
RHAGFYR 2022

Prentisiaethau adeiladu. Heriau. Cyfleoedd. Cefnogaeth.

Dadansoddiad CITB



Cynnwys

- 03 Rhagair
- 05 Crynodeb Gweithredol
- 07 Wyth rheswm da dros gyflogi prentis
- 08 Y gwaith prentisiaeth mae CITB yn rhan ohono - sut gallwn ni helpu
- 09 Prentisiaethau a ddechreuir, cyfranogwyr a phrentisiaethau a gwblheir
- 11 Recriwtio prentisiaid: Y gwahaniaeth rhwng cwmnïau mawr a bach
- 12 Safbwynt cyflogwyr am brentisiaethau
- 13 Rhwystrau i gyflogi prentisiaid ac effeithiolrwydd cynlluniau fel Lefi
Prentisiaethau'r Llywodraeth
- 15 Y gallu i ddarparu rhagor o brentisiaethau
- 16 Gwahaniaethau o ran polisi a chyllid rhwng Cymru, Lloegr a'r Alban
- 18 Atodiad

Fel cyn-brentis, rwy'n gwybod sut mae prentisiaethau'n gallu trawsnewid pethau, i bobl ifanc ac i gyflogwyr.

Gall dysgu sgiliau newydd osod person ifanc neu weithiwr hŷn gyda sgiliau trosglwyddadwy, ar y llwybr tuag at yrfa werth-chweil ym maes adeiladu.

Dechreuodd fy ngyrfa yn Ne Swydd Efrog yn y 1980au cynnar pan ddechreuais weithio fel prentis peirianeg gwasanaeth.

Ers hynny, rwyf wedi mwynhau rolau amrywiol a dysgu llawer iawn am sgiliau a phrentisiaethau ar hyd y ffordd.

Pan ddechreuais yn fy rôl fel Prif Weithredwr CITB, ym mis Medi 2021, siaradais â pherchnogion busnesau adeiladu bach a micro i glywed eu barn am sgiliau, hyfforddiant a phrentisiaethau.

Dri mis yn ddiweddarach, dywedais fod busnesau bach, enaid y diwydiant adeiladu yn y Deyrnas Unedig, wrth galon fy nghynlluniau ar gyfer CITB.

Allweddol

Y neges allweddol rwyf wedi'i chymryd o'r adroddiad hwn am y nifer sy'n dilyn prentisiaethau.

Mae cwmnïau bach, gyda rhwng dau a naw o weithwyr, yn cynrychioli 79% o'r diwydiant adeiladu. Fodd bynnag, dim ond 18% ohonynt sy'n cyflogi prentisiaid.

Yn amlwg, rhaid i hyn newid, oherwydd mae cael cwmnïau bach a micro i gymryd rhan yn allweddol er mwyn datgloi twf prentisiaethau a ddechreuir.

Mae nifer o resymau dros y niferoedd isel sy'n manteisio ar hyn.

Er enghraifft, nid oes un cynllun sy'n addas i bawb; mae pob busnes bach a chanolig yn unigryw, sy'n gwneud yr her o ddiwallu eu hanghenion yn anoddach.

Mae gwahaniaethau rhanbarthol yn gwneud y dasg o helpu cyflogwyr bach a chanolig yn anoddach hefyd. Gall fod bwlch rhwng cyd-destunau cenedlaethol a lleol, a sut i fynd i'r afael â'u gwahanol anghenion o ran sgiliau.

Manteision

Hoffwn bwysleisio dau bwynt allweddol i annog cyflogwyr i recriwtio prentisiaid.

Y pwynt cyntaf yw y gall prentisiaid fod o fudd i fusnesau mewn sawl ffordd. Mae'r rhesymau dros gyflogi prentis yn cynnwys y canlynol: mae'n ffordd fwy cost-efeithiol o recriwtio staff; mae cyflogwyr yn dweud bod prentisiaid yn gwella cynhyrchiant; mae talent newydd yn dod â sgiliau newydd i'r gweithlu.

Mae prentisiaethau hefyd yn cynnig y cyfle i gael mwy o amrywiaeth a chynhwysiant yn y diwydiant adeiladu ac mae hyn yn cael ei weld ar draws rhai sefydliadau.

Cefnogaeth

Yr ail bwynt yr hoffwn ei gyfleu yw'r amrywiaeth o gefnogaeth y mae CITB yn ei gynnig i gyflogwyr.

Mae Cynllun Busnes CITB, a gyhoeddwyd ym mis Mai, yn amlinellu sut byddwn yn ceisio cynyddu prentisiaethau a sgiliau yn y diwydiant adeiladu.

Meddyliwch am grantiau. Drwy CITB, bydd prentisiaeth dechnegol neu grefft dwy flynedd arferol yn denu grant cynhaliath gwerth £8.5K yn uniongyrchol i'r cyflogwr. Ar ben hynny, os bydd yn rhaid i brentis deithio, neu aros dros nos yn y man hyfforddi, byddwn yn talu 80% o'r gost honno.

Mae CITB ar fin cyflwyno tasglu prentisiaethau ledled Lloegr. Bydd y tîm hwn yn gweithio'n uniongyrchol gyda chyflogwyr ar eu hanghenion prentisiaeth, gan eu helpu i gael y mynediad ehangaf posibl at dalent newydd ar gyfer eu busnes.

Rwy'n annog cyflogwyr i fynd i wefan CITB i gael yr holl wybodaeth sydd ei hangen arnynt am gyflogi prentis. O'r mathau o brentisiaethau a chysiau, i'r grantiau, i gefnogi sgiliau adeiladu craidd, sydd ar gael yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

Mae CITB yn cynnig pob math o gymorth ymarferol: o helpu cyflogwyr gyda gwaith papur sy'n cymryd llawer o amser i gymorth ariannol.

Hanfodol

Gobeithio bod y papur hwn yn rhoi trosolwg clir i'r darllenwyr o'r heriau a'r cyfleoedd o ran cyflogi prentisiaid a'r cymorth sydd ar gael i fusnesau. Mae prentisiaethau'n hanfodol i ddyfodol y diwydiant adeiladu. Mae prentis sy'n gweithio'n galed yn gaffaeliad gwych i unrhyw fusnes, fel y gwelir yn yr astudiaethau achos ysbrydoledig yn y papur hwn.

Os bydd y diwydiant, y llywodraeth a darparwyr addysg yn cydweithio - nid CITB yw'r unig chwaraewr yn y maes sgiliau - gallwn wneud gwahaniaeth mawr i fywydau pobl drwy gynyddu prentisiaethau.

Gobeithio y bydd y cyhoeddiad hwn yn helpu cyflogwyr, llunwyr polisiau a'r diwydiant. Diolch i bawb sydd wedi bod yn rhan o'r gwaith o'i roi at ei gilydd.



Tim Balcon

Prif Weithredwr CITB
Rhagfyr 2022



Yn 2022, darparodd CITB £14m yn ychwanegol i gefnogi cyflogwyr sy'n recriwtio prentisiaid.



Mae cyflogwyr bellach yn derbyn £400 yn ychwanegol ar gyfer unigolion sy'n cwblhau cymhwyster cladin sgrin law.



