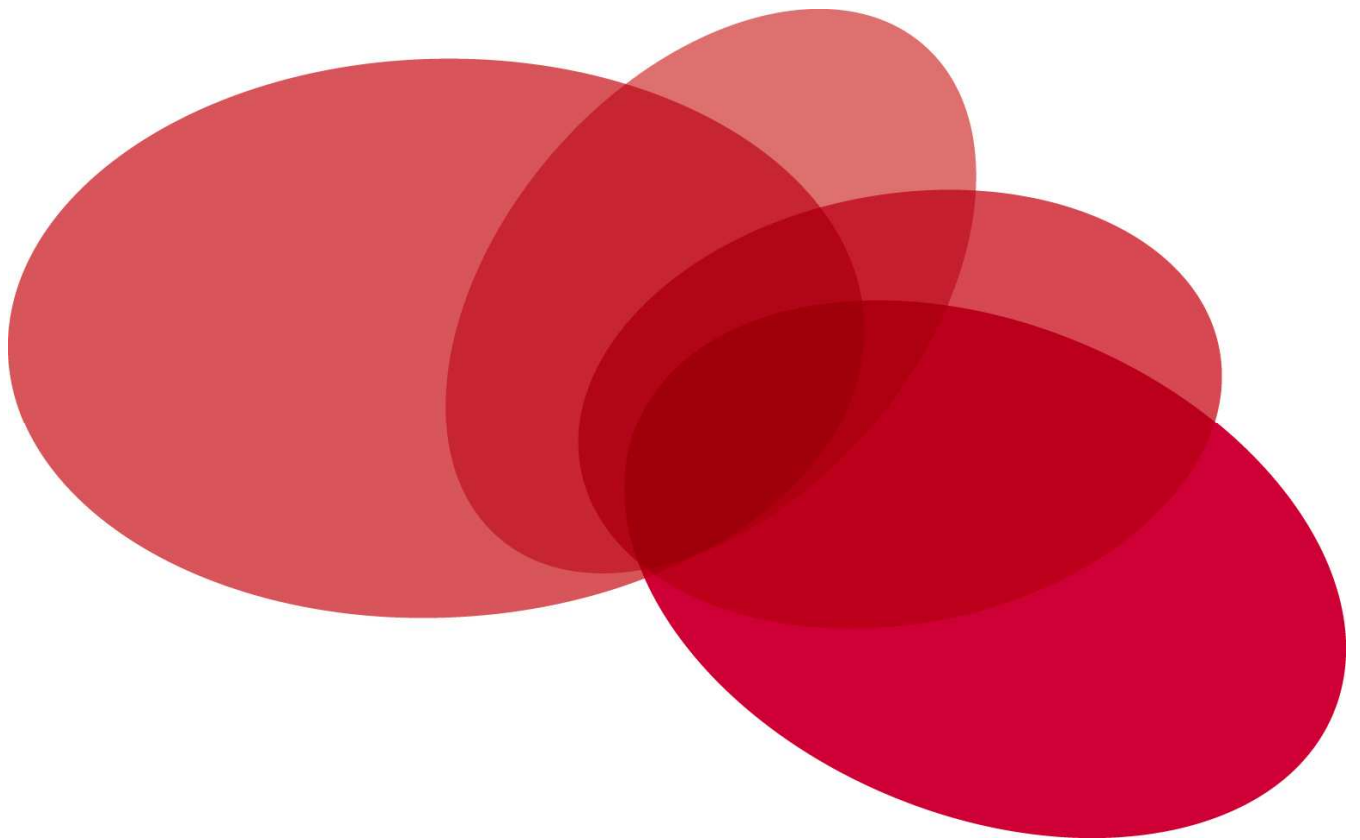




Sgiliau i Broffesiynolion Dysgu

YSTYRIAETHAU PROFFIL A SGILIAU YNG NGWEITHLU GWASANAETH IEUENCTID CYMRU



sgillau

AR GYFER BUSNES

Rhan o rwydwaith Sgiliau ar
gyfer Busnes o 25 o Gyngorau Sgiliau
Sector a arweinir gan gyflogwyr

TABL CYNWYS

1. CYFLWYNIAD	2
2. METHODOLEG A CHYFRADDAU YMATEB	3
2.1 Methodoleg	3
2.2 Cyfraddau ymateb	5
3. PROFFIL Y GWEITHLU	6
3.1 Swydd a chyrhaeddiad addysgol	6
3.2 Y berthynas rhwng rhyw, swydd a chyrhaeddiad addysgol	9
3.3 Staff cyflogedig a gwirfoddol	11
3.4 Ethnigrwydd	12
3.5 Modd cyflogaeth	13
3.6 Oed	17
3.7 Anabledd	19
4. SGILIAU	21
4.1 Y Gymraeg	21
4.2 Bylchau mewn sgiliau	24
4.3 Bylchau mewn gwybodaeth a dealltwriaeth	32
4.4 Recriwtio a chadw	35
5. CRYNODEB O'R PRIF GANLYNIADAU	36
Llyfryddiaeth	39
Atodiad 1	41

1. CYFLWYNIAD

Yn 2007 comisiynwyd Lifelong Learning UK (LLUK) gan Lywodraeth Cynulliad Cymru (LICC) i gasglu data ar nodweddion gweithluoedd ac anghenion sgiliau cyflogwyr o sectorau gwasanaeth ieuenctid gwirfoddol ac a gynhelir yng Nghymru.

Pwrpas casglu data a'r dadansoddiad a ddilynodd oedd llywio Strategaeth Datblygu Gweithlu Llywodraeth Cynulliad Cymru ar gyfer y gwasanaeth ieuenctid a chyflawni rôl graidd LLUK sef ymgymryd â dadansoddiadau cenedlaethol o anghenion a gofynion sgiliau sectorau¹.

Neilltuwyd y Strategaeth Datblygu Gweithlu yn Flaenoriaeth 6 (tud 27) yn nogfen ymgynghori Llywodraeth Cynulliad Cymru; Tuag at Strategaeth Gwasanaeth Ieuenctid Genedlaethol i Gymru (Tach 2006), a chydabuwyd LLUK fel partner allweddol.

Mae dogfen ymgynghori Strategaeth y Gwasanaeth Ieuenctid yn mynd yn ei blaen i ddatgan: 'Mae gwaith ieuenctid yn ceisio bod yn rhagweithiol wrth ymgysylltu â phobl ifanc i ddatblygu ystod eang o sgiliau, agweddau a phrofiadau a fydd yn eu helpu yn yr ysgol ac yn eu bywydau gwaith a bywydau bob dydd'.

Wrth wraidd y gwasanaeth ieuenctid yw cyfres o werthoedd ac egwyddorion craidd, megis datganiad cwricwlwm gwaith ieuenctid Cymru. Caiff y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (sy'n cael eu stiwardio gan LLUK) a chymwysterau proffesiynol cysylltiedig ar gyfer y gwasanaeth ieuenctid eu datblygu o sylfaen gwerthoedd addysgeg gymdeithasol.

Mae LLUK yn credu bod angen parch cyfartal i'r cyfraniadau sy'n cael eu gwneud gan sectorau gwirfoddol ac a gynhelir y gwasanaeth ieuenctid. Ni fydd unigolyn ifanc yn gwahaniaethu rhwng gwasanaeth a ddarperir gan weithiwr ieuenctid gwirfoddol neu a gynhelir. Rhaid rhoi cefnogaeth ddigonol i'r ddau wasanaeth er mwyn sicrhau y gall y ddau gynnig yr un ansawdd o wasanaeth i bobl ifanc yn barhaus.

Diffinnir y sector a gynhelir fel sector lle caiff gwasanaethau eu darparu neu eu caffael gan awdurdodau lleol o dan Adran 123 y Ddeddf Dysgu a Sgiliau (2000) a'u darparu yn unol ag egwyddorion datganiad cwricwlwm gwasanaeth ieuenctid Cymru (Cynhadledd Sefydlog 2007).

Yn yr ymchwil hon, mae sefydliadau'r sector gwirfoddol oll yn aelodau o CWVYS (Cyngor Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol Cymru). Mae aelodaeth yn agored i holl sefydliadau gwaith ieuenctid gwirfoddol sy'n rhannu amcan CWVYS sef 'addysgu a helpu pobl ifanc i ddatblygu eu galluoedd corfforol, meddyliol, diwylliannol ac ysbrydol er mwyn iddynt dyfu'n oedolion aeddfed sy'n aelodau llawn o gymdeithas, trwy hwyluso cefnogaeth ar y cyd a chydweithrediad ymysg sefydliadau ieuenctid gwirfoddol, y Gwasanaeth Ieuenctid ac asiantaethau cysylltiedig eraill yng Nghymru.' (www.cwvys.org.uk)

Rhennir yr adroddiad yn bedair adran. Mae'r cyntaf yn manylu ar fethodoleg a chyfraddau ymateb; mae'r ail yn trafod proffil y gweithlu; mae'r drydedd yn amlinellu canlyniadau sy'n ymwneud ag ystyriaethau sgiliau ac mae'r adran olaf yn rhoi crynodeb o'r prif ganlyniadau.

¹ Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru – Strategaeth Cyflogaeth a Sgiliau 2007 (tud 18 para 2.8)

2. METHODOLEG A CHYRADDAU YMATEB

Casglwyd y data ar gyfer y sectorau a gynhelir a gwirfoddol trwy ddefnyddio methodolegau gwahanol. Casglwyd data'r sector a gynhelir ar ffurf data mesurol o arolygon, a chasglwyd data'r sector gwirfoddol trwy gyfweiliadau wyneb-yn-wyneb a thros y ffôn. Y prif reswm am hyn oedd y gwahaniaeth yn y data a oedd ar gael yn y ddau sector. Roedd gan y sector a gynhelir fynediad cymharol gwell i'r wybodaeth ofynnol. Ceir manylion pellach yn yr adrannau perthnasol isod.

2.1 Methodoleg

2.1.1 Y sector a gynhelir

Ar gyfer y sector a gynhelir, casglwyd y data fel ail gyfnod ymarfer cwmpasu'r Gwasanaeth Ieuencid, y cyfnod cyntaf oedd y data a gasglwyd gan yr Uned Data Llywodraeth Leol ym mis Awst/Medi 2007. Casglodd y cyfnod cyntaf ddata ar lefelau staffio gan edrych yn benodol ar gategorïau galwedigaethol a chymwysterau gwaith ieuencid; gofynnodd hefyd am ddata ar adeiladau, prosiectau a chyllid y gwasanaethau.

Mae'r sector a gynhelir yn fwy cyson ac mae ganddo brosesau cymharol sefydlog o ran casglu data o'i gymharu â'r sector gwirfoddol. Oherwydd hyn a'i faint, penderfynwyd mai'r ffordd fwyaf priodol fyddai casglu data mesurol trwy ddefnyddio holiaduron.

Casglwyd y data ar ddau holiadur ar wahân; un i'w gwblhau gan unigolion yn y gweithlu a'r llall i'w gwblhau gan brif swyddogion ieuencid pob gwasanaeth. Penderfynwyd casglu'r data ar wahân er mwyn cael data mor gywir â phosibl ar staff unigol a chael barn cyflogwyr y sector; mae'r ail yn arbennig o bwysig i LLUK a'i rôl fel Cyngor Sgiliau Sector.

Datblygwyd y ddau holiadur trwy ystyried y pynciau a gwmpaswyd yng Nghyfnod 1 yr ymarfer cwmpasu. Cynhyrwyd Cyfnod 1 ar Microsoft Excel ac, yn ogystal ag ystyried ei gynnwys, defnyddiwyd y fformat fel canllaw i gynhyrchu holiadur y prif swyddogion ieuencid er mwyn sicrhau rhyw gysondeb rhwng y ddau. Defnyddiwyd Microsoft Word ar gyfer holiadur yr unigolion er mwyn ei ddsbarthu'n ehangach ymysg y gweithlu, er enghraifft ni fyddai modd anfon copi o'r holiadur at staff nad oeddent yn gweithio mewn swyddfa.

Anfonwyd yr holiaduron at brif swyddogion ieuencid y 22 o wasanaethau ieuencid a gynhelir a oedd yn gyfrifol wedyn am ddsbarthu'r holiadur i unigolion eu gweithlu. Cydosodwyd ymatebion unigolion ar dempled Excel gan bob gwasanaeth ieuencid a dychwelwyd y rhain i LLUK er mwyn eu dadansoddi. Roedd gan y gwasanaethau ieuencid oddeutu 11 wythnos (19 Tachwedd tan 31 Ionawr 2008) i ddsbarthu'r arolygon, cydosod ymatebion unigolion a dychwelyd y data terfynol a gafwyd gan unigolion a phrif swyddogion ieuencid. Fodd bynnag, roedd hyn yn cynnwys gwylliau'r Nadolig a gallai fod hyn wedi effeithio ar y gyfradd ymateb.

Pwrpas yr holiaduron oedd casglu gwybodaeth ar broffiliau staff ac ystyriaethau'r farchnad lafur, megis bylchau mewn sgiliau², prinder sgiliau³, hyfforddiant, recriwtio a chadw staff.

Holiadur unigolion

Gofynnwyd am wybodaeth benodol ar broffil yn y categorïau canlynol:

- Prif swydd
- Lefel uchaf cyrhaeddiad addysgol
- Statws cyflogedig neu wirfoddol
- Statws amser llawn neu ran-amser
- Oriau a weithir yr wythnos ar gyfartaledd
- Rhyw
- Ethnigrwydd
- Statws anabl datganedig

Yn ogystal â'r uchod, gofynnwyd i unigolion restru pum bwch pwysig yn eu sgiliau a phum maes sgil y dymument eu gwella er mwyn gwella eu gwybodaeth a dealltwriaeth.

Holiadur y prif swyddogion ieuenctid

Roedd holiadur y prif swyddogion ieuenctid, ynghyd â gofyn am wybodaeth ar fylchau mewn sgiliau ar draws y gwahanol grwpiau galwedigaethol, yn cwmpasu ystyriaethau recriwtio a chadw staff a'r mesurau a gymerir i ymdrin â phroblemau cysylltiedig.

2.1.2 Y sector gwirfoddol

Cafwyd problemau gwahanol wrth gasglu data am broffil gweithluoedd a sgiliau oddi wrth y sector gwirfoddol. Mae'r sector yn gorfod delio â'r anawsterau o gynnal cofnodion ar weithlu lle mae trosiant yn debygol o fod yn uwch gan i'r mwyafrif ohonynt fod yn wirfoddolwyr. Yn ychwanegol, wrth gasglu data am weithluoedd, mae'n rhaid iddo ystyried sensitifrwydd a'r effaith o ofyn mathau penodol o wybodaeth gan wirfoddolwyr. Er i'r sector gasglu data ar ei weithlu, nid yw'r wybodaeth a gesglir yn cydweddu fel mater o drefn â'r hyn y mae sefydliadau allanol, megis LLUK, yn gofyn amdani. Hefyd, mae'r sector yn wahanol iawn ag amrywiaeth o strwythurau cyfundrefnol a rolau sy'n gallu bod yn anodd eu disgrifio mewn fformat safonedig.

Gweithiodd LLUK gyda CWVYS i benderfynu ar fethodoleg briodol gan ystyried math a swm y data sydd ar gael; ac, o ganlyniad i'r rhesymau y soniwyd amdanynt yn flaenorol, penderfynwyd cynnal cyfweiliadau wyneb-yn-wyneb neu dros y ffôn gydag wyth sefydliad mewn ymdrech i geisio cael barn well o'r sector. Recriwtiwyd y sefydliadau trwy ddefnyddio rhestr o 13 o sefydliadau a ddarparwyd gan CWVYS.

² Mae bylchau mewn sgiliau'n digwydd lle canfyddir bod y gweithwyr presennol yn brin o'r lefel briodol neu'r mathau priodol o sgiliau i'w galluogi i fod yn gwbl fedrus yn eu swyddi.

³ Prinder sgiliau yw swyddi gwag anodd eu llenwi lle nad oes gan ymgeiswyr newydd y sgiliau, y profiad na'r cymwysterau gofynnol.

Rhodddwyd gwybod i'r sefydliadau am yr astudiaeth mewn llythyr a anfonwyd gan CWVYS; dilynwyd hyn wedyn gan gyswllt e-bost a ffôn gan LLUK er mwyn recriwtio'r nifer ddymunol. Gwnaed y cyfweiliadau wyneb-yn-wyneb neu dros y ffôn a rhodddwyd copi o'r cyfweiliad i gyfranogwyr cyn y cyfweiliad ei hun er mwyn eu helpu i baratoi. Tapiwyd y cyfweiliadau, â chaniatâd y cyfranogwyr, a rhodddwyd y manylion ar daenlen er mwyn gallu cymharu a chrynhoi'r data.

Yn debyg i arolygon y sector a gynhelir, roedd y cyfweiliadau'n ymwneud â phroffil y gweithlu a'u sgiliau.

