

Atodiad 1: Ffurflen Ymateb i Ymgynghoriad

**Yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau
Department for Children, Education, Lifelong Learning
and Skills**



Ymgynghoriad ar yr Hawl i Ofyn am Amser i Hyfforddi

Profforma ymateb i ymgynghoriad

Enw Mark Isherwood

.....

Sefydliad Dysgu Gydol Oes yn y DU

.....

Cyfeiriad Tŷ Sophia, 28 Cathedral Road, Caerdydd

.....

.....

.....

.....

.....

Cod Post CF11 9LJ

.....

Cyfeiriad e-bost markisherwood@lluk.org

.....

Rhif ffôn 02920 660239

.....

Cyfrinachedd

Oni nodwyd yn gyfrinachol, cyhoeddir yr holl ymatebion drwy eu gosod yn ein llyfrgell ac/neu ar ein gwefan. Mae'n bosibl i ymatebwyr ofyn i'w hymatebion gael eu cadw'n gyfrinachol. Os dymunwch wneud hyn, ticiwch y bocs isod.

Hoffwn gadw fy ymateb yn gyfrinachol.

Byddwn yn parhau'r cais hwn, yn unol â'n dyletswydd i ddatgelu gwybodaeth, er enghraifft o dan Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Gofynnwn i ymatebwyr sy'n dymuno cyflwyno eu gwaith yn rhannol gyhoeddus a rhannol gyfrinachol roi deunydd cyfrinachol mewn atodiadau.

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru'n bwriadu cyhoeddi crynodeb o'r ymatebion i'r ddogfen hon. Fel rheol, bydd enw a chyfeiriad (neu ran o gyfeiriad) yr awdur yn cael ei gyhoeddi ochr yn ochr â'r ymateb, gan fod hyn yn rhoi hygredded i'r ymgynghoriad. Os nad ydych yn dymuno cael eich adnabod fel awdur eich ymateb, ticiwch isod.

Nid wyf am gael fy adnabod fel awdur fy ymatebiad.

Sut i Ymateb

Rhowch eich ymatebion o fewn y ffurflen a ddarparwyd. Nid ydym yn gallu cymryd i ystyriaeth ymatebion llaw rydd a anfonwyd ar ffurf arall yn hytrach nag ar y ffurflenni hyn.

Mae'r cyfnod ymgynghorol yn rhedeg o 8 Medi 2008 hyd 3 Tachwedd 2008. Nid ydym yn gallu derbyn ymatebion ar ôl y dyddiad cau.

Gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn drwy neges e-bost neu'n ysgrifenedig fel a ganlyn:

Drwy neges e-bost at: skillsthatworkforwales@wales.gsi.gov.uk

Drwy'r post at:

Andrea Griffiths
DCELLS
Llywodraeth Cynulliad Cymru
Tŷ Ladywell
Y Drenewydd
Powys
SY16 1JB

Os oes gennych gwestiwn ynglŷn â'r broses ymgynghorol neu gynnwys polisi'r ymgynghoriad, gallwch gysylltu â DCELLS ar 01686 620254 neu anfon neges e-bost at skillsthatworkforwales@wales.gsi.gov.uk.

Cyhoeddir crynodeb o'r canlyniadau ar wefan Llywodraeth Cynulliad Cymru:

http://new.wales.gov.uk/topics/educationandskills/policy_strategy_and_planning/?lang=en

Diolch i chi am eich amser, ymdrech a chydweithrediad.

