Mae ein darpariaeth hyfforddiant yn cael ei chymeradwyo gan Estyn; roedd yr Asiantaeth Rheoli yn agos at y brig o blith y Darparwyr Dysgu yn y Gweithle a arolygwyd yn 2011.

Fel y Cyngor Sgiliau Sector ar gyfer Adeiladu, rydym yn cynrychioli pob rhan o'r diwydiant adeiladu yng Nghymru, o benseiri i fricwyr, a theimlwn felly ein bod mewn sefyllfa ddelfrydol i leisio barn ar Brentisiaethau yn y sector.

Rydym wedi ymgynghori'n uniongyrchol â'n haelodau a'n budd-ddeiliaid ledled Cymru wrth lunio'r ymateb hwn er mwyn adlewyrchu eu safbwyntiau, trwy ein tri Fforwm Rhanbarthol a'n Grŵp Sgiliau Adeiladu Cymru (WCSG). Mae aelodau o'r grŵp gwasanaethau proffesiynol, CSN, y Grŵp Ymgynghorol ar Gymwysterau a'r Grŵp Adeiladu Traddodiadol & Chynaliadwy oll yn cael eu cynrychioli yn ein WCSG, gan sicrhau bod barn pob rhan o'r diwydiant yn cael ei chlywed.

Ymateb

Pa mor effeithiol yw cysylltiad cyflogwyr â'r system brentisiaeth yng Nghymru? A yw hynny wedi newid oherwydd y sefyllfa economaidd bresennol? A yw cyflogwyr yn gallu dod o hyd i ddigon o bobl ifanc a chanddynt y Sgiliau a'r agweddau sydd eu hangen arnynt? A yw perthnasoedd rhwng cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant yn gweithio'n effeithiol? A yw Prentisiaethau yn dal yn gyfyngedig i rai sectorau?

Canfu adroddiad a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2011, a gomisiynwyd gan SgiliauAdeiladu ac a ariannwyd gan Beilot Cronfa Blaenoriaethau Sector Llywodraeth Cymru (SPFP), *Darparu Sgiliau ar gyfer y Sector Adeiladu yng Nghymru – Ymchwil ar gyfer Newid Trawsffurfiannol*, fod y rhan fwyaf o gyflogwyr (ychydig dros 80%) yn fodlon â'r hyfforddiant allanol a ddarperir ar hyn o bryd.

Ymhlith y cyflogwyr a ddywedodd eu bod yn wynebu rhwystrau wrth geisio manteisio ar ddarpariaeth allanol, dim ond 6% o resymau a roddwyd oherwydd diffyg darpariaeth hyfforddiant leol a 7% arall oherwydd nad oedd y ddarpariaeth hyfforddiant bresennol yn berthnasol.

Gan y bu'r diwydiant trwy gyfnod arbennig o heriol, gyda gostyngiad o 3% yn chwarter un 2012, mae'n dda nodi fod adroddiad ymchwil diweddaraf LMI y CSN (Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu) ar batrymau gweithgarwch a galw am lafur i'r dyfodol yn proffwydo twf dros y pum

mlynedd nesaf, a'r disgwyl yw y bydd y galw cyffredinol am lafur yn cynyddu 12% yn ystod y cyfnod.

Yn ystod y dirwasgiad, mae'r galw am Brentisiaethau yn y diwydiant yng Nghymru wedi bod yn fwy sefydlog na'r disgwyl. Canfu *Adroddiad Darparu Sgiliau ar gyfer y Sector Adeiladu yng Nghymru* fod dau draean o gyflogwyr naill ai wedi cadw at yr un faint o hyfforddiant maen nhw'n ei wneud neu wedi ei gynyddu yn ystod y dirwasgiad (10% o gyflogwyr). Mae tua thraean o gyflogwyr wedi lleihau lefelau hyfforddiant yn gyffredinol, a chafodd hyfforddiant swydd-benodol a thechnegol yn ogystal â Phrentisiaethau eu torri.

