

## **Strategaeth Cymwysterau Sector Crynodeb Gweithredol**

### **Cwmpas y Strategaeth Cymwysterau Sector i People 1st**

People 1<sup>st</sup> yw'r Cyngor Sgiliau Sector i'r sector Lletygarwch, Hamdden, Teithio a Thwristiaeth. Mae hyn yn cynnwys 14 diwydiant: gwestai, bwyta, tafarnau, bariau a chlybiau nos, darparwyr gwasanaethau bwyd dan gontract, gwasanaethau lletygarwch, clybiau aelodaeth, digwyddiadau, hapchwarae, gwasanaethau teithio, gwasanaethau twristiaeth, atyniadau i ymwelwyr, hosteli, canolfannau gwyliau a llety hunanddarpar.

Mae oddeutu 184,900<sup>1</sup> o sefydliadau lletygarwch, hamdden, teithio a thwristiaeth unigol ym Mhrydain. Busnesau bach a microfusnesau yw'r rhan fwyaf ohonynt (tafarnau, bariau, clybiau nos a bwyta gan fwyaf) sy'n cyflogi llai na 10 o bobl. Mae'r sector yn fawr ac yn cynyddu, ac ar hyn o bryd mae'n cyflogi bron dwy filiwn o bobl. Ar draws y sector mae amrywiadau mawr rhwng y diwydiannau. Y diwydiant bwyta yw'r diwydiant mwyaf yn nhermau cyflogaeth, gan gyflogi dros hanner miliwn o bobl. Wedyn daw gwasanaethau lletygarwch, tafarnau, bariau a chlybiau nos a gwestai. Mae gan y sector bresenoldeb pwysig ar draws pedair gwlad Prydain, ac er bod gwahaniaethau o ran demograffeg neu pa un o'r gwahanol ddiwydiannau yw'r mwyaf, yn gyffredinol canfuwyd blaenoriaethau a phroblemau tebyg.

Cwblhaodd People1<sup>st</sup> ei Gytundeb Sgiliau Sector (CSS) i bedair gwlad y Deyrnas Unedig ym mis Rhagfyr 2006. Yn Llundain ym mis Mawrth 2007, lansiodd Shaun Woodward AS, y Gweinidog dros Dwristiaeth, y Strategaeth Genedlaethol Sgiliau i Loegr, gyda chynrychiolwyr allweddol o'r diwydiant a phartneriaid allweddol. Dosbarthwyd dogfen o'r enw 'Raising the Bar' sef Strategaeth Genedlaethol Sgiliau i'r sector lletygarwch, hamdden, teithio a thwristiaeth ac ymrwymodd y cynrychiolwyr cyflogwyr a'r partneriaid oedd yn bresennol i gefnogi'r nodau. Gydag arian oddi wrth yr Adran Cyflogaeth a Dysgu (DEL) mae People1<sup>st</sup> wedi gweithio gyda chyflogwyr allweddol yn y sector i fwrw ymlaen â Project Spinnaker, sydd wedi darparu Strategaeth Sgiliau i'r sector yng Ngogledd Iwerddon. Ers mis Ionawr 2006 mae People1<sup>st</sup> yn gweithio gyda Chynghrair Twristiaeth Cymru i sicrhau y bydd y Strategaeth Genedlaethol Sgiliau i Gymru'n diwallu anghenion y sector, ac mae hon hefyd wedi cael ei lansio'n ffurfiol. Yn yr Alban, trwy greu Uwchgynhadledd Sgiliau yn cynnwys rhanddeiliaid, cyrff masnachol, arweinwyr y diwydiant a People1<sup>st</sup> cynhyrchwyd Strategaeth Sgiliau'r Alban i fynd i'r afael â phroblemau sy'n wynebu'r sector o ran datblygu'r gweithlu, er nad yw hon wedi cael ei chadarnhau'n derfynol eto.

