

Y Safon Aur
Y Goruchwyliwr/Rheolwr Llinell Cyntaf
(Cemegau a Pholymerau)

Adroddiad gan John Holton,
Cyfarwyddwr Strategaeth
Cogent

Project a Noddwyd gan Lywodraeth y Cynulliad

Ebrill 2009



Y Safon Aur – Y Goruchwyliwr/Rheolwr Llinell Cyntaf (Cemegau a Pholymerau)

Adroddiad gan John Holton, Cyfarwyddwr Strategaeth Cogent

Crynodeb Gweithredol

Safon i anelu ati gan swyddi allweddol yw'r Safon Aur, ac mae'n diffinio'r sgiliau a'r feistrolaeth angenrheidiol i gyflawni'r swydd i safonau byd-eang. Datblygwyd y Safon Aur gyda chyflogwyr ac mae'n cynnig rhaglen i wella sgiliau'r gweithlu. Nid yn unig ddiffinio'r wybodaeth dechnegol gefndirol a'r feistrolaeth angenrheidiol i wneud y gwaith yn dda ac yn ddiogel a wna'r Safon Aur, ond mae hefyd yn ymdrin â her gwella cynhyrchu a datblygu cynnyrch a phrosesau newydd. Mae datblygu sgiliau gweithredu ac ymddwyn yn rhoi i'r cyflogai set o sgiliau gwerthfawr, y gellir eu trosglwyddo ar draws y sector.

Datblygwyd y Safon Aur ar gyfer y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf mewn Cemegau a Pholymerau gan y project hwn. Diffiniwyd y medrau angenrheidiol i ddod yn oruchwyliwr o'r radd flaenaf drwy'r byd gan gyflogwyr ar sail meistrolaeth dechnegol, gwella busnes, cydymdffurfio a sgiliau gweithredu ac ymddwyn. Yn achos y goruchwyliwr llinell cyntaf, mae'r sgiliau'n canolbwyntio yn bennaf ar agweddau rheolaeth y swydd gan gynnwys proses, pobl ac ymreolaeth, ond hefyd gyfrifoldebau iechyd, diogelwch a'r amgylchedd.

Yn seiliedig ar y medrau a ddiffiniwyd, mae cymwysterau a rhaglenni hyfforddi wedi eu nodi er mwyn gwella sgiliau'r gweithlu. Lle bo cyrsiau addas yn bodoli fe'u corfforwyd yn y Safon Aur. Fodd bynnag, mae cyflogwyr yn dymuno cael hyfforddiant mwy hyblyg a byddai'n well ganddynt gael rhaglenni hyfforddi modwlar pytiog llai, ac mae nifer o gymwysterau newydd wedi eu cynllunio.

Mae'r Safon Aur wedi ei haddasu ar gyfer y ddarpariaeth yng Nghymru. Mae hyfforddiant gwella busnes, cydymffurfio, a rheoli ac arwain ar gael yn ddigon cyffredin drwy ddarparwyr cyhoeddus a phreifat. Mae hyfforddiant technegol yn fwy anodd ei gael er mwyn gwella sgiliau, er enghraifft, prentis; dyma'r maes y bydd Graddau Sylfaen yn ymdrin ag ef. Nid oes unrhyw Raddau Sylfaen mewn cemegau na pholymerau ar gael yng Nghymru ac mae Cogent wrthi'n datblygu fframwaith cenedlaethol o Raddau Sylfaen ar gyfer gwyddoniaeth a pheirianneg, ac mae Prifysgol Morgannwg a Choleg Penfro yn gweithio ar Radd Sylfaen mewn petrogemegion.

Roedd uwch-raddio sgiliau yn rhan ddadleuol o'r Safon Aur i gyflogwyr gan eu bod yn chwilio am sgiliau rheoli da ac yn rhoi llai o bwys ar wybodaeth academaidd gadarn; mae'n debygol felly mai adlewyrchu'r galw gan gyflogwyr y mae'r diffyg darpariaeth. Yr her, felly, yw sbarduno'r galw a'r ddarpariaeth ochr yn ochr; dyma rôl Academi Sgiliau Genedlaethol y Diwydiannau Prosesu (NSAPI) a sefydlwyd yn ddiweddar. Mae angen diffinio rôl yr NSAPI yn fwy clir yng Nghymru, rôl sy'n cynnwys gwarantu safon darpariaeth hyfforddi.

Wrth gyflwyno'r Safonau Aur, y cam nesaf yw chwilio am gyllid yng Nghymru ar gyfer y cymwysterau drwy ymgynghorwyr HRD; mae cymwysterau rheoli ac arwain a gwella busnes yn rhai y dylid gallu eu cyllido.

Mae'r Safonau Aur ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg ar ffurf taflenni (gweler Atodiad 9) neu ar-lein www.cogent-ssc.com/Gold_Standard/index_3.php i bob un sydd â diddordeb ac maent wedi eu cynnwys yn llwybrau gyrfa Cogent (www.cogent-careers.com).

Y Cefndir

Nodweddir Cogent gan ddiwydiannau gwyddonol eu sail, sy'n defnyddio cemeg ac yn cael eu gyrru gan dechnoleg proses. Mae technoleg yn para i dyfu'n fwy cymhleth ac mae datblygu cynnyrch newydd yn ganolog i strategaeth llawer o gwmnïau. O ganlyniad, mae'n hanfodol i'r gweithlu feithrin eu sgiliau a'u mentergarwch.