Er bod darparwyr a chyflogwyr yn hapus â'r ddarpariaeth bresennol, mae hynny'n seiliedig ar anghenion hyfforddiant cyflogwyr yn y gorffennol ac ar hyn o bryd ac nid yw o reidrwydd yn adlewyrchu sut fydd anghenion hyfforddiant yn newid wrth ymateb i yrwyr newid sy'n datblygu ac i'r dyfodol. Mae angen rhoi mwy o sylw i fater bylchau yn y ddarpariaeth, ac ystyried pa sgiliau y mae cyflogwyr yn teimlo fydd eu hangen arnynt yn y dyfodol yn sgîl y newidiadau sy'n digwydd ar draws y sector adeiladu. Bydd angen i hyn roi sylw i sgiliau newydd fydd eu hangen wrth ymateb i'r agenda carbon isel a datblygu technolegau newydd ar gyfer effeithlonrwydd ynni a gwell prosesau ar gyfer adeiladu mwy effeithlon.

Roedd yr adroddiad hefyd yn amlygu barn y diwydiant fod angen trefniant wedi'i deilwra'n well ac yn cael ei arwain gan y galw wrth fynd ati i ddarparu hyfforddiant. Fel Bwrdd Hyfforddiant y Diwydiant a CSS, gall CITB-SgiliauAdeiladu gynnig cryn brofiad sectoraidd a rheolaeth, gwybodaeth y gellir ei defnyddio wrth edrych ar drawsffurfio darpariaeth dysgu yng Nghymru.

Fel darparydd hyfforddiant mae gennym berthnasoedd rhagorol gyda'n cyflogwyr. Mae ein darpariaeth hyfforddiant yn cael ei chymeradwyo'n fawr gan Estyn; roedd yr Asiantaeth Rheoli yn agos at y brig o blith y Darparwyr Dysgu yn y Gweithle a arolygwyd yn 2011. Dywed cyflogwyr adeiladu wrthym ein bod yn darparu cymorth a chefnogaeth effeithiol trwy ein rôl yn Gyngor Sgiliau Sector a Bwrdd Hyfforddiant y Diwydiant. Er enghraifft, dywedodd Jones Bros: "Mae ein cynllun Prentisiaeth ar gyfer gweithwyr peiriannau yn cael ei redeg trwy SgiliauAdeiladu ac fe hoffem barhau â hynny gan ein bod yn gwerthfawrogi'r achrediad a'r gefnogaeth a gawn trwy'r sefydliad hwn."

Mae ein cyflogwyr yn bendant ei bod yn hollbwysig fod y sector adeiladu, trwy CITB-SgiliauAdeiladu, yn rheoli dysgu yn y gweithle er lles y diwydiant a Phrentisiaid. Mae CITB-SgiliauAdeiladu yn gallu cynnig y set sgiliau llawn sydd ei hangen ar y sector adeiladu, a chwaraeodd ran flaenllaw yn hyrwyddo dysgu yn y gweithle a rhoddodd gefnogaeth frwd i fentrau fel yr Wythnos Brentisiaeth Genedlaethol. Mae'n amlwg felly fod ein cyflogwyr yn gwbl gefnogol i ehangu rhaglenni Prentisiaethau, a'u bod yn troi at CITB-SgiliauAdeiladu am gymorth ac achrediad.

A yw mentrau cymdeithasol yn gwneud defnydd effeithiol o brentisiaid?

Mae cael mentrau cymdeithasol i gymryd rhan mewn cynlluniau Prentisiaeth yn waith sy'n datblygu, ond mae awydd pendant i fanteisio ar Brentisiaethau. Mae gan y cysyniad o Brentisiaeth menter gymdeithasol y potensial i gynorthwyo i ddatblygu capasiti yn y sector ac i ddarparu'r sgiliau fydd eu hangen i symud y sector ymlaen.

A yw nifer y prentisiaid a gyflogir gan awdurdodau lleol a'r sector cyhoeddus yn gyffredinol wedi mynd i fyny neu i lawr? A ddylai'r sector cyhoeddus fod yn cyflogi mwy o brentisiaid?