Nododd Cam 3 y Cytundeb Sgiliau Sector cyffredinol broblemau gyda'r ddarpariaeth cymwysterau ym maes y sector ac ar ei draws, ar sail adborth oddi wrth amrywiaeth o randdeiliaid, ac yn bwysicaf oll oddi wrth gyflogwyr. Datblygodd People 1<sup>st</sup> strategaethau cymwysterau ar wahân ar gyfer Paratoi a Choginio Bwyd, Gweini Bwyd a Diodydd, a Theithio a Thwristiaeth, a fu'n sylfaen i'r camau gweithredu a ddisgrifir yn y ddogfen strategol fwy cynhwysfawr hon. Nid oedd y camau gweithredu a nodwyd yn datrys yn llawn y problemau a fynegwyd trwy'r ymchwil, ond rhoesant gychwyn i ddatblygu'r Diploma mewn Coginio Proffesiynol, er enghraifft. Felly bwriedir i'r Strategaeth Cymwysterau Sector ymchwilio i'r materion hyn a'u nodi'n fwy manwl, a chynnig cyfeiriad mwy strategol i People 1<sup>st</sup>, ei gyflogwyr a rhanddeiliaid, ynghyd â chanfod atebion i'r pryderon a fynegwyd eisoes.

---

<sup>1</sup> Ffynhonnell ABI 2005

Felly bwriedir i'r Strategaeth Cymwysterau Sector (SCS) ar gyfer People1<sup>st</sup> fynd i'r afael â'r potensial o ran cymwysterau i holl brif alwedigaethau'r maes cyfan. Oherwydd hyn, mae proffiliau rôl ar gyfer swyddi, o'r lefel mynediad hyd at lefel rheoli, wedi cael eu nodi ar gyfer pob un o'r 14 diwydiant ac yn cael eu dilysu trwy broses ymgynghori mewn camau. Cynhaliwyd rhaglen gynhwysfawr o ddigwyddiadau ymgynghori ledled y DU yn ystod hydref 2007, a gadarnhaodd fod cyflogwyr a darparwyr yn cefnogi'r strategaeth. Mae'r ymgynghoriad hwn wedi ymchwilio i sut y gallai cymwysterau newydd gael eu datblygu a'u cyflwyno mewn ffyrdd sy'n fwy o dan arweiniad cyflogwyr ac yn fwy hygyrch. Ar ôl y gweithdai bydd mwy o ymgysylltu â chyflogwyr trwy sesiynau un i un gyda chyflogwyr mawr ym mis Ionawr 2008 a chreu gweithgorau o arbenigwyr ym mis Chwefror a mis Mawrth 2008 i gadarnhau'r wybodaeth a gafwyd ac i ymchwilio'n fwy manwl i'r dewisiadau o ran cymwysterau yr ymddengys fod cefnogaeth iddynt. Un o ganlyniadau olaf gweithredu'r SCS fydd fframweithiau ar gyfer pob is-sector, a fydd yn dangos y prif rolau gwaith wedi'u mapio yn erbyn y cymwysterau sy'n bodoli eisoes a'r cymwysterau arfaethedig ac yn nodi llwybrau posibl ar gyfer cynnydd a datblygiad.

### **Darpariaeth dysgu a'r gyfran sy'n manteisio arni**

Ychydig o wybodaeth sydd ar gael am gyfran y gweithlu sydd â chymwysterau penodol i'r swydd neu gymwysterau cysylltiedig â'r sector, er bod yna wybodaeth am lefel uchaf *unrhyw* gymhwyster sydd gan weithwyr. Dangosodd y wybodaeth a gafwyd o'r ymchwil ar gyfer y Cytundebau Sgiliau Sector fod canran sylweddol o weithlu'r sector, yn y DU yn gyfan, heb unrhyw gymwysterau o gwbl. Rhoddwyd sylw i hyn yn yr ymgynghoriad er mwyn holi cyflogwyr pam nad yw cymwysterau seiliedig ar waith yn cael eu defnyddio'n well fel ffordd o ddarparu cyfle i unigolion gamu ymlaen ac o wella sgiliau a chynhyrchiant. Fel rheol mae cyflogwyr yn meddwl mwy am gael mynediad i hyfforddiant a sicrhau y gellir cyrraedd nodau'r busnes, ac mae'n glir y bydd angen i People 1<sup>st</sup>, mewn rhai achosion, allu cyflwyno'r costau a'r buddion mewn achos busnes er mwyn annog cyflogwyr i ddefnyddio cymwysterau'n fwy, fel ffordd o godi'r lefel brofedig o sgiliau a gwybodaeth i weithlu'r sector.

