Cytundeb Sgiliau Sector
Y Sector Gweithgynhyrchu Bwyd a Diod

Crynodeb Gweithredol Cymru

improve
food & drink sector skills council

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

Cytundeb rhwng cyflogwyr, sefydliadau partner a rhan-ddeiliaid a darparwyr/ noddwyr hyfforddiant Cymru yw'r Cytundeb Sgiliau Sector (SSA) yng Nghymru. Datblygwyd cytundebau sgiliau sector i gyflawni amcanion strategol y Rhwydweithiau Sgiliau ar gyfer Busnes o gynyddu cynhyrchiant, mynd i'r afael â'r prinder a'r bylchau o ran sgiliau; ehangu cyfleoedd a gwneud darpariaeth sgiliau yn fwy ymatebol i anghenion cyflogwyr.

Mae creu'r Cytundeb Sgiliau Sector hwn wedi cynnwys pum cyfnod allweddol:

1. Yr Asesiad Anghenion Sgiliau
2. Deall Cyflenwadau
3. Dadansoddi Bylchau a Phrofi'r Farchnad
4. Gweithredu gyda Chyflogwyr
5. Cynllunio Gweithredu

Fodd bynnag, mae proses y cytundeb sgiliau sector yn un barhaus a bydd cytundebau yn parhau i gael eu datblygu, eu hadnewyddu a'u diweddaru.

Y Galw a Thystiolaeth yr Ochr Gyflenwi

Mae diwydiant Gweithgynhyrchu Bwyd a Diod Cymru yn hanfodol i'r economi:

- Mae'n darparu swyddi ar gyfer dros 16,000 o bobl sy'n cyfrif am oddeutu 5% o gyflogaeth gweithgynhyrchu bwyd a diod y DU.
- Mae tua 400 o fusnesau yn y sector yng Nghymru yn cynrychioli 7% o holl gwmnïau gweithgynhyrchu Cymru.
- Mae'r diwydiant yn cynhyrchu trosiant o oddeutu £600 miliwn y flwyddyn.
- Cyfanswm y Gwerth Ychwanegol Crynswth (GVA) ar gyfer y sector yng Nghymru yw oddeutu £679 miliwn;
- Mae rhai cwmnïau Gweithgynhyrchu Bwyd a Diod blaenllaw wedi'u lleoli yng Nghymru, gan gynnwys Unilever (Best Foods), RF Brooks, Princes, Memory Lane Cakes, Allied Bakeries, SA Brain & Co, Wynnstay Group, Ffermwyr Llaeth Prydain, Welsh Country Foods, Dunbia, Dawn Meats a Grampian, o enwi dim ond rhai ohonynt.

Fodd bynnag, mae Cymru yn wynebu her fawr o ran sgiliau os ydym am gynnal neu wella'r sefyllfa hon.

- Disgwylir i gyfanswm y gyflogaeth yn sector Gweithgynhyrchu Bwyd a Diod Cymru aros yn sefydlog yn 2004-2014, o gyferbynnu â chyfartaledd y sector yn y DU, y disgwylir iddo ostwng ryw 10% yn 2004-2014,
- Mae gan fwyafrif y sector gweithlu yng Nghymru (54%) gymwysterau lefel 2 neu'n is. Nid oes gan 21% o weithwyr unrhyw gymwysterau o gwbl.
- Mae strwythur oedran y sector yng Nghymru yn broblem y mae angen mynd i'r afael â hi. Mae poblogaeth y DU yn mynd yn hŷn a bydd hyn yn effeithio'n sylweddol ar strwythur oedran y gweithlu yn y dyfodol.
- Mae tueddiadau demograffig yn amlygu'r ffaith bod nifer y bobl ifanc sy'n dechrau yn y gweithlu yn gostwng.

- Mae cyflogwyr yn wynebu diffygion sylweddol o ran sgiliau mewn meysydd megis goruchwylwyr/rheolwyr, rolau technegol (gan gynnwys gwyddonwyr bwyd), gweithredwyr peiriannau a sgiliau crefft.
- Mae'r diwydiant bwyd a diod yn cynnal delwedd negyddol fel gweithle.

At ei gilydd, mae angen i'r diwydiant yng Nghymru recriwtio amcangyfrif o 8,000 o bobl rhwng 2004 a 2014 i fodloni'r galw yn y sector.