Mae tystiolaeth llafar gwlad yn awgrymu y bu cynnydd yn nifer y Prentisiaid yn y sector cyhoeddus, ac mae enghreifftiau o awdurdodau lleol yn datblygu rhaglenni Prentisiaeth yn rhan o'u strategaeth hyfforddiant ehangach; er enghraifft, gwaith Cyngor Sir Fflint gyda Choleg Glannau Dyfrdwy. Fodd bynnag, mae prinder tystiolaeth gadarn i ddangos a yw'r cynnydd hwn yn ychwanegol at nifer y Prentisiaid a fyddai wedi cael eu recriwtio waeth beth fyddai dylanwad ffactorau fel cymalau cymdeithasol.

Bu mwy o dueddiad tuag at Fudiadau Llafur Uniongyrchol (DLO) gan awdurdodau lleol, ac er eu bod yn darparu mwy o Brentisiaethau, nid ydynt yn darparu gwelliannau sgiliau a gyrfa.

Mae Llywodraeth Cymru yn annog cymalau Buddion Cymunedol mewn contractau sector cyhoeddus y gellir eu defnyddio i annog cyflogi hyfforddeion a phrentisiaethau. A yw hwn yn ddull effeithiol o gynyddu nifer y prentisiaid?

Mae'r diwydiant yn priodoli'r galw cyson am Brentisiaid i gyfuniad o gymalau cymdeithasol yn cael eu defnyddio'n fwy egniol o fewn proses caffael y sector cyhoeddus, a thrwy'r traddodiad cryf o fewn y sector yng Nghymru o hyfforddiant Prentisiaeth. Mae cymalau buddion cymunedol yn ffordd dda o greu nifer fawr o gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth yn rhan o broses gaffael.

Nid yw'r pwyslais presennol a roddir ar ddyfarnu contract i'r darparpwydd cost isaf yn hytrach nac ar y gwerth gorau am arian gan sefydliadau sector cyhoeddus yn rhoi ystyriaeth i wir werth ariannol buddion cymunedol fel datblygu sgiliau a thargedau lleoli Prentisiaethau, y mae ein haelodau yn credu sy'n ffordd effeithiol o gynyddu niferoedd Prentisiaethau.

Mae gan lawer o gwmnïau adeiladu yng Nghymru ymrwymiad cryf i hyfforddiant parhaus a Phrentisiaethau, ac maent eisiau gweld mwy o gydnabyddiaeth ac anogaeth i fuddsoddi yn y cymunedau y maent yn byw a gweithio ynddynt wrth werthuso tendrau. Oni bai y ceir cydnabyddiaeth gadarnhaol bydd y mathau hyn o fuddsoddiadau yn cael eu hymylu neu ni fyddant yn cael eu gwneud o gwbl.

Beth yw proffil cyfartalog prentis, er enghraifft, oed, rhyw, sector cyflogaeth? A yw'r proffil hwn yn newid, ac os felly, beth yw'r rhesymau am hynny? Mae Ffederasiwn Cenedlaethol Hyfforddiant Cymru yn dweud mai oed cyfartalog prentis yw 26. Beth yw'r rhesymau am hynny? A yw prentisiaethau yn gyffredinol yn llwyddiannus o safbwynt y prentis? A yw cyfraddau cwblhau prentisiaethau wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf? Yn ymarferol, a oes gan brentisiaid warant o swydd ar ddiwedd y brentisiaeth?

Mae CITB-SgiliauAdeiladu yn hyrwyddo gyrfaoedd mewn adeiladu i oedolion a phobl ifanc, yn fenywod a dynion, trwy nifer o fentrau gwahanol. Yn ogystal â bod yn rhan o rwydwaith Menywod mewn Adeiladu, rydym yn gweithio'n uniongyrchol ag ysgolion i hyrwyddo gyrfaoedd adeiladu trwy ddyddiau ymwybyddiaeth o adeiladu. Mae disgyblion yn cael cyfle i roi cynnig ar nifer o weithgareddau adeiladu gwahanol, o fricio, teilio a gwaith coed, ac ymlaen i ailgylchu, gan dynnu sylw at y gwahanol lwybrau gyrfaol sydd ar gael i bobl ifanc yn y diwydiant ac atgyfnerthu'r neges fod adeiladu yn ddewis gyrfaol ymarferol i fenywod yn ogystal ag i ddynion. Er gwaethaf hyn, mae'r rhan fwyaf o Brentisiaethau yn y sector yn dal i gael eu cymryd gan ddynion.