Ar hyn o bryd mae'r ddarpariaeth cymwysterau'n amrywio'n fawr ar draws y sector ac mae'r dadansoddiad o'r ddarpariaeth gysylltiedig yn parhau. Mae'r mathau o gymwysterau achrededig sydd ar gael i gyflogeion yn y sector yn cynnwys S/NVQs a chymwysterau eraill (galwedigaethol ac analwedigaethol) o wahanol lefelau a meintiau, gan gynnwys darpariaeth addysg uwch. Mae cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant preifat hefyd yn darparu rhywfaint o ddarpariaeth dysgu, gyda neu heb ddyfarniad anachrededig neu dystysgrif presenoldeb. Mae'r ymgynghoriad wedi ceisio cael barn cyflogwyr ynglŷn â pha mor briodol yw'r ddarpariaeth hon a'r potensial am ragor o ddatblygu targededig.

### **Pryderon a blaenoriaethau cyflogwyr**

Mae cyflogwyr wedi dweud bod yna, yn gyffredinol, ormod o gymwysterau yn y sector, gan arwain at ddryswch ynglŷn â gwerth cymharol pob cymhwyster sydd ar gael. Oherwydd y galwadau ar amser ac adnoddau, roedd llawer o'r cymwysterau datblygu yn y gweithle sydd ar gael (S/NVQ a VQ fel ei gilydd) yn cael eu hystyried yn rhy fawr a lletchwith i gyflogwyr eu defnyddio'n effeithlon ac ar yr un pryd parhau i redeg eu busnesau. Ni allant fforddio i gyflogeion roi eu sylw i bethau heblaw eu gwaith craidd am y cyfnod o amser y mae ei angen i gael llawer o'r cymwysterau. Roedd pryderon hefyd nad yw llawer o gynnwys y cymwysterau presennol (yn arbennig rhai cyn-fynediad) yn briodol i anghenion y darpar gyflogwr a'u bod yn ormodol ac yn ddiangen. Roedd cyflogwyr eisiau mwy o ran mewn cynllunio a datblygu cymwysterau er mwyn sicrhau bod y cynnwys yn gyfredol a bod y cymwysterau'n cael eu cyflenwi mewn ffordd fwy priodol i ddiwallu gofynion y gweithle. Hefyd mynegodd cyflogwyr bryderon ynglŷn â'r gallu i gael arian ar gyfer y cymwysterau sydd, yn eu barn hwy, yn flaenoriaeth.

O'r Cytundebau Sgiliau Sector, dyma'r themâu y nodwyd bod angen rhoi sylw iddynt fel blaenoriaeth, ac sydd wedi cael eu bwydo i'r SCS:

- Yr angen am sgiliau crefftwy, yn enwedig hyfforddiant a chymwysterau i gogyddion. Mae'n bosibl y bydd cymhwyster newydd sy'n dechrau cael ei gyflenwi yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon, ac sy'n cael ei ystyried yn yr Alban hefyd, yn mynd i'r afael â hyn i raddau helaeth.
- Gwasanaeth Cwsmeriaid. Pan ymchwiliwyd ymhellach i hyn trwy'r ymgynghoriad ar yr SCS, cafodd ei gysylltu hefyd â pharatoi pobl ifanc ar gyfer y gweithle a rhyngweithio gyda chwsmeriaid.
- Rheoli ac Arwain. Mae'n fwy tebygol yr eir i'r afael â hyn trwy anogaeth i ddefnyddio'r dewisiadau sy'n bodoli eisoes o ran cymwysterau, ond efallai y bydd angen rhywfaint o ddysgu perthnasol i'r cyd-destun a fydd yn benodol i'r sector.
- Recriwtio a Chadw. Codwyd y ddau beth hyn trwy'r SCS gan mai ychydig o ffydd oedd gan gyflogwyr mewn cymwysterau cyn-fynediad wrth ddethol gweithwyr newydd i'r maes, ac nad ydynt wedi cydnabod y gwerth o ran cadw staff os ydynt yn cynorthwyo staff i gael cymwysterau tra'n gweithio.

