

# Y Dwyrain Amcan 3



# East Wales Objective 3

Rhaglen Weithredol  
ar gyfer y Cyfnod: 2000-2006

Optional Programme  
for the Period: 2000-2006

---

## Cynnwys

**RHAGARWEINIAD :** Gweledigaeth Strategol ar gyfer Datblygu Adnoddau Dynol yng Nghymru 2000 - 2006

**BLAENORIAETH 1 :** Rhagweld a Dadansoddi ar gyfer Newid

Mesur 1 - Adnabod angen a chyfleoedd ar gyfer newid

Mesur 2 - Dadansoddiadau sgiliau ar lefel sefydliadau

**BLAENORIAETH 2 :** Datblygu Polisiau Gweithredol yn y Farchnad Lafur i atal ac ymladd diweithdra

Mesur 1 - Atal diweithdra tymor hir

Mesur 2 - Ail-integreiddio'r di-waith tymor hir

Mesur 3 - Cynorthwyo Pobl Ifanc i Drosglwyddo o'r ysgol i'r farchnad lafur

**BLAENORIAETH 3 :** Cyfle Cyfartal i Bawb a Hyrwyddo Cymdeithas Gynhwysol

Mesur 1 - Llwybrau tuag at gynnwys pawb mewn cymdeithas

Mesur 2 - Cynyddu gallu grwpiau cymunedol

**BLAENORIAETH 4 :** Gwella Systemau Addysg / Hyfforddiant ar gyfer Dysgu Am Oes

Mesur 1 - Cynllunio a chyd-drefnu systemau addysg / hyfforddiant yn well, a gwneud pobl yn fwy ymwybodol ohonynt

Mesur 2 - Datblygu systemau a dulliau dysgu newydd neu well

Mesur 3 - Dewisiadau a mynediad i ddysgu am oes

Mesur 4 - Cynyddu cyfranogiad a chyrhaeddiad mewn dysgu am oes

**BLAENORIAETH 5 :** Gwneud Busnesau'n Fwy Cystadleuol

Mesur 1 - Cefnogi datblygiad rheolwyr

Mesur 2 - Datblygu sgiliau a gwybodaeth y gweithlu

Mesur 3 - Annog arloesedd, Ymchwil a Datblygiad a'r Gymdeithas Wybodaeth i sicrhau twf

Mesur 4 - Cefnogaeth er mwyn annog a datblygu mentergarwch

Mesur 5 - Datblygu cyfleoedd busnes yn yr economi gymdeithasol

**BLAENORIAETH 6 :** Hyrwyddo Cydraddoldeb i Ddynion a Menywod o fewn y Farchnad Lafur

Mesur 1 - Llwybrau at gyfranogi

Mesur 2 - Hyrwyddo newid agwedd

---

---

## Contents

INTRODUCTION :	A Strategic Vision for Human Resource Development in Wales 2000 - 2006
PRIORITY 1 :	Anticipation and Analysis for Change
	Measure 1 - Identifying need & opportunities for change
	Measure 2 - Organisational level skills analyses
PRIORITY 2 :	Developing Active Labour Market Policies to Prevent and Combat Unemployment
	Measure 1 - Preventing long term unemployment
	Measure 2 - Re-integration of the long term unemployed
	Measure 3 - Supporting the transition from school to the labour market
PRIORITY 3 :	Equal Opportunities for All and Promoting Social Inclusion
	Measure 1 - Pathways to social inclusion
	Measure 2 - Capacity building for community based groups
PRIORITY 4 :	Improving Education / Training Systems for Lifelong Learning
	Measure 1 - Improved planning, co-ordination and awareness of education / training systems
	Measure 2 - Developing new or improved systems and learning methods
	Measure 3 - Choices and access for Lifelong Learning
	Measure 4 - Increasing participation and attainment in Lifelong Learning
PRIORITY 5 :	Promoting Business Competitiveness
	Measure 1 - Supporting management development
	Measure 2 - Skills and knowledge development for the workforce
	Measure 3 - Encouraging innovation, R&D and The Information Society for growth
	Measure 4 - Support to encourage and develop entrepreneurship
	Measure 5 - The development of business opportunities in the social economy
PRIORITY 6 :	Promoting Gender Equality within the Labour Market
	Measure 1 - Pathways to participation
	Measure 2 - Promoting attitudinal change

---

---

# Rhagarweinia

## Gweledigaeth Strategol ar gyfer Datblygu

### Cyflwyniad

Mae Strategaeth Datblygu Economaidd Genedlaethol Cymru yn cynnig gweledigaeth strategol i gyfeiriad a datblygiad economi Cymru ar gyfer y Mileniwm nesaf. Mae'r Strategaeth yn amlinellu'r prif flaenoriaethau ar gyfer defnyddio cronfeydd Ewropeaidd Amcanion 1, 2 neu 3. Bydd y strategaeth felly yn cael dylanwad hollbwysig ar y Rhaglen Weithredu a bydd yn fodd i sicrhau y caiff y weledigaeth ei gwireddu.

Fodd bynnag yn wahanol i Amcanion 1 a 2, dylanwedir ar Raglen Weithredu 3 hefyd gan y blaenoriaethau a nodir yn Fframwaith Cynnal y Gymuned (FfCG) ar gyfer Prydain gyfan. Bydd y fframwaith hwn, sydd eto i'w gwblhau, yn nodi blaenoriaethau strategol gweithgareddau y bydd yn rhaid i bob Rhaglen Weithredu lynu atynt.

Mae'r FfCG yn hollbwysig i Gymru am ei fod hefyd yn fframwaith cyfeirio ar gyfer Datblygu Adnoddau Dynol (DAD) drwy Gronfa Cymdeithasol Ewrop (CCE) yn ardal Amcan 1 Cymru. Oherwydd hyn, mae'r rhaglen hon yn amlinellu'r strategaeth DAD ar gyfer Cymru a fydd yn cydlynu gweithgarwch drwy fabwysiadu'r dull 'llwybr' o weithredu ac a fydd yn helpu'r mwyaf difreintiedig ar un llaw, a'r rhai sydd mewn gwaith y mae angen hyfforddiant lefel uwch arnynt ar y llaw arall.

Am nad yw'r FfCG wedi'i gwblhau eto, efallai y bydd gofyn newid rhaglen Amcan 3 i adlewyrchu'r blaenoriaethau y cytunir arnynt ar lefel Brydeinig ac i gydymffurfio hwy. Serch hynny, nid yw'n debygol iawn y bydd hyn yn digwydd oherwydd lluniwyd y ddogfen hon gan ddilyn canllawiau'r fframwaith drafft.

### Amodau ar gyfer twf a'r gallu i gystadlu

Cydnabyddir yn eang na all cymdeithasau datblygedig ffynnu ar sail diwydiannau a gwasanaethau technoleg isel. Mae'n rhaid i Gymru dyfu'n economaidd a chymdeithasol trwy gyflenwi nwyddau a gwasanaethau o ansawdd uchel a gynhyrchwyd ar sail technoleg, arloesedd a gwybodaeth.

Mae arolwg Sgiliau Dyfodol Cymru wedi darparu ystod eang o wybodaeth sydd wedi symbylu dadansoddiad strategol a rhoi cyfle gwirioneddol i gynllunio ar gyfer y sgiliau sydd eu hangen ar ddiwydiant. Mae'n rhaid i addysg a hyfforddiant ymateb i'r anghenion a nodir ac mae'n rhaid i gyflogwyr ac unigolion gydnabod gwerth enill y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen er mwyn iddynt allu buddsoddi yn eu dyfodol.

### Y sefyllfa ar hyn o bryd

O fewn Cymru'n gyffredinol mae cyfradd y busnesau newydd sy'n cael eu sefydlu ac sy'n goroesi yn isel. Rydym hefyd yn dioddef o ddiffyg diwylliant o fentergarwch, er bod yna nifer cymharol uchel o bobl mewn hunan-gyflogaeth yn ardaloedd gwledig Cymru.

Mae ein dadansoddiad yn tanlinellu'r cynnydd parhaus yn nifer y menywod sydd yn y gweithlu. Dengys hefyd y bydd angen i fwy o fenywod ymuno'r gweithlu os ydym am osgoi prinder llafur a sgiliau lleol. Mae'n rhaid i ni sicrhau bod camau cadarnhaol, wedi'u targedu at leihau anghyfar taledd rhwng y rhywiau, yn hwyluso'r cyfle i fenywod gymryd rhan lawn

mewn gweithgaredd economaidd a chymdeithasol.

Ceir lefelau uchel o ddiweithdra a diweithdra tymor hir, yn enwedig mewn cymunedau difreintiedig. Cyfran isel o'r boblogaeth sy'n meddu sgiliau a chymwysterau galwedigaethol, a cheir diffyg sgiliau sylfaenol ymysg y gweithlu cyflogedig a'r di-waith.

Nododd cyflogwyr mai cyfyngiadau ariannol ac anallu i ryddhau staff oherwydd nad oes digon o weithwyr yw'r prif resymau dros beidio buddsoddi mewn Datblygu Adnoddau Dynol (DAD). O safbwynt unigolion mae yno brinder gofal plant hwylus, am bris rhesymol i'r di-waith, sydd yn arbennig berthnasol i gymunedau lleiafrifoedd ethnig, cymunedau Cymraeg eu hiaith a rhai sy'n ynysig o fewn yr ardal. Nodwyd diffyg arweiniad, cyngor a chwnsela hefyd fel rhwystr sy'n atal pobl rhag cael eu cynnwys.

Mae'r ffactorau hyn yn cynhyrchu magl tlodi i lawer lle mae sgiliau isel yn gyfystyr swyddi sy'n talu cyflog isel sydd yn eu tro yn golygu na all pobl adael y system budd-daliadau.

## Galluogi cwmnau i fod yn gystadleuol

Mae'n rhaid i ni gyflawni diwylliant cryfach o hyfforddiant a sgiliau ymysg cyflogwyr. Mae hon yn dasg tymor hir a fydd yn dibynnu ar newid y ffordd sylfaenol y mae cyflogwyr yn pennu gwerth addysg a hyfforddiant, yn enwedig mewn busnesau bach a chanolig eu maint. Mae'n hanfodol cael ymrwymiad ffurfiol a phar tneriaeth rhwng cyflogwyr, cyrff cynrychiadol a darparwyr ar gyfer cyflenwi strategaeth sgiliau rhanbarthol a fydd yn annog arloesedd, mentergarwch ac uwch sgiliau, gan gynnwys sgiliau rheoli. Mae'n rhaid i ni hyrwyddo statws "Buddsoddwr Mewn Pobl" (BMP), cefnogi mwy o gwmnau i'w galluogi i'w gyflawni, a datblygu dulliau gwahanol sy'n symlach na BMP fel y gall cwmnau llai gymryd y cam cyntaf tuag at ddiwylliant o ddysgu. O gofio bod amser a chost yn rhwystrau allweddol i fuddsoddiad mewn hyfforddiant, fe all fod yn bwysig i ddarparwyr ystyried ffyrdd lle gellir datblygu a chyflenwi mwy o gyrsiau byr, dwys, gyda'r amcanion allweddol o leihau costau a'r amser a dreulir i ffwrdd o'r gwaith, a chynnig darpariaeth trwy ddull gweithredu hyblyg.

Er mwyn rhoi symbyliad pellach i ddatblygu hyfforddiant a sgiliau, mae hefyd yn angenrheidiol cynyddu'r gwerth y mae unigolion yn ei roi i'w datblygiad eu hunain. Mae'n rhaid i'r rhan fwyaf o'r baich ar gyfer datblygu "diwylliant o ddysgu" syrthio ar ysgwyddau ysgolion a cholegau sy'n addysgu a hyfforddi pobl ifanc yn eu blynyddoedd cynnar. Mae'n rhaid i ni hyrwyddo ac ymestyn arferion gorau mewn ysgolion, sy'n ceisio annog pobl ifanc wedi'u dieithrio i baratoi'n ymarferol ac o ran eu hagwedd ar gyfer bywyd gweithio. Bydd Par tneriaethau Addysg Busnes yn chwarae rhan bwysig yn y maes hwn. Yn yr un modd, mae'n rhaid i ni ddatblygu ac ymestyn cefnogaeth i fyfyrwyr 1-16 fel nad oes cynifer ohonynt yn syrthio o'r system ag ar hyn o bryd.

Mae'n rhaid i ni annog a chynorthwyo grwpiau difreintiedig i gynyddu eu sgiliau a'u gwneud eu hunain yn fwy cyflogadwy a hyrwyddo camau gweithredol er mwyn sicrhau bod galluoedd yr unigolion hynny yn cael eu datblygu fel y gallant fod yn barod i gymryd rhan gyflawn mewn bywyd economaidd a chymunedol. Mae'n rhaid i ni ddatblygu ystod eang o fesurau cynorthwyo dysgwyr er mwyn galluogi pobl ifanc ac oedolion i gyfranogi mewn addysg a dysgu. Dylai hyn gwmpasu mynediad i bobl anabl, aelodau o grwpiau ethnig lleiafrifol, rhieni unigol a rhai sy'n dychwelyd i'r farchnad lafur.

Rydym yn cydnabod bod grwpiau gwirfoddol a chymunedol yn aml mewn gwell sefyllfa i ddod i gyswllt agosach i'r bobl sydd yn y perygl mwyaf o gael eu heithrio o gymdeithas neu ddioddef anghyfar taledd cyfle. Mae'n rhaid i ni sicrhau bod dull gwirioneddol o weithredu mewn partneriaeth yn cael ei ddatblygu er mwyn integreiddio gwaith y grwpiau hyn yn llawn a chynnig cyfleoedd i'r grwpiau eu hunain ddatblygu, er mwyn cynyddu eu heffaith ar gymdeithas.

## Perthynas strategaeth gyflogaeth y DU

Mae cyflogaeth yn fater canolog i Lywodraethau Cenedlaethol a'r UE. Er mwyn rhoi cefnogaeth lawn i bolisau sy'n hyrwyddo twf mentrau a chynyddu cynhyrchiant yng Nghymru, mae'n rhaid i ni sicrhau bod y gweithlu presennol a gweithlu'r dyfodol yn meddu'r sgiliau a'r cymwysterau a fydd yn caniatu iddynt gystadlu yn erbyn y goreuon.

Bydd Cynllun Gweithredu Cyflogaeth y DU yn gosod y fframwaith ar gyfer datblygu polisi yng Nghymru. Mae hyn yn rhoi cyfle i ni osod targedau heriol ar gyfer datblygu unigolion, cymunedau a chwmnau yn y dyfodol.

Er mwyn cael y budd mwyaf posibl o gronfeydd strwythurol mae'n rhaid integreiddio polisau a rhaglenni yr Undeb Ewropeaidd gyda pholisau a rhaglenni domestig. Oherwydd y newid mewn polisi, gyda'r pwyslais newydd ar fabwysiadu mesurau gweithredol sydd wedi'u hanelu at weithredu ataliol, bydd angen gweithredu mewn partneriaeth wrth gynllunio a rhaglennu mewn modd holistaidd.

## Dimensiynau trefol a gwledig

Nodwyd y ffactorau canlynol o fewn ardaloedd gwledig Cymru:

- lefel isel o ddatblygiad sgiliau o fewn y gweithlu;
- prinder cyfleoedd cyflogaeth gwahanol;
- diffyg cydnabyddiaeth o eithrio cymdeithasol a difreintedd;
- sgiliau busnes a rheoli gwan;
- cyfran uchel o bobl hunan-gyflogedig;
- prinder mynediad i'r gyfundrefn hyfforddi.

Gellir annog y gallu i gystadlu trwy'r canlynol:

- cefnogi busnesau y cydnabyddir eu bod yn ehangu - hyfforddiant datblygu rheolwyr, arloesi;
- gwasanaethau busnes i'r diwydiant amaethyddol a'r diwydiant bwyd - yn enwedig sgiliau rheoli;
- gofal plant hwylus, am bris rhesymol;
- mwy o bwyslais ar becynnau dysgu hyblyg/darpariaeth mewn cymunedau;
- datblygu isadeiledd TGC;
- datblygu sgiliau arweiniad cymunedol.

O fewn ardaloedd trefol rhoddwyd mwy o bwyslais ar y canlynol:

- lefel isel o sgiliau allweddol, rhifedd/lythrennedd/cyfathrebu;
- lefel isel o sgiliau rheoli uwch/trosglwyddo technoleg/diwylliant arloesi;
- cymunedau difreintiedig chlwstwr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig sydd disgwyliadau isel a hunan barch isel;
- prinder gweithwyr crefftus mewn nifer o sectorau penodol e.e. electroneg.

Mae angen y canlynol:

- arddangos mwy o greadigrwydd;
- rhoi cynllun gweithredu mentergarwch ar waith;
- mwy o ddefnydd o dechnoleg ac arloesi;
- cefnogaeth busnes er mwyn canolbwyntio ar arloesi, trosglwyddo technoleg, rheoli;
- datblygu sgiliau;

- cryfhau arweiniad, cyngor, hyfforddiant galwedigaethol;
- cyngor a gwybodaeth ar gael i bobl sy'n chwilio am waith, mewn iaith sy'n addas i'r defnyddiwr.

## Pwysigrwydd Dysgu am Oes

Os yw Cymru am ddod yn wlad o ddysgu ac arloesi mae'n rhaid i ni annog pawb, yn enwedig cyflogwyr a'r gweithlu cyflogedig i dderbyn a chroesawu'r cysyniad o ddysgu am oes a datblygu diwylliant hyfforddiant ac addysg cryfach. Mae'n rhaid symbylu'r diwylliant hwn ac annog galw tymor byr a thymor hir fel nodwedd ganolog o unrhyw strategaeth economaidd.

Y nod yw datblygu diwylliant o ddysgu lle mae pawb yn disgwyl uwchraddio eu sgiliau a'u gallu i ddysgu'n barhaus trwy gydol eu hoes. Mae'n rhaid i unigolion gymryd cyfrifoldeb am eu dysg a'u datblygiad personol eu hunain a chydabod bod yr angen i ddatblygu'r gallu i addasu yn elfen hanfodol o sicrhau eu bod yn aros mewn swydd. Er mwyn hwyluso hyn, mae'n rhaid cymryd camau i sicrhau bod strategaethau cynhwysol ar waith a fydd yn goresgyn unrhyw rwystrau a wynebier gan unigolion, boed yn rhwystrau sy'n gysylltiedig ag iaith, diwylliant, hil, anabledd, rhyw neu amodau cymdeithasol ac economaidd ehangach.

Mae'n rhaid i gyflogwyr ddod yn fwy parod i fuddsoddi mewn hyfforddiant ac addysg, ynghyd chydweithredu'n gryfach ar lefel leol, rhanbarthol a chenedlaethol, gan hwyluso gwell mynediad at wybodaeth a sicrhau bod y ddarpariaeth yn cwrdd 'r galw.

## Amcanion eang i'w cyflawni erbyn 2006

Blaenoriaethau Datblygiad Adnoddau Dynol sy'n hanfodol er mwyn trawsnewid Economi Cymru:

- sgiliau datblygu rheolaeth mewn cwmnau llai, annog arloesedd;
- cynyddu sgiliau/gwybodaeth pobl yn y gweithlu trwy hyfforddiant yn y gwaith;
- cysylltu cyflenwad a galw yn well trwy ddeall anghenion cyflogwyr;
- datblygu diwylliant o fentergarwch ac arloesedd;
- newid agwedd cyflogwyr ac unigolion tuag at ddysgu a gwybodaeth;
- cynyddu cyfraddau gweithgaredd economaidd trwy sicrhau strategaeth gynhwysol;
- cyfuno sgiliau technegol penodol a chyffredinol;
- cyfle cyfar tal.

## 4 Elfen Cytundeb Amsterdam

Mae Canllawiau Cyflogaeth 1999 yn pennu'r polisi a strwythurwyd o amgylch 4 elfen:

Cyflogadwyedd; Mentergarwch; y Gallu i Addasu; Cyfle Cyfartal - gyda phwyslais o'r newydd ar y canlynol:

- pwysigrwydd dysgu am oes - datblygu gweithlu crefftus sydd 'r gallu i addasu -yn enwedig technoleg gwybodaeth a chyfathrebu;
- sylw arbennig i grwpiau ac unigolion sy'n cael anhawster wrth ennill sgiliau a symud i mewn i'r farchnad lafur ;

- bydd angen ehangu swyddi mewn gwasanaethau er mwyn cael cynnydd mewn lefelau cyflogaeth yn y dyfodol;
- gwasanaethau gofal hwylus, o ansawdd uchel am bris rhesymol ac amodau gweithio hyblyg er mwyn cynorthwyo pobl i gysoni cyfrifoldebau gyrfa a theulu.
- o fewn Rhaglen Amcan 3 ar gyfer Cymru bydd y camau canlynol yn cael eu gweithredu er mwyn cwrdd chanllawiau'r Comisiwn o ran cyflawni'r pedair elfen.

### Gwneud Pobl yn fwy Cyflogadwy

Byddwn yn hyrwyddo a datblygu mesurau gweithredol ac ataliol er mwyn helpu pob person di-waith a'r rhai sydd mewn perygl o fod yn ddi-waith i symud i mewn neu yn l i mewn i'r farchnad lafur a chyfranogi'n llawn mewn bywyd economaidd neu gymdeithasol. Mae'n hanfodol ein bod yn adnabod y rhai sydd mewn perygl o ddioddef diweithdra a diweithdra tymor hir rhag iddynt gael eu heithrio o gymdeithas ac o weithgaredd creu cyfoeth. Mae'n rhaid darparu cyfle cyfar tal i bawb allu datblygu eu potensial llawn ac mae'n rhaid i ni gymryd camau blaenweithgar gael gwared 'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag cyfranogi mewn hyfforddiant neu fywyd gwaith.

### Mentergarwch

Mae creu busnesau newydd yn flaenoriaeth allweddol ar gyfer y Dwyrain. Mae'n rhaid annog mentergarwch trwy gydymdrechion y sectorau cyhoeddus a phreifat er mwyn cyflenwi'r Cynllun Gweithredu Mentergarwch, a datblygu diwylliant gwirioneddol fentergar o fewn y rhanbarth, a fydd yn cychwyn yn yr ysgol gan ddod yn rhywbeth cynhenid fel rhan o athroniaeth Dysgu am Oes.

Mae cyfleoedd busnes a ddatblygir yn yr economi gymdeithasol yn cyfrannu mwy a mwy i'r economi. Rhaid i ni ddarparu'r cyfle i ddatblygu pobl a busnesau sy'n meithrin hunan-ddibyniaeth a hunan hyder a chreu gwasanaethau sydd yn eu tro yn creu asedau ym mherchnogaeth y gymuned. Y Gallu i Addasu

Mae amodau economaidd yn newid, a rhaid bod yn hyblyg a pharod i addasu er mwyn sicrhau bod digon o sgiliau a llafur ar gael i gwrdd 'r galw. Mae hyn yn cael effaith ar gyflogwyr a'r gweithlu. Mae angen i'r ddau ddatblygu'r gallu i dderbyn a chroesawu technoleg newydd a'r amodau marchnad newydd sydd yn angenrheidiol ar gyfer twf yn yr economi a sicrwydd cyflogaeth.

Mae'n rhaid integreiddio a chydweddu gweithgareddau fel nad yw amcanion economaidd a chymdeithasol yn gwrthdaro.

Mae'n rhaid i ni gynyddu gallu busnesau i addasu a bod yn gystadleuol yng Nghymru trwy ddatblygu sgiliau rheoli, yn enwedig ar y lefelau uwch, yn ogystal datblygu sgiliau a gwybodaeth y gweithlu. Mae'n rhaid rhoi pwyslais ar adeiladu ar atebion sy'n cael eu gyrru gan y galw gan adlewyrchu'r newid yn strwythur cyflogaeth, yn arbennig mewn perthynas ag arloesedd a thechnoleg.

### Cyfle Cyfartal

Mae cyfle cyfartal yn thema allweddol sy'n berthnasol ar draws holl flaenoriaethau a mesurau Rhaglen Amcan 3. Bydd angen ystyried hyn wrth bennu'r meini prawf ar gyfer dewis prosiectau, a'i wneud yn bolisi effeithiol.

Bydd y Rhaglen yn mabwysiadu diffiniad eang o Gyfle Cyfartal er mwyn cynnwys materion rhyw, anabledd a hil, yn unol dogfen Pobl a Ffyniant.

Dengys y wybodaeth am y farchnad lafur yn y Dwyrain fod bwlch yn bodoli o hyd rhwng cyflogau dynion a menywod mewn swyddi tebyg; yn yr un modd mae menywod yn cael eu tangynrychioli mewn rhai sectorau economaidd a galwedigaethau. Mae'r materion marchnad lafur hyn, ynghyd pholisi i gysoni bywyd economaidd a bywyd teuluol, yn golygu y dylid gwneud materion rhyw yn un flaenoriaeth.

Mae strategaeth er mwyn sicrhau bod anghenion pobl anabl yn cael eu hymgorffori mewn polisi cymdeithasol ac



economaidd yr UE wrthi'n cael ei datblygu a bydd y strategaeth yma yn cyfrannu at y meini prawf uchod ar gyfer dewis prosiectau. Ar lefel y DU, bwriedir sefydlu Comisiwn Hawliau'r Anabl newydd a fydd yn helpu wrth baratoi codau arfer dda er mwyn cyfrannu at flaenoriaethau'r Rhaglen Amcan 3 hon.

## Y 5 Maes Polisi

Mae arweiniad gan y Comisiwn a Llywodraeth y DU yn awgrymu y dylid sianelu adnoddau Cronfa Gymdeithasol Ewrop ar draws 5 maes polisi pendant ac felly mae'r meysydd hyn yn ffurfio sylfaen ar gyfer datblygu blaenoriaethau a mesurau ar gyfer y Rhaglen Weithredol. Mae'r rhain fel a ganlyn:

- Datblygu polisau gweithredol yn y farchnad lafur ;
- Hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol;
- Datblygu systemau addysg a hyfforddiant fel rhan o bolisi dysgu am oes;
- Hyrwyddo gweithlu crefftus sydd wedi ei hyfforddi ac sydd 'r gallu i addasu;
- Gwella cyfranogiad menywod yn y farchnad lafur.

Ar ben hyn, r ydym wedi awgrymu blaenoriaeth ychwanegol yn benodol ar gyfer rhagweld a dadansoddi newid. Yr hyn sy'n bwysig yw bod y meysydd yn darparu llwybr clir i greu a gweithredu strategaeth gynhwysfawr ar gyfer DAD yn y Dwyrain. I gyflawni hyn, mae'n rhaid i'r camau ymyrr yd perthnasol trwy gyfrwng y meysydd asio ynghyd i ffurfio dull gweithredu cydlynol ar gyfer datblygu'r unigolyn. Ni ddylid eu hystyried mewn modd ynysig. Mae angen cydlynedd a chysondeb nid yn unig rhwng y meysydd polisi a amlinellwyd uchod, ond yn bwysicach, rhwng polisi domestig a'r dimensiwn Ewropeaidd a fydd yn cael effaith fawr ar ein ffordd o ymdrin 'r anghenion a nodwyd ar gyfer Cymru.

Mae'r camau ymyrr yd wedi'u targedu yn benodol at y rhychwant llawn o amgylchiadau personol unigolion. Mae'r camau felly yn cychwyn gyda'r rhai sy'n cael eu hystyried fel unigolion wedi'u heithrio'n gymdeithasol ar un pen a rhai sydd angen sgiliau lefel uwch, yn enwedig mewn mentergarwch a TGC ar y pen arall. Wrth fabwysiadu'r dull gweithredu hwn, mae'n rhaid i ni sicrhau bod y strategaeth yn eang, yn holl gwmpasog ac yn ymdrin 'r holl faterion datblygiad unigol. Mae'n hanfodol sicrhau bod pawb, beth bynnag fo'u nodweddion, sgiliau neu gefndir personol yn gallu derbyn darpariaeth a chefnogaeth ar ba bynnag lefel o'r llwybr sy'n addas ar eu cyfer. Trwy gyfrwng Rhaglen Amcan 3, gwelir tystiolaeth glir o'r potensial ar gyfer cynnydd unigol ar hyd y llwybr.

I fod yn llwyddiannus, mae'n rhaid i'r dull gweithredu hwn fynd law yn llaw gweithgaredd i ddatblygu cymunedau a busnesau, gan annog partneriaeth mewn cynllunio a chyflenwi. Mae'n hollbwysig i symbylu cyfraniad gan y sectorau hyn er mwyn gweithredu'r strategaeth yn llwyddiannus yn nhermau mecanweithiau ar gyfer cyflenwi, buddsoddiad y sector preifat ac yn y pen draw ar gyfer hygyrdded. Mae'n rhaid hefyd cael cyswllt agos 'r rhaglenni Amcan 1 a 2 I sicrhau strategaeth gydlynol yn y Dwyrain ac yng Nghymru gyfan.

Mae'n rhaid i ni adeiladu ar yr argymhellion a amlinellwyd o fewn "Ffordd i Ffyniant" a chymell dull gweithredu cydweithredol lle mae'n rhaid i asiantaethau weithio gyda chymunedau a chyflogwyr er mwyn datblygu gweithredoedd sy'n darparu atebion.

---

# Blaenoriaeth 1:

## Rhagweld a Dadansoddi ar gyfer Newid

### Rhesymeg

Wrth geisio cymell newid a hyrwyddo'r egwyddorion cymdeithasol a chystadleuol sy'n sail i Amcan 3, mae'n hanfodol bwysig i Ddwyrain Cymru bod sefydliadau yn gallu adnabod newidiadau ar draws rhychwant o weithgareddau sydd wedi'u cwrmpasu o fewn Datblygiad Adnoddau Dynol. Mae'r rhanbarth yn un o wrthgyferbyniadau sylweddol gyda phroblemau a blaenoriaethau gwahanol gan ardaloedd lleol. Eto i gyd mae rhagweld a dadansoddi newid yn swyddogaeth angenrheidiol er mwyn rhoi sylfaen ar gyfer gweithredu.

O safbwynt cymdeithasol, cofnodwyd yn helaeth y gellir gwneud cyfraniad sylweddol i ddatblygiad a thwf economaidd ehangach, yn ogystal helpu i adfywio cymunedau, trwy dargedu cymorth at y rhai a eithriwyd yn gymdeithasol. Wrth hyrwyddo'r agenda yma, mae'n rhaid rhoi sylw i'r camau cychwynnol o adnabod a dadansoddi fel ffyrdd o ddatblygu gweithredoedd ffocysedig ac arloesol a fydd yn bodloni anghenion y rhai sy'n wynebu'r perygl mwyaf.

Yn yr un modd yn y cam adnabod hwn, mae'r newidiadau mewn polisi, technoleg a diwydiant y mae sefydliadau ac unigolion yn eu hwynebu yn gofyn am ddulliau gweithredu lleol a rhanbar thol wrth gyfrannu at y broses o gynllunio a chyflenwi hyfforddiant ac ymdrin bylchau mewn sgiliau yn l yr angen.

Yn ogystal dadansoddi ar lefel macro, mae hefyd angen dadansoddi ar lefel micro o fewn a rhwng cwmnau a sectorau. Mae hyn yn hanfodol er mwyn sicrhau bod y rhai sydd heb yr adnoddau i gynnal dadansoddiad o'r fath yn fewnol, e.e. busnesau gwledig bychain, grwpiau cymunedol, ac ati, yn gallu elwa'n llawn o hyfforddiant gweithwyr fel arf ar gyfer datblygu eu busnes yn ehangach.

Mae'n rhaid cael lle hefyd i gynnal ymchwil a dadansoddiadau i bob agwedd ar addysg a hyfforddiant er mwyn sicrhau bod y systemau mwyaf priodol ar gyfer Dysgu am Oes a datblygiad parhaus pobl yn cael eu hadnabod.

Dylai gwaith a wneir o fewn y flaenoriaeth hon ddangos y cysylltiadau 'r blaenoriaethau eraill yn y rhaglen hon a nodi sut gellir symud y casgliadau a'r canlyniadau yn eu blaen.