Yn gyffredinol mae profiad Prentisiaeth yn un cadarnhaol i fwyafrif mawr y Prentisiaid a'r cyflogwyr. Mae cyfraddau cwblhau wedi codi dros y blynyddoedd diwethaf, yn rhannol oherwydd natur hyblyg y darparu, ac mae Cymru'n gwneud yn arbennig o dda ar draws y DU ar gyfraddau cwblhau cymharol ar gyfer Prentisiaethau. Mae'r rhan fwyaf o Brentisiaid yn

cadw swydd ar ddiwedd y Brentisiaeth. Mae'n dod yn fwy cyffredin i raddedigion gael eu denu at lwybr Prentisiaeth, er y gall hyn greu problemau o ran sicrhau'r cyllid angenrheidiol.

A yw Gyrfa Cymru a Chanolfan Byd Gwaith yn darparu cymorth effeithiol i bobl sydd eisiau dod o hyd i brentisiaethau? A yw'r Gwasanaeth Paru Prentisiaethau, sy'n cael ei redeg gan Gyrfa Cymru, yn gweithio'n effeithiol?

Mae ein budd-ddeiliaid wedi dweud mai eu profiad nhw yw bod y Gwasanaeth Paru Prentisiaethau yn cynnig proses recriwtio hyblyg ar gyfer cyflogwyr a darpar Brentisiaid mewn ffordd effeithlon. Mae hefyd yn arf marchnata da sy'n gwella dealltwriaeth pobl o Brentisiaethau ac yn codi eu proffil. Mae'r Gwasanaeth Paru yn ddatblygiad cadarnhaol, a'r gobraith yw y bydd yn datblygu ymhellach ac yn arddangos ei effeithiolrwydd maes o law.

Pam mae pobl ifanc yn penderfynu bod yn brentisiaid? Pa ffactorau sy'n dylanwadu ar eu penderfyniad?

Mae mwy a mwy o bobl yn penderfynu dod yn Brentisiaid gan eu bod eisiau cymryd y llwybr 'ennill wrth ddysgu'. Mae hynny'n arbennig o wir oherwydd bod nifer fawr o bobl ifanc yn methu cael gwaith; mae prentisiaethau nid yn unig yn cynnig swydd â chyflog ond mae hefyd yn hwb i hunan-barch pobl ifanc. Mae prentisiaethau yn cynnig llwybr clir o fewn y sector adeiladu, ac mae nifer o bobl ifanc yn symud yn llwyddiannus o Brentisiaeth i gyflawniadau pellach.

A yw prentisiaethau yn ddewis deniadol i bobl ifanc o bob gallu neu a yw prentisiaethau'n cael eu gweld yn ddewis ail orau o gymharu ag addysg uwch? A yw agweddau'n newid, ac os felly, beth yw'r rhesymau am hynny?

Mae gwahaniaeth o hyd yn y parch a roddir i Brentisiaethau ac Addysg Uwch, ond mae agweddau'n newid oherwydd llwyddiannau rhaglenni Prentisiaeth a'r dewisiadau sydd ar gael ar gyfer Prentisiaethau Uwch. Mae'r ffioedd dysgu uwch ar gyfer Addysg Uwch mewn rhai rhannau o wledydd Prydain a'r prinder swyddi i raddedigion yn debyg o gael effaith bellach ar agweddau tuag at Brentisiaethau. Er bod Prentisiaethau ar gael i bob gallu, rhaid cynnal disgwyliadau realistig o ran yr agweddau a'r sgiliau sydd eu hangen ar ddysgwyr er mwyn llwyddo yn Brentis.

A yw prentisiaethau'n cael eu deall yn iawn gan y bobl sydd â'r dylanwad mwyaf ar ddewisiadau pobl ifanc, er enghraifft rhieni/cynhalwyr, athrawon gyrfaoedd mewn ysgolion, athrawon yn gyffredinol?