Rydym wedi cynyddu swm y grant y mae cyflogwyr yn ei dderbyn ar gyfer prentisiaid sychlinellu - £2,000 yn ychwanegol ar ben y grant presennol.



Rydym wedi lansio 11 o gyrsiau byr mewn arwain a rheoli gyda grantiau rhwng £70 a £120 ar gael i gyflogwyr.

Crynodeb Gweithredol

Nod y papur hwn yw annog cyflogwyr adeiladu i gyflogi prentisiaid drwy'r canlynol:

- Tynnu sylw at yr heriau a'r cyfleoedd a ddaw yn sgil cynyddu nifer y prentisiaethau a ddechreuir yng Nghymru, Lloegr a'r Alban
- Dangos sut gall cyflogwyr gael gafael ar gymorth CITB
- Defnyddio amrywiaeth o ymchwil sy'n tynnu sylw at bwysigrwydd prentisiaethau i gyflogwyr ac i'r diwydiant.



Prentisiaethau a ddechreuir, cyfranogwyr a phrentisiaethau a gwblheir

Prinder sgiliau a mwy o swyddi gwag nag erioed.

Mae rhagolwg diweddaraf Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu (CSN) CITB, ar gyfer 2023/27, yn amcangyfrif y bydd angen 255,000 o weithwyr ychwanegol i ddiwallu'r galw yn y maes adeiladu.

Dyna 45,000 o weithwyr y flwyddyn, i lawr o ffigur y llynedd o 53,200.*

Roedd y nifer a oedd yn dechrau prentisiaeth wedi gostwng yn 2020 oherwydd y pandemig, ond rydym bellach yn gweld prentisiaethau a ddechreuir yn ailgydio ac yn dechrau cynyddu eto.

Dechreuodd dros 33,000 o bobl brentisiaethau adeiladu ym Mhrydain Fawr yn 2021/22.

Er mwyn diwallu anghenion cyflogwyr, mae CITB yn amcangyfrif, o ran prentisiaid, bod angen i nifer y prentisiaethau a ddechreuir bob blwyddyn fod ddwy i dair gwaith y lefelau presennol oherwydd cyfraddau cwblhau gwael a cholli gweithwyr hŷn.

Er bod y targed hwnnw'n uchelgeisiol, mae'n amlwg bod gwelliannau yn y cyfraddau cwblhau a throsi o fudd i'r diwydiant, ac i'r wlad. Y rheswm am hyn yw bod adeiladu ar flaen economi Prydain, yn cyfrannu 8% o allbwn, a disgwylir y bydd yn cyflogi tua 2.69 miliwn o bobl yn 2022.

Y nifer sy'n manteisio ar brentisiaethau yw'r her fawr y mae'r diwydiant yn ei hwynebu, yn enwedig ymysg busnesau bach a chanolig.

Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr (60%) yn dweud ei bod yn annhebygol y byddant yn recriwtio prentis yn ystod y 12 mis nesaf.

Recriwtio prentisiaid: y gwahaniaeth rhwng cwmnïau mawr a bach

Mae cyflogwyr mawr yn fwy tebygol o gyflogi prentis na busnesau bach a chanolig.

Mae cwmnïau bach, gyda rhwng dau a naw o weithwyr, yn cynrychioli 79% o'r diwydiant adeiladu. O'r rhain, dim ond 18% sy'n cyflogi prentisiaid.ⁱ

Er mwyn cynyddu'r nifer sy'n dechrau prentisiaethau, mae angen i ni geisio cymell a chefnogi cwmnïau llai.

Yr her gyda chyflogwyr bach a micro yw:

- Maent yn anodd eu cyrraedd
- Efallai nad oes ganddynt y gallu i gyflogi prentis
- Diffyg hyder o ran y gwaith newydd sydd ar gael.ⁱ

Safbwynt cyflogwyr am brentisiaethau

Mae 83% o gyflogwyr yn fodlon â'u rhaglen brentisiaeth.

Mae prentisiaethau'n well na mathau eraill o hyfforddiant oherwydd eu bod yn darparu hyfforddiant yn y gwaith ac oherwydd bod cyflogi prentis mor fforddiadwy.ⁱ

Mae cyflogwyr hefyd yn dweud bod prentisiaethau yn ffordd dda o wella sgiliau staff (31%) ac o helpu pobl ifanc (16%). Mae cynyddu cynhyrchiant yn fantais arall a nodwyd.ⁱ



Rhwystrau i gyflogi prentisiaid ac effeithiolrwydd cynlluniau fel Lefi Prentisiaethau'r Llywodraeth

Gallai grantiau gynyddu nifer y prentisiaid sy'n cael eu recriwtio.

Y rheswm mwyaf cyffredin dros beidio â chynnig prentisiaeth yw nad yw cyflogwyr yn recriwtio ar unrhyw lefel (24%).¹

Gallai grantiau i gefnogi hyfforddiant prentisiaethau arwain at gynnydd mewn recriwtio, gyda 19% o gyflogwyr yn nodi hyn.¹

Gall gallu darparwyr gyfyngu ar dwf nifer y prentisiaethau a ddechreuir. Er bod y Lefi Prentisiaethau wedi annog prentisiaethau lefel uwch, mae'r nifer sy'n cymryd rhan mewn prentisiaethau lefel mynediad yn disgyn, sy'n arwyddocaol wrth geisio denu pobl newydd i'r diwydiant ac i brentisiaethau.¹

Gwahaniaethau polisi a chyllid rhwng Cymru, Lloegr a'r Alban

Mae polisiau'n amrywio'n fawr rhwng y gwledydd.

Mae Lloegr yn canolbwyntio ar safon prentisiaeth yn hytrach na fframwaith prentisiaeth fel y gwelir mewn gwledydd eraill. Defnyddir asesiadau pwynt terfyn i asesu safonau yn Lloegr.

Yn Lloegr y mae'r cyfle gorau ar gyfer cyfraddau prentisiaethau a ddechreuir ac a gwblheir. Y rheswm am hyn yw, mewn termau cymharol, mae'r nifer sy'n dechrau ac yn cwblhau eisoes yn uchel iawn yng Nghymru a'r Alban.

Er mwyn gwella cyfraddau cwblhau prentisiaethau, mae angen canolbwyntio o'r newydd ar gefnogi cyflogwyr ac ar dargedau cyraeddadwy.

Wyth rheswm da dros gyflogi prentis

- 1 Mae'n ffordd fwy cost-effeithiol o recriwtio staff
- 2 Gwella cynhyrchiant
- 3 Maent yn dod â chwa o awyr iach i'ch busnes
- 4 Datblygu sgiliau penodol sydd eu hangen ar eich busnes
- 5 Mae pâr ychwanegol o ddwylo yn eich galluogi i wneud mwy o waith
- 6 Gellir teilwra prentisiaethau'n hyblyg i anghenion eich busnes
- 7 Gall cyflogi prentis ddysgu sgiliau newydd i'ch gweithlu
- 8 Denu'r goreuon o ran talent y dyfodol

Y gwaith prentisiaeth mae CITB yn rhan ohono — sut gallwn ni helpu

Grŵp Gorchwyl Prentisiaethau

Ym mis Ionawr 2022, sefydlodd CITB grŵp gorchwyl prentisiaethau yng ngogledd Lloegr.