### Amcan

Yr amcan cyffredinol yw darparu gwybodaeth gynhwysfawr am anghenion, a chmau gweithredu wedi'u teilwrio ar lefel rhanbarth, ardal leol a sefydliad unigol sy'n gallu cyfrannu at weithgareddau ac arferion, a'u rhoi ar waith lle bo angen. Bydd y rhain yn cynnwys:

- deall yr hyn sy'n achosi anghyfar taledd ac eithrio a'u heffaith ar y farchnad;
- darparu ffyrdd effeithiol o glustnodi anghenion sgiliau yn y dyfodol (tymor hir / canolig) er mwyn datblygu fframweithiau ar gyfer rhanbarthau, ardaloedd lleol a sectorau;
- annog diwylliant o ddadansoddi a chynllunio sgiliau strategol o fewn a rhwng cyrff, yn enwedig busnesau bach a chanolig eu maint, a sectorau.

# Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r flaenoriaeth hon gynnwys:

- nifer y prosiectau ymchwil a gynhaliwyd (newid diwydiannol, anghenion sgiliau ac ati);
- nifer y prosiectau ymchwil a gynhaliwyd (anghyfar taledd, eithrio, isadeiledd hyfforddiant cyfredol);
- nifer y dadansoddiadau Datblygiad Adnoddau Dynol / anghenion sgiliau fesul sector / sefydliad a gynhaliwyd.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- dadansoddiad ansoddol o'r graddau y mae ymchwil wedi cyfrannu at bolisi, hyfforddiant a gyflenwir ac ati;
- nifer y sefydliadau sy'n gweithredu cynlluniau hyfforddi yn dilyn dadansoddiad sgiliau.

## MESURAU PENODOL

### Mesur 1: Adnabod angen a chyfleoedd ar gyfer Newid

#### Rhesymeg

Ni ddylid cwblhau dadansoddiad o'r sgiliau y mae ar sefydliadau neu unigolion eu hangen heb gyfeirio at y polisi gwaelodol a thueddiadau diwydiannol, newidiadau technolegol a newidiadau eraill. Er mwyn i gyrff feddu'r sgiliau angenrheidiol ar yr adeg iawn, mae angen gwneud ymchwil er mwyn darganfod pa sgiliau sy'n brin a gwella rhagolygon sgiliau rhanbarthol a lleol.

Cyflawnwyd llawer trwy ymchwil Sgiliau Cymru'r Dyfodol ond mae'n rhaid edrych ar hyn fel man cychwyn i ddeall anghenion sgiliau a dosbarthu gwybodaeth am y maes. Lle bo hynny'n briodol dylid cysylltu dadansoddiadau gyda'r gwaith a gynhelir gan y Brifysgol ar gyfer Diwydiant, sydd yn ceisio cynorthwyo i ddehongli a diffinio blaenoriaethau cenedlaethol a rhanbarthol ar gyfer hyfforddiant a dysgu oedolion. Yn ychwanegol, mae'n hanfodol bod y rhaglen yn hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol ac yn cymryd camau cadarnhaol i ymladd eithrio cymdeithasol.

#### Amcan

Yr amcanion yw sicrhau bod sefydliadau yn cael eu cynnwys ar bob lefel mewn prosiectau ymchwil sy'n ceisio bwrw goleuni ar dueddiadau sgiliau rhanbarthol a lleol, anghenion cymunedol neu hyd yn oed rwystrau i ddysgu. Yn y modd yma fe all sefydliadau symud y casgliadau ymlaen trwy ddysg, hyfforddiant a datblygiad. Yn ogystal, mae'n bwysig ymchwilio i ffyrdd newydd, integredig ac effeithiol o gyflenwi hyfforddiant, cyfleoedd cyflogaeth, neu wasanaethau i'r rhai sy'n ei chael yn anodd i gyfranogi oherwydd amgylchiadau neu broblemau penodol.

### Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- prosiectau ymchwil rhanbarthol i anghenion sgiliau a newid diwydiannol, a phrosiectau sy'n archwilio effeithiau technoleg newydd ar sectorau penodol;
- ymchwil fesul sector i anghenion hyfforddi ac asesiadau traws sector o'r farchnad lafur ;

- projectau ymchwil sy'n berthnasol i helpu ardaloedd gwledig ac amaethyddol yn enwedig addasu ac arallgyfeirio;
- ymchwil i ddulliau newydd o gyflenwi er mwyn annog mwy o weithwyr sy'n cael eu cyflogi gan sefydliadau'r economi gymdeithasol, neu'n gweithio iddynt, ymgymryd mwy o hyfforddiant;
- cefnogaeth ar gyfer gwer thuso ac ymchwilio mewn systemau addysg a hyfforddiant e.e. ymgynghoriadau sgiliau technegol, asesiadau perfformiad;
- ymchwil i'r hyn sy'n rhwystro pobl rhag cyfranogi o fewn y farchnad lafur ;
- ymchwil rhanbarthol neu is-ranbarthol i anghenion sgiliau a newidiadau yn y farchnad lafur ;
- ymchwil i linellau gwaelodol ar gyfer cefnogi gweithgareddau / prosiectau yn y dyfodol;
- datblygu arfau newydd ar gyfer dadansoddi'r farchnad lafur, rhagweld tueddiadau a dosbarthu'r canlyniadau.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nodi anghenion sgiliau (ar sail rhanbarth, ardal leol, sector);
- nodi'r rhwystrau rhag cyfranogi;
- ymchwilio dulliau cyflenwi newydd neu well;
- sefydlu arfau newydd neu well ar gyfer lledaenu gwybodaeth.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- dadansoddiad ansoddol o'r graddau y mae ymchwil wedi cyfrannu at bolisi, hyfforddiant, dulliau cyflenwi ac ati;
- cynnydd yng nghyfraddau cyfranogiad;
- y defnydd o systemau cyflenwi newydd ac arfau newydd ar gyfer lledaenu gwybodaeth.

## Mesur 2: Dadansoddiadau sgiliau ar lefel sefydliadau

### Rhesymeg

Mae angen gwneud gwaith ar lefel unigolion a sefydliadau er mwyn adnabod y sgiliau penodol fydd eu hangen yn y dyfodol o ganlyniad i newidiadau neu ddatblygiadau mewn diwydiant, technoleg neu bolisi. Mae hyn yn galluogi cyrff i gynllunio ar gyfer newid mewn modd blaenweithgar, meddwl yn strategol ynghylch a yw eu gweithwyr wedi'u harfogi i gwrdd 'r sialensau newydd sydd o'u blaenau a sefydlu cynlluniau hyfforddi clir ar gyfer y cwmni a'r unigolyn.

### Amcan

Yr amcan yw sicrhau bod sefydliadau ac unigolion yn cael y cyfle i weithredu ac elwa o strategaethau dysgu, ac yn arbennig annog mwy o sefydliadau i gymryd rhan mewn hyfforddiant.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- datblygu dadansoddiadau sgiliau ar sail sefydliad sy'n ymdrin ag anghenion hyfforddi a chymhwysedd. Dylai hyn, lle'n briodol, arwain at ymrwymiad i Fuddsoddwyr Mewn Pobl; Cynllun Gweithredu Buddsoddwyr Mewn Pobl; neu lle bo hynny'n bosibl cydnabyddiaeth Buddsoddwyr Mewn Pobl;
- cynnal dadansoddiadau o'r anghenion hyfforddi sy'n berthnasol i'r rhai sy'n gweithio mewn sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol neu'n ymwneud 'u rheoli;
- ymchwil i linellau gwaelodol profiadau dysgu, cyraeddiadau ac agweddau unigolion a rheolwyr mewn sefydliadau, grwpiau o sefydliadau neu sectorau diwydiannol;
- dadansoddiadau sgiliau ar sail leol wedi'u seilio ar grwpiau o gwmnau yn gweithredu mewn partneriaeth e.e. trwy gyfrwng Siambrau Masnach;
- dadansoddiadau sgiliau ar sail sector o fewn grwpiau o fusnesau bach a chanolig eu maint ac o fewn busnesau bach a chanolig eu maint a phartneriaethau cwmnau mawr;
- dadansoddiadau sgiliau wedi'u cysylltu 'r gadwyn gyflenwi;
- datblygu strategaethau ac arweiniad dysgu am oes o fewn cwmnau neu grwpiau o sefydliadau;
- datblygu fframweithiau cymhwysedd ar gyfer sefydliadau ac arfau hunan-asesu ar gyfer unigolion;
- cynlluniau gweithredu yn dangos sut y datblygir sgiliau i gwrdd ag amcanion sefydliadau yn y dyfodol;
- ymateb cwsmeriaid a chleientiaid i'r gwasanaeth a ddarperir, a allai lywio'r sgiliau y bydd gofyn amdanynt yn y farchnad yn y dyfodol.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y dadansoddiadau sgiliau ar sail sefydliad a gynhaliwyd;
- nifer y dadansoddiadau sgiliau ar sail sector a gynhaliwyd;
- nifer y strategaethau arweiniad / dysgu sydd ar waith o fewn sefydliadau / sectorau.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- nifer y sefydliadau sy'n gweithredu hyfforddiant o ganlyniad i ddadansoddiad anghenion;
  - cyfran y gweithlu sy'n ymwneud hyfforddiant ar lefel sefydliad.
- 
-

## Blaenoriaeth 2:

# Datblygu Polisau Gweithredol yn y Farchnad Lafur er Myn Atal ac Ymladd Diweithdra

### Rhesymeg

Mae'r flaenoriaeth hon yn cynnwys ystod o fesurau a gynlluniwyd i gyflawni'r amcanion cyffredinol ar gyfer ardal y Dwyrain o greu swyddi, gwneud pobl yn fwy cyflogadwy a gwella'r gallu i gystadlu. Mae'n cynnwys mesurau gweithredol ac ataliol er mwyn helpu pobl ddi-waith a'r rhai sydd mewn perygl o fod yn ddi-waith i gael mynediad a dychwelyd i'r farchnad lafur a chyfranogi'n llawn mewn bywyd economaidd neu gymdeithasol. Mae hyn yn cynrychioli symudiad clir o bolisau marchnad lafur goddefol i bolisau gweithredol. Cydnabyddir yn eang bod yn rhaid clustnodi'n gynnar y rhai sydd mewn perygl o ddioddef diweithdra ac yn enwedig diweithdra tymor hir, er mwyn atal eithrio cymdeithasol ac yn yr un modd er mwyn hyrwyddo twf economaidd yn y Dwyrain.

Bydd camau gweithredu o dan y flaenoriaeth hon yn cynyddu hyder, sgiliau a chymhelliant y rhai fydd yn elwa ohoni ac yn darparu profiad gwaith arloesol ac ystyrlon a thrwy hynny yn ei gwneud yn haws i bob person di-waith, beth bynnag fo'i amgylchiadau, integreiddio i'r farchnad lafur. Nid oes rhaid i'r rhai sy'n dioddef diweithdra fod yn gofrestredig er mwyn bod yn gymwys i gymryd rhan. Mae'r rhai sydd mewn perygl o gael eu diswyddo, p'run a ydynt wedi derbyn rhybudd diswyddo neu beidio, hefyd yn cael eu cynnwys yn yr amrediad o grwpiau targed sy'n cael eu hystyried o dan y flaenoriaeth hon gyda'r nod o'u rhwystro rhag mynd yn ddi-waith. Bydd ymyriad yn digwydd o'r diwrnod cyntaf o ddiweithdra a rhoddir pwyslais mawr ar weithredu integredig er mwyn cefnogi anghenion cyffredinol unigolion.

Mae gan y Dwyrain bocedi difrifol o ddifreintedd a thlodi gyda lefelau uwch na'r cyfar taledd o ddiweithdra ymhlith pobl ifanc, lefelau uchel o ddieithrio a phobl sydd wedi bod yn ddi-waith am gyfnodau hir. Mae'n hanfodol i economi'r Dwyrain bod gweithwyr newydd posibl yn ogystal phobl ddi-waith yn meddu'r sgiliau y mae cyflogwyr lleol eu hangen er mwyn codi lefelau Cynnyrch Domestig Gros ac ansawdd bywyd yr ardal. Bydd hefyd yn bwysig deall natur wahanol a gofynion gwahanol y swyddi sydd ar gael yn yr ardaloedd gwledig a threfol fel bod camau gweithredu yn ymateb yn ddigonol i broblemau a gwendidau strwythurol yr ardal.

Bydd Cronfeydd Strwythurol o dan y flaenoriaeth hon yn cyflwyno hyblygrwydd ar gyfer gweithredu ac arloesedd er mwyn gwella rhagolygon pobl ddi-waith. Bydd hyn hefyd yn ymestyn mesurau gweithredol ac ymatebol sydd ar waith trwy raglenni a pholisau cenedlaethol, fel y rhaglen O Fudd-dl i Waith. Bydd llwyddiant y mecanweithiau ymyraethol hyn yn hollbwysig i lwyddiant cyffredinol y flaenoriaeth hon. Bydd y mesurau ychwanegol yn y Dwyrain yn atgyfnerthu'r tueddiadau hynny er mwyn gwneud mesurau lleol presennol yn fwy effeithiol a gweithredol.

### Amcan

- helpu atal diweithdra tymor hir ymhlith pobl ifanc ac oedolion;
- galluogi'r rhai di-waith yn y tymor hir i ailintegreiddio i fywyd economaidd a chymdeithasol;
- sicrhau y gall pobl ifanc drosglwyddo'n llwyddiannus o'r ysgol i'r byd gwaith.

# Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r flaenoriaeth hon gynnwys:

- nifer y bobl yn symud i gyflogaeth (rhan amser ac amser llawn);
- nifer y bobl yn symud i hyfforddiant pellach / addysg bellach;
- nifer y bobl yn symud i waith cyflogedig;
- nifer y bobl yn symud i waith di-dl / gwirfoddol.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- lleihad yn nifer y bobl ddi-waith tymor hir yn ardal y Dwyrain;
- cyd-drefnu'n well y gwasanaethau a ddarperir gan gyrff sy'n cynnig rhaglenni hyfforddi a gwasanaethau cynnal eraill ar gyfer y di-waith;
- cynyddu'r gwasanaethau sydd ar gael i bobl ddi-waith fel rhan o bolisi gweithredol (h.y. cyn iddynt fod yn ddi-waith am y tymor hir);
- lleihau nifer y bobl ifanc sydd wedi'u dieithrio yn ardal y Dwyrain.

## MESURAU PENODOL

### Mesur 1: Atal diweithdra tymor hir

#### Rhesymeg

Bydd y mesur hwn yn canolbwyntio ar atal pobl o Ddwyrain Cymru rhag dod yn ddi-waith am y tymor hir trwy fesurau gweithredol er mwyn eu hintegreiddio yn y farchnad lafur. Bydd yn ystyried pawb sy'n ddi-waith (cofrestredig a heb eu cofrestru) fel grwpiau targed o'r diwrnod cyntaf y dnt yn ddi-waith ac am 12 mis wedi hynny yn ogystal 'r rhai sydd mewn gwaith ac sydd mewn perygl o fod yn ddi-waith.

Mae'n hanfodol eu bod yn clustnodi'n fuan y rhai sydd mewn perygl o fod yn ddi-waith yn y tymor hir. Mae gwybodaeth ystadegol am ardal y Dwyrain yn dangos bod mwyafrif y bobl sy'n colli'u gwaith yn dod o hyd i waith newydd mewn amser cymharol fyr, yn gyffredinol o fewn chwe mis. Mae yno, fodd bynnag, rai grwpiau sydd yn fwy tebygol o syrthio i ddiweithdra tymor hir a'r fagl budd-daliadau. Mae'r rhain yn cynnwys rhai sydd heb unrhyw sgiliau na chymwysterau diweddar, cymhelliant isel, record gweithio anghyson neu rai sydd mewn sefylla ynysig yng nghefn gwlad sy'n eu rhwystro rhag cael cyfleoedd addas ar gyfer cyflogaeth a hyfforddiant.

Bydd yn allweddol i wneud pobl ifanc yn fwy cyflogadwy o fewn yr ardal, heb niweidio'r ddarpariaeth i oedolion. Mae'n hanfodol arfogi pobl ifanc Dwyrain Cymru gyda'r sgiliau allweddol a sylfaenol sydd eu hangen ar gyflogwyr. Daeth adroddiad Sgiliau Dyfodol Cymru i'r casgliad bod y rhain yn hollbwysig ar gyfer unrhyw weithwyr newydd ym marchnad lafur y Dwyrain. Mae hefyd yn hanfodol bod gan bobl ifanc yr uwch-sgiliau sy'n ber thnasol i economi'r Dwyrain a fydd yn rhoi mwy o allu iddynt addasu i newid technolegol ac economaidd.

Mae segurddod economaidd a sgiliau sydd wedi dyddio oherwydd newidiadau mewn sectorau cyflogaeth penodol yn faterion sy'n effeithio ar oedolion a gweithwyr hyn yn ardal y Dwyrain. Rhaid cynnal mesurau dwys i wneud oedolion yn fwy cyflogadwy, fel rhan o bolisau ataliol gweithredol, gan fod y grw p yma yn cael effaith anferth ar economi'r ardal, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig. Mae'n hanfodol i deilwrio gweithgareddau yn l anghenion y grwpiau targed, eu lleoliad daearyddol a sectorau economaidd sy'n tyfu yn y Dwyrain. I'r perwyl hyn, bydd angen rhoi ystyriaeth unigol i anghenion y rhai hynny sydd heb eu cofrestru'n ddi-waith a'r rhai sy'n segur yn economaidd, rhai sydd dros 40 oed a menywod yn dychwelyd i'r farchnad lafur.

Yn ychwanegol i'r di-waith (cofrestredig a heb eu cofrestru) mae gan Ddwyrain Cymru grw p sylweddol o bobl y gellid eu dosbarthu fel rhai sydd mewn perygl o fod yn ddi-waith. Mae'r grwp yma'n cynnwys gweithwyr dros dro a thymhorol, gweithwyr achlysurol a phobl sydd wedi, neu sydd ar fin, derbyn rhybudd diswyddo. Yn unol natur ataliol y mesur hwn, bydd y grw p sydd mewn perygl o ddod yn ddi-waith yn cael eu hadnabod a thargedir camau gweithredu er mwyn atal diweithdra tymor hir.

Defnyddir Cronfeydd Strwythurol i ariannu hyfforddiant a gweithgareddau nad ydynt yn cynnwys hyfforddiant mewn meysydd sy'n berthnasol i economi'r Dwyrain, a hynny yn y rhannau gwledig yn ogystal i'r rhannau trefol. Yn ychwanegol i ddarparu hyfforddiant, bydd angen cefnogi'r gweithgareddau hyn gyda mesurau gweithredol ychwanegol. Ymysg y camau gweithredu hyn y mae: cyfweiliadau diagnostig, cynghori gyrfa, treialon gwaith, cymorthdaliadau cyflog, cymorth wrth chwilio am waith a mesurau i wneud pobl yn fwy cyflogadwy. Bydd gweithgaredd ychwanegol yn y Dwyrain yn atgyfnerthu'r tueddiadau polisi cenedlaethol presennol tuag at wneud camau gweithredu lleol yn fwy effeithiol a gweithredol.

## Amcan

- lleihau'r perygl o ddiweithdra tymor hir trwy weithredu mesurau gweithredol o ddiwrnod cyntaf diweithdra;
- darparu dull gweithredu ar sail llwybrau i bawb sy'n ddi-waith, neu sydd mewn perygl o fod yn ddi-waith a rhai sy'n segur yn economaidd;
- sicrhau bod ein grwpiau targed yn cyfranogi'n economaidd a chymdeithasol a chodi eu hansawdd bywyd.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- ehangu a chyd-drefnu strwythurau arweiniad a gweithredu;
- datblygu gweithgareddau arloesol ar gyfer rhoi cefnogaeth wrth chwilio am waith, cynlluniau cyflogaeth wedi'i chynnal a chynlluniau cymhorthdal cyflog;
- ehangu cymorth ariannol i geiswyr gwaith sydd angen ymgymryd dysgu er mwyn cael gwaith (e.e Benthyciadau Datblygu Gyrfa, Cyfrifon Dysgu Unigol a Chyfrifon Gwaith Personol);
- datblygu Marchnadoedd Llafur Canolradd<sup>1</sup>;
- darparu hyfforddiant galwedigaethol sy'n berthnasol i'r anghenion a ddiffiniwyd ar gyfer y farchnad lafur leol;
- datblygu dulliau gweithredu arloesol i ddellio "maglau" tlodi a budd-daliadau mewn ardaloedd trefol, yn ogystal ag ardaloedd gwledig;
- datblygu dulliau gweithredu a mecanweithiau cyflawni arloesol er mwyn ymdrin phroblemau a achosir trwy fod yn ynysig yng nghefn gwlad ac yn bell o gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth;
- rhoi cyfle i fwy o bobl dderbyn darpariaeth sgiliau sylfaenol;
- darparu hyfforddiant canolradd ac uwch ar gyfer pobl lle nad yw eu hyfforddiant presennol yn eu harfogi i fynd i mewn i'r farchnad lafur, gan gynnwys graddedigion;
- cefnogaeth ar gyfer darparu hyfforddiant mewn sgiliau busnes, gwasanaethau gwybodaeth a chynghori ar gyfer ffermwyr a'u teuluoedd sy'n ddi-waith neu sydd mewn perygl o ddod yn ddi-waith (ardaloedd gwledig), yn enwedig ynghylch arallgyfeirio gweithgaredd economaidd;



- rhoi cyfle i fwy o bobl fanteisio ar dechnolegau newydd a TGC;
- adnabod grwpiau craidd a allai fod yn dioddef o ddiffyg hunan hyder ac ymestyn darpariaeth ar gyfer gwella sgiliau craidd;
- cefnogi darpariaeth ehangach o addysg oedolion a chymunedol, a rhoi cyfle i fwy o bobl ei derbyn;
- datblygu strategaethau gofal plant integredig;
- darpariaethau i fwydo'r arfer orau o gynlluniau eraill (e.e. Cynlluniau Cymunedol, Parthau Cyflogaeth, a chynlluniau o wledydd eraill) i'r brif ffrwd.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y bobl yn symud i gyflogaeth (rhan amser ac amser llawn);
- nifer y bobl yn symud i hyfforddiant pellach / addysg bellach;
- nifer y bobl yn symud i waith cyflogedig;
- nifer y bobl yn symud i waith di-dl / gwirfoddol.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- lleihad yn nifer y bobl ddi-waith tymor hir yn ardal y Dwyrain;
- cyd-drefnu'n well y gwasanaethau a ddarperir gan gyrff sy'n cynnig rhaglenni hyfforddi a gwasanaethau cynnal eraill ar gyfer y di-waith;
- cynyddu'r gwasanaethau sydd ar gael i bobl ddi-waith fel rhan o bolisi gweithredol (h.y. cyn iddynt fod yn ddi-waith am y tymor hir);
- lleihau cyfran y bobl ifanc sydd wedi'u dieithrio yn ardal y Dwyrain.

## Mesur 2: Ail-integreiddio'r di-waith tymor hir

### Rhesymeg

Bydd y flaenoriaeth hon yn canolbwyntio ar helpu pobl i ail-integreiddio yn y farchnad lafur trwy ystod o fesurau wedi eu teilwrio a all gychwyn ar l eu blwyddyn gyntaf o fod yn ddi-waith.

Er bod gan Ddwyrain Cymru farchnad lafur weithredol, mae diweithdra tymor hir yn dal yn broblem yn yr ardal. Mae ymchwil yn dangos cyswllt cryf rhwng diweithdra tymor hir, dibyniaeth ar Gymhorthdal Incwm a lefelau tlodi. Mae gan y Dwyrain bump o'r deg ward dlotaf yng Nghymru, sef Butetown (Caerdydd), Pillgwenlly, Parc Tredegar (Casnewydd), Grosvenor a Phlas Madog (Wrecsam). Ym mhob achos, yr oedd dros 40% o'r boblogaeth yn ddibynnol ar Gymhorthdal Incwm. Dengys ymchwil ychwanegol hefyd fod tri o'r pum Awdurdod Unedol Cymru sydd 'r "dwysedd tlodi" uchaf wedi'u lleoli yn ardal y Dwyrain. Yr awdurdodau unedol hyn yw Caerdydd, Casnewydd a Wrecsam.

Mae gan unigolion sydd wedi bod yn ddi-waith yn y tymor hir gyfres unigryw o anghenion ac amgylchiadau unigol. Mae'r rhain yn cynnwys dim sgiliau neu gymwysterau diweddar, cymhelliant isel, record gwaith anghyson neu sefyllfa ynysig yng nghefn gwlad sy'n eu hatal rhag cael cyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth priodol. Mae ymchwil yn Nwyrain Cymru hefyd yn datgelu bod diweithdra tymor hir yn effeithio'n arbennig o ddifrifol ar ddynion.

Defnyddir Cronfeydd Strwythurol i ariannu hyfforddiant a gweithgareddau ar wahn i hyfforddiant mewn meysydd sy'n berthnasol i economi'r Dwyrain, a hynny yn y rhannau gwledig yn ogystal 'r rhannau trefol. Ymysg y camau gweithredu hyn y mae: cyfweiliadau diagnostig, cynghori gyrfa, treialon gwaith, cymorthdaliadau cyflog, cymorth wrth chwilio am waith a mesurau eraill i wneud pobl yn fwy cyflogadwy. Bydd gweithgaredd ychwanegol yn y Dwyrain yn atgyfnerthu'r tueddiadau cenedlaethol presennol i sefydlu polisi o roi mwy o gymorth i'r rhai sy'n dioddef diweithdra tymor hir er mwyn eu galluogi i ail-integreiddio yn y farchnad lafur.

## Amcan

- datblygu cyfleoedd a strwythurau cynnal addas er mwyn cael at y di-waith tymor hir a'u galluogi i ail-integreiddio yn y farchnad lafur.
- sicrhau bod y di-waith tymor hir yn cyfranogi'n llawn yn economaidd a chymdeithasol, a gwella ansawdd eu bywyd.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- datblygu camau gweithredu integredig er mwyn cael at y di-waith tymor hir;
- ehangu a chyd-drefnu strwythurau arweiniad;
- datblygu gweithgareddau arloesol ar gyfer rhoi cefnogaeth wrth chwilio am waith;
- gweithredu treialon gwaith, cynlluniau cyflogaeth wedi'i chynnal a chynlluniau cymhorthdal cyflog;
- ehangu cymorth ariannol i geiswyr gwaith sydd angen ymgymryd dysgu er mwyn cael gwaith (e.e Benthyciadau Datblygu Gyrfa, Cyfrifon Dysgu Unigol a Chyfrifon Gwaith Personol);
- datblygu marchnadoedd llafur canolradd<sup>2</sup>;
- darparu hyfforddiant galwedigaethol sy'n berthnasol i'r anghenion a ddiffiniwyd ar gyfer y farchnad lafur leol;
- datblygu dulliau gweithredu arloesol i ddelio "maglau" tloedi a budd-daliadau mewn ardaloedd trefol, yn ogystal ag ardaloedd gwledig;
- datblygu dulliau gweithredu a mecanweithiau cyflawni arloesol er mwyn ymdrin phroblemau a achosir trwy fod yn ynysig yng nghefn gwlad ac yn bell o gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth;
- rhoi cyfle i fwy o bobl dderbyn hyfforddiant mewn sgiliau sylfaenol;
- darparu hyfforddiant canolradd ac uwch ar gyfer pobl lle nad yw eu hyfforddiant presennol yn eu harfogi i symud i mewn i'r farchnad lafur, gan gynnwys graddedigion;
- rhoi cyfle i fwy o bobl fanteisio ar dechnolegau newydd a TGC;
- adnabod grwpiau craidd a allai fod yn dioddef o ddiffyg hunan hyder ac ymestyn darpariaeth ar gyfer gwella sgiliau craidd;
- cefnogi darpariaeth ehangach o addysg oedolion a chymunedol, a rhoi cyfle i fwy o bobl ei derbyn;
- datblygu strategaethau gofal plant integredig;

- darpariaethau i fwydo'r arfer orau o gynlluniau eraill (e.e. Cynlluniau Cymunedol, Par thau Cyflogaeth, a chynlluniau o wledydd eraill) i'r brif ffrwd.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y bobl di-waith tymor hir y cafwyd mynediad atynt;
- nifer y bobl yn symud i gyflogaeth (rhan amser ac amser llawn);
- nifer y bobl yn symud i hyfforddiant pellach / addysg bellach;
- nifer y bobl yn symud i waith cyflogedig;
- nifer y bobl yn symud i waith di-dl / gwirfoddol.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- lleihad yn nifer y bobl ddi-waith yn y tymor hir yn ardal y Dwyrain;
- cyd-drefnu'n well y gwasanaethau a ddarperir gan gyrff sy'n cynnig rhaglenni hyfforddi a gwasanaethau cynnal eraill ar gyfer y di-waith;
- cynyddu'r gwasanaethau sydd ar gael i bobl sy'n ddi-waith yn y tymor hir ;
- lleihau nifer y bobl ifanc sydd wedi'u dieithrio yn ardal y Dwyrain.

## Mesur 3 - Cynorthwyo pobl ifanc I drosglwyddo o'r ysgol i'r farchnad lafur

### Rhesymeg

Mae'r mesur hwn yn ddull arloesol o geisio atal dieithrio a diweithdra posibl ymysg pobl ifanc trwy weithredu ar y rhai sydd mewn sefyllfa beryglus yn eu hamgylchedd ysgol. Ymysg canlyniadau dieithrio y mae gadael ysgol heb unrhyw gymwysterau na sgiliau, cymhelliant isel neu gael eu dynodi yn "Statws 0" (h.y. heb ddilyn hyfforddiant, nac mewn cyflogaeth nac wedi eu cofrestru'n ddi-waith). Dengys tystiolaeth ymchwil bod camau i atal dieithrio fwyaf effeithiol tra bo'r bobl ifanc yn dal yn yr ysgol. Mae'n hanfodol ein bod yn adnabod y rhai sydd mewn perygl yn fuan. Mae'r camau gweithredu o dan y mesur hwn felly yn weithredol wrth atal eithrio cymdeithasol a diweithdra.

Rhagwelir y bydd gwaith yn cael ei wneud o fewn ysgolion er mwyn adnabod y rhai sydd mewn perygl o gael eu dieithrio. Mae'r mesur hwn yn annog datblygiad strategaeth gynhwysfawr sy'n cynnwys gweithgareddau wedi eu teilwrio gyda chyfuniad o weithgareddau academaidd/addysgol a hyfforddiant yn ogystal gweithgareddau allgyrsiol per thnasol.

Er mwyn galluogi pobl ifanc i ddeall byd gwaith a dylanwadu o bosibl ar eu disgwyliadau er mwyn eu hannog i barhau 'u haddysg, bydd y mathau canlynol o weithgareddau yn cael eu hannog:

- blas anffurfiol ar waith;
- "blas ar brifysgol";
- gweithgareddau dysgu teuluol;
- gweithio gydag athrawon er mwyn diweddarau eu dealltwriaeth o fyd gwaith ac opsiynau hyfforddi ac addysg bellach;

- gweithio gyda chyrff cymunedol er mwyn annog pobl ifanc o dan 16 oed, sydd mewn perygl o dangyflawni, i gyfranogi a chyflawni mwy.

## Amcan

- lleihau lefelau triwantaeth a gwaharddiadau o ysgolion;
- sicrhau bod y plant hynny sydd mewn perygl o gael eu heithrio o gymdeithas yn dod i ddeall byd gwaith ac addysg ac yn gallu dilyn llwybrau addysg a hyfforddiant er mwyn llwyddo mewn bywyd.