Yn draddodiadol, mae prentisiaethau yn cael eu gweld gan rai yn 'gyflawniad is', ac mae profiad ein budd-ddeiliaid ar draws Cymru yn awgrymu fod gan lawer o bobl sy'n dylanwadu ar ddewisiadau pobl ifanc agweddau hen ffasiwn a diffyg dealltwriaeth o'r rhaglenni Prentisiaeth. Mae'n bwysig iawn fod dewisiadau gyrfa yn cael eu rhoi i bobl ifanc mewn ffordd gwbl dryloyw sy'n galluogi dysgwyr i ddod o hyd i'r llwybr gorau iddyn nhw.

A oes gormod o gymhlethdod a dewis o raglenni?

Mae enghreifftiau o ormod o gymhlethdod a dewis, ond gellir datrys hynny trwy gynnig cymorth a chynghor da.

Pa mor effeithiol yw polisi Llywodraeth Cymru ar brentisiaethau? Sut mae ei bolisi ar brentisiaethau yn ffitio i'w strategaethau economaidd a sgiliau ehangach?

Yng Nghymru, mae CITB-SgiliauAdeiladu wedi ennill contract ac mae'n derbyn cyllid trwy'r contractau Dysgu yn y Gweithle i ddarparu Prentisiaethau, sy'n cael ei gaffael gan Lywodraeth Cymru ac sy'n cael ei gefnogi gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF). Mae CITB-SgiliauAdeiladu yn falch o gefnogi Llywodraeth Cymru ar fentrau hynod lwyddiannus fel y Cynllun Rhannu Prentisiaeth a Llwybrau at Brentisiaethau. Mae'r llwyddiannau mawr a ddilynodd y mentrau hyn yn dyst i'r hyn y gellir ei gyflawni trwy raglenni Prentisiaeth.

Mae Cymru'n arwain y ffordd ar draws gwledydd Prydain am gefnogi a hyrwyddo dysgu yn y gweithle. Fodd bynnag, er ein bod yn derbyn fod gwario'n rhwym o gael ei gyfyngu mewn cyfnod economaidd anodd, teimlwn y gellid gwneud gwell defnydd o'r gyllideb ar gyfer addysg a hyfforddiant ôl 16 ar gyfer y sector adeiladu.

Mae traddodiad ac ymrwymiad cryf yn y sector yng Nghymru i hyfforddiant Prentisiaethau. Yn ystod y dirwasgiad, mae'r galw am Brentisiaethau gan y diwydiant yng Nghymru wedi bod yn fwy sefydlog na'r disgwyl, a'r disgwyl yw y bydd nifer y Prentisiaethau Modern a Sylfaen newydd ar gyfer 2011-12 yn agos at 900 pan mai dim ond 650 y darparwyd ar eu cyfer.

Gan fod y galw am Brentisiaethau adeiladu wedi tyfu'n annisgwyl eleni a bod uchafswm ar ein contract gyda Llywodraeth Cymru, ar ddiwedd y flwyddyn ariannol bu'n rhaid inni wrthod cyflogwyr oedd yn awyddus i gymryd Prentisiaid. Roedd CITB-SgiliauAdeiladu yn colli arian ar y contract, oedd yn golygu ein bod yn bwriadu recriwtio llai o bobl yn 2012-13. Ar ddiwedd y flwyddyn ariannol ddiwethaf, roedd gennym 70 o leoliadau Prentisiaeth na allem eu hariannu, yn bennaf oherwydd gostyngiad o 10% yn ein contract dysgu yn y gweithle ar gyfer 2011-12. Roedd hynny'n cynnwys Jones Bros Civil Engineering UK, er enghraifft, cwmni a chanddo ei brif swyddfa yn Rhuthun, oedd yn methu cymryd chwe Phrentis ifanc ychwanegol yng Nghymru cyn diwedd mis Mawrth. Mae enghreifftiau fel hyn yn "gyfle a gollwyd" i sicrhau cyflogaeth ar gyfer pobl ifanc yn chwilio am waith.