Mae nifer o elfennau allweddol sy'n gyrru'r diwydiant gweithgynhyrchu bwyd a diod ymlaen – ac felly'n adlewyrchu ac yn cynrychioli'r pwysau am newid ar fusnes bwyd a/neu ddiod unigol. Mae'r rhain yn cynnwys:

- **Defnyddwyr yn newid** – y newidiadau yn y galw canolraddol a therfynol a achosir gan newid o ran incwm, poblogaeth, blas a ffordd o fyw
- **Technoleg yn newid** – chwilio am, ac addasu cynnyrch newydd, prosesau newydd, dulliau dosbarthu newydd, systemau storio, ac ati
- **Grym y farchnad** – cwmpas a chyfeiriad cystadleuaeth yn newid wrth i globaleiddio ehangu a chronni adwerthu ddigwydd. Mae hyn yn arwain at ddatblygiadau yn y farchnad, gan gynnwys label eich hun yn erbyn brandiau, a siopa dros y rhyngrwyd/we yn erbyn archfarchnadoedd neu farchnadoedd ffermwyr.
- **Rheoleiddio parhaus** – caiff y newidiadau mewn ffermio, prosesu, dosbarthu a datblygu cynnyrch newydd eu cyfyngu neu eu hannog gan ofynion newydd, boed y rhain yn ymwneud ag iechyd a maeth, yr amgylchedd, dewisiadau masnach rhyngwladol neu reoleiddio llafur newydd.

Casgliad

Os yw'r diwydiant am ddenu'r bobl a'r ddawn sydd eu hangen arno i fodloni gofynion sgiliau a chynyddu cynhyrchiant, yna rhaid iddo godi ei ymwybyddiaeth, cynyddu pa mor ddeniadol ydyw a gwella hygyrchedd i fwyafrif y boblogaeth, e.e. merched, pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl iau.

Mae prinder gweithwyr technegol (gwyddonwyr a thechnolegwyr bwyd, peirianwyr, trydanwyr) a medrus (yn enwedig crefft) (pobyddion, cigyddion). Mae'r problemau hyn yn amlwg ar draws y diwydiant gweithgynhyrchu bwyd a diod. Os yw'r sector gweithgynhyrchu bwyd a diod am wella ei gynhyrchiant a'i natur gystadleuol, rhaid gwella sgiliau rheoli a goruchwylio a rhaid cynyddu ansawdd a chyflenwad sgiliau technegol, ymarferol a chrefft.

Un o'r mecanweithiau cyfredol a ddefnyddir i lenwi swyddi gwag heddiw yw defnyddio dinasyddion oddi tramor yn y sector gweithgynhyrchu bwyd a diod. Mae ffigurau swyddogol yn dangos bod ychydig dros 5% o weithwyr yn y sector gweithgynhyrchu bwyd a diod yn y DU yn ddinasyddion nad ydynt o'r DU. Fodd bynnag, mae'r hyn a ddywed cyflogwyr yn awgrymu bod y gyfran hon yn llawer uwch, h.y. 15% i 20%. Os yw'r diwydiant am wneud y gorau o'r sgiliau yn y grŵp hwn, mae angen sicrhau mynediad cynyddol at sgiliau iaith a chyfathrebu ar gyfer dinasyddion oddi tramor ochr yn ochr â gwaith cyfochrog ar wella sgiliau rheoli/goruchwylio yn y gweithlu cyfredol. Bydd hyn yn galluogi cyflogwyr i wneud y gorau o sgiliau dinasyddion oddi tramor tra byddant hefyd yn sicrhau bod gwahaniaethau diwylliannol yn cael eu rheoli i alluogi pob gweithiwr i weithio gyda'i gilydd yn dda.