Mae diwydiannau prosesu y DU: cemegau, fferylleg a polymerau yn cystadlu yn y farchnad fyd-eang ond nid oes ganddynt fanteision y llafur rhad, y cyfleusterau na'r defnyddiau crai a fwynheir gan lawer o wledydd sy'n cystadlu â nhw. Er mwyn iddynt bara yn gystadleuol, mae'n rhaid i'r diwydiannau prosesu ddangos gwir werth ychwanegol ond dengys y data fod y DU ar ei hôl hi mewn cynhyrchiant o gymharu â'r UDA a nifer o wledydd yr UE ac yn aml ni wneir y gorau o gryfder dyfeisgarwch. I bara yn gystadleuol, mae angen gweithlu wedi ei hyfforddi'n dda ac sy'n meddu ar sgiliau o safon uchel a fydd yn dal i ddatblygu fel y bydd technoleg yn symud yn ei blaen.

Mae ymchwil ddemograffig wedi dangos bod 70% o weithlu 2020 eisoes yn cael eu cyflogi, ffaith sy'n tanlinellu rheidrwydd cael rhaglen gadarn i wella safon sgiliau mewn diwydiant. Er mwyn gosod sail gadarn i raglen o'r fath mae Cogent wedi cychwyn datblygu'r Safon Aur yn un o'r meicnodau ar gyfer cystadleuaeth fyd-eang.

Ym mis Mawrth 2007 cwblhaodd Cogent astudiaeth sgiliau dros Lywodraeth y Cynulliad, dan y teitl 'Arolwg o'r Diwydiannau Prosesu yn Ne Cymru' ("A Survey of Process Industries in South Wales"). Yr argymhellion oedd:

Argymhelliad 1

Yn unol â Chytundeb Sgiliau Sector Cogent, datblygu rôl swyddi'r Safon Aur ar gyfer y goruchwylwyr llinell cyntaf yn y diwydiannau prosesu.

Argymhelliad 2

Deall gofynion cyflogwyr yng Nghymru o ran gwella sgiliau ar gyfer y Safon Aur.

Argymhelliad 3

Adolygu'r hyfforddiant cyfredol ar gyfer goruchwylwyr llinell gyntaf, iechyd a diogelwch, gweithgynhyrchu diwastraff/cynyddu cynhyrchiant ac ati.

Argymhelliad 4

Nodi dulliau addas penodol i'r sector er mwyn gwella sgiliau'r gweithlu yng Nghymru a datblygu hyfforddiant i lanw unrhyw fyichau.

Gwnaed yr argymhellion hyn ar sail yr angen a nodwyd am sgiliau a'r bylchau a ddisgrifiwyd yn yr adroddiad, sef:

Yr Angen am Sgiliau a'r Bylchau a Gododd (o 'Arolwg o'r Diwydiannau Prosesu yn Ne Cymru')

Gofynnwyd i gyflogwyr nifer o gwestiynau ynghylch sgiliau eu gweithlu cyfredol ac am ddangos beth fyddai'r problemau mwyaf pwysig i'w datrys ynghylch sgiliau yn y tymor byr. Cafwyd ymateb 100% gan y sampl o 800 o weithredwyr proses a thechnegwyr yn dangos bod angen codi sgiliau o un lefel, ni waeth beth oedd y lefel gyfredol.

Nid amlygwyd yr angen hwn mewn galwedigaethau crefftwyr lle teimlid bod y mwyaf yn gweithredu ar y lefel briodol.

Pan ofynnwyd iddynt restru'r maes y byddai mwyaf o angen i'r gweithlu wella eu sgiliau dros yr 1 i 5 mlynedd nesaf, Rheoli ac Arwain a Rheoli Pobl a sgoriodd uchaf, â Sgiliau Technegol Sylfaenol yn glòs ar eu hôl.

Pan edrychwyd yn fanylach ar hyn gwelwyd bod angen hyfforddiant i oruchwylwyr, yn enwedig y Goruchwylwyr Llinell Cyntaf. Y swydd hon yn aml yw'r un gyntaf lle bydd unigolyn yn gyfrifol am dîm bach a daw sgiliau rheoli yn amlwg yn anghenraid pwysig ar gyfer y swydd.

Y Safon Aur

Safon i anelu ati yw'r Safon Aur, un sy'n sail i raglen gwella sgiliau. Gyda chymorth Cogent, bydd cyflogwyr ym mhob sector diwydiant yn diffinio ar gyfer y swyddi allweddol pa sgiliau a medrau sy'n angenrheidiol i gyflawni'r rôl i safonau byd-eang. Bydd rôl y swyddi Safon Aur hyn yn sail i adnabod anghenion hyfforddi lleol er mwyn codi lefel safonau sgiliau mewn diwydiant. I gael rhagor o wybodaeth am y Safon Aur ewch i'r wefan:

www.cogent-ssc.com/Gold_Standard/index_3.php

Gorchwyl y project hwn yw datblygu'r Safonau Aur ar gyfer y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf ar Lefel 4 mewn Cemegau a Pholymerau.