Mae ein cyflogwyr yn bendant fod yr uchafswm hwn ar nifer y Prentisiaethau adeiladu, sy'n ganlyniad y toriad yn ein contractau Dysgu yn y Gweithle, yn niweidiol i'r sector, a bod rhaid rhoi sylw iddo'n syth. Rydym wedi gweithio am sawl blwyddyn i hyrwyddo ac amlygu manteision Prentisiaethau, ac mae'r cyfyngiad hwn ar niferoedd yn mynd yn groes i ymdrechion diweddar y diwydiant, gyda chefnogaeth a phartneriaeth Llywodraeth Cymru.

Mae ein cyflogwyr yn croesawu datganiad y Dirprwy Weinidog dros Sgiliau yn y Cyfarfod Llawn ar 24 Ebrill:

"Rwyf yn disgwyl i CSSau fynd ati o ddifrif i weithio gyda chyflogwyr yng Nghymru i sicrhau bod y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn parhau'n berthnasol, ac er mwyn sicrhau bod cynnwys y fframweithiau Prentisiaethau yn adlewyrchu anghenion datblygol cyflogwyr. Mae cynlluniau sector yn bwysig, ond craidd ein ffordd o weithio yng Nghymru yw gweithio gyda chyflogwyr fesul un, gweithio i ddeall eu hanghenion a chynnig ymateb credadwy".

Fodd bynnag, byddem yn annog Llywodraeth Cymru i weithredu ar gyngor cyflogwyr adeiladu ac ymateb i'w hanghenion hyfforddiant wrth fynd i'r afael â'r uchafswm ar niferoedd Prentisiaid adeiladu oherwydd y toriadau i gontractau Dysgu yn y Gweithle CITB-SgiliauAdeiladu. Gan fod nifer uchel o bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, gwaith na

hyfforddiant ar hyn o bryd, dyma'r amser i gynnig cyfleoedd swyddi ystyrllon i'n hadeiladwyr ifanc a'u tynnu i ffwrdd o fywyd o ddiweithdra.

Fel Bwrdd Hyfforddiant y Diwydiant Adeiladu byddem yn falch o weld cyfleoedd mwy cyfartal rhwng Addysg Bellach a Phrentisiaethau Dysgu yn y Gweithle. O dan y system bresennol, gellir gwrthod cyfle Prentisiaeth i ddysgwyr sydd eisiau gwneud Prentisiaeth Adeiladu er y byddai cwrs Adeiladu llawn amser mewn Coleg yn dal ar gael iddo neu iddi.

Rydym yn ymwybodol fod y diwydiant yng Nghymru yn galw am Brentisiaethau mwy hyblyg ac yn awyddus i wneud y Brentisiaeth Lefel 3 yn 'norm' newydd. Mae'r pwysau hwn wedi arwain at duedd cynyddol i fwy o Brentisiaid fynd ymlaen i raglenni Prentisiaeth Lefel 3, sydd eto wedi rhoi mwy o bwysau ar ein cyllidebau o fewn contract Cymreig y rhoddwyd uchafswm arno.

Nid yw ein haelodau yn credu fod materion ariannol yn caniatáu arloesi yn y Fframwaith Prentisiaethau. Prin yw'r creadigrwydd i ddatrys problemau rhwng Lefel 2 a 3 a phontio i lefel Dechnegol. Er enghraifft, byddai A469 adeiladu yn creu'r potensial ar gyfer mwy o Brentisiaethau Technegol yn arwain at Brentisiaethau Uwch trwy gynnwys cymalau cymdeithasol, ond ni fydd hyn yn bosib gyda'r arian sydd ar gael ar hyn o bryd. Nid yw'r system bresennol yn cymhell y darparwyr i gymryd cyfleoedd i arloesi.

Mae addysg a hyfforddiant, gan gynnwys prentisiaethau yn faterion a ddatganolwyd, ond nid felly cyfraith cyflogaeth. A oes gan bobl ifanc ddigon o hawliau a chyfleoedd i fanteisio ar hyfforddiant prentisiaeth? Os nad oes, sut ellid gwella'r sefyllfa?