Amdanoch Chi

Ticiwch un bocs sy'n eich disgrifio chi orau fel ymatebwr	
Cyflogwr	
Sefydliad sy'n cyflogi/ corff cynrychiadol	
Undeb Llafur	
Unigolyn	
Arall	✓
Os 'arall', cofnodwch yn y bocs isod: Cyngor Sgiliau Sector	

Mae'r ddau gwestiwn canlynol ar gyfer <i>cyflogwyr</i> yn unig:	
Faint o weithwyr sydd gennych?	
Llai na 20	
21 – 49	
50 – 249	
250 – 999	
1000 – 4999	
5000 neu fwy	
A lwyddoch i ennill neu a ydych yn gweithio tuag at ennill statws Buddsoddwyr mewn Pobl?	
Do	
Naddo	



Sgiliau i Weithwyr Profesiynol sy'n Dysgu



Skills for Learning Professionals

Dysgu Gydol Oes yn y DU

Cyngor Sgiliau Sector Dysgu Gydol Oes

Ymateb i Amser i Hyfforddi (LICC)

27 Hydref 2008

Am fwy o wybodaeth, cysylltwch â:

Mark Isherwood
Rheolwr Sector
Cymru

Cwmni cyfyngedig drwy warant Cofrestrwyd yng Nghymru a Lloegr Rhif. 5155002



1. Dysgu Gydol Oes yn y DU

- 1.1. Dysgu Gydol Oes yn y DU (LLUK) yw'r Cyngor Sgiliau Sector annibynnol a arweiniwyd gan gyflogwyr gyfer dysgu a datblygu cymunedol, addysg bellach, addysg uwch, dysgu seiliedig ar waith, a llyfrgelloedd, archifau a gwasanaethau gwybodaeth. Mae dysgu cymunedol a datblygiad yn cynnwys saith llinyn arwahanol sef gwaith ieuenctid, dysgu i oedolion a dysgu yn y gymuned, datblygu'r gymuned, datblygu addysg, dysgu datblygiad cymunedol, dysgu fel teulu a gweithio gyda rhieni.
- 1.2. Bwriad LLUK yw sicrhau y gall cyflogwyr dysgu gydol oes recriwtio, cadw a datblygu staff tra medrus ac effeithiol fel ein bod yn gallu cyrchu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen ar gyfer economi lewyrchus a chymdeithas gynhwysol.
- 1.3. Mae LLUK yn darparu'r safbwynt strategol ar gyfer cynllunio a datblygu'r gweithlu ar gyfer y sector dysgu gydol oes ar draws y pedair gwlad y DU.
- 1.4. Rydym yn gyfrifol am ddiffinio a datblygu'r Strategaeth Cymwysterau Sector ar gyfer y sector dysgu gydol oes. Hefyd, mae gennym drwydded gan lywodraethau'r DU i osod safonau ar gyfer cymhwysedd galwedigaethol yng nghyflwyno a chynorthwyo dysgu. Defnyddir y safonau hyn i lywio recriwtio a datblygiad proffesiynol staff ein cyflogwyr.
- 1.5. Mae LLUK yn arwain y rhan-ddeiliaid i gasglu a choladu data'r gweithlu ac yn cynnig dadansoddiad ar nodweddion gweithlu a thueddiadau i lywio cynllunio gweithlu'r dyfodol yn well. Rydym hefyd yn gweithio gyda phartneriaid a rhan-ddeiliaid allweddol eraill i wella'r trafodaethau rhwng ein cyflogwyr a'r rheiny sy'n edrych ar y sector dysgu gydol oes i gwrdd â'u hanghenion eu hunain o ran sgiliau.
- 1.6. Mae Dysgu Gydol Oes yn y DU yn gweithio'n agos gyda sefydliadau partner ledled y DU ar ystod eang o raglenni a mentrau polisi sy'n cefnogi adeiladu gweithlu rhagorol ar gyfer y sector.
- 1.7. Bydd Dysgu Gydol Oes yn y DU, fel Cyngor Sgiliau Sector y sector dysgu gydol oes, yn gweithio gyda chynghorau sgiliau sector eraill er mwyn sicrhau bod gofynion penodol y sector sy'n effeithio ar y sector yn bwydo ein hadolygiad effaith parhaus o gytundebau a mentrau cytundebau sgiliau sector.
- 1.8. Ceir mwy o wybodaeth ar ein gwefan: www.lluk.org

2. Cyflwyniad

Mae LLUK yn croesawu'r cyfle i ymateb i'r ymgynghoriad hwn. Rydyn wedi paratoi ein hymateb gan ddefnyddio ffurflen ymateb LICC isod. Rydym wedi ymateb fel Cyngor Sgiliau Sector y sector dysgu gydol oes yn hytrach nag ymateb fel cyflogwr unigol.