Bydd y Safon Aur uchelgeisiol yn cynnwys hyfforddiant a chymwysterau ar gyfer goruchwyliwr o safon byd-eang yn cynnwys

- Meistrolaeth Dechnegol
- Gwella Busnes
- Cydymffurfio
- Gweithredu ac Ymddwyn

Bydd y Safon Aur nid yn unig yn diffinio'r wybodaeth a'r medrau cefndirol i gyflawni'r swydd yn ddiogel ac yn dda ond hefyd yn ymdrin â her cynyddu cynhyrchiant, cynnyrch newydd a datblygu proses. Bydd datblygu sgiliau gweithredu ac ymddwyn yn rhoi i'r cyflogai set o sgiliau gwerthfawr y gellir eu trosglwyddo o sector i sector.

Yna gellir defnyddio'r Safon Aur i sicrhau y bydd darpariaeth leol ar gael ac yn canolbwyntio ar y gofynion clir a ddiffiniwyd gan y galw. Bydd hyn yn arbennig o werthfawr i SMEau drwy 1) roi eglurder ar fater gofynion hyfforddi, 2) gwarantu darpariaeth leol a 3) targedu cyllido.

Bydd darparwyr felly yn gallu cyflwyno cyrsiau a werthfawrogir gan gyflogwyr a hynny mewn modd cost effeithiol a gellir sianelu cyllid i hyfforddiant y bu galw amdano.

Strwythur y Project

Y nod oedd diffinio'r safonau byd-eang i anelu atynt yn y Safon Aur – Y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf ar lefel 4 mewn Cemegau a Pholymerau.

Ymgynghorwyd â chyflogwyr yn y diwydiannau Cemegau a Pholymerau yng Nghymru ynghylch y medrau angenrheidiol ar gyfer swydd Y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf gan ddefnyddio'r pedwar dosbarth a ddiffiniwyd uchod.

Yna cymharwyd y medrau â'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol – sydd ar hyn o bryd yn cael eu hailysgrifennu gan Cogent a'u credydu a'u lefelu i'w rhoi ar y Fframwaith Credydau Cymwysterau – a nodwyd cymwysterau i ddatblygu ac achredu'r sgiliau angenrheidiol.

Profwyd y Safonau Aur gan gynnwys y cymwysterau newydd gan gyflogwyr, cyrff dyfarnu a darparwyr cyn eu rhyddhau'n derfynol. Yn ogystal profwyd gallu'r darparwyr yng Nghymru i gyflwyno cymwysterau'r Safon Aur a nodwyd y bylchau.

Y cam olaf oedd hyrwyddo'r Safon Aur yng Nghymru ac, oddi allan i'r project hwn, sut y cyflwynir hyfforddiant y Safon Aur (h.y. rôl NSAPI) ac y'i cyllidir yng Nghymru.

Tîm y Project

Roedd tîm y project yn cynnwys;

Steve Westhead	Solutia a Chadeirydd
John Holton	Rheolwr y Project
Melanie Welch	Gweinyddydd y Project
Kieran Quill	Ymgynghorydd Cogent (Cemegau)
Tony Pringle	Ymgynghorydd Cogent (Polymerau)
Mike Lynham	Ymgynghorydd
Rebecca Chapman	Penn
Joanne McCafferty	Penn
Lynn Evans	Dow
Tony Beck	Warwick

Gyda chefnogaeth ychwanegol James Murdock, Swyddog Addysg a Chymwysterau Cogent

Datblygu Drafft o Fedrau'r Safon Aur

Gan ddefnyddio arbenigedd mewnol Cogent yn y sector diwydiant a gwybodaeth am ffurf y Safon Aur, cynlluniodd tîm Cogent ddogfen drafod y Safon Aur ar gyfer y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf (Atodiad 1).

Yng nghyfarfod cyntaf y project ym mis Medi 2008 adolgwyd hwn yn helaeth gyda'r cyflogwyr ar dîm y project ac esgorodd hynny ar rai Newidiadau sylweddol o ran cynnwys a chysyniad, sef

Mae dosbarth y Feistrolaeth Dechnegol yn ceisio ymdrin â dau lwybr: gweithiwr newydd â gradd a dyrchafiad mewnol (h.y. uwchraddio sgiliau prentis)

Mae gan yr un graddedig y wybodaeth dechnegol ond mae heb brofiad gwaith ac felly mae set o fedrau gweithredu proses wedi eu cynnwys. Cytunid ei bod yn rhaid i weithiwr newydd â gradd ddysgu'r gwaith ond ni dderbynnid ei bod yn ofynnol iddo/iddi wybod sut i weithio'r peiriannau. Newidiwyd y medrau i ddangos yr angen am wybod sut y mae'r peiriannau'n gweithio.

Bydd prentis yn gwybod sut y mae'r peiriannau'n gweithio o'i brofiad ei hun ac felly gall dicio'r box ar gyfer gweithredu proses. Fodd bynnag, efallai nad yw'r wybodaeth dechnegol sydd ganddo yn ddigon manwl. Gellid cael hyn o Radd Sylfaen seiliedig ar wyddoniaeth.

Awgrymwyd ychwanegu 'dulliau diogelwch manwl' i'r modwl gweithredu proses.