Nid yw hyn yn creu unrhyw broblemau amlwg ar hyn o bryd o ran gweithredu a manteisio ar raglenni Prentisiaeth, ond byddai ffordd fwy cydlynol o weithio er mwyn cysylltu'r holl weithgareddau hyn gyda'i gilydd yn fanteisiol.

A yw'r Cynghorau Sgiliau Sector (CSSau) yn hyrwyddo a chefnogi prentisiaethau yn effeithiol? Sut mae capasiti CSSau yn effeithio eu perfformiad yn y maes hwn?

Byddem yn annog awdurdodau lleol a Llywodraeth Cymru i ddatblygu eu perthynas gyda Chynghorau Sgiliau Sector, gan gynnwys CITB-SgiliauAdeiladu. Mae CSSau yn cynnig arbenigedd busnes perthnasol gan aelodau a sefydliadau (megis, er enghraifft, ICE Cymru, CBI Cymru ac FSB Cymru) i'r trafodaethau ar ddarparu Prentisiaethau yng Nghymru, ac mae hynny yn ei dro yn sicrhau bod sgiliau perthnasol yn cael eu trosglwyddo i ddysgwyr newydd ac mae nifer y lleoedd hyfforddiant sydd ar gael yn ddigonol. Mae hynny'n creu'r fantais amlwg o fod yn llesol i gyflogwyr, dysgwyr a'r genedl yn gyffredinol.

Dylai Cynghorau Sgiliau Sector perthnasol chwarae rôl fwy ffurfiol a strwythuredig yn ymgynghori ag awdurdodau lleol a sefydliadau addysg bellach ac uwch i lunio ffordd gydweithredol, sectoraidd o fynd ati i drawsffurfio'r ddarpariaeth addysgol yng Nghymru.

Mae gan CSSau rôl amhrisiadwy i'w chwarae yn darparu Gwybodaeth am y Farchnad Waith, sy'n hollbwysig wrth gynllunio ar gyfer darparu Prentisiaethau. Trwy'r Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu (CSN), gall CITB-SgiliauAdeiladu gasglu a pharatoi gwybodaeth gynhwysfawr ar ofynion hyfforddiant a sgiliau'r diwydiant i'r dyfodol, ledled gwledydd Prydain a Chymru, a rhoi gwybodaeth fanwl-gywir, gyfredol a chynrychioliadol i wneuthurwyr penderfyniadau ar anghenion sgiliau a hyfforddiant ar hyn o bryd ac i'r dyfodol.

Mae gweithio gyda chyflogwyr trwy Gynghorau Sgiliau Sector yn hanfodol i sicrhau bod anghenion sgiliau penodol y diwydiant yn cael eu diwallu. Mae adeiladu yn unigryw

oherwydd yr ystod eang o sgiliau sydd ei hangen arno, o baentio ac addurno i dechnolegau carbon isel arbenigol. Cyflogwyr sydd yn y sefyllfa orau i gynghori ar eu hanghenion sgiliau penodol ac i sicrhau bod yr hyfforddiant sydd ar gael yn mynd i'r afael â'r ystod lawn o ofynion sgiliau.

Ni allwn gyfeirio at gapasiti CSSau eraill, ond mae rhai o'n budd-ddeiliaid sy'n gweithio gyda nifer o CSSau gwahanol wedi dweud wrthym fod perfformiad yn amrywio ar draws y CSSau, a bod y sectorau Prentisiaeth mwy traddodiadol fel Peirianeg ac Adeiladu yn ymateb yn well trwy gynnig gwell cymorth a pherfformiad.

A yw cyllid Ewropeaidd yn cael ei ddefnyddio i gefnogi prentisiaethau yn effeithiol?

Mae defnyddio arian Ewropeaidd yn ychwanegiad defnyddiol gan ei fod yn darparu mwy o arian ar gyfer rhaglenni Prentisiaeth a thrwy hynny'n helpu cefnogi'r ymrwymiad i gynyddu nifer y lleoedd sydd ar gael. Fodd bynnag, mae cyflogwyr yn gallu mynd i deimlo'n rhwystredig oherwydd yr holl waith papur sydd ei angen, sy'n creu baich gweinyddol.

A oes enghreifftiau o systemau prentisiaeth arfer da mewn gwledydd eraill y gall Cymru ddysgu ohonynt?