## Cwmpas y gweithgarwch

- Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:
- datblygu gwasanaethau gwybodaeth cynnar ar gyfer pobl ifanc a'u teuluoedd mewn perthynas ag opsiynau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth;
- datblygu a meithrin gwell cysylltiadau rhwng busnesau lleol a sefydliadau addysgol er mwyn annog deialog a rhannu cyfleoedd;
- ehangu cynlluniau fel Buddsoddi mewn Pobl Ifanc, Cychwyn Newydd a darpariaeth y Gwasanaeth Gyrfaoedd;
- ymestyn dull gweithredu llwyddiannus par tneriaethau addysg a busnes sy'n darparu profiad o fyd gwaith i bobl ifanc cyn iddynt adael addysg;
- darparu ar gyfer bwydo arferion gorau cynlluniau eraill, fel Youthstart, i'r brif ffrwd;
- annog ysgolion i ddatblygu'r sgiliau arbenigol i gymryd rhan mewn rhaglenni trosglwyddo wedi'u hariannu gan Ewrop megis Leonardo, er mwyn helpu plant sydd mewn perygl i ehangu eu disgwyliadau o fywyd a hefyd i gymryd rhan mewn lleoliadau gwaith tramor er mwyn eu gwneud yn fwy cyflogadwy (lle bo hynny'n berthnasol)

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y myfyrwyr sy'n cymryd rhan mewn cynlluniau blas ar waith;
- nifer rhieni'r plant sydd mewn perygl sy'n cymryd rhan;
- nifer yr athrawon mewn rhaglen "byd gwaith".

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- cynyddu gallu'r system addysg (ysgolion ac athrawon) i adnabod y grŵp o blant sydd mewn perygl, a'u hanghenion ac at bwy i droi er mwyn derbyn cymorth;
- lleihau nifer y bobl ifanc sydd wedi'u dieithrio yn ardal y Dwyrain.

## Notes

1 Mae "Marchnad Lafur Canolradd" yn derm a ddefnyddir i ddisgrifio'r angen am fesurau cynnal wrth drosglwyddo rhwng diweithdra a gweithgaredd economaidd. Maent yn darparu u'r mecanweithiau angenrheidiol er mwyn cyfleu'r cyfleoedd hyn, a all gynnwys cyfleoedd gwaith lle gall pobl ennill sgiliau

er budd cymunedau lleol.

2 Mae "Marchnad Lafur Canolradd" yn derm a ddefnyddir i ddisgrifio'r angen am fesurau cefnogol wrth drosglwyddo rhwng diweithdra a gweithgaredd economaidd. Maent yn darparu'r mecanweithiau angenrheidiol er mwyn cyfleu'r cyfleoedd hyn, a all gynnwys cyfleoedd gwaith lle gall pobl ennill sgiliau er budd cymunedau lleol.

---

---

## Blaenoriaeth 3:

# Cyfle Cyfartal i bawb a Hyrwyddo Cymdeithas Gynhwysol

### Rhesymeg

Mae'n hanfodol bod pawb yn cael y cyfle i ddatblygu i'w llawn botensial. Mae'r flaenoriaeth hon felly'n hyrwyddo cyfle cyfar tal ac yn cymryd camau gweithredol i ddileu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag derbyn hyfforddiant neu weithio. Yn arbennig, rhaid i'r rhaglen weithredu mewn ffordd gadarnhaol i atal eithrio cymdeithasol. Ceir eithrio cymdeithasol pan gyfyngir ar gyfleoedd pobl o ganlyniad i gyfuniad o broblemau cysylltiedig - megis sgiliau gwael, incwm isel, tai gwael, byw yng nghanol cefn gwlad, diweithdra, amgylchedd lle mae troseddu'n gyffredin iawn, iechyd gwael a theuluoedd yn chwalu. Mae'n disgrifio ffordd o fyw pobl a chymunedau lle mae cyfleoedd yn brin, gwasanaethau'n anodd i'w cael a'r bobl, o bosibl, yn anobeithio. Mae'r problemau sy'n achosi eithrio cymdeithasol a diffyg cyfle cyfar tal yn aml yn gysylltiedig ac yn gylchol.

Ledled rhanbarth Dwyrain Cymru, ceir ardaloedd sylweddol ac enghreifftiau penodol o amddifadedd, a cheir teuluoedd a chymunedau sydd ar ymylon cymdeithas i raddau fwy fyth oherwydd eu diwylliant neu'u tras ethnig arbennig, yn enwedig yn ne'r rhanbarth. Er nad yw'n derbyn y sylw y mae'n ei haeddu yn aml, mae lleoliad ynysig ardaloedd gwledig a'r ffaith bod pobl yn methu manteisio ar amrywiaeth lawn o gyfleoedd, yn ogystal 'r problemau cynyddol o ganlyniad i'r dirywiad yn y sector amaethyddol, yn dwysu problemau eithrio ac anghyfar taledd. Hyd yn oed yn y cymunedau mwy cefnog, bydd yna glystyrau o eithrio cymdeithasol. Bydd y bobl yr effeithir arnynt fwyaf yn cynnwys menywod (rhieni unigol a'u plant, menywod h yn a menywod yng nghefn gwlad yn bennaf), pobl o'r cymunedau ethnig, pobl sy'n sl am gyfnodau hir, pobl ag anabledau a phobl ifanc.

Os yw pobl yn bell o'r farchnad lafur ddiogel - a'r cystadleuaeth i gael mynediad i'r farchnad yn fawr - mae llawer mwy o angen am ffyrdd gwahanol ac ychwanegol o ddarparu manteision economaidd, cynnig cyfleoedd ar gyfer cynnwys pobl yn y gymdeithas, annog pobl i fod yn rhan o'r gymdeithas unwaith eto ac i ennill y sgiliau a'r galluoedd sy'n eu galluogi i gael gwaith. Mae'n bwysig datblygu strategaethau sy'n canolbwyntio'n benodol ar anghenion arbennig y bobl a'r mannau yr effeithir arnynt fwyaf ac mae'n rhaid cefnogi'r sefydliadau hynny sydd fwyaf hwylus i'r bobl hyn.

### Amcan

Yr amcan yw sicrhau bod pawb yn y gymuned yn gallu cael gwaith, neu'n gallu derbyn hyfforddiant neu ail-hyfforddiant, addysg neu weithgaredd ystyrlon arall a fydd yn:

- gwella'u siawns o gael gwaith a'u cynorthwyo i gyfranogi mwy trwy annog, cefnogi a chynnal cynlluniau sy'n rhoi'r cyfle i'r bobl sy'n gysylltiedig ymwneud 'u cymunedau, magu hyder, dysgu a mabwysiadu sgiliau a galluoedd y gellir eu defnyddio eto mewn meysydd eraill a'r cyfle i gael swydd a'i chadw;
- datblygu mentergarwch, trwy gynorthwyo pobl a chymunedau i ddatblygu'r sgiliau unigol a sgiliau trefnu i gynnal grwpiau cymunedol a all gyflogi pobl a darparu gwasanaethau gwerthfawr;
- annog pobl i gymryd rhan ac i fod yn hyblyg trwy fabwysiadu mesurau blaenweithgar wedi'u cynllunio i ysgogi diddordeb pobl a chymunedau, ac i'w cefnogi i ffurfio a mabwysiadu'u dulliau gweithredu'u hunain er mwyn addasu i amgylchiadau, gofynion, anghenion a chyfleoedd sy'n newid yn y farchnad lafur;

- cr yfau polisau ar gyfer sicrhau cyfle cyfar tal yn y farchnad lafur trwy glustnodi a dileu'r rhwsytrau sy'n atal pobl rhag cael eu cynnwys yn y gymdeithas a thrwy roddi'r lle blaenaf i weithgareddau sy'n cynnwys yn llawn a /neu'n cael eu harwain gan bobl a chymunedau sydd ar ymylon cymdeithas, yn ddifreintiedig ac yn wynebu eithrio cymdeithasol.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Bydd effeithiau'n cael eu pennu'n erbyn mesurau sy'n ystyried nifer ac ansawdd y canlyniadau. Bydd angen i'r broses werthuso gynnwys safbwyntiau'r rhai sy'n gwneud cais a'r rhai sy'n elwa hefyd. Gallai canlyniadau'r flaenoriaeth hon gynnwys:

- nifer y cyfleoedd gwaith (am dl neu ddi- dl), hyfforddiant neu addysg neu weithgaredd ystyrllon arall, a ddarperir mewn ffyrdd sy'n addas i'r rhai hynny a dargedir ;
- nifer y cyfleoedd gwaith (am dl neu ddi-dl), hyfforddiant neu addysg neu weithgaredd ystyrllon arall, a dderbynnir gan bobl sy'n wynebu eithrio cymdeithasol;
- nifer y mentrau sy'n darparu'n uniongyrchol hyfforddiant, addysg, gwaith neu gyfleoedd datblygu gan sicrhau bod pobl yn cael eu cynnwys yn y gymdeithas, gan gynnwys creu gallu neu weithgareddau sy'n annog pobl i gymryd rhan;
- nifer y bobl sy'n manteisio ar gyfleoedd (gan gynnwys rhesymau pam nad yw rhai'n manteisio arnynt);
- cynnydd yng nghyfanswm y rhaglenni hyfforddi a ddarperir yn lleol (o fewn llai na 10 milltir).

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- mwy o weithgareddau hunan-gymorth a gweithgareddau eraill yn cael eu harwain gan bobl a grwpiau a eithriwyd yn gymdeithasol, cyfrannu mwy tuag at fywyd yn y gymuned;
- mwy o bobl a grwpiau'n cael eu cynnwys yn y gymdeithas trwy fanteisio ar gyfleoedd i dderbyn hyfforddiant, addysg, datblygiad a chyfleoedd gwaith sy'n ber thnasol i'w hanghenion. Gellir cyflwyno'r gweithgareddau hyn trwy gyfrwng trefniadau partneriaeth neu gan asiantaethau unigol;
- cynyddu gallu pob sefydliad i ddatblygu gweithgareddau a gwasanaethau cynhwysol;
- cynyddu nifer y bobl sy'n gallu dangos eu bod wedi cyflawni rhywbeth e.e. meithrin rhagor o sgiliau neu hyder, neu gymryd camau eraill tuag at gyflawni'r nod o weithio am dl neu'n ddi-dl;
- y pellter a deithir i dderbyn hyfforddiant;
- gweithgaredd dysgu a ddilynir am dros wythnos.

## MESURAU PENODOL

### Mesur 1: Y Llwybrau tuag at gynnwys pawb mewn cymdeithas

#### Rhesymeg

Mae angen cymryd camau cadarnhaol i ddarparu cydraddoldeb o ran hyfforddiant, gwaith a chyfleoedd gwirfoddol er mwyn sicrhau y cynhwysir yn y gymdeithas y bobl sydd 'u hamgylchiadau neu broblemau eraill yn eu hatal rhag manteisio ar gyflogaeth a hyfforddiant y brif ffrwd.

Wrth edrych ar grwpiau o'r fath, dylid ystyried natur benodol y problemau y maent yn eu hwynebu a phenderfynu ar gamau gweithredu wedi'u targedu'n benodol, gan symud i ffwrdd o'r gweithgareddau cyffredinol sy'n ceisio targedu pawb. Mae pobl a chymunedau'n wynebu lefelau gwahanol o eithrio cymdeithasol. Er ei bod hi'n weddol hawdd i godi'r rhai yn yr haen uchaf o'u sefyllfa, er enghraifft wrth drefnu gwaith a hyfforddiant iddynt, bydd angen amrywiaeth a chyfuniad ehangach o weithgareddau er mwyn mynd i'r afael gwella sefyllfa'r rhai hynny sydd llawer o broblemau. Mae llawer o bobl wedi'u heithrio o ddarparwyr y brif ffrwd ac efallai na fyddant yn manteisio ar y cyfle i weithio neu dderbyn hyfforddiant hyd yn oed pan fo'r rhain ar gael.

## Amcan

Gwella gallu, sgiliau ac addasrwydd pobl i gael eu cyflogi, pan fo'u hamgylchiadau neu broblemau eraill yn eu hatal rhag manteisio ar gyflogaeth a hyfforddiant y brif ffrwd, trwy ddarparu cyfleoedd:

- i gymryd rhan a chyfrannu at fywyd y gymuned;
- ar gyfer datblygiad a dysgu personol - ffurfiol ac anffurfiol;
- ar gyfer derbyn gwaith a hyfforddiant;
- i gael cyngor ynglyn chyflogaeth neu fynediad i gyfleoedd gwaith am dl/di-dl;
- i allu manteisio ar gyfleoedd hyfforddi ffurfiol ac anffurfiol er mwyn eu gwneud yn fwy cyflogadwy.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- cynyddu cyfraniad pobl at weithgareddau cymunedol a hunan-gymorth fel cam cyntaf at fagu hyder y rhai hynny a dargedir ;
- darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu, hyfforddi ac ail-hyfforddi ac ar gyfer datblygiad personol, cymdeithasol a gyrfaol;
- darparu gwybodaeth, cymhelliant - gan gynnwys cymorth wrth chwilio am waith, cyngor ac arweiniad ynglyn gyrfaeodd, cwnsela, eiriolaeth a chynrychiolaeth;
- darparu hyfforddiant cyn-alwedigaethol ar gyfer pobl nad ydynt yn derbyn cyfleoedd cyfar tal neu bobl sy'n cael eu heithrio o'r gymdeithas;
- darparu gwarant gwaith, treialon gwaith, cyfnodau i roi blas o weithio a phrofiad gwaith;
- cynorthwyo pobl sy'n wynebu cael eu heithrio o'r gymdeithas i aros yn gyflogadwy;
- cefnogi unigolion sy'n dymuno dychwelyd i'r farchnad lafur i integreiddio o safbwynt galwedigaethol;
- darparu cyflogaeth wedi'i chynnal i bobl anabl a phobl sydd ag anghenion arbennig;
- darparu gwasanaeth gofal ar gyfer plant a phobl hyn e.e. trwy ddarparu grantiau i unigolion a fydd yn eu galluogi i gael gwaith neu barhau i weithio;
- darparu cymorthdaliadau cyflog i'r rhai hynny sydd ar incwm isel neu'r rhai hynny sy'n dechrau cyfnod newydd mewn gwaith;
- darparu atebion lleol i broblem diweithdra trwy hyfforddi pobl yn arbennig i ddiwallu anghenion penodol cyflogwyr yn yr ardal e.e. sgiliau gyrru/ffn/cyfathrebu ac ati;



- annog pawb, gan gynnwys y rhai hynny dan 14 oed, i gymryd rhan yn y gymuned trwy hyrwyddo ymwybyddiaeth gymdeithasol, dinasyddiaeth a chyfraniad/ perchnogaeth;
- darparu hyfforddiant a chefnogaeth i bobl sy'n cyfrannu at adfywio'u hardal a thuag at ddarparu gwasanaethau i'r gymuned;
- hyrwyddo arferion gwaith a hyfforddiant hyblyg e.e. oriau hyblyg, rhannu swyddi ac ati;
- darparu gofal plant a gofal am bobl hyn;
- darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu o bell/maes a hyrwyddo trefn hyblyg o gyflenwi pecynnau hyfforddi, sy'n canolbwyntio ar anghenion unigolion ac yn gallu ymateb i'r rheiny wrth iddynt newid, gan gynnwys trefniadau domestig, neu argyfwng personol neu deuluol;
- annog cyflogwyr a sefydliadau hyfforddi i gynnwys pobl sydd 'u hamgylchiadau neu'u problemau eraill yn eu hatal rhag cael mynediad i gyflogaeth a hyfforddiant y brif ffrwd yn hawdd;
- cymryd camau gweithredol i hyrwyddo cydraddoldeb ym mholisau ac arferion y brif ffrwd;
- darparu mesurau gweithredu cadarnhaol, penodol i gael gwared 'r pethau sy'n rhwystro pobl rhag cael eu cynnwys mewn cymdeithas, ac ymateb i anghydraddoleb cyfleoedd, effaith neu gyfraniad;
- cyflwyno ffyrdd newydd ac integredig o ddarparu hyfforddiant, cyfleoedd cyflogaeth neu wasanaethau i'r rhai hynny sy'n ei chael hi'n anodd i gymryd rhan oherwydd amgylchiadau neu broblemau arbennig.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Bydd effeithiau'n cael eu pennu yn erbyn mesurau sy'n ystyried nifer ac ansawdd y canlyniadau, a bydd y broses wer thuso'n cynnwys safbwyntiau'r rhai sy'n elwa hefyd.

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- y nifer sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau cymunedol;
- y nifer sy'n derbyn hyfforddiant ffurfiol ac anffurfiol;
- y nifer sy'n derbyn cyngor a chymorth;
- y nifer sy'n llwyddo i gael gwaith.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- mwy o bobl yn cymryd rhan mewn gweithgareddau cymunedol neu hunan-gymorth;
- cynyddu gallu'r darparwyr gwasanaeth ym mhob sector i gynnwys grwpiau sy'n cael eu heithrio o'r gymdeithas ac i ddarparu gwasanaethau perthnasol.

## Mesur 2: Cynyddu gallu grwpiau cymunedol

### Rhesymeg

Mae'r Comisiwn a llawer o bobl eraill sy'n gysylltiedig datblygu a hyfforddi cymunedau yn cydnabod bod grwpiau cymunedol, o bosibl, yn dod i gysylltiad agosach 'r bobl sydd yn y perygl mwyaf o gael eu heithrio'n gymdeithasol neu'r rhai hynny nad ydynt yn derbyn cyfleoedd cyfartal. Bydd y grwpiau hyn, naill ai ar eu pen eu hunain neu wrth weithio mewn

partneriaeth ag eraill, yn gallu darparu hyfforddiant a gweithgareddau mewn ffordd a ystyrir yn ber thnasol ac yn ddeniadol gan y bobl hynny, ac sy'n ehangu'u dewisiadau.

Fodd bynnag, efallai y bydd angen datblygu nifer o'r grwpiau cymunedol presennol cyn byddant yn gallu darparu cefnogaeth o'r fath. Mewn rhai achosion, efallai y bydd hi'n briodol i greu sefydliadau newydd a fydd yn gorfod dechrau'r holl broses o alluogi'r gymuned i'w chynorthwyo'i hunan.

## Amcan

- cynorthwyo i gynyddu gallu presennol sefydliadau cymunedol, neu sefydliadau sy'n cynrychioli diddordeb yn y gymuned, i ddarparu cefnogaeth, datblygiad a hyfforddiant i bobl sy'n wynebu eithrio cymdeithasol;
- cynorthwyo i greu sefydliadau cymunedol newydd, neu sefydliadau sy'n cynrychioli diddordeb yn y gymuned, a fydd yn ceisio darparu cefnogaeth, datblygiad a hyfforddiant i bobl sy'n wynebu eithrio cymdeithasol;
- darparu mwy o gyfle i bobl sy'n wynebu eithrio cymdeithasol allu derbyn cefnogaeth, datblygiad a hyfforddiant gan grwpiau cymunedol neu sefydliadau eraill sy'n cynrychioli diddordebau'r gymuned.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- darparu hyfforddiant a chefnogaeth i grwpiau sy'n cyfrannu at adfywio'u hardal ac at ddarparu gwasanaethau cymunedol;
- darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad cyffredinol a phenodol (e.e. yn ymwneud gyrfaoedd) i bobl sy'n cael eu heithrio'n gymdeithasol neu i grwpiau sy'n gweithio gyda phobl o'r fath;
- darparu cyflogaeth wedi'i chynnal i bobl anabl neu bobl sydd ag anghenion arbennig;
- cynhyrchu deunyddiau, canllawiau a llyfr ynnau i sefydliadau cymunedol neu bobl sy'n cael eu heithrio'n gymdeithasol;
- darparu grantiau bychain i sefydliadau cymunedol;
- annog sefydliadau cymunedol i rwydweithio, sefydlu par tneriaethau a rhannu arfer dda a phrofiad;
- annog ymweliadau astudio ac ymweliadau cyfnewid;
- darparu cyfleusterau mentora i sefydliadau cymunedol eraill;
- darparu gwasanaethau newydd i ddiwallu anghenion cymunedol a chymdeithasol;
- darparu cynlluniau cefnogi sy'n galluogi pobl i symud o ardal i ardal/safle gwaith i safle gwaith er mwyn gwella'u cyfle i gael gwaith neu barhau i weithio;
- darparu'r sgiliau, yr hyder a'r gallu sydd eu hangen ar bobl i sefydlu a chyfrannu at sefydliadau a gweithgareddau cymunedol;
- hyrwyddo partneriaethau a gweithredoedd sy'n annog sefydliadau a chyrrff statudol i gydnabod a pharchu gwer th a gallu'r sector gwirfoddol a chymunedol;
- darparu cynlluniau arbrofol ar gyfer gweithredu cadarnhaol a fydd yn fodolau o arfer dda er mwyn cynorthwyo hyrwyddwyr sy'n gwneud cais am nawdd wedi'i seilio ar Gyfleoedd Cyfar tal;

- dangos ffyrdd eraill o gyflawni'r amcanion ar gyfer y mesur.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Bydd effeithiau'n cael eu pennu'n erbyn mesurau sy'n ystyried nifer ac ansawdd y canlyniadau, a bydd y broses werthuso'n cynnwys safbwyntiau'r rhai sy'n gwneud cais a'r rhai sy'n elwa hefyd.

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y sefydliadau cymunedol newydd neu wasanaethau cymunedol newydd a sefydlir er mwyn cynorthwyo pobl sy'n wynebu eithrio cymdeithasol;
- nifer y grwpiau cymunedol sydd mwy o allu i ymateb i anghenion y rhai hynny sy'n wynebu eithrio cymdeithasol;
- nifer y sefydliadau cymunedol sy'n gallu gweithio mewn partneriaeth gyfar tal sefydliadau eraill.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- y cynnydd yng ngallu grwpiau cymunedol presennol i gynorthwyo pobl sy'n cael eu heithrio'n gymdeithasol;
  - creu grwpiau cymunedol newydd a fydd yn cynorthwyo pobl sy'n cael eu heithrio'n gymdeithasol;
  - y cynnydd yng ngallu darparwyr gwasanaeth ym mhob sector i gynnwys pobl sy'n cael eu heithrio'n gymdeithasol a darparu gwasanaethau perthnasol;
  - nifer y bobl wedi'u heithrio'n gymdeithasol sy'n dod o hyd i waith cyflogedig/ di-dl mewn grwpiau cymunedol;
  - nifer y bobl wedi'u heithrio'n gymdeithasol sy'n cyfrannu at weithgareddau cymunedol a hunan-gymorth.
- 
-

## Blaenoriaeth 4

# Gwella Systemau Addysg a Hyfforddiant ar gyfer Dysgu am Oes

## Rhesymeg

Amcan pennaf y strategaeth yw creu diwylliant dysgu i bawb yn y Dwyrain Cymru, a datblygu delwedd y Dwyrain fel "Rhanbarth Ddysgu". Yn y gorffennol, mae rhaglenni wedi canolbwyntio'n bennaf ar gefnogi darpariaeth ac nid ar wella'r broses. Yn ogystal cheisio cefnogi hyfforddiant ychwanegol a chyraeddiadau uwch, mae'r flaenoriaeth hon yn ceisio datblygu systemau mwy effeithlon ac effeithiol ar gyfer addysg a hyfforddiant, a gwella'r cydweithredu er mwyn diwallu anghenion unigolion a chyflogwyr yn fwy effeithiol a chydlynus.

## Amcan

- cynllunio ar y cyd trwy gyfrwng partneriaethau: cynllunio a chyd-drefnu addysg a hyfforddiant yn well trwy fabwysiadu prosesau mwy integredig a threfnus ar gyfer ffurfio polisi;
- system integredig: integreiddio dulliau cyflwyno a phwyntiau trosglwyddo allweddol yn well;
- trefn fwy effeithlon: lleihau'r achosion o ddyblygu darpariaeth;
- ansawdd: addysg a hyfforddiant o safon uwch a mwy cyson yn arwain at ganlyniadau gwell.
- dewis: mwy o ddewis a gwell mynediad i gyfleoedd a gwybodaeth.
- systemau ymatebol: sicrhau bod y Dwyrain yn gallu asesu ac ymateb i arferion gorau yn well ac yn gallu mabwysiadu'r rhain i systemau'r brif ffrwd yn yr ardal; hyblyg er mwyn ymateb i anghenion ac amgylchiadau sy'n newid ar lefel micro a macro.
- mynediad a chyfranogiad: gwella potensial systemau i gynyddu nifer y bobl sy'n ymgymryd dysgu am oes, yn y rhanbarth yn gyffredinol ac ym mhob grw p unigol.
- safonau a thargedau: sicrhau nad yw'r Dwyrain bellach yn syrthio islaw safon rhanbarthau eraill yn y DU mewn meysydd allweddol.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r flaenoriaeth hon gynnwys:

- sicrhau bod cwmnau'r Dwyrain yn llwyddo i ennill NTETS;
- y nifer sy'n cymryd rhan mewn Dysgu ar y cyfan;

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- cyfran y busnesau bach a chanolig sy'n ymrwymo i'r safon Buddsoddwyr mewn Pobl;
- y nifer sy'n cyflawni NVQ3;
- gwella nifer y rhai sy'n aros o fewn y systemau.
- gostyngiad yn nghyfanswm y bobl nad ydynt yn gweithio, na'n derbyn hyfforddiant/addysg ffurfiol o unrhyw fath.

## MESURAU PENODOL

### Mesur 1: Cynllunio a chyd-drefnu systemau addysg a hyfforddiant yn well a gwneud pobl yn fwy ymwybodol ohonynt

#### Rhesymeg

Ar hyn o bryd, nid yw'r drefn o ddarparu addysg a hyfforddiant a chyfleoedd dysgu yn sicrhau gwerth am arian. Cynigir yr un cyrsiau gan sawl sefydliad gwahanol ac mae angen cynllunio ar draws y gwahanol sectorau er mwyn sicrhau bod cyfleoedd safonol ar gael i bobl y Dwyrain. Yn ychwanegol at waith y Grwp Gweithredu Addysg a Hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar y ddarpariaeth i bobl ifanc 16-19 oed, mae angen ymgynghori a chynnal astudiaethau technegol ac asesiadau perfformiad ar yr isadeiledd ehangach. Dylai'r flaenoriaeth hon gynyddu gwerth y gwaith a gynhelir ar hyn o bryd yn y cyd-destun hwn. Er enghraifft, gallai hyn ddarparu nawdd ESF cychwynnol er mwyn galluogi'r sector preifat neu'r sectorau gwirfoddol i gyfrannu mwy at y gwaith o gynllunio systemau; cefnogi cymorth ar gyfer gwneud y cyhoedd a diwydiant yn fwy ymwybodol o natur y system addysg a hyfforddiant yn y Dwyrain. Rhaid parhau i werthuso arfer orau o wledydd eraill a'i bwydo i'r brif ffordd, a dylai hyn gyfrannu at y rhaglen hon yn ystod ei hoes, er mwyn i'r manteision parhaus a hir dymor barhau wedi i'r rhaglen orffen.

Dylid gwerthfawrogi pob math o addysg a'i gydnabod yn ffurfiol, waeth beth fo'r ffordd o'i gyflawni:

- yn anffurfiol yn y gymuned;
- trwy astudio'n unigol;
- trwy astudio o bell;
- trwy ddysgu yn y gwaith;
- trwy dderbyn addysg wedi'i ddysgu gan athro/athrawes.

Dylai'r rhai sy'n derbyn addysg ennill clod am gyfnodau dysgu bychain sy'n gweddu i'w pwrpas ar adeg arbennig hefyd. Gellir casglu credydau o'r fath tuag at gymwysterau eraill wedi'u seilio ar gredydau, yn unol rheolau cyfuno penodol o fewn trefn achredu, sydd i'r nod penodol o annog a chefnogi Dysgu am Oes.

Mae angen cryfhau systemau addysg a hyfforddiant presennol er mwyn darparu sgiliau sylfaenol a sgiliau allweddol yn well;

#### Amcan

- gwella'r strwythurau cynllunio ar gyfer cyflwyno cyfleoedd Dysgu am Oes;
- sicrhau fod y strwythurau cynllunio a darparu addysg a hyfforddiant yn berthnasol i'r sector preifat ac yn derbyn cyfraniad llawn y sector hwnnw.

- datblygu system mwy effeithiol sy'n cynnig cyngor ac arweiniad ynglyn gyrfaoedd (un ar gyfer pob oedran o bosibl) a fydd yn gwella'r rhagolygon am yrfa a chynorthwyo wrth chwilio am waith;
- sicrhau bod strwythurau yn y Dwyrain yn darparu cyfleoedd dysgu sy'n berthnasol i anghenion unigolion, cymunedau, busnesau a'r economi, ac sydd ar gael ar adegau, mewn mannau, am gost, mewn ffyrdd a dulliau ac ar gyflymder sy'n eu gwneud yn agored i bawb.
- datblygu fframwaith cymwysterau cydlynol, wedi'i seilio ar gredydau, y bydd sefydliadau'n ei adnabod ac y gellir ei drosglwyddo o fewn y Dwyrain a thu hwnt;
- datblygu delwedd y Dwyrain fel rhanbarth ddysgu.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- sefydlu par tneriaethau a chonsortia ffurfiol ac anffurfiol ar lefel leol ac/neu lefel is-ranbarthol sy'n cynllunio ac yn darparu addysg a hyfforddiant mewn ffordd mwy trefnus. Dylai trefniadau cydweithio a phar tneriaethau o'r fath barchu swyddogaeth sefydliadau llai, a chymunedau, gan gofio ystyried anghenion diwydiant hefyd.
- datblygu mentrau sy'n hyrwyddo partneriaethau diwydiant / academiaidd pwysig er mwyn datblygu canolfannau rhagoriaeth mewn diwydiannau allweddol sy'n tyfu - 'dewis enillwyr'
- datblygu fframwaith sicrhau ansawdd a chymwysterau wedi'u seilio ar gredydau, gan alluogi pobl i gyflawni cymwysterau fesul tipyn. Dylid disgwyl i bawb sy'n darparu addysg a hyfforddiant gymryd camau i wella'u perfformiad o flwyddyn i flwyddyn.
- datblygu safonau penodol i sicrhau sgiliau, hyfforddiant a gwasanaethau cynhgori effeithiol ar gyfer gweithgareddau ffermio
- ei gwneud hi'n haws i bobl gymryd cymwysterau mewn rhannau llai;
- cefnogi datblygiad trefn well o werthuso a sicrhau ansawdd ar gyfer addysg a hyfforddiant;
- sefydlu systemau gwybodaeth integredig sydd, ar lefel ranbarthol a lefel leol, yn galluogi:
- clustnodi a rhoi gwybod faint o bobl sy'n cymryd rhan mewn dysgu yn y gymuned ar hyn o bryd;
- gosod targedau i ddatblygu'r gallu i ddysgu mewn cymunedau.
- monitro'r cynnydd tuag at gyflawni'r targedau hynny.
- clustnodi ac adrodd am nifer a natur busnesau mewn cymunedau.
- sicrhau bod cyfleoedd dysgu yn adlewyrchu anghenion diwydiant a masnach
- cefnogi datblygiadau effeithiol wr th ddefnyddio Cyfrifon Dysgu Unigol/Cofnodion Dysgu Unigol, gan gynnwys rhoi cefnogaeth i gwmnau.
- cymryd camau i'w gwneud yn haws i gyrff rhanbarthol sy'n cynrychioli'r sector preifat gymryd mwy o ran yn y broses o wneud penderfyniadau;
- targedu cefnogaeth er mwyn ymateb i anghenion trwy ddatblygu, darparu adnoddau a lledaenu arferion gorau ar lefel Ewropeaidd/ranbarthol - Gwer thuso gwersi gan y gwledydd Celtaidd llwyddiannus, UDA ac ati.
- rhoi cefnogaeth er mwyn sicrhau bod yr holl fesurau uchod yn cynnwys rîl dysgu anffurfiol a swyddogaeth cyrff

gwirfoddol/cymunedol mewn addysg a hyfforddiant, yn effeithiol.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y partneriaethau neu gonsortia is ranbarthol/lleol a sefydlir neu a ddatblygir i gynllunio darpariaeth ranbarthol/lleol;
- nifer y partneriaethau academiaidd / diwydiannol a sefydlir neu a wellir yn sylweddol;
- y nifer sy'n croesawu un fframwaith credydau;
- datblygu un ffordd o gofnodi a chadw golwg ar yr hyn mae pob dysgwr yn ei gyflawni.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- nifer y darparwyr ychwanegol yn rhwym i safonau sicrhau ansawdd;
- cyfuno neu ddileu rhaglenni sy'n darparu'n union yr un fath;
- nifer y fforymau gwneud penderfyniadau neu lunio polisau, sy'n derbyn mwy o gyfraniad gan y sector preifat;
- nifer yr astudiaethau penodol i arferion gorau allweddol, rhyngwladol mewn addysg a hyfforddiant a glustnodir, a nifer y cynlluniau gweithredu a roddir ar waith.