Nod y grŵp yw mynd i'r afael â'r problemau y mae cyflogwyr bach a micro yn eu hwynebu. Mae tair cangen sy'n rhan o'r grŵp gorchwyl, ac un ohonynt yw'r Tîm Newydd-ddyfodiaid (NET).

Mae'r Tîm Newydd-ddyfodiaid yn canolbwyntio ar gynnig gwasanaeth cymorth gwell i gyflogwyr sy'n cyflogi neu sy'n ystyried cyflogi prentisiaid.

Mae'r cymorth a gynigir gan y Tîm Newydd-ddyfodiaid yn cynnwys:

- Helpu cyflogwyr i gofrestru eu swydd wag ar byrth (Go Construct, Talentview) i ddenu ymgeiswyr o safon
- Sicrhau eu bod yn deall eu cyfrifoldebau o ran cyflawni'r brentisiaeth neu sefydlu eu cyfrif digidol prentisiaeth
- Cefnogi gweithwyr i gadw prentis drwy gysylltu cyflogwyr â darpariaeth leol
- Sut mae delio â chwynion mewnol ac allanol.

Dyma ychydig o ffyrdd y bydd y grŵp yn cefnogi cyflogwyr cyn i'r cynllun gael ei gyflwyno ar draws Lloegr o fis Mawrth 2023 ymlaen.

Yr Adduned Lefi Prentisiaethau

Cafodd yr Adduned Lefi Prentisiaethau ei datblygu gan CITB gyda'r diwydiant a'r llywodraeth ym mis Medi 2021 i ganiatáu i gyflogwyr mawr sy'n talu i'r Lefi Brentisiaethau drosglwyddo hyd at 25% o'u harian lefi bob blwyddyn i fusnesau eraill.

Bydd hyn yn caniatáu i fusnesau mwy drosglwyddo arian i fusnesau llai nad oes yn rhaid iddynt dalu i'r Lefi Brentisiaethau.

Gellir defnyddio'r arian i dalu am hyfforddiant prentisiaeth ar gyfer prentisiaethau a ddechreuir o'r newydd yn unig, er nad yw hyn yn golygu bod angen i'r prentis fod yn newydd i'r busnes.



Er mwyn helpu i fodloni'r gofyn i'r diwydiant recriwtio 53,200 o weithwyr y flwyddyn, mae angen dechrau dwy neu dair gwaith yn fwy o brentisiaethau ar hyn o bryd.



**Smart
Design**

Cyrhaeddodd y prentis, Courtney Maddison, rownd derfynol SkillBuild 2022 ac mae wedi bod yn gweithio'n agos gyda'i chyflogwr, Samantha Murphy, sef perchennog Smart Design.

"Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, mae hi wedi gwneud i mi deimlo ein bod ni'n gyfartal," meddai Courtney. "Dydw i erioed wedi teimlo mai dim ond 'prentis ifanc' ydw i. Mae hi'n gofyn i mi am gyngor, sydd wedyn yn caniatáu i mi fod yn fwy annibynnol a gwneud fy mhenderfyniadau fy hun."

Prentisiaethau a ddechreuir, cyfranogwyr a phrentisiaethau a gwblheir

Mae tua 74,000 o brentisiaid adeiladu wedi cofrestru i ddysgu ledled Prydain Fawr.

Amcangyfrifir y bydd tua 48,000 o brentisiaid (65%) yn cwblhau eu prentisiaeth.

Ni fydd pawb sy'n cwblhau eu prentisiaeth yn cael gwaith. Dim ond tua chwech o bob deg (55%) sy'n mynd i fyd gwaith ar unwaith, er y bydd eraill yn parhau i hyfforddi.

Prentisiaethau yw'r hyfforddiant galwedigaethol hynaf a mwyaf adnabyddus i fusnesau adeiladu.

Cadwodd 70% o gyflogwyr brentisiaid llwyddiannus 15-25 mis ar ôl iddynt orffen eu prentisiaeth. Yn y cyfamser, dywedodd 58% fod weu holl brentisiaid a oedd wedi cymhwyso'n llawn yn dal gyda'r sefydliad.ⁱ

Mae bron i hanner (45%) y cwmnïau, o bob maint, yn dweud eu bod yn cynnig prentisiaethau. Fodd bynnag, ar y cyfan, mae nifer y prentisiaid sy'n dechrau wedi bod yn is na hyn er gwaethaf y ffaith bod mwy o gyllid ar gael.

Dim ond un o bob pump (21%) sy'n cyflogi prentis ac roedd un o bob deg (11%) wedi recriwtio unrhyw un o'r tu allan i'w sefydliad i ddechrau prentisiaeth yn y 12 mis blaenorol (Medi 2020 - Medi 2021) gyda'r rhai sy'n dechrau prentisiaeth naill ai'n dod o'r cam cynnydd neu o'r gweithlu presennol (tabl 1 yn yr atodiad).ⁱ

Yn ystod y pandemig, gostyngodd nifer y cwmnïau a oedd yn cyflogi prentisiaid, ac roedd hyn yn arbennig o wir am gwmnïau llai. Yn gyffredinol, roedd nifer y prentisiaethau a ddechreuwyd ledled Prydain Fawr wedi gostwng tua 20%.ⁱ O blith holl ranbarthau Lloegr, gwelwyd y gostyngiad canrannol mwyaf yn y nifer a oedd yn dechrau ar brentisiaeth yn ystod y pandemig yn nwyrain canolbarth Lloegr. Swydd Efrog a Humber oedd yr unig ranbarth i weld cynnydd yn nifer y prentisiaethau a ddechreuwyd yn 2020/21.^{vii}

Prentisiaethau a ddechreuwyd, Prydain Fawrⁱⁱⁱ

2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
28,525	29,555	31,225	31,255	30,445	27,250	35,290

- Mae 45% o gwmnïau yn cynnig prentisiaethau
- Mae un o bob pump (21%) yn cyflogi prentis
- Roedd un o bob deg (11%) wedi recriwtio o'r tu allan i'w sefydliad
- Roedd y nifer a oedd yn dechrau prentisiaeth wedi gostwng tua 20% oherwydd y pandemig
- Mae 24% o gwmnïau yn debygol o gyflogi prentis
- Dywedodd 60% nad oedd yn debygol y byddent yn cyflogi prentis
- Mae'r diwydiant angen carfan o brentisiaid ddwy neu dair gwaith yn fwy na'r maint presennol i fodloni gofynion ARR.

Mae hyn yn awgrymu, er bod y galw a'r anhawster o ran dod o hyd i staff sydd â'r sgiliau priodol yn cynyddu, mae'r rhan fwyaf yn parhau i fod yn wylidwrs ynghylch recriwtio prentisiaid.