Mae Cymru ar flaen y gad yn arloesi gyda rhai rhaglenni Prentisiaeth, ond mae enghreifftiau o arfer da mewn gwledydd fel Yr Almaen, trwy'r rhaglen Meister, a hefyd yn Norwy, y Ffindir, Denmarc a Sweden. Mae cyflogwyr adeiladu yng Nghymru hefyd yn cefnogi rhai elfennau o raglen Prentisiaeth Yr Alban.

Mwy am CITB-SgiliauAdeiladu Cymru

CITB-SgiliauAdeiladu Cymru yw Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant a'r Cyngor Sgiliau Sector (CSS) ar gyfer y diwydiant adeiladu, a bu'n gweithio i ddarparu gweithlu adeiladu diogel a phroffesiynol yng Nghymru am 40 mlynedd. CITB-SgiliauAdeiladu yw'r corff cynrychioliadol mwyaf o gyflogwyr adeiladu yng Nghymru, yn cynrychioli tua 10,000 o gwmnïau adeiladu.

Rôl CITB-SgiliauAdeiladu yn Gyngor Sgiliau Sector

Cafodd SgiliauAdeiladu gyfrifoldeb gan Lywodraeth y DU i sicrhau bod gan ddiwydiant mwyaf y DU y gweithlu medrus sydd ei angen arno. Mae'n gwasanaethu'r DU gyfan ac yn cynrychioli'r diwydiant cyfan, o gwmnïau ymgynghorol proffesiynol i gontractwyr mawr a chwmnïau bach a chanolig. Yng Nghymru, mae SgiliauAdeiladu yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru, darparwyr hyfforddiant, sefydliadau addysgol a chyflogwyr i sicrhau bod gan y diwydiant ddigon o bobl newydd cymwysedig yn ymuno ag ef a bod gan y gweithlu presennol yr holl sgiliau a chymwysterau angenrheidiol, yn ogystal â gwella perfformiad y diwydiant a'r cwmnïau oddi fewn iddo.

Rôl CITB-SgiliauAdeiladu yn fwrdd hyfforddiant y diwydiant

Mae SgiliauAdeiladu Cymru yn cynnig nifer o wasanaethau a chymorth i bobl yn y diwydiant adeiladu neu sy'n awyddus i ymuno ag ef. Mae hynny'n cynnwys cymorth datblygu cwmnïau ar gyfer busnesau adeiladu yn ogystal â hyfforddiant a chymwysterau o bob math ar gyfer oedolion a dysgwyr iau, gan gynnwys Prentisiaethau a chyrtsiau coleg ac asesu a hyfforddiant yn y fan a'r lle ar gyfer y sawl sy'n gweithio yn y sector yn barod.

Fforymau Adeiladu Rhanbarthol

Ar ddiwedd 2009 a dechrau 2010 sefydlodd SgiliauAdeiladu Cymru dri fforwm Adeiladu Rhanbarthol i Gymru. Mae'r Fforymau yn gweithio yn y Gogledd, y De Ddwyrain a'r De Orllewin ac maent wedi cynnull at ei gilydd gyflogwyr o'r sector amgylchedd adeiledig, cydweithwyr o SgiliauAdeiladu Cymru ac Aelodau Cynulliad o'r ardaloedd perthnasol i sicrhau bod yr Aelodau Cynulliad hynny yn cael y diweddaraf am y gwaith mae'r sector yn ei wneud yn eu hardal a chlywed am rai o bryderon y cyflogwyr. Mae'r fforymau rhanbarthol yn hollbwysig ar gyfer cynnal a chefnogi gwaith SgiliauAdeiladu Cymru ledled Cymru, a darparu adborth gwerthfawr gan gyflogwyr ar lawr gwlad ym mhob rhan o Gymru.

Os hoffai'r Pwyllgor gael mwy o wybodaeth am waith CITB-SgiliauAdeiladu Cymru, mae croeso iddo gysylltu â bobbie.davies@grayling.com



Wyn Prichard,
CITB-SgiliauAdeiladu Cymru
Cyfarwyddwr