O ran materion cyflenwi sy'n wynebu'r diwydiant bwyd a diod:

- Mae gan gyflogwyr, darparwyr hyfforddiant a rhan-ddeiliaid y sector cyhoeddus amgyffrediad da o'r materion hyfforddiant allweddol, dealltwriaeth glir o'r problemau; ac isadeiledd rhesymol gryf i gefnogi ac adeiladu ar fentrau hyfforddi.
- Mae diffyg dealltwriaeth ynglŷn â'r hyn sydd ar gael o ran cymorth gan y sector cyhoeddus ac mae rhwystredigaeth fod rhai cyfleoedd ariannu yn colli eu cynulleidfa darged. Caiff llawer o'r hyfforddiant presennol ei yrru gan ofynion deddfwriaethol a rheoleiddio yn hytrach na chan arloesedd, technoleg newydd a chyfle i greu gwerth ychwanegol.
- Ychydig iawn sy'n manteisio ar hyfforddiant a ariennir yn gyhoeddus er bod mentrau wedi'u targedu at y rheiny sydd â lefelau cymwysterau isel neu ddim cymwysterau.
- Mae angen i lefel yr hyfforddiant y mae'r gweithlu yn ymgymryd ag ef symud o ddarpariaeth lefel sylfaenol i lefel uwch, er mwyn bodloni'r galw o ran sgiliau yn awr ac yn y dyfodol.
- Mae angen pwysleisio'r achos am anghenion sgiliau cynyddol ymhlith cyfarwyddwyr ariannol a phrif weithredwyr. Mae'r uwch aelodau bwrdd yn y DU yn ystyried hyfforddiant a sgiliau yn gost yn hytrach na buddsoddiad. Mae angen ymdrechu ar y cyd i addasu'r syniad hwn er mwyn sicrhau newid gwirioneddol.

Materion Allweddol

Galw a Chyflenwad

Gweithlu'r dyfodol: bydd cyflogaeth yn y sector yn gostwng dros gyfnod, ond bydd y galw i gymryd lle gweithwyr yn gymharol uchel. Bydd galwedigaethau elfennol yn gostwng trwy newid mewn technoleg er y bydd gofynion o hyd am weithwyr ffatrïoedd a pheiriannau yn eu lle, galwedigaethau masnachau medrus a rheolwyr yn benodol.

Problemau wrth recriwtio graddedigion sy'n wyddonwyr a pheirianwyr: caiff y sector anhawster wrth recriwtio digon o raddedigion ar gyfer ei anghenion yn awr ac yn y dyfodol. Mae hyn yn rhannol yn sgil lleihau lefelau ac ansawdd addysgu gwyddoniaeth mewn ysgolion ac yn rhannol yn adlewyrchu delwedd o'r diwydiant. Serch hynny, nid yw'r sector yn cael ei ystyried rhyw lawer fel llwybr gyrfa.

Dinasyddion oddi tramor: ers ehangu'r UE ym mis Mai 2004, mae niferoedd mawr o ddinasyddion tramor wedi dod i'r DU i weithio. Un o'r sectorau sydd wedi croesawu'r ffynhonnell lafur hon yw'r sector gweithgynhyrchu bwyd a diod. Dengys tystiolaeth gyda chyflogwyr fod y gweithwyr hyn yn uchel eu cymhelliant, yn gweithio'n dda ac yn yn barod i gymryd mwy o swyddi cyfrifol yn y sector. Mae problemau'n codi mewn perthynas ag iaith a datblygu gweithlu.

Amodau'r farchnad sy'n newid: bydd nifer o ddatblygiadau nad ydynt yn gysylltiedig â sgiliau yn effeithio ar y sector dros y blynyddoedd nesaf, yn yr un modd ag y maent wedi dylanwadu yn y gorffennol. Mae effaith gyfunol y galw gan y prif adwerthwyr a galw mwy amrywiol gan ddefnyddwyr, wedi'i chyfuno â darparu deunyddiau crai yn fyd-eang, gofynion llymach ar gyfer rheoli gwasatraff a'r angen i

reoli'r defnydd o ynni a gollyngiadau carbon yn golygu amgylchedd mwy cymhleth i reolwyr.

Manteision datblygu a chaffael sgiliau: mae llawer o'r gweithgarwch hyfforddiant ffurfiol sy'n digwydd yn canolbwyntio ar fodloni deddfwriaeth a gofynion rheoleiddio, gyda llai yn cael ei wneud mewn meysydd a fydd yn cyfrannu at gynhyrchiant y sector. Ar yr un pryd, mae llawer o hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant heb ei achredu yn digwydd mewn modd anffurfiol. Adlewyrchir hyn ym mhroffil cymwysterau gweithlu'r sector, lle nad oes gan bron i hanner y gweithwyr gymhwyster lefel 2 o leiaf. Mae amheuaeth ynghylch a yw cyllidebau hyfforddiant unigol yn ddigonol ar gyfer anghenion busnes, a pham, os oes gan y sector werth ychwanegol crynswth uchel, mae cyflogwyr yn defnyddio diffyg cyllid fel rhwystr neu esgus dros beidio â buddsoddi mwy mewn hyfforddiant.