2.2 Cyfraddau ymateb

2.2.1 Y sector a gynhelir

Anfonwyd yr arolygon at bob un o'r 22 o wasasnaethau ieuenctid. Dychwelodd 18 o'r arolygon prif swyddogion ieuenctid a derbyniwyd 18 o'r holiaduron unigolion, er nad oedd y data'r union yr un peth ar gyfer y 18. Arweiniodd hyn at gyfradd ymateb gyffredinol o 81% ar gyfer pob arolwg.

Ar gyfer yr arolwg unigolion, mae archwilio cyfraddau ymateb oddi mewn i bob gwasanaeth h.y. canran yr ymatebion unigol a gafwyd gan staff cyflogedig yn dangos bod y cyfraddau ymateb yn amrywio o 12% i 100%. Fodd bynnag, dylid nodi bod y gwasanaeth â chyfradd ymateb o 12% wedi cael llai o amser i gwblhau'r arolwg oherwydd problemau gweinyddol. Er i ychydig o wasanaethau weld cyfraddau ymateb isel gan eu gweithlu, cafodd y mwyafrif (14 o'r 18) gyfraddau ymateb o 50% o leiaf; sy'n golygu nifer derfynol o 1,363 o staff yn ymateb i'r arolwg. Yn seiliedig ar hyn, gellir ystyried bod y canlyniadau'n cynrychioli'r gweithlu'n dda.

2.2.2 Y sector gwirfoddol

Ymgymerwyd â'r 8 cyfweiliad yn y sector gwirfoddol.

Roedd y sefydliadau'n cynnwys strwythur cenedlaethol Cymru o chwe sefydliad ledled y DU, tri ohonynt yn gyson a dau'n sefydliadau mwy lleol yn gysylltiedig ag elusennau yn y DU. Cynhwyswyd sefydliad Cymru gyfan hefyd a sefydliad lleol sy'n recriwtio ei wirfoddolwyr o gymuned benodol o bobl ifanc.

3. PROFFIL Y GWEITHLU

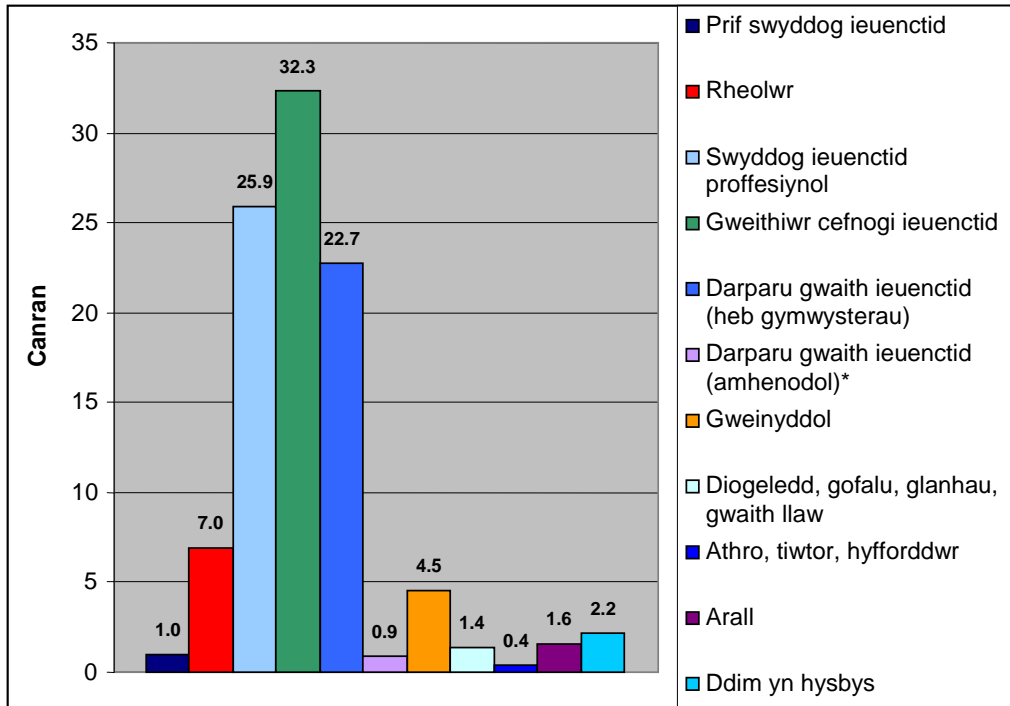
Mae'r adran ganlynol yn archwilio nodweddion y gweithlu trwy ddefnyddio'r newidion proffil a grybwyllwyd yn flaenorol. Dangosir y canlyniadau fel canrannau a gwir nifer yr ymatebion, sy'n cael ei nodi gan n.

3.1 Swydd a chyrhaeddiad addysgol

3.1.1 Y sector a gynhelir

Fel y gellid disgwyl, y grwpiau galwedigaethol mwyaf oedd y staff darparu gwaith ieuencid⁴, gyda 26% (n=353) y staff yn categoreiddio eu hunain yn weithwyr ieuencid proffesiynol⁵; 32% (n=440) yn weithwyr cefnogi ieuencid⁶ a 23% (n=310) yn weithwyr ieuencid (heb gymwysterau). Y grŵp mwyaf nesaf yw rheolwyr yn 7% (n=95). Gellir gweld y manylion llawn yn Ffigur 1 isod.

Ffigur 1: Manylion swyddi



* Mae gweithiwr ieuencid (amhenodol) yn ymwneud â staff nad ydynt wedi pennu a ydynt yn weithwyr ieuencid proffesiynol, yn weithwyr cefnogi ieuencid neu'n weithwyr ieuencid (heb gymwysterau).

⁴ Mae darparwyr gwaith ieuencid yn cynnwys yr holl staff darparu sy'n destun cyllid craidd neu gyllid prosiect tymor byr

⁵ Gweithiwr ieuencid proffesiynol/cenedlaethol gymwysedig = BA/ôl-raddedig/Diploma AU mewn Ieuencid a Chymuned/Hyfforddiant athrawon cyn 1988

⁶ Gweithiwr cefnogi ieuencid/lleol gymwysedig = cwrs sylfaen/QCA4/NOCN/NVQ2/NVQ3

Caiff dadansoddiad pellach, yn ôl swydd, ei gyfyngu i'r categorïau canlynol: prif swyddog ieuencid, gweithiwr ieuencid proffesiynol, gweithiwr cefnogi ieuencid a gweithiwr ieuencid (heb gymwysterau). Hepgorwyd y categorïau swydd eraill oherwydd niferoedd isel⁷.

Fel yr awgrymir gan nifer uchel y gweithwyr ieuencid proffesiynol a gweithwyr cefnogi ieuencid, mae'r sector a gynhelir yn cynnwys gweithlu cymwysedig iawn. Mae 9% (n=128) â chymwysterau i lefel gradd uwch, 25% (n=339) i lefel gradd a 22% (n=302) i lefel addysg uwch islaw lefel gradd (Atodiad 1, Ffigur A1).

Ceir arwydd arall o lefel uchel y cymwysterau trwy gymharu â lefelau cyrhaeddiad addysgol cyffredinol Cymru. Mae data gan yr Arolwg Blyneddol o Boblogaeth (APS)⁸ y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol yn dangos ar gyfer y flwyddyn Ionawr 2006 tan fis Rhagfyr 2006 fod 24% o boblogaeth waith Cymru wedi ennill cymwysterau sy'n gyfystyr â Diploma Cenedlaethol Uwch (HND) ac uwch. Mewn cyferbyniad, ar gyfer y gwasanaeth ieuencid a gynhelir, mae canran sylweddol uwch (53%, n=719) wedi ennill cymwysterau tebyg (h.y. addysg uwch islaw lefel gradd ac uwch).

Dangosir y cysylltiad rhwng swyddi a chymwysterau yn Nhabl 1 isod. Nid oes syndod bod lefelau cymwysterau uwch yn gysylltiedig â rolau rheoli; mae canran uchel o'r prif swyddogion ieuencid wedi ennill cymwysterau lefel gradd uwch (6 o'r 14), ac mae mwyafrif y rheolwyr (53 o'r 94) wedi ennill gradd. Y lefel fwyaf cyffredin ar gyfer gweithwyr ieuencid proffesiynol yw lefel gradd, gyda 47% (n=153) yn dod o fewn y categori hwn. Mae gan 35% (n=114) y gweithwyr ieuencid proffesiynol gymwysterau AU islaw lefel gradd. Y lefel fwyaf cyffredinol ar gyfer gweithwyr cefnogi ieuencid yw lefel AU islaw lefel gradd (28%, n=111), ac i weithwyr ieuencid heb gymwysterau, y lefel fwyaf gyffredinol yw cymwysterau Lefel 3 (30%, n=87).

⁷ Er na fu i lawer o brif swyddogion ieuencid ymateb, dim ond 22 ohonynt sydd felly mae ymateb oddi wrth 14 o unigolion yn rhoi cynrychiolaeth dda.

⁸ Cafwyd data o wefan nomis, gwefan ystadegau swyddogol ar y farchnad lafur, a ddarperir gan y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol.

Tabl 1: Cymhwyster uchaf yn ôl swydd

		Prif swyddog ieuenctid	Rheolwr	Gweithiwr ieuenctid proffesiynol	Gweithiwr cefnogi ieuenctid	Gweithiwr ieuenctid heb gymwysterau	Cyfanswm
Gradd uwch	%	50.0	23.4	12.0	6.5	5.5	9.8
	n	7	22	39	26	16	110
Gradd neu lefel gradd	%	28.6	56.4	47.2	15.8	14.7	28.1
	n	4	53	153	63	43	316
AU islaw gradd	%	21.4	17.0	35.2	27.8	11.6	24.7
	n	3	16	114	111	34	278
Lefel A S/NVQ 3	%	0.0	2.1	2.5	27.1	29.7	18.2
	n	0	2	8	108	87	205
TGAU/Lefel O (A-C)	%	0.0	0.0	0.9	10.5	18.8	8.9
	n	0	0	3	42	55	100
TGAU/Lefel O (D-G)	%	0.0	0.0	0.0	1.5	5.5	2.0
	n	0	0	0	6	16	22
TGAU graddau heb eu pennu	%	0.0	0.0	0.9	2.0	8.9	3.3
	n	0	0	3	8	26	37
Dim cymwysterau ffurfiol	%	0.0	1.1	0.6	1.8	3.4	1.8
	n	0	1	2	7	10	20
Cymwysterau eraill	%	0.0	0.0	0.6	6.3	2.0	2.9
	n	0	0	2	25	6	33
Ddim yn gwybod	%	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.3
	n	0	0	0	3	0	3
Cyfanswm	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	n	14	94	324	399	293	1124

3.1.2 Y sector gwirfoddol

Mae dogfen ymgynghori 2006 *Tuag at Strategaeth Gwasanaeth Ieuenctid Genedlaethol i Gymru* yn datgan yr amcangyfrifwyd bod 400 o weithwyr cyflogedig a 40,000 o wirfoddolwyr o'r sector ieuenctid gwirfoddol yn aelodau o CWVYS.

Yn yr ymchwil hon, mae sefydliadau'r sector gwirfoddol yn amrywio mewn maint o ddegau o staff i filoedd. Mae rhai o'r sefydliadau llai'n dibynnu ar niferoedd isel iawn o staff cyflogedig, er enghraifft, mae dau sefydliad yn dibynnu ar un aelod rhan-amser ac un aelod amser llawn. Nododd dau sefydliad mai diffyg arian oedd un o'r rhesymau am hyn. Fodd bynnag, nid oes gan hyd yn oed sefydliadau cenedlaethol mawr sydd â miloedd o wirfoddolwyr fwy na 30 aelod o staff cyflogedig, a dylid nodi bod llawer o'r sefydliadau gwirfoddol mawr yn dewis bod yn seiliedig ar wirfoddolwyr, fel rhan o'u hathroniaeth, a defnyddio staff cyflogedig i gefnogi swyddogaethau datblygu a chraidd penodol.

Yn wahanol i'r sector a gynhelir, nid yw mor hawdd dosbarthu staff y sector gwirfoddol i mewn i rolau penodol. Oherwydd amrywiaethau mewn strwythurau cyfundrefnol a'r ffordd y

maent wedi datblygu'n hanesyddol, mae hyn wedi arwain yn aml at ddefnyddio terminoleg benodol i ddisgrifio rolau swyddi.

Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae'r staff rheoli a gweinyddol uwch yn tueddu i ddod o'r gweithlu cyflogedig; er i rai swyddi rheoli penodol gael eu gwneud gan wirfoddolwyr, megis trysorydd, ysgrifennydd cwmni neu ymddiriedolwr. Yn dibynnu ar faint y sefydliad, bydd categorïau gwahanol o staff yn delio â phobl ifanc. Mae un sefydliad bach yn dosbarthu'r holl staff hyn yn weithwyr datblygu ieuentid; ond mae dau o'r sefydliadau mwy'n meddu ar strwythurau mwy gwahaniaethol ac maent yn defnyddio termau penodol iawn ar gyfer eu staff darparu gwaith ieuentid, megis captenni cwmni, is-gapteniaid a swyddogion awdurdod yn un a phrif swyddog *badger*, capten ieuentid, arweinwyr *badger*, swyddogion sy'n gyfrifol am gadetiaid yn un arall. Mae'r amrywiaeth hwn yn y categorïau yn achosi rhai problemau wrth gymharu rolau ar draws y sector.

Mae gweithlu'r sector gwirfoddol, yn debyg i'r sector a gynhelir, yn meddu ar gymwysterau uchel hefyd. Datganodd chwech o'r wyth sefydliad y cyfwelwyd â nhw fod mwyafrif eu staff wedi ennill cymwysterau i lefel addysg uwch islaw gradd, ac uwch.

3.2 Y berthynas rhwng rhyw, swydd a chyrhaeddiad addysgol

3.2.1 Y sector a gynhelir

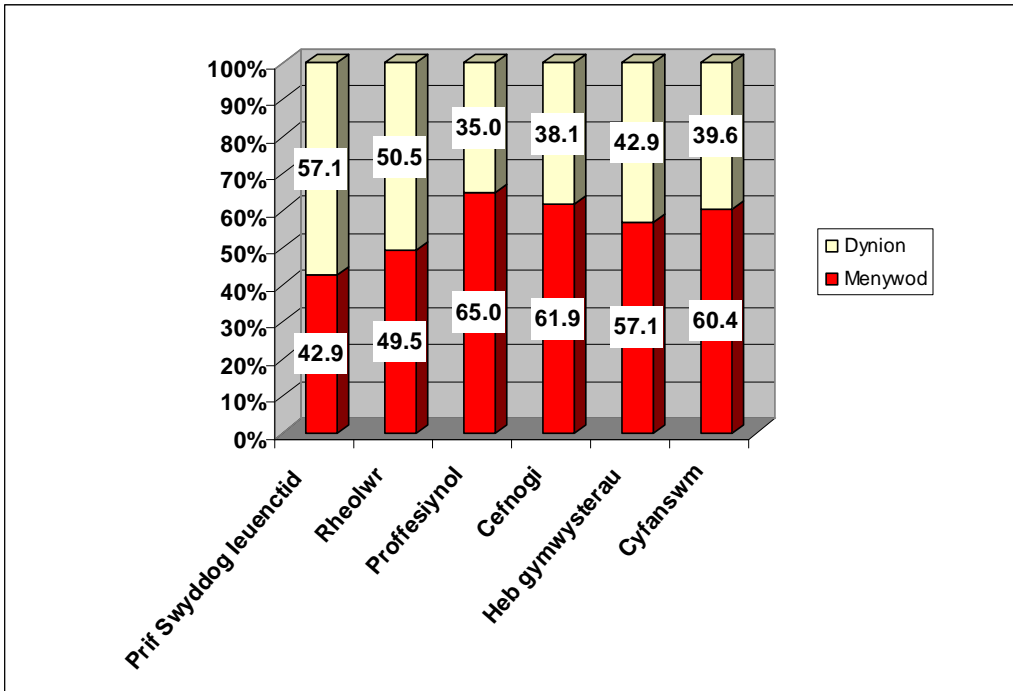
Mae Ffigurau 1 a 2 yn edrych ar y berthynas rhwng swyddi a rhyw a chymwysterau a rhyw. Yn gyntaf, cyn archwilio'r canlyniadau hyn, mae'n bwysig gwybod bod gan y gwasanaeth ieuentid a gynhelir nifer uwch o fenywod sy'n gweithio iddo gyda 61% (n=836) yr ymatebwyr yn fenywod a 38% yn ddynion (n=518); ni roddodd 1% ymateb neu bu iddynt wrthod rhoi rhyw (n=9). Mae'r rhaniad hwn o ran rhyw'n unol â sectorau dysgu gydol oes eraill a arolygwyd gan LLUK yng Nghymru a Lloegr.

Mae archwilio'r berthynas rhwng swydd a rhyw (Ffigur 2) yn dangos mwy o ddynion ar lefel rheoli, mae 8 o'r 14 o brif swyddogion ieuentid a 50% y rheolwyr (n=47) yn ddynion. Mae canran y dynion ar draws pob categori, ar gyfartaledd, yn llawer is yn 40% (n=477).