### **Sut bydd People1<sup>st</sup> yn helpu i wireddu'r dyfodol**

Mae People1<sup>st</sup> wedi datblygu ateb glasbrint i'r materion a nodwyd gan gyflogwyr fel rhan o'r gwaith a wnaethpwyd eisoes ar gyfer y Cytundebau Sgiliau Sector. Roedd hyn eisoes wedi cael ei rannu gyda chyflogwyr allweddol, rhanddeiliaid eraill a chyrrff dyfarnu yn ystod haf 2007 ac yna bu'n destun proses ymgynghori ehangach barhaus. Mae'r rhaglen Glasbrint yn berthnasol i'r DU i gyd ac mae ei gweithredu'n golygu rhan weithredol i reolwyr People 1<sup>st</sup> yn y gwledydd a'r rhanbarthau; maen nhw'n hwylyso cysylltu a thargedu gweithgaredd yn briodol. Wedyn bydd Cynlluniau Gweithredu SCS penodol i bob gwlad yn cael eu datblygu a'u cyflwyno i'r Asiantaeth Datblygu Sgiliau Sector ar ddiwedd mis Mawrth 2008 a byddant yn canolbwyntio ar y camau manwl y bydd eu hangen i wireddu gweledigaeth y Glasbrint.

Mae'r Glasbrint ar gyfer Gweithredu'n cynnwys y nodweddion allweddol canlynol:

#### **1. Rhaglen symleiddio cymwysterau:**

Bwrw ymlaen â chyflawniadau Rhaglen Diwygio Cymwysterau Galwedigaethol y DU a defnyddio'r Cod Ymarfer arfaethedig ar gyfer gweithio gyda chyrrff dyfarnu i adolygu'r cymwysterau nad oes llawer yn ceisio eu cael. Bydd y rhaglen hefyd yn ceisio mynd i'r afael â'r doreth o gymwysterau â chynnwys tebyg lle nad yw anghenion y farchnad yn cyd-fynd â'r hyn a gynigir, ac â pha mor briodol yw cymwysterau seiliedig ar gymhwysedd fel darpariaeth cyn-fynediad i bobl ifanc.

#### **2. Nodi llwybrau cymwysterau i bob diwydiant;**

Un o brif ganlyniadau'r cynlluniau gweithredu fydd llwybrau cymwysterau ar wahân i bob diwydiant ac o bosibl is-setiau i'r diwydiannau mwy. Bydd y rhain yn cynorthwyo darpar ymgeiswyr a chyflogwyr i ddod o hyd i'r cymwysterau perthnasol y mae'r diwydiant yn eu cefnogi ac sy'n cysylltu â rolau gwaith adnabyddadwy, gan hybu'r broses o ddefnyddio cymwysterau i fynd i'r gweithle, i ddatblygu ynddo ac i gamu ymlaen mewn gyrfa. Yng ngoleuni'r flaenoriaeth a roddir i Wasanaeth Cwsmeriaid a Rheoli ac Arwain, caiff y rhain eu nodi'n benodol fel categorïau o fewn y llwybrau er mwyn galluogi cyflogwyr i ddod o hyd i ddarpariaeth.

#### **3. Datblygu egwyddorion cyffredin ar gyfer cymwysterau newydd i'r sector:**

Bydd People1<sup>st</sup> yn cynnig y bydd y bylchau cymwysterau a nodwyd gan yr ymgynghoriad ar lwybrau, sy'n parhau, yn cael eu llenwi trwy weithio gyda phartneriaethau o gyrrff dyfarnu.

Bydd y cynigion yn seiliedig ar flaenoriaethau cyflogwyr ac yn cael eu datblygu yng nghydestun y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol presennol er mwyn darparu dysgu ac achrediad ar gyfer unrhyw anghenion a nodir o ran sgiliau a gwybodaeth, i gefnogi rolau gwaith. Bydd mapio yn erbyn y proffiliau rôl ail-ddiffiniedig hefyd yn cynnig ffordd ymlaen i ailddatblygu'r cymwysterau presennol yn y sector pan ddaw'r adeg i'w hail-achredu.