Problemau o ran amser a lle ar gyfer hyfforddi: mae hon yn broblem benodol i gyflogwyr sector bwyd sy'n dilyn trefn 24/7, oherwydd bod yn rhaid cynnal y llinell gynhyrchu ac mewn diwydiant lle mae gwneud arian ac elw'n flaenoriaeth, gall rhyddhau staff i ymgymryd â hyfforddiant fod yn gost gyffredinol annymunol. Roedd y dystiolaeth o'r modelau peilot hyfforddiant cyflogwyr (ETP), a oedd yn cynnwys cymhorthdal cyflog, yn dangos bod hyn yn hwyluso'r nifer sy'n manteisio ar hyfforddiant.

Cynllunio cyfyng a chynllunio hyfforddiant yn y sector: er bod gan y sector hanes da ar y cyfan o gynllunio busnes a hyfforddiant o'i gymharu â chyfartaledd y sector cyfan, mae ei berfformiad yn dirywio wrth i faint y cyflogwr ostwng. Yr hyn sydd hefyd yn gyffredin â sectorau eraill yw'r ffaith bod achosion y cyllidebau cynllunio a hyfforddi wedi lleihau.

Dod o hyd i ddarparwyr a darpariaeth berthnasol a'u hadnabod: mae'n anodd adnabod darpariaeth hyfforddiant ymhlith rhai darparwyr sector cyhoeddus ac, yn aml, clywed rhywbeth ar lafar yn y sector yw'r ffordd orau o ddod o hyd i'r ddarpariaeth briodol.

Y drefn cymwysterau: nid yw'n gwneud llawer o wahaniaeth i gyflogwyr ar y cyfan o ran a yw hyfforddiant yn arwain at gymhwyster ai peidio, a byddant yn prynu hyfforddiant yn dibynnu ar ofynion gweithredol. Os oes cymhelliant allanol am gymwysterau (rheoleiddio, gofynion cwsmer), yna byddant yn cael eu sicrhau. Mae rhai cyflogwyr yn cydnabod y gallai gweithwyr werthfawrogi'r achrediad allanol ac maent yn defnyddio hwn i'w cymell. Fodd bynnag, mae cwmnïau bach yn benodol yn ofni y bydd gweithiwr yn symud i weithio gyda chystadleuydd ar ôl cymhwyso.

Yn yr un modd, bydd darparwyr yn darparu'r hyfforddiant angenrheidiol, p'un a yw'n arwain at gymhwyster ai peidio, yn ôl anghenion y cyflogwyr. Mae'n bosibl y bydd cyflogwyr, gweithwyr a darparwyr yn colli allan os gellid darparu rhaglen o gymwysterau achrededig sy'n derbyn rhai elfennau o gyllid cyhoeudds ac felly helpu i fodloni targedau'r sector cyhoeddus hefyd. Y drefn cyllid cyhoeddus a blaenoriaethau'r llywodraeth a rhan-ddeiliaid eraill sy'n dueddol o yrru'r agenda cymwysterau yn ei blaen.

Y Sector Sinderela: mae bwyd a diod yn aml yn sector sy'n cael blaenoriaeth mewn gwahanol wledydd y DU. Fodd bynnag, ni chaiff y sector gweithgynhyrchu bwyd ei ddiffinio yn unffurf gan ran-ddeiliaid sy'n arwain at ddryswch i gyflogwyr a rhan-ddeiliaid eraill. Yn y dryswch hwn o ran diffiniad, mae ôl-troed Improve yn cael ei

golli ac mae cyflogwyr yn colli allan ar gyllid a chymorth i sectorau eraill mwy deniadol.