Y rhwystrau mwyaf i recriwtio yw'r angen am sicrwydd yn y farchnad/llif gwaith (50%).ⁱ

I roi hwb i'r nifer sy'n dechrau ar brentisiaethau ac yn eu cwblhau, gallai'r diwydiant ystyried tynnu sylw at lwyddiannau prentisiaethau, efallai drwy ddefnyddio astudiaethau achos fideo a'r cyfryngau cymdeithasol i dynnu sylw'r diwydiant at fanteision cyflogi prentis.

Mae cyflogwyr yn wylidwrs ynghylch recriwtio prentisiaid, ond pan fyddant yn gwneud hynny, mae'r cyfraddau bodlonrwydd yn uchel.

Er mwyn helpu cwmnïau bach mae CITB wedi sefydlu Tasglu Prentisiaethau.

Ei nod yw helpu cwmnïau llai a allai deimlo bod y broses o sefydlu cyfrif digidol yn heriol neu a allai ei chael yn anodd dod o hyd i'r cysylltiadau iawn i ddod o hyd i brentis.

Mae CITB hefyd yn cynnig cymorth ar gyfer prentisiaethau drwy'r system grantiau, a ddylai wneud prentis yn gyfle mwy deniadol drwy leihau'r gost.





Yn dilyn gyrfa yn y lluoedd arfog, roedd Craig Foster yn barod am her newydd.

Ymunodd Craig â'r cwmni adeiladu B Price Ltd yn 2015 fel prentis saer coed. Roedd ei amser yn cael ei rannu rhwng ei gyflogwr, lle roedd yn cael profiad ymarferol, a dysgu yn yr ystafell ddosbarth yn y coleg.

Meddai Craig: "Ar ôl cwblhau'r brentisiaeth, daeth yn amlwg fy mod eisiau dilyn gyrfa yn y maes adeiladu. Cynigiodd B Price hyfforddiant i mi ddod yn oruchwyliwr safle, sef y rôl sydd gen i nawr."

Dywedodd Libby Price, o B Price Ltd: "Drwy gydol ei brentisiaeth cafodd ef - a B Price - gefnogaeth gan CITB i gael y cymwysterau perthnasol i Craig, a mynediad at gyllid a chyngor ar gyfer y busnes.

"Ers cymhwyso, mae Craig wedi dod yn ei flaen yn dda ac mae bellach yn goruchwylio prentisiaid eraill ac yn rhedeg prosiectau ar y safle."

Recriwtio prentisiaid: y gwahaniaeth rhwng cwmnïau mawr a bach

Mae'r tebygolrwydd o gyflogi prentisiaid yn cynyddu gyda maint y cwmni.

Er bod nifer cyfartalog y prentisiaid mewn cwmnïau adeiladu mawr wedi gwella i lefelau cyn y pandemig (o 25 fesul cyflogwr) nid yw'n debygol y bydd rhagor o gynnydd o ystyried yr amrywiol heriau y mae'r economi yn eu hwynebu (tabl 3 yn yr atodiad).ⁱ

Mae cael cwmnïau bach a micro i gymryd rhan yn allweddol er mwyn datgloi twf prentisiaethau a ddechreuir.

77%

dyma ganran y cyflogwyr a oedd yn teimlo bod prentisiaid yn dod yn gaffaeliad o fewn dwy flynedd.^v

Mae cwmnïau sy'n cyflogi rhwng dau a naw o weithwyr yn cynrychioli 79% o'r holl gyflogwyr, ond dim ond 18% ohonynt sy'n cyflogi prentisiaid.ⁱ

Mae'r heriau o ran y nifer sy'n dewis prentisiaeth ymysg cwmnïau bach yn cynnwys:

- Mae busnesau bach a chanolig yn anodd eu cyrraedd ac nid oes gan y mwyafrif hanes o dderbyn prentisiaid
- Mae cwmnïau bach yn annhebygol o fod wedi'u galluogi'n ddigidol (er enghraifft, rheoli cyfrifon ar-lein - mae prentisiaethau yn Lloegr yn cael eu rheoli drwy gyfrif digidol y gwasanaeth prentisiaethau)
- Ar gyfartaledd, mae cwmnïau llai yn cyflogi un prentis. Yn aml, nid ydynt yn cyflogi prentis arall ar unwaith, sy'n arwain at fylchau mewn recriwtio
- Y baich gweinyddol y mae busnesau bach a chanolig yn eu hwynebu
- Yr amser mae'n ei gymryd i reoli prentis
- I raddau llai, cost prentis.

Safbwynt cyflogwyr am brentisiaethau

- Roedd cyflogwyr a oedd wedi dechrau darparu prentisiaethau yn ystod y pum mlynedd diwethaf wedi cael eu cymell i wneud hynny am eu bod yn meddwl ei fod yn ffordd dda o uwchsgilio staff presennol a recriwtio staff newydd
- Yn gyffredinol, mae cyflogwyr yn fodlon â phrentisiaethau gydag 85% o gyflogwyr yn dweud hyn a 63% yn fodlon iawn
- Efallai y bydd rhai problemau gyda'r Lefi Prentisiaethau o safbwynt cyflogwyr
- Mae prentisiaethau yn cynnig y cyfle i gael mwy o amrywiaeth a chynhwysiant yn y diwydiant adeiladu ac mae hyn eisoes yn cael ei weld ar draws rhai sefydliadau.

Mae amrywiaeth eang o resymau pam fod cyflogwyr yn cynnig prentisiaethau yn hytrach na (neu yn ogystal â) mathau eraill o hyfforddiant. Mae'r rhain yn cynnwys recriwtio, uwchsgilio staff ac am resymau anhunanol (helpu pobl ifanc).ⁱ

Gellir ystyried cyflogi prentis fel ffordd gynhyrchiol ac effeithiol o feithrin talent a datblygu gweithlu medrus, cymwys a llawn cymhelliant. Gallwch addasu eu hyfforddiant yn unol ag anghenion penodol y busnes ac ehangu ac uwchsgilio'r gweithlu, ac mae 78% o gyflogwyr yn dweud bod prentisiaid yn gwella eu cynhyrchiant.

Roedd un o bob pump (20%) o fusnesau adeiladu yn meddwl bod eu prentis/prentisiaid yn cyfrannu'n gadarnhaol o fewn chwe mis i gael eu recriwtio a theimlai tri chwarter (77%) eu bod yn gaffaeliad o fewn dwy flynedd.^v



“Rydyn ni wedi datblygu'n weithlu mwy amrywiol. Rydwn ni'n cyflwyno pobl o gefndiroedd gwahanol drwy'r amser nawr. Mae prentisiaethau wir yn ein galluogi ni i gyflwyno pobl nad ydyn nhw'n dod o'r sector. Fel sefydliad, mae 88% yn ddynion a 12% yn fenywod, ond mae 62% o'n prentisiaid yn ddynion a 38% yn fenywod. Dros nifer o flynyddoedd, bydd hynny'n gwneud newid sylweddol!”^{iv}

Andy Raynor

Pennaeth Prentisiaethau
yn Travis Perkins

Rhwystrau i gyflogi prentisiaid ac effeithiolrwydd cynlluniau fel Lefi Prentisiaethau's Llywodraeth

Rhwystrau i Gyflogi Prentis

- Y rheswm mwyaf cyffredin dros beidio â chynnig prentisiaethau yw nad yw'r cwmni'n recriwtio ar unrhyw lefel (25%)
- Gall gallu darparwyr gyfyngu ar dwf nifer y prentisiaethau a ddechreuir
- Mae cyflogwyr yn llai tebygol o gyflogi prentis oherwydd yr argyfwng costau byw.