## Mesur 2: Datblygu systemau a dulliau dysgu newydd neu well

### Rhesymeg

Mae'r Dwyrain yn wynebu nifer o sialensau allweddol wrth ddatblygu strategaeth Dysgu am Oes am y dyfodol. Yn gyntaf, mae angen sicrhau bod pawb yn cael ei gynnwys yn y gymdeithas a bod y strategaeth o fewn cyrraedd pob aelod o'r gymdeithas, pa le bynnag maent yn byw, a pha bynnag rwystrau sydd o'u blaenau. Yn ail, mae'r chwyldro gwybodaeth a chyfathrebu mewn oes o newidiadau technolegol mawr yn cynnig her. Mae yna angen clir i ddatblygu prosesau ac arferion arloesol ar gyfer darparu addysg, hyfforddiant a dysgu am oes sy'n effeithiol ac o fewn cyrraedd pawb.

Ac yn olaf, o ystyried yr arferion cyflogaeth presennol a'r newidiadau i batrymau gwaith, ynghyd 'r ffaith fod technoleg yn datblygu'n gyson a diwydiannau wedi'u seilio ar wybodaeth yn dod yn fwy cyffredin, mae angen i weithwyr fod yn gyfrifol am eu dysg a'u datblygiad personol eu hunain. Mae bod yn hyblyg o ran ennill sgiliau'n nodwedd sylfaenol o'r economi fodern. Mae'r flaenoriaeth hon yn ceisio ymateb i rai o'r materion hyn trwy wella'r systemau presennol a datblygu rhai newydd.

Ynghyd mesurau eraill sy'n targedu'r economi gymdeithasol yn fwy penodol, a welir mewn adran arall o'r rhaglen hon, mae'n rhaid i'r Dwyrain ddechrau rhoi mwy o bwyslais ar ei adnoddau prif ffrwd allweddol o fewn addysg a hyfforddiant, a bod yn barod i gymryd camau strategol, a fydd yn ei wneud yn enghraifft dda ar gyfer gweddill y DU:

### Amcan

- datblygu a gwella systemau ac isadeileddau sy'n darparu cyfleoedd dysgu;
- sicrhau bod deunyddiau, systemau a dulliau dysgu (e.e. DAB) yn cael eu datblygu i wella ansawdd y drefn ddysgu, ac ehangu nifer y bobl sy'n cymryd rhan ynddi; gan gynnwys hyfforddiant "o fewn cwmnau" a gwella'r cwricwlwm.

- ymgymryd 'r dasg o ddatblygu a chynnal mentrau arbrofol newydd o fewn rhwydweithiau dysgu.
- gwerthuso hyfforddiant er mwyn gwella ansawdd systemau a'u gwneud yn fwy effeithiol.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- (Yn ddibynol ar benderfyniad gan y Llywodraeth) cefnogi agweddau cymwys "Ymddiriedolaeth Ddysgu i Gymru" - i noddi agwedd arloesol a ffres tuag at wella safonau a chyraeddiadau hyd at 16 oed a wedi 16 oed.
- cefnogi datblygiad y syniad sydd wrth wraidd y Grid Dysgu Cenedlaethol; y Brifysgol ar gyfer Diwydiant; Coleg Digidol, y Brifysgol Agored a chynnyrch a dulliau dysgu eraill, er mwyn cynyddu'r cyfleoedd i dderbyn addysg - gan gynnwys cefnogaeth i sicrhau fod y cynnyrch a'r systemau hyn yn diwallu anghenion penodol ar gyfer y Dwyrain (e.e. yn ddwyieithog ac yn berthnasol i ddiwydiannau a gweithwyr y Dwyrain);
- datblygu cymwysterau y gellir eu hennill yn y gweithle, a chefnogi sefydliadau sy'n ardystio cymwysterau gweithwyr presennol.
- cymorth i greu ffyrdd newydd o ddatblygu mentergarwch;
- cynlluniau arloesol i'w gwneud hi'n bosibl i ddysgu yn y cartref, y gweithle neu'r gymuned gan gynnwys cynlluniau rhannu caledwedd TGC a chefnogaeth technegol meddalwedd;
- diweddarau'r isadeiledd TGC cyffredinol i gynyddu'r cyfleoedd i dderbyn addysg a chynyddu nifer y partneriaethau rhwng darparwyr 'i gilydd, a rhwng darparwyr a busnes;
- cefnogaeth i annog cwmnau bychain i rannu eu cyfleusterau addysg a hyfforddiant; gan gynnwys darpariaeth a deunyddiau trwy gyfrwng y Gymraeg;
- datblygu cyfleusterau ac adnoddau hyfforddi wedi'u hanelu at ddiwydiannau penodol pan fo buddsoddi'n cynnig gwerth da am arian yn y tymor hir;
- datblygu cyfleusterau dysgu preswyl sy'n berthnasol i grwpiau allweddol a fydd yn elwa;
- gofalu bod isadeileddau dysgu agored/o bell/cyfrifiadurol safonol ar gael yn rhwydd i fwy o bobl;
- mabwysiadu arfer orau o bob rhan o'r byd i brif ffrwd systemau addysg a hyfforddiant, a datblygu cynigion ymarferol er mwyn gweithredu agweddau perthnasol yn y Dwyrain.
- cefnogi dimensiwn rhyngwladol ynglyn throsglwyddo pobl ifanc i swyddi;
- mentrau i gefnogi diwylliant dysgu ar gyfer pobl ifanc hyd yn oed pan fyddant dal yn yr ysgol; yn enwedig mewn ardaloedd difreintiedig, sy'n cynnwys plant sydd mewn per ygl o gael eu dieithrio;
- darparu arian cymhelliant i Bartneriaethau Addysg, Busnes a Phrifysgol Gymunedol.
- datblygu nwyddau a phrofiad trwy gyfrwng mentrau cymunedol (ADAPT, NOW ac INTEGRA);
- trosglwyddo addysg a pherfformiad mewn cwmnoedd ac ymhlith yr hunan-gyflogedig;
- yr holl gamau gweithredu uchod i ystyried anghenion aml-ieithyddol y rhanbarth;
- dylai datblygiadau cwricwlwm llorweddol yn y meysydd canlynol fod wrth wraidd unrhyw weithredu:
  - Sgiliau sylfaenol a sgiliau allweddol;



- ymwybyddiaeth amgylcheddol;
- arloesi;
- profiad galwedigaethol;
- gwyddoniaeth a thechnoleg;
- datblygiadau'r cwricwlwm mewn sgiliau mentergarwch;
- materion yn ymwneud dinasyddiaeth, cyfleoedd cyfartal a datblygiad personol
- ymwybyddiaeth rhyngwladol;

Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- gostyngiad yn nifer y bobl yn ardal y rhaglen sy'n byw dros x milltir o gyfleuster dysgu;
- nifer y bobl sy'n dysgu'n ffurfiol gar tef/yn y gwaith trwy DAB ac/neu drwy ddefnyddio cyfrifiadur;
- nifer y dysgwyr ychwanegol o ganlyniad i adnewyddu cyfleusterau;

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- nifer y cynnyrch Dysgu Agored neu o Bell (DAB) a ddatblygir;
- nifer y diwydiannau/sectorau deunyddiau DAB arbennig wedi'u datblygu;
- nifer y dysgwyr ychwanegol o ganlyniad i gynlluniau DAB/TGC;
- nifer y prif ganolfannau dysgu maes a sefydlir;
- nifer y meysydd cwricwlwm yn derbyn camau datblygu yn y meysydd allweddol a restrir uchod.

## Mesur 3: Dewisiadau a mynediad i ddysgu am oes

### Rhesymeg

Mae'n hanfodol fod pobl yn derbyn cyngor a gwybodaeth dibynadwy, a gwneud y penderfyniad cywir ynglyn 'r math o ddysgu p'un a ydyw ar gyfer datblygu gyrfa, neu ddychwelyd i'r farchnad lafur fel gweithiwr cyflogedig neu hunan-gyflogedig ar l cyfnod allan ohoni, neu ar gyfer datblygiad personol yn unig. Gall penderfyniad gwael neu amhriodol gael effaith niweidiol ar ddyfodol rhywun, ac mewn rhai achosion, gall wneud i'r person benderfynu peidio derbyn addysg o unrhyw fath eto am weddill ei oes. Darperir canllawiau a chynghor hwylus, o safon uchel, yn ogystal pharatoadau priodol cyn derbyn hyfforddiant a chyn dechrau gweithio. Bydd y mesur hwn yn mynd law yn llaw chymau mewn mesurau blaenorol i wneud pobl yn fwy ymwybodol o'r system addysg a hyfforddiant.

### Amcan

- cynorthwyo unigolion i fod yn gyfrifol am eu dysg eu hunain.
- darparu arweiniad a chynghor safonol, hyfforddiant cyn-alwedigaethol, a gwasanaethau cynnal eraill a fydd yn galluogi unigolion i ddewis y dull o ddysgu sydd fwyaf addas iddynt;

- rhoi mwy o gyfle i'r rhai o dan anfantais allu dysgu
- denu'r rhai hynny nad ydynt wedi cael unrhyw addysg ers gadael ysgol, yn l i'r system ddysgu;
- cynyddu nifer y bobl cyflogedig heb lawer o gyfle na gallu i ddatblygu'u gyrfa, sy'n derbyn arweiniad, addysg a hyfforddiant trwy wella gallu cwmnau i godi ymwybyddiaeth ac annog pobl i ddysgu;
- dileu'r holl ffactorau ariannol, cymdeithasol, daearyddol, technegol, diwylliannol ac ieithyddol, a'r rhai'n seiliedig ar amser, budd-daliadau a chymwysterau, sy'n rhwystro pobl rhag derbyn addysg, hyfforddiant neu waith;
- hyrwyddo a gwella gwybodaeth ynglyn 'r hyfforddiant, addysg a gwasanaethau cwnsela a ddarperir, a sut y gellir eu derbyn;
- hyrwyddo symudedd o fewn swyddi;
- hybu hunan-gyflogaeth a mentergarwch.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- mentrau gyda'r nod o wella'r wybodaeth sydd ar gael i'r rhai sy'n elwa;
- cefnogaeth ariannol i gwmnau i hwyluso dysgu, hyd yn oed pan nad yw'n uniongyrchol berthnasol i'r swydd;
- cefnogi'r broses o achredu a chydabod sgiliau presennol yn y gweithlu, fel cam tuag at ddysgu pellach;
- annog rhagor i gymryd rhan mewn dulliau dysgu annhraddodiadol e.e. dysgu dros y cyfrifiadur ; fel ffordd o ddenu rhagor i ddysgu;
- arweiniad a chynghor addas i raddedigion er mwyn cadw neu ddenu rhagor o raddedigion i faes y rhaglen - gan gynnwys targedu graddedigion, mentrau yn defnyddio'r post i'w hysbysu ynglyn swyddi gwag;
- cyd-drefnu asiantaethau sy'n darparu arweiniad a hyfforddiant, e.e. 'ysgolion cymunedol';
- mabwysiadu gwasanaethau cynghori rhaglen y llywodraeth i'r brif ffrwd er mwyn denu rhagor o bobl i ddilyn cynllun addysg sylfaenol.
- gwella dulliau gweithredu mewn par tneriaeth er mwyn darparu cyfleusterau yn y gymuned ar gyfer pobl sydd ag anableddau corfforol neu anableddau eraill;
- rhoi cymorth i weithgareddau sy'n codi ymwybyddiaeth ynghylch hunan-gyflogaeth a mentergarwch;
- cefnogi gweithredoedd sy'n codi ymwybyddiaeth ynglyn ag eithrio cymdeithasol, ymhlith y rhai hynny sy'n gwneud penderfyniadau.
- hyfforddi hyfforddwyr (gan gynnwys hyfforddi'r darparwyr gwybodaeth/cynghor, gweithwyr sy'n darparu arweiniad, cynghorwyr, mentoriaid, gweithwyr cymunedol, hyfforddwyr ac aseswyr, gan gynnwys cynlluniau sy'n ceisio codi ymwybyddiaeth o bobl difreintiedig). Dylai hefyd gynnwys y rhai hynny sy'n gwneud penderfyniadau o fewn y sector cyhoeddus a'r sector preifat, a phan fo hynny'n ber thnasol, hyfforddwyr o'r sector cyhoeddus e.e. mewn dulliau dysgu DAB newydd; neu i ddiwallu anghenion cynnal Busnesau Bach a Chanolig);
- cefnogi'r broses o fwydo gweithgareddau, a arbrofwyd yn llwyddiannus yn y Mentrau Cymunedol, i'r brif ffrwd.
- gwasanaethau cynnal: darparu cefnogaeth ariannol, deunyddiau ac offer, dillad addas (gan gynnwys cefnogaeth ar

gyfer cyfweiliadau), a'r ffoedd angenrheidiol pan fyddant yn wirioneddol yn rhwystro pobl rhag cymryd rhan. Bydd hyn yn cynnwys cefnogaeth ar gyfer cronfa mynediad i AB/AU, sy'n darparu cymorth i fyfyrwyr sydd wir ei angen; gan gynnwys grantiau arbennig nad ydynt yn amodol ar brawf modd, ar gyfer myfyrwyr FT anabl.

- ehangu'r gwasanaeth Benthyciadau Datblygu Gyrfa.
- gwneud pobl yn fwy ymwybodol o'r gwasanaethau cyngor gyrfaoedd sydd ar gael, gan gynnwys ymgyrchoedd yn y wasg.
- ymchwilio i rwystrau o ran symud o un dull dysgu i'r llall;

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- 10,000 o ddysgwyr newydd yn flynyddol
- denu xx,000 o bobl ychwanegol i addysg a hyfforddiant erbyn 2002; a xx,000 erbyn 2006
- nifer y bobl yn manteisio ar waith newydd/gwell neu gyfleoedd hunan-gyflogaeth (yn cynrychioli twf mewn incwm)
- nifer y bobl sy'n elwa ar ffurfiau eraill o ganlyniadau cadarnhaol a ddiffiniwyd

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- cynnydd yn nifer y gweithwyr sy'n dysgu
- nifer y dysgwyr a noddur gan eu cyflogwyr
- gwybodaeth am gyraeddiadau dysgu pob dysgwr.
- nifer y dysgwyr yn derbyn cydnabyddiaeth am eu camp.
- nifer y dysgwyr yn mynd ymlaen i astudio am gymwysterau pellach
- nifer y dysgwyr o grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n deg.
- nifer y bobl ifanc wedi'u dieithrio yn derbyn cydnabyddiaeth am eu camp.
- nifer y rhaglenni dysgu'n cael eu haddasu at anghenion arbennig cyflogwyr.
- cydnabyddiaeth i ddysgu trwy gyfrwng y Rhyngwrdd a mathau eraill o hunan-astudiaeth.

## Mesur 4: Cynyddu cyfranogiad a chyrhaeddiad mewn dysgu am oes

### Rhesymeg

Mae'r ddogfen 'LIFE' yn gosod cyd-destun clir ar gyfer estyn ac ehangu nifer y bobl sy'n ymgymryd Dysgu am Oes yng Nghymru. Bydd y mesur hwn, sy'n ymwneud 'r ddarpariaeth, yn cefnogi gweithredoedd sydd naill ai'n cynyddu nifer y rhai hynny sy'n cymryd rhan, neu'n gwella safon a chyrhaeddiadau'r system Ddysgu am Oes yn ardal y Dwyrain. Mae'n cydnabod bod angen annog y disgwyliad y bydd unigolion yn buddsoddi yn eu dysg eu hunain er mwyn gwella'u siawns o gael swydd, eu gallu proffesiynol, faint o gyflog y maent yn debygol o'i ennill, ac ansawdd eu bywyd. Bydd y gweithredoedd yn cydnabod y bydd cyflogwyr yn talu am hyfforddiant eu gweithwyr sy'n ymwneud 'r swydd, er efallai y gellid cyfiawnhau ariannu ychydig hyfforddiant yn gyhoeddus er mwyn hyrwyddo ac ehangu rhagor o strwythurau a chymwysterau y gellid eu

trosglwyddo o un swydd i'r llall pan fo hyn o fudd i'r economi.

- yn ogystal, bydd y mesur yn rhoi hwb i fuddsoddi mewn mentrau a gweithgareddau sy'n gysylltiedig hunan-gyflogaeth sy'n gwella'r cyfleoedd i ddysgu am fentergarwch.

## Amcan

- codi lefel sgiliau sylfaenol yn enwedig sgiliau llythrennedd a rhifedd ym marchnad lafur y Dwyrain;
- codi disgwyliadau a chyraeddiadau cyffredinol dysgwyr yn y Dwyrain; e.e.
- ar gyfer pob oedran, cynyddu'r nifer mewn grwpiau wedi'u heithrio'n gymdeithasol sy'n cymryd rhan mewn dysgu;
- fel blaenoriaeth, darparu ail gyfle i gael bod yn rhan o'r system addysg, ar gyfer y rhai hynny sy'n gadael ysgol heb lawer o gymwysterau, neu ddim o gwbl, i gynnwys y rhai hynny sy'n gadael 'statws 0' ond nid y rhain yn unig;
- gwella disgwyliadau'r nifer sy'n ennill TGAU a'u hannog i symud ymlaen at addysg lefel tri (h.y. NVQ Lefel 3; GNVQ Uwch; 2 TGAU lefel A);
- cynyddu nifer y rhai hynny sy'n cwblhau lefel tri ac sy'n anelu at fynd ymlaen i addysg uwch yn enwedig yn y pynciau gwyddonol a thechnegol gan gynnwys TGC;
- cynyddu nifer y graddedigion yn y Dwyrain sy'n mynd ymlaen i ddilyn rhaglenni l-raddedig sy'n dwyn gwerth galwedigaethol penodol, ychwanegol i'w lefel sgiliau, yn enwedig pan fo hynny'n ber thnasol i economi'r Dwyrain;
- ategu Blaenoriaeth 5 trwy gynorthwyo gweithwyr, sydd ag incwm isel a chyfle cyfyngedig i ddatblygu'u gyrfa, i fod yn gyfrifol am eu dysg personol a datblygu sgiliau eu hunain;
- sicrhau bod y rhan fwyaf o bobl ifanc yn y Dwyrain yn cyflawni NVQ lefel 3 (h.y. NVQ Lefel 3; GNVQ Uwch; 2 TGAU lefel A) gyda'r nod o ddilyn addysg neu hyfforddiant uwch;
- cynyddu'r dyhead i gyflawni sgiliau sydd lefel yn uwch hyd at NVQ 4 a 5;
- cynyddu ac ehangu'r nifer sy'n cymryd rhan ym mhob lefel ble y bydd o'r budd mwyaf i'n cymdeithas;
- hyfforddiant i raddedigion, rheolwyr, technegwyr ynglyn datblygiadau gwyddonol a thechnolegol;
- darparu sgiliau sylfaenol i bob unigolyn, yn benodol sgiliau llythrennedd, rhifedd a TG;
- gwella sgiliau trwy systemau addysg a hyfforddiant sylfaenol wedi'u cysylltu gwelliannau ym mecanweithiau'r farchnad lafur ac/neu addasrwydd unigolion i gael eu cyflogi.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- dileu'r rhwystrau o safbwynt diffyg sgiliau allweddol a sgiliau TGC sy'n atal pobl rhag cael mynediad i ddysg ac addysg ar y dechrau, ac yn ddiweddarach, fel rhan o strategaeth sgiliau sylfaenol i Gymru;
- cynyddu nifer y bobl sy'n aros mewn rhaglenni astudio perthnasol i'r farchnad lafur yng Nghymru, a chynyddu cyrhaeddiad y bobl hynny;
- cynnig gwasanaethau cynnal er mwyn galluogi grwpiau targed i gymryd rhan gan gynnwys yr hunan-gyflogedig;
- rhoi mwy o help i'r hunan-gyflogedig ac i ddatblygu diwylliant o fentergarwch;

- galluogi pobl i astudio am ragor o oriau pan y gellir dangos y bydd hynny o fudd i'r dysgwr dros gyfnod o amser;
- gwella cynnwys rhaglenni;
- galluogi hyfforddiant ychwanegol e.e. allgyrsiol er mwyn cynorthwyo'r rhai hynny sydd ar ei hl hi;
- galluogi hyfforddwyr i ddiwallu anghenion y grwpiau targed yn well;
- annog mwy o bobl i anelu tuag at addysg uwch a chymryd rhan ynddi, a rhoi cyfle i fwy o bobl wneud hynny, ym mhob lefel, gan gynnwys ar y lefel leol ac ar gyfer holl aelodau'r gymdeithas sy'n gallu symud ymlaen i AU;
- cr yfhau'r cyswllt rhwng pob darparwr addysg a hyfforddiant a chyflogwr;
- ychwanegu elfennau galwedigaethol (e.e. hyfforddiant/profiad yn y gweithle) i astudiaethau academiaidd;
- gwneud graddedigion yn haws i'w cyflogi trwy gefnogi ffoedd astudio ar gyfer cyrsiau l-raddedig a darparu cymorth ariannol;
- gwella'r ddarpariaeth anghenion arbennig ym mhob agwedd o ddysgu;
- annog mwy o fenywod neu ddynion i gymryd rhan mewn meysydd galwedigaethol lle nad oes llawer o'u rhyw yn gweithio'n gyffredinol, neu'n benodol ar lefel uchel iawn;
- cefnogi'r Cod Ymarfer ar gyfer Amrywiaeth Oedran mewn cyflogaeth a gweithwyr hyn yn y farchnad lafur;
- ei gwneud yn haws i rieni plant ifanc gael mynediad i addysg, er enghraifft canolfannau cyn dechrau ysgol.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur

hwn gynnwys:

- canran y bobl ifanc 16 oed yn cyflawni lefel 2 (3 TGAU) erbyn 2002/2006;
- canran y bobl ifanc 18 oed yn cyflawni lefel 3 erbyn 2002/2006;
- canran y bobl ifanc 18 oed sy'n symud ymlaen at Lefel 4 erbyn 2002/2006;
- canran y bobl ifanc 23 oed sy'n cyflawni cymhwyster Lefel 4 (lefel gradd) yn 2002/2006;
- Nifer a lefel y cymwysterau sy'n cael eu cydnabod yn ffurfiol a gyflawnir.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- canran y gweithlu yn meddu ar lefel 3 erbyn 2002/6;
- targed o leihau nifer y rhai hynny nad ydynt yn ddysgwyr o x% erbyn 2002.
- x% o oedolion i feddu ar gymhwyster lefel 3 erbyn 2002;
- x% i feddu ar gymhwyster lefel 4 erbyn 2002.

## Blaenoriaeth 5:

# Gwneud Busnesau'n Fwy Cystadleuol

## Rhesymeg

Un o brif amcanion rhaglenni Amcan 3 yn y Dwyrain yw gwneud busnesau'n fwy cystadleuol drwy gefnogi busnesau a datblygu cymunedau yn y rhanbarth. Y strategaeth gyffredinol yw creu partneriaeth er mwyn cynyddu ffyniant ar draws y Dwyrain, gan adeiladu ar y seiliau a osodwyd gan ddogfennau polisi diweddar yng Nghymru, yn arbennig "Llwybrau at Ffyniant".

Yn y Dwyrain, mae'r economi wedi newid yn ddirfawr dros y pum mlynedd ar hugain ddiwethaf. Er i rannau o'r ardal lwyddo i ddenu buddsoddiad mewnol, mae gallu'r Dwyrain i sefydlu busnesau newydd ac ennill sgiliau wedi lleihau. Mae rhai cyflogwyr yn dal i ystyried hyfforddiant a datblygu adnoddau dynol fel cost yn hytrach na buddsoddiad. Mae lefelau hunan-gyflogaeth uchel, ynghyd ag amlygrwydd diwydiannau cyflog isel (megis twristiaeth ac amaethyddiaeth) yn nodweddiadol o ardaloedd gwledig y Dwyrain. Dioddefa'r ardaloedd hyn yn arbennig o ddiffyg awydd a chyfluoedd i gyflogwyr fuddsoddi mewn datblygiad adnoddau dynol.

Mae'r flaenoriaeth hon yn cydnabod swyddogaeth allweddol datblygiad busnes cynaliadwy yn y dasg o greu swyddi, o gynyddu'r gallu i gystadlu ac o greu mwy o gyfoeth ar draws y rhanbarth. Ei nod yw gwella lefelau sgiliau'r gweithlu a'r rheolwyr yn y Dwyrain a bydd hefyd yn sbarduno meddylfryd newydd o arloesi, cefnogaeth weithredol i fenter ac agwedd gynhwysol. Cyflawnir yr amcanion hyn drwy feithrin cysylltiadau deinamig rhwng sefydliadau'r sector cyhoeddus, preifat a thrydydd sector a chyflawni rhaglenni penodol sy'n hyrwyddo datblygiad busnesau yn y Dwyrain. Bydd y flaenoriaeth hefyd yn annog y cwmnau mawr i dyfu gan roi sylw i'r ffordd orau o gydweithio ag is-gontractwyr lleol a chadwyni cyflenwi. Bydd yn annog mentrau busnes cynhenid a chreu mwy o ffocws ar yr angen i allforio. Hefyd, bydd yn datblygu gallu'r tr ydydd sector, neu'r economi gymdeithasol, i greu gwaith. Yn olaf, ceisia oresgyn rhwystrau sy'n atal hyfforddiant, yn arbennig, drwy gael mwy i ddilyn cyrsiau hyfforddi a gwella sgiliau rheoli perchnogion-reolwyr a rheolwyr busnesau bach a chanolog.

Mae'r gallu i addasu yn ffactor sy'n dylanwadu ar fentrau, sectorau a gweithluoedd. Fel arfer mae'n gysylltiedig 'r modd y datblyga'r grwpiau hyn i groesawu'r dechnoleg newydd a sefyllfaoedd newydd yn eu marchnadoedd. Mae gan bartneriaid cymdeithasol swyddogaeth bwysig o ran trafod a phenderfynu sut i foderneiddio arferion gwaith, yn cynnwys trefniadau gweithio hyblyg er mwyn gwneud gweithgareddau busnes yn gynhyrchiol a diogel. Mae partneriaethau lleol cadarn ac ymrwymedig yn bwysig i ddelio phroblemau allweddol. Efallai y bydd raid dylunio, datblygu a gweithredu rhaglenni a pholisau rhanbarthol yn y Dwyrain mewn ffyrdd sy'n cefnogi ymdrechion cymunedau lleol.

Yn olaf, mae'n bwysig cofio bod yr ardal lle gweithredir yr Amcan 3 newydd yn amrywio o ardaloedd trefol i ardaloedd gwirioneddol wledig. Rhaid adlewyrchu nodweddion gwahanol yr ardaloedd hyn yn ogystal 'u ffactorau cyffredin wrth bennu amcanion a dulliau gweithredu'r gwahanol fesurau.

## Amcan

- cynyddu lefelau sgiliau a gwybodaeth busnesau yn y Dwyrain a'u gweithluoedd;
- annog cwmnau yn y Dwyrain i ddatblygu'r sgiliau angenrheidiol i fanteisio ar ddatblygiadau newydd arloesol;

- cynor thwyo'r Dwyrain i fabwysiadu diwylliant o fentergarwch;
- cefnogi'r Tr ydydd Sector / Economi Gymdeithasol yn y Dwyrain i dyfu ac arallgyfeirio.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r flaenoriaeth hon gynnwys:

- nifer y rheolwyr a hyfforddir ;
- nifer y busnesau bach a chanolig y paratowyd cynllun hyfforddiant ar eu cyfer ;
- nifer y cwmnau mawr y paratowyd cynllun hyfforddiant ar eu cyfer ;
- nifer y rhai a ddilynodd raglen hyfforddiant;
- nifer y rhai a gafodd eu recriwtio ar gyfer lleoliadau gwaith wedi'u cynor thwyo (mesurau arloesi yn bennaf);
- nifer y busnesau bach a chanolig newydd a sefydlwyd;
- nifer y sefydliadau "trydydd sector" a gynorthwywyd.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- nifer y staff a hyfforddwyd mewn mentrau wedi'u cynorthwyo;
- nifer y cymwysterau galwedigaethol a enillir (fesul lefel);
- nifer y rhai sy'n cwblhau hyfforddiant;
- nifer y rhai sy'n dilyn hyfforddiant pellach;
- nifer y lleoliadau gwaith sy'n troi'n swyddi parhaol (mesurau arloesi yn bennaf);
- nifer y swyddi ychwanegol net a grir;
- nifer y rhai sy'n dod yn hunan-gyflogedig.

## MESURAU PENODOL

### Mesur 1: Cefnogi Datblygiad Rheolwyr

#### Rhesymeg

Er mwyn gwneud defnydd effeithiol o adnoddau tir, cyfalaf a llafur bydd yn rhaid i'r rheolwyr sy'n gwneud y penderfyniadau hynny fod o ansawdd uchel. Mae'n dilyn felly y dylid annog mentrau yn y Dwyrain i adnabod y manteision a ddeillia o wella sgiliau rheolaeth. Ar yr un pryd, bydd angen i fentrau groesawu cyfraniad cyrff allanol i'r dasg o sicrhau gwelliannau o'r fath. Mae hyn yn arbennig o wir am fusnesau bach a chanolig nad ydynt fel arfer yn cyflogi cymorth allanol i ddelio 'r materion hyn.

Dengys canlyniad ymchwil Sgiliau Cymru'r Dyfodol bod mwy o angen i staff proffesiynol ac eraill feddu sgiliau rheoli yn ogystal sgiliau penodol eu swydd, ffaith a ategir gan Asesiad Rhanbarthol y Dwyrain.

Ceir rhwystrau arbennig yn rhannau gwledig y Dwyrain gan mai un o nodweddion yr ardal yw busnesau bach a chanolig,

sy'n llai tebygol o ymwneud datblygu sgiliau rheolwyr. Yn wir, nodwyd mai un o nodweddion yr economi wledig yw cwmnau gwan eu sgiliau busnes a rheoli. Er enghraifft, lle datblygodd cwmnau llwyddiannus, yn aml fe'u gwer thir i sefydliadau o'r tu allan i Gymru, a hynny'n aml am nad oes gan reolwyr y cwmni y sgiliau neu'r weledigaeth angenrheidiol i ystyried hunan bryniant gan y rheolwyr. Yn ogystal, wrth ddatblygu galluoedd rheoli mewn ardaloedd gwledig, dylid cydnabod fod twf, ffyniant ac ansawdd bywyd yn sensitif i ddimensiwn gwledig gweithgareddau busnes. Wrth ddatblygu rheolwyr rhaid cydnabod dylanwad y ffactor wledig ar benderfyniadau rheoli busnes. Dengys Arolwg Rhanbarthol y Dwyrain y gellid manteisio o adnabod busnesau gwledig gyda'r potensial i dyfu, ac yna'u cefnogi mewn gwahanol ffyrdd, gan gynnwys datblygu rheolwyr. Geilw am ddatblygu hyfforddiant rheoli drwy baratoi rhaglenni o'r radd flaenaf i hyfforddi rheolwyr y sector preifat, yn arbennig mewn busnesau bach a chanolig. Mae gwaith eisoes wedi dechrau o fewn y sector amaeth gyda'r Fenter Ffermydd a'r Rhwydwaith Ffermydd Arddangos, ond mae angen rhagor o gymorth arnynt. Bydd angen i reolwyr yn y sector cyhoeddus hefyd adnabod a goresgyn rhwystrau i dwf busnes mewn ardaloedd gwledig, gan arwain o bosibl at leihau biwrocratiaeth rhai cynlluniau a gefnogir gan arian cyhoeddus.