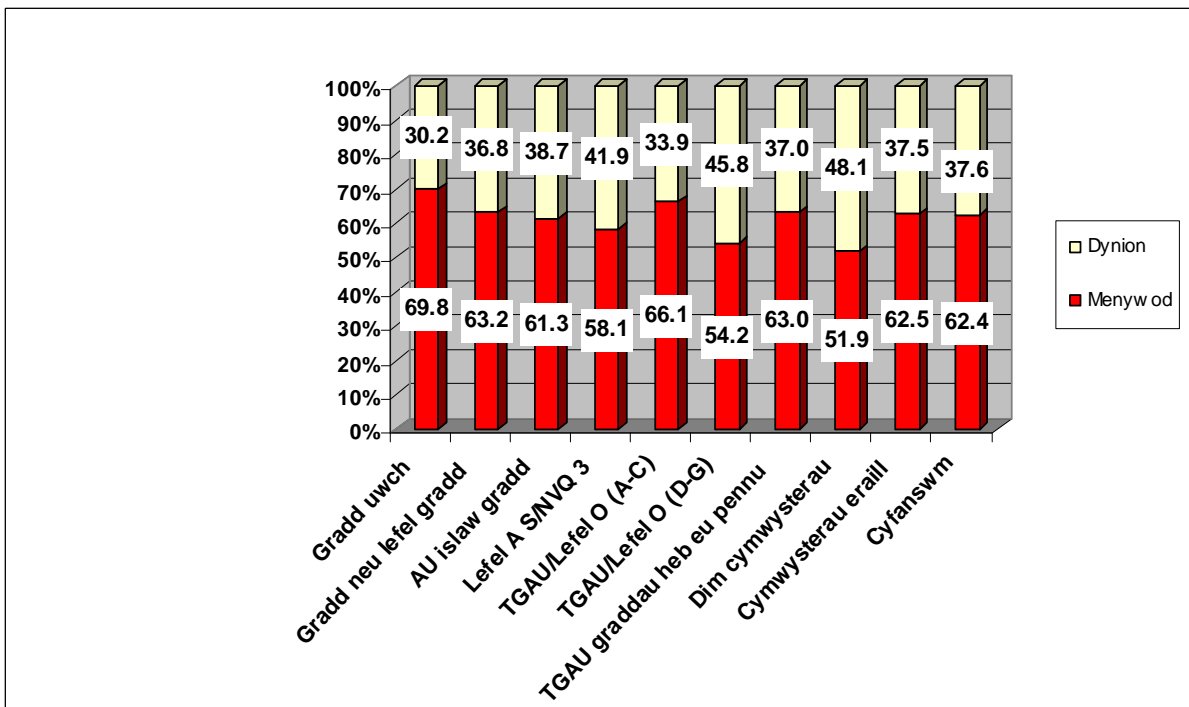
Canran gyfartalog y menywod ar draws yr holl categorïau swyddi a archwiliwyd yw 60% (n=727); felly dim ond gweithwyr ieuentid proffesiynol yn 65% (n=270) sy'n dangos tuedd at fod yn fenywod.

Yn Ffigur 3, sy'n edrych ar gyrhaeddiad addysgol yn ôl rhyw, gellir gweld gwahaniaethau penodol o'r cyfartaledd ar gyfer cymwysterau addysg uwch a TGAU (A-C), lle mae canran uwch o fenywod na dynion yn meddu ar y cymwysterau hyn. Gellir nodi gwahaniaethau hefyd ar gyfer cymwysterau lefel TGAU (D-G) a'r categori 'dim cymwysterau ffurfiol' lle mae'r rhaniad yn tueddu tuag at ddynion.

Ffigur 2: Swyddi yn ôl rhyw



Ffigur 3: Cymwysterau yn ôl rhyw



Mae'r tabl blaenorol a'r ddau ffigur yn rhoi arwydd cynnar bod mwy o ddynion yn dychwelyd i addysg uwch ar lefel gradd, gan fod canran uwch na'r cyfartaledd o fenywod yn meddu ar y math hwn o gymhwyster ond mae nifer is na'r cyfartaledd yn gwneud swyddi rheoli. Byddai

angen dadansoddiad mwy trylwyr, nad yw'n rhan o gwmpas yr astudiaeth hon, er mwyn cadarnhau hyn.

3.2.2 Y sector gwirfoddol

Mewn pump o'r wyth sefydliad gwirfoddol y cyfwelwyd â nhw, roedd canrannau'r staff benyw a gwryw'n amrywio o ryw 60% i 80% yn fenywod. Dim ond un sefydliad oedd â mwy o ddynion ar ei staff (60% i 40%). Fodd bynnag, roedd yn canolbwyntio ei weithgareddau'n benodol ar fechgyn.

Ni welodd dau sefydliad, a oedd ganddynt ganran uwch o staff benyw, unrhyw wahaniaeth yn y rolau galwedigaethol yn ôl rhyw'r gweithwyr. Fodd bynnag, datganodd 4 allan o'r 8 sefydliad fod canran uwch o'r rheolwyr yn ddynion, gan gynnwys dau sefydliad a oedd yn amcangyfrif bod 80% o'u staff yn fenywod.

Datganodd pedward sefydliad fod y staff a oedd yn gweithio'n uniongyrchol â phobl ifanc yn fwy tebygol o fod yn fenywod a dywedodd un sefydliad fod canran uwch o'i staff gweinyddol yn fenywod.

3.3 Staff cyflogedig a gwirfoddol

3.3.1 Y sector a gynhelir

Derbyniwyd mwyafrif yr ymatebion gan staff cyflogedig (97%, n=1,358) ac er nad oes amheuaeth fod nifer fwy o staff cyflogedig na staff gwirfoddol yn y sector a gynhelir, gallai'r nifer uchel hon fod yn gysylltiedig ag ymarferoldeb casglu data lefel unigolion lle mae'n llawer haws cael data gan staff cyflogedig.

Fodd bynnag, mae data o Gyfnod 1, a gasglwyd gan LGDU, yn awgrymu bod 6% y gweithlu'n wirfoddolwyr er i hyn ddisgyn i lai nag 1% os edrychir ar staff cyfystyr ag amser llawn, sy'n awgrymu bod ffigur o 3% o wirfoddolwyr yn gynrychiolaeth resymol.

3.3.2 Y sector gwirfoddol

Roedd nifer y staff gwirfoddol yn llawer mwy na nifer y staff cyflogedig ym mhob un o'r sefydliadau, ac eithrio un. Yn gyffredinol, roedd sefydliadau llai'n dibynnu ar ychydig iawn o staff cyflogedig er nad oedd y gymhareb o staff cyflogedig a gwirfoddol yn hanfodol uwch yn y sefydliadau mwy. Er enghraifft, dywedodd un sefydliad fod ganddo 48 o staff cyflogedig ac oddeutu 4,500 o wirfoddolwyr, ac roedd gan un arall 9 o staff cyflogedig a 2,695 o wirfoddolwyr. O'r tri sefydliad llai, roedd gan un 1 aelod cyflogedig a rhyw 40 o wirfoddolwyr, roedd gan un arall 1 aelod cyflogedig rhan-amser ac oddeutu 180 o wirfoddolwyr, roedd gan y trydydd 7 o staff cyflogedig ac 11 o wirfoddolwyr. Fodd bynnag, roedd y trydydd sefydliad hwn yn anarferol ymysg yr wyth â nifer sylweddol is o staff gwirfoddol.

3.4 Ethnigrwydd

3.4.1 Y sector a gynhelir

Gellir gweld manylion ethnigrwydd yn Nhabl 2 isod.

Tabl 2: Manylion ethnigrwydd

	Y sector a gynhelir % (n)	Data cyfrifiad (%)
Cefndir gwyn		
Cymry	68.3 (931)	14.4
Saeson	7.0 (95)	-
Gwyddelod	0.9 (12)	0.6
Albanwyr	0.7 (9)	-
Prydeinwyr	15.0 (205)	81.6*
Unrhyw gefndir gwyn arall	1.5 (20)	1.3
Cefndir cymysg		
Gwyn a Du'r Caribî	1.0 (14)	0.2
Gwyn a Du Affrica	0.3 (4)	0.1
Gwyn ac Asiaidd	0.1 (2)	0.2
Unrhyw gefndir cymysg arall	0.9 (12)	0.2
Cefndir Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig		
Indiaidd	0.5 (7)	0.3
Pacistani	0.9 (12)	0.3
Asiaidd arall	0.1 (1)	0.2
Cefndir Du neu Ddu Prydeinig		
Du'r Caribî	0.8 (11)	0.1
Du Affrica	0.7 (9)	0.1
Du arall	0.6 (8)	0.0
Tsieineaidd neu gefndir ethnig arall		
Tsieineaidd	0.1 (2)	0.2
Unrhyw gefndir ethnig arall	0.1 (1)	0.2
Dewis peidio â dweud	0.2 (3)	-
Ar goll	0.4 (5)	-
Cyfanswm	100 (1,363)	100

*Roedd 96% yn catgoreiddio eu hunain yn Brydeinwyr Gwyn yn nata'r Cyfrifiad; mae'r ffigur yn cynnwys 14% a gategoreiddiodd eu hunain yn Gymry Gwyn. Yn y tabl hwn, nid yw canran y Prydeinwyr Gwyn yn cynnwys y 14% o Gymry Gwyn.

Dengys Tabl 2 fanylion ethnigrwydd y sampl. Daw nifer sylweddol o gefndir ethnig gwyn, gyda'r grŵp mwyaf yn y cefndir hwn yn disgrifio eu hunain yn Gymry gwyn (68%).

Er i'r ffigurau cychwynol awgrymu tangynrychiolaeth o grwpiau ethnig nad ydynt yn wyn, mae data Cyfrifiad 2001 yng Nghymru yn dangos bod 96% y boblogaeth yn Brydeinwyr

gwyn ac, o'r rhain, datganodd 14% eu bod yn Gymry. Yn ychwanegol, mae data'r Cyfrifiad yn dangos niferoedd isel o leiafrifoedd ethnig, er enghraifft, categoreiddiodd 0.3% o'r boblogaeth eu hunain yn Asiaidd India neu Asiaidd India Prydeinig, 0.1% yn Ddu neu Ddu Affrica Prydeinig a 0.2% yn Tsieineaidd. Felly, mae cymharu'r data hwn a data'r Cyfrifiad yn dangos cynrychiolaeth dda o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y gwasanaeth ieuenctid.

3.4.2 Y sector gwirfoddol

Cyfyng oedd gwybodaeth y sector gwirfoddol ar gefndir ethnig eu staff gwirfoddol.

Fodd bynnag, roedd gan saith allan o'r wyth ychydig o wybodaeth am eu staff cyflogedig a gwirfoddol. Daw'r mwyafrif helaeth o gefndir gwyn. Amrywiodd y canrannau o 80% i 100%. Yn ychwanegol, mae rhan fwyaf y staff yn Gymry gwyn.

Dim ond un sefydliad oedd yn eithriad i hyn ac roedd ond rhyw 20% o'i staff gwyn yn dod o gefndir Cymreig; roedd 5-10% o gefndir Asiaidd; roedd 5% o gefndir du a rhyw 12% o gefndir Tsieineaidd. Fodd bynnag, roedd y sefydliad hwn yn recriwtio ei wirfoddolwyr o fyfyrwyr prifysgol, sy'n fwy tebygol o fod yn amrywiol na'r boblogaeth gyffredinol gan y bydd nifer uwch wedi dod o'r tu allan i Gymru.

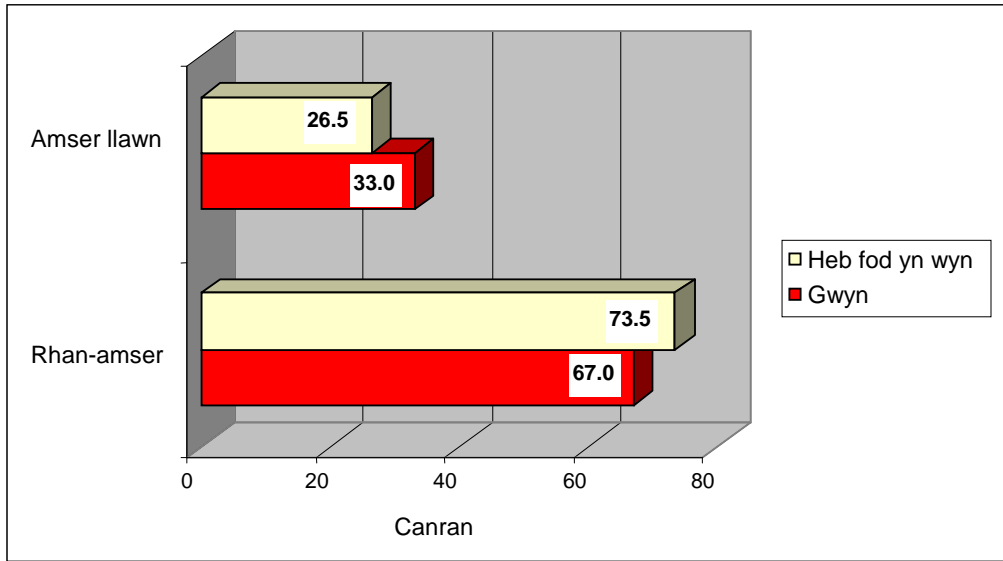
3.5 Modd Cyflogaeth

3.5.1 Y sector a gynhelir

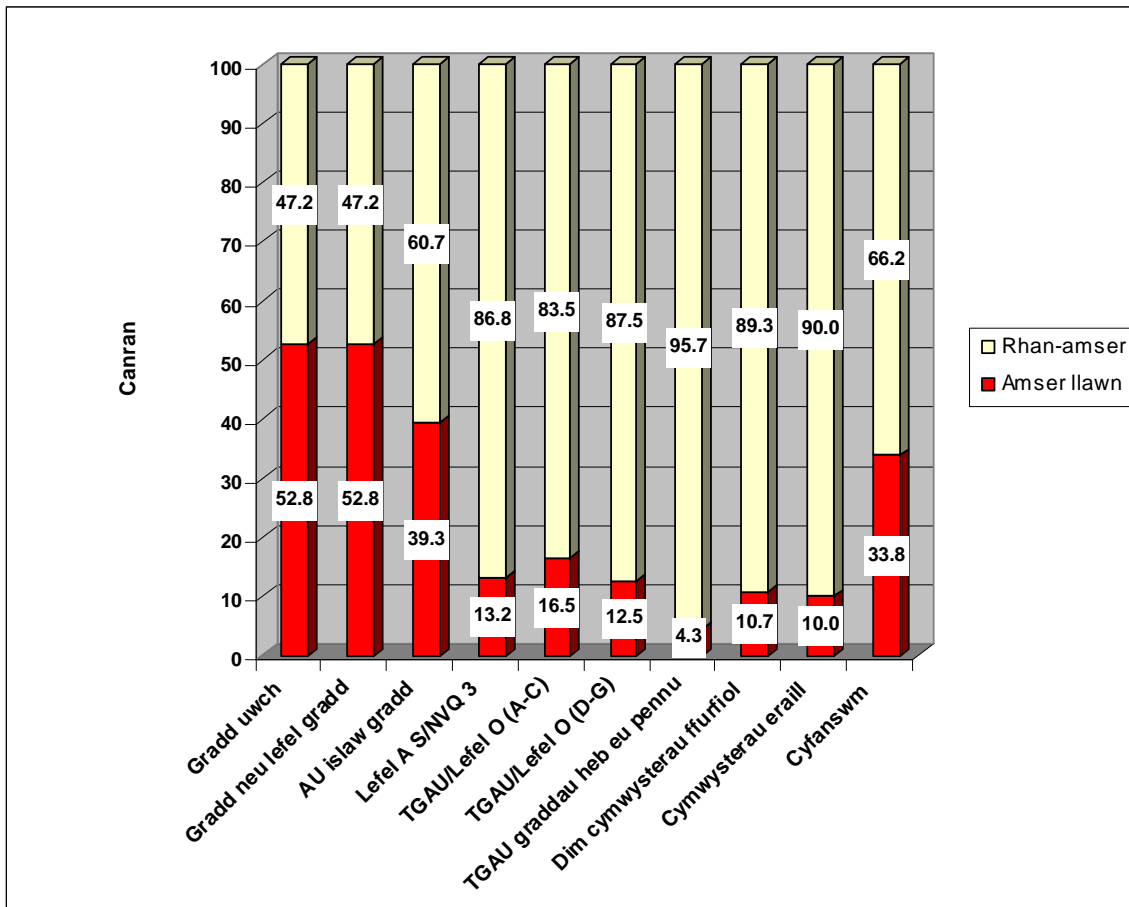
Mae'r modd cyflogaeth yn cyfeirio at oriau amser llawn neu ran-amser ac, ar gyfer y sampl hwn, mae canran uchel o staff rhan-amser (67% o gymharu â 32%).