Bydd cyrff dyfarnu'n cael eu hannog i fabwysiadu cyfundrefn gyffredin o ran enwau a chynnwys ar gyfer cymwysterau sydd â chynnwys cyffredin ond a gynigir gan wahanol gyrff. Mae hyn yn ategu defnyddio cyfundrefn gyffredin yn y fframweithiau credydau, a bydd yn sicrhau y gall cyflogwyr a dysgwyr adnabod cymwysterau ar y lefel briodol ac â chynnwys perthnasol. Bydd yr egwyddorion y cytunir arnynt trwy Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC), y Credit Common Accord for the Qualifications and Credit Framework (QCF) i Loegr, a'r Northern Ireland Credit Accumulation and Transfer Scheme (NICATS) yn cael eu defnyddio i ddylanwadu ar y cymwysterau sydd i gael eu datblygu ledled Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon. Cydnabyddir bod y prif gyrff dyfarnu ac eraill eisoes wedi bod wrthi'n datblygu'r egwyddorion hyn. Er y bydd y cynnwys a'r templedi cyflenwi'n gyffredin ar draws y gwledydd lle bynnag y bo cyflogwyr yn gofyn am ymagwedd gorfforaethol, bydd angen i gynllun cymwysterau yn yr Alban gydweddu â pharamedrau'r SCQF a swyddogaethau rheoleiddio gwahanol yr SQA.

#### **4. Gweithdrefn ffurfiol i gefnogi cymwysterau:**

Ar y cyd gyda'r cyrff rheoleiddio, mae People 1<sup>st</sup> yn gobeithio dilyn gweithdrefn unfurf ar gyfer cymeradwyo cymwysterau er mwyn gweithio gyda chyrff dyfarnu sydd eisiau cyflwyno cymwysterau eraill i gael eu cymeradwyo ar y fframweithiau credydau i Gymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon ac i gael eu cynnwys yn llwybrau cymwysterau People 1<sup>st</sup>. Mae hyn yn cael ei dreialu ar hyn o bryd gan QCA, ac os bydd yn llwyddo bydd yn sefydlu meini prawf clir a rennir gan yr holl Gynghorau Sgiliau Sector. Bydd People 1<sup>st</sup> yn defnyddio'r broses hon i nodi'r cyfrifoldebau am wneud penderfyniadau. Bydd cyrff dyfarnu'n cael eu hannog i gynnal deialog yn gynnar gyda'r Cyngor Sgiliau Sector ynglŷn ag unrhyw waith datblygu cymwysterau sydd yn yr arfaeth. Gan ddefnyddio meini prawf tebyg mae People 1<sup>st</sup> yn ceisio creu gweithdrefn dros dro i gynnal cymwysterau, a fydd yn ystyried a yw'r cymwysterau a gyflwynir i gael cefnogaeth i'w hachredu ar y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol yn gydnaws â llwybrau'r diwydiant a'r proffiliau rôl, ac a ddangoswyd bod galw amdanynt gan gyflogwyr a rhan gan gyflogwyr yn eu cynllunio. Er y bydd gweithdrefn wahanol yn cael ei defnyddio yn y fframwaith rheoleiddio i'r Alban, bydd cyrff dyfarnu'n cael eu hannog i ddilyn yr un egwyddorion wrth gynnig cymwysterau i'r SCQF.

Mae People 1<sup>st</sup> o blaid mabwysiadu strwythur unedau i gymwysterau. Mae hyn yn rhoi mwy o hyblygrwydd i ddysgwyr yn y gweithle droi pecynnau o sgiliau a gwybodaeth yn achrediad, fel datblygiad proffesiynol parhaus ac fel ffordd o wella cyfraddau cadw staff. Lle mae angen pecynnau dysgu dwysach, yn enwedig cyn mynd i'r gweithle ac wrth fynd i'r gweithle, bydd yr unedau hyn yn ffurfio cymwysterau mwy.