Effeithiolrwydd yr Lefi Prentisiaethau o ran diwallu anghenion sgiliau adeiladu

- Cyflwynwyd newidiadau sylweddol i'r cyllid ar gyfer prentisiaethau yn ystod gwanwyn 2017, gyda'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn ymwybodol o gyflwyno'r Lefi Prentisiaethau
- Dywedodd traean (31%) o'r rheini sy'n gymwys ar gyfer y Lefi Prentisiaethau eu bod wedi cyflwyno prentisiaethau newydd
- Ni all twf mewn prentisiaethau lefel uwchfod ar draul y niferoedd sy'n dechrau ar lefelau 2 a 3.

Roedd ymwybyddiaeth o gyflwyno'r Lefi Prentisiaethau yn uchel gyda dros hanner yr holl gyflogwyr yn ymwybodol o'r polisi hwn (56%), o'i gymharu â 66% yn ymwybodol o'r newidiadau yn gyffredinol.





Roedd llai yn ymwybodol mai dim ond i gyflogwyr sydd â bil cyflogau o dros £3m (42%) y mae'r lefi yn berthnasol, a bod y lefi yn 0.5% o gyfanswm bil cyflogau'r cyflogwr (38%).ⁱ Gallai hyn fod yn gyfle addysgol i ddangos gwerth y Lefi Prentisiaethau i gwmnïau. Os yw cwmnïau'n fodlon buddsoddi, mae'r manteision hirdymor yn fwy na'r gost gychwynnol i gyflogwyr.

Mae cyflwyno'r Lefi Prentisiaethau wedi arwain at newid sylweddol, gyda phrentisiaethau'n cael eu defnyddio fwyfwy gan weithwyr hŷn, cyflogedig a mwy medrus – ar draul gweithwyr iau, llai medrus sy'n awyddus i ymuno â'r gweithlu.

Ymysg y cyflogwyr prentisiaid hynny sy'n gymwys i dalu'r Lefi Prentisiaethau, dywedodd chwarter (24%) eu bod, o ganlyniad i'r diwygiadau, wedi cynyddu neu wedi dechrau prentisiaeth i weithwyr presennol tra bod tua un o bob chwech wedi

cynyddu prentisiaethau i reolwyr (18%) neu'r tu allan i weithgareddau busnes craidd (17%). Roedd traean (31%) o'r rheini sy'n gymwys i dalu'r Lefi wedi dweud eu bod wedi cyflwyno prentisiaethau newydd.ⁱ

Ni wnaeth cyflogwyr nad ydynt yn gymwys i dalu'r Lefi roi gwybod am unrhyw newidiadau sylweddol mewn ymateb i ddiwygiadau i brentisiaethau. Mae hyn yn cefnogi'r syniad bod y niferoedd yn aros yn yr unfan i raddau helaeth.ⁱ

Mae hyn yn her i ddiwydiant sy'n ceisio cael mwy o gwmnïau bach a micro i gyflogi prentisiaid.

Mae manteision fel cymorth ariannol o'r Lefi Prentisiaethau heb ei gwario yn agored i'r cwmnïau hyn. Mae hyn yn arbennig o bwysig gan fod cwmnïau bach a micro yn cyfrif am 79% o'r diwydiant adeiladu ac yn chwarae rhan allweddol yng nghadwyni cyflenwi contractwyr mwy sy'n atebol dros yr Lefi.

Manteision prentisiaethau gradd

Mae prentisiaethau gradd yn cynnig profiad ymarferol gyda gradd sy'n cael ei chydabod gan y diwydiant ar y diwedd.

Mae P&M Sinclair Ltd, cwmni adeiladu yn yr Alban, sy'n cyflogi 70 o bobl, yn rhannu manteision y rhaglen.

Pam dilyn y llwybr Prentisiaeth Gradd?

"Roedd yn gyfle i hyfforddi ein staff presennol ar lefel gradd, a'u cadw yn rhan o'n gwaith o ddydd i ddydd hefyd. Mae'r model hwn yn gweithio'n dda i gwmni bach fel ni."

Sut mae Craig, eich prentis gradd, wedi cyfrannu at y gweithle a'r busnes?

"Mae Craig yn dod yn ei flaen yn dda. Mae'n dangos brwdfrydedd tuag at ei astudiaethau ac mae'n datblygu sgiliau i'w defnyddio yn y gweithle."

Sut ydych chi'n teimlo am ddyfodol Craig?

"Rydyn ni'n teimlo'n gadarnhaol am y cyfleoedd a fydd ar gael i Craig, a ninnau, o gael gradd gan Brifysgol Heriot Watt, sef y darparwr."

Fyddech chi'n cyflogi Prentis Gradd arall?

"Ar ôl i Craig gwblhau ei raglen, rydyn ni'n gobeithio cyflogi Prentis Gradd arall wrth i ni ddatblygu ein gweithlu."

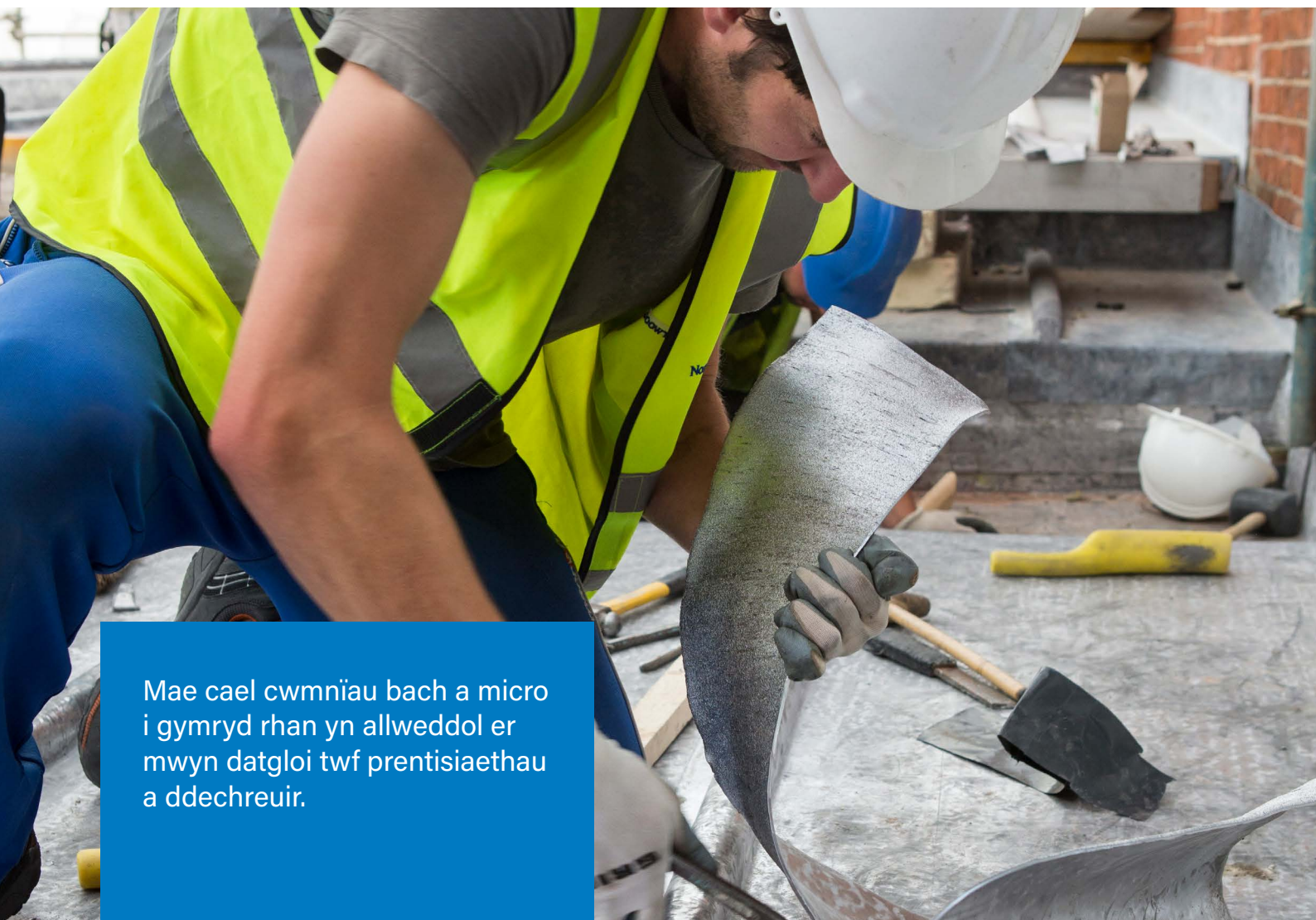
Y gallu i ddarparu rhagor o brentisiaethau