Dengys archwiliad pellach o'r modd cyflogaeth yn ôl ethnigrwydd yn y sector a gynhelir (Ffigur 4) ganran uwch o unigolion o gefndir ethnig gwyn mewn cyflogaeth amser llawn na'r rhai o gefndir nad yw'n wyn. Dylid nodi nifer isel yr ymatebwyr o gefndir nad yw'n wyn (n=83).

Ffigur 4: Ethnigrwydd yn ôl modd cyflogaeth



Ffigur 5: Cymwysterau yn ôl modd cyflogaeth



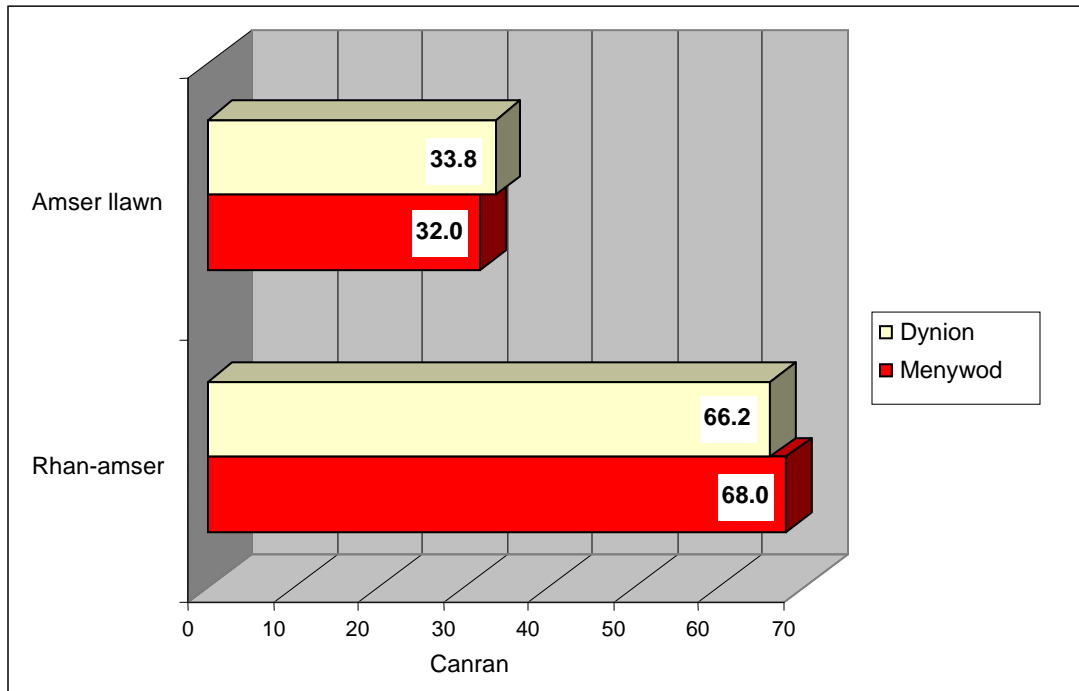
Dengys Ffigur 5 uchod gyswllt amlwg rhwng cyrhaeddiad addysgol a modd cyflogaeth. Mae nifer lawer mwy o staff amser llawn yn y categorïau mwyaf cymwysedig: 53% (n=66) yr

unigolion â gradd uwch, 53% (n=177) â chymwysterau lefel gradd a 39% (n=118) â chymwysterau lefel AU islaw gradd.

Mewn cyferbyniad, mae nifer sylweddol is o unigolion llai cymwysedig yn gweithio mewn rolau amser llawn, gyda'r ganran leiaf yn y categori 'graddau TGAU heb eu pennu' lle dim ond 2 o'r 46 o unigolion yn y categori hwn sy'n gweithio amser llawn.

Adroddir yn aml bod canran uwch o fenywod na dynion yn gweithio oriau rhan-amser (Burchell, Fagan, O'Brien and Smith, 2007; Statistics for Wales, 2007) ac, o ran niferoedd gwirioneddol, mae hyn yn wir am y sector a gynhelir (563 o fenywod rhan-amser o gymharu â 342 o ddynion rhan-amser). Fodd bynnag, gan fod mwy o fenywod yn y sector eisoes, nid yw hyn yn rhoi barn glir iawn o'r sefyllfa. Mewn gwirionedd, nid yw archwilio canrannau o waith rhan-amser ac amser llawn yn dangos llawer o wahaniaeth yn y ffordd y caiff menywod a dynion eu cyflogi o ran yr oriau sy'n cael eu gweithio. Dangosir hyn gan Ffigur 6 isod, lle gellir gweld bod 68% o'r holl fenywod yn gweithio oriau rhan-amser o gymharu â 66% o'r holl ddynion.

Ffigur 6: Rhyw yn ôl modd cyflogaeth



Cymerir y dosbarthiad o fodd cyflogaeth yn Ffigurau 4-6 o hunanasesiad unigolion o'u statws. Mae ymchwili yn y gorfennol wedi dosbarthu rhan-amser yn rhan-amser 'hir' a 'byr' hefyd, lle diffinnir oriau rhan-amser 'byr' fel llai nag 16 awr yr wythnos a 'hir' fel rhwng 16 awr a 30 awr neu lai (Millar, Ridge and Bennett, 2006; Manning and Petrongolo, 2004). Trwy ddefnyddio cymhariaeth debyg iawn, mae Bwletin Ystadegol rhif 48 (2007), a gynhyrchwyd gan y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol, yn datgan mai ond 5% o'r holl ddynion yn 2006 a weithiodd lai nag 16 awr yr wythnos a dim ond 13% lai na 30 awr yr wythnos. Ar gyfer

menywod, mae'r canrannau'n 15% a 40%. Cynhyrchwyd y ffigurau o ddadansodiad o Arolwg Blynyddol y Boblogaeth (APS) 2006⁹.

Ar gyfer y set ddata hon, gellir dadansoddi mewn perthynas ag oriau rhan-amser 'byr' a 'hir' trwy ddefnyddio'r newidyn sy'n gofyn am wybodaeth ar nifer yr oriau a weithir bob wythnos ar gyfartaledd. Gan fod cymhariaeth uniongyrchol yn cael ei gwneud gyda data'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol, mae'r dadansoddiad hwn wedi diffinio oriau rhan-amser 'hir' fel rhwng 16 a 29 awr, o gymharu â'r diffiniad 16 i 30 awr a ddefnyddiwyd yn y papurau ymchwil. Gellir gweld y canlyniadau yn Nhabl 3 isod.

Tabl 3: Oriau a weithir yn ôl rhyw

	Rhan-amser 'byr' % (n)	Rhan-amser 'hir' % (n)	Amser llawn % (n)	Cyfanswm % (n)
Menywod	48.6 (404)	14.7 (122)	36.8 (306)	100.0 (832)
Dynion	54.2 (278)	7.0 (36)	38.8 (199)	100.0 (513)
Cyfanswm	50.7 (682)	11.7 (158)	37.5 (505)	100.0 (1345)

Mewn cyferbyniad â chanlyniadau'r Bwletin Ystadegol, mae nifer fawr o ddynion a menywod yn gweithio oriau rhan-amser ac mae tuedd amlwg tuag at oriau rhan-amser 'byr', sy'n groes i ganlyniadau data'r APS. Yn ychwanegol, mae canran uwch o ddynion na menywod yn gweithio'r oriau hyn (54% o gymharu â 49%).

Mae'r canlyniadau hyn yn dangos bod canran uchel o'r gweithlu gwaith ieuencid a gynhelir yn gweithio oriau cymharol byr ond mae'n bosibl eu bod yn gwneud swyddi eraill hefyd. I ryw raddau, y rheswm am hyn yw oherwydd traddodiad hanesyddol gwaith ieuencid lle mae mwyafrif wedi gwirfoddoli am lai o oriau tu allan i'w priif swyddi ac mae hyn i weld wedi parhau wrth i waith cyflogedig fod ar gael.

3.5.2 Y sector gwirfoddol

Mae'n glir bod mwyafrif gweithlu'r sector yn gweithio'n wirfoddol ac, o ganlyniad, mae bron i bob un ohonynt yn gweithio oriau rhan-amser. Roedd cymhareb staff cyflogedig amser llawn a rhan-amser yn amrywio yn ôl sefydliad, er enghraifft, mewn un sefydliad roedd yr unig aelod cyflogedig o staff yn gweithio'n rhan-amser, mewn 3 arall, roedd y 9 o staff cyflogedig yn gweithio'n rhan-amser ac mewn sefydliad arall, dim ond 4 o'r 20-25 o staff cyflogedig oedd yn gweithio amser llawn. Mae'r niferoedd hyn yn dangos bod nifer sylweddol yn gweithio ar sail ran-amser, hyd yn oed os ydynt yn staff cyflogedig.

⁹ Mae'r APS yn cyfuno canlyniadau Arolwg y Llafurlu (LFS) ac arolygon llafurluoedd Lloegr, Cymru a'r Alban; mae hyn yn galluogi amcangyfrifon lleol mwy cadarn o ran marchnadoedd llafur na'r priif LFS.

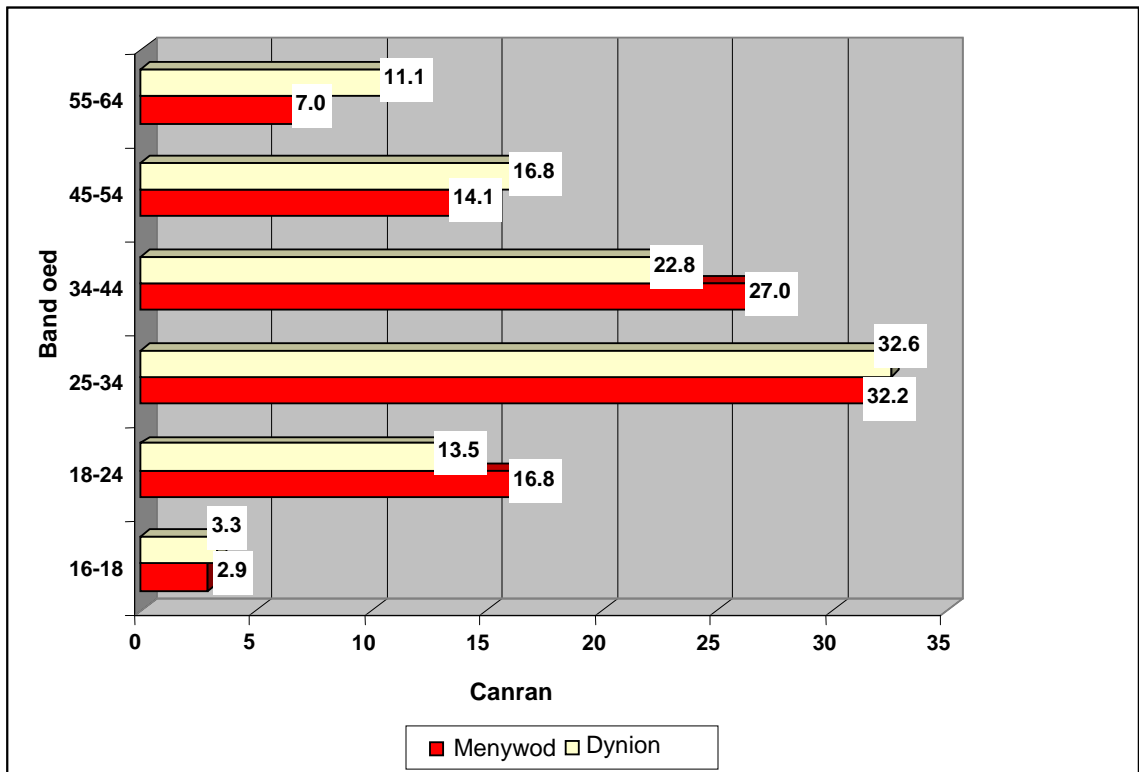
3.6 Oed

3.6.1 Y sector a gynhelir

Mae'r gwasanaeth ieuenctid a gynhelir yn sector gweddol ifanc, gyda mwyafrif yr ymatebwyr yn disgyn i'r grŵp oed 25-34 (32%, n=432), a'r grŵp oed nesaf yn 35-44, sef 26% (n=348).

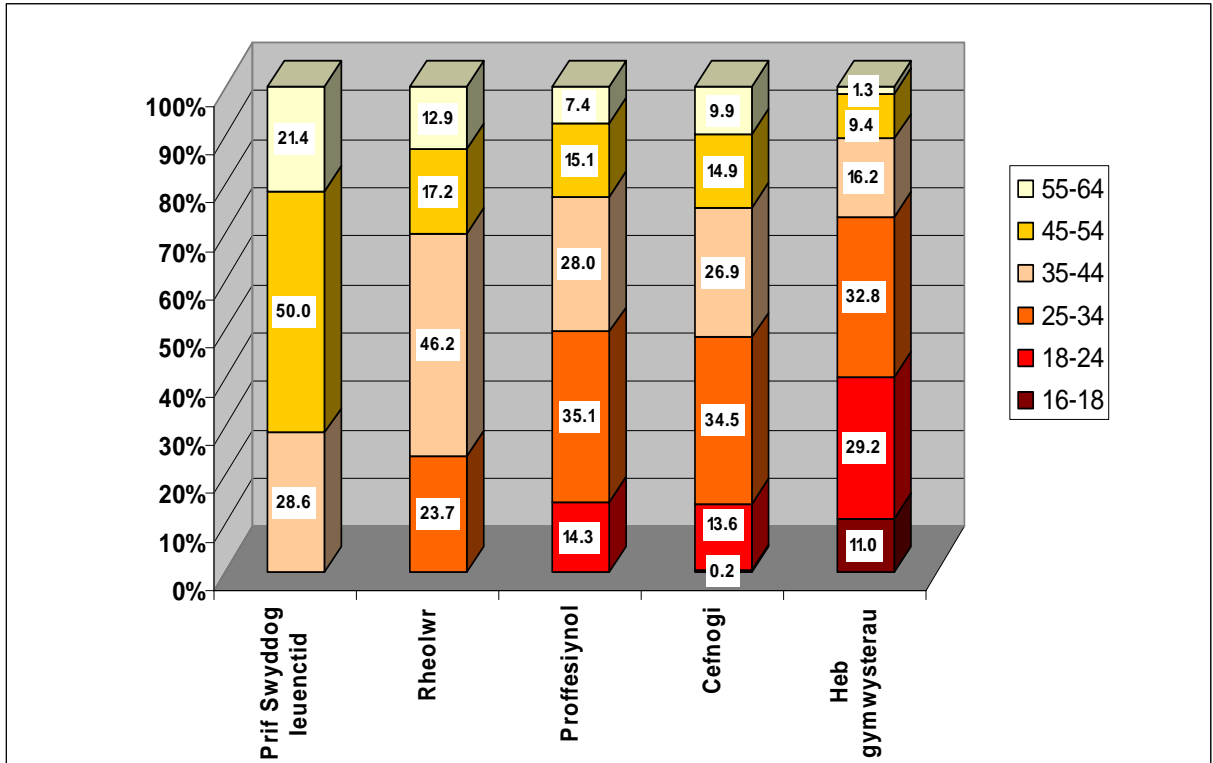
Mae'r dosbarthiad oed yn ôl rhyw, yn Ffigur 7 isod, yn dangos rhaniad gweddol gyfartal rhwng dynion a menywod, y gwahaniaethau mwyaf yn y grŵp oed 55-64 oed sy'n dangos canran gymharol uwch o ddynion a'r categorïau 18-24 a 35-44 oed sy'n cynnwys nifer uwch o fenywod.

Ffigur 7: Oed yn ôl rhyw



Mae archwilio categorïau swyddi yn ôl oed (Ffigur 8) yn dangos niferoedd cymharol fawr o brif swyddogion ieuenctid a rheolwyr yn y categorïau iau, er enghraifft, mae 11 o'r 14 o brif swyddogion ieuenctid yn iau na 55 oed ac mae 23 o'r 93 o reolwyr rhwng 25 a 34 oed. Mae mwyafrif yr holl staff darparu gwaith ieuenctid yn disgyn i'r categori 25-34 oed; mae canran fawr o'r staff heb gymwysterau hefyd yn disgyn i'r categori 18-24 oed, nid yw'r cysylltiad hwn yn annisgwyl gan na fyddai unigolion o'r oed hwn wedi cael cymaint o amser i gwblhau cymwysterau.

Ffigur 8: Swyddi yn ôl oed



3.6.2 Y sector gwirfoddol

Datganodd pedwar o sefydliadau'r sector gwirfoddol fod rhan fwyaf eu gweithlu rhwng 16 a 34 oed ond roedd gan ddau o'r sefydliadau hyn wybodaeth am staff cyflogedig yn unig. Dywedodd un o'r pedwar fod oddeutu 95% ei staff (gwirfoddolwyr yn bennaf) rhwng 16-24 oed. Dim ond un sefydliad a deimlai y byddai'n cael problemau yn y dyfodol o ganlyniad i weithlu sy'n heneiddio, gyda mwyafrif y staff yn disgyn i'r categori 50+ oed.