Yn rhan ddeheuol yr ardal, nododd busnesau mai datblygu sgiliau busnes a rheoli oedd yr agwedd a oedd angen ei gwella fwyaf (IFF, 1996). Yr agweddau ar waith rheoli a enwyd yn benodol fel mannau gwan oedd gwer thu, marchnata a chynhyrchu.

Bydd y mesur hwn yn caniatu defnyddio arian i ddatblygu sgiliau rheolwyr gyda golwg ar gynyddu gallu busnesau yn y Dwyrain i gystadlu ac addasu. Bydd hyn yn cynnwys rhoi sylw i brinder uwch sgiliau graddedigion a rheolwyr mewn busnesau bach a chanolig, yn ogystal ag ategu'r polisi cenedlaethol ynglyn materion datblygu rheolwyr.

## Amcan

- helpu i ddiogelu a chreu swyddi drwy sicrhau fod gan reolwyr y sgiliau angenrheidiol i ddatblygu eu busnesau yn y dyfodol;
- cadarnhau pwysigrwydd meincnodau cenedlaethol a chymwysterau rheoli a gydnabyddir yn rhyngwladol lle mae hynny'n briodol.

## Cwmpas y gweithgarwch

- camau datblygu rheolwyr er mwyn newid agweddau cyflogwyr tuag at agweddau allweddol o ddatblygiad adnoddau dynol: e.e. datblygu sgiliau rheoli a gweithdrefnau;
- newid agwedd busnesau bach a chanolig tuag at y berthynas rhwng datblygu adnoddau dynol a'u gallu i gystadlu;
- gwella gallu rheoli o fewn y gweithlu drwy ddelio 'r prinder uwch sgiliau graddedig a rheolaeth mewn busnesau bach a chanolig;
- helpu i ledaenu mentrau rheoli cefn gwlad e.e Mentrau Ffermydd a Rhwydweithiau Ffermydd Arddangos ac ati;
- datblygu hyfforddiant menter a chefnogaeth i weithgareddau datblygu adnoddau dynol a gweithgareddau mentergarwch drwy gyfrwng y Gymraeg;
- dadansoddi ac adnabod posibiliadau ar gyfer ymestyn/ehangu'r polisau a'r rhaglenni cenedlaethol presennol, megis yr Ymgyrch Bargeinio i Ennill Sgiliau, Cyfarwyddeb Oriau Gwaith; Isafswm Cyflog Cenedlaethol, Y Papur Gwyn ar Gystadleuaeth, Y Gyfarwyddeb Absenoldeb Magu Plant, ac ati;
- cynlluniau cylchdroi swyddi;
- annog cyfranogiad rheolwyr o blith lleiafrifoedd ethnig, a chwrdd 'u hanghenion penodol;
- camau i ddelio throsglwyddo perchnogaeth busnesau bach (arferion "prynu mewn" a "phrynu mas");
- galluogi micro-fusnesau, a busnesau bach a chanolig eraill, i ddod i ben rheoliadau;



- gwella gwasanaethau cyngori ac arweiniad i oedolion cyflogedig;
- camau i ddelio gwahaniaethu ar sail oedran (cefnogi'r Cd Ymarfer Amrywiaeth Oedran).

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y rheolwyr a pherchen-reolwyr sy'n cymryd rhan;
- nifer y rheolwyr a pherchen-reolwyr a hyfforddwyd hyd at lefel NVQ 3/4 neu gyfwer th;
- nifer y rheolwyr a pherchen-reolwyr a hyfforddwyd mewn Technoleg Gwybodaeth;
- nifer y cwmnau sy'n ennill cymhwyster Buddsoddwyr mewn Pobl, neu safonau ansawdd cyfwer th i fusnesau bach a chanolig;
- nifer y busnesau sy'n defnyddio mesuryddion perfformiad a meincnodau.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- nifer y rhaglenni hyfforddiant Datblygu Rheolwyr (yn cynnwys dysgu agored a dysgu o bell) yn y Dwyrain fesul sector addysg bellach / addysg uwch ac ati;
- nifer y cynlluniau a gefnogir sy'n ceisio newid agweddau cwmnau a rheolwyr

## Mesur 2: Datblygu sgiliau a gwybodaeth y gweithlu

### Rhesymeg

Mae'r mesur hwn yn ceisio cynyddu gallu Busnesau Cymru i gystadlu ac addasu drwy ddatblygu sgiliau a gwybodaeth y gweithlu. Mewn nifer o ddogfennau (e.e. Ffordd i Ffyniant) nodwyd fod dyfodol economi Cymru yn dibynnu ar sgiliau a thalentau ei phobl. Fodd bynnag, os ydym am ddal ein tir yn effeithiol yn erbyn y rhanbarthau eraill, mae'n amlwg fod angen cystadlu hefyd o ran sgiliau a gwybodaeth ein gweithlu. Yn l tystiolaeth Astudiaeth o'r Dwyrain, mae prinder gweithwyr crefftus mewn sawl sector a dengys yr adroddiad hefyd mai ychydig iawn o boblogaeth y Dwyrain sy'n meddu ar sgiliau/cymwysterau galwedigaethol. Un o'r prif amcanion ar gyfer yr ardal yw datblygu a chodi lefelau sgiliau y boblogaeth gynhenid, yn unol gofynion cyflogaeth yr ardal leol. Hefyd, rhaid helpu pobl i adnabod eu sgiliau, cr yfderau a gwendidau, a'u hanghenion hyfforddiant eu hunain, gan ddarparu'r hyfforddiant angenrheidiol yn lleol i gyflenwi'r sgiliau sydd ar goll.

Mae'r sylfaen sgiliau isel hon o bosibl yn arwain at barhad disgwyliadau isel a meddylfryd o ddibyniaeth yn y rhanbarth. Hefyd, mae'n bosibl fod cwmnau brodorol wedi addasu i'r prinder tebygol o weithwyr crefftus drwy ddewis strategaethau cynhyrchu neu farchnata nad ydynt yn gofyn am staff crefftus iawn. Cyfeiriodd Asesiad Rhanbarthol y Dwyrain at swyddi ansawdd/cyflog isel mewn rhai sectorau, e.e. tecstilau a'r ffaith fod buddsoddiad menter yn y sector preifat yn isel. Mae'r cylch wedyn yn parhau drwy i bobl leol dybio nad oes cymhelliad iddynt ennill sgiliau uwch, gan nad oes galw amlwg amdanynt (Adroddiad Sgiliau Cymru'r Dyfodol). Nodwyd nifer o rwystrau sy'n atal DAD o fewn y rhanbarth, sef prinder arian gan gwmnau, anallu i r yddhau staff oherwydd gofynion y gweithle, amserlenni cynhyrchu, a goblygiadau cost.

Y prif faterion y mae'n rhaid i'r mesur hwn ddelio hwy yw:

- newid strwythur galwedigaethol y swyddi sydd ar gael;
- yr angen i gael eraill i gymryd lle gweithwyr presennol;
- cynnydd yn y sgiliau y mae gofyn amdanynt mewn swyddi, ac

- o ansawdd y gweithlu presennol.

Mae'n bwysig nodi nad yw'r problemau na'r atebion i'r problemau hynny yr un fath ym mhob cwr o'r rhanbarth. Er enghraifft, un o nodweddion ardal wledig y Dwyrain yw diffyg cyfleoedd hyfforddi. Mae hyn yn wir yn bennaf oherwydd na ellir manteisio llawer ar arbedion maint wrth ddarparu hyfforddiant. Effeithia hyn yn arbennig ar fenywod, sy'n aml yn fwy ynysig fyth oherwydd bod un car y teulu'n cael ei ddefnyddio rywle arall yn ystod oriau gwaith. I rwbio halen i'r briw, fel petai, prin eithriadol yw'r cyfleoedd ar gyfer dysgu o bell.

Rhagwelwyd cynnydd mawr mewn galw yn y sector Gwestai ac Arlwyio (yn yr achos yma gellid datblygu sgiliau drwy weithredu'r Strategaeth Genedlaethol Hyfforddiant Twristiaeth). Disgwylir galw cymedrol mewn amrywiaeth o sectorau, yn cynnwys Tecstilau, Dillad a Phren; Argraffu a Chyhoeddi; Metlau Sylfaenol a Nwyddau Metel; Mecanyddol; Peirianeg Tr ydan ac Electronig; Adwer thu, Dosbarthu ac Atgyweirio; Gwestai ac Arlwyio; Gwasanaethau Busnes; Addysg a Iechyd.

Mae'r Dwyrain drefol/ddiwydiannol yn dioddef o ddiffyg gweithwyr crefftus mewn sawl sector. Un amlwg iawn yw'r sector cynhyrchu, yn arbennig Peirianeg Fecanyddol, Drydanol ac Electronig. O fewn y sector gwasanaeth, amlygwyd prinder yn y sectorau Adwer thu a Dosbarthu, Twristiaeth a Hamdden (yn cynnwys gwestai ac arlwyio), Addysg a Gwaith Cymdeithasol. Yn olaf, mae gwaith cyfryngau, dylunio a cherddoriaeth ag iddynt y potensial i ddod yn sectorau twf yn y Dwyrain.

Un o agweddau mwyaf arloesol y mesur hwn yw'r pwyslais ar ddatblygu adnoddau dynol, yn nhermau hyfforddiant ac agweddau heblaw hyfforddiant. Bydd hyn yn caniatu defnydd llawer ehangach o gyllid, mewn meysydd lle na ddefnyddiwyd cyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn draddodiadol. Er enghraifft, mae ffurfioldeb hyfforddiant a gefnogir gan ffynonellau cyhoeddus yn aml yn golygu bod y math o ddarpariaeth anffurfiol a ddeisyfir gan gwmnau llai yn cael ei esgeuluso. Rhaid i hyfforddiant hefyd adlewyrchu diffiniadau perchnogion a chyflogwyr o'u hanghenion hyfforddi. Ac felly, dylid cysylltu strategaethau hyfforddi yn glos ag anghenion y cwmni. Rhaid rhoddi'r pwyslais ar adeiladu ar atebion sy'n ymateb i alw, ac mae'n allweddol canfod barn perchnogion a rheolwyr ynglyn hyfforddiant, ochr yn ochr barn y gwneuthurwyr polisi ac arbenigwyr, yn arbennig wrth ddyfeisio atebion i fodloni anghenion cwmnau bach yn y Dwyrain. Bydd lledaenu gwybodaeth a gwer thuso yn allweddol bwysig hefyd.

## Amcan

- hyrwyddo'r gwaith o ddiogelu a chreu swyddi drwy sicrhau fod gweithwyr yn meddu'r sgiliau angenrheidiol ar gyfer eu datblygiad yn y dyfodol;
- annog a helpu cwmnau, yn arbennig busnesau bach a chanolig, i ddatblygu eu strategaethau hyfforddi eu hunain, a'u gweithredu mewn ffordd hyblyg a dyfeisgar er lles i ragolygon tymor hir y busnes a'r unigolion cysylltiedig;
- darparu hyfforddiant penodol mewn meysydd a ystyrir yn hanfodol i wella gallu cwmnau yn y Dwyrain i gystadlu, megis marchnata, yn arbennig mewn cyd-destun rhyngwladol ac allforio.

## Cwmpas y gweithgarwch

- cynyddu mynediad at dechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGC) (yn cynnwys TG sylfaenol a TG ar gyfer sectorau penodol) drwy ddefnyddio Cyfrifon Dysgu Unigol a'r Brifysgol ar gyfer Diwydiant i alluogi busnesau i gystadlu a thyfu;
- darparu hyfforddiant a fydd yn denu diwydiannau sy'n seiliedig ar wybodaeth;
- delio 'r diffyg menywod mewn Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu Uwch a galwedigaethau cynnal;
- hyrwyddo'r defnydd o'r iaith Gymraeg / deunyddiau dwyieithog mewn cymwysiadau TGC;
- datblygu hyfforddiant menter, a chefnogaeth i ddatblygiad adnoddau dynol, drwy gyfrwng y Gymraeg;

- datblygu'r cwricwlwm ysgol ac Addysg Bellach/Uwch i feithrin menter yn well;
- dadansoddi ac adnabod posibiliadau i ymestyn/ehangu'r polisau a'r rhaglenni cenedlaethol presennol, megis yr Ymgyrch Bargeinio i Ennill Sgiliau, Cyfarwydddeb Oriau Gwaith; Isafswm Cyflog Cenedlaethol, Y Papur Gwyn ar Gystadleuaeth, Y Gyfarwydddeb Absenoldeb Magu Plant, ac ati;
- archwilio cymhellion newydd ar gyfer buddsoddi mewn adnoddau dynol, e.e. cymhellion treth hyfforddi, Benthyciadau Datblygu Gyrfa a Benthyciadau Cwmnau Bach;
- cynlluniau cylchdroi swyddi;
- datblygu cadwyni a rhwydweithiau cyflenwi;
- annog datblygiad adnoddau dynol yn seiliedig ar hyfforddiant<sup>3</sup> a gweithgareddau eraill datblygu adnoddau dynol heblaw hyfforddiant<sup>4</sup>;
- rhoi cymorth i ddysgu sgiliau busnes amaethyddol a darparu hyfforddiant a gwasanaethau ymgynghori. e.e arferion generig a'r arferion rheoli gorau mewn perthynas 'r math o gynhyrchu;
- hyrwyddo rhinweddau effeithiolrwydd personol a sgiliau eraill sylfaenol ac allweddol (Sgiliau Cymru'r Dyfodol) yn y gweithle;
- gwneud defnydd arloesol o gynlluniau tebyg i NVQ a chyrsgiau eraill wedi'u hachredu sydd fwyaf addas at ofynion cyflogwyr a gweithwyr;
- darparu hyfforddiant i alluogi pobl i ail hyfforddi a datblygu eu sgiliau fel y cnt gyfleoedd cyflogaeth newydd;
- gwella gwasanaethau cynghori ac arweiniad i oedolion mewn gwaith;
- cynlluniau i ddelio gwahaniaethu ar sail oedran (cefnogi'r Cd Ymarfer Amrywiaeth Oedran);
- cefnogi hyfforddiant hyfforddwyr a mentoriaid;
- gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau bod hyfforddiant yn berthnasol i anghenion cyfredol y farchnad lafur ;
- cyfrannu tuag at gyflawni'r Targedau Dysgu Cenedlaethol;
- annog cynlluniau o'r math prentisiaeth a chyd-brentisiaeth;
- darparu systemau ansawdd, o'r math Buddsoddwyr mewn Pobl a safonau ansawdd eraill ar gyfer busnesau bach a chanolig.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y staff a hyfforddwyd hyd at lefel NVQ 2/3 neu gyfwerth;
- nifer y staff o fusnesau bach a chanolig sy'n cymryd rhan;
- nifer y staff o gwmnau mawr sy'n cymryd rhan;
- nifer y staff a hyfforddwyd mewn sgiliau sylfaenol / allweddol;
- nifer y cwmnau sy'n cyrraedd safon Buddsoddwyr mewn Pobl.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- nifer y cymwysterau galwedigaethol a enillwyd, yn l lefel NVQ neu gyfwer th;
- nifer y rhai sy'n ymuno chynllun hyfforddiant pellach.

## Mesur 3: Annog Arloesedd, Ymchwil a Datblygiad, a'r Gymdeithas Wybodaeth I sicrhau twf

### Rhesymeg

Yn y tymor canolig a hir, bydd gallu rhanbarthau i gystadlu'n barhaus o fewn economi fyd eang yn dibynnu ar gryfderau technolegol neu arloesedd. Rhaid meddu ar y gallu i ddatblygu cynhyrchion newydd, cael mynediad llwyddiannus i farchnadoedd newydd, cymhwyso technoleg newydd, ymgorffori'r arferion gorau wrth reoli mentrau a datblygu sgiliau ar draws holl sbectwm y gweithlu.

Mae'n hanfodol fod y Dwyrain yn llwyddo i fanteisio ar bosibiliadau technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGC) os yw i ddatblygu'n rhanbarth ffyniannus. Mae TGC eisoes wedi ei adnabod fel maes y dylid rhoi blaenoriaeth iddo er mwyn gwella hygrychedd / lleihau arwahanrwydd ardaloedd gwledig. Fe'i gwelir yn yr ardaloedd trefol yn bennaf fel arf pwysig ar gyfer busnesau a thwf rhanbarthol ehangach.

Y rhanbarthau llwyddiannus fydd y rhai sy'n cymryd agwedd strategol tuag at arloesi a throsglwyddo technoleg, ac a fydd yn integreiddio galluedd ac arbenigedd eu sector cyhoeddus gydag anghenion cwmnau arloesol sy'n tyfu, grwpiau cymunedol ac ati. Mae angen datblygu sgiliau arbenigol ar gyfer rheoli'r broses o gyflwyno technoleg newydd ac arloesedd mewn cyrff o'r fath. Yn olaf, rhaid delio 'r ochrau galw a chyflenwad fel ei gilydd, gan sicrhau bod yr anghenion adnoddau dynol yn cael eu hintegreiddio 'r isadeiledd sydd ar gael.

Dylai'r flaenoriaeth hon adeiladu ar lwyddiant y Cynllun Technoleg Rhanbarthol, sy'n ceisio gwella perfformiad economi Cymru o ran arloesedd a thechnoleg. Rhan allweddol o'r cynllun hwn yw cael busnesau bach a chanolig i fanteisio'n effeithiol ar ymchwil colegau prifysgol Cymru, ar ddatblygiadau ac ar drosglwyddo technoleg.

Hefyd, dylid cynnal ymchwil marchnad o safon uchel i'r potensial ar gyfer ffynonellau cyflogaeth newydd a sectorau busnes eraill a allai dyfu yn y Dwyrain. Os llwyddir yn hyn o beth, bydd y Dwyrain yn un o'r rhanbarthau Ewropeaidd mwyaf blaengar.

### Amcan

- cynorthwyo sefydliadau yn y Dwyrain i fanteisio ar arloesedd ac ar y cyfleoedd a gynigir gan farchnadoedd a thechnolegau newydd;
- creu diwydiant sy'n annog a gwer thfawrogi arloesedd drwy gyd ymdrech sefydliadau cyhoeddus a phreifat.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- cael mwy o gyswllt rhwng arbenigwyr ymchwil a datblygiad lleol (mewn sefydliadau Addysg Uwch ac Addysg Bellach) a'r sector busnes;
- hyrwyddo clystyrau o sectorau mewn meysydd technoleg penodol lle byddai hynny o fantais i sefydliadau a leolir yn y Dwyrain (megis amlgyfrwng, gofal iechyd, biotechnoleg, technoleg bwyd ac ati);

- cynyddu'r nifer o raddedigion technoleg a pheirianeg a gyflogir mewn sefydliadau, yn arbennig mewn busnesau bach a chanolig (h.y. Cymru Prosper);
- annog ffurfio busnesau technoleg newydd er mwyn elwa ar gyfleoedd newydd yn y farchnad drwy hyfforddiant o safon uchel a mynediad at isadeiledd priodol (hyrwyddo mecanweithiau a alluoga hyn i ddigwydd);
- cymorth i annog hyfforddiant i ddarparu technolegau newydd e.e y cyfryngau digidol, rhyngwrdd ac ati;
- hyfforddi unigolion drwy ddatblygu cadwyni a rhwydweithiau cyflenwi sy'n allweddol i arloesi;
- sbarduno cwmnau i gydweithredu er mwyn adnabod a throsglwyddo technolegau newydd (gan adeiladu ar lwyddiant y gwahanol rwydweithiau technoleg, yn cynnwys fforymau technoleg, cymdeithasau cyflenwyr a'r cynllun ymrwymiad i arloesedd);
- llunio rhaglenni datblygu rheolaeth arloesedd ar gyfer sefydliadau yn y Dwyrain, yn arbennig busnesau bach a chanolig;
- ymestyn ac ehangu rhwydwaith Ymgynghorwyr Arloesedd a Thechnoleg Cyswllt Busnes yn y Dwyrain ac ymgyrchoedd eraill cysylltiedig i ddarparu hyfforddiant i grwpiau priodol;
- datblygu rhaglen Trosglwyddo a Gweithredu Technoleg y Dwyrain i gefnogi cwmnau yn y broses o adnabod, sicrhau a manteisio ar waith ymchwil a datblygiad, a thechnolegau newydd gorau'r byd;
- sefydlu cydweithrediad rhwng sefydliadau sector cyhoeddus a sector preifat i sicrhau cyllid ar gyfer arloesedd;
- annog hyfforddiant ac agweddau heblaw hyfforddiant yn y maes datblygu adnoddau dynol (gweler Mesur 1).

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y sefydliadau sy'n derbyn cefnogaeth i symud i mewn i farchnadoedd newydd;
- nifer y sefydliadau sy'n manteisio ar gyfleoedd hyfforddiant.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- y cynnydd mewn gwariant ar ymchwil a datblygiad yn y Dwyrain fel canran o'r Cynnyrch Domestig Gros;
- nifer y cysylltiadau buddiol rhwng diwydiant a'r byd academiaidd;
- y cynnydd yn nifer y graddedigion technoleg a pheirianeg a gyflogir mewn busnesau bach a chanolig.

## Mesur 4: Cefnogaeth er mwyn annog a datblygu mentergarwch

### Rhesymeg

Dangosodd ymchwil bod gan y Dwyrain nifer cymharol uchel o bobl yn gweithio o fewn y sector cwmnau bach. Serch hynny, mae lefel isel y busnesau newydd a sefydlir, a'r nifer isel o fusnesau newydd sy'n goroesi, yn awgrymu'r posibilrwydd fod diffyg mentergarwch o fewn y rhanbarth. Mae creu busnesau newydd yn flaenoriaeth allweddol ym mhob rhan o'r Dwyrain, ond rhaid teilwrio natur y cymorth i gwrdd ag anghenion penodol lleol. Er enghraifft, ceir lefel uchel o hunan-gyflogaeth yn rhannau gwledig y Dwyrain, ond y mae incwm y busnesau hynny mor isel fel nad ydynt yn cyrraedd y trothwy cofrestru ar gyfer Treth Ar Werth (TAW). Dangosodd ymchwil pellach yn yr ardal mai'r cam terfynol yw sefydlu busnes yn aml, a hynny'n digwydd oherwydd diffyg cyfleoedd cyflogaeth eraill yn hytrach nag awydd i fentro. O ganlyniad, rhaid darparu cefnogaeth benodol i gryfhau'r gobaith y bydd y busnesau hyn yn tyfu a goroesi.

Dim ond drwy weithio ar y cyd, ac mewn ymateb i alw, y dylid annog yr awydd i fentro. Wrth wneud hynny, dylid manteisio ar gyd ymdrechion a chyd dalentau pawb sydd budd mewn datblygu busnes, a chynnwys cyfranogwyr o sectorau preifat, cyhoeddus a gwirfoddol yr economi. Dyma ethos Cynllun Gweithredu Mentergarwch Cymru. Tra bo llawer o'r blaenoriaethau yn ymwneud datblygu busnesau a sgiliau, deil statws cymdeithasol yr entrepreneur yn isel o fewn y rhanbarth hwn, sy'n destun pryder. O ganlyniad, mae llawer o unigolion yn gyndyn i ystyried hunan gyflogaeth fel gyrfa.

Cynigir felly y dylid ymgymryd nifer o weithgareddau penodol i sefydlu diwylliant o fentergarwch o fewn y rhanbarth. Y nod yw codi proffil mentergarwch ar bob lefel o gymdeithas yn y Dwyrain ac mae'r mesur yn delio'r angen i hyrwyddo a datblygu mentergarwch fel rhan bwysig o'r dasg o adeiladu economi lwyddiannus o fewn y rhanbarth. Bydd y mesur hwn yn cynnwys cefnogaeth "galed" a "meddal" i ddatblygu mentergarwch, gan amrywio o gynyddu nifer y busnesau newydd a sefydlir, i ddarparu cymorth i fusnesau bach a chanolig newydd a rhai sy'n bodoli'n barod.

Bydd Cynllun Gweithredu Mentergarwch Cymru yn gosod canllawiau ar gyfer datblygu gweithgareddau integredig penodol. Fodd bynnag, mae'r mesur hwn yn cydnabod fod mentergarwch yn dechrau o ddyddiau cynharaf addysg yn ein hysgolion, drwy'r Colegau a'r Prifysgolion. Rhaid i'r meddylfryd hwn dreiddio drwy fusnesau'r ardal yn ogystal, boed fawr neu fach, a thrwy bob sector diwydiannol. Wrth chwilio am ffyrdd o annog a chefnogi mentergarwch rhaid ystyried nifer o feini prawf allweddol a'u hymgorffori mewn unrhyw gynigion:

- mae'n hysbys nad yw'r grw p y dymunir ei dargedu yn ymwneud 'r fframwaith cynnal busnes traddodiadol yn gyffredinol;
- rhaid i raglenni cyngor, cefnogaeth ac arweiniad gyrfa fod o ansawdd uchel a bod yn realistig os ydynt i apelio i'w darpar dderbynwyr;
- mae cefnogaeth yn aml yn seiliedig ar y dull mentora, gyda chyswllt agos dulliau cymorth eraill, yn cynnwys buddsoddi cyfalaf, a chefnogaeth ar gyfer arloesi a datblygu sgiliau; a
- bydd raid "cynnal braich" y busnesau a grir am gyfnod o hyd at ddwy flynedd.

## Amcan

- cynnig cefnogaeth weithredol ac integredig i annog busnesau ac unigolion y Dwyrain i newid eu hymddygiad o ran mentergarwch;
- darparu amrywiaeth o fesurau cefnogaeth cyn-cychwyn, a chefnogaeth cychwyn, a fydd ar gael yr un mor hwylus i bawb;
- cynyddu lefel y cydweithrediad ymhlith busnesau ac eraill sydd diddordeb ar lefel leol, cenedlaethol a rhyngwladol;
- sefydlu cysylltiadau clir rhwng mesurau mentergarwch a gweithgareddau hyfforddiant eraill fel bod hunan gyflogaeth yn cael ei weld fel dechrau llwybr dysg.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- sefydlu nifer o gynlluniau uchel eu proffil, mewn partneriaeth 'r sector preifat. Dylai'r rhain annog gweithredu ar y cyd, ac mewn modd sy'n ymateb i alw, wrth ddatblygu mentergarwch;
- cael rhai gyda phrofiad llwyddiannus o fentro i ymwneud chynlluniau, fel y byddant yn gweithredu fel esiamplau i'w hefelychu ("clybiau menter");
- sefydlu a chynnal rhwydwaith eang o asiantaethau cyfeirio, yn cynnwys banciau, cyfrifwyr, cyllidwyr menter;

- cefnogaeth ddadansoddi ac ymgynghori; cefnogaeth hyfforddiant a datblygiad;
- gwneud graddedigion yn ymwybodol o fentergarwch a'u hannog i ddilyn gweithgareddau mentrus;
- cyngor gyrfa mewn ysgolion i annog mentergarwch;
- annog grwpiau ethnig, lle mae traddodiad o fentro, i arallgyfeirio busnesau sy'n tyfu;
- ystyried cynlluniau seiliedig ar "grant" yn ogystal rhai seiliedig ar "fenthyciad";
- cynnig cefnogaeth sgiliau i ddatblygu potensial mentergarwch ymhlith menywod (Chwarae Teg);
- Mae'n bwysig ystyried integreiddio Cronfeydd Strwythurol gyda rhaglenni presennol a pholisau newydd, megis Cyswllt Busnes, Par thau Cyflogaeth, Y Fargen Newydd i Bobl Ifanc (llwybr hunan-gyflogaeth), gwasanaethau cynnal wedi'u targedu at addysg bellach ac addysg uwch: canolfan arfaethedig "Gwybod Sut yng Nghymru" (Pobl a Ffyniant: cymell busnesau newydd seiliedig ar wybodaeth), Y Grid Dysgu Cenedlaethol, TG i bawb, cynlluniau'r BBC, Canolfannau Dysgu yn y Gymuned, Cyfrifon Dysgu Unigol ac ati.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- nifer y busnesau newydd cyflym eu twf a gefnogir ;
- nifer y swyddi a grir ;
- nifer y cyfleoedd hyfforddiant cyn cychwyn busnes y manteisir arnynt;
- agwedd newydd tuag at fentergarwch.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- cynnydd mewn gweithgaredd mentrus yn y Dwyrain;
- cynnydd yn nifer y busnesau newydd a sefydlir (yn cynnwys busnesau a sefydlir o fewn lleiafrifoedd ethnig, gan fenywod ac ati);
- cynnydd yn nifer y busnesau newydd sy'n goroesi ar 152, 78 a 104 wythnos.

## Mesur 5: Datblygu cyfleoedd busnes yn yr economi gymdeithasol

### Rhesymeg

Yr economi gymdeithasol yw'r tr ydydd sector economaidd - ochr yn ochr 'r sectorau cyhoeddus a phreifat. Mae'n sector sy'n cyfrannu fwyfwy at ddatblygiad yr economi. Yn tarddu o gydymddibyniaeth, mae sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol, nad ydynt yn bodoli i wneud elw, yn cyfuno gweithgareddau economaidd gydag amcanion cymdeithasol neu foesegol. Cyfrannant yn uniongyrchol at gyflogaeth a thwf economaidd, gan ddarparu gwasanaethau ag iddynt arwyddocad cymdeithasol neu amgylcheddol. Cynigiant amrywiaeth eang o weithgareddau, yn cynnwys hyfforddiant, gwasanaethau amgylcheddol, diwylliant, treftadaeth, celfyddydau, chwaraeon a hamdden, cludiant, tai, gwasanaethau gofal, TG, twristiaeth a gwasanaethau a chyfleusterau cymunedol eraill.

Yr hyn sy'n nodweddu sefydliadau a weithredant o fewn yr economi gymdeithasol yw:

- datblygu pobl yn ogystal busnesau, meithrin hunan ddibyniaeth a hunan hyder, a datblygu sgiliau a galluoedd;



- creu gwasanaethau gwer thfawr na chnt eu darparu o bosibl gan gwmnau preifat, ac na all y sector cyhoeddus fforddio'u darparu;
- troi egni a chonsyrn cymunedol yn weithredoedd ac adnoddau, a chreu asedau o eiddo'r gymuned;
- cadw gweithgareddau economaidd yn lleol, sianelu'r budd cysylltiedig i mewn i'r gymuned leol, a chynyddu'r siawns o lwyddo yn y tymor hir drwy sicrhau cefnogaeth y gymuned;
- aelodaeth agored (i staff / y gymuned), ac atebolrwydd democrataidd i'r aelodau;
- yr elw yn eiddo'r aelodau (staff / y gymuned) - efallai y dosberthir elw i bwrpasau cymdeithasol.

Mae'r sector hwn yn bwysig i ardaloedd trefol a gwledig y Dwyrain o safbwynt economaidd oherwydd, trwy hyrwyddo'i weithgareddau'n weithredol a chymryd rhan ynddynt, gellir gwella'r sylfaen sgiliau, creu cyfleoedd cyflogaeth newydd, a gwella / cynyddu gwasanaethau lleol. Er y gall sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol fod yn fusnesau ynddynt eu hunain, y maent hefyd yn gyfrwng datblygiad cymunedol. Gall mentrau newydd gael eu sefydlu yn eu tro, yn sgil datblygiad cymunedol. Mae sefydliadau'r economi gymdeithasol yn chwaraewyr allweddol o fewn cymunedau ymylol eu natur. O ganlyniad, hwy yn aml sydd yn y sefyllfa orau i ddarparu amrywiaeth o wasanaethau'n uniongyrchol, a bod yn gyfrwng i gael pobl leol i ddarparu atebion lleol.

Cefnogir yn gryf unrhyw gamau a fydd yn annog pobl sy'n ymwneud 'r economi gymdeithasol i fod yn fwy parod i addasu, arloesi a mentro, fel bod y sefydliadau sy'n bodoli eisoes yn ffynnu ac ehangu, ac er mwyn cynor thwyo i greu sefydliadau newydd hirhoedlog.