Gallai'r twf yn y nifer sy'n dechrau ar brentisiaeth hefyd gael ei gyfyngu gan allu darparwyr i'w darparu. Mae angen i ni gymryd camau i fynd i'r afael â bylchau mewn capasiti a rhoi'r hyder i ddarparwyr fuddsoddi.

Rydym wedi gweld y gallai annog rhagor o brentisiaethau hefyd arwain at dwf pellach mewn prentisiaethau lefel uwch (Lefel 4 ac uwch). Ond, mae angen i ni sicrhau nad yw hyn ar draul prentisiaethau lefel mynediad ar Lefel 2 a 3 mewn swyddi crefftus, y mae mawr eu hangen.

Mae cyflogwyr sy'n talu Lefi CITB ac yn newid eu rhaglenni datblygu proffesiynol presennol am brentisiaethau eisoes wedi cael effaith niweidiol ar y nifer o bobl ifanc 16 i 18 oed sy'n dechrau ar Lefel 2, gyda chyflogwyr yn gwario eu hardoll ar weithwyr presennol, sy'n hŷn ar y cyfan.¹

Gall yr argyfwng costau byw sydd wedi ysgubo ar draws y Deyrnas Unedig hefyd fod yn rhwystr i brentisiaethau wrth i bobl ifanc droi at waith yn hytrach na hyfforddiant. I fusnesau, mae'r costau gweithredu cynyddol yn gwaethygu'r mater ymhellach yn ogystal â phoeni am o ble daw eu gwaith yn y dyfodol.



Mae cael cwmnïau bach a micro i gymryd rhan yn allweddol er mwyn datgloi twf prentisiaethau a ddechreuir.

Gwahaniaethau o ran polisi a chyllid rhwng Cymru, Lloegr a'r Alban

- Yn Lloegr defnyddir safonau prentisiaeth i fesur prentisiaethau, ond yng Nghymru a'r Alban bydd fframweithiau prentisiaeth yn parhau i fod yn seiliedig ar Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS)
- Mae'r Lefi Prentisiaethau yn bolisi ar draws y Deyrnas Unedig ac mae'n rhaid i bob gwlad gydymffurfio â'r polisi hwn
- Yn Lloegr, gall cyflogwyr ddefnyddio arian ar gyfer prentisiaethau mewn unrhyw bwnc – os yw'n bodloni amodau prentisiaeth gymeradwy
- Yn Lloegr y ceir y cyfle mwyaf i gwblhau mwy o brentisiaethau adeiladu.

Yn dilyn gostyngiad yn y nifer sy'n dechrau ar brentisiaeth oherwydd pandemig Covid, mae'r niferoedd wedi gwella neu wedi rhagori ar y lefelau cyn y pandemig ar draws holl wledydd Prydain Fawr wrth i Gymru a'r Alban weld cyfraddau cwblhau uwch ar hyn o bryd.¹



Sut mae prentisiaethau'n cael eu darparu yng Nghymru, Lloegr a'r Alban

Yn Lloegr, mae prentisiaethau'n cael eu darparu ac yn cael eu hasesu yn erbyn safonau prentisiaeth, sef set o sgiliau craidd, gwybodaeth ac ymddygiad sy'n ofynnol ar gyfer swydd.

Yng Nghymru a'r Alban, bydd fframweithiau prentisiaeth yn parhau i fod yn seiliedig ar Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol. Mae strategaeth prentisiaethau Cymru yn nodi'n glir bod cymwysterau'n elfen allweddol mewn fframweithiau prentisiaeth.ⁱⁱ

Rhaid i bob gwlad gydymffurfio â'r Lefi Prentisiaethau.

Yn Lloegr, gall cyflogwyr gael gafael ar eu harian lefi drwy gyfrif digidol gwasanaeth prentisiaeth newydd. Cyflogwyr wedyn sy'n penderfynu gyda pha ddarparwr hyfforddiant y maent am wario eu harian ac mae'r arian yn cael ei gymryd o'r cyfrif.ⁱⁱ

Mewn cyferbyniad, mae Llywodraeth Cymru yn cyflwyno ei Rhaglen Brentisiaeth drwy rwydwaith darparwyr prentisiaethau Cymru.ⁱⁱ

Yn yr Alban, Skills Development Scotland sy'n gweinyddu'r cyllid drwy ddarparwyr hyfforddiant dan gontract a chontractau uniongyrchol gyda chyflogwyr. (Yn Lloegr, gall cyflogwyr ddefnyddio arian ar gyfer prentisiaethau mewn unrhyw faes – os yw'n bodloni amodau prentisiaeth gymeradwy).ⁱⁱ

Cyfle i gynyddu prentisiaethau yn Lloegr

At ei gilydd, mae'r dystiolaeth yn awgrymu mai'r cyfle cyntaf a mwyaf i gynyddu cyfraniad prentisiaethau at ddiwallu bwloch mewn sgiliau yw canolbwyntio ar ddechrau a chwblhau prentisiaethau yn Lloegr.

Ar y llaw arall, mae Cymru a'r Alban eisoes yn cyflawni'n dda ac nid oes ganddynt gymaint o le i wella.