#### **5. Achredu cynlluniau mewnol cwmnïau:**

Mae'n amlwg bod hyn yn cael ei ffafrio yn ystod y broses ymgynghori ac mae'n cysylltu â mentrau megis y gwaith treialu sy'n cael ei wneud o fewn Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol Cymru (gyda SEMTA) a'r Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (Test and Trial) a'r cyfleusterau achredu a gynigir trwy'r SCQF. Bydd People 1<sup>st</sup> yn ceisio ymchwilio i'r holl ddewisiadau sydd ar gael er mwyn cynnig cyfeiriad clir a chyngor i gyflogwyr yn y sector sydd eisiau manteisio ar y cyfleoedd hyn. Mae People 1<sup>st</sup> yn cydnabod fod hon yn un ffordd y gallai lefelau cymwysterau godi o gofio'r cyfleoedd dysgu mae cyflogwyr mwy yn y sector yn eu darparu, a bydd eisiau ymchwilio i sut y gellid agor y rhain i gyflogwyr eraill sydd â llai o adnoddau.

#### **6. Adolygiad o arferion asesu**

Bydd People 1<sup>st</sup> yn gweithio gyda chyrrff dyfarnu i adolygu a monitro ansawdd asesu, yn arbennig lle mae cymwysterau presennol sydd yr un peth yn y bôn yn cael eu cynnig gan nifer o wahanol gyrff gyda gofynion gwahanol o ran asesu. Bydd People 1<sup>st</sup> yn hybu gwaith safoni er mwyn sicrhau, er bod yna hyblygrwydd o ran methodolegau asesu, bod y canlyniadau'n gyson ac yn ddilys. Mae'r ymgynghoriad ar yr SCS wedi cadarnhau bod hyder cyflogwyr yng ngwerth rhai cymwysterau wedi cael ei danseilio gan brofiadau gwael o ran y cyflenwi, yn enwedig ym maes asesu, yn hytrach na chan gynllun neu fwriad y cymhwyster.

### **7. Adolygu prentisiaethau**

Bydd People1<sup>st</sup> yn adolygu'r fframweithiau ar gyfer prentisiaethau a bydd yn edrych i weld lle mae potensial ar gyfer fframweithiau newydd. Mae angen ystyried cynnwys y fframweithiau presennol a'r ffordd y cânt eu cyflenwi yn erbyn y ddau faen prawf canlynol:

- A ydynt wedi dangos cyfleoedd gwirioneddol i gamu ymlaen mewn gyrfa. Gall hyn fod lle mai rhaglen sy'n llywio'r ffordd y cânt eu cyflenwi ac nad yw prentisiaid yn cael eu cadw mewn lleoliadau gwaith neu'n methu â chael troedle yn y diwydiant, neu lle mae'r cyflogwyr yn ansicr pa mor berthnasol yw cynnwys y rhain ac nad ydynt yn eu gwerthfawrogi fel hyfforddiant mynediad.
- A ydynt wedi darparu ffordd o fynd ymlaen i gymwysterau lefel uwch ac Addysg Uwch. Yn gyffredinol ychydig iawn o ymgysylltu sydd â'r holl brentisiaethau ac ychydig o ddilyniant sydd i Addysg Uwch. Lle mae yna Raddau Sylfaen perthnasol mae angen edrych yn fanwl ar hyn, a dechrau deialog gydag Addysg Uwch i weld pam nad yw'r llwybrau dilyniant hyn yn gweithio.

### **8. Defnyddio Pasbort Sgiliau'r DU yn fwy effeithiol**

Dylai Pasbort Sgiliau'r DU ([www.UKskillspassport.co.uk](http://www.UKskillspassport.co.uk)) gynnig ffordd o wneud asesiad diagnostig ar ddechrau 'taith' cymwysterau dysgwr, a fyddai'n golygu y byddai defnyddwyr yn gwneud penderfyniadau priodol a chywir ynglŷn â chymwysterau, a'i gwneud yn bosibl i ddiwallu anghenion cyflogwyr drwy ddefnyddio darpariaeth cymwysterau'r sector.

### **1.5 Yn y dyfodol**

Bydd y Strategaeth Cymwysterau Sector yn gweithio ochr yn ochr â'r Cytundebau Sgiliau Sector, a bydd yn cael ei hadolygu'n gyson a'i diweddarau bob tair blynedd. Bydd fersiynau diweddaraf dogfennau'r Cytundebau a'r Strategaeth ar gael i bob rhanddeiliad ar wefan People1<sup>st</sup> o fis Ionawr 2008 ymlaen.