## Amcan

- cwrdd ag anghenion hyfforddiant a datblygiad pobl sy'n ymwneud 'r sefydliadau presennol yn yr economi gymdeithasol;
- cwrdd ag anghenion hyfforddiant a datblygiad pobl sy'n ymwneud chreu sefydliadau newydd o fewn yr economi gymdeithasol.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- datblygu rhaglenni hyfforddiant pwrpasol ar gyfer y rhai sy'n gweithio i sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol;
- darparu hyfforddiant i bobl a grwpiau sy'n dymuno creu sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol;
- addasu deunydd hyfforddiant / datblygu pecynnau hyfforddiant priodol mewn partneriaeth sefydliadau sy'n gweithredu o fewn yr economi gymdeithasol;
- darparu cynlluniau lleoliad gwaith;
- gwerthuso a lledaenu cynlluniau;
- hyrwyddo'r drefn o gyfnewid arferion da.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:



- nifer y sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol sy'n datblygu strategaethau hyfforddiant a datblygiad ar gyfer eu hymddiriedolwyr a'u staff cyflogedig a gwirfoddol;
- nifer y bobl sy'n derbyn hyfforddiant.

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- cynnydd yn nifer y bobl sy'n gweithio i sefydliadau o fewn yr economi gymdeithasol a gaiff gyfle i fynychu hyfforddiant;
- cynnydd yn nifer y bobl a gyflogir gan sefydliadau newydd o fewn yr economi gymdeithasol.

## Notes

### 3 Enghreifftiau o'r rhain yw:

- Darparu hyfforddiant mewn sgiliau perthnasol i anghenion busnesau lleol a'r galw disgwyliedig yn y farchnad lafur
- Hyfforddiant i gefnogi'r broses o integreiddio buddsoddiad newydd o fewn yr ardal a dargedir
- Hyfforddiant i ddatblygu safonau ansawdd i annog busnesau bach a chanolig i symud tuag at gysylltiadau cyflenwi
- Hyfforddi'r hyfforddwyr o fewn busnesau bach a chanolig
- Cynlluniau hyfforddwyr teithiol

### 4 Enghreifftiau o'r rhain yw:

- datblygu strategaethau hyfforddiant lleol
- archwiliadau sgiliau
- dadansoddiadau o anghenion hyfforddiant a chynlluniau hyfforddiant cwmnau
- dulliau newydd o gynyddu ymwybyddiaeth ynglyn a hyfforddiant
- cynlluniau cymhorthdal cyflogau
- datblygu strategaethau cydraddoldeb yn y gweithle i gael gwared rhwystrau sy'n cyfyngu ar allu menywod a dynion i gyfranogi yn y gweithle a lleihau'r duedd i bobl ddilyn swyddi yn l eu rhyw
- Cyngor ac arweiniad galwedigaethol

## Blaenoriaeth 6:

# Hyrwyddo Cydraddoleb i Ddynion a Menywod o fewn y Farchnad Lafur

### Rhesymeg

Mae'n hanfodol cynnwys y persbectif gwryw/benyw fel rhan ganolog o bob blaenoriaeth. Yn ogystal hyn, fodd bynnag, bydd angen camau gweithredol positif i leihau anghydbwysedd. Bu hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod erioed yn un o flaenoriaethau polisi'r Undeb Ewropeaidd. Er enghraifft, dan bedwaredd elfen y Strategaeth Gyflogaeth dywedir y dylid rhoi lle canolog i gydraddoldeb rhwng y rhywiau ym mhob dim a wneir i gefnogi'r canllawiau. Erys yn ffaith yn achos pob gwladwriaeth sy'n aelodau o'r Undeb, fod cyfraddau gweithgaredd menywod yn is nag eiddo dynion, a bod cryn fwlch rhwng cyflogau dynion a menywod ym mhob gwlad.

Mae diffyg cydraddoldeb yn creu rhwystrau, o ran strwythur ac agwedd, sy'n cyfyngu ar allu pobl i gymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol ac economaidd. Hwn yw un o'r prif resymau dros gyfraddau cyfranogiad isel, a chynnyrch domestig gros isel, o ganlyniad. Er ys cyfraddau gweithgaredd economaidd menywod yn is yng Nghymru nag unrhyw ranbarth arall o'r DU, gyda 64% o'r gyfanswm menywod oedran gweithio mewn gwaith o gymharu 72% o'r dynion. Ailadroddir sefyllfa menywod yn y farchnad lafur gonfensiynol o fewn y maes menter, lle mae nifer sylweddol lai o fenywod yn rhedeg busnesau. Yn y sector hwn, mae prinder arbennig o fenywod Cymraeg eu hiaith, menywod lleiafrif ethnig a menywod ag anabledd.

Mae'r duedd i ddilyn gwaith yn l rhyw, yn fertigol a llorweddol, yn fwy amlwg o fewn y farchnad lafur ranbarthol nag ydyw o fewn y DU yn ei chyfanrwydd, gyda menywod yn gweithio mewn ystod cyfyng iawn o sectorau galwedigaethol ac yn bennaf mewn swyddi isel eu cyflog a'u statws. Ym 1998, roedd 54% o'r holl fenywod cyflogedig yn gweithio mewn grwpiau galwedigaethol lle'r oedd rhagor na 60% o gyfanswm y gweithwyr yn fenywod. Gweithient yn bennaf mewn swyddi clerigol ac ysgrifenyddol, a meysydd darparu gwasanaeth a gwerthu. Nid yw menywod sy'n gweithio'n llawn amser ond yn ennill 83% o'r cyfar taledd cyflog yr awr a enillir gan ddynion mewn gwaith llawn amser.

Mae diffyg cydraddoldeb yn bodoli hefyd mewn perthynas chanran y dynion a menywod sy'n ennill cymwysterau addysg lefel uwch. Er bod llawer mwy o fenywod na bechgyn yn llwyddo i gael graddau A-C TGAU, dim ond 9% o fenywod sy'n ennill cymwysterau lefel A o gymharu 14% o fechgyn. Yn yr un modd, mae llai o fenywod nag o ddynion yn llwyddo i gael gradd gyntaf neu radd uwch (16% o fenywod o gymharu 19% o ddynion).

Yng Nghymru hefyd y mae un o'r lefelau isaf o ddarpariaeth gofal plant o fewn yr Undeb Ewropeaidd; 53% o famau plant dan 5 sydd mewn gwaith o gymharu ag 83% o'r tadau, ac mae 46% o gyfanswm y menywod cyflogedig yng Nghymru mewn gwaith rhan amser o gymharu 7% o gyfanswm y dynion cyflogedig.

Mae'r problemau cysylltiedig delweddau ystr ydebol, rhwystrau strwythurol a gwahaniaethau fer tigol a llorweddol yn amlycach fyth yn achos menywod lleiafrifoedd ethnig, menywod anabl, mamau sengl, menywod hyn a menywod sy'n dioddef trais yn y cartref. Mae'r grwpiau hyn o dan anfantais fawr o ran eu gallu i fanteisio ar hyfforddiant ac addysg, ac ennill gwaith o ansawdd da. Mae menywod mewn ardaloedd gwledig hefyd yn cael anhawster mawr oherwydd problemau trafnidiaeth a natur wasgarog cyfleoedd gwaith, gofal plant a darpariaethau hyfforddiant.

Rhaid wrth fesurau i ddileu rhwystrau mewn cyflogaeth, addysg a hyfforddiant i fenywod, a chynyddu eu potensial i ennill incwm, os yw strategaethau adfywio economaidd i lwyddo, a bod yn gynaliadwy yn y tymor hir.

## Amcan

Yr amcan yw sicrhau bod dynion a menywod o fewn y gymuned o ba bynnag gefndir hiliol neu ethnig, crefydd neu gredo, anabledd, oed neu duedd rhywiol yn cael yr un cyfle i symud ymlaen yn eu gyrfa, a'r un siawns i gael gwaith, addysg a hyfforddiant neu weithgareddau eraill yn gysylltiedig datblygiad personol neu broffesiynol. Mae hyn yn gofyn am y canlynol:

- integreiddio strategaethau cydraddoldeb ym mhob maes polisi ac ymarfer i wrthsefyll rhesymau strwythurol dros anghyfar taledd;
- mesurau gweithredu positif, penodol i ddelio ag effeithiau anghyfar tal neu eithrio;
- diffinio amrediad o ddangosyddion perfformiad cydraddoldeb mewn perthynas chynyddu cyfraddau cyfranogi a gwella sgiliau er mwyn creu'r potensial i ennill incwm uwch.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r flaenoriaeth hon gynnwys:

- i'w hychwanegu

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- lleihau gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod;
- lleihau gwahaniaethau mewn cyfraddau gweithgaredd economaidd rhwng dynion a menywod;
- cynyddu nifer y menywod sy'n mentro rhedeg busnes;
- lleihau nifer y menywod dibynnol ar fudd-daliadau'r wladwriaeth.

## MESURAU PENODOL

### Mesur 1: Llwybrau at gyfranogi

#### Rhesymeg

Mae angen gweithredu positif i godi cyfraddau cyfranogi a goresgyn delweddau ystrydebol a'r duedd i ddilyn gwaith yn l rhyw, yn fertigol a llorweddol, a hynny yn y sectorau cyflogaeth, hyfforddiant ac addysg.

## Amcan

Rhoi i fenywod y gallu a'r sgiliau i ddod yn fwy cyflogadwy a chynyddu eu potensial i ennill incwm uwch, fel y gwiredant eu llawn botensial o fewn y farchnad lafur. Yn ogystal, dylid darparu cefnogaeth anuniongyrchol, yn cynnwys polisau cyfeillgar i'r teulu drwy gyfrwng gwasanaethau gofal hwylus, o ansawdd uchel ac o fewn cyrraedd ariannol, ar gyfer plant a dibynyddion eraill.

## Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- targedu rhaglenni cynnal i'w gwneud yn haws i fenywod dderbyn hyfforddiant, addysg a gwasanaethau arweiniad er mwyn gwella eu siawns o fanteisio ar gyfleoedd yn y farchnad lafur ;
- darparu gwasanaethau gwybodaeth cyffredinol a phenodol (e.e. gyrfa), cyngor, arweiniad, mentora a chwnsela a gynlluniwyd yn arbennig ar gyfer menywod;
- rhaglenni i wella sefyllfa menywod yn y farchnad lafur, yn canolbwyntio ar sectorau cyflogaeth, dilyniant gyrfa a hyfforddiant rheoli;
- darparu cyfleoedd hyfforddiant lefel uwch i wella gwybodaeth a sgiliau;
- darparu hyfforddiant mewn datblygiad personol cyn-alwedigaethol i fenywod;
- datblygu ffyrdd newydd ac integredig o ddarparu hyfforddiant, cyfleoedd cyflogaeth a gwasanaethau i fenywod;
- darparu cyfleoedd blasu gwaith a phrofiad gwaith;
- darparu pecynnau hyfforddiant busnes a gwasanaethau cynnal wedi'u teilwrio i gwrdd ag anghenion unigol o ran cynnwys, dull cyflwyno, lleoliad, amseriad a chynnwys gofal plant a phobl oedrannus;
- cyllido rhwydweithiau cynnal busnesau i fenywod sydd yn mentro mewn busnes fel y gallant deimlo'n llai ynysig, cyfnewid syniadau a datblygu cysylltiadau marchnata;
- datblygu methodoleg i achredu sgiliau a phrofiad a enillwyd mewn gwaith di-dl er mwyn hwyluso ffyrdd i mewn i'r farchnad lafur.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- i'w hychwanegu

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- lefel yr hyfforddiant a'r addysg sydd gofal plant/oedrannus ynghlwm wrthynt;
- cynyddu lefel y mesurau cynnal busnes a dargedwyd ar gyfer menywod neu ddynion yn benodol, gan gynnwys pecynnau benthg "meddal" a rhwydweithiau busnes.

## Mesur 2: Hybu newid mewn agweddau

### Rhesymeg

Mae angen gweithredu positif i ddelio rhwystrau o ran strwythur ac agwedd ymhlith cyflogwyr a sefydliadau addysg a hyfforddiant, a all gyfyngu ar allu menywod i fod yn rhan o'r gweithlu.

### Amcan

Hyrwyddo gwell dealltwriaeth ymhlith sefydliadau o faterion cydraddoldeb, a gweithio gyda phlant oedran ysgol a'u teuluoedd i newid agweddau a chreu dyheadau uwch.

# Cwmpas y gweithgarwch

Gellid cefnogi'r camau gweithredu canlynol:

- hwyluso'r gwaith o ddatblygu cynlluniau cyflogaeth cyfeillgar i'r teulu, a strategaethau cydraddoldeb o fewn cwmnau, yn cynnwys oriau gweithio hyblyg, gofal plant a gofal i bobl oedrannus;
- darparu rhaglenni gwella ymwybyddiaeth; gweithio gyda chyflogwyr, sefydliadau cynnal, pobl ifanc, plant a theuluoedd yn y gwaith er mwyn newid agweddau yngl yn swyddogaethau cymdeithasol ac economaidd menywod a dynion.

## Awgrymiadau ar gyfer canlyniadau a mesurau llwyddiant

Gallai canlyniadau'r mesur hwn gynnwys:

- i'w hychwanegu

Gallai mesurau llwyddiant gynnwys:

- lleihau'r duedd i ddilyn gwaith yn l rhyw, gan ganolbwyntio ar sectorau penodol a chynrychiolaeth ar lefel rheoli. I gynnwys: gwestai ac arlwyo, gwaith iechyd a chymdeithasol, gwaith clerigol ac ysgrifenyddol, gweithgynhyrchu, gwaith crefft ac arall cysylltiedig, adeiladu, peirianeg, addysg, gwyddoniaeth a thechnoleg;
  - lleihau'r duedd i ddilyn pynciau yn l rhyw mewn ysgolion a cholegau addysg bellach ac uwch;
  - cynnydd yn nifer y cyflogwyr sy'n gweithredu cynlluniau cyflogaeth cyfeillgar I'r teulu.
- 
-

# Introduction

## A Strategic Vision for Human Resource Development in Wales 2000 - 2006

### Introduction

The National Development Strategy for Wales provides the strategic vision for the direction and expansion of the Welsh economy into the Millennium. The Strategy outlines the key priorities through which all European funds, be they Objectives 1, 2 or 3, can be channelled. As a result, the influence of the strategy upon this Operating Programme is vital thus ensuring the dovetailing of vision with delivery.

Unlike Objectives 1 and 2 however, the Operating Programme for Objective 3 is additionally influenced through the priorities established within a Great Britain wide Community Support Framework (CSF). This framework, although yet to be finalised, sets out strategic priorities for actions which all regional Operating Programmes must adhere to.

The CSF is of vital importance to Wales as a whole as it also provides the frame of reference for Human Resource Development (HRD) activity through the use of the European Social Fund (ESF) within the Objective 1 area of Wales. Consequently, this programme outlines the HRD strategy across the whole of the principality offering a continuum of activity through a pathway approach which supports the most disadvantaged at one end to those in employment who require higher level training at the other.

As the CSF is not yet complete, it is possible that this Objective 3 programme may need to change to reflect and fall in line with the overall priorities agreed at an UK level. The likelihood of this happening remains small however as the draft framework formed the guidance through which this document was produced.

### Conditions for growth and competitiveness

It is widely recognised that advanced societies cannot prosper on the basis of low technology industries and services. Wales must grow economically and socially by delivering high quality goods and services generated on a basis of technology, innovation and knowledge.

The Future Skills Wales survey has delivered a wide range of information that has stimulated strategic analysis and given a real opportunity to plan for the skills needed by industry. Education and training provision must be responsive to the needs identified and employers and individuals must acknowledge the value of acquiring the skills and knowledge they need to invest in their future.

### The current position

Within Wales generally we have low start up and survival rates for new businesses and a lack of entrepreneurial culture, although within rural Wales, there is a comparatively high number of people in self-employment.

Our analysis points to continuing 'feminisation' of the workforce and that more women will need to enter the workforce if localised labour and skill shortages are to be avoided. We must ensure that positive action targeted at reducing gender inequality facilitates the opportunity for full participation of all women to participate in socio-economic activity.

There are high levels of unemployment and long term unemployment, particularly in deprived communities, coupled with a low proportion of the population with vocational skills and qualifications and a lack of basic skills amongst the unemployed and employed workforce

Employers have identified financial constraints as the main reason for lack of investment in HRD and the inability to release staff due to manpower problems. From the perspective of individuals there is a lack of affordable and accessible childcare for the unemployed, which is particularly relevant for ethnic minority, Welsh speaking and isolated communities within the area. Insufficient guidance, advice and counselling have also been cited as a barrier preventing inclusion.

These factors are producing a poverty trap for many where low skills equal low paid jobs which in turn results in an inability to leave the welfare system.

## Enabling firms to be competitive

We must achieve a stronger training and skills culture amongst employers. This is a long-term task that will depend on shifting employers' fundamental 'market' valuations of education and training, particularly in SMEs. It is essential that there is formal commitment and partnership between employers, representative bodies and providers for the delivery of a regional skills strategy that will encourage innovation, entrepreneurship and higher level skills, including management skills. We must promote and support more companies to achieve 'Investors in People' (IIP) status and develop more simplified alternatives to IIP for smaller firms to make the first step toward a learning culture. Given that time and cost are key barriers to training investment, it may be important for providers to consider ways in which more intensive short courses can be developed and delivered, with the key aims of reducing costs, time off-the-job and to offer provision through a flexible approach.

To give further stimulus to training and skills development, it is also necessary to increase the value which individuals place on their own development. Most of the impetus to develop a 'learning culture' must fall on the schools and colleges that educate and train young people in their early years. We must promote and extend best practice in schools, which seeks to engage disaffected young people in practical and attitudinal preparation for working life. Education Business Partnerships will play an important role in this area. Similarly, we must develop and extend support to post-16 students so that they do not drop out of the system at the present high rate.

We must encourage and assist disadvantaged groups to increase their skills and employability and promote action to ensure that the abilities of those individuals are developed so that they are able to undertake and be prepared for active participation in economic and community life. We must develop a wide range of learner support measures to enable more young people and adults to participate in education and learning. This should encompass access for people with disabilities, those of ethnic minority groups, lone parents and returners to the labour market.

We recognise that voluntary and community based groups often have closer access to people most at risk from social exclusion or inequality of opportunity. We must ensure that a true partnership approach is developed to fully integrate the work of these organisations and offer development opportunities for the organisations themselves, to maximise their impact on society.

## Relationship to UK employment strategy

Employment is a central concern for EU and National Governments. To fully support policies which promote the growth of enterprises and increasing productivity in Wales, we must ensure that the current and future workforce is equipped with the skills and qualifications that will allow them to compete against the best.

The UK National Action Plan for Employment will set the framework for policy development in Wales. This provides us with an opportunity to set challenging targets for the future development of individuals, communities and companies.

In order to maximise the benefit from the use of structural funds, there must be integration of EU and domestic policies and programmes. The shift in policy to active measures which are aimed at prevention will necessitate a partnership approach to holistic planning and programming.

Within the rural areas of Wales the following factors have been recognised:

- low level of skills development within the workforce;
- scarcity of alternative employment opportunities;
- lack of recognition of social exclusion and deprivation;
- weak business and management skills;
- high proportion of self employed;
- poor access to training infrastructure.

Competitiveness will be encouraged through:

- support for identified growth businesses and cultural industries -management development training, innovation;
- business services to agricultural and food industries - particularly management skills;
- affordable and accessible childcare;
- greater emphasis on flexible learning packages/out-reach provision;
- development of ICT infrastructure;
- development of community leadership skills.

Within the urban areas more emphasis has been placed on the:

- low level of key skills, numeracy/literacy/communication;
- low level of higher management skills/technology, transfer/innovation culture;
- deprived communities with a concentration of ethnic minority groups who have low expectation and self-esteem;
- lack of skilled workers in several specific sectors e.g. electronics.

There is a need for:

- demonstration of greater creativity;
- entrepreneurship action plan to be implemented;
- greater use of technology and innovation;
- business support to focus on innovation, technology transfer, management;
- skills development;
- strengthen vocational guidance, counselling, training;
- advice and information made available for people looking for work, in a language suitable for the user.

## Importance of Lifelong Learning

If Wales is to become a learning and innovative country we must encourage everyone, especially employers and the



employed workforce to embrace the concept of lifelong learning and develop a stronger training and education culture. Stimulating this culture and encouraging demand in both the long and short term must be a central feature of any economic strategy.

The aim is to develop a learning culture in which everyone expects to continually upgrade their skills and learning capacity throughout their lifetime. Individuals must take responsibility for their own learning and personal development and recognise that the need to develop adaptability is an essential element of securing their continued employment. To facilitate this, action must be taken to ensure inclusion strategies are in place which overcome any barriers faced by individuals, whether those barriers relate to language, culture, race, disability, gender or broader socio-economic conditions.

The willingness of employers to invest in training and education must grow, with strengthened collaboration at a local, regional and national level, facilitating better access to information and ensuring that provision is meeting demand.

## Broad objectives to be achieved by 2006

HRD priorities essential to turning around the Welsh Economy:

- management Development skills in smaller firms, encouraging innovation;
- increase the skills/knowledge of people in the workforce through work-based training;
- improve supply-demand match through the understanding of employers needs;
- develop a culture of entrepreneurship and innovation;
- attitudinal change of employers and individuals towards learning and knowledge;
- increasing economic activity rates by ensuring an inclusive strategy;
- combination of generic and specific technical skills;
- equal opportunities.

## The 4 Pillars of Amsterdam

The 1999 employment Guidelines determine policy structured around 4 pillars:

Employability; Entrepreneurship; Adaptability; Equal Opportunities - with renewed emphasis on the following:

- the importance of Lifelong Learning -development of a skilled trained and adaptable workforce - especially ICTs information, communication technology;
- special attention to groups and individuals experiencing difficulty in acquiring skills and access to the labour market;
- future increases in the overall employment rate will depend upon an expansion of jobs in services;
- affordable, accessible high quality care services and flexible working conditions in promoting the reconciliation of career and family responsibility;
- within the Objective 3 Programme for East Wales the following actions will be implemented to meet the Commission's guidelines in achieving the four pillars.

### Improving Employability

We will promote and develop active and preventative measures to help all unemployed people and those at risk of becoming unemployed to enter and re-enter the labour market and participate fully in economic or social life.

Early identification of those at risk of unemployment and long term unemployment is crucial in order to prevent exclusion from society and wealth creating activity. There must be equality of opportunity for everyone to develop their full potential and we must take pro-active steps to remove the barriers that prevent people from participating in training or working life.

### Entrepreneurship

The creation of new businesses is a key priority for Wales. Entrepreneurship must be encouraged by the combined efforts of the public and private sectors to deliver the Entrepreneurship Action Plan, and develop a true entrepreneurial culture within the region, which starts at school age and becomes engrained as part of the Lifelong Learning philosophy.

The development of business opportunities in the social economy is a growing contributor in the economy and we must provide the opportunity to develop people and businesses which foster self-reliance and self-confidence and create services which in turn create community owned assets.

### Adaptability

In changing economic conditions, flexibility and adaptability are critical in ensuring that the supply side of skills and labour meets demand. This impacts both on employers and the workforce. Both need to develop the ability to embrace new technology and new market conditions necessary for the growth of the economy and the security of employment.

Activities must be integrated and complementary so that economic and social objectives are not conflicting.

We must increase the competitiveness and adaptability of businesses in Wales through the development of management skills, particularly at senior level, as well as the development of the skills and knowledge of the workforce. Emphasis must be placed on building upon demand driven solutions which reflect the changing structure of employment, particularly in relation to innovation and technology.

### Equal Opportunities

Equal Opportunities is a key horizontal theme across all priorities and measures of the Objective 3 Programme. Project selection criteria will need to take this into consideration and make it an effective policy.

The Programme will adopt a broad definition to Equal Opportunities to embrace gender, disability and race issues, in line with the People and Prosperity document.

Labour market information in East Wales still demonstrates that there is a pay gap for similar jobs between men and women ; similarly, women are under-represented in certain economic sectors and occupations. These labour market issues, plus a policy to reconcile economic and family life, merits one priority to be devoted to gender issues.

A strategy to ensure that the needs of disabled people are incorporated in EU social and employment policy is being developed and will inform the above selection criteria. At a UK level, a new Disability Rights Commission (DRC) is going to be established which will help prepare codes of good practice which will inform the priorities of this Objective 3 Programme.

## The 5 Policy Fields

Guidance from both the Commission and the UK Government suggest that ESF resources should be channelled across 5 distinct policy fields and as such, these fields form the basis for the development of priorities and measures for the Operational Programme. These are :

- Developing active labour market policies;
- Promoting social inclusion;
- Developing education and training systems as part of a lifelong learning policy;
- Promoting a skilled, trained and adaptable workforce;
- Improving the participation of women in the labour market.

In addition, we have suggested an additional priority specifically for the anticipation and analysis of change. Importantly, the fields provide a clear pathway for the creation and implementation of a comprehensive, HRD strategy for East Wales. To achieve this, the respective HRD interventions via the fields must fit together to form a seamless approach to individual development and not be viewed in isolation. There is a need for coherence and co-ordination not only between the policy fields outlined above, but more importantly, between domestic policy and the European dimension which will have a major impact on how we address the needs identified for Wales.

The interventions are specifically targeted at the full spectrum of personal circumstances within which individuals may find themselves. As such the interventions begin with those who are viewed as socially excluded at one end to those who require higher level skills, particularly in entrepreneurship and ICT at the other. In adopting this approach, we must ensure that the strategy is wide, all encompassing and addresses all individual development issues. It is critical to ensure that everyone, irrespective of their personal attributes, skills or background can access provision and support mechanisms at whatever level on the pathway appropriate for them. Through the Objective 3 programme, there is clear evidence of the potential for individual progression along the pathway.

To be successful, this approach must dovetail with business and community development activity, encouraging the partnership of both in design and delivery. Stimulating involvement from these sectors is of paramount importance to the successful implementation of the strategy in terms of mechanisms for delivery, private sector investment and, ultimately, credibility. There must also be close linkage with the emerging Objective 1 and 2 Programmes to ensure a cohesive strategy for both East Wales and Wales as a whole.

We must build on the recommendations outlined within 'Pathway to Prosperity' and engender a collaborative approach where agencies must work together with communities and employers to develop actions which provide solutions.

---



---

# Priority 1

## Anticipation and Analysis for Change

### Rationale

In seeking to effect change and promote the social and competitive principles underpinning Objective 3, it is of critical importance to East Wales that organisations have the capacity to identify changes across the spectrum of activities which are encompassed within HRD. The region is one of significant contrasts with locality specific problems and priorities yet the anticipation and analysis of changes is a necessary function to underpin action.

From the social perspective, recognition that support aimed at the socially excluded can not only help to regenerate communities but to provide a serious contribution to wider economic development and growth has been well documented. In promoting this agenda, attention must be paid to the initial identification and analysis stages as a means of developing focused, innovative actions which satisfy the needs of those most at risk.

Similarly at this identification stage, the rapid industrial, technological and policy changes which organisations and individuals face require both regional and local approaches to informing the design and delivery of training and addressing skills gaps where they exist.

In addition to macro level analysis, there is also a need to undertake analysis at the micro level within and between organisations and sectors. This is vital to ensure that those without the resources to undertake such analysis internally, e.g. small rural businesses, community groups, etc, are able to fully benefit from employee training as a tool for wider business development.

There must also be scope to undertake research and analyses into all aspects of education and training to ensure that the most appropriate systems for Lifelong Learning and continual people development are identified.

Work undertaken within this priority should demonstrate the linkage which exists with the other priorities in this programme and identify how the conclusions and findings will be taken forward.

### Objectives

The overarching objective is to provide comprehensive information on needs and tailored action at a regional, local and organisational level that can inform and where necessary effect activities and practices. These will include:

- understanding the underlying causes of inequality and exclusion and their effect on the market place;
- provide effective identification of future (medium / long term) skills needs to develop regional, local and sectoral frameworks;
- encourage a culture of strategic skills analysis and planning within and between organisations, especially small & medium sized enterprises (SMEs), and sectors.

### Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this priority could include:

- number of research projects undertaken (industrial change, skills needs, etc.);
- number of research projects undertaken (inequality, exclusion, current training infrastructure);
- number of organisational / sectoral level skills needs / HRD analyses undertaken.

Measures of Impact could include:

- qualitative analysis of the degree to which research has informed policy, training delivery, etc.;
- number of organisations implementing training plans following skills analyses.

## SPECIFIC MEASURES

### Measure 1: Identifying need and opportunities for change

#### Rationale

Organisational or individual level analysis of skills needs should not be completed without reference to underlying policy and industrial trends, technological and other changes. In order that organisations have the right skills they need at the right time, research needs to be undertaken to identify skills shortages and improve regional and locally based skills forecasts.

Much has been achieved through the Future Skills Wales research but this must be viewed as a starting point for understanding and disseminating skills needs and information. Where appropriate, analyses should be linked to the work taken forward under the University for Industry, which aims to help interpret and define national and regional priorities for training and adult learning. In addition, it is essential that the programme promotes social inclusion and takes positive action to combat social inclusion.

#### Objective

The objectives are to ensure that organisations are involved at all levels in research projects that attempt to provide an insight into regional and local skills trends, community needs or even barriers to learning. In this way such organisations may take the conclusions forward through learning, training and development. Furthermore, it is important to research new, integrated and effective ways of delivering training, employment opportunities, or services to those who find it difficult to participate because of particular circumstances or problems.

#### Scope of activity

Actions to be supported could include:

- regional research projects into industrial change & skills needs, and projects that examine the effects of new technology on particular sectors;
- sectoral research into training needs and cross-sectoral labour market assessments;
- research projects which have a direct relevance to helping rural areas, and farming in particular, adapt and diversity;
- research examining new methods of delivery that encourage a greater uptake of training by those employed by or working for social economy organisations;

- support for evaluation and research into education and training systems e.g. technical skills consultations, performance assessments;
- research which examines barriers to participation within the labour market;
- regional or sub-regional research into skills needs and labour market changes;
- research into baselines to support future activities / projects;
- development of new tools for labour market analysis, prediction and dissemination of results.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- skills needs identified (regional, local, sectoral);
- barriers to participation identified;
- new or improved methods of delivery examined;
- new or improved tools for dissemination established. Measures of impact could include:
- qualitative analysis of the degree to which research has informed policy, training, delivery, etc.;
- increase in participation rates;
- the use of new delivery systems and tools for dissemination.

## Measure 2: Organisational level skills analyses

### Rationale

Work needs to be undertaken at an individual and organisational level to identify the specific future skills requirements which arise as a result of industrial, technological or policy changes or developments. This enables organisations to plan for change proactively, think strategically about whether their employees are equipped to meet the new challenges ahead and establish clear training plans for both the organisation and the individual.

### Objective

The objective is to ensure that both organisations and individuals have the opportunity to implement and benefit from learning strategies and, particularly, improve the level of organisational participation in training.

### Scope of activity

Actions to be supported could include:

- development of organisational based skills analyses which address competence and training needs. This should, where appropriate, lead to a commitment to Investors in People; an Investors in People Action Plan; or where possible Investors in People recognition;

- under take training needs analyses relating to those working in or involved in the management of social economy organisations;
- research into baselines of learning experiences, achievements and attitudes of individuals and managers in organisations, groups of organisations or industrial sectors;
- locally based skills analyses based on groups of organisations acting in partnership e.g. through Chambers of Commerce;
- sectoral skills analyses within groups of SMEs and within SMEs and large company partnerships;
- skills analyses linked to the supply chain;
- development of lifelong learning strategies and guidance within organisations or groups of organisations;
- development of organisational competence frameworks and self assessment tools for individuals;
- action plans demonstrating how skills will be developed to meet future organisational objectives;
- customers' and clients' feedback on service delivery, which could inform the future skill requirements demanded of the market.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of organisational skills analyses undertaken;
- number of sectoral skills analyses undertaken;
- number of learning / guidance strategies operating within organisations / sectors.

Measures of impact could include:

- number of organisations implementing training as a consequence of needs analyses;
- proportion of the workforce involved in organisational level training.