Dywedodd dau sefydliad fod aelodau hŷn y gweithlu'n fwy tebygol o lenwi swyddi rheoli. Datganodd un fod gweithwyr hŷn yn dal 'swyddi cyfrifol anffurfiol' a soniodd un arall fod gwirfoddolwyr iau'n dueddol o gyflawni dyletswyddau gweithredol. Roedd y rolau mwy cyfrifol yn cael eu llenwi gan wirfoddolwyr 35 oed a hŷn.

3.7 Anabledd

Mae'r ffigurau diweddaraf gan y Comisiwn Hawliau Anabledd¹⁰ yn datgan bod 19% o boblogaeth waith y Deyrnas Unedig yn bobl anabl hirdymor, tra bod 16% wedi eu dosbarthu'n anabl o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (CHA, 2007)¹¹.

Mae prinder adrodd am anabledau wedi cael ei nodi fel problem sylweddol mewn ymchwil yn y gorffennol: mae Rooke-Mathews a Lindow (1998) yn datgan bod unigolion yn amharod yn aml i ddatgelu gwybodaeth am faterion iechyd meddwl blaenorol neu gyfredol; mae Dex a Purdham (2005) wedi dangos bod cyflogwyr yn ei chael hi'n anodd casglu gwybodaeth am anabledau gan fod pobl yn amharod i'w darparu. Mae'r Comisiwn Hawliau Anabledd yn datgan hefyd bod cofnodion undebau llafur a sefydliadau addysg bellach ac uwch wedi nodi cyfraddau anabledau o ryw 3% (Comisiwn dros Staff Anabl, 2007) sy'n sylweddol is na'r ffigur o 19% a ddyfynnir gan y CHA ar gyfer poblogaeth waith y Deyrnas Unedig. Nid yw'n bosibl gwybod hyd yma a yw hyn oherwydd tan-adrodd neu dan-gynrychiolaeth.

Yn ychwanegol, er y gellid defnyddio diffiniadau o anabledd ar gyfer unigolion, nid yw hyn yn golygu bod yr unigolion hynny'n ystyried eu bod yn anabl; gwelodd Grewal et al (2002) mewn arolwg a gynhwysai 970 o bobl anabl mai ond 48% o'r rhain oedd yn diffinio eu hunain yn bobl anabl. Yn ogystal, gwelwyd bod cyfraddau adrodd yn amrywio yn ôl ethnigrwyd, oed a chrefydd (CHA, 2007; Purdam, Afkhami, Olsen and Thornton. 2008)

3.7.1 Y sector a gynhelir

Gofynnodd yr arolwg unigolion iddynt ddatgan yn benodol a oeddent yn ystyried eu hunain yn bobl anabl yn unol â Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 (DDA) (a ddiwygiwyd yn 2005). Mae'r DDA yn dosbarthu anabledd fel 'nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith ddrwg sylweddol a hirdymor ar allu rhywun i gyflawni gweithgareddau arferol bob dydd'. Dengys y canlyniadau mai ond 4% (n=50) sydd wedi datgan eu bod yn anabl o dan ddiffiniad y DDA; o'r rhain, dywedodd y mwyafrif fod ganddynt nam corfforol (n=22). Yr anabledd mwyaf cyffredin nesaf a ddatganwyd oedd anawsterau dysgu (n=19).

3.7.2 Y sector gwirfoddol

Ychydig iawn o wybodaeth oedd ar gael neu nid oedd unrhyw wybodaeth ar gael ar statws anabledau'r gweithlu gwirfoddol. Teimlwyd yn gyffredinol mai canran eithriadol o isel o'r gweithlu'n fyddai'n cael ei diffinio'n bobl anabl o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd.

Datganodd un sefydliad fod rhyw 5% o'i staff yn anabl; dywedwyd hefyd bod yr unigolion hyn yn dueddol o ymgymryd â rolau rheoli/ymddiriedolwyr.

Cododd y mater o ddiffinio anabledd mewn un cyfweiliad hefyd gan y gellid dosbarthu nifer sylweddol o wirfoddolwyr y sefydliad hwn yn bobl anabl o dan y DDA ond ni fyddent o reidrwyd yn dosbarthu eu hunain yn bobl anabl.

¹⁰ Ers 1 Hydref 2007 cyfunwyd y Comisiwn Hawliau Anabledd, y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal yn Gomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

¹¹ Mae ymchwil y CHA yn defnyddio data o Arolwg y Llafurlu Ebrill-Mehefin 2006.

Mae anabledd wedi cael ei gysylltu â nifer o ganlyniadau economaidd-gymdeithasol drwg, er enghraifft profiadau negyddol o addysg y brif ffrwd (Grewal, Joy, Lewis, Swales and Woodfield; 2002) a lefelau is o gyflogaeth (Emerson, Hatton, Felce and Murphy; 2001). Mae'r ystyriaethau mewn perthynas ag anabledd yn niferus a chymhleth ac, oherwydd nifer isel yr unigolion sy'n diffinio eu hunain yn bobl anabl yn y sector a gynhelir a'r sector gwirfoddol, ni fu'n bosibl archwilio'r rhain yn fanylach.

4. SGILIAU

4.1 Y Gymraeg

Mae Cymru ddwyieithog yn fenter bolisi bwysig i Lywodraeth Cynulliad Cymru fel y gellir tystio gan Iaith Pawb (2003), sy'n datgan y dylai Cymru fod yn 'wlad wir ddwyieithog' lle gall unigolion fyw trwy gyfrwng y Gymraeg, y Saesneg neu'r ddwy iaith.

Hwylusydd allweddol sy'n gyrru Cymru tuag at fod yn wlad ddwyieithog yw Bwrdd yr Iaith Gymraeg. Mae'r Bwrdd yn sefydliad statudol a ariennir gan LICC a'i brif bwrpas yw 'hyrwyddo a hwyluso defnydd o'r Gymraeg'. Rhwng 2004 a 2006 comisiynydd Bwrdd yr Iaith Gymraeg dri arolwg i ddiweddarau canlyniadau Cyfrifiad 2001. Dengys y canlyniadau fod 21.7% (n=611,000) o'r rhai 3 oed a hŷn, a oedd yn byw fel rhan o deulu, yn gallu siarad Cymraeg. O'r siaradwyr Cymraeg, roedd 57% (315,000) yn ystyried eu bod yn rhugl.

4.1.1 Y sector a gynhelir

Mae canlyniadau'r data'n dangos nifer uchel o siaradwyr Cymraeg (30%) o gymharu ag arolwg y Bwrdd Iaith, fodd bynnag, yn y grŵp hwn mae canran lawer is o unigolion sydd â sgiliau Cymraeg da o gymharu â'r boblogaeth yn gyffredinol. Dylid nodi bod gan arolwg y Bwrdd ystod oed lawer ehangach ar gyfer ei ymatebwyr.

Er nifer gweddol uchel o unigolion yn meddu ar sgiliau Cymraeg, nid oes gan fwyafrif y gweithlu unrhyw sgiliau Cymraeg (66%, n=895) fel y nodir yn Nhabl 4 isod.

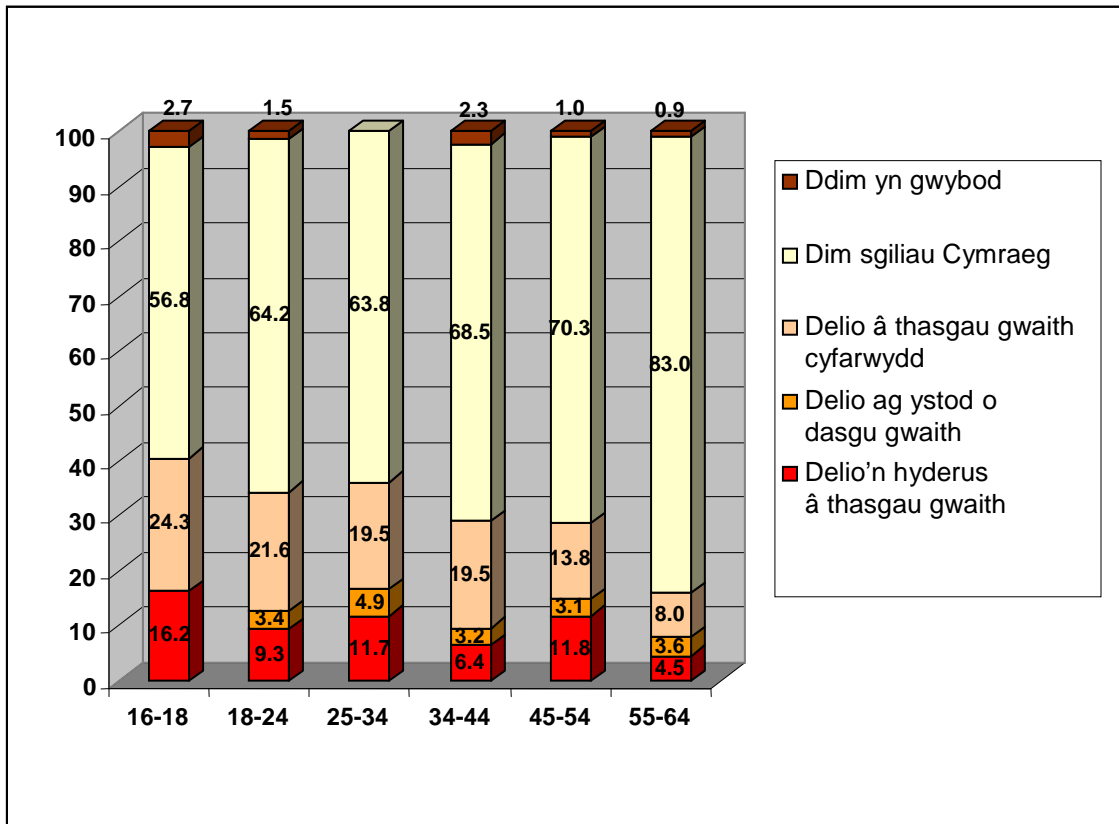
Tabl 4: Gallu yn y Gymraeg

	%	n
Y gallu i ddelio'n hyderus â thasgau gwaith	9.2	125
Y gallu i ddelio ag ystod o dasgau gwaith	3.6	49
Y gallu i ddelio â thasgau gwaith cyfarwydd	17.8	242
Dim sgiliau Cymraeg	65.7	895
Ddim yn gwybod	1.2	17
Ar goll	2.6	35
Cyfanswm	100.0	1363

Mae edrych ar wahaniaethau mewn gallu yn y Gymraeg yn ôl oed (Ffigur 9) yn dangos bod gan ganran weddol uchel o unigolion 16-18, 18-24 a 25-34 oed ychydig o allu yn y Gymraeg o gymharu â gweddill eu grŵp oed (15 o 37), 34% (n=70) a 36% (n=154); dylid cofio mai ond 36 o ymatebwyr sydd yn y grŵp oed 16-18 cyfan¹².

¹² Mae'r categori 18-24 yn cynnwys cyfanswm o 204 o ymatebwyr a'r categori 25-34 gyfanswm o 426 o ymatebwyr.

Ffigur 9: Sgiliau Cymraeg yn ôl oed



Mae Tabl 5 yn edrych ar unigolion sydd â rhai sgiliau Cymraeg yn ôl swyddi. Mae gan weithwyr cefnogi ieuentid a gweithwyr ieuentid heb gymwysterau ganrannau gweddol uchel o unigolion sy'n meddu ar sgiliau Cymraeg uwch (35%, n=47 and 40%, n=39). Ar gyfer gweithwyr ieuentid proffesiynol, mae gan nifer fawr o unigolion sgiliau Cymraeg isel (66 o 90).

Tabl 5: Sgiliau Cymraeg yn ôl swydd

		Prif swyddog ieuentid	Rheolwr	Gweithiwr ieuentid proffesiynol	Gweithwr cefnogi ieuentid	Gweithiwr ieuentid heb gymwysterau	Gweithiwr ieuentid (amhenodol)
Y gallu i ddelio'n hyderus â thasgau gwaith	%	33.3	24.0	16.7	34.6	40.2	100.0
	n	2	6	15	47	39	1
Y gallu i ddelio ag ystod o dasgau gwaith	%	50	28	10	12.5	8.2	0
	n	3	7	9	17	8	0
Y gallu i ddelio â thasgau gwaith cyfarwydd	%	16.7	48.0	73.3	52.9	51.5	0.0
	n	1	12	66	72	50	0
Cyfanswm	%	100	100	100	100	100	100
	n	6	25	90	136	97	1

4.1.2 Y sector gwirfoddol

Mae lefel y sgiliau Cymraeg yn y sector gwirfoddol yn amrywio yn ôl sefydliad, yn aml yn dibynnu ar yr ardaloedd lle maent yn gweithredu a'r gwasanaeth a ddarparant.

Er enghraifft, mewn un sefydliad, roedd rhyw 10% y gweithlu'n siarad Cymraeg sylfaenol gyda'r gweddill yn methu â meddu ar unrhyw sgiliau Cymraeg. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn effeithio arnynt gan nad oeddent yn gweithredu mewn ardaloedd Cymraeg. Mewn cyferbyniad, mewn sefydliad arall, roedd yr holl staff a weithredai mewn ardaloedd Cymraeg neu ddwyieithog yn meddu ar wybodaeth uwch o'r Gymraeg.

Dywedodd sefydliad arall fod bron i'r holl staff yn gwybod rhywbeth am y Gymraeg, gyda rhyw 90% yn meddu ar sgiliau sylfaenol a 10% ar sgiliau uwch. Roedd y sefydliad yn cyflogi nifer o diwtoriaid a hyfforddwy'r a oedd yn gorfod siarad Cymraeg; er iddynt gael trafferth i recriwtio staff a allai ddysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Dywedodd sefydliad arall y byddai'n ddymunol pe bai ei holl staff yn gallu siarad Cymraeg ond, ar hyn o bryd, dim ond rhyw 10% oedd yn gallu gwneud hyn.

4.2 Bylchau mewn Sgiliau

4.2.1 Y sector a gynhelir

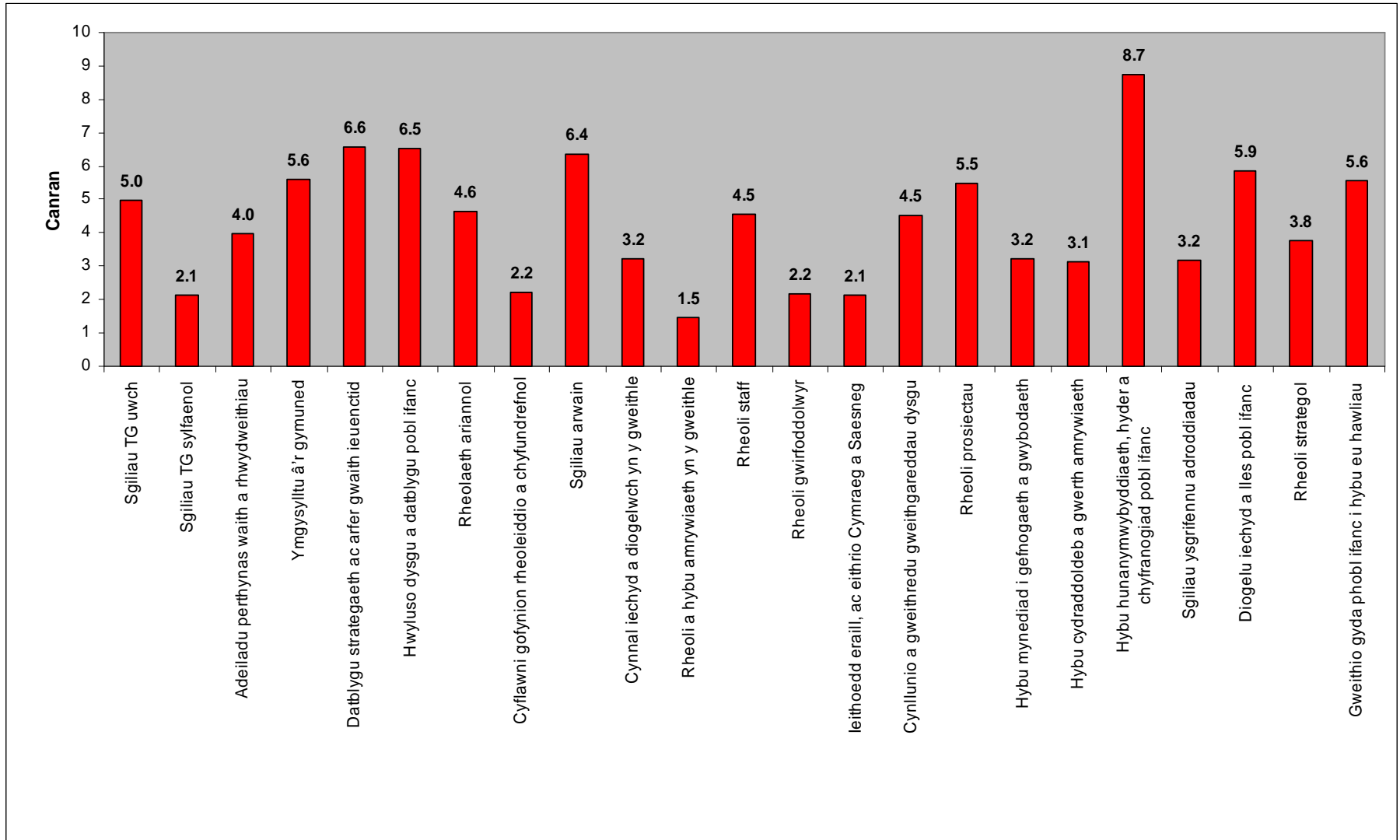
Holiadur lefel unigolion

Fel y nodwyd yn flaenorol, gofynnwyd i ymatebwyr ddewis y pum maes pwysicaf lle roeddent am wella eu sgiliau. Rhoddwyd rhestr o feysydd sgil iddynt a ddewiswyd o ymchwil LLUK yn y gorffennol a'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer gwaith ieuenctid¹³ a oedd yn cael eu datblygu gan LLUK bryd hynny. Gallent restru sgiliau eraill hefyd nad oeddent wedi eu cynnwys ar y rhestr. Er i unigolion gynnig rhai sgiliau eraill, roedd ymatebion yn amrywiol iawn ac yn isel ar gyfer pob un o'r categorïau ar wahân. Felly, dangosir y canlyniadau ar gyfer y meysydd 'eraill' hyn yn Atodiad 1, Tabl A2.