Er gwaethaf cynnydd cryf yng Nghymru, mae lle i ehangu cyfran cyllid y llywodraeth i gynyddu'r nifer sy'n dechrau ar brentisiaethau drwy sicrhau bod y diwydiant adeiladu'n parhau i fod yn ddiwydiant â blaenoriaeth, yn arbennig drwy'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol.

Mae rhagor o gyfleoedd yng Nghymru i gynyddu prentisiaethau gradd, lle mae'r ddarpariaeth yn dal yn isel er gwaethaf y galw yn y farchnad.

Gan ei bod yn ymddangos bod Cymru a'r Alban yn gweld mwy o lwyddiant yn eu cynlluniau prentisiaeth na Lloegr, efallai y bydd cyfle i Loegr fabwysiadu rhai o'r polisiâu a welwyd yn y gwledydd eraill. Er enghraifft, yn yr Alban, gall pobl ifanc gymhwyso ar gyfer prentisiaeth o oedran gadael ysgol, sef 15 oed sydd ychydig yn iau na'r hyn sy'n bosibl yn Lloegr.^{vi}

Gallai hyn wneud prentisiaethau'n fwy deniadol oherwydd nid oes cyfaddawd rhwng mynd i'r gwaith neu ddilyn prentisiaeth ar yr oedran hwn, a allai gynyddu'r nifer sy'n dechrau ar brentisiaeth.

Prentisiaethau Modern yw'r enw am brentisiaethau yn yr Alban, a all hefyd fod yn fwy deniadol i bobl iau gan ei fod yn awgrymu eu bod wedi'u teilwra i'r gynulleidfa hon.^{vi}

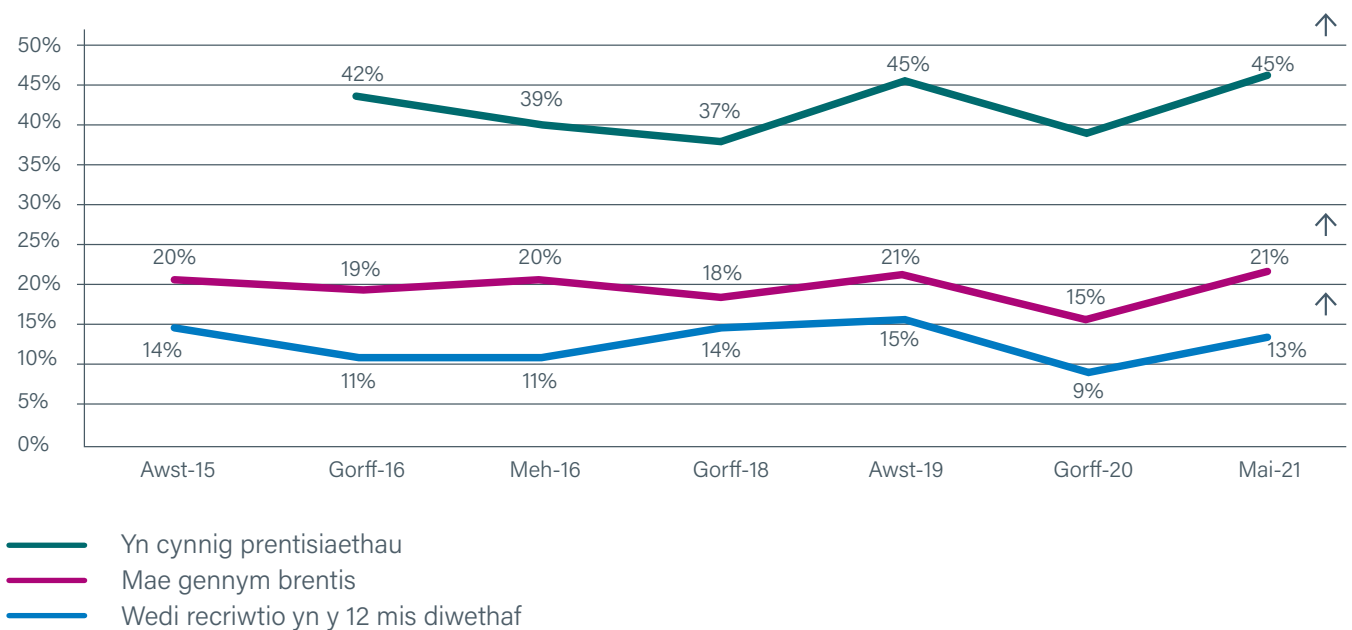
Yn Lloegr, y cyflogwr sy'n gorfod ysgwyddo'r rhan fwyaf o'r costau sydd ynghlwm â phrentis, ond yng Nghymru mae Llywodraeth Cymru yn talu am y rhan fwyaf o'i hyfforddiant. Mae hyn yn golygu bod cyflogi prentis yn gyfle mwy deniadol yng Nghymru o'i gymharu â Lloegr.^{vi}

Mae hyn yn arbennig o wir yng ngoleuni'r argyfwng costau byw lle nad oes gan gwmnïau yr adnoddau ychwanegol i gyflogi prentis.

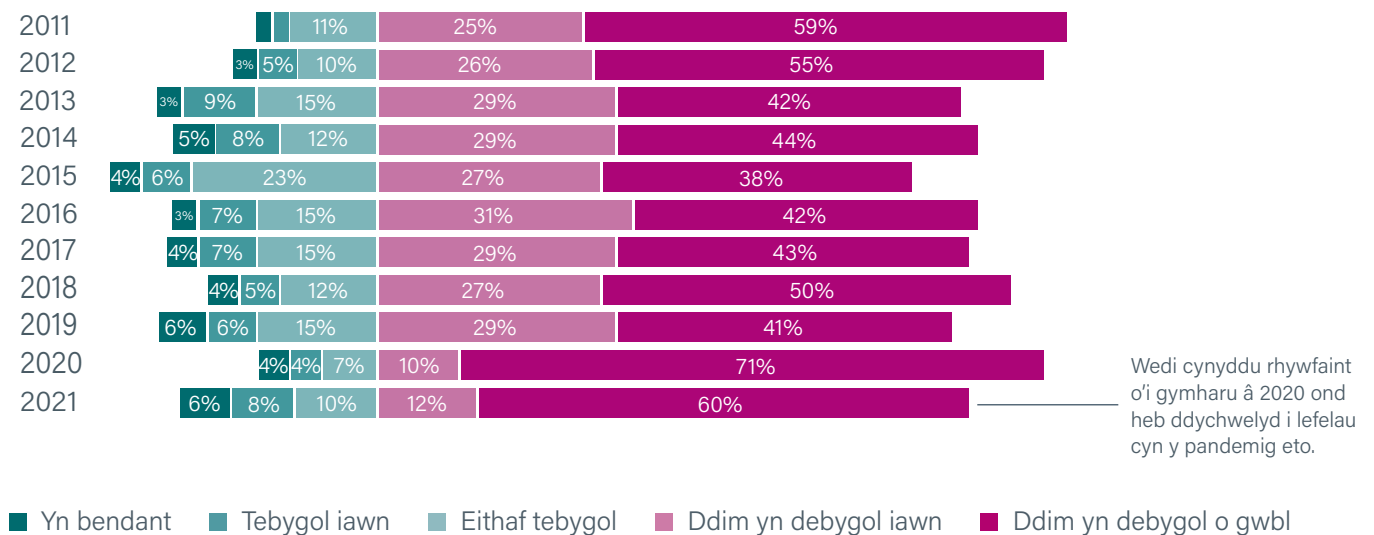
Mae CITB yn cynnig gosod targedau i gynyddu nifer y prentisiaethau sy'n cael eu cwblhau ar gyfer Lloegr i 70%, er bod yr amodau presennol wedi gosod targed o 67%. Dylid cadw'r cyfraddau cwblhau prentisiaethau ar gyfer Cymru a'r Alban ar y lefelau presennol o leiaf.ⁱ