---

## Priority 2

# Developing Active Labour Market Policies to Prevent and Combat Unemployment

## Rationale

This priority contains a range of measures designed to achieve the overall goals of job creation, employability and competitiveness for the East Wales area. It contains active and preventive measures to help all unemployed people and those at risk of becoming unemployed enter and re-enter the labour market and participate fully in economic or social life. This represents a clear shift from passive to active labour market policies. It is widely recognised that early identification of those at risk of unemployment and in particular long-term unemployment, is crucial in order to prevent exclusion from society and similarly to prevent sustainable economic growth in East Wales.

Actions under this priority will increase confidence, skills, and motivation of beneficiaries and provide innovative and meaningful experience of work thus easing the integration of all unemployed people, whatever their circumstances, into the labour market. Those suffering from unemployment need not be registered to be eligible for participation. Those at risk of being made redundant, whether or not they have a notice of redundancy, are also included in the range of target groups considered under this priority with the aim of preventing their unemployment.

Intervention will take place from day one of unemployment and there will be a great emphasis on integrated actions to support the overall needs of individual beneficiaries.

East Wales has severe pockets of deprivation and poverty with above average youth unemployment, high levels of disaffection and long term unemployed. It is essential to the economy of East Wales that potential new entrants to the labour market as well as the unemployed stock possess the skills that local employers demand in order to raise GDP levels and quality of life in the area. It will also be important to understand the different nature and requirements of the jobs available in the rural and urban areas so that the actions are an adequate response to the problems and structural weaknesses of the area.

Structural Funds under this priority will introduce flexibility for actions and innovation in order to improve the prospects of unemployed people. This will also represent an extension of active and responsive measures which are coming through national policies and programmes, such as the Welfare to Work programme. The success of interventionist mechanisms such as New Deal will be vital to the overall success of this priority. These additional measures in East Wales will reinforce those trends to make existing local measures more effective and active.

## Objectives

- to help prevent long term unemployment for young people and adults;
- to enable the re-integration of the long term unemployed into economic and social life;
- to ensure a successful transition from school to the world of work for young people.

## Suggested outputs and measures of impact



Outputs for this priority could include:

- number of people moving into employment (part time and full time);
- number of people moving into further training/education;
- number of people moving into waged work;
- number of people moving into unpaid/ voluntary work.

Measures of impact could include:

- decrease the number of long term unemployed people in the East Wales area;
- increase the co-ordination of the services provided by organisations offering; training programmes and other support services for the unemployed;
- increase the availability of services for unemployed people as part of an activation policy (i.e. before long term unemployment is reached);
- reduce the number of disaffected young people in the East Wales area.

## SPECIFIC MEASURES

### Measure 1: Preventing long term unemployment

#### Rationale

This measure will focus on preventing people from East Wales becoming long-term unemployed through active measures for their integration into the labour market. It will consider as target groups all unemployed (registered and non-registered) from day one until 12 months of their unemployment as well as all those in work at risk of becoming unemployed.

Early identification of those who are at risk of becoming long-term unemployed is crucial. Statistical information from the East Wales area demonstrates that the majority of people who become unemployed will find a new job in a relatively short period of time, generally before six months. However, there are certain groups who are more likely to fall in the long-term unemployment, and benefit trap. These include those with no up-to-date skills or qualifications, low motivation, inconsistent work record or a rural isolation situation which prevents them from accessing appropriate employment and training opportunities.

Without detriment to adult provision, it will be key to promote the employability of young people within the region. It is essential to equip all young people in East Wales with the basic and key skills that employers demand. The Future Skills Wales report concludes that these are paramount for any new entrants into the East Wales labour market. It is also essential that young people possess the higher skills relevant to the economy of East Wales which will give them a greater ability to adapt to technological and economic change.

Economic inactivity and outdated skills due to changes in specific employment sectors are issues that affect adults and older workers in the East Wales area. Intense employability measures for adults as part of active policies of prevention are vital as this group has a huge impact in the economy of the area, particularly in rural areas. Customising activities according to the needs of the target groups, their geographical location and the growth economic sectors of East Wales is crucial. In this respect, the needs of those not registered as unemployed and economically inactive, over 40s and women returners will need to be considered individually.

In addition to the unemployed (registered and non-registered), East Wales has a considerable group of people that could be classed as at risk of becoming unemployed. This group includes temporary and seasonal workers, casual workers and people

who have, or are about to have, a notice of redundancy. In line with the preventative nature of this measure, this group at risk of becoming unemployed will be identified and action will be targeted at preventing long term unemployment. Structural Funds will be used to fund training and non-training type activities in areas relevant to the East Wales economy in the rural as well as urban parts. In addition to providing training, these activities will need to be supplemented by additional activation measures. Some of these actions are: diagnostic interviews, career counselling, work trials, wage subsidies, job search assistance and other employability measures. Additional activity in East Wales will re-inforce the current national policy trends towards making local actions more effective and active.

## Objective

- to minimise the risk of long term unemployment by implementing active measures from day one of unemployment;
- to provide a pathway approach to all unemployed, those at risk of becoming unemployed and the economically inactive;
- to achieve economic and social participation of our target groups and raise their quality of life.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- enhance and co-ordinate guidance and activation structures;
- development of innovative job search support activities, supported employment schemes, and wage subsidy schemes;
- enhancement of financial support for job-seekers needing to engage in learning to secure employment (e.g. Career Development Loans, Individual Learning Accounts and Personal Job Accounts);
- development of Intermediate Labour Markets<sup>1</sup>;
- provision of vocational training related to defined local labour market needs;
- develop innovative approaches to addressing poverty and benefit "traps" in urban as well as rural areas;
- develop innovative approaches and delivery mechanisms to tackling problems caused by rural isolation and distance from employment and training opportunities;
- widening access to basic skills provision;
- provision of intermediate and higher level training for people whose existing training does not equip them to enter the labour market, including graduates;
- support for provision of business skills training, information and advisory services for farmers and their families who are unemployed or at risk of becoming unemployed (rural areas), in particular about diversification of economic activity;
- increase access to new technologies and ITC;
- identify groups who may lack self-confidence and extend provision for improving core skills;
- support wider access to and provision for adult and community education;
- develop integrated childcare strategies;

- provisions to mainstream best practice from other initiatives (e.g., Community Initiatives, Employment Zones and initiatives from other countries).

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of people moving into employment (part time and full time);
- number of people moving into further training/education;
- number of people moving into waged work;
- number of people moving into unpaid/voluntary work. Measures of impact could include:
- decrease the number of unemployed people in the East Wales area;
- increase the co-ordination of the services provided by organisations offering training programmes and other support services for the unemployed;
- increase the availability of services for unemployed people as part of an activation policy (i.e. before long term unemployment is reached);
- reduce the proportion of disaffected young people in the East Wales area.

## Measure 2: Re-integration of the long-term unemployed

### Rationale

This priority will focus on helping people to re-integrate in the labour market through a range of tailored measures which may commence after their first year of unemployment.

Although East Wales has an active labour market, long term unemployment remains a problem in the area. Research shows a strong link between long term unemployment, dependency on Income Support (IS) and levels of poverty. East Wales has five of the ten poorest wards in Wales, which are Butetown (Cardiff), Pillgwenlly, Tredegar Park (Newport), Grosvenor and Plas Madoc (Wrexham). In all instances, in excess of 40% of the population were dependent on IS. Additional research also shows that three out of the five Welsh Unitary Authorities with the highest "intensity of poverty" are in the East Wales area. These are Cardiff, Newport and Wrexham.

Individuals who are long term unemployed possess a unique set of needs and individual circumstances. These include no up-to-date skills or qualifications, low motivation, inconsistent work record or a rural isolation situation which prevents them from appropriate employment and training opportunities. Research in East Wales also reveals that long term unemployment affects male adults with particular intensity.

Structural Funds will be used to fund training and non-training type activities in areas relevant to the East Wales economy in the rural as well as urban parts. Some of these actions are: diagnostic interviews, career counselling, work trials, wage subsidies, job search assistance and other employability measures. Additional activity in East Wales will re-inforce the current national policy trends towards intensifying the help to those suffering from long term unemployment in order to enable their successful re-integration into the labour market.

### Objective

- to develop opportunities and appropriate support structures for accessing and successfully re-integrating long term unemployed into the labour market;
- to achieve full economic and social participation of long term unemployed and raise their quality of life.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- develop integrated actions to access long term unemployed;
- enhance and co-ordinate guidance structures;
- development of innovative job search support activities;
- operation of job trials, supported employment schemes, and wage subsidy schemes;
- enhancement of financial support for job-seekers needing to engage in learning to secure employment (e.g. Career Development Loans, Individual Learning Accounts and Personal Job Accounts);
- development of intermediate labour markets<sup>2</sup>;
- provision of vocational training related to defined local labour market needs;
- develop innovative approaches to addressing poverty and benefit "traps" in urban as well as rural areas;
- develop innovative approaches and delivery mechanisms to tackling problems caused by rural isolation and distance from employment and training opportunities;
- widening access to basic skills provision;
- provision of intermediate and higher level training for people whose existing training does not equip them to enter the labour market, including graduates;
- increase access to new technologies and ITC;
- identify groups who may lack self-confidence and extend provision for improving core skills;
- support wider access to and provision for adult and community education;
- develop integrated childcare strategies;
- provisions to mainstream best practice from other initiatives (e.g., Community Initiatives, Employment Zones and initiatives from other countries).

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of long term unemployed people accessed;
- number of people moving into employment (part time and full time);
- number of people moving into further training/education;

- number of people moving into waged work;
- number of people moving into unpaid/ voluntary work.

Measures of impact could include:

- decrease the number of long term unemployed people in the East Wales area;
- increase the co-ordination of the services provided by organisations offering training programmes and other support services for the long term unemployed;
- increase the availability of services for the long term unemployed;
- reduce the number of disaffected young people in the East Wales area.

## Measure 3: Supporting the transition from school to the labour market

### Rationale

This measure is an innovative approach to the prevention of disaffection and potential unemployment in young people by acting on those at a risk situation in their school environment. Consequences of disaffection include dropping out of school with no qualifications or skills, low motivation or being classed as "Status 0" (i.e. not in training, employment or registered unemployed). Research evidence demonstrates that actions to prevent disaffection are most effective whilst the young people are still in school. Early identification of those at risk is crucial. Actions under this measure are therefore active in preventing social exclusion and unemployment.

It is envisaged that work will be under taken within schools to identify those at risk of disaffection. This measure encourages the development of a comprehensive strategy comprising tailor-made activities, embracing and including a combination of academic/educational and training activities and also relevant extra curricular activities.

In order to provide youngsters with an understanding of the world of work and possibly influence their expectations to encourage them to continue their education, the following type of activities will be encouraged:

- informal work tasters;
- "university tasters";
- family learning activities;
- work with teachers to update their understanding of the world of work and of further education and training options;
- work with community organisations to raise participation and achievement for young people below 16 who are in danger of underachieving.

### Objective

- to reduce levels of truancy and exclusions from school;
- to ensure that those school children at risk of becoming excluded gain an appropriate knowledge of the world of work and education and can access training and educational routes to succeed in life.

### Scope of activity

Actions to be supported could include:

- develop early information services for young people and their families regarding education, training and employment options;
- develop and foster better links between local businesses and educational establishments to encourage dialogue and shared opportunities;
- enhancement of schemes such as Investing in Young People, New Start and Career Service provision;
- extending the successful approach of education and business partnerships which provide young people with experience of the world of work prior to leaving education;
- provisions to mainstream best practice from other initiatives, such as Youthstart;
- encourage schools to develop the expertise to participate in European funded transnational programmes such as Leonardo, in order to help children at risk to broaden their expectations in life and also take part in work placements abroad to improve their employability (where relevant).

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of students taking part in work tasters;
- number of parents of children at risk involved;
- number of teachers in a "world of work" programme.

Measures of impact could include:

- increase the capacity of the educational system (schools and teachers) to recognise the group of children at risk, their needs and who to turn to for help;
- reduce the number of disaffected young people in the East Wales area.

## Notes

1 'Intermediate Labour Markets' is a term used to describe the need for support measures transitionally between unemployment and economic activity . They provide the necessary mechanisms to articulate these opportunities, which may include work opportunities where people gain skills for the benefit of local communities.

2 'Intermediate Labour Markets' is a term used to describe the need for support measures transitionally between unemployment and economic activity . They provide the necessary mechanisms to articulate these opportunities, which may include work opportunities where people gain skills for the benefit of local communities.

---

---

## Priority 3

# Equal Opportunities for all and Promoting Social Inclusion

## Rationale

It is essential that everyone have the opportunity to develop to their full potential. This priority therefore promotes equal opportunities for all and takes pro-active steps to remove the barriers that prevent people from participating in training or working life. In particular, the programme must take positive action to combat social exclusion. Social exclusion is what can happen when people's opportunities are limited by a combination of linked problems - such as poor skills, low incomes, poor housing, rural isolation, unemployment, high crime environments, bad health and family breakdown. It describes a way of life for people and communities where opportunities are few, services are difficult to access and people may lose hope. The problems that cause and perpetuate social exclusion and inequality of opportunity are often linked and cyclic.

Throughout the East Wales region there are significant areas and focal points of deprivation, and there are families and communities who are even more marginalised because of their specific culture or ethnic origin, especially within the south of the region. Although not often given the recognition it should, exclusion and inequality are further accentuated in the rural areas due to isolation and inability to access a full range of opportunities, as well as the increasing problems compounded by the downturn in the agricultural sector. Even in more affluent communities there will be pockets of social exclusion. The people most affected will include women (mostly lone parents and their children, older women and rural women), people from the ethnic communities, long term sick people, people with disabilities and young people.

The further people are from the secure labour market - and the greater the competition to enter it - the greater the need for alternative and additional means of providing economic benefit, opportunities for social inclusion, encouraging social re-engagement and acquiring skills and abilities that enable them to move towards employment. It is important that strategies are developed with a clear focus on the particular needs of the people and places most affected and support must be available for those organisations that are the most accessible to the potential beneficiaries.

## Objectives

The objective is to ensure that all people in the community have access to work, training or re-training, education or to other meaningful activity that will:

- improve employability and participation, by encouraging, supporting and sustaining initiatives that provide opportunities for the people involved to engage with their communities, to build confidence, to learn and to acquire transferable skills and abilities and to obtain and retain jobs;
- develop entrepreneurship, by helping people and communities develop the individual and organisational skills to underpin and sustain community groups able to employ people and provide valuable services;
- encourage adaptability and participation by taking pro-active measures designed to stimulate the interest of and to support people and communities in initiating and implementing their own actions to adapt to changing circumstances, demands, needs and opportunities in the labour market;

- strengthen policies for equality of opportunity in the labour market by identifying and removing barriers to social inclusion and by prioritising activities fully involving and/or led by people and communities which are marginalised, disadvantaged and facing social exclusion.

## Suggested outputs and measures of impact

Impacts will be determined against qualitative and quantitative measures. Evaluation will also need to fully include the views of both applicants and beneficiaries.

Outputs for this priority could include:

- number of opportunities offered for work (paid and unpaid), training or education or other meaningful activity delivered in ways which are appropriate to those targeted;
- number of opportunities for work (paid and unpaid), training or education or other meaningful activity taken up by people facing social exclusion;
- number of initiatives directly providing training, education, employment or development opportunities that ensure social inclusion, including capacity building or activities that encourage participation;
- number of people taking up opportunities (including reasons for lack of take up);
- increase in number of locally (less than 10 miles) delivered training programmes.

Measures of impact could include:

- increased self-help and other activity led by people and groups experiencing social exclusion, increased participation in community life;
- increased numbers of people or groups becoming more socially included by accessing training, education, development, and employment opportunities that are appropriate to their needs. These activities may be delivered via partnership arrangements or by single agencies;
- increased capacity of all organisations to develop inclusive activities and services;
- increase in the number of people able to demonstrate achievement e.g. increased skills, confidence or other steps along the pathway to paid or unpaid work.;
- distance travelled to access training;
- learning activity undertaken for more than one week.

## SPECIFIC MEASURES

### Measure 1: Pathways to social inclusion

#### Rationale

Positive action is necessary to provide equality in training, employment and voluntary opportunities to socially include people whose circumstances or other problems prevent them from easily accessing mainstream employment and training.

In addressing such groups, attention should be paid to the specific nature of the problems experienced with targeted actions, moving away from generic 'catch-all' activities. People and communities face different levels of social exclusion. Whilst it may be relatively easy to nudge the top level out of exclusion, for instance into employment or training, tackling multiple



disadvantage will require a wider range and combination of activities. Many people are alienated from mainstream providers and may not take up opportunities of employment or training even when these are available.

## Objective

To improve the employability, skills and abilities of people, whose circumstances or other problems prevent them from easily accessing mainstream employment and training, by providing opportunities:

- to participate in and contribute to community life;
- for personal development and learning -both formal and informal;
- for employment and training;
- to access employment advice or paid/ unpaid work opportunities;
- to access formal and informal training opportunities related to employability.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- increase participation in community and self-help activities as a first step towards building the confidence of those targeted ;
- provide opportunities for learning, training and retraining and for personal, social and career development;
- provide information, motivation -including job search assistance, careers advice & guidance, counselling, advocacy and representation;
- provide pre-vocational training for people suffering from inequality of opportunity and / or social exclusion;
- provide job guarantees, work trials, tasters and work experience;
- help sustain the employability of people facing social exclusion;
- support the occupational integration of individuals who wish to return to the labour market;
- provide supported employment for disabled people and people with special needs;
- provide child and elder care support e.g. through the provision of grants to individuals to enable them to obtain or stay in employment;
- provide wage subsidies for low earners or those beginning a new period of employment;
- provide local solutions to unemployment by tailor-making training people to the specific needs of employers in the area e.g. driving/ telephone/ communication skills etc.;
- encourage inclusiveness in a community by promoting social awareness, citizenship and involvement/ ownership including those under the age of 14 years;
- provide training and support for people contributing to the regeneration of their area and to the provision of community services.

## Suggested outputs and measures of impact

Impacts will be determined against qualitative and quantitative measures, and evaluation will also include the views of beneficiaries. Outputs for this measure could include:

- numbers participating in community activities;
- numbers participating in informal and formal training;
- numbers given advice and assistance;
- numbers obtaining employment.

Measures of impact could include:

- increased participation in community and self help activities;
- increase in the ability of service providers in all sectors to involve socially excluded groups and to provide relevant services.

## Measure 2: Capacity building for community based groups

### Rationale

The Commission and many others involved in community development and training recognise that community based groups may have privileged access to people who are most at risk from social exclusion or those who suffer from inequality of opportunity. These groups, either on their own or working in partnership with others, will be able to deliver training and activities in a way which is perceived as relevant and attractive by those people, and which widens choice.

However, many existing community groups may need development before they are able to deliver such support and, in some cases, it may be appropriate to establish new organisations which will need to build up from scratch the capacity within the community to help itself.

### Objective

- to help build the existing capacity of community based organisations, or organisations representing a community interest, to provide support, development and training to people facing social exclusion;
- to help establish new community based organisations, or organisations representing a community of interest, which aim to provide support, development and training to people facing social exclusion;
- to increase opportunities for people facing social exclusion to access support, development and training from community groups or other organisations representing community interests.

### Scope of activity

Actions to be supported could include:

- provide training and support for groups which contribute to the regeneration of their area and to the provision of community services;
- provide general and specific (e.g. careers) information, advice and guidance to socially excluded people or groups working with such people;

- provide supported employment for disabled people with people with special needs;
- produce materials, guides and manuals for use by community organisations or socially excluded people;
- provide small grants to community organisations;
- promote networking, partnerships and sharing of good practice and experience amongst community organisations;
- encourage study visits and exchanges;
- provide mentoring facilities for other community organisations;
- provide new services to meet community and social needs;
- provide support schemes whereby people are able to move between areas/ work places to increase their chances of obtaining/ retaining employment;
- equip people with the skills, confidence and abilities to initiate and take part in community organisations and activities;
- promote partnerships and actions which encourage organisations and statutory bodies to recognise and respect the value and ability of the voluntary and community sector ;
- provide positive action pilots to act as good practice models to assist promoters bidding for other Equal Opportunities based funding;
- demonstrate other ways to achieve the objectives for the measure.

## Suggested outputs and measures of impact

Impact will be determined against qualitative and quantitative measures, and evaluation will also include the views of both applicants and beneficiaries. Outputs for this measure could include:

- number of new community organisations or new community based services established to help people facing social exclusion;
- number of community groups with increased capacity to respond to identified needs of those facing social exclusion;
- number of community organisations able to work in equal partnership with other organisations. Measures of impact could include:
- increased capacity of existing community groups to help socially excluded people;
- the creation of new community groups which will help socially excluded people;
- an increase in the ability of service providers in all sectors to involve socially excluded people and to provide relevant services;
- the number of socially excluded people obtaining paid or unpaid employment in community groups;
- the number of socially excluded people participating in community and self-help activities.



## Priority 4:

# Improving Education/Training Systems for Lifelong Learning

## Rationale

The overall strategy is one of creating a learning culture in East Wales for all, and to develop East Wales' image as a "Learning Region". Past programmes have primarily concerned themselves with delivery support and not process improvement. This priority is not only concerned with supporting additional training delivery and attainment but seeks to develop more efficient and effective systems for education and training and improved collaboration to meet the needs of individuals and employers more effectively and coherently.

## Objectives

- collective planning through partnership: improved planning and co-ordination of education and training provision through more integrated and coherent policy formation processes;
- integrated system: develop better integration between methods of delivery and key points of transition;
- efficiency: reduced duplication of provision;
- quality: more consistent and higher quality standards of education and training leading to improved outcomes;
- choice: greater choice of provision and improved access to opportunities and information;
- responsive systems: ensure East Wales is better able to assess and respond to best practice and is also able to introduce these into its mainstream systems; flexible to adapt to changing needs and circumstances at both the micro and macro level;
- access and participation: improve the potential for systems to widen participation in lifelong learning overall in the region and for all groups;
- standards and targets: ensure that East Wales no longer lags behind other regions of the UK in key areas.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this priority could include:

- attainment of NTETS in East Wales companies;
- participation in Learning overall.

Measures of impact could include:

- proportion of IIP take-up in SMEs;
- attainment in NVQ 3;
- improvement in beneficiary retention within systems;
- reduction in the numbers of people not in any kind of employment, or formal training/learning.

## SPECIFIC MEASURES

### Measure 1: Improved planning, co-ordination and awareness of education and training systems

#### Rationale

Provision of education and training and learning opportunities is currently not best geared to ensure value for money. Duplication exists and cross sector planning is vital to ensure that quality opportunities are made available to the people of East Wales. In addition to the work of the Education and Training Action Group which focuses upon 16 - 19 year old provision, there is a need to undertake technical studies, consultations and performance assessments on the wider infrastructure. This priority should add value to the work already under way in this context. For example, this could provide initial ESF support funding to enable the private sector or voluntary sectors to play a greater role in the planning of systems; support assistance for awareness raising to the general public and industry regarding the nature of the education and training system in East Wales. Evaluating and mainstreaming best practice from other countries must be ongoing and feed into the lifetime of this programme period, so that long term and ongoing benefits will accrue even after the lifetime of the programme.

All learning should be valued and formally recognised whether achieved:

- informally in the community;
- through self study;
- by remote learning;
- through worked based learning;
- through taught educational provision.

Learners should also gain credit for small amounts of learning that suits their purposes at a particular point in time. Such credits may be accumulated towards other credit-based qualifications subject to specific rules of combination with an accreditation infrastructure specifically geared to encouraging and supporting Lifelong Learning.

Current systems for education and training need to be strengthened to improve the provision of basic skills and key skills;

#### Objective

- to improve planning structures for the delivery of Lifelong Learning opportunities;
- to ensure that planning and delivery structures for education and training are relevant to and are fully informed by the private sector ;
- to develop a more effective (possibly single, all age) careers guidance and advice system that will improve career prospects and job finding;

- to ensure that structures in East Wales provide learning opportunities which are relevant and accessible to the needs of individuals, communities, businesses and the economy, and are available at times, in locations, at a cost and; by means, methods and at a pace which makes them accessible to all;
- to develop a single coherent, credit based qualifications framework which is recognisable and transferable within and outside East Wales;
- to develop the image of East Wales as a learning region.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- the establishment of formal and informal partnerships and consortia at local areas and/or sub regional levels which plan and deliver education and training in a more coherent manner. Such collaboration and partnerships should respect the roles of smaller organisations, and of communities and must have the needs of industry in mind;
- to develop flagship industry/academic partnership initiatives to develop centres of excellence in key growth industries - 'picking winners';
- develop a credit based qualifications and quality assurance framework, enabling an incremental approach to the achievement of overarching qualifications, with all providers of training and education expected to take steps to improve performance year on year ;
- the development of specified standards for the effectiveness and coverage of skills, training and advisory services for farming activities;
- making it easier for people to take qualifications in smaller segments;
- support for development of improved evaluation and quality assurance in education and training;
- establish integrated information systems which, at regional and local levels, enable:
- identification and reporting on current participation in learning in communities;
- targets to be set for the development of learning capacity in communities;
- the monitoring of progress towards those targets;
- identification and reporting on the number and nature of businesses in communities;
- learning opportunities to reflect the needs of commerce and industry;
- support effective development and innovations in the use of Individual Learning Accounts/Individual Learning Records, including support to companies;
- actions to facilitate improved participation of regional representative bodies for the private sector, in decision making processes;
- support aimed at addressing needs through developing, resourcing, and disseminating best practice on an European / international level. - Evaluate lessons from Celtic Tiger, USA etc;
- support to ensure all above measures can effectively embrace informal learning and voluntary / community bodies role in education and training.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of sub regional/local partnerships or consortia initiated or developed to plan provision regionally/locally;
- number of academic/industry partnerships established or substantially improved;
- numbers embracing single credit framework;
- development of a single means of recording and tracking the achievements of all learners.

Measures of impact could include:

- number of additional providers subject to quality assurance standards;
- duplicated programmes of provision merged or eradicated;
- number of decision making or policy fora receive improved private sector input;
- number of specific studies into key international best practice in education and training identified and action plans implemented.

## Measure 2: Developing new or improved systems and learning methods

### Rationale

East Wales faces a number of key challenges in developing a future Lifelong Learning strategy. Firstly, there is a need to ensure social inclusion and availability to all members of society, wherever they live, and whatever barriers they may face. Secondly, there is the challenge of the information and communications technology revolution in an age of rapid technological change, where there is a clear need for ongoing development of innovative processes and practices in delivering effective and accessible education, training and lifelong learning.

Finally, with current employment practices and changes to work patterns, coupled with ever changing technology and increasingly knowledge based industries becoming predominant, the need for employees to take responsibility for their own learning and personal development, and adaptability in skills acquirement is a fundamental aspect of the modern economy. This priority seeks to address some of these issues by improving current systems and developing new ones.

In parallel with other measures aimed more specifically at the social economy, found elsewhere in this programme, East Wales must begin to attach greater importance to its key mainstream resources within education and training, and be prepared to take strategic actions that make it an exemplar to the rest of the UK:

### Objective

- develop and improve systems and infrastructures which deliver learning opportunities;
- ensure that learning materials, systems and modes (e.g. ODL) are developed to increase the quality, and widen participation in learning; including "in company" training and improvement of the curriculum;
- to undertake development and piloting of new initiatives in learning networks;
- to evaluate training in order to improve effectiveness and quality of systems.



# Scope of activity

Actions to be supported could include:

- (Pending Government decision) support eligible aspects of a "Learning Trust for Wales" - to sponsor innovative and fresh approaches to improve standards and achievements pre and post 16;
- support development of the concept underpinning National Grid for Learning (NGL); University for Industry (Ufi); Coleg Digidol, Open University and other associated products and learning mode developments, to increase learning -including support to ensure these products and systems meet specific East Wales needs (e.g. bilingual, relevant to industries and workers in East Wales);
- develop qualifications obtainable in the workplace, and supporting organisations bringing certification to existing workers;
- support to encourage innovative delivery of entrepreneurial development;
- innovative schemes to bring learning into the home, workplace or community including shared ICT hardware and software technical support schemes;
- upgrading general ICT infrastructure to enhance learning opportunities and partnerships between providers and with business;
- support to encourage small companies to share their own education and training facilities and learning materials; including Welsh medium delivery and materials;
- development of industry specific training facilities and resources where investment offers good long-term value for money;
- develop residential learning facilities relevant to key beneficiary groups;
- improve the availability of quality open / distance / virtual learning infrastructures;
- mainstreaming of best practice in education and training systems and practices around the world, and development of workable proposals to implement appropriate aspects in East Wales;
- supporting international dimension to the transition for young people, into work;
- initiatives to support a learning culture for young people even where still at school; especially in deprived areas, with "at risk of disaffection" children;
- incentive funding for Education, Business Partnerships and Community University;
- products and experience developed via CIs (ADAPT, NOW and INTEGRA);
- transfer of learning and performance in firms and the self employed;
- all above actions to embrace the multi-lingual needs of region;
- actions should be underpinned by horizontal curriculum development in:
  - Basic skills and key skills;
  - environmental awareness;
  - innovation;

- vocational experience;
- science and technology;
- curriculum development in enterprise skills;
- citizen issues, equal opportunities and personal development;
- international awareness;

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- reduction in number of people in programme area living more than x miles from learning facility;
- number of people learning formally at home/in work via ODL and/or online;
- number of additional learners as a result of refurbished facilities.

Measures of impact could include:

- number of new Open or Distance Learning (ODL) products developed;
- number of industries/sectors with specific ODL materials developed;
- number of additional learners as a result of ODL/ICT schemes;
- number of key outreach learning centres established;
- number of areas of curriculum receiving development actions in the key areas listed above.

## Measure 3: Choices and access for Lifelong Learning

### Rationale

Receiving sound advice and information, and making the right learning choice is vital, whether it is for career progression, to enter the labour market be it employment or self-employment after a period outside it, or simply for personal development. Making a poorly informed and inappropriate choice can have a lasting effect on ones future, and can in some cases put a potential learner off for life. Quality, accessible guidance and advice will be provided, as well as appropriate pre-training and pre-employment preparation actions. This measure complements actions to raise awareness of the education and training system in earlier measures

### Objective

- help individuals take responsibility for their own learning;
- deliver quality guidance and advice, pre-vocational training, and other support services to enable individuals to choose the method of learning that suits them best;
- widen access to learning for the disadvantaged;
- bring back into learning those who have not participated since leaving school;

- increase the number of employed individuals with limited career progression opportunities or capacity, to engage in guidance, and education and training activities by improving capacity of companies to raise awareness and encourage learning;
- remove financial, social, geographical, technical, time, benefit based, cultural and linguistic, and qualification barriers to education, training and employment;
- promoting and improving information about access to and delivery of training, education and counselling;
- promoting job mobility;
- promote self-employed and entrepreneurship.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- initiatives aimed at improving information available to beneficiaries;
- financial support to companies to facilitate learning, even where not directly relevant to the job;
- support for accreditation and recognition of existing skills in the workforce, as a pathway to further learning;
- to encourage increased participation in non-traditional methods of learning e.g. virtual learning; as a tool for engaging more learners;
- suitable guidance and advice for graduates to retain or attract more graduates in the programme area -including graduate tracking, job availability mailshot initiatives;
- co-ordination of agencies delivering guidance and training; e.g. 'community schools';
- mainstreaming government programme advice services to get more people to take up basic education;
- improved partnership approaches for providing community based facilities for physically and other disabled;
- support for action that raises awareness of self-employment and entrepreneurship;
- support for actions that raise awareness of social exclusion, for decision-makers;
- training of trainers (including training for information / advice providers, guidance workers, counsellors, mentors, community workers, trainers and assessors, including disadvantage awareness schemes, and to include public sector decision makers and the private sector, and where appropriate training public sector trainers e.g. in new learning modes ODL; or to meet demands of SMEs support);
- support for mainstreaming of activities successfully piloted under the Community Initiatives;
- support services: provision of financial support, materials and equipment, appropriate clothing (including support for interviews), and necessary fees where these offer real barriers to participation. This will include support for an improved FE/HE access fund, which provides support to students who need them most; including non-means tested special grants for disabled FT students;
- widen the availability of the Career Development Loans service;
- awareness raising on the availability of careers advice services including media campaigns;

- research into progression barriers between methods of learning.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- 10,000 new learners p.a;
- bringing an additional xx,000 people into education and training; by 2002; and xx,000 by 2006;
- number of beneficiaries into new/improved employment or self employment opportunities (representing an increase in earned income);
- number of beneficiaries into other forms of defined positive outcomes.