Y Cynllun Gweithredu Sgiliau

1. Datblygu Gyrfaoedd

Y Broblem:
Mae prinder sgiliau yn amlwg mewn amrywiaeth o feysydd yn y sector gweithgynhyrchu bwyd a diod, er enghraifft:

- mae prinder gwyddonwyr a thechnolegwyr bwyd sydd â'r setiau sgil gofynnol i ysgogi arloesedd yn y sector. Mae'r galw am y rolau hyn yn cynyddu ac mae angen eu sgiliau mewn amrywiaeth eang o feysydd, e.e. sicrhau ansawdd, datblygu cynnyrch newydd.
- mae prinder peirianwyr sydd â'r setiau sgiliau gofynnol; mae'r sgiliau hyn yn hanfodol er mwyn gallu defnyddio a manteisio ar arloesedd technoleg newydd a gweithredu a chynnal y technolegau hyn yn effeithiol.
- amlygwyd y ffaith bod iaith, cyfathrebu a sgiliau sylfaenol yn broblem ac yn rhwystr rhag mynediad a dilyniant i ddinasyddion nad ydynt o'r DU (gweithwyr mudol) a dinasyddion y DU fel ei gilydd.

Yr Ateb:

Dyluniwyd cyfres o raglenni i fynd i'r afael â'r prinder sgiliau o nifer o ddisgyblaethau i gynorthwyo mynediad a dilyniant yn y sector. Er enghraifft; datblygu cynlluniau hyfforddiant cyfnewid graddedigion gyda chyflogwyr diwydiant; denu mwy o raddedigion gwyddoniaeth i'r sector; llunio rhaglenni dysgu mwy hygyrch a pherthnasol i fodloni anghenion sgiliau'r diwydiant ac ehangu ymdrechion y cyfryngau i hyrwyddo gyrfaoedd a llwybrau dilyniant y sector.

2. Hyrwyddo Cynhyrchiant

Y Broblem:
Mae darparu deunyddiau crai yn fyd-eang, gofynion llymach ar gyfer rheoli gwastraff a'r angen i reoli'r defnydd o ynni a gollyngiadau carbon yn golygu amgylchedd mwy cymhleth ar gyfer gweithgynhyrchu bwyd a diod a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau sy'n gweithio yn y maes hwnnw. Adroddir am ddiffygion sgiliau mewn swyddogaethau rheoli, ac mae amcanestyniadau cyflogaeth yn dangos bod galw uchel am fwy o reolwyr uwch a gweithwyr proffesiynol yn y dyfodol. Rhaid i weithgynhyrchu darbodus gael ei wireddu er mwyn i'r sector allu cynnal mantais gystadleuol a chynyddu cynhyrchiant, felly mae angen datblygu'r sgiliau yn y maes hwn.

Yr Ateb:
Rhaglen i alluogi mabwysiadu gwelliant parhaus a sgiliau gweithgynhyrchu darbodus sy'n gywir i'r cwmni. Bydd y rhaglen yn sefydlu 'safon aur' ar gyfer cwmnïau sy'n ceisio rhoi gweithgynhyrchu darbodus ar waith yn y prosesau busnes. Mae'n defnyddio arfer gorau cyflogwyr a phrofiadau o enghreifftiau yn y sector gan asiantaethau a chyrff sy'n arbenigo yn yr agenda cynaliadwyedd fel Yr Ymddiriedolaeth Carbon, Envirowise a mentrau rhanbarthol tebyg.

3. Dewis a Chymysgu

Y Broblem:

Mae cyflogwyr gweithgynhyrchu bwyd a diod wedi'u rhannu o ran eu barn ynghylch a yw'r cymwysterau cyfredol yn addas at eu diben ac nad yw'n gwneud gwahaniaeth p'un a yw hyfforddiant yn arwain at gymhwyster ai peidio. Er bod rhai yn fodlon â'r cymwysterau presennol, mae'n well gan eraill brynu hyfforddiant pwrpasol wedi'i dargedu at anghenion y cwmni. Yn gyffredinol, ystyrir bod Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ) yn rhy eang a generig ac mae cyflogwyr felly yn amharod i ryddhau staff i wneud modiwlau nad ydynt yn uniongyrchol berthnasol i'r cwmni.

Yr Ateb:

Strategaeth i helpu cyflogwyr i gydnabod cyflawniad gweithwyr trwy ddefnyddio'r unedau hyn sy'n arwain at gymwysterau wedi'u haddasu sy'n addas i anghenion sgiliau'r unigolyn a busnes y cyflogwr.