Roedd y medrau dan cynnal proses yn fwy addas ar gyfer rheolwr cynhaliaeth ac nid oeddent yn dangos gofynion swydd goruchwyliwr proses. Newidiwyd hyn i adlewyrchu'r angen i 1) ymateb i gynhaliaeth, 2) cynllunio ar gyfer cynnal a 3) pennu personnell.

Newidiwyd y dosbarth Gwella Busnes i gynnwys hyfforddiant 6-Sigma: statws Gwregys Werdd ar lefel y swydd hon.

Mae medrau Cydymffurfio yn ymwneud â deall a rheoli diogelwch; mae'r swyddi is eu lefel yn cynnwys y gofynion gwybodaeth i weithio ar beiriannau cemegau a pholymerau, h.y. Tystysgrif L2 Nebosh mewn Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle, Dyfarniad L2 Nebosh mewn Diogelwch Proses a Dyfarniad L2 Nebosh mewn Rheoli Amgylcheddol. Penderfynwyd profi gyda'r cyflogwyr yr

hyfforddiant cyfredol ar gyfer goruchwylwyr a siarad yr un pryd â darparwyr am yr opsiynau.

Yn yr adran Gweithredu ac Ymddwyn cytunwyd y dylid ychwanegu 'ymdrin â materion gwahaniaethu a ffafriaeth' a 'rheoli perfformiad'

Gallai'r Safon Aur gynnig llwybr i statws Siarter; mae hyn yn cael ei drafod gyda'r sefydliadau ar gyfer statws Technegydd Peirianyddol gyda lefel 3 y Safon Aur a phan fydd lefel 4 y Safon Aur yn gyflawn byddwn yn cymryd camau cyffelyb.

Cytunwyd ar y Safon Aur ddrafft (Atodiad 2) ac fe'i defnyddiwyd yn y broses ymgynghori. Ar y pryd cadwyd y cemegau a'r polymerau gyda'i gilydd yn yr un Safon Aur oherwydd mae gorgyffwrdd sylweddol yma a theimlid mai dim ond mewn Meistrolaeth Dechnegol ac o bosibl Cydymffurfio y gwelid gwahaniaethau.

Ymgynghori â Chyflogwyr

Y cynllun ymgynghori dechreuol oedd 20 cyfweiliad wyneb yn wyneb a holiadur ebost. Ehangwyd hyn yn ddiweddarach i gynnwys rhagor o gyfweiliadau wyneb yn wyneb ac ymgynghori drwy'r post. Felly ffurf yr ymgynghoriad â chyflogwyr yn y diwedd oedd:

Cyfweiliadau wyneb yn wyneb	43
Holiadur Ebost	126
Holiadur drwy'r Post	145

Awgrymodd dau gwmni, Solutia a Brecon, y gellid cwrdd â'u Goruchwylwyr i gael ymateb o lygad y ffynnon; bu hyn yn ddefnyddiol dros ben. Hefyd trefnodd dau gwmni, Solutia a Penn, weithdai gyda chriw bach o gyflogwyr lleol a bu hyn eto yn fuddiol iawn.

Roedd cronfa ddata Cogent yn cynnwys dros 250 o gyflogwyr y sector yng Nghymru ond, o ddadansoddi, cafwyd mai micro gwmnïau (<10 cyflogai) oedd llawer o'r rhain ac mai cwmnïau bach (<50 cyflogai) oedd llawer o'r lleill. Penderfynwyd cynnwys y cwmnïau bach ond hepgor y cwmnïau micro a fyddai'n annhebygol o fod â swydd y Goruchwylwr Llinell Cyntaf. Ymateb tila a dderbyniwyd i'r holiadur ebost ac felly cynyddwyd y cyfweiliadau wyneb yn wyneb a phostiwyd holiadur drwy'r post (ynghyd ag amlen barod), a chafwyd gwell ymateb wedyn.

Cynhaliwyd cyfweiliadau â'r cwmnïau a restrir yn Nhabl 1

Tabl 1 Ymgynghori â Chyflogwyr

	Cyflogwr	Sector
1	Dragon Polystyrene	Polymerau
2	Synergy Plastics, Casnewydd	Polymerau
3	Principality Plastics, Casnewydd	Polymerau
4	Mollertech, Casnewydd	Polymerau
5	Klockner Pentaplast, Casnewydd	Polymerau
6	Gwalia Packaging, Pontypridd	Polymerau
7	Riverside & Dragon Plastics (wedi ymuno i greu Gwalia)	Polymerau
8	Kautex Textron, Hengoed	Polymerau