Mae Ffigur 10 isod yn dangos mai 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc', 'datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid' a 'hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc' oedd y bylchau a ddewiswyd fwyaf aml.

¹³ Mae'r safonau hyn ar gyfer gwaith ieuenctid wedi bod ar gael ar <http://www.ukstandards.org/> ers Chwefror 2008

Ffigur 10: Bylchau mewn sgiliau



Mae Tabl 6 isod yn dangos bylchau mewn sgiliau yn ôl swydd. Amlygwyd y bylchau a ddatganwyd amlaf ym mhob swydd mewn ffont dywyll. Dylid nodi nad yw'r cyfansymiau a roddir mewn cromfachau (*n*) ar waelod y tabl yn cyfeirio at nifer yr ymatebwyr unigol ond nifer y troeon yr enwebwyd pob bwlch. Gan fod y mwyafrif wedi dewis rhwng un a phum bwlch, mae hyn, ar adegau, wedi arwain at fwy o ymatebion ar gyfer bwlch sgil penodol na nifer wirioneddol cyfranogwyr yr arolwg.

Dewisodd prif swyddogion ieuenctid 'datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid', 'rheoli prosiectau' a 'rheoli strategol' yn gyfartal fel eu prif feysydd. Dewisodd rheolwyr 'rheoli strategol' fel eu bwlch sgil pwysicaf.

Ar gyfer staff darparu gwaith ieuenctid, roedd gweithwyr ieuenctid proffesiynol yn dymuno gwella eu sgiliau rheoli staff ac roedd gweithwyr cefnogi ieuenctid a gweithwyr ieuenctid heb gymwysterau'n dymuno 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc'.

Pennodd staff gweinyddol, gofalu am adeiladau, glanhau a staff gwaith llaw eraill sgiliau TG (uwch a sylfaenol yn eu tro) uwchben y meysydd eraill.

Tabl 6: Bylchau sgiliau yn ôl swydd

	Prif swyddog ieuenctid % (n)	Rheolwr % (n)	Gweithiwr ieuenctid proffesiynol % (n)	Gweithiwr cefnogi ieuenctid % (n)	Gweithiwr ieuenctid heb gymwys-terau % (n)	Gweithiwr ieuenctid (amhendol) % (n)	Gwein-yddol % (n)	Gofalu, glanhau a gwaith llaw arall % (n)	Athro, tiwtor, hyfforddwr % (n)	Arall % (n)
Sgiliau TG uwch	10.5	6.8	4.5	3.8	3.6	12.0	15.5	10.4	6.7	5.5
Sgiliau TG sylfaenol	0.0	1.6	0.9	2.8	2.4	2.0	1.8	14.6	0.0	1.4
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	0.0	1.9	4.0	4.2	4.2	0.0	6.1	4.2	3.3	5.5
Ymgysylltu â'r gymuned	1.8	4.9	6.2	6.4	5.2	0.0	2.9	6.3	3.3	5.5
Datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid	14.0	10.1	6.9	6.2	6.7	10.0	1.4	0.0	0.0	8.2
Hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc	1.8	1.4	6.4	7.6	7.6	6.0	1.8	2.1	13.3	8.2
Rheolaeth ariannol	10.5	10.1	5.8	3.2	2.5	8.0	9.4	2.1	6.7	6.8
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chfundrefnol	5.3	4.5	1.8	2.0	1.5	2.0	5.4	4.2	6.7	0.0
Sgiliau arwain	12.3	6.8	5.8	6.0	7.0	8.0	6.5	8.3	10.0	2.7
Cynnal iechyd a diogelwch yn y gweithle	1.8	4.2	2.4	2.5	3.5	0.0	8.3	12.5	6.7	5.5
Rheoli a hybu amrywiaeth yn y gweithle	3.5	3.8	1.6	1.2	1.1	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0
Rheoli staff	0.0	5.2	7.4	3.6	2.2	8.0	6.5	6.3	0.0	2.7
Rheoli gwirfoddolwyr	0.0	1.6	2.7	2.5	1.6	6.0	1.1	2.1	0.0	0.0
Ieithoedd eraill, ac eithrio Cymraeg a Saesneg	3.5	2.1	2.4	2.1	1.6	0.0	3.2	4.2	3.3	2.7
Cynllunio a gweithredu gweithgareddau dysgu	0.0	2.1	3.3	5.5	6.1	2.0	1.1	0.0	6.7	2.7
Rheoli prosiectau	14.0	7.0	6.4	4.9	4.8	12.0	5.8	0.0	3.3	1.4
Hybu mynediad i gefnogaeth a gwybodaeth	1.8	1.9	2.8	3.5	4.2	0.0	1.8	2.1	3.3	2.7
Hybu cydraddoldeb a gwerth amrywiaeth	1.8	1.6	2.4	3.5	3.9	4.0	2.2	2.1	6.7	6.8
Hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc	0.0	3.5	7.3	10.4	11.7	6.0	1.8	6.3	6.7	12.3
Sgiliau ysgrifennu adroddiadau	1.8	2.3	3.2	2.7	2.6	4.0	8.7	4.2	3.3	4.1
Diogelu iechyd a lles pobl ifanc	1.8	2.1	4.9	6.9	7.9	2.0	2.2	4.2	0.0	6.8
Rheoli strategol	14.0	13.4	5.5	1.9	1.2	6.0	2.9	0.0	6.7	4.1
Gweithio gyda phobl ifanc i hybu eu hawliau	0.0	0.9	5.3	6.7	7.1	2.0	2.5	4.2	3.3	4.1
Cyfanswm	100 (57)	100 (426)	100 (1542)	100 (1871)	100 (1322)	100 (50)	100 (277)	100 (48)	100 (30)	100 (73)

4.2.2 Y sector gwirfoddol

Gofynnwyd i sefydliadau'r sector gwirfoddol am y pum sgil bwysicaf a fyddai'n gwella staff darparu gwaith ieuenctid a staff rheoli.

Y meysydd a nodwyd amlaf ar gyfer staff darparu oedd 'hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc' a 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc' a gyflwynwyd gan dri o'r wyth sefydliad.

I reolwyr, y bylchau mwyaf cyffredin oedd 'rheolaeth ariannol' a 'rheoli strategol' a ddewiswyd gan bump o'r wyth sefydliad.

Roedd yn ymddangos bod amlygrwydd y bylchau'n perthyn, i ryw raddau, i faint y sefydliadau a'r adnoddau ar gael iddynt. Nid oedd dau sefydliad mwy'n teimlo ei fod yn fater penodol iddynt hwy gan eu bod yn darparu hyfforddiant helaeth er mwyn sicrhau bod gan staff lefel dda o sgiliau. Mae'r canlyniadau hyn yn cydweddu'r rhai a gafwyd o'r ymchwil a gomisiynwyd gan Asiantaeth Ieuenctid Cymru a welodd fod yr 20 o sefydliadau gwirfoddol a gymerodd ran yn yr ymchwil wedi buddsoddi'n fawr mewn hyfforddiant ac roeddent yn teimlo ei fod yn hanfodol er mwyn cyflawni eu nodau (CWVYS, 2005). Yn ychwanegol, yn yr ymchwil hon, datganodd un sefydliad cenedlaethol ei fod yn denu gwirfoddolwyr a oedd wedi cael swyddi medrus iawn yn flaenorol ac a oedd felly'n gallu ychwanegu at arbenigedd y sefydliad.

Fodd bynnag, teimlodd un sefydliad ei fod yn rhaid gwneud y defnydd gorau o sgiliau presennol ei wirfoddolwyr. Nid oedd hyfforddiant yn opsiwn bob amser oherwydd costau neu'r amser ychwanegol y byddai ei angen. Amlygodd sefydliad arall fod staff sefydliadau llai'n gorfod ymgymryd ag amrywiaeth helaethach o rolau ar adegau a chwarae mwy o rôl mewn rhedeg y sefydliad ac felly byddai angen ystod ehangach o sgiliau arnynt.

4.2.3 Bylchau sgiliau o'r holiadur ar gyfer sefydliadau

Gofynnwyd i'r prif swyddogion ieuenctid ddatgan y tri bwlch sgil pwysicaf i reolwyr, gweithwyr ieuenctid proffesiynol, gweithwyr cefnogi ieuenctid, gweithwyr ieuenctid heb gymwysterau a staff gweinyddol. Dangosir y canlyniadau yn y tablau isod.

Ar gyfer staff rheoli, datganodd prif swyddogion ieuenctid 'rheoli strategol' (22%) a 'datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid' (20%) fel meysydd lle gellid gwella sgiliau. Dewisodd rheolwyr yr ail bwynt hwn hefyd, yn yr arolwg unigolion, fel y maes roedd arnynt angen ei wella fwyaf.

Ar gyfer y grwpiau swyddi eraill, mae'r bylchau fel a ganlyn:

- 'Rheoli prosiectau' ar gyfer gweithwyr ieuenctid proffesiynol
- 'Hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc' ar gyfer gweithwyr cefnogi ieuenctid
- 'Cynllunio a gweithredu gweithgareddau dysgu' ar gyfer gweithwyr ieuenctid heb gymwysterau
- 'Sgiliau TG uwch' ar gyfer staff gweinyddol

Bylchau sgiliau rheolwyr	n
Sgiliau TG uwch	1
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	1
Datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid	10
Rheolaeth ariannol	9
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chyfundrefnol	3
Sgiliau arwain	6
Rheoli staff	5
Rheoli gwirfoddolwyr	1
Rheoli prosiectau	4
Rheoli strategol	11
Cyfanswm	51

Bylchau sgiliau gweithwyr ieuenctid proffesiynol	n
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	1
Ymgysylltu â'r gymuned	1
Datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid	5
Hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc	2
Rheolaeth ariannol	4
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chyfundrefnol	2
Sgiliau arwain	6
Cynnal iechyd a diogelwch yn y gweithle	1
Rheoli a hybu amrywiaeth yn y gweithlu	1
Rheoli staff	5
Cynllunio a gweithredu gweithgareddau dysgu	2
Rheoli prosiectau	7
Hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc	2
Sgiliau ysgrifennu adroddiadau	5
Gweithio gyda phobl ifanc i hybu eu hawliau	1
Cyfanswm	45

Bylchau sgiliau gweithwyr cefnogi ieuenctid	n
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	3
Ymgysylltu â'r gymuned	3
Datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid	2
Hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc	9
Rheolaeth ariannol	2
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chyfundrefnol	3
Sgiliau arwain	1
Rheoli staff	2
Cynllunio a gweithredu gweithgareddau dysgu	6
Rheoli prosiectau	3
Hybu mynediad i gefnogaeth a gwybodaeth	2
Hybu cydraddoldeb a gwerth amrywiaeth	2
Hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc	6
Diogelu iechyd a lles pobl ifanc	2
Gweithio gyda phobl ifanc i hybu eu hawliau	2
Cyfanswm	48

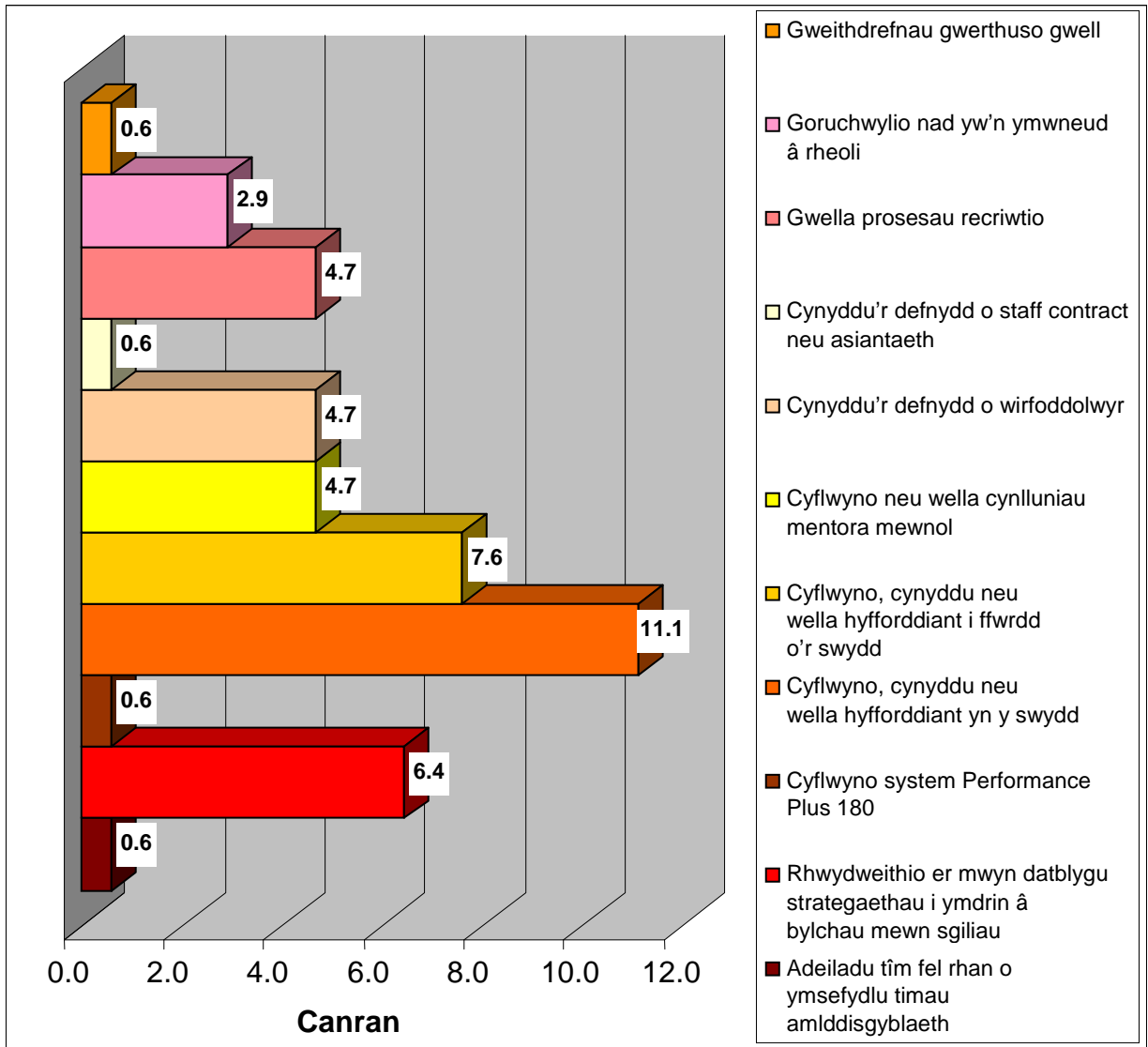
Bylchau sgiliau gweithwyr ieuenctid (heb gymwysterau)	n
Sgiliau TG uwch	2
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	2
Ymgysylltu â'r gymuned	1
Datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid	3
Hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc	7
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chyfundrefnol	5
Cynnal iechyd a diogelwch yn y gweithle	3
Cynllunio a gweithredu gweithgareddau dysgu	10
Hybu mynediad i gefnogaeth a gwybodaeth	2
Hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc	7
Diogelu iechyd a lles pobl ifanc	5
Gweithio gyda phobl ifanc i hybu eu hawliau	3
Datblygu dealltwriaeth o egwyddorion datganiad cwricwlwm gwaith ieuenctid Cymru	1
Cyfanswm	51

Bylchau sgiliau staff gweinyddol	n
Sgiliau TG uwch	13
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	1
Rheolaeth ariannol	10
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chyfundrefnol	7
Sgiliau arwain	1
Rheoli prosiectau	2
Hybu mynediad i gefnogaeth a gwybodaeth	2
Sgiliau ysgrifennu adroddiadau	4
Ymwybyddiaeth o weithio gyda phobl ifanc a'r cymhlethdodau gan mai staff y rheng flaen sy'n delio â mwafatrif yr ymholiadau yn aml	1
Systemau TG mewnol	1
Cymryd cofnodion	3
Deall SRhG	1
Defnyddio systemau ariannol	1
Cyfanswm	47

Mesurau a ddefnyddiwyd i ymdrin â bylchau mewn sgiliau

Ynghyd â gofyn iddynt am fylchau sgiliau eu gweithluoedd, gofynnwyd i brif swyddogion ieuenctid ddewis y mesurau y byddent yn eu gweithredu i ddelio â'r bylchau hyn. Dangosir y ffigyrau yn Ffigur 11, lle gellir gweld mai'r ddau ddull mwyaf cyffredin yw mwy o hyfforddiant, gyda hyfforddiant yn y swydd yn cael ei ddewis yn lle i ffwrdd o'r swydd.