Mae'r ateb yn adeiladu ar y gwaith sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd gan Improve trwy ei Strategaeth Cymwysterau Sector (SCS) a fydd yn sicrhau safon gyson o ddysgu rhwng cymwysterau sy'n seiliedig ar fedrau a chymwysterau galwedigaethol, lleihau ailadrodd a dyblygu hyfforddiant ar draws Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol, VLQ, prentisiaethau, ac ati.

4. Hyfforddiant

Y Broblem:

Mae llawer o hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant heb ei achredu yn digwydd yn y sector gweithgynhyrchu bwyd a diod. Mae'r hyfforddiant hwn yn aml heb ymagwedd neu allu strwythuredig i fesur y manteision, felly nid yw cyflogwyr yn ymwybodol o'i ansawdd na'i effeithiolrwydd ac maent yn ei chael yn anodd ei gysylltu â'r strategaeth fusnes gyffredinol.

Yr Ateb:

Ymagwedd i gefnogi ac annog ymagweddau strwythuredig ar gyfer hyfforddi a datblygu yn y gweithle. Bydd hyn yn galluogi cyflogwyr i fesur effeithiolrwydd darpariaeth yr hyfforddiant, gan sicrhau bod datblygu sgiliau yn addas at ei ddiben, e.e. gweithredu cofnodion cyflawniad, gwerthusiadau a chynlluniau hyfforddi sy'n gysylltiedig â strategaeth fusnes gyffredinol. Bydd y rhaglenni yn cynnwys; hyrwyddo hyfforddiant i hyfforddwyr mewnol (gan gynnwys gweithwyr mudol) ennill cymwysterau; gweithwyr allweddol i ennill Dyfarniadau Asesydd.

Bydd y cynllun yn sicrhau bod cyflogwyr yn magu mwy o hyder yn ansawdd y ddarpariaeth hyfforddiant fewnol ac mae gweithwyr wedi'u cymell yn well.

5. Cysylltu'r Diwydiant

Y Broblem:
Mae'n anodd nodi darpariaeth ddysgu berthnasol ar gyfer cyflogwyr yn y sector ac, yn aml, gwybodaeth ar lafar yw'r ffordd orau o ddod o hyd i ddarpariaeth berthnasol.

Mae hyn yn effeithio fwyaf ar y rheiny sy'n ceisio cael hyfforddiant gyda gweithgynhyrchu bwyd a diod penodol (yn hytrach na rheoli neu beirianneg gyffredinol) ac mae cyflogwyr yn aml yn canfod bod yn rhaid iddynt dalu mwy neu weithio gyda chwmnïau preifat i gael mynediad at yr hyfforddiant gofynnol.

Yr Ateb:

Ateb sy'n canolbwyntio ar ymgorffori gwybodaeth arbenigol am weithgynhyrchu bwyd a diod a gwybodaeth am drefniadau broceriaeth sgiliau presennol i sicrhau eu bod yn gallu bodloni anghenion y sector yn llawn.

Bydd yr ymagwedd hon yn sicrhau bod gwybodaeth am ddarparwyr dysgu a hyfforddiant ar gael am bob un o'r prif gronfeydd data o gyfleoedd dysgu; rhaglen ddysgu i helpu broceriaid sgiliau generig i ddatblygu gwerthfawrogiad dyfnach o'r sector a'r materion sy'n wynebu cyflogwyr.

6. Llwyddiant Melys

Y Broblem:

Caiff llawer o'r gweithgaredd hyfforddi sy'n digwydd yn y sector ei yrru gan ofynion deddfwriaethol a rheoleiddio, gyda llai yn cael ei wneud mewn meysydd a fydd yn cyfrannu at gynhyrchiant y sector. Ar yr un pryd, mae llawer o hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant heb ei achredu yn digwydd. Adlewyrchir hyn ym mhroffil cymwysterau'r sector, lle mae dros hanner y gweithlu (54%) yn gymwys i lefel 2 neu'n is.

Yr Ateb:

Ymagwedd sy'n gwella barn strategol y diwydiant am sgiliau fel ffordd o wella cynhyrchiant ac nid yn unig fel gofyniad cyfreithiol lleiaf. Bydd yn sicrhau bod sgiliau yn cael eu hystyried fel y prif ffactor llwyddiant.