Measures of impact could include:

- increase in the number employees as learners;
- number of employer sponsored learners;
- knowledge of the learning achievements of all learners;
- number of learners getting their achievements recognised;
- number of learners progressing to further qualifications;
- number of learners from under represented groups;
- number of disaffected young people having their achievements recognised;
- number of learning programmes customised to suit the needs of employers;
- recognition of learning via the Internet and other forms of self-study.

## Measure 4: Increasing participation and attainment in Lifelong Learning

### Rationale

The document 'LIFE ' sets a clear Welsh context for extending and widening participation in Lifelong Learning. This measure, a delivery based measure, will to support actions that either increase the volume or improve the quality and attainment of Lifelong Learning in the East Wales area. It recognises the need to encourage the expectation that individuals will invest in and support their own learning to improve their employability, professional competence, earning potential, and quality of life. The actions recognise that employers will pay for the job related training of their employees, although some public funding of employee training may be justified to promote and broaden portable qualifications where this benefits the economy.

In addition, the measure will encourage investments in self-employment initiatives and actions which seek to improve learning opportunities for entrepreneurship.

### Objective

- raise the levels of basic skills especially literacy and numeracy in the East Wales labour market;

- raise overall aspirations and achievements of East Wales learners;
- for all ages, increase participation in learning for socially excluded groups;
- as a priority, provide second chances to enter the learning system, for school leavers with no or low qualifications to include but not only cover 'status zero' leavers;
- increase aspirations for the many GCSE achievers to go on to third level education (i.e. NVQ Level 3;GNVQ Advanced; 2 GCSE A levels);
- increase volume of third level achievers who aspire to higher education especially in science and technical related disciplines including ICT;
- increase number of East Wales graduates who go on to post graduate programmes which bring a vocationally specific added value to their skills levels, especially where relevant to the East Wales economy;
- complement Priority 5 in helping low paid workers with limited career progression to take responsibility for their own personal learning and skills development;
- ensure NVQ level 3 (i.e. NVQ Level 3;GNVQ Advanced; 2 GCSE A levels) becomes the majority achievement standard of young people in East Wales, with an assumption of going to still higher level education or training;
- increase aspiration for attainment of higher level skills to NVQ 4 and 5;
- increase and widen participation at all levels where that will benefit our society most;
- training for postgraduates, managers, technicians in science and technology development;
- providing every individual with basic skills, specifically literacy, numeracy and IT;
- improving skills through basic education and training systems linked to improvements in labour market mechanisms and/or the individuals employability.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- remove basic skills and ICT barriers to learning and education at entry and later points in education, as part of a basic skills strategy for Wales;
- demonstrably increase retention and attainment in existing programmes of study relevant to Welsh labour market;
- offer support services to enable target groups to participate;
- Improve the provision of support for the self-employed and the development of an entrepreneurial culture;
- enable increased hours of study where a demonstrable added benefit will accrue to the learner;
- improve programme content;
- enable additional training e.g. extra curricular to fast track those lagging behind;
- enable trainers to better meet the needs of the target groups;
- support increased aspirations towards, participation in, and widening access to higher education, across the board,

and including at the local level and for all members of society able to progress towards HE;

- strengthen links between all education and training providers and employers;
- add vocational elements (e.g. workplace training/experience) to academic based study;
- enhance the employability of graduates by supporting post graduate study fees and financial assistance;
- improve special needs provision in all forms of learning;
- enhance the participation of women or men in vocational areas where their gender is under-represented overall or specifically at very senior levels;
- support the Code of Practice for Age Diversity in employment and older workers in the labour market;
- facilitate access to learning for parents of young children, for example for pre-school centres.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- percentage of 16 year olds attain level 2 (3 GCSEs) by 2002/2006;
- percentage of 18 year olds achieving level 3 by 2002/2006;
- percentage of 18 year olds progressing to Level 4 by 2002/2006;
- percentage of 23 year olds achieve Level 4 (degree level) qualification in 2002/2006;
- Number and level of formally recognised qualifications being attained.

Measures of impact could include:

- percentage of the workforce with level 3 by 2002/6;
  - learning participation target to reduce the number of non-learners by x % by 2002;
  - x% of adults to have a level 3 qualification by 2002;
  - x% to have a level 4 qualification by 2002.
- 
-

## Priority 5:

# Promoting Business Competitiveness

## Rationale

One of the key objectives of the Objective 3 programme in East Wales is to promote business competitiveness through supporting businesses and developing communities in the region. The overall strategy is one of partnership for increasing prosperity across East Wales and it builds upon the foundations established by recent policy documents in Wales, in particular "Pathways to Prosperity".

In East Wales, the economy has changed dramatically in the last twenty-five years. Although parts of the area have been successful in attracting inward investment, the capacity of East Wales to set up new businesses and acquire skills has fallen. Some employers still consider training and HRD issues as a cost rather than an investment. The rurality of some parts of Eastern Wales, characterised by high self-employment levels and the dominance of low pay industries (such as tourism and agriculture) are particularly affected by the problem of a lack of inclination and opportunities of employers to invest in HRD.

This priority recognises the key role that sustainable business development plays in creating jobs, enhancing competitiveness and generating more wealth across the region. It is aimed at improving the skill levels of the workforce and management of the businesses in East Wales and will also act as a catalyst to a new culture of innovation, proactive support to entrepreneurship and inclusiveness. These aims will be achieved by encouraging dynamic links between public, private and third sector organisations through the delivery of specific programmes to encourage business development in East Wales. The priority will also encourage the potential for expansion of large companies and how they can best interact with local sub contractors and supply chains. It will encourage home grown entrepreneurs and foster a more export focused approach. Furthermore, it will develop the capacity of the third sector or social economy to enable job creation. Lastly, it will seek to overcome barriers to training, in particular, through increased participation in training and improved management skills of owner managers and SMEs.

Adaptability is a term that has an impact on both enterprises, sectors and the workforce. It is usually linked to how these two groups develop and grow to embrace new technology and new market conditions. Social partners have an important role in negotiating the modernisation of work, including flexible working arrangements to make business activities productive and secure. Durable and committed local partnerships are important to tackle key problems. Regional programmes and policies for East Wales may need to be designed, developed and implemented in ways that support the efforts of local communities.

## Objectives

- to increase the skills and knowledge levels of businesses in East Wales and their workforce;
- to encourage firms in East Wales to develop the skills needed to exploit innovation;
- to help East Wales become an entrepreneurial culture;
- to support the growth and diversification of the Third Sector/ Social Economy in East Wales.

## Suggested outputs and measure of impact

Outputs for this priority could include :

- number managers trained;
- number of SMEs for which a training plan has been prepared;
- number of large companies for which a training plan has been prepared;
- number of beneficiaries involved in a training programme;
- number of beneficiaries recruited to assisted work placements (innovation measure primarily);
- number of new SMEs established;
- number of 'third sector' organisations assisted.

Measures of impact could include:

- number of trained staff in assisted enterprises;
- number of vocational qualifications achieved (by level);
- number of beneficiaries completing training;
- number of beneficiaries entering further training;
- number of work placements becoming permanent jobs (innovation measure primarily);
- number of net additional jobs created;
- number of beneficiaries entering self-employment.

## SPECIFIC MEASURES

### Measure 1: Supporting management development

#### Rationale

The effective application of resources of land, capital and labour will depend on the quality of the managers making those decisions. It therefore follows that enterprises in East Wales should be encouraged to identify the benefits of improving management skills.

Simultaneously, enterprises will need to react receptively to the contribution that external organisations can play in bringing about such improvements. This is especially true of small and medium sized enterprises which do not tend to engage external assistance to deal with these matters.

The Future Skills Wales results identify an increasing need for professionals amongst others, to have management skills on top of their job specific skills, a fact reinforced through the East Wales Regional Assessment.

Rural East Wales presents particular obstacles as the area is characterised by small and medium sized enterprises that are less likely to engage in management development activities. Indeed it has been noted that the rural economy is characterised by companies with weak business and management skills. For example, where successful companies have been developed, often they are sold on to organisations outside Wales often because management within the company does not have the necessary skills or vision to contemplate a management buy-out situation. Additionally, the development of management



competencies in rural areas should recognise that prosperity growth and quality of life are sensitive to the rural dimension of business activity. Management development must acknowledge this influence of rurality on business management decisions. The East Wales Regional Assessment highlights the benefits that could be gained from identifying rural growth businesses and provide support to them in various areas including management development. It calls for the development of management training by producing top flight programmes for training private sector managers, particularly in SMEs. Work has already started within the agricultural sector with the Farm Enterprise Initiative and Demonstration Farms Network, but needs further assistance. Management in the public sector will also need to identify and combat barriers to business growth in rural areas, which may lead to reducing bureaucracy in some publicly funded schemes.

Towards the South of the area, businesses have quoted developing management and business skills were as the area that businesses need to improve most in (IFF, 1996). The specific management functions reported as needing strengthening were sales, marketing and production.

This measure will enable funding to increase the competitiveness and adaptability of businesses in East Wales through management development activities. These will include addressing the shortage of higher level graduate and management skills for SMEs as well as complementing national policy on management development issues.

## Objective

- to assist the protection and creation of jobs by ensuring managers have the skills required for the their businesses' future development;
- to affirm the importance of national benchmarking and internationally recognised management qualifications where appropriate.

## Scope of activity

- management development actions which seek to change employer attitudes in key aspects of HRD: e.g. management development and work organisation;
- changing SME perceptions of relevance of HRD to competitiveness;
- improving management competence in the workforce by addressing the shortage of higher level graduate and management skills for SMEs;
- support the expansion of rural management initiatives e.g. Farm Enterprise, Demonstration Farms Network, etc.;
- developing Welsh language medium enterprise training and support for HRD and entrepreneurship actions;
- analysing and identifying possibilities to enhance/expand existing national policies and programmes, such as Bargaining for Skills Initiative, Working Time Directive, National Minimum Wage, Competitiveness White Paper, Parental Leave Directive and so forth;
- job rotation schemes;
- encourage the participation of ethnic minority managers and cater for their specific needs;
- actions to deal with the succession of ownership in small businesses (buy ins and buy outs practices);
- give micro-businesses and other SMEs the ability to cope with regulations;
- improving advice and guidance services for employed adults;
- initiatives to tackle age discrimination (support the Code of Practice for Age Diversity).

## Suggested outputs and measure of impact

Outputs for this measure could include :

- number of participating managers and owner managers;
- number of managers and owner managers trained to NVQ 3/4 or equivalent;
- number of managers and owner managers trained in I.T.;
- number of companies achieving the Investors in People standard or equivalent quality standards for SMEs;
- number of businesses using performance measures and benchmarking.

Measures of impact could include:

- number of Management Development training programmes (including open and distance learning) in East Wales by FE/HE etc;
- number of initiatives supported which seek to change company and managers' attitudes.

## Measure 2: Skills and knowledge development for the workforce

### Rationale

This measure seeks to increase the competitiveness and adaptability of Welsh Businesses through developing the skills and knowledge of the workforce. Numerous documents (e.g. Pathway to Prosperity) have pointed out that the future of the Welsh economy lies in the skills and talents of its people. However, if we are to match other regions in terms of competitiveness, it is clear that we must also match them in terms of our workforce's skills and knowledge. The East Wales Assessment indicates that there are a lack of skilled workers in several sector and also points to the low proportion of population in East Wales with vocational skills/ qualifications. A major objective for the area must be to develop skills and raising the skill levels of the indigenous population, in line with the employment needs in the local area. In addition, there must be assistance for people to identify their own skills, strengths and weaknesses, and training needs and provision of the necessary training locally to address the missing skills.

This low skills base may serve to perpetuate the low expectations and dependency culture that exists in the region. In addition, indigenous companies may have adjusted to a lack of potential skilled workers by adopting product or marketing strategies that do not require high skilled staff. The East Wales Regional Assessment has made reference to the low quality/pay jobs that exist in certain sectors e.g. textiles and the fact that speculative private sector investment is low. The cycle continues when in turn, local people do not have the incentives to obtain higher skills, as the demand is not then there for them (Future Skills Wales Report). A number of barriers to HRD for employees have been identified across the region, namely financial constraints for companies, inability to release staff due to manpower constraints, production deadlines and cost implications.

The main issues that must be addressed by this measure include:

- the changing occupational structure of employment;
- the need to replace existing workers;
- the increasing skill demands within occupations and
- the quality of existing labour supply.

It is important to note that the problems, and solutions to the problems, will not be the same throughout the region.

Rural areas of East Wales in particular is characterised by few training opportunities. Primarily because there are few economies of scale for training provision. This particularly affects women who are frequently even more isolated due to the one family car being elsewhere during the working day. This is compounded by the fact there are only very limited distance learning opportunities.

A strong increase for demand in the Hotel & Catering sector has been forecast (skills development here could take place by implementing the National Tourism Training Strategy). Whilst there is likely to be moderate demand in a variety of sectors including Textiles, Clothing & Wood; Printing and Publishing; Basic Metals & Metal Goods; Mechanical; Electrical and Electronic Engineering; Retail, Distribution and Repair; Hotel & Catering; Business Services; Education and Health.

Urban/industrial East Wales suffers a lack of skilled workers in several sectors. Manufacturing figures strongly, in particular Mechanical, Electrical and Electronic Engineering is prominent. Within the service sector, Retail & Distribution, Tourism & leisure (including hotels and catering), Education and Social work have been highlighted. Finally, media, design and music have the potential to become growth sectors in parts of East Wales.

One of the innovatory aspects of this measure is the emphasis on both training and non-training human resource development activities, which will allow a much wider use of the funds into non traditional ESF areas. For example, the formality of publicly supported training results in a neglect of informal provision that is usually crucial in smaller firms. Training must also be sympathetic to owners' and employers' definitions of training needs. Thus, training strategies should be closely linked to the needs of the firm. Emphasis must be placed on building upon demand driven solutions and it is crucial to gauge the views of owners and managers on training, alongside those of the policy-makers and experts, especially in devising solutions to meet the needs of small firms in East Wales. Dissemination and evaluation will also be paramount.

## Objective

- to assist the protection and creation of jobs by ensuring employees have the skills required for their future development;
- to encourage and assist firms, particularly SMEs, to develop their own training strategy and to implement them in a flexible and innovative manner to benefit the long-term prospects of the businesses and the individuals;
- to provide specific skills training in areas that are seen as vital to improving the competitiveness of firms in East Wales, such as marketing, particularly internationalisation and exporting.

## Scope of activity

- widen access to information and communication technologies, ICTs (including basic and sector specific IT) through the use of Individual Learning Accounts and University for Industry to enable businesses to compete and grow ;
- providing training that will attract knowledge based industries;
- tackling the gender imbalance towards men in advanced ICT and support occupations;
- fostering the use of Welsh language/bilingual materials in ICT applications;
- developing Welsh language medium enterprise training and support for HRD and entrepreneurship;
- develop the school and FE/HE curriculum to better foster enterprise;
- analysing and identifying possibilities to enhance/expand existing national policies and programmes, such as Bargaining for Skills Initiative, Working Time Directive, National Minimum Wage, Competitiveness White Paper, Parental Leave Directive and so forth;

- explore new incentives for investing in human resources, e.g. training tax incentives, Career Development Loans and Small Firms Training Loans;
- job rotation schemes;
- development of supply chains and networks;
- encouragement of both training based HRD<sup>3</sup> and non-training HRD activities<sup>4</sup>;
- support for the provision of specific agricultural business skills, training and advisory services e.g. generic and best management practice related to type of production;
- fostering qualities of personal effectiveness and other basic and key skills in a work setting;
- innovative use of NVQ type schemes and other accreditation which best suits employers and employees;
- provision of training to enable people to retrain and develop their skills to open up new employment opportunities;
- improve advice and guidance services for employed adults;
- initiatives to tackle age discrimination (support the Code of Practice for Age Diversity);
- support training of trainers and mentors;
- working with employers to ensure relevance of training to current labour market needs;
- contribute towards achieving the National Learning Targets;
- encourage apprenticeship and shared-apprenticeship type schemes;
- deliver quality systems, such as Investors in People (IIP) and other quality standards for SMEs.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include :

- number of staff trained at NVQ 2/3 or equivalent;
- number of participating staff from SMEs;
- number of participating staff from large companies;
- number of staff trained in basic/key skills;
- number of companies achieving the Investors in People standard.

Measures of impact could include:

- number of vocational qualifications achieved, broken down by NVQ level or equivalent;
- number of beneficiaries entering further training.

## Measure 3: Encouraging Innovation, R&D and the Information Society for growth

### Rationale

In the medium to long term, sustained competitiveness by regions in the global economy will depend on technological or innovation-based strengths. These include the ability to develop new products, successfully access new markets, apply new technology, incorporate best practice in the management of enterprises and to develop skill levels across the full spectrum of the labour force.

The successful exploitation of information and communication technologies (ICTs) is vital to East Wales for it to develop as a prosperous region. ICT has already been identified as a priority to improve accessibility / isolation issues in the rural areas whilst in the urban areas it is seen as a primary tool for business and wider regional growth.

Successful regions will be those that adopt a strategic approach to innovation and technology transfer, and integrate the abilities of the public sector expertise with the needs of innovative growing firms, community groups, etc. Expertise in managing the introduction of new technology and innovation needs to be developed in such organisations. Finally, both demand and supply side issues need to be addressed and integration between human resources needs and available infrastructure achieved.

This priority should build upon the success of the Regional Technology Plan, which has the aim of improving the innovation and technology performance of the Welsh economy. A crucial part of this plan is the successful exploitation of Welsh universities' research, development and technology transfer by local SMEs.

The potential for new sources of employment and other growth business sectors in East Wales should also be investigated through high quality labour market research. Success in achieving this will put East Wales at the forefront of European regions.

## Objective

- to help organisations in East Wales exploit the benefits of innovation and take advantage of the opportunities offered by new markets and new technologies;
- to create a culture that encourages and values innovation through a joint effort between public and private organisations.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- to increase the linkages between the local R&D expertise (the HE and FE sector) and the business sector ;
- to promote sectoral clusters in specific technology sectors where East Wales organisations could profit (such as multimedia, healthcare, biotechnology and food technology, etc.);
- to increase the level of technology and engineering graduate employment within organisations especially SMEs (i.e. Cymru Prosper);
- to encourage the formation of new technology businesses to exploit new market opportunities through high quality training and access to appropriate infrastructure (enable mechanisms for this to happen);
- support to encourage training for content provision in new technologies e.g. digital, media, internet, etc.;
- training for individuals through the development of supply chains and networks which are crucial to innovation;
- to stimulate collaboration between companies to identify and transfer new technologies (to build on the success of the various technology networks including, technology fora, supplier associations and the commitment to innovation initiative);
- to develop specialist innovation management development programmes for East Wales organisations especially

SMEs;

- to extend and enhance the Business Connect Innovation and Technology Counsellors network in East Wales and other related initiatives in order to provide training to appropriate groups;
- to develop an East Wales Technology Transfer and Implementation programme to support companies in the identification, acquisition and exploitation of the world's best R & D and new technologies;
- to establish a collaboration between public and private organisations to secure finance for innovation;
- training and non-training HRD activities encouraged (see Measure 1).

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of organisations supported in gaining access to new markets;
- number of organisations taking up training opportunities.

Measures of impact could include:

- increase in R&D expenditure in East Wales as a percentage of GDP;
- number of productive linkages between industry and academia;
- increase in the number of technology and engineering graduates employed within SMEs.

## Measure 4: Support to encourage and develop entrepreneurship

### Rationale

Although research has shown that East Wales has a relatively high share of employees within the small firms sector, the low start-up and survival rates would indicate, arguably, a lack of entrepreneurial culture within the region. The creation of new businesses is a key priority for all of East Wales although the nature of support needs to be tailored to the specific needs of the area. For example, whilst rural East Wales has a high incidence of self-employment, many businesses have such low incomes that they are not VAT registered. Further research in the area has also shown that the setting up in business is often a last resort measure deriving from the lack of alternative earning opportunities rather than entrepreneurial activity. Therefore, specific support is vital to strengthen their growth and survival potential.

Entrepreneurial spirit should be encouraged only through a collective, demand driven approach, drawing on the combined efforts and talents of all the stakeholders involved in business development, and including actors from the private, public and voluntary sectors of the economy. This is the ethos of the Entrepreneurial Action Plan for Wales. Whilst many of the priorities regarding entrepreneurship are inter twined with business and skill development, the social status of the entrepreneur, which is still low within this region, remains a concern. As a result, many individuals are reluctant to embrace self-employment as a career alternative.

It is therefore proposed that a number of specific activities be under taken to establish a greater culture of entrepreneurship within the region. These are aimed at raising the profile of entrepreneurship at all levels of society in East Wales and the measure addresses the need to promote and develop entrepreneurship as an important element in building a successful economy in the region. This measure will include both hard and soft support for developing entrepreneurship, which will range from increasing the business birth rate to providing business support for new and existing SMEs.

The Entrepreneurship Action Plan for Wales will provide guidance under which specific integrated activities will be developed. However, this measure recognises that the generation of an entrepreneurial culture starts from the earliest stages

of education in schools, through Colleges and Universities. This culture must also permeate businesses in the region, both large and small, and in all industrial sectors. In the quest to encourage and support entrepreneurship a number of key criteria have to be considered and incorporated into any proposals, namely:

- it is known that the target beneficiaries do not generally access the traditional business support framework;
- advice, support and career guidance programmes have to be of high quality and be realistic to appeal to the target recipient;
- support is often mentor-based with close links to other support measures including capital investment, innovation and skills development support; and
- resultant businesses created will need to be 'nurtured' for a period of up to two years.

## Objective

- to provide active and integrated support for encouraging a change in entrepreneurial behaviour amongst individuals and businesses in East Wales;
- to provide a diverse range of pre-start and start-up support which will promote equality of access;
- to increase the level of co-operation among businesses and other stakeholders at a local, national and international level;
- to establish clear linkages between entrepreneurship measures and other training activities so that self-employment is seen as the beginning of a learning path.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- establish a number of high profile initiatives, in partnership with the private sector, that encourage a collective, demand driven approach to the development of entrepreneurship;
- involve experienced entrepreneurs, with a successful track record, to which the new entrepreneurs can aspire ("entrepreneur clubs");
- establish and maintain a wide network of referral agents including banks, accountants, venture capitalists;
- diagnostic and consultancy support; training and development support;
- encourage awareness and take up of entrepreneurial activity amongst graduates;
- careers education in schools to encourage entrepreneurship;
- encourage ethnic groups who have a traditionally entrepreneurial culture towards diversification of growth businesses;
- consider schemes that are 'grant' based as well as those that are 'loan' based;
- offer skills support for the development of potential women entrepreneurs (Chwarae Teg);
- It is important to think of integrating Structural Funds with existing programmes and emerging policies, such as Business Connect, Employment Zones, New Deal for Young People (self-employment route), FE & HE targeted support services: proposed "Know How Centre in Wales" (People and Prosperity: force new knowledge-based



businesses), National Grid for Learning, IT for all, BBC schemes, Learning Centres in Communities, Individual Learning Accounts (ILAs) and so forth.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of new high-growth businesses supported;
- number of jobs created;
- number of pre-start training opportunities accessed;
- attitudinal change towards entrepreneurship.

Measures of impact could include:

- increase in the levels of entrepreneurial behaviour in East Wales;
- increase in the number of business start-ups (including starts within ethnic minorities, women, etc.);
- increase in the survival rate of business start-ups at 52, 78 and 104 weeks.

## Measure 5: The development of business opportunities in the social economy

### Rationale

The social economy is the third economic sector - alongside the public and private sectors - and a growing contributor to the development of the economy. Rooted in mutuality, not-for-profit organisations in the social economy combine economic activities with a social or ethical purpose. They contribute directly to employment and economic growth, and provide services of social or environmental significance. The scope of their activities is wide-ranging, and includes training, environmental services, culture, heritage, arts, sports and recreation, transport, housing, care services, IT, tourism and other community services and facilities.

The defining characteristics of social economy organisations include:

- developing people as well as the business, fostering self-reliance and self confidence, and developing skills and abilities;
- creating valuable services that may not be provided by private companies or not affordable by public sector ;
- turning energy and concern of community into action and resources, and creating community-owned assets;
- keeping economic activity local and channel benefits to local community, and increasing chance of long term success by securing community support;
- open membership (to employees / community), and democratic accountability to members;
- profit belongs to members (employees or community) - profits may be distributed for social purposes.

This sector is important to both urban and rural East Wales in economic terms because the active promotion of and participation in its activities can lead to a higher skills base, new employment opportunities and improved / increased local services. Whilst social economy organisations can be businesses in their own right they are also vehicles for community



development, and in turn new enterprises can be created as a result of community development. Social economy organisations are key players within marginalised communities and, as such are often best placed to be direct providers of a range of services, involving local people in providing local solutions.

Actions to increase the adaptability, innovation and entrepreneurship of people involved in the social economy will be strongly supported, to enable existing organisations to prosper and expand, and to assist the establishment and survival of new organisations.

## Objective

- to meet the training and development needs of people involved in existing social economy organisations;
- to meet the training and development needs of people involved in establishing new social economy organisations.

## Scope of activity

Actions to be supported could include:

- development of customised training programmes for those working in social economy organisations;
- provide training to people and groups wishing to set up a social economy organisation;
- customise training products/develop appropriate training packages in partnership with social economy organisations;
- provide work placement schemes;
- evaluation and dissemination schemes;
- promote exchange of good practice.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- number of social economy organisations developing training and development strategies for trustees and for paid and unpaid staff;
- number of people receiving training.

Measures of impact could include:

- increased number of people working within a social economy organisation accessing training;
- increased number of people gaining employment within newly established social economy organisations.

## Notes

3 Examples of these are:

- Provision of training in skills relevant to the needs of local businesses and anticipated labour market demand
- Training to support the integration of new investment into the targeted area

- Training to develop quality standards to encourage SMEs towards supplier links
- Training of trainers within local SMEs
- Visiting trainers schemes

#### 4 Examples of these are:

- development of local training strategies
  - skills audits
  - training needs analysis and company training plans
  - new methods of raising training awareness
  - wage subsidy schemes
  - development of equality strategies to work to remove barriers that limit women's or men's participation in the workforce and breakdown job segregation
  - Vocational counselling and guidance
- 
-

## Priority 6:

# Promoting Gender Equality within the Labour Market

## Rationale

Although mainstreaming gender perspectives into all priorities is essential, specific positive action targeted at reducing gender inequalities will be required to complement this approach. Promotion of the principle of equal opportunities between men and women has always been a priority policy area for the European Union, for example, under the fourth pillar of the Employment Strategy it is stated that gender mainstreaming should be adopted in all activities supporting the guidelines. It is still a fact that in every Member State, female economic activity rates are lower than those of men and there is still a considerable gender pay gap in all countries.

Inequality results in the creation of barriers, both structural and attitudinal, which limit ability to participate in socio-economic activity. It is one of the major causes of low participation rates and thus of low GDP. Female economic activity rates continue to be lower in Wales than in any other region of the United Kingdom, with 64% of all women of working age being in employment compared to 72% of men. The position of women in the conventional labour market is replicated in the field of enterprise, where women are significantly under-represented as entrepreneurs. In this sector, there is a particular scarcity of Welsh speaking, ethnic minority and disabled women.

Gender segregation, both vertical and horizontal, is more marked in the regional labour market than in the UK as a whole, with women being concentrated in a narrow band of occupational sectors and in mainly low-paid, low-status work. In 1998, 54% of all employed women were in occupational groups in which more than 60% of all workers were female. These groups were clerical and secretarial, service occupations and sales. Women employees working full-time earn only 83% of the average hourly earnings of male full-time employees.

Disparity also exists with regard to the percentage of men and women attaining higher level educational qualifications. Despite the fact that many more girls than boys achieve grades A-C at GCSE, only 9% of girls gain A levels compared to 14% of boys. Similarly, fewer women succeed at first or higher degree level (16%), than men (19%).

In addition, Wales has one of the lowest levels of childcare provision in the EU; 53% of mothers of children under 5 are in work compared to 85% of fathers, and 46% of all women employees in Wales work part-time compared to 7% of all men.

Problems encountered as a result of stereotyping, structural barriers and vertical or horizontal segregation are compounded for ethnic minority women, disabled women, single mothers, older women and those suffering domestic violence. These groups are severely disadvantaged in terms of their ability to access training and education, and to gain quality employment. Women in rural areas may also experience extreme difficulties due to transport problems and fragmentation of available job opportunities, childcare and training provision.

Measures to remove barriers to employment, education, training and increase the earnings potential of women are vital if economic regeneration strategies are to succeed and be sustainable in the long term.

## Objective

The objective is to ensure that both men and women in the community irrespective of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation have equal access to work, career progression opportunities, education and

training or other activities linked to personal or professional development. This requires:

- integration of equality strategies throughout all policy and practice areas to combat structural causes of inequality;
- specific positive action measures to address unequal impact or exclusion;
- definition of a range of equality performance indicators relative to increasing participation rates and improving skills to increase earning potential.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this priority could include:

- to be added. Measures of impact could include:
- reduction in the pay gap between men and women;
- reduction in differential economic activity rates;
- increased number of women entrepreneurs;
- reduction of women dependant on state benefit.

## SPECIFIC MEASURES

### Measure 1: Pathways to participation

#### Rationale

Positive action is needed to raise the participation rate and to overcome stereotyping and gender segregation, both horizontal and vertical, in employment sectors, training and education.

#### Objective

To provide women with the ability and skills to increase their employability and earnings potential to enable them to achieve their full potential within the labour market. In addition, indirect support including family friendly policies with affordable, accessible and high quality care services for children and other dependants should be provided.

#### Scope of activity

Actions to be supported could include:

- targeted support programmes to improve access to training, education and guidance services for women to enhance their prospects of taking advantage of labour market opportunities;
- provision of general and specific (e.g. careers) information, advice, guidance, mentoring and counselling services specifically designed for women;
- programmes to improve the position of women in the labour market, focusing on employment sectors, career progression and management training;

- provision of higher level training opportunities to improve knowledge and skills;
- provision of pre-vocational personal development training for women;
- development of new and integrated ways of delivering training, employment opportunities and services to women;
- provision of work tasters and work experience opportunities;
- delivery of business training packages and support services tailored to meet individual need in terms of content, method of delivery, location, timing and inclusion of child and elder care;
- funding of business support networks for women entrepreneurs to alleviate isolation, facilitate exchange of ideas and develop marketing links;
- development of methodology for accrediting skills and expertise gained via unpaid work to facilitate progression routes into the labour market.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- to be added.

Measures of impact could include:

- level of training and education provision offering built-in child/elder care;
- increased level of gender specific business support measures, to include "soft" loan packages and business networks.

## Measure 2: Promoting attitudinal change

### Rationale

Positive action is required to address structural and attitudinal barriers within employers, education and training organisations that can limit the ability of women to participate in the workforce.

### Objective

To promote a greater understanding amongst organisations of equality issues and to work with school age children and their families to change attitudes and raise aspirations.

### Scope of activity

Actions to be supported could include:

- facilitate the development of family friendly employment initiatives and company equality strategies including flexible working practices and childcare/eldercare;
- provide awareness-raising programmes; working with employers, support organisations, young people, children and

families to change attitudes relating to the socio-economic roles of women and men.

## Suggested outputs and measures of impact

Outputs for this measure could include:

- to be added.

Measures of impact could include:

- reduction in gender based occupational segregation, focusing on specific sectors and representation at management level. To include: hotels and catering, health and social work, clerical and secretarial, manufacturing, craft and related, construction, engineering, education, science and technology;
  - reduction in gender based subject segregation in schools and FE/HE;
  - increased number of employers operating family-friendly employment initiatives.
- 
-