9	JM Plastics, Caerffili	Polymerau
10	Linear Plastics	Polymerau
11	Clariant	Polymerau
12	Polymerau Atlas	Polymerau
13	Colour Tone Masterbatch	Polymerau
14	MVTP Packaging	Polymerau
15	Dow Corning, Y Barri	Cemegau
16	Ineos, Y Barri	Cemegau
17	Hexion, Y Barri	Chemicals
18	Vopak, Y Barri	Cemegau
19	Centrica, Y Barri	Cemegau
20	Penn Pharma, Caerdydd	Cemegau
21	Warwick, Y Fflint	Cemegau
22	Synthe, Yr Wyddgrug	Cemegau
23	Solutia, Casnewydd	Cemegau
24	Roperhurst, Y Barri	Cemegau
25	Tubex, Aberdâr	Polymerau
26	Flexsys Rhiwabon	Cemegau
27	Knauf Insulation, Pont-y-pwl	Cemegau
28	Everwhite plastics, Aberdâr	Plastigau
29	Sekesui, Merthyr Tudful	Cemegau
30	British Salt, Northwich	Cemegau
31	GSK, Ulverston	Cemegau
32	Teva, Runcorn	Cemegau
33	Chevron, Penfro	Cemegau
34	K Premium Film, Casnewydd	Polymerau
35	Brecon, Y Gelli Gandryll	Cemegau
36	Biotec Services International	Cemegau
37	Norgine Ltd	Cemegau
38	Advanced Elastomer Systems, Casnewydd	Polymerau
39	Murco, Penfro	Cemegau
40	GE Healthcare, Caerdydd	Cemegau
41	Visqueen, Rhymni	Polymerau
42	Zeon, Y Barri	Cemegau
43	Cabot, Y Barri	Cemegau

Roedd yr adborth yn helaeth ac fe'i crynhoi'r yn Atodiad 3. Gydag ambell eithriad brin roedd y cwmnïau yn gefnogol iawn i'r Safon Aur o ran y cysyniad, 'Mae'n darparu fframwaith gwerthfawr ar gyfer hyfforddi i safon fyd-eang' a hefyd y cynnwys. Er bod amryw o'r cwmnïau bach yn cydnabod ei gwerth, nid oedd ganddynt swydd y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf neu roedd y swydd sy'n dwyn y teitl hwn wedi ei gosod ar lefel is (awgrymwyd y Safon Aur lefel 3 –Technegydd Prosesu i'r rheini).

Roedd cwmnïau canolig eu maint a rhai mwy yn gefnogol iawn a chafwyd adborth da ganddynt ar y cynnwys. Y newidiadau allweddol a gododd yn y cam hwn oedd:

Meistrolaeth Dechnegol

Roedd Technoleg Proses yn fater dadleuol iawn. Dywedodd llawer o gwmnïau fod deall theori ac egwyddorion cemeg, polymerau a gwyddoniaeth fferyllol/biogemegol yn beth braf yn ei le, ond staff cynhyrchu rhagorol yw'r gwir angen. Mae hwn yn faes dyrys a dylid gwau tipyn o hyblygrwydd i mewn i'r Safon Aur. Hoffai Cogent wella gwybodaeth wyddonol cyflogaion ond nid ydynt am gau'r drws ar unigolion a hyfforddwyd yn alwedigaethol ac sydd efallai heb hyfforddiant academiaidd ond sy'n oruchwylywyr ardderchog â phrofiad ymarferol.

Gwella Busnes

Mae amryw o gwmnïau'n hyfforddi eu goruchwylwyr i statws Gwregys Gwyrdd 6-Sigma ac adlewyrchir hyn yn y Safon Aur. Nododd nifer o gwmnïau dechnegau gwella penodol ond gwendid hynny oedd bod nifer o unedau cymysg yn y cymhwyster.

Crybwyllwyd ansawdd ar nifer o adegau; yn aml cyfeirio at dechnegau gwella yng nghyd-destun gwella ansawdd, sy'n cael ei drin gan BIT, a wneid; ond cyfeiriai eraill at raglenni'n debyg i'r ISO 9000. Un awgrym oedd trefnu gweithdy gan Ganolfan Ansawdd Cymru ar 'Ragarweiniad i Systemau Cynnal Safon'.

Cydymffurfio

Trafodwyd â NEBOSH fater cydymffurfio ond roedd y cwrs goruchwylwr a awgrymwyd yn gofyn am 80 awr o hyfforddiant a themlai'r cyflogwyr ei fod yn anaddas. Y cwrs a oedd orau gan lawer o gwmnïau oedd IOSH – Rheoli'n Ddiogel; ychwanegwyd hwn at y Safon Aur.

Awgrymodd cwmnïau y dylai'r adran hon gynnwys:

Diogelwch, yr Amgylchedd ac Ansawdd e.e. COMAH, ISO 9000/1, ISO 14001,

Rhagoriaeth Gweithredu

Arfer Gwaith Diogel (Craidd 7 ynghyd ag ychwanegiadau lleol)

'gall unigolyn wneud y canlynol. . .'

Adnabod diweddariadau cyfreithiol, yr effeithiau ar y gweithlu a chyfleu'r rhain i'r gweithwyr ar ei sifft.

Defnyddio gwybodaeth WHS, PS, EH ac ati i reoli cydymffurfio ar sifft.

Lleihau risg i gydymffurfio a chyfarwyddo/neu gyfrwyddo sifft i leihau risg.

Ymateb yn briodol i doriadau mewn cydymffurfio.

Cynladwyedd.

Gweithredu ac Ymddwyn

Awgrymwyd y dylid ychwanegu nifer o fedrau eraill at sgiliau Gweithredu ac Ymddwyn

- rheoli gwahaniaethu a ffafraeth
- rheoli perfformiad
- datblygu sgiliau hyfforddi er mwyn gwella dirprwyo
- ymwybod â busnes yn ei gyd-destun yn y sector a'r cwmni
- gwybod am gyllid; P&L, rheoli cost
- cyfathrebu yn y gweithle
- mae datrys problemau a gwneud penderfyniadau yn uned reoli allweddol
- sgiliau blaenoriaethu, h.y. y gallu i ymdrin â nifer o faterion yr un pryd, pwysu a mesur, ymgynghori a gallu gwneud penderfyniadau rhesymegol ynghylch blaenoriaethau gwaith
- sgiliau gosod safonau, h.y. y gallu i weithredu o ran gosod safonau ymddwyn, a chadarnhau'r safonau yn ôl y galw (e.e. ymddygiad, trosi gwaith) drwy gymryd camau priodol.
- sgiliau Cwnsela cadarnhaol i ymdrin ag agweddau personol y tîm, ynghyd â dealltwriaeth sylfaenol o theori rheoli.

Adolygu a Rhyddhau y Safon Aur

Yng ngoleuni adborth y cyflogwyr adolygodd tîm y project y Safon Aur ddrafft gan roi sylw i'r prif bwyntiau a godwyd yn ystod yr ymgynhori. Roedd rhai o'r pwyntiau yn benodol i rai cwmnïau a byddent yn cael eu hadlewyrchu wrth roi'r Safon Aur yng nghyd-destun y cwmni. Ond roedd pwyntiau eraill yn berthnasol yn fwy cyffredinol.

Meistrolaeth Dechnegol

Cytunid bod angen i weithiwr newydd (h.y. un â gradd) ddeall proses gynhyrchu'r cwmni ond ni themlid y byddai profi hynny drwy VRQ Lefel 3 yn addas. Bydd cwmnïau'n sicrhau bod gweithwyr sy'n dechrau yn newydd yn deall Dulliau Gweithredu Safonol y safle a bydd hyn yn gofyn am ddeall y broses; bydd rhai cwmnïau'n profi hyn ond nid pob un ohonynt. Penderfynwyd felly ddatblygu safon i'r diwydiant y gallai'r cwmni ei gweithredu i sicrhau bod gan weithwyr newydd y wybodaeth angenrheidiol am y proses.

Roedd dadlau ynghylch y lefel o wybodaeth dechnegol a oedd yn ofynnol. Cytunid y dylai cwmnïau wneud ymdrech i ddatblygu unigolion ac y byddai modylau hyfforddi yn briodol, ond nid felly yr angen am Radd Anrhydedd neu Sylfaenol gyflawn. Mae Cogent wrthi ar hyn o bryd yn rheoli project a gyllidir gan HEFCE i sefydlu fframwaith ar gyfer graddau Sylfaen mewn Gwyddoniaeth a Pheirianneg; bydd ar ffurf modylau mewn rhaglen datblygu proffesiynol cyson. Byddai modylau academaidd y project hwn sy'n ymwneud â'r wybodaeth Flaenaf ac Arbenigol yn ddelfrydol. Mae hyn yn cyd-fynd â meddylfryd y Safon Aur y gellir anelu ati.

Y datblygiad sgîl sy'n allweddol i'r swydd hon yw rheoli'r broses a phobl a gellir cael hyfforddiant addas drwy'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol mewn rheoli. Gan fod nifer o gwmnïau wedi dweud wrthym eu bod yn defnyddio'r ILM ar gyfer hyfforddiant mewn rheoli, rydym ni wedi cynllunio hyfforddiant o gwmpas cymwysterau'r ILM, modylau pytiog llai y gellir unwaith eto eu cyflwyno'n hyblyg.

Gwella busnes

Roedd y modwl dewis a dethol ym maes Gwella Busnes yn ateb gofynion y cwmnïau am hyfforddiant gweithgynhyrchu diwastraff ac ystyrid y byddai'r Gwregys Gwyrdd yn addas fel lefel cyrhaeddiad 6-Sigma. Yn rhan o broject gwahanol, mae hyfforddiant 6-Sigma yn cael ei nodi ar gyfer NVQ BIT a chynhwysir hwn yn y Safon Aur pan fydd ar gael.

Cydymffurfio

Trafodwyd hwn yn faith a chytunwyd mai Rheoli Diogel IOSH fyddai'r hyfforddiant priodol. Defnyddir y cwrs pedwar diwrnod hwn gan lawer o gwmnïau i hyfforddi eu goruchwylwyr ac ef yw'r safon yn y diwydiant.

Mae Rheoli Diogel IOSH yn cynnwys modylau ar:

Deddfwriaeth	Ymchwilio i ddamweiniau a digwyddiadau
Asesu risg	Mesur perfformiad
Rheoli risg	Gwarchod ein hamgylchedd
Adnabod peryglon	Deall eich cyfrifoldebau

sydd yn ymdrin â'r rhan fwyaf o'r gofynion hyfforddi a nodwyd.

Trafodir lefel yr hyfforddiant amgylcheddol gydag IOSH os ymddengys ei fod yn annigonol. Ceir cymhwyster yn y Safonau Aur Lefel 2/3 – Dyfarniad mewn Rheoli a Chadw Trefn ar Beryglon Amgylcheddol, a fydd efallai yn briodol.

Mae Cogent ar hyn o bryd yn edrych ar sgiliau Cynladwyedd gyda'r bwriad o ddatblygu safonau hyfforddi addas; pan fydd y rheini'n barod fe'u corfforir yn y Safonau Aur.

Gweithredu ac Ymddwyn

Ochr yn ochr â'r sgiliau rheoli mwy cyffredinol y mae'n rhaid eu datblygu megis cyfrifoldeb, rheoli pobl, datrys problemau a gwneud penderfyniadau, dangosodd yr ymgyngoriad fod dwy sgîl allweddol ar goll yn aml. Yn gyntaf, her fawr i oruchwylwyr newydd eu dyrchafu oedd dirprwyo gorchwylion yn hytrach na'u gwneud eu hunain gan barhau yn rhy aml â hen arferion. Yn ail, roedd cyfathrebu yn aml yn faes anodd: mae cyfleu pwynt yn llwyddiannus yn bwysig a hefyd gyflwyno i reolwyr uwch ddadl sy'n argyhoeddi.

Mewn sawl achos roedd cwmnïau am i reolwyr ysgwyddo'r cyfrifoldeb am reoli perfformiad a datblygu pobl. Mae'r rhaglenni hyn fel rheol yn benodol i gwmni ond mae rhai egwyddorion cyffredinol y gellir eu cymhwyso. Mae deall materion gwahaniaethu a ffafraeth hefyd yn bwysig iawn.

Diddorol oedd gweld awydd i staff technegol uwch gael gwell dealltwriaeth o'r busnes ac roedd llawer o gwmnïau yn bleidiol i hynny. Roedd hyn fel rheol yn cynnwys deall gwerthoedd y cwmni, byd cystadleuaeth, yr her sydd nawr ac a fydd yn y dyfodol yn wynebu'r diwydiant/y cwmni, materion ariannol gan gynnwys rheoli cost/cyllideb, a chwsmeriaid.

A chymryd yr holl bwyntiau hyn i ystyriaeth, ail-ddrafftwyd y Safon Aur a'i therfynu gan dîm y project (Atodiad 4).

Ymgyngori â Darparwyr

Dewiswyd nifer o ddarparwyr preifat a rhai cyhoeddus i ymgyngori â nhw er mwyn clywed eu barn ar y Safon Aur a'u gallu nhw i gyflwyno'r hyfforddiant angenrheidiol.

	Darparwr	Maes
1	Ymgyngorwyr a Hyfforddwyr Focus HR	Cyngorydd HRD
2	Ymgyngorwyr Awbery	Rheoli ac Arwain
3	Gwasanaeth Hyfforddi y Barri	Cydymffurfio
4	Freshbaked	Gwella Busnes, RhacA
5	Prifysgol Glannau Dyfrdwy	Cyfansoddion Polymer
6	Prifysgol Bangor	Bio ddefnyddiau (amherthnasol)
7	Prifysgol Abertawe	Polymerau
8	Coleg Penfro	Cemegau

Roedd y darparwyr preifat yn gefnogol i'r Safon Aur a gallent ac mi fyddent yn cyflwyno rhannau ohoni. Roedd yr hyfforddiant a nodwyd yn cyd-fynd mewn sawl agwedd â'r cyrsiau hyfforddi a gynlluniwyd ganddynt i ateb galw cyflogwyr. Roedd yr adborth hwn yn un calonogol gan ei fod yn dangos bod yr ymgyngoriad wedi nodi'r anghenion sgiliau yn gywir. Awgrymodd Awbery y dylid ychwanegu Cyfathrebu at y sgiliau Gweithredu ac Ymddwyn – roedd yn eisiau ar y pryd er iddo gael ei grybwyll.

Cyflwyno'r Safon Aur

Mae gan gyrff dyfarnu megis yr ILM ganolfannau trwyddedig a rhestrwyd y rhai a fyddai ar gyfer Cymru; fel y gwelir yn Atodiad 5 mae rhwydwaith da o ddarpariaeth ar gyfer cyflwyno cymwysterau Safon Aur yr ILM.

Mae canolfannau IOSH cymeradwy ar gyfer cyflwyno Rheoli'n Ddiogel hefyd ar hyd a lled Cymru, Atodiad 6.

Mae llawer o ddarparwyr cyhoeddus yng Nghymru yn cyflwyno'r NVQ Gwella Busnes, lefelau 2 a 3, Atodiad 7; yn ychwanegol at hyn mae llawer o ddarparwyr preifat yn cyflwyno 'gweithgynhyrchu diwastraff' a chysiau 6-Sigma. Drwy gwmpasu'r angen gwella busnes, y nod yw canolbwyntio'r holl ddarpariaeth i ateb galw'r cyflogwr ac yn y pen draw roi cymhwyster i'r dysgwr (Tystysgrif mewn Gwella Proses L2 ac L3).

Mae adran meistrolaeth dechnegol y Safon Aur yn gwahaniaethu rhwng Cemegion a Pholymerau; gellir trosglwyddo'r sgiliau eraill o'u rhoi yng nghyd-destun y sector. Mae cyflwyno'r hyfforddiant technegol yn fwy prin oherwydd prinder Graddau Sylfaen yn y sector. Mae Prifysgol Morgannwg wrthi ar hyn o bryd (Ebrill 09) yn cydweithio â Choleg Penfro i gynllunio Gradd Sylfaen mewn Petrogemegion; bydd y cynllun ar ffurf modylau, gweler uchod.

Mae Prifysgol Abertawe yn cynnig cyrsiau gwyddor polymer ar lefel uwch ond nid yw'r rhain yn addas ar gyfer y Safon Aur hon; hefyd mae Prifysgol Glannau Dyfrdwy yn cynnig cyrsiau cyfansawdd. Ymdrech gan y project hwn yw ymestyn darpariaeth cyrsiau Sylfaen modwlar mewn gwyddoniaeth yng Nghymru yn rhan o'r project HEFCE a grybwyllwyd eisoes.

Mae ychydig o ganolfannau hyfforddi galwedigaethol yng Nghymru sy'n cynnig NVQs mewn cemegion a pholymerau ar gyfer gweithredwyr a thechnegwyr proses ar lefelau 2 a 3, Atodiad 8.

Hyrwyddo'r Safon Aur

Dyluniwyd templad ar gyfer ystod y Safonau Aur a'r Safon Aur terfynol ar gyfer y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf ym meysydd polymerau a chemegion, fel y gwelir yn Atodiad 9. Mae'r fersiwn hwn i'w weld ar-lein a gellir ei gyrraedd drwy wefan Cogent www.cogent-ssc.com.

Darparwyd taflen wybodaeth am y Safon Aur oddi allan i'r project hwn, Atodiad 10 ac mae honno'n egluro'r cysyniad a'r manteision ac yn rhoi Safon Aur enghreifftiol. Caiff y daflen wybodaeth a'r Safonau Aur ar gyfer y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf eu cyfieithu i'r Gymraeg yn rhan o'r project. Caiff gwybodaeth gefndirol ei darparu fel y gellir ei harddangos a'i defnyddio yng Nghymru.

Rhoir manylion am y Cynllun Marchnata yn Atodiad 11 a bydd yn dilyn cwblhau'r project. Wedi i'r dogfennau am y Safon Aur gael eu cyfieithu fe'u dosberthir ar ffurf copi caled i'r holl gwmnïau yr ymgynghorwyd â nhw yn flaenorol h.y. ~150 cwmni mawr, canolig a bach. Anfonir llythyr at ddarparwyr yn esbonio'r project a'r Safon Aur ac yn eu gwahodd i gysylltu â Cogent os dymunant gael eu trwyddedu i gyflwyno'r cyfan neu rannau o'r Safon Aur. Dosberthir hwn gyda dogfennau'r Safon Aur.

Anfonir y dogfennau at undebau, cyrff a sefydliadau masnach, sefydliadau busnes yn y sector ac at swyddogion Llywodraeth y Cynulliad yn rhanbarthol ac yn ganolog.

Mae'r Goruchwyliwr Llinell cyntaf yn cael ei gynnwys yn llwybr gyrfa Cogent www.cogent-careers.com yn cynnig gwybodaeth yrfaol ar-lein.

Caiff y pecyn Safonau Aur ei lansio yng Nghynhadledd yr Academi Sgiliau Cenedlaethol ar gyfer Diwydiannau Prosesu yng Nghaerefrog ar 30 Ebrill 2009 a chyfunir hynny â hyrwyddo pellach ar y cyfryngau.

Beth nesaf

Mae'r Safonau Aur ar gyfer y Goruchwyliwr Llinell Cyntaf mewn cemegion a polymerau yn rhan o becyn o Safonau Aur sy'n tyfu'n gyson ac a fydd yn gosod fframwaith cenedlaethol CPD ar gyfer diwydiannau gwyddonol eu sail. Mae'r project hwn wedi cyffwrdd hefyd â'r Goruchwyliwr Llinell Fferyllol Cyntaf.

Y cam nesaf fydd sicrhau y caiff y Safon Aur y dylanwad a ddymunwyd ac y gwna wir wahaniaeth i hyfforddi yn sector Cogent. Mae hyrwyddo wrth gwrs yn agwedd bwysig ar hyn ond mae angen talu sylw i ddwy her arall.

Ariannu – Yn Lloegr daw cyllid ar gyfer y modylau Safon Aur o *Train to Gain*; eir ati i drefnu trafodaethau â chynghorwyr HRD (mae Alan Williams yn gynghorydd i nifer o'r cwmnïau a holwyd) ynghylch cyfleoedd ariannu ar gyfer y Safon Aur a lle bydd bylchau dilynir y trafodaethau ymlaen gyda Llywodraeth y Cynulliad.

Darpariaeth – mae'r NSAPI yn is-gwmni i Cogent ac mae'n gweithio'n agos gyda Cogent i sicrhau bod darpariaeth o safon gymeradwy ar gael i gyflwyno'r Safon Aur. Nid yw rôl yr Academi Sgiliau wedi ei diffinio'n glir yng Nghymru a cheisir eglurder gan Lywodraeth y Cynulliad.

Gair o Ddiolch

Hoffai Cogent ddiolch i Lywodraeth y Cynulliad am gefnogi'r project hwn yn ariannol; heb y nawdd hwn ni fyddai Cogent wedi gallu datblygu Safonau Aur sy'n gwir amlygu galw cyflogwyr.

John Holton

Mawrth 2009