Bydd y strategaeth yn cynnwys rhaglen hyrwyddo grefftus sy'n pwysleisio'r 'manteision llinell waelod' i fusnes sgiliau a dysgu; casglu tystiolaeth sy'n gwrthbrofi mythau hyfforddiant cyffredin; offer ar-lein wedi'u targedu i helpu busnesau i greu cynlluniau busnes a hyfforddi o ansawdd da.

7. Dyfodol yn y Maes Bwyd

Y Broblem:

Nid yw'r sector gweithgynhyrchu bwyd a diod yn cael ei ystyried yn arbennig o uchel fel llwybr gyrfa. Mae'n anodd denu pobl llawn cymhelliant a dawnus i'r diwydiant, p'un a ydynt yn grefftwyr medrus, yn rheolwyr neu'n weithwyr proffesiynol. Ceir ymwybyddiaeth isel hefyd o'r cyfleoedd gyrfa sydd ar gael yn y sector.

Yr Ateb:

Rhaglen i hyrwyddo cyfleoedd gyrfa, llwybrau mynediad a dilyniant i ddarpar weithwyr a gweithwyr presennol i ddangos gwerth gyrfa yn y sector a sicrhau bod diffygion sgiliau yn cael eu bodloni. Mae elfennau ar hyn yn cynnwys; gosodiadau profiad gwaith o ansawdd uchel; gosodiadau dysgu; digwyddiadau a nawdd gyrfa;

cynhyrchu deunyddiau astudiaeth achos a hyrwyddo o ansawdd da; ennyn diddordeb y cyfryngau.

8. Dysgu Gyda'n Gilydd

Y Broblem:

Mae cyflogwyr gweithgynhyrchu bwyd a diod yn wynebu problemau o ran cael amser a lle i hyfforddi eu staff. Mewn diwydiant lle mae'r ymylon yn dynn, mae rhyddhau staff i ymgymryd â hyfforddiant yn aml yn gost gyffredinol annymunol. Mae hyn yn arbennig o wir am gyflogwyr llai sy'n llai tebygol o fod â'r cyfleusterau ar y safle a'r hyblygrwydd yn y gweithle i hyfforddi.

Yr Ateb:

Bydd yr ymagwedd hon yn hyrwyddo cydweithio rhanbarthol ac is-ranbarthol a chydweithredu ar faterion sgiliau ymhlith busnesau bach a chanolig. Mae gwneud defnydd gwell o grwpiau o gyflogwyr sy'n barod i gydweithio ar ddatblygu a hyfforddi gweithlu, neu ddatblygu rhai newydd; annog datblygu cyfleusterau ar y cyd; archwilio'r potensial ar gyfer cyfleusterau e-ddysgu, yn elfennau o'r ateb a fyddai, gyda'i gilydd, yn helpu i oresgyn rhwystrau rhag hyfforddi a phroblemau sy'n ymwneud â diffyg lle ar gyfer dysgu trwy arbedion maint.

Sut gallwch chi fod yn gysylltiedig

Os hoffech fod yn rhan o'r SSA, cysylltwch ag Improve a gofynnwch am siarad â'ch Rheolwr Gweithrediadau i Gymru.

Bydd Improve, ar ran y sector, yn parhau i ymweld â chyflogwyr, rhan-ddeiliaid a phartneriaid i drafod sut y gellir datblygu'r cytundebau hyn i sicrhau ymrwymiad.

Er bod wyth ateb arfaethedig yn cael eu cyflwyno yma, disgwylir y bydd pob partner neu ran-ddeiliad yn canolbwyntio ar y meysydd lle gallant gael yr effaith fwyaf. Gallai hyn olygu bod pob cytundeb yn canolbwyntio ar 2 neu 3 ateb.

Hoffai Improve ddiolch i'r holl gyflogwyr, rhan-ddeiliaid a phartneriaid diwydiant a ymgymerodd â phroses ddatblygu ac ymgynghori'r SSA. Mae rhestr lawn o'r holl sefydliadau a gyfrannodd at y ddogfen hon ar gael yn yr adroddiadau ymchwil llawn.

Mae copïau o adroddiadau'r SSA ar gael i'w lawr lwytho oddi ar wefan Improve www.improveltd.co.uk

Improve Ltd
Ground Floor
Providence House
2 Innovation Close
Heslington
York
YO10 5ZF

Ffôn: 0845 644 0448
Ffacs: 0845 644 0449
E-bost: info@improveltd.co.uk
Y we: www.improveltd.co.uk