Cwestiynau Ymgynghorol

1. A oeddech chi'n ymwybodol bod y ddeddfwriaeth sydd eisoes mewn bodolaeth yn rhoi'r hawl i rai gweithwyr â chyfrifoldebau gofal ofyn am drefniadau gweithio hyblyg?

Oeddwn	✓
Nac oeddwn	

2. A fyddai cais am amser i hyfforddi helpu datblygiad sgiliau yn eich sefydliad chi?

Byddai	✓
Na fyddai	

Rhowch resymau am hyn yn y bocs isod:

Fodd bynnag, fel cyngor sgiliau sector y sector dysgu gydol oes, byddwn yn cyfyngu ein hymateb i'r cylch gwaith hwnnw'n hytrach na'n sefydliad ein hun.

3. Ydych chi'n credu y dylai'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi gynnwys:

Unrhyw hyfforddiant a gytunwyd arno rhwng yr unigolyn a'r cyflogwr	✓
Hyfforddiant a gydnabyddir ac a achredir yn genedlaethol yn unig	

4. Yn eich barn chi pa resymau, o blith y canlynol, fyddai'n dderbyniol i'ch cyflogwr wrthod cais am amser i hyfforddi?

Ticiwch bob un o'r rhesymau a ddylid eu cynnwys yn eich barn chi:

Perthnasedd hyfforddiant i gynhyrchiant a pherfformiad y busnes	
Nid oes hyfforddiant addas ar gael	
Baich costau ychwanegol	
Effaith andwyol ar y gallu i gwrdd â gofynion cwsmeriaid	
Anallu i ad-drefnu'r gwaith ymhlith staff sydd eisoes yn bodoli	
Anallu i recriwtio staff ychwanegol	
Effaith andwyol ar ansawdd	
Effaith andwyol ar y perfformiad	
Gwaith annigonol yn ystod y cyfnodau mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio	
Newidiadau strwythurol a gynlluniwyd	
Dim un o'r uchod	✓

Esboniwch neu gwnewch sylwadau am eich atebion i'r cwestiwn hwn yn y bocs isod:

Mae LLUK yn ymwybodol y gallu fod goblygiadau cost ar gyflogwyr wrth gytuno i geisiadau am hyfforddiant. Fodd bynnag, os ceir hawl i wahardd ambell hyfforddiant wedyn mae'r hawl i wneud cais am amser i hyfforddi yn cael ei lygru ac mae'r gweithwyr yn cael eu dadrithio gan dybio bod Llywodraeth Cynulliad Cymru'n fwy cefnogol o anghenion y cyflogwr nag anghenion y gweithiwr. Mae LLUK yn cefnogi agwedd manteision i fusnes at hyfforddiant a gaiff ei ddatblygu mewn partneriaeth â Chynrychiolwyr Dysgu'r Undeb a, lle bo angen, drefnwyd gyda'r undebau masnach gydnabyddedig.

--

5. Yn eich barn chi, oes rhesymau eraill fyddai cyflogwyr yn gallu eu defnyddio dros wrthod cais am amser i hyfforddi?

Oes	
Nac oes	✓

Rhowch y manylion yn y bocs isod:

Mae LLUK yn credu y dylai pob cyflogwr drafod polisi mewnol gyda'r undebau llafur cydnabyddedig gan osod allan yn eglur y gofynion ar y cyflogwr a'r gweithiwr fel ei gilydd pan roddwyd amser i hyfforddi. Ddylai'r polisi fod yn drylwyr a chymryd i ystyriaeth unrhyw faterion cydraddoldeb penodol y cyflogwr a/neu'r gweithiwr

6. Oes unrhyw amgylchiadau lle mae'n bosibl i'r cyflogwr dynnu ei gefnogaeth yn ôl gan atal hawl yr unigolyn rhag cael amser i hyfforddi lle gynt cafwyd yr hawl?