Ffigur 11: Mesurau a ddefnyddiwyd i ymdrin â bylchau mewn sgiliau



4.3 Bylchau mewn gwybodaeth a dealltwriaeth

Yn debyg i fylchau mewn sgiliau, gofynnwyd i ymatebwyr unigol ddewis pum maes, o'r un rhestr â'r bylchau sgiliau, lle byddent am wella eu gwybodaeth a dealltwriaeth. Unwaith eto, gallent ddatgan meysydd nad oeddent ar y rhestr. Cafwyd ymatebion categori isel i'r meysydd ychwanegol hyn a dangosir y rhain felly yn Atodiad 1, Tabl A3.

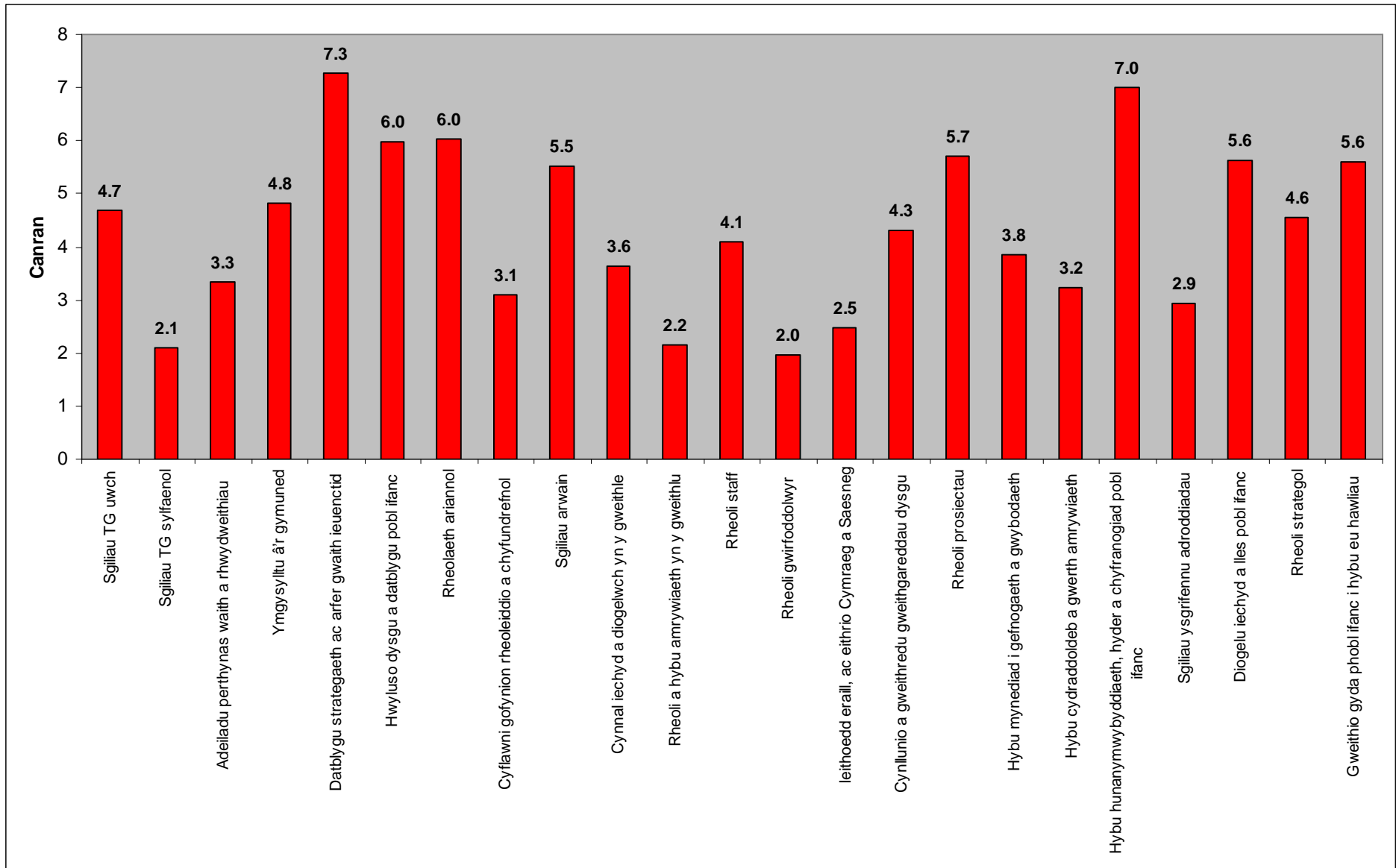
Dengys Ffigur 12 mai'r ddau faes y mae ymatebwyr yn dymuno eu gwella o ran gwybodaeth a dealltwriaeth yw 'datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid' a 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc'; mae'r ddau'r un peth â'r rhai a ddewiswyd ar gyfer y bylchau mewn sgiliau ond bod eu trefn wedi newid.

Mae Tabl 7 yn dangos amlder y meysydd gwella gwybodaeth a dealltwriaeth yn ôl swydd. Dewiswyd meysydd cymharol debyg i'r bylchau mewn sgiliau. Unwaith eto, mae n yn cynrychioli nifer y troeon yr enwebwyd y meysydd hyn yn hytrach na nifer yr ymatebwyr.

Mae'n amlwg o Dabl 7 fod prif swyddogion ieuenctid a rheolwyr yn datgan amlaf y byddent yn dymuno gwella eu gwybodaeth a dealltwriaeth o 'reoli strategol'. Dewisodd gweithwyr ieuenctid proffesiynol 'datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid'. Datganodd gweithwyr cefnogi ieuenctid a gweithwyr ieuenctid heb gymwysterau eu bod am wella eu gwybodaeth a dealltwriaeth o hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc.

Dewisodd staff gweinyddol a gofalu am adeiladau, glanhau a gwaith llaw arall sgiliau TG uwch a sylfaenol yn eu tro.

Ffigur 12: Bylchau mewn Gwybodaeth a Dealltwriaeth



Tabl 7: Bylchau mewn gwybodaeth a dealltwriaeth yn ôl swydd

	Prif swyddog ieuenctid (% (n))	Rheolwr (% (n))	Gweithiwr ieuenctid proffesiynol (% (n))	Gweithiwr cefnogi ieuenctid (% (n))	Gweithiwr ieuenctid heb gymwysterau (% (n))	Gweithiwr ieuenctid (amhenodol) (% (n))	Gweinyddol (% (n))	Gofalu, glanhau, gwaith llaw arall (% (n))	Athro, tiwtor, hyfforddwr (% (n))	Arall (% (n))
Sgiliau TG uwch	9.6	6.2	3.9	4.4	3.1	5.9	14.2	8.3	3.3	4.7
Sgiliau TG sylfaenol	0.0	0.5	0.9	2.7	2.5	2.0	1.9	16.7	0.0	1.6
Adeiladu perthynas waith a rhwydweithiau	3.8	1.5	3.6	3.3	3.1	2.0	3.8	6.3	3.3	9.4
Ymgysylltu â'r gymuned	0.0	5.2	4.6	4.9	5.6	2.0	1.9	6.3	0.0	7.8
Datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuenctid	11.5	13.1	8.5	6.5	6.1	9.8	2.3	4.2	6.7	7.8
Hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc	0.0	1.7	5.3	6.9	7.9	3.9	2.3	0.0	10.0	4.7
Rheolaeth ariannol	9.6	10.6	7.7	5.0	3.1	9.8	11.9	4.2	3.3	3.1
Cyflawni gofynion rheoleiddio a chyfundrefnol	5.8	7.2	2.5	2.8	1.9	3.9	6.9	4.2	10.0	3.1
Sgiliau arwain	9.6	5.7	4.8	5.0	7.0	5.9	5.0	6.3	3.3	1.6
Cynnal iechyd a diogelwch yn y gweithle	3.8	4.7	3.2	2.9	3.7	3.9	7.3	12.5	3.3	7.8
Rheoli a hybu amrywiaeth yn y gweithlu	7.7	3.7	2.4	2.2	1.2	3.9	1.5	2.1	3.3	0.0
Rheoli staff	7.7	5.4	5.6	3.5	2.7	5.9	5.4	2.1	0.0	0.0
Rheoli gwirfoddolwyr	0.0	1.2	2.1	2.1	2.2	3.9	0.8	2.1	0.0	0.0
Ieithoedd eraill, ac eithrio Cymraeg a Saesneg	5.8	2.0	3.3	1.8	2.2	0.0	3.8	4.2	6.7	3.1
Cynllunio a gweithredu gweithgareddau dysgu	0.0	1.5	3.3	5.3	5.5	2.0	1.9	6.3	6.7	3.1
Rheoli prosiectau	9.6	4.4	7.0	5.4	5.1	9.8	5.0	2.1	6.7	4.7
Hybu mynediad i gefnogaeth a gwybodaeth	0.0	1.7	3.8	4.2	4.5	0.0	3.1	0.0	3.3	6.3
Hybu cydraddoldeb a gwerth amrywiaeth	1.9	1.7	3.0	4.1	3.2	2.0	1.9	2.1	6.7	3.1
Hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc	0.0	2.5	5.7	8.1	9.5	3.9	3.1	2.1	13.3	9.4
Sgiliau ysgrifennu adroddiadau	0.0	3.0	2.6	2.9	2.5	3.9	7.7	4.2	0.0	3.1
Diogelu iechyd a lles pobl ifanc	0.0	1.5	4.8	6.6	7.8	2.0	3.1	2.1	0.0	6.3
Rheoli strategol	13.5	13.6	6.5	3.1	1.8	9.8	2.7	0.0	6.7	3.1
Gweithio gyda phobl ifanc i hybu eu hawliau	0.0	1.5	5.2	6.3	7.6	3.9	2.3	2.1	3.3	6.3
Cyfanswm	100.0 (52)	100.0 (405)	100.0 (1488)	100.0 (1832)	100.0 (1302)	100.0 (51)	100.0 (260)	100.0 (48)	100.0 (30)	100.0 (64)

4.4 Recriwtio a chadw

4.4.1 Y sector a gynhelir

Ychydig iawn o wasanaethau ieuenctid y sector a gynhelir (3 allan o'r 18) a ddatganodd fod ganddynt swyddi anodd eu llenwi. Fodd bynnag, gallai hyn fod oherwydd y diffiniad a ddefnyddir sy'n datgan bod swydd anodd ei llenwi'n os nad yw wedi cael ei llenwi ar ôl 12 mis.

Cymerwyd y diffiniad o Arolwg Sgiliau Cenedlaethol y Cyflogwyr (NESS) a dyma'r diffiniad safonol a ddefnyddir yn aml sy'n caniatáu cymharu rhwng sectorau ac ymchwil arall ac a ddewiswyd, yn dilyn ymgynghoriad, fel y mesur mwyaf priodol. Fodd bynnag, wrth edrych yn ôl, dylid ystyried ai hwn oedd y dosbarthiad mwyaf priodol ar gyfer yr arolwg hwn ar ôl edrych ar arferion gwaith y gwasanaeth ieuenctid, megis cyllid prosiect tymor byr.

O'r gwasanaethau a roddodd wybodaeth ar recriwtio, dywedodd dau fod swyddi'n anodd eu llenwi oherwydd ansawdd yr ymgeiswyr a dywedodd un fod ganddynt broblemau oherwydd ychydig iawn neu ddim ymgeiswyr, ynghyd â phrinder ymgeiswyr o ansawdd.

Pan ofynnwyd yn benodol iddynt am ansawdd ymgeiswyr, dewisodd dau wasanaeth y rhesymau canlynol am brinder ymgeiswyr o ansawdd uchel:

- ymgeiswyr cymwysedig a heb gymwysterau ddim yn meddu ar ddigon o wybodaeth a dealltwriaeth o'r sector
- ymgeiswyr cymwysedig a heb gymwysterau'n meddu ar lefel annigonol o brofiad
- ymgeiswyr cymwysedig yn brin o'r sgiliau cywir

Rhoddodd un gwasanaeth ieuenctid y rhesymau canlynol:

- prinder ymgeiswyr cymwysedig
- prinder sgiliau cywir ymysg ymgeiswyr heb gymwysterau.

Roedd y rhesymau a roddwyd am ychydig iawn o ymgeiswyr neu ddim ymgeiswyr fel a ganlyn: amharodrwydd unigolion i weithio gyda'r nos ac ar y penwythnos, yn enwedig os nad oedd llawer o oriau i'w contract; natur wledig lleoliad un gwasanaeth ac, yn achos swyddi uwch, amharodrwydd gweithwyr ieuenctid i ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol.

4.4.2 Y sector gwirfoddol

Rhoddodd y sector gwirfoddol nifer o resymau am eu problemau recriwtio. Cynhwysai'r rhain faterion cymdeithasol ehangach, megis yr anhawster o ddod o hyd i bobl a oedd yn fodlon rhoi o'u hamser oherwydd newidiadau i ffyrdd o fyw ac oriau gwaith hwy.

Y problemau eraill a amlygwyd oedd: diffyg dealltwriaeth o'r materion sy'n wynebu pobl ifanc, diffyg profiad, yn achos gwirfoddolwyr iau, prinder hyder yn eu gallu i ymgymryd â rolau mwy cyfrifol a sgiliau paratoi a chyflwyno gwael mewn cyfweiliadau. Rhoddwyd tâl a delwedd y swydd fel rheswm am yr anawsterau wrth recriwtio staff cyflogedig.

Roedd y bylchau mewn sgiliau a welwyd wrth geisio recriwtio unigolion fel a ganlyn: y gallu i ymgysylltu â phobl ifanc, y gallu i feithrin perthynas dda gyda phobl ifanc, menter a'r gallu i addasu, y gallu i gyflwyno cyrsiau trwy gyfrwng y Gymraeg, sgiliau cyfathrebu a chynllunio.

Dywedodd un sefydliad nad oedd gan rai unigolion, er gwaethaf iddynt feddu ar y cymwysterau priodol, y profiad na'r gallu i ymwneud â phobl ifanc.