Atodiad

Tabl 1ⁱ
Prentisiaethau: defnydd dros amser (adeiladu yn unig)



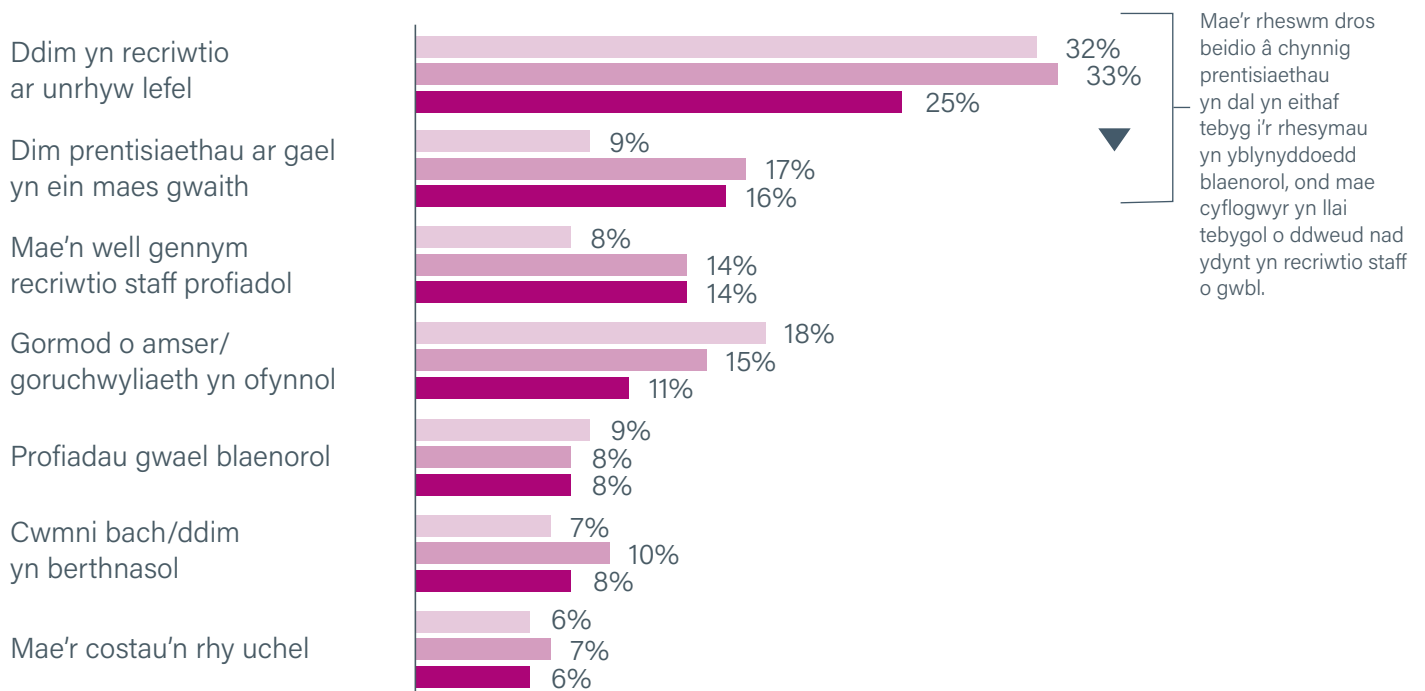
Tabl 2ⁱ
Dechrau pobl ar brentisiaethau yn y 12 mis nesaf: tueddiadau tymor hir



Tabl 3ⁱ
Canran y cwmnïau Adeiladu sy'n cyflogi prentisiaid, yn ôl maint

	Pob un	2-4 gweithiwr	5-9 gweithiwr	10-24 gweithiwr	25-99 gweithiwr	100+ gweithiwr
	%	%	%	%	%	%
2021	21	16	27	36	52	73
2020	15	9	19	31	46	82
2019	21	16	25	33	54	74
2018	18	11	24	39	54	79
2017	20	12	27	43	49	76
2016	19	12	27	42	53	67
2015	19	11	33	43	56	85

Tabl 4ⁱ
Rhwystrau i gynnig prentisiaethau



■ 2021 ■ 2020 ■ 2019

Tabl 5^{viii}

Prentisiaethau a ddechreuwyd yn ôl rhanbarth yn Lloegr rhwng 2017/18 a 2020/21

Rhanbarth Dechrau Prentisiaeth	Blwyddyn Academaidd			
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Gogledd-orllewin Lloegr	3,600	3,600	3,450	3,450
Swydd Efrog a Humber	3,100	3,000	3,000	3,150
De-orllewin Lloegr	2,600	2,950	2,750	2,700
De-ddwyrain Lloegr	2,950	2,750	2,450	2,350
Gorllewin Canolbarth Lloegr	1,900	1,900	2,000	1,700
Gogledd-ddwyrain Lloegr	2,000	1,850	1,750	1,650
Dwyrain Canolbarth Lloegr	2,100	2,100	2,400	1,550
Llundain	1,750	1,800	1,750	1,550
Dwyrain Lloegr	1,950	2,000	1,800	1,500
Cyfanswm	21,950	21,950	21,350	19,600

-
- i Cyflogwr Panel Cyflogwyr CITB: Agweddau a Chymhellion o ran Dysgu a Hyfforddi (Medi 2021).
 - ii Prentisiaethau ledled y DU (Mawrth 2017) <https://www.iffresearch.com/sharing-learning-apprenticeships-across-uk/>
 - iii Yr Adran Addysg (Lloegr), Skills Development Scotland, a Llywodraeth Cymru.
 - iv FE News (Mai 2022) <https://www.fenews.co.uk/skills/inclusivity-diversity-and-inclusion-within-the-apprenticeships-inside-some-of-the-uks-biggest-employers/>
 - v Beth yw manteision cyflogi prentis? <https://www.apprenticeships.gov.uk/employers/benefits-of-hiring-apprentice>
 - vi Deall prentisiaethau masnach yng Nghymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon (Awst 2016). <https://www.directlineforbusiness.co.uk/public-liability-insurance/knowledge-centre/tools-of-the-trade/apprenticeships-around-the-uk>
 - vii Yr Adran Addysg

Ydych chi'n ystyried cyflogi prentis adeiladu?
Ewch i www.citb.co.uk i gael gwybodaeth
a chymorth ymarferol.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch ag:

Amelia Pipe
Dadansoddwr
Gwybodaeth am y
Diwydiant CITB

amelia.pipe@citb.co.uk