Oes	
Nac oes	✓

Rhowch eich manylion yn y bocs isod:

Ddylai'r polisi mewnlod fod yn ddigon trylwyr i osgoi sefyllfaoedd tebyg.

7. Ydych chi'n credu y dylai unrhyw gyflogwr gael ei eithrio rhag yr hawl i wneud cais am amser i hyfforddi?

Ydw	
Nac ydw	✓

8. Os rhoddoch 'ydw' yn ateb i gwestiwn 7, pa gyflogwyr ddylai gael eu heithrio yn eich tyb chi?

Cyflogwyr â llai nag 25 o weithwyr	
Cyflogwyr â llai na 250 o weithwyr	
Arall	
Nodwch yn y bocs isod:	

9. Os ydych yn weithiwr a phetai gennych yr hawl ffurfiol i wneud cais am amser i hyfforddi, fydddech chi'n fwy tebygol o fynd at eich cyflogwr i drafod eich anghenion hyfforddiant nag yr ydych ar hyn o bryd?

Byddwn	
Na fyddwn	
Rhowch resymau dros eich ateb yn y bocs isod:	
Ddim yn berthnasol	

10. Os ydych yn gyflogwr ac fe gyflwynwyd yr hawl statudol i ofyn am amser i hyfforddi a fyddai hyn yn newid eich ymddygiad o ran rhoi amser i ffwrdd i'ch staff ar gyfer hyfforddiant?

Byddai	
Na fyddai	

Rhowch resymau dros eich ateb yn y bocs isod:

Ddim yn berthnasol

Defnyddiwch y bocs isod ar gyfer unrhyw sylwadau eraill dymunwch eu gwneud ynglŷn â'r hawl arfaethedig i ofyn am amser i hyfforddi.

Fel Cyngor Sgiliau Sector y sector dysgu gydol oes, mae LLUK yn croesawu'r cynnig i gyflwyno hawl i ofyn am amser i hyfforddi. Bydd yr hawl newydd hwn yn cyfrannu at greu buddsoddiad pellach mewn sgiliau a hyfforddiant gan gyflogwyr yng Nghymru. Hefyd, bydd yn dylanwadu ar fuddsoddiad o'r gwaelod i fyny wrth iddo gysylltu dyheadau gweithwyr unigol â rhai eu cyflogwyr.

Mae LLUK yn ymwybodol y gall cyflwyno'r hawl i ofyn am amser i ffwrdd ar gyfer hyfforddi gael effaith arwyddocaol ar ddarparwyr dysgu ac felly mae'n galw ar Lywodraeth Cynulliad Cymru i ymgynghori gyda rhan-ddeiliaid allweddol fel yr Undebau Llafur, Fforwm, NTFW, NIACE Dysgu Cymru, WLGA, HEW, LLUK a Chynghrair SSC cyn ei gyflwyniad yng Nghymru. Hoffai LLUK sicrhau bod gan y sector dysgu gydol oes y gallu i ymateb i unrhyw gynnydd yn y galw am hyfforddiant o ran cyflogwyr a gweithwyr o ganlyniad i'r hawl newydd hwn.

Os yw'r hawl newydd i ofyn am amser i hyfforddi i ddod yn hawl statudol yng Nghymru, mae LLUK yn awgrymu efallai bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru am weithio ar y cyd â Chynghrair y Cyngorau Sgiliau Sector er mwyn sicrhau marchnata'r hawl newydd yn y ffordd gywir fel y gall cyflogwyr werthfawrogi manteision y ddeddfwriaeth a'i berthnasedd i Strategaeth Sgiliau Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Ac yn olaf, mae LLUK yn awgrymu dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru, ar y cyd â Chynghrair y Cyngorau Sgiliau Sector yng Nghymru a Chynhadledd Undebau Llafur Cymru, lansio'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi ar raddfa genedlaethol.