5. CRYNODEB O'R PRIF GANLYNIADAU

Dyma brif ganlyniadau'r ymchwil:

- Mae 60% o staff y sector a gynhelir yn fenywod ac mae 40% yn ddyinion; mae'r canlyniad hwn yn unol â sectorau dysgu gydol oes eraill a arolygwyd gan LLUK. Fodd bynnag, mae canran y staff sy'n fenywod yn dueddol o fod yn uwch yn y sector gwirfoddol, lle mae gan rai sefydliadau gymaint ag 80%.
- Mae'r gweithlu wedi cyrraedd lefel uchel o addysg, gyda'r mwyafrif wedi cymhwyso i lefel AU islaw gradd ac uwch yn y sector a gynhelir a'r sector gwirfoddol. O 2010, bydd gwaith ieuencid yn broffesiwn i raddedigion; felly, bydd rhaid i unrhyw staff sy'n cymhwyso ar raglen gwaith ieuencid sy'n dechrau unrhyw bryd ar ôl 1 Medi 2010 fod wedi ennill gradd anrhydedd o leiaf er mwyn cael eu hystyried yn gymwysedig yn broffesiynol oddi mewn i fframwaith y JNC (2003). Bydd y datblygiad hwn yn arwain at ganran uwch eto o'r gweithlu'n meddu ar lefelau uchel o gyrhaeddiad addysgol.
- Dosbarthodd mwyafrif y gweithlu a gynhelir eu hunain yn Gymry gwyn (68%), gyda 25% arall yn dosbarthu eu hunain fel rhai sy'n dod o gefndir gwyn (naill ai Prydeinwyr, Albanwyr, Gwyddelod neu wyn arall). Amcangyfrifodd sefydliadau'r sector gwirfoddol fod rhwng 80 a 100% o'u staff yn wyn, gyda'r mwyafrif yn dod o gefndir Cymreig. Gwelwyd niferoedd isel o weithwyr ethnig nad oeddent yn wyn yn y sector a gynhelir a'r sector gwirfoddol. Fodd bynnag, dylid nodi y gwelir lefelau isel tebyg ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru.
- Yn debyg i sectorau dysgu gydol oes eraill a arolygwyd gan LLUK, mae lefel yr anabledau datganedig yn 4% lawer yn is nag amcangyfrifon y Comisiwn Hawliau Anabledd sef 19%. Mae tan-adrodd wedi bod yn broblem ers tro wrth gasglu'r math hwn o wybodaeth ac mae angen gwneud gwaith pellach er mwyn penderfynu a yw'r ffigur oherwydd tangynrychiolaeth, tan-adrodd neu gyfuniad o'r ddau.
- Mae gan nifer resymol uchel o unigolion yn y sector a gynhelir ychydig o allu yn y Gymraeg o gymharu â'r nifer a welir yn y boblogaeth gyffredinol, o ymchwil a gyflawnwyd yn ddiweddar gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg (30% yn y sector a gynhelir o gymharu â 22% yn y boblogaeth gyffredinol). Fodd bynnag, mae'r canrannu sydd â sgiliau uwch lawer yn is na'r boblogaeth gyffredinol. Yn y sector gwirfoddol, roedd y gallu i siarad Cymraeg yn dibynnu'n aml ar sefydliad yn gweithredu mewn ardal Gymraeg ac ar nodau'r sefydliad.
- Y bylchau sgil mwyaf cyffredin a welwyd o holiadur unigolion y sector a gynhelir oedd 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc', 'datblygu strategaeth ac arfer gwaith ieuencid' a 'hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc'. Mae edrych ar fylchau yn ôl swyddi'n dangos bod rheolwyr wedi amlygu bylchau mewn 'rheoli strategol'; mae staff darparu gwaith ieuencid wedi amlygu 'rheoli staff'; ac mae gweithwyr cefnogi ieuencid a gweithwyr ieuencid heb gymwysterau'n amlygu 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc'.
- Yn y sector gwirfoddol cynigiwyd 'hwyluso dysgu a datblygu pobl ifanc' a 'hybu hunanymwybyddiaeth, hyder a chyfranogiad pobl ifanc' fel y bylchau sgil pwysicaf ymysg

staff darparu gwaith ieuencid. Mewn perthynas â staff rheoli, teimlai staff y sector gwirfoddol mai 'rheoli strategol' a 'rheolaeth ariannol' oedd y bylchau pwysicaf yn eu set sgiliau.

- Mae rhai canlyniadau penodol, megis canran is o fenywod mewn swyddi rheoli a nifer is o staff nad ydynt yn wyn mewn swyddi amser llawn, yn dangos y gallai fod angen archwilio'n fanylach cynllunio dilyniant ar gyfer y grwpiau staff hyn.
- Mae'r sector a gynhelir yn cynnwys nifer uchel iawn o weithwyr sy'n gweithio oriau rhan-amser 'byr'¹⁴, o gymharu â gweithwyr sectorau eraill yng ngweddill Cymru. Mae'n sicr y bydd i hyn oblygiadau mewn sawl maes, megis cadw staff, datblygiad proffesiynol parhaus a recriwtio, a dylai fod yn faes pwysig i'w ystyried wrth baratoi cynlluniau datblygu gweithlu.

Yn benodol, mewn perthynas â'r gwahaniaeth rhwng nifer y staff rhan-amser ac amser llawn, mae LLUK wedi datgan yn flaenorol bod nifer uchel y staff rhan-amser yn y sector a gynhelir yn dod â heriau o ran hyfforddi a datblygu'r gweithlu. Mae'r mater yn fwy cymhleth na hynny, a bydd rhaid ystyried ffactorau megis yr hyblygrwydd a gynigir gan strwythur presennol y gweithlu.

Trwy ymgynghori, mae cyflogwyr LLUK wedi awgrymu y gallai rhai gwasanaethau cefnogi symud yn hawdd i fodel amser llawn ac mae potensial i rai o'r gwasanaethau hyn gael eu rhannu ar draws awdurdodau. Fodd bynnag, rhaid bod yn ofalus wrth arolygu rolau staff y rheng flaen.

Felly, mae LLUK yn argymhell bod yn ofalus er mwyn galluogi cynnydd y gwasanaeth ieuencid trwy raglen cynllunio cyfundrefnol a deall cryfderau a gwendidau'r awgrym hwn yn y sector a gynhelir a'r sector gwirfoddol cyn rhoi'r argymhelliad ar waith.

Ynghyd â'r canlyniadau uchod, amlygodd yr ymchwili rai o anawsterau'r sector gwirfoddol a'r sector a gynhelir wrth ddarparu data.

- Ar y cyfan, roedd sefydliadau'r sector gwirfoddol a oedd yn rhan o'r astudiaeth hon yn casglu data cyfyng ar feysydd megis ethnigrwydd, cyrhaeddiad addysgol h.y. o ran y cymwysterau uchaf a enillwyd, ac anabledau eu staff gwirfoddol. Gyda'r posibilrwydd o drosiant uwch yn y gweithlu, mae'n bosibl eu bod yn ei chael hi'n anoddach cadw gwybodaeth ddiweddaedig. Mae'n rhaid ystyried hefyd a fyddai'n rhaid addasu neu newid y systemau presennol er mwyn darparu'r wybodaeth ofynnol. Yn ogystal, dylid ystyried a oes gan staff yr amser i newid systemau a chasglu a chydosod data.
- Mae'n bosibl y bydd angen cymorth a chyfeiriad ychwanegol er mwyn estyn ystod y data sy'n cael ei gasglu gan y sector gwirfoddol; rhaid ystyried ymdrin â materion sy'n deillio o amrywiaeth y sector, a allai fod yn broblemus ond nad yw'n broblem ynddi ei hun.
- Roedd rhai o'r gwasanaethau ieuencid a gynhelir wedi cael problemau mewn perthynas â'u staff rhan-amser; datganodd un gwasanaeth fod trosiant uchel y staff rhan-amser yn broblem. Roedd gwasanaeth arall yn cadw cofnodion staff rhan-amser ar wahân ar bapur.

¹⁴ Caiff oriau rhan-amser 'byr' eu diffinio fel llai nag 16 awr yr wythnos (adran 3.5 modd cyflogaeth am ragor o fanylion)

- Datganodd rhai o'r gwasanaethau nad oedd cyfleuster ar gyfer cofnodi'r wybodaeth ofynnol neu os oedd ar gael nad oedd yn hawdd mynd ati. Roedd materion penodol yn anodd i'w hateb hefyd, megis hyfforddiant, athreuliad staff a gwybodaeth ôl-gyflogaeth.
- Dim ond un o'r gwasanaethau ieuentid a gynhelir a deimlai fod ganddo fynediad rhwydd i'r data er iddo nodi bod y broses o gasglu a darparu data i LLUK yn cymryd llawer o amser.
- Ar gyfer y sector gwirfoddol a'r sector a gynhelir, byddai unrhyw gasgliad data yn y dyfodol yn gyfle da i sefydlu rhai arferion sector, er enghraifft, yn y diffiniad o 'anodd ei llenwi' neu oriau rhan-amser 'byr', 'hir' neu 'sylweddol' a fyddai'n ei gwneud yn haws cymharu ymchwil yn y dyfodol.

Mae'r uchod yn amlygu ei bod yn bwysig archwilio sut mae data'n cael ei gasglu yn y sector gwirfoddol a'r sector a gynhelir. Buasai LLUK yn croesawu gweithio ar lefel strategol gyda Llywodraeth Cynulliad Cymru, cynrychiolwyr o awdurdodau lleol (prif swyddogion ieuentid, Cymdeithas Cyfarwyddwyr Addysg Cymru, rheolwyr adnoddau dynol, Uned Data Llywodraeth Leol – Cymru), Cyngor Gwasanaethau Ieuentid Gwirfoddol Cymru a Chyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru i arolygu'r ffordd orau o ddal data am y gwasasnaeth ieuentid.

LLYFRYDDIAETH

Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. (2007) Working conditions in the European Union: The gender perspective Dilyn: Sefydliad Ewropeaidd dros Wella Amodau Byw a Gweithio

Ar gael o:

<http://www.epha.org/a/2865>

Comisiwn Staff Anabl ym maes Dysgu Gydol Oes (2007) From compliance to culture change: disabled people working in lifelong learning. Adroddiad interim.

Ar gael o:

<http://www.niace.org.uk/projects/commissionfordisabledstaff/publications.htm>

Cyngor Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol Cymru (2005) Voluntary Sector Training: A Survey of Current Provision

Ar gael o:

<http://www.cwvys.org.uk/en/fe/default.asp?n1=5>

Comisiwn Hawliau Anabledd (2007a) Sesiwn wybodaeth Mai 2007

http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Disability/General%20advice%20and%20information/Disability_Briefing_May2007.doc

Emerson, E., Hatton, C., Felce, D., & Murphy, G. (2001) Learning Disabilities The Fundamental Facts. Llundain: Sefydliad i Bobl ag Anableddau Dysgu

Grewal, I., Joy, S., Lewis, J., Swales, K. & Woodfield, K. (2002) 'Disabled for life?' attitudes towards, and experiences of, disability in Britain Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

Ar gael o:

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/173summ.asp>

Manning, A. & Petrongolo, B. (2004) The Part-time Pay Penalty, Llundain: Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth

Ar gael o:

http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/part_time_paypenalty.pdf

Millar, J., Ridge, T. & Bennett, F. (2006) Part-time work and social security: increasing the options Adroddiad ymchwil rhif 351 Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

Ar gael o:

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep351.pdf>

Purdam, K. Afkhami, R., Olsen, W. & Thornton, P. (2005) Disability and Equality in the UK Papur Gwaith CCSR Manceinion: Canolfan Cathie Marsh y Cyfrifiad ac Arolygu Ymchwil

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2006) Tuag at Strategaeth Gwasanaeth Ieuenctid Genedlaethol i Gymru,

Ar gael o:

<http://new.wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/403829/Consultations/2006/YS-strat-consultation-v1-e.pdf?lang=en>

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2007) Bwletin Ystadegol 48: Ystadegau ar yr Oriau Cyfartalog a Weithir yng Nghymru

Ar gael o:

<http://new.wales.gov.uk/docrepos/40382/40382313/statistics/economy/econ-2007/sb48-2007?lang=en>

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2008) Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru – Strategaeth Cyflogaeth a Sgiliau

Ar gael o:

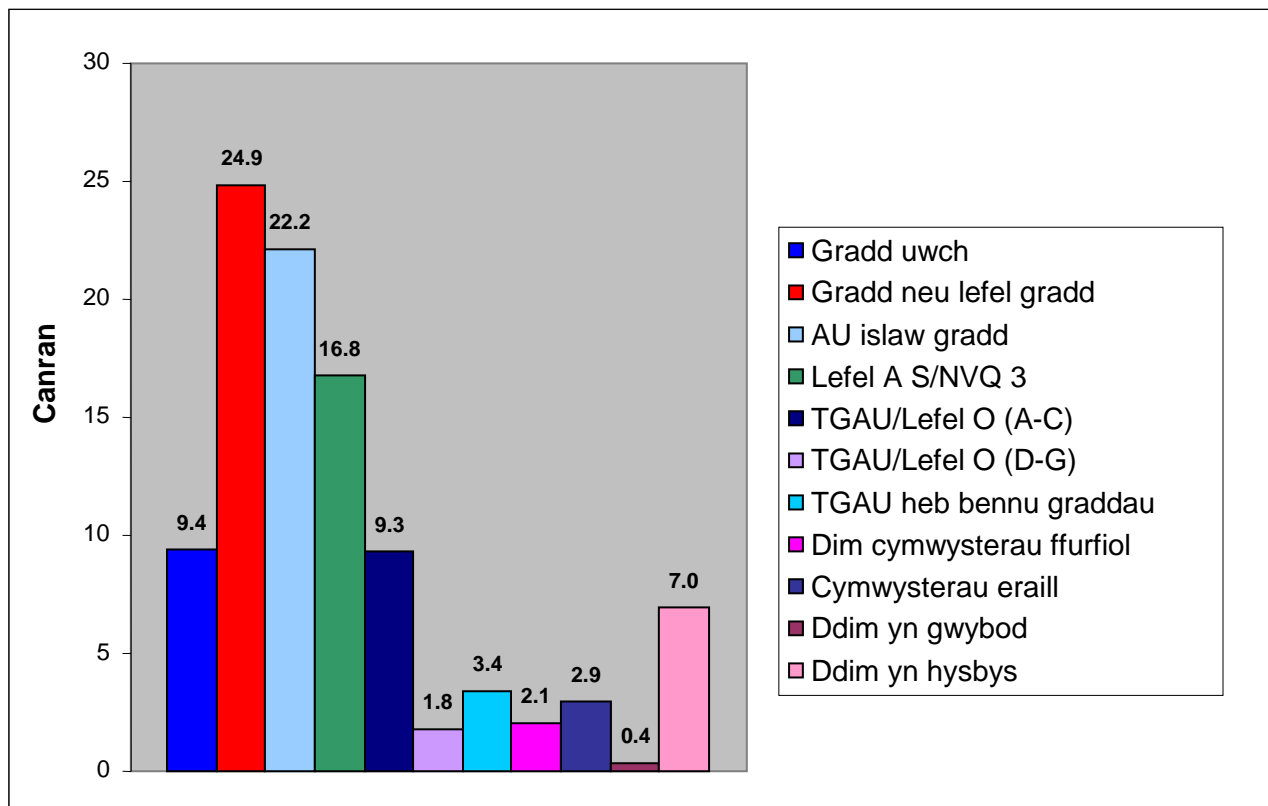
<http://new.wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/403829/Consultations/1901302/skills-for-wales-cons-e.pdf?lang=en>

ATODIAD 1

Tabl A1: Categoriâu swyddi yn y sector a gynhelir

	%	n
Prif swyddog ieuenctid	1.0	14
Rheolwr	7.2	97
Gweithiwr ieuenctid proffesiynol	26.7	361
Gweithiwr cefnogi ieuenctid	32.1	435
Darparu gwaith ieuenctid (heb gymwysterau)	21.7	294
Darparu gwaith ieuenctid (categori heb ei bennu)	0.9	12
Gweinyddol	4.8	65
Diogeled, gofalu am adeiladau, glanhau neu staff gwaith llaw arall	1.4	19
Athro, tiwtor, hyfforddwr	0.4	6
Arall	1.6	22
Ar goll	2.1	29
Cyfanswm	100.0	1354

Ffigur A1: Lefel y cymhwyster uchaf ar gyfer y sector a gynhelir



Tabl A2: Bylchau sgiliau 'eraill' a enwebwyd gan unigolion yn y sector a gynhelir

	n
Sgiliau seiliedig ar weithgareddau e.e. ffotograffiaeth, celf, antur	1
Gwaith cymunedol	1
Cynghori	1
Dawns	2
Ymwybyddiaeth o anableddau	1
Camdefnyddio cyffuriau ac alcohol	1
Electroneg	1
Llythrennedd emosiynol	1
FEATC – Dysgu ôl-16	1
Cymorth cyntaf	1
Glanweithdra bwyd	1
Cyllid	2
Codi arian	1
Polisiau'r llywodraeth a deddfwriaeth am bobl ifanc	1
Cynyddu aelodaeth clybiau	1
Cynyddu nifer y gwirfoddolwyr	1
Gemau dan do	1
Mentora unigol	1
NLP	2
Addysg/antur awyr agored	2
Sicrhau ansawdd	1
Ymchwil	1
Hunanamddiffyn	1
Rheoli amser	1
Hyfforddiant	1
Deall y berthynas gyda phobl ifanc a phroblemau/terfynau'r gwasanaeth ieuencid	1
Cymraeg	1
Sgiliau iaith ac ysgrifennu Cymraeg	1
Datblygu gweithlu	1
Arfer gwaith ieuencid	6
Cyfanswm	39

Tabl A3: Bylchau ‘eraill’ mewn gwybodaeth a dealltwriaeth a enwebwyd gan unigolion yn y sector a gynhelir

	n
Ymwybyddiaeth o anableddau	1
Camddefnyddio cyffuriau ac alcohol	1
Glanweithdra bwyd	2
Cyllid	2
Polisiâu'r llywodraeth a deddfwriaeth ynghylch pobl ifanc	4
Cymorth gyda chyfarfodydd a bod yn bendant ynddynt	3
Cynyddu aelodaeth clybiau	2
Mentora a gwobrwyo	1
NLP	1
Cynllunio a gweithredu hunanymwybyddiaeth	1
Hybu a marchnata, rheoli data, sicrhau ansawdd	1
Hyfforddiant goruchwyliaeth	1
Deall anghenion addysgol arbennig	1
Deall y berthynas gyda phobl ifanc a phroblemau/terfynau'r gwasanaeth ieuenctid	2
Cymraeg	2
Cyfanswm	25