

Modiwl 2: Hwyluso Twf



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.llyw.cymru



BWYD A DIOD CYMRU
FOOD AND DRINK WALES



Ewrop & Chymru: Buddsoddi yn eich dyfodol
Cronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop
Europe & Wales: Investing in your future
European Regional Development Fund

Cynnwys

Hwyluso Twf	3
Cyflwyniad	3
Strategaethau	3
Datganiad cenhadaeth	5
Strwythur y Busnes	5
Cwmni cyfyngedig ynteu unig fasnachwr	5
Sefydlu Cwmni Cyfyngedig	5
Partneriaethau	5
Adnoddau Dynol	6
Cyflwyniad	6
Materion ymarferol	6
Recriwtio	8
Rheoli a chymell staff	10
Strwythur y cwmni	10
Cyllid	12
Arbedion maint a chwmpas	12
Buddsoddi mewn capasiti	13
Codi cyllid	14
Rhagweld y cyllid y bydd ei angen	14
Ffynonellau cyllid	15
Ecwiti	16
Cyfalaf fenter	17
Grantiau	17
Cyllido torfol	17
Dulliau eraill	17
Rheoli a Dal yr Awennau	18
Strwythur	18
Prosesau	19
Cyfrifon rheoli	19

Hwyluso Twf

Cyflwyniad

Mae'r modiwl hwn yn tybio'ch bod wedi sefydlu'ch busnes newydd yn llwyddiannus, wedi delio â'r holl faterion cyfreithiol cychwynnol a'ch bod bellach yn barod i symud y tu hwnt i'r cam cyntaf hwn. Mae'n cynnwys nifer o feysydd y bydd angen ichi eu hystyried – gallem feddwl am y rhain fel 'mecaneg twf'. Fel o'r blaen, does byth modd i hyn fod yn fwy na chyngor cyffredinol ac nid yw'n fwriad rhoi'r cyngor sefyllfa – benodol fanwl y byddech yn ei gael gan gyfrifydd, cyfreithiwr neu weithiwr proffesiynol arall a fyddai'n edrych ar union amgylchiadau'ch busnes. Dylech bob tro gael cyngor priodol, yn enwedig os oes cyfreithiau a allai arwain at gosb.

Strategaethau

Mae llawer o gurus ym maes rheoli wedi gwneud llawer o arian yn ysgrifennu llyfrau am strategaeth fusnes ond cysyniad syml yw hwn sy'n cyfeirio at y cwrs gweithredu y mae busnes yn anelu at ei ddilyn dros y tymor canol i'r tymor hir er mwyn llwyddo. Fel y nodwyd eisoes, pan fydd eich busnes yn tyfu ac yn ffynnu mae'n hawdd cael eich dal gymaint yn y gweithgarwch o ddydd i ddydd fel nad oes gennyh fawr o amser i wneud dim arall. Serch hynny, mae'n bwysig neilltuo rhywfaint o amser, unwaith y flwyddyn efallai, i bwysu a mesur. Yn benodol, dylech ystyried:

- **Perfformiad y busnes** – oedd llynedd gystal â'r disgwyl, beth oedd yn llwyddiannus, beth nad oedd a pham? Wnaethoch chi lansio unrhyw gynhyrchion newydd? Os felly, pa mor effeithiol oedd eich process Datblygu Cynnyrch Newydd? Beth yw'r prif elfennau y mae'r busnes yn dibynnu arny'n nhw ac mae'n rhaid eu cael nhw'n iawn (gelwir y rhain yn ffactorau hanfodol llwyddiant).
- Pa **welliannau technegol neu weithrediadol** sy'n ofynnol yn y ffatri? Fel y nodwyd ym Modiwl 1, dylai gweithgynhyrchwyr bwyd a diod fod yn anelu at achrediad SALSA fan leiaf ac yna, wrth iddynt dyfu, ymrwymo efallai i sicrhau achrediad BRC. Byddwn yn rhoi sylw mwy manwl i SALSA a BRC ym Modiwl 4.
- Yr **amgylchedd** rydych yn gweithredu ynddo, gan gynnwys ffactorau economaidd a thechnolegol, eich marchnadoedd a'ch cystadleuaeth. Dylech ystyried yn benodol a oes unrhyw newidiadau o bwys wedi bod yn yr agweddau hyn neu a oes disgwyl iddyn nhw newid yn y dyfodol.
- Beth yw'ch **opsiynau yn y dyfodol**? Oes 'na gynhyrchion newydd y dylech fod yn eu datblygu, neu oes 'na farchnadoedd newydd y dylech fod yn ceisio manteisio arny'n nhw, gan gynnwys marchnadoedd allforio? Ddylech chi fod yn ystyried sianeli newydd yn y farchnad e.e. targedu'r sector gwasanaeth bwyd os ydych chi'n cyflenwi'r maes manwerthu'n unig ar hyn o bryd, allech chi fod yn gyflenwydd Busnes-i-Fusnes (h.y. cyflenwi cynhwysion i'w prosesu eto gan weithgynhyrchydd bwyd a diod arall).
- Pwy yw eich **darpar weithwyr**, beth sy'n eu cymell a sut y gwnaiff eich busnes gynnal eu cymhelliant? Pa mor hanfodol ydyn nhw i'r busnes? Ydych chi wedi meddwl am olynwyr iddyn nhw ac i chithau? Pa hyfforddiant sydd ei angen arnoch chi a'ch tîm dros y 12 mis nesaf?
- Beth rydych chi **yn bersonol yn gobeithio'i** gyflawni dros y blynyddoedd nesaf? Sut mae'ch dyheadau ar gyfer eich busnes yn cydweddu â'ch nodau personol?

Wrth ddatblygu ac adolygu eich strategaeth/cynllun busnes, gall fod yn fuddiol ei fframio o gwmpas pecyn busnes cydnabyddedig er enghraifft **dadansoddiad PESTEL**. Bydd hwn yn rhoi'r prif benawdau y bydd angen ichi eu hystyried ac a fydd yn sail i ddadansoddiad SWOT (cryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau). Dyma'r ffactorau sy'n rhan o ddadansoddiad PESTEL:

Gwleidyddol – Mae a wnelo'r rhain â sut ac i ba raddau y bydd llywodraeth yn ymyrryd yn yr economi ac yn benodol yn y cyswllt hwn yn y sector bwyd a diod – meysydd allweddol yw TAW ar fwyd, rheoleiddio cynnwys maeth, cyfyngiadau ar farchnata i blant ac ati.

Economaidd – cyflwr yr economi – twf economaidd, cyfraddau llog, cyfraddau cyfnewid, chwyddiant, incwm gwario defnyddwyr a busnesau a'r effaith debygol ar y sector bwyd a diod.

Cymdeithasol – mae'r ffactorau hyn yn cynnwys – twf y boblogaeth, dosbarthiad oedran, ymwybyddiaeth o iechyd ac ati. Mae'r ffactorau hyn o ddiddordeb arbennig oherwydd eu bod yn effeithio'n uniongyrchol ar sut y bydd pobl y farchnad yn deall cwsmeriaid a beth sy'n eu sbarduno o ran dewisiadau bwyd, siopa ac ymddygiad bwyta allan.

Technegol – newidiadau i'r dirwedd dechnolegol a sut mae hyn yn effeithio ar y ffordd y byddwn yn gwneud ac yn marchnata'n cynhyrchion. Bydd ffactorau technolegol yn effeithio ar fusnesau bwyd mewn tair ffordd wahanol:

- Ffyrdd newydd o gynhyrchu nwyddau a gwasanaethau
- Ffyrdd newydd o ddsbarthu nwyddau a gwasanaethau e.e. siopa am fwyd ar lein
- Ffyrdd newydd o gyfathrebu â marchnadoedd targed e.e. cyfryngau cymdeithasol

Cyfreithiol – Mae'r ffactorau cyfreithiol yn cynnwys – iechyd a diogelwch, cyfle cyfartal, safonau hysbysebu, hawliau a chyfreithiau defnyddwyr, labelu cynhyrchion a diogelwch cynhyrchion. Mae'n amlwg bod angen i gwmnïau wybod beth sy'n gyfreithlon a beth nad yw'n gyfreithlon er mwyn masnachu'n llwyddiannus. Mae newidiadau diweddar wedi bod yn y sector bwyd a diod, er enghraifft, ym maes labelu bwyd, yn enwedig yng nghyd-destun alergenau.

Amgylcheddol – mae'r ffactorau hyn yn tyfu o ran pwysigrwydd oherwydd prinder cynyddol deunyddiau crai a thargedau'r llywodraeth sy'n effeithio ar fusnes e.e. llygredd, gwastraff pecynnu bwyd, dilyn egwyddorion moesegol a chynaliadwy wrth gadw busnes. Mae'r targedau ôl-troed carbon a bennir gan lywodraethau'n enghraifft dda o le y gallai un ffactor gael ei gategoreiddio'n ffactor gwleidyddol ac yn ffactor amgylcheddol ar yr un pryd. Mae mwy a mwy o ddefnyddwyr yn mynnu bod y cynhyrchion y maent yn eu prynu'n dod o ffynhonnell foesegol, ac os oes modd, o ffynhonnell gynaliadwy.

I orffen, dylech ddechrau ystyried a oes gennych strategaeth ar gyfer ymadael â'r busnes. A fyddwch yn dymuno rhoi'r gorau iddo rywbryd, neu ei werthu efallai, neu a ydych am ei drosglwyddo i'ch plant? Bydd eich nod tymor hir yn effeithio ar sut y byddwch yn cynnal eich busnes heddiw.

Yng ngweddill yr adran hon, byddwn yn rhoi'r arfau ichi allu ystyried strategaeth eich busnes a sut i'w gwireddu dros y blynyddoedd nesaf.

Datganiad cenhadaeth

Ar ôl ichi benderfynu ar gyfeiriad cyffredinol eich busnes, gall fod yn fuddiol ichi ddogfennu hynny ar ffurf datganiad cenhadaeth. Mae hyn yn rhoi pwynt cyfeirio clir ichi ar gyfer gwneud penderfyniadau yn y dyfodol. Dylid cynnwys nodau busnes allweddol, tymor hir y sefydliad yn y datganiad cenhadaeth.

Bydd datganiad cenhadaeth gan amlaf yn cynnwys yr elfennau a ganlyn:

- **Pwrpas** – beth yw diben y busnes ac ar gyfer pwy. Byddai busnes masnachol gan amlaf yn cynnwys cynhyrchu elw ariannol i gyfranddalwyr.
- **Cwmpas** – ble mae'n dymuno gwneud hyn, ei gynhyrchion a'i farchnadoedd.
- **Strategaeth** – sut y gwnaiff y busnes gystadlu yn ei farchnad, ac yn y tymor hir, sut y gwnaiff lwyddo.
- **Egwyddorion** – ffyrdd o gynnal busnes, y gwerthoedd sylfaenol sy'n dylanwadu ar ymddygiad.

Strwythur y Busnes

Cwmni cyfyngedig ynteu unig fasnachwr

Ym modiwl cyntaf y pecyn hwn, tybiwyd y byddech yn sefydlu'ch busnes fel unig fasnachwr. Yn y strwythur hwn, caiff eich busnes ei drin yn estyniad o'ch amgylchiadau personol chi'ch hun. Felly, bydd unrhyw elw y bydd y busnes yn ei wneud yn cael ei ychwanegu at eich cyflog ac yn cael ei drethu fel treth incwm. At hynny, ac mae angen rhoi mwy o sylw i hyn, os oes gan y busnes rwymedigaethau (h.y. symiau y mae angen iddo'u talu i rywun, e.e. credydwr) yna **chi** sy'n atebol. Er enghraifft, os caiff rhywun ei frifo yn sgil eich busnes, yna gallen nhw'ch siwio chi'n bersonol ac fe allech hyd yn oed orfod gwerthu'ch tŷ i dalu iawndal. Y dewis arall mwyaf cyffredin yw eich gwahanu'ch hun oddi wrth y busnes a rhoi ei hunaniaeth gyfreithiol ei hun iddo – dyma beth yw Cwmni Cyfyngedig (Cyf) – cwmni y mae ei atebolrwydd wedi'i gyfyngu i asedau'r cwmni hwnnw'n unig. Mae 'na dŷ hanner ffordd hefyd a elwir yn bartneriaeth a byddwn yn sôn am hyn ar ddiwedd yr adran hon.

Fel Cwmni Cyfyngedig, byddwch yn dal i fod yn berchen ar y busnes (bydd gennych gyfranddaliadau ynddo) ond at ddibenion cyfreithiol a threth, bydd yn cael ei drin yn endid sydd ar wahân i chi.

Mae statws Cyf yn rhoi elfen o "statws" nad oes gan unig fasnachwr ac felly efallai y gwelwch ei bod yn haws codi arian neu daro bargaen â chyflenwyr a chwmnïau.

Er hynny, mae 'na anfanteision:

- Bydd angen i'ch busnes gyhoeddi a ffeilio cyfrifon statudol bob blwyddyn a'u ffeilio yn Nhŷ'r Cwmnïau; wedyn bydd eich cystadleuwyr yn gallu eu lawrlwytho.
- Efallai y bydd angen ichi gael archwiliad blynyddol, a bydd rhaid ichi dalu am hyn!

Sefydlu Cwmni Cyfyngedig

Wrth chwilio ar y rhynggrwyd, efallai y gwelwch chi lawer o safleoedd sy'n cynnig sefydlu Cwmni Cyf. ichi, ac os gwnewch chi'r gwaith eich hun, mae'n bosibl gwneud hyn am gyn lleied â £50. Y ffordd rataf yn aml yw prynu cwmni 'oddi ar y silff' sydd eisoes wedi'i sefydlu a'r cyfan sydd angen ei wneud yw newid ei enw. Serch hynny, dylech yn sicr ystyried cael cyngor cyfrifydd neu gyfreithiwr ar gyfer y broses hon. Byddan nhw'n gallu'ch helpu i sefydlu strwythur cyfalaf cyfranddaliadau priodol a'ch Memorandwm a'ch Erthyglau Cymdeithasiad ("nodweddion" ffurfiol eich cwmni) sy'n gallu bod yn anodd eu newid wedyn.

Partneriaethau

Efallai y clywch chi hefyd am strwythur busnes arall, sef partneriaeth. Mae hyn yn debyg i unig fasnachwr, ond bydd grŵp o bobl yn rhannu'r cwmni. Bydd yr elw'n cael ei rannu ac fe rennir y

'berchnogaeth'. Serch hynny, nid oes dim yn gwahanu'r pechnogion a'r cwmni h.y. nid oes gan neb gyfranddaliadau uniongyrchol yn y cwmni. Mewn theori, gallai asedau'r partneriaid (er enghraifft eu tai) fod mewn perygl o hyd petai rhwymedigaeth fawr yn wynebu'r busnes. Dyma pam nad yw partneriaethau'n strwythur arbennig o gyffredin ar gyfer busnes gweithgynhyrchu bwyd – busnesau megis cwmnïau cyfrifwyr a chyfreithwyr yw partneriaethau fel rheol.

Mae 'na amrywiadau ar y strwythurau hyn hefyd er enghraifft Partneriaethau Atebolrwydd Cyfyngedig ond byddai manteision strwythurau mor gymhleth â hyn gan amlaf yn cael eu gwrthbwyso gan gostau'r cyngor proffesiynol y byddai ei angen i'w sefydlu ac unwaith eto, maen nhw'n llai addas i'r sector gweithgynhyrchu.

Adnoddau Dynol

Cyflwyniad

Efallai eich bod wedi dechrau'ch busnes ar eich pen eich hun ond wrth iddo dyfu, fod angen help arnoch chi a bod angen ichi gyflogi pobl. Mae hyn yn gam mawr i'ch busnes ac yn ei sgil fe ddaw peryglon a chyfrifoldebau sylweddol.

O safbwynt ariannol pur, fel y nodwyd eisoes, cost sefydlog yw costau gweithwyr ac mae'n rhaid talu am hyn drwy'r cyfraniad o'ch masnachu ac felly dylech ystyried a oes ffyrdd mwy hyblyg o sicrhau'r un nod, er enghraifft defnyddio gweithwyr dros dro neu ddefnyddio ffynonellau allanol.

Serch hynny, ar ryw bwynt, bydd angen ichi gyflogi staff er mwyn creu rhagor o gapasiti. At hynny, ar ôl ichi gyflogi gweithwyr, ni fydd eich busnes yn dibynnu 100% arnoch chi bellach. Efallai y byddwch yn gallu dirprwyo rhywfaint o'r gwaith bob dydd a dechrau meddwl am ehangu'r busnes a'r cyfeiriad yn y tymor hwy – efallai y byddwch hyd yn oed yn gallu mynd ar wyliau!

Mae'n aml yn haws gweld pa bryd y bydd angen adnodd ychwanegol yn y maes gweithgynhyrchu neu weithrediadau wrth ichi ddechrau gweld llwybr eich llif yn culhau a bod hynny'n effeithio'n fawr ar eich allbwn. Mae llai o risg hefyd ynghlwm wrth benderfyniadau recriwtio yn y maes hwn oherwydd bod y staff gan amlaf yn llai medrus ac felly'n ennill cyflog is. Gall recriwtio rheolwyr uwch megis rheolwyr cyfrifon, rheolwyr ariannol a rheolwyr marchnata, fod yn broses fwy anodd oherwydd bydd angen sicrhau bod yr ymgeisydd a'ch sefydliad yn cydweddu'n glir â'i gilydd o ran eu diwylliant ac, wrth gwrs, mae'r staff hyn yn tueddu i fod yn fwy costus. Felly, y duedd yw bod mwy o risg ichi wneud rhywbeth o'i le.

Materion ymarferol

Mae nifer o gyfreithiau a rheoliadau'n berthnasol i gyflogi pobl. Ni fyddwn yn ceisio egluro cyfraith gyflogaeth yn fanwl yn y modiwl hwn, ond sonnir am y prif reoliadau isod:

- Rhaid ichi sicrhau bod gan rywun yr hawl gyfreithiol i weithio yn y Deyrnas Unedig.
- Byddwch yn gyfrifol am gyfrifo, casglu a thalu i Gyllid a Thollau EM dreth incwm y gweithwyr (Talu-wrth-Ennill) ac Yswiriant Gwladol (y cyflogwr a'r gweithwyr). Mae 'na lawer o asiantaethau a fydd yn gwneud y gwaith hwn ichi am dâl bychan.
- Efallai y bydd angen prosesu didyniadau statudol (megis ad-daliadau benthyciadau myfyrwyr) ac y bydd yn rhaid ichi eu casglu o gyflog gweithiwr a'u talu i'r llywodraeth.
- Bydd gan weithwyr sy'n cael babi yr hawl i 52 wythnos o'r gwaith a thâl mamolaeth statudol am hyd at 39 wythnos, ar yr amod eu bod yn gymwys. Gellir adhawlio'r rhan fwyaf o gost hyn gan y llywodraeth. Yn ddiweddar, mae'r llywodraeth wedi cynyddu faint o wyliau a chyflog a gaiff tadau.

- Os bydd gweithwyr yn sâl, rhaid ichi dalu swm iddyn nhw a elwir yn dâl salwch statudol am gyfnod hyd at 26 wythnos [ym mis Chwefror 2015, £87.55 yr wythnos oedd hyn].
- Bydd gan bob gweithiwr yr hawl i o leiaf 28 diwrnod o wyliau â thâl bob blwyddyn (gan gynnwys gwyliau banc).
- Ni ddylai gweithwyr weithio mwy na 48 awr yr wythnos, er y gallan nhw ddewis eu heithrio'u hunain o'r rheol hon.
- Rhaid ichi gofrestru fel cyflogwr gyda Chyllid a Thollau EM cyn ichi gyflogi neb. Mae angen gwneud hyn cyn ichi dalu i'ch staff ac fe all gymryd hyd at 2 wythnos. Os ydych chi'n eich cyflogi'ch hun fel cyfarwyddwr i'r busnes, yna mae'r rheol hon yn berthnasol i chithau hefyd.
- Mae rheolau llym iawn yn berthnasol i'r broses os ydych am derfynu contract cyflogaeth.
- Dylech sicrhau bod gennych yswiriant cyfrifoldeb cyflogwr.
- Mae angen ichi sicrhau eich bod yn talu'r Lleiafswm Cyflog Cenedlaethol o leiaf i'ch staff. Dangosir y cyfraddau dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf yn y tabl isod [Gorffennaf 2015]. Bydd y rhain yn cael eu diweddarau bob blwyddyn ym mis Hydref. Dylai darpar weithwyr fod wedi cyrraedd oedran ymadael â'r ysgol er mwyn bod yn gymwys ar gyfer y lleiafswm cyflog. Yng Nghymru, mae hynny'n golygu ei bod yn rhaid iddyn nhw fod yn 16 oed erbyn diwedd gwyliau haf yr ysgol yn y flwyddyn y maen nhw'n bwriadu ymadael.

Blwyddyn	21 a hŷn	18 i 20	O dan 18 oed	Prentis
O Hyd 2015	£6.70	£5.30	£3.87	£3.30
2014 (y gyfradd bresennol)	£6.50	£5.13	£3.79	£2.73
2013	£6.31	£5.03	£3.72	£2.68
2012	£6.19	£4.98	£3.68	£2.65
2011	£6.08	£4.98	£3.68	£2.60
2010	£5.93	£4.92	£3.64	£2.50

- Ym mis Gorffennaf 2015, cyhoeddodd Llywodraeth y Deyrnas Unedig Gyflog Byw Cenedlaethol gorfodol. Bydd y cyflog yn gwarantu i bawb sy'n 25 a hŷn £7.20 yr awr o fis Ebrill 2016 ymlaen, a bydd y ffigur yn codi i £9.00 erbyn 2020.

Ni fydd y newid hwn yn effeithio ar bobl 24 oed ac iau sy'n cael y lleiafswm cyflog ar hyn o bryd.

Mae'r cyfreithiau manwl sy'n ymwneud â chyflogaeth i'w gweld ar wefan y llywodraeth:

www.gov.uk/browse/employing-people

Ac ystyried natur fanwl cyfraith gyflogaeth, gobeithio eich bod yn gallu gweld pa mor bwysig yw hi eich bod yn cadw cofnodion manwl am bob mater sy'n ymwneud â staff, er enghraifft y gwyliau a gymerir, y symiau a delir a'r didyniadau a wneir.

ACAS

A chithau'n berchen ar fusnes, os nad oes gennych adran Adnoddau Dynol benodol, gall fod yn ddefnyddiol iawn ichi ddilyn cyrsiau gan gyrff yn y diwydiant er enghraifft ACAS. Bydd y rhain yn sicrhau eich bod yn gwybod am y pethau sylfaenol.

Bydd ACAS yn cynnal cyrsiau hyfforddi i fusnesau bach ac i gyrff mwy yng Nghymru (mae rhagor o fanylion ar eu gwefan). Maen nhw hefyd yn gallu darparu sesiynau hyfforddi mewnol wedi'u teilwra'n arbennig a gweithio'n glos gyda sefydliadau i asesu eu sefyllfa bresennol gan argymhell gwelliannau a fydd yn eu gwneud yn fwy effeithlon.

Gall ACAS Cymru eich helpu i ddatrys problemau penodol yn eich gweithle neu wella'ch perfformiad. Gall eu Huwch Gynghorwyr ymweld â chi neu â'ch ffatri, neu drafod eich materion dros y ffôn, gan roi cyngor a chanllawiau ichi sy'n gweddu i anghenion penodol eich busnes. www.acas.org.uk/wales

Ffynhonnell gymorth bosibl arall yw Sefydliad y Cyfarwyddwyr. Rhai o fanteision ymuno â'r Sefydliad yw eich bod yn gallu cael gafael ar linell gymorth gyfreithiol, cyngor am drethi, ymchwil, allforio, yn ogystal â darparu ystafelloedd cyfarfod mewn dinasoedd mawr y gallwch eu defnyddio i gyfarfod â chleientiaid ac ati. Codir ffi aelodaeth flynyddol. Serch hynny, os bydd angen ichi ddefnyddio'u cynghorwyr, gall fwy na thalu amdano'i hun. www.iod.com

Recriwtio

Mae cyflogi gweithwyr newydd yn fuddsoddiad o bwys, o safbwynt ariannol ac o safbwynt yr amser y byddwch yn ei dreulio'n eu rheoli. Mae angen ichi sicrhau y bydd refeniw'r busnes ar hyn o bryd ac o ran y rhagamcanion yn ddigon i dalu am gostau ychwanegol cyflogi pobl newydd. Felly, mae'n bwysig eich bod yn ystyried dewisiadau eraill er enghraifft staff dros dro neu dalu goramser i staff sydd gennych eisoes, cyn ichi gymryd y cam pwysig hwn.

Wrth ichi ystyried recriwtio, peidiwch ag anghofio edrych yn fewnol i weld a allai unrhyw un o'r staff sydd gennych eisoes ysgwyddo rôl newydd. Hyd yn oed os bydd angen hyfforddiant arnyn nhw i feithrin y sgiliau sy'n ofynnol, bydd hynny'n llawer llai o risg na chyflogi rhywun o'r tu allan, oherwydd eu bod yn 'nabod yr unigolyn yn dda. At hynny, mae dyrchafu staff yn fewnol yn gymhelliant mawr i'r gweithiwr dan sylw a hefyd i aelodau eraill y staff sy'n gweld bod rhagolygon iddynt ddringo yn y cwmni.

Camau i'w Cymryd

Mae'n eithriadol o bwysig ichi recriwtio'r unigolyn iawn sydd â'r sgiliau iawn a'r gallu i gydweddu â'r cwmni, i'ch tîm ac i'r gweithiwr dan sylw. Dylech fynd at y broses recriwtio mewn ffordd drefnus, agored a gonest. Dyma'r camau allweddol:

- Llunio disgrifiad swydd sy'n cynnwys nodweddion y rôl a'r prif gyfrifoldebau. Mae hyn yn sefyll ar wahân i'r fanyleb person.
- Dogfennu ffactorau eraill, er enghraifft cyfraddau cyflogaeth yn yr ardal leol, lleoliad(au), amserlenni.
- Llunio manyleb person, ar sail y disgrifiad swydd, gan gynnwys y sgiliau sy'n ofynnol ar gyfer y swydd, profiad sy'n ofynnol, nodweddion personol ac unrhyw gymwysterau ffurfiol.
- Gosod cyllideb ar gyfer lefel y cyflog fel y'i rhagwelir, gan gynnwys buddion eraill er enghraifft car cwmni, bonws, gwarchodaeth feddygol, cyfraniad at bensiwn ac ati.
- Gosod cyllideb ar gyfer y broses recriwtio, costau hysbysebu, ymgynghorydd recriwtio ac ati.
- Penderfynu ar broses recriwtio – fyddwch chi'n defnyddio ffurflenni cais safonol ynteu'n gofyn am lythyr rydd? Faint o gyfweiliadau fydd, a phwy fydd yn cyfweld?
- Penderfynu a fyddwch yn defnyddio ymgynghorydd recriwtio ynteu'n gwneud y gwaith eich hun. Bydd gan ymgynghorwyr gronfa ddata o ymgeiswyr addas, bydd ganddyn nhw brofiad o lefelau cyflog, a byddan nhw'n gwybod am beth y bydd ymgeiswyr yn chwilio mewn hysbysebion swyddi ac ati. Byddan nhw hefyd yn gallu sgrinio'r garfan gyntaf o geisiadau a gewch chi, gan arbed cryn amser ichi. Serch hynny, mae'n bosibl y byddan nhw'n codi 20% neu ragor o gyflog y flwyddyn gyntaf yn ffi.

Ble y dylech recriwtio

Bydd ymhle y byddwch yn recriwtio'n dibynnu ar nifer o ffactorau, gan gynnwys y math o weithiwr rydych yn chwilio amdano a lefel ei brofiad. Yn y sector bwyd, gallwch fod yn chwilio am weithwyr i'r llawr cynhyrchu, drwodd i uwch reolwyr cynhyrchu/cyfrifon. Ar yr ochr gynhyrchu, wrth ichi dyfu, efallai y bydd angen ichi ystyried cyflogi rheolwr rheoli ansawdd, neu rywun â chefnidir ym maes technoleg bwyd i ymwneud â diogelwch bwyd a datblygu cynnyrch newydd. Yn y cyswllt hwn, man da i gychwyn eich chwiliad fyddai prifysgolion Cymru sydd â chysylltiadau cryf â'r sector bwyd, e.e. Prifysgol Fetropolitan Caerdydd, Coleg Menai a Phrifysgol Aberystwyth. O ran cyflogi ymchwilwyr marchnad neu raddedigion ar yr ochr farchnata, rydych yn fwy tebygol o fod yn edrych ar raddau cryf ym maes busnes yn hytrach nag ar gymwysterau ym maes technoleg bwyd.

Mae'n bosibl y bydd gofyn defnyddio ymgynghorydd recriwtio wrth benodi i swyddi uwch er mwyn eich helpu i ddod o hyd i ymgeiswyr addas. Os byddwch yn gwneud y gwaith eich hun, mae nifer o feysydd lle y gallwch chwilio am ddarpar weithwyr:

- Ffrindiau a chydabod gweithwyr sydd gennych eisoes. Bydd llawer o sefydliadau'n cynnig gwobr fach am argymhelliad llwyddiannus.
- Defnyddiwch eich rhwydweithiau – cwsmeriaid, cyflenwyr, grwpiau busnes lleol.
- Cyfryngau cymdeithasol – defnyddiwch eich gwefan, trydar, tudalen Facebook i gyhoeddi unrhyw swyddi gwag. Gallwch droi hyn yn stori 'newyddion da'.
- Hysbysebu – lleol, cenedlaethol ac yng ngwasg y diwydiant ac ar y rhynggrwyd. Bydd angen ichi deilwra lleoliad unrhyw hysbyseb i'r rôl benodol rydych yn bwriadu ei llenwi, e.e. cylchgrawn Accountancy Age ar gyfer cyfrifydd newydd. Cyhoeddiadau pwysig i'w hystyried ar gyfer gweithwyr FMCG yn y sector bwyd a diod yw The Grocer (manwerthu) a Caterer & Hotel Keeper (y gwasanaeth bwyd). Mae'r ddau yn cynnwys swyddi gwag yn eu cyhoeddiadau wythnosol ac ar fersiynau arlein.
- Asiantaethau'r Llywodraeth megis y Ganolfan Byd Gwaith neu Jobmatch. Efallai hefyd y bydd y rhain yn gallu rhoi cyngor a chymorth i chi gyda hyfforddiant ac ariannu.

Sylwch fod yn rhaid ichi fod yn ofalus wrth ddisgrifio swydd neu weithiwr delfrydol mewn hysbyseb swydd er mwyn osgoi torri cyfreithiau gwahaniaethu. Er enghraifft ni allwch ddisgrifio'ch ymgeisydd delfrydol yn "ifanc a brwdfrydig" oherwydd byddai hynny'n groes i'r ddeddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oedran.

Cyfweliad

Bydd y rhan fwyaf o'r prosesau recriwtio'n cynnwys un cyfweliad neu ragor. Mae'n bwysig i chi a'r ymgeisydd gyfarfod â'ch gilydd wyneb yn wyneb – wedi'r cyfan bydd yn rhaid ichi gydweithio yn y dyfodol.

Mae'n bwysig eich bod yn cynllunio ar gyfer y cyfweliadau. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gyson wrth gyfweld â gwahanol ymgeiswyr a'ch bod yn cadw nodiadau yn ystod y cyfweliad er mwyn ichi allu cofio'r manylion pan ddaw'n bryd ichi benderfynu.

Dylech ysgrifennu set o gwestiynau safonol y byddwch yn eu gofyn i bob ymgeisydd er mwyn ichi allu cymharu eu hatebion ar ôl ichi orffen y broses.

Cofiwch fod cyfweliad yn gallu bod yn straen felly ceisiwch helpu'r ymgeiswyr i ymlacio a gweld y tu hwnt i nerfau'r cyfweliad. Er mai chi sy'n gofyn y cwestiynau – ceisiwch wrando mwy nag y byddwch yn siarad. A dibynnu ar y rôl, mae'n bosibl y bydd llawer o'ch cwestiynau am eu profiad a'u sgiliau penodol. Serch hynny, gallwch ofyn cwestiynau mwy cyffredinol hefyd er enghraifft:

- Gofynnwch am hanes eu gyrfa a'u profiad – bydd eu CV gennych chi ond bydd y cyfweiliad yn help ichi ddilysu'r wybodaeth sydd ynddo. Bydd hefyd yn help ichi 'ddarllen rhwng y llinellau' yn y CV, er enghraifft cael gwybod am y pethau y maen nhw'n eu hoffi a'r gwrthwyneb.
- Ewch drwy unrhyw fylchau yn eu cofnod cyflogaeth – efallai eu bod wedi defnyddio'u hamser mewn ffordd adeiladol, felly peidiwch â meddwl bod hynny'n beth gwael o'r cychwyn.
- Llwyddiannau mwyaf hyd yn hyn a'r camgymeriad neu'r her fwyaf? Mae'r rhain yn gwestiynau safonol.
- Ymhle y maen nhw'n gweld eu hunain ymhen tair blynedd?
- Beth maen nhw'n ei wybod am eich cwmni a pham y bydden nhw'n hoffi gweithio yno? Ydyn nhw wedi gwneud eu gwaith cartref h.y. wedi treulio amser ac ymdrech yn ymchwilio i'ch busnes?

Ar ôl ichi ddewis yr unigolyn iawn a chynnig y rôl iddyn nhw, rhaid ichi anfon manylion y swydd (gan gynnwys telerau ac amodau) ar ffurf ysgrifenedig i'ch cyflogai. Gelwir hyn yn ddatganiad cyflogaeth ysgrifenedig. Mae hyn hefyd yn wir am rolau dros dro sy'n para mwy na mis.

Rheoli a chymell staff

Mae llawer o'r problemau sy'n gallu codi rhwng cwmnïau a'u gweithwyr yn deillio o ddiffyg eglurder, strwythur a dogfennu. Felly, mae'n bwysig eich bod yn trafod a chyn belled ag sy'n bosibl yn dogfennu'r canlynol i'r gweithwyr sydd gennych eisoes ac yn enwedig ar gyfer rhai newydd.

- y gwaith y bydd disgwyl i'r gweithiwr ei wneud – fe all hyn fod yn anodd mewn cwmni bach sy'n tyfu lle bydd disgwyl i bawb "wneud ei bwt", ond er enghraifft, efallai na fydd gweithiwr yn disgwyl gorfod codi nwyddau trwm, neu ymweld â chwsmeriaid mewn gwledydd eraill;
- union delerau'r swydd – cyflog, gwyliau, oriau a man gweithio, pa bryd yr adolygir y cyflog, unrhyw gyfyngiadau (e.e. gweithio i gystadleuydd), cyfnod rhybudd, bonws, gwisg gwaith, ffôn symudol ar gael ac ati. Dylid ysgrifennu'r rhain i gyd mewn contract cyflogaeth a dylai'r gweithiwr a'r cyflogwr ei lofnodi a'r ddau gael copi ohono.

Strwythur y cwmni

Wrth i'ch busnes dyfu, bydd yn amhosibl ichi reoli'ch staff i gyd a dal i gyfrannu'n effeithiol at y penderfyniadau cyffredinol a rhedeg y busnes. Bydd angen ichi sefydlu strwythur cyfrifoldeb, rheolaeth ac adrodd clir. Wrth i fusnesau dyfu, bydd strwythur swyddogaethol yn ffurfio'n aml lle bydd gwahanol dimau yn eich busnes yn cyflawni gwahanol swyddogaethau, er enghraifft cyllid, gwerthu a marchnata, gweithgynhyrchu, ac ati.

Busnesau teulu

Bydd llawer o fusnesau bach newydd ym mherchnogaeth yr un unigolyn neu nifer o bobl o'r un teulu ac yn cael ei reoli gan y bobl hyn. Gall y busnesau hyn wynebu problemau penodol wrth iddyn nhw dyfu er enghraifft:

- brwydro mewnol ymhlith aelodau o'r teulu wrth i flaenoriaethau newid;
- dibynnu ar aelodau o'r teulu i gyflawni rolau allweddol lle nad oes gan y bobl hynny y sgiliau mwyaf priodol o reidrwydd;
- staff nad ydyn nhw'n aelodau o'r teulu'n colli cymhelliant ac ymrwymiad;
- dibynnu ar aelodau'r teulu i ariannu'r busnes – gall hyn gyfyngu ar allu'r cwmni i dyfu os byddan nhw am gadw rheolaeth lawn.

Gall y problemau hyn fod yn rhai anodd eu datrys. Mae'n bwysig bod aelodau'r teulu'n ceisio cytuno ar safbwynt y maen nhw i gyd yn ei gefnogi a'u bod yn dogfennu eu hamcanion personol ac amcanion y cwmni.

Dirprwyo

Dirprwyo yw ymddiried awdurdod, pŵer a chyfrifoldeb i rywun arall. Os byddwch yn dirprwyo'n llwyddiannus, byddwch yn cadw'r ddysgl yn wastad rhwng eich cyfrifoldebau a'ch gallu. Mae'n bosibl i entrepreneuriaid ddiodes o "Syndrom yr Arch-arwr" – h.y. teimlo'u bod yn gallu gwneud popeth ac y dylen nhw wneud popeth. Serch hynny, mae'n bwysig ichi ddysgu sut mae dirprwyo'n llwyddiannus er mwyn rhyddhau'ch amser i ganolbwyntio ar strategaeth y busnes yn y dyfodol a chwilio am gyfleoedd newydd. Os byddwch yn penodi rheolwr cyfrif i ymdrin ag unrhyw un o'ch prif gyfrifon e.e. manwerthwr mawr â sawl siop, yna bydd angen ichi adael iddyn nhw fod yn gyfrifol am y rhyngweithio o ddydd i ddydd â'r cyfrif hwnnw.

Dyma gamau allweddol y broses ddirprwyo:

- Disgrifio'r dasg yn fras – byddwch yn glir, gan ddweud beth y mae angen ei wneud, erbyn pryd a pham.
- Nodi'r DPAion (Dangosyddion Perfformiad Allweddol) – y dulliau mesur a fydd yn dangos a ydyn nhw wedi gwneud joben dda neu beidio, e.e. nifer y llinellau newydd. sydd wedi'u datblygu/ rhestru, cyfrifon manwerthu/gwasanaethau bwyd newydd.
- Sicrhau bod gan y gweithiwr y sgiliau i allu gwneud y gwaith - dangoswch iddyn nhw neu buddsoddwch mewn hyfforddiant os nad oes.
- Cofio bod pobl eraill o bosibl yn gwneud pethau'n wahanol i'r ffordd y byddech chi'n eu gwneud nhw. Nid yw gwahanol o reidrwydd yn waeth, dim ond gwahanol!
- Osgoi taflu bai. Bydd pobl yn dysgu yn sgil camgymeriadau, efallai mai'r dirprwywr sy'n rhannol ar fai am beidio ag esbonio neu ddangos yn ddigon da.
- Grymuso Pobl Eraill – ceisiwch annog cyfrifoldeb a pherchnogaeth.
- Sefyll yn ôl – ceisiwch beidio ag ymyrryd, ond gadewch y drws ar agor iddyn nhw ofyn am help.

Datblygu gweithwyr

Un elfen bwysig wrth gynnal cymhelliant a chynnal perfformiad eich gweithwyr yw sefydlu proses â strwythur iddi ar gyfer arfarnu a datblygu rheolaidd. Bydd y rhan fwyaf o fusnesau'n cynnal arfarniadau ffurfiol bob 6 i 12 mis.

Amcanion

Fel sy'n wir am ddirprwyo, allwch chi ddim disgwyl i weithwyr berfformio mewn ffordd benodol os na fyddwch wedi disgrifio'n glir yr hyn rydych yn ei ddisgwyl ganddynt. Y drefn arferol yw bod y rheolwr a'r gweithiwr yn cytuno ym mhob arfarniad 6 misol neu flynyddol ar set o amcanion ar gyfer y cyfnod dilynol. Fel sy'n wir am amcanion strategol (gweler Rhan 3, y modiwl marchnata) dylai'r amcanion hyn fod yn SMART (Addas, Mesuradwy, Cyraeddadwy, Realistig ac Amserol). Dylai'r amcanion gael eu dogfennu er mwyn gallu cymharu'r perfformiad go iawn â'r amcanion yn yr arfarniad nesaf. Bydd yr amcanion, a allai fod yn berthnasol i'r sector bwyd a diod, yn amlwg yn dibynnu ar y rôl dan sylw e.e:

- Mae'n bosibl y rhoddir y dasg i reolwr Ansawdd/Cynhyrchu gyflawni achrediad SALSA/BRC o fewn cyfnod penodol neu wella arbedion effeithlonrwydd yn y ffatri.
- Bydd amcanion rheolwyr cyfrifon yn canolbwyntio ar berfformiad ym maes gwerthu, cyfraddau gwerthu, dosbarthu ac ati.

Arfarniadau

Bydd arfarniad yn gyfle i edrych yn ôl ar y flwyddyn neu'r 6 mis blaenorol ac adolygu perfformiad y gweithiwr. Mae arfarniad da yn dilyn strwythur, mae'n adeiladol ac mae'n rhoi'r cyfle i gynnal deialog realistig ynghylch llwyddiannau a heriau.

Mae'n bwysig bod gwerthusiadau'n wrthrychol, yn canolbwyntio ar berfformiad y gweithiwr ac nad yw'n troi'n ddim mwy nag ymarfer 'ticio'r blychau'. Dylai arfarniad da fod yn un sy'n cymell y gweithiwr ac yn rhoi gwybodaeth i'r rheolwr.

Hyfforddiant Datblygu

Un o brif allbynnau arfarniad yw cynllun hyfforddi a datblygu i'r gweithiwr. Mae'n amlwg bod hyfforddiant yn werthfawr os yw'n cryfhau sgiliau'r gweithiwr ac felly'n ei wneud yn fwy defnyddiol i'r busnes – gallai hyn wella'r perfformiad yn y rôl bresennol neu alluogi'r gweithiwr i gyflawni rôl arall ac arbed y cwmni rhag gorfod recriwtio.

Gallai'r hyfforddiant gynnwys mwy nag un sgil benodol Er enghraifft mae cymhwyster proffesiynol yn rhoi ystod eang o sgiliau i weithwyr y gallen nhw'u defnyddio yn y dyfodol. Mae buddsoddi mewn staff drwy hyfforddiant yn gwella eu cymhelliant ac yn gwella cyfraddau cadw staff yn gyffredinol.

Yn olaf, gall hyfforddiant roi mantais strategol i gwmni os bydd yn gwella'n sylweddol ansawdd ei gynhyrchion neu'n ei alluogi i fanteisio ar gyfleoedd ehangach (e.e. hyfforddiant iaith yn galluogi cwmni i allforio).

Hyfforddiant y Sector Sgiliau Bwyd a Diod

Fel y nodwyd eisoes, mae ystod eang o sgiliau a chymwysterau y bydd pobl yn chwilio amdanyn nhw yn y sector Bwyd a Diod. Gall y rhain amrywio o raddau ym maes busnes i brentisiaethau mewn gwahnaol elfennau o'r broses gynhyrchu. Ac ystyried pwysigrwydd y sector Bwyd a Diod i Lywodraeth Cymru, mae adnoddau sylweddol wedi'u buddsoddi er mwyn deall pa sgiliau a fydd yn ofynnol gan y sector dros y degawd nesaf. Mae'r Prosiect Sgiliau Bwyd a Diod (gan Lantra ar ran Improve) a rhaglenni hyfforddi eraill yn ceisio llenwi unrhyw fylchau a welwyd.

Improve Wales yw'r Cyngor Sgiliau ar gyfer Gweithgynhyrchu Bwyd a Diod a'i brosesu yng Nghymru. Mae'n cefnogi datblygu'r gweithlu drwy ddarparu mynediad cost-effeithiol at hyfforddiant arbenigol ar gyfer y diwydiant a sefydliadau addysg alwedigaethol. Yn ogystal â bod yn gyfrifol am ardystio cwblhau prentisiaethau sy'n gysylltiedig â gweithgynhyrchu a phrosesu Bwyd a Diod yng Nghymru, mae Improve yn gweithio gyda gweithgynhyrchwyr bwyd i ddatblygu a chynnal yn barhaus gyfresi o Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (SGC) ar gyfer y sector.

Bydd Lantra'n gweithio'n glos gydag Improve Wales ac ymhlith gwasanaethau eraill, bydd yn darparu ystod o sesiynau hyfforddi a chysiau busnes.

Mae rhagor o wybodaeth i'w gweld ar wefannau'r ddau gorff.

www.improveltd.co.uk/wales/

www.lantra.co.uk/Nations/Wales.aspx?lang=cy-GB

www.lantra.co.uk/business/training-and-courses/course-finder

Cyllid

Mae'n amlwg bod manteision ariannol sylweddol ac ystyriaethau pwysig wrth i'ch busnes dyfu. Disgrifir y prif faterion yn yr adran hon.

Arbedion maint a chwmpas

Crybwyllwyd y rhain yn fras yn y modiwl cyntaf, ond wrth i'ch busnes dyfu, gall yr effaith fod yn fwy sylweddol o lawer.

Ystyr arbedion maint yw bod y gost gyfartalog fesul uned cynhyrchu'n gostwng wrth i chi gynhyrchu mwy o foliwm. Yr enghraifft fwyaf amlwg o hyn yw'r dylanwad y gallwch ei gael ar gyflenwyr. O'i roi'n syml – os prynwch chi 10,000 eitem o ddeunydd crai gan gyflenwr, dylech allu negodi pris gwell o lawer na phetaech chi ond yn prynu 100. Dylech neilltuo amser i adolygu'ch sylfaen gostau newidiol ac ystyried a allech gael gwell pris – bydd pob gostyngiad ar eich costau'n llifo'n uniongyrchol drwodd i wella'ch elw.

Wrth ichi dyfu fel busnes, mae'n bosibl hefyd y byddwch yn gwneud arbedion maint ar eich costau sefydlog. Efallai na fydd cyfanswm eich costau sefydlog yn gostwng, ond bydd y gost gyfartalog, o'i thaenu ar draws holl foliwm eich cynnyrch yn gostwng fesul uned. Bydd cynyddu'r foliwm yn cynyddu'r cyfraniad at y costau sefydlog hynny ac yn eu defnyddio i'r eithaf. Gelwir hyn yn aml yn "chwysu'r asedau". Efallai mai un rheswm dros ystyried cynhyrchu nwyddau i gwmni arall eu gwerthu o dan ei label ei hun neu i weithredwr gwasanaeth bwyd yw er mwyn sicrhau arbedion maint. Drwy gyfrannu at eich costau sefydlog, gallai cynhyrchu nwyddau i fusnes eu gwerthu dan ei label ei hun eich galluogi i fuddsoddi rhagor yn eich brand eich hun.

Ystyr **arbedion cwmpas** yw bod eich costau cyfartalog fesul eitem yn gostwng wrth ichi gynyddu nifer y pethau y byddwch yn eu gwneud neu'n eu cynhyrchu. Er enghraifft, os byddwch yn cynhyrchu eitem o fwyd (e.e. jam), yna, byddai'n haws ac yn rhatach ichi gyflwyno cynnyrch newydd, mwstard er enghraifft, oherwydd bod gennych eisoes y profiad o'r rheoliadau bwyd a'r arbenigedd sydd ei angen i weithgynhyrchu a llenwi jariau. Byddech hefyd yn gallu dibynnu ar eich brand presennol a fyddai'n golygu na fyddai angen ichi wario cymaint ar farchnata.

Buddsoddi mewn capasiti

Wrth i'ch busnes dyfu, mae perygl na fydd gennych ddigon o gapasiti, h.y. na allwch wneud digon o gynnyrch i ddiwallu'r galw. Bydd angen ichi gadw mewn cof o hyd faint y gallwch ei gynhyrchu a pheidio ag addo gormod. Bydd angen ichi hefyd sicrhau eich bod yn cynnal a chadw'ch cyfleusterau'n iawn pan fyddwch yn eu defnyddio ar raddfa ddwysach.

Wrth i'ch busnes dyfu, efallai hefyd y bydd angen ichi gynyddu'r asedau sy'n gefn iddo, er enghraifft prynu peiriannau ac eiddo newydd a gwella'ch seilwaith yn gyffredinol. Erbyn hyn, byddwch yn gwybod yn eithaf da pa beiriannau oedd yn fuddsoddiad da a pha beiriannau nad oeddent gystal. Dylech gofio, y gallai fod angen ichi fuddsoddi llawer mwy yn awr nag a wnaethoch ar y dechrau (er enghraifft adeilad mwy, peiriannau mwy o lawer, ac ati) ac felly y bydd angen symiau sylweddol o arian. Hefyd, bydd y dibrisiad wrth ichi daenu'r costau dros y blynyddoedd nesaf yn sylweddol hefyd – bydd hyn yn cynyddu'ch costau sefydlog ac yn ei gwneud hi'n fwy anodd i chi barhau i wneud elw os bydd eich gwerthiannau a'ch cyfraniad yn gostwng.

Felly, bydd angen ichi ystyried unrhyw fuddsoddiad yn ofalus iawn. Mae arfarnu buddsoddiadau'n bwnc mawr ac mae lluo o lyfrau cyfrifyddu wedi'u hysgrifennu amdano. Serch hynny, un dechneg syml y gellir ei defnyddio yw'r Cyfnod Ad-dalu.

Y cyfnod ad-dalu

Wrth bennu'r cyfnod ad-dalu, ystyrir cost arian parod y buddsoddiad ac wedyn cyfrifir faint o fisoedd neu flynyddoedd a gymer i fudd ariannol net y buddsoddiad (y gwerthiannau ychwanegol llai'r holl gostau ychwanegol sy'n benodol gysylltiedig ag ef) gronni hyd at yr un lefel, h.y. faint a gymer i dalu'r

buddsoddiad yn ôl. Bydd angen ichi fod yn ofalus i gynnwys yr holl elfennau ond hefyd sicrhau mai dim ond y rhai sy'n gynyddol y dylech eu cynnwys. Er enghraifft, dylai cost y buddsoddiad gynnwys costau cludo peiriant newydd a'r cwrs hyfforddi i ddysgu sut i'w weithio a dylai'r gwerthiannau/costau newydd gynnwys, er enghraifft, y trydan ychwanegol i'w redeg. Os bydd y peiriant yn disodli un sydd gennych eisoes, yna, er mwyn cymharu'n deg, dylai eich cyfrifiad ar gyfer yr ad-daliadau gynnwys yr arian a gawsoch o werthu'ch hen beiriant yn 2il law ac ni ddylai'r gwerthiannau/costau ond gynnwys y cynhyrchu ychwanegol y byddwch yn llwyddo i'w wneud ar ben yr hyn y gallech fod wedi'i gynhyrchu ar eich hen beiriant.

Codi cyllid

Yn y modiwl cyntaf, trafodwyd pwysigrwydd arian parod i fusnes newydd a does dim gwahaniaeth wrth ichi symud i'r cyfnod twf – mae'r ymadrodd "arian parod yw popeth" yn dal yn wir.

Efallai ei fod yn taro'n groes, ond mae mwy o berygl ichi fynd yn brin o arian parod wrth ichi dyfu'n gyflym na phan fydd eich busnes yn sefydlog. Y rheswm dros hyn yw'r hyn a elwir yn gylich cyfalaf gweithio sef pa bryd y mae'n rhaid ichi ariannu'ch gweithrediadau. Gadewch inni ystyried busnes syml sy'n gwneud dyweder 1000 o eitemau y flwyddyn. Y pris gwerthu yw £100 a'r costau newidiol yw £20 ar gyfer deunyddiau crai a £30 ar gyfer llafur (sy'n rhoi elw iach o £50 yr eitem). Mae'n cymryd 3 mis i wneud y cynnyrch a bydd eich cwsmer yn talu ichi 60 o ddiwrnodau ar ôl i'r nwyddau ei gyrraedd. Os bydd y busnes yn cael archeb am 500 ychwanegol o'r cynnyrch, dyma fyddai proffil arian parod y gwerthiannau ychwanegol hyn:

			Arian parod (£)	Cronnus (£)
Mis 1	Deunyddiau crai a ddarperir, talu 1/3 o gyflogau	$500 \times £30 \times 1/3$	(5,000)	(5,000)
Mis 2	Talu deunyddiau anfoneb, talu 1/3 o gyflogau	$(500 \times £30 \times 1/3) + (500 \times £20)$	(15,000)	(20,000)
Mis 3	Talu 1/3 olaf o gyflogau, cyflwyno cynnyrch	$500 \times £30 \times 1/3$	(5,000)	(25,000)
Mis 4				(25,000)
Mis 5	Cwsmer yn talu anfoneb	$500 \times £100$	50,000	25,000

Ar ôl pum mis, bydd yr arian parod yn bositif, sydd yr un fath â'r effaith ar yr elw, ond fe allwch weld y bydd angen ichi ddod o hyd i £25,000 arall mewn arian parod i gefnogi'r archeb ychwanegol hwn am ddau fis. Bob tro y bydd eich gwerthiannau'n tyfu, bydd eich arian parod yn suddo dros dro a bydd angen ichi ariannu hyn.

Felly, mae'n bwysig eich bod yn dal i baratoi rhagolygon ar gyfer eich elw a'ch arian parod ac yn cadw golwg ofalus arnyn nhw.

Rhagweld y cyllid y bydd ei angen

Oherwydd y cylch cyfalaf gweithio hwn a hefyd bod angen ichi fuddsoddi mewn peiriannau, adeilad ac ati, mae'n debygol iawn, wrth i'ch busnes dyfu, y bydd angen ichi ddod o hyd i arian ychwanegol.

Wrth sefydlu'ch busnes, mae'n debyg bod y rhan fwyaf o'r buddsoddiad ariannol wedi dod yn uniongyrchol gennych chi neu'ch teulu agos. Wrth gwrs, roeddech chi a hwythau'n gobeithio y byddai'r busnes yn llwyddo – ond mae'n debygol eich bod yn canolbwyntio mwy ar lwyddiant y busnes ei hun nag ar ad-dalu'r symiau hyn.

Serch hynny, wrth ichi feddwl yn awr am godi rhagor o arian, bydd angen ichi daenu'r rhwyd ymhellach i ganfod ffynonellau cyllid. Felly, bydd angen ichi gyfiawnhau'n fwy manwl sut y gall unrhyw un sy'n rhoi benthyg arian ichi'n cael ei arian yn ôl. Felly, mae angen ichi mewn gwirionedd ddychwelyd at eich rhagolwg llif arian a'i ymestyn i weld a fyddwch mewn sefyllfa i dalu i'r

benthyciwr a pha bryd. Rhaid ichi gofio cynnwys yr elfen log a'r benthyciad (neu'r cyfalaf). Amgaeir taenlen syml sy'n eich galluogi i gyfrifo pa lefel o daliad blynyddol y byddai ei angen i dalu'r llog ac elfen log y benthyciad. Gallwch deipio swm y benthyciad, y gyfradd log a nifer y blynyddoedd yn y celloedd melyn.

Enw'r cwmni: Masnachu AB							
Cyfrifo'r llog							
			Bl 1	Bl 2	Bl 3	Bl 4	Bl 5
Benthyciad gwreiddiol	10,000	Dygwyd yml	10,000	7,680	5,244	2,686	
Cyfradd llog	5%	Llog i'w dalu	500	384	262	134	
Nifer y Bl	4	Isgyfanswm	10,500	8,064	5,506	2,820	
		Ad-daliad	(2,820)	(2,820)	(2,820)	(2,820)	
		Dygwyd ymlaen	7,680	5,244	2,686	0	0

Ffynonellau cyllid

Mae nifer o ffynonellau ar gael:

Arian sydd gennych wrth gefn, neu arian gan eich ffrindiau a'ch teulu

Bydd llawer o fusnesau'n cael eu sefydlu drwy ddefnyddio cyllid gan y sylfaenydd/sylfaenwyr er enghraifft defnyddio cynilion, taliad diswyddo neu ail-forgeisio'u tŷ. Yn anffodus, dim ond unwaith y gellir defnyddio'r opsiynau hyn – felly mae'n annhebygol y byddwch yn gallu defnyddio'r un ffynhonnell os bydd angen ichi godi rhagor o arian. Os gallwch chi fenthycia rhagor o ffynonellau o'r fath, dylech ddefnyddio'ch llif arian estynedig i ddangos i fenthycwyr sut a pha bryd y byddwch yn gallu talu'r arian yn ôl iddyn nhw. Hefyd, gan fod y cyllid ychwanegol hwn yn debygol o fod yn llai ad-hoc na'r symiau cychwynnol, dylech lunio a llofnodi cytundeb rhwng y cwmni a'r benthycwr yn nodi'r swm a'r telerau ad-dalu.

Dyled

Yn yr un modd ag y byddwch yn benthyc arian gan y banc i brynu tŷ neu gar, bydd banciau hefyd yn barod i fenthycia arian i gwmnïau. Fel y nodwyd yn y modiwl cyntaf, dydy busnes newydd ddim mewn sefyllfa dda i daro bargaen. Byddai'n well gan fanciau fenthycia arian i fusnesau sefydlog sy'n gwneud elw da ac sydd â hanes hir o lwyddo, asedau sylweddol i'w defnyddio'n warchodaeth a hefyd sy'n cyflawni ystod eang o weithgareddau, sy'n gostwng y risg sydd ynghlwm wrth un cynnyrch neu un farchnad benodol. Gan na fydd yr un o'r rhain gennych chi, byddan nhw'n eich gweld yn ormod o risg, ac mae'n bosibl y cewch chi drafferth yn perswadio banc i fenthycia arian ichi o gwbl, neu byddan nhw'n codi cyfradd llog uchel. Mae bod yn Gwmni Cyfyngedig yn rhoi rhywfaint o hygyrdded a 'statws' ichi a bydd hyn yn help.

Er mwyn cynyddu'ch cyfle o gael benthyciad, dylech lunio dogfen "cynllun busnes". Yn syml, dylech ofyn ichi'ch hun pa gwestiynau y byddai rheolwr banc yn eu gofyn cyn rhoi benthyciad ichi – dylai'r cynllun busnes eu hateb. Felly, dylai eich disgrifio chi, eich cynnyrch, y farchnad rydych yn gweithredu ynddi, beth sy'n gwneud eich busnes yn wahanol i'r gystadleuaeth, pa ganlyniadau rydych wedi'u cael hyd yn hyn (h.y. eich cyfrifon ers ichi ddechrau), pa sicrwydd fyddai'r banc am ei gael (gweler isod), ac yn anad dim efallai, sut y bydd y banc yn cael ei arian yn ôl – bydd hyn yn golygu y bydd gofyn ichi gynnwys eich rhagolwg llif arian a manylion eich tybiaethau.

Manteision cyllido dyled yw:

- Sicrwydd i'r ddwy ochr. Bydd telerau'r benthyciad yn nodi'r swm, yr amserlen ad-dalu, y gyfradd llog ac ati, er mwyn ichi wybod yn glir faint o arian y bydd angen ichi ei wneud i dalu'r ad-daliadau.
- Gallwch dynnu'r llog oddi ar y dreth sy'n daladwy gennych, h.y. mae cost y llog yn gostwng yr elw y bydd y busnes yn ei wneud ac wedyn dim ond ar ôl tynnu'r swm hwn y byddwch yn talu treth. Bydd hyn yn gostwng y gost net i chi fel busnes. Ond, wrth gwrs, bydd angen ichi fod yn talu treth ar eich elw er mwyn elwa o'r gostyngiad hwn.

Anfanteision benthyciad gan fanc yw:

- Diffyg hyblygrwydd. Os bydd eich busnes yn wynebu blwyddyn anodd, bydd angen talu'r llog o hyd, ac, a dibynnu ar amserlen y taliadau, unrhyw elfennau o gyfalaf y benthyciad sy'n ddyledus – os na wnewch chi hynny, gallai'r banc wneud cais am ddirwyn eich cwmni i ben.
- Sicrwydd – bydd y banc yn llawer hapusach o fenthyca arian ichi os gall sicrhau'r benthyciad ar ased megis eiddo. Mae hyn yn debyg i forgais ar dŷ, sef os na allwch dalu'r ad-daliadau, bydd gan y banc yr hawl i gymryd yr ased a'i werthu i adennill ei arian. Dyma pam mae cyfraddau llog morgeisio'n gymharol isel – oherwydd mai ychydig o risg sydd i'r banc. Serch hynny, mae'n amlwg bod gan y banc yn awr rywfaint o lais ynglŷn ag un o eitemau allweddol eich busnes y gallech chi felly ei golli. Dim ond unwaith y gallwch chi ddefnyddio ased i sicrhau benthyciad.
- Cyfamodau banc – dyma'r telerau y bydd banc yn eu cynnwys yn y cytundeb â chi ynghylch eich benthyciad. Efallai'n wir y bydd cyfyngiadau (er enghraifft peidio â gwario mwy na swm penodol ar ased newydd heb gael cymeradwyaeth gan y banc) neu ddyletswyddau megis anfon copiâu o'ch cyfrifon misol neu chwarterol at y banc.

Ecwiti

Ecwiti yw'r term cyffredinol am y llog a gaiff perchnogion busnes drwy eu cyfranddaliad. Os ydych wedi sefydlu'ch cwmni ar batrwm Cwmni Cyfyngedig, yna byddwch yn berchen ar gyfranddaliadau ynddo. Mae'n bosibl dyroddi rhagor o gyfranddaliadau. Wedyn bydd y cyfranddalwyr hyn yn berchen ar y cwmni ar y cyd â chi.

Dyma fanteision ariannu drwy ecwiti:

- Hyblygrwydd – bydd y perchnogion newydd hyn yn cael eu harian yn ôl, naill ai drwy ddiffidendau (pan fydd y cwmni'n talu cyfran o'i elw'n uniongyrchol i bob cyfranddaliwr) neu drwy dwf cyfalaf lle byddan nhw'n gweld gwerth eu cyfranddaliadau'n tyfu. Serch hynny, nid oes gofyn i gwmni dalu difidend mewn blynyddoedd anodd, neu mewn unrhyw flwyddyn – ni wnaeth Microsoft dalu difidend nes bod y cwmni'n 28 oed!
- Mwyaf fydd swm yr ecwiti yn eich busnes, lleiaf o risg fydd pobl yn ei gweld (gelwir y gymhareb dyled:ecwiti yn 'gerio ariannol' neu'n 'gerio' yn syml). Gall hyn ei gwneud yn haws masnachu â chwsmeriaid neu gyflenwyr penodol ac fe allai ei gwneud yn haws codi cyllid drwy fynd i ddyled yn ddiweddarach.

Dyma anfanteision ecwiti:

- Rheolaeth – mae'ch cyfranddalwyr newydd bellach yn rhan-berchnogion o'r busnes ac felly mae ganddynt lais yn y ffordd mae'n cael ei redeg. Cyfran y busnes y maen nhw'n berchen arni a sut rydych chi wedi trefnu'r hawliau pleidleisio fydd yn penderfynu faint o reolaeth sydd ganddyn nhw.
- Bydd angen ichi roi gwybod yn rheolaidd i'r cyfranddalwyr newydd hyn am sut mae'r busnes yn datblygu, er enghraifft, bydd gan bob cyfranddalwr yr hawl i weld copi o'ch cyfrifon blynyddol.

- Bydd y cyfranddaliadau newydd hyn yn barhaol (ar wahân i ddyled a gaiff ei had-dalu maes o law) mae'n anodd tynnu'r cyfranddaliadau o'r cylchrediad.
- Mae'r cyfranddaliwr yn gallu gwerthu'r cyfranddaliadau hyn ymlaen. Gallech weld bod cyfran o'ch busnes maes o law ym mherchnogaeth rhywun sydd ag agwedd wahanol iawn at eich cwmni a'i gynhyrchion i chi.

Mae nifer o ddulliau eraill o godi cyllid. Rhown sylw'n fras i'r rhain yn awr:

Cyfalaf fenter

Bydd cwmni cyfalaf fenter yn aml yn buddsoddi symiau mawr o arian mewn busnesau sy'n tyfu'n gyflym. Yn gyfnewid am fentro'n sylweddol, eu nod fydd gwneud elw mawr iawn mewn cyfnod byr (dyweder llai na 5 mlynedd) ac wedyn ymadael â'r busnes. Manteision hyn yw bod symiau sylweddol o gyllid ar gael er gwaetha'r risg a hefyd yr arbenigedd a'r profiad sydd ganddyn nhw i'w gynnig. Serch hynny, bydd y cwmnïau Cyfalaf Fenter bron yn sicr yn am gael cyfran sylweddol o'ch ecwiti felly maen nhw mewn gwirionedd yn rheoli'ch busnes. Wedyn, byddan nhw'n dymuno gwerthu eu cyfranddaliad ac ychydig iawn o lais fydd gennych chi ynglŷn â'r cyfranddaliadau.

Grantiau

Fel y nodwyd, mae sefydlu busnes newydd yn anodd ac yn llawn risg. Mae'n bosibl y bydd banciau'n gyndyn o fenthycia iddyn nhw. Bydd llywodraethau'n aml yn darparu grantiau i helpu busnesau newydd i gael eu traed danynt. Bydd gallu cael grant yn dibynnu'n helaeth iawn ar eich amgylchiadau penodol, er enghraifft eich lleoliad, y cynnyrch/gwasanaeth rydych yn ei werthu, nifer y bobl rydych yn eu cyflogi ac ati. Efallai y bydd grantiau neu fathau eraill o gyllid er enghraifft benthyciadau meddal (benthyciadau â chyfraddau llog isel neu ddyddiadau ad-dalu gohiriedig) ar gael gan lywodraeth leol, llywodraeth ranbarthol a llywodraeth genedlaethol neu hyd yn oed gan yr UE.

I gael gwybod rhagor am y grantiau sydd ar gael gan Lywodraeth Cymru ewch i www.gov.wales/funding/grants/?lang=cy

Cyllido torfol

Dull arloesol cymharol newydd yw hwn. Mae'n defnyddio'r rhynggrwyd i godi arian gan nifer fawr o fuddsoddwyr (naill ai ar ffurf dyled, ecwiti neu weithiau'n syml, gyfraniadau). Sefydlwyd BrewDog yn yr Alban yn 2007, ac fe gododd arian drwy ymgyrch cyllido torfol am y tro cyntaf yn 2010. Ers hynny, mae'r cwmni wedi cynnal dwy ymgyrch 'Equity for Punks' arall, ac fe gododd y diwethaf £4.25 miliwn ym mis Rhagfyr 2013. Erbyn hyn mae gan y cwmni 14,500 o fuddsoddwyr Equity Punk. Bydd ymgyrchoedd cyllido torfol yn aml yn denu buddsoddwyr drwy gynnig buddion i gyfranddalwyr, ac nid yw 'Equity for Punks' BrewDog yn eithriad. Drwy brynu ei gyfranddaliadau, bydd cyfranddalwyr bach yn cael disgownt o 5% neu 10% yng nghadwyn bariau'r cwmni a 10% i 20% wrth brynu ei gwrw ar lein. Byddan nhw hefyd yn cael gwerth £10 o 'Beer Bucks' a chwrw am ddim ar eu pen-blwydd bob blwyddyn.

Gall hyn fod yn ffynhonnell gyllid fuddiol os oes gennych gynnig deniadol neu anghyffredin ond eich bod yn ei chael hi'n anodd codi cyllid drwy ddulliau arferol.

Dulliau eraill

Mae nifer o ddulliau eraill o gael arian i'ch busnes sydd ddim yn cynnwys dyroddi cyfranddaliadau newydd neu ysgwyddo dyled:

Rheoli'ch cyfalaf gweithio

Rydym wedi gweld eisoes mai un o'r rhesymau dros eisiau cyllid ychwanegol yw'r cylch cyfalaf gweithio y mae'n rhaid ichi ei ariannu wrth i'ch busnes dyfu. Felly, mae'n amlwg, os gallwch leihau'r cylch hwn, y bydd angen llai o gyllido arnoch chi.

Os gallwch berswadio cwsmeriaid i dalu'n gynharach neu ichi dalu'ch cyflenwyr yn diweddarach, yna bydd y cylch cyfalaf gweithio'n crebachu – gan ryddhau arian yn ôl i'ch busnes. Gall ymdrin â'ch symiau derbyniadwy mewn ffordd fwy disgybledig gael effaith sylweddol; er enghraifft, gallech sefydlu proses lle y byddwch yn ffonio pob cwsmer ychydig ddyddiau cyn bod eu taliad yn ddyledus i'w hatgoffa i dalu. Serch hynny, rhaid ichi gydbwyso hyn ag unrhyw effeithiau negyddol. Bydd telerau credyd da'n annog cwsmeriaid i brynu gennych ac fe all talu'n brydlon i'ch cyflenwyr sicrhau ansawdd a sicrwydd y cyflenwad.

Lesio

Os bydd angen cyllid arnoch i brynu ased newydd, peiriant neu lungopi neu fan er enghraifft, efallai y gallwch lesio yn hytrach na phrynu. Mae hyn wedyn yn amlwg yn golygu nad oes yn rhaid ichi ddod o hyd i'r cyllid ymlaen llaw. Efallai y bydd manteision eraill, er enghraifft cynnal a chadw, sydd wedi'u cynnwys yn y contract lesio. Mae prydlesi'n cael eu trin yn wahanol o safbwynt treth nag yr ymdrinnir ag asedau y mae rhywun yn berchen arnynt, felly gallai fod manteision y naill ffordd neu'r llall. Mae'n amlwg, os byddwch yn lesio eitem, nad chi yw'r perchennog ac felly efallai y bydd gan y cwmni lesio lais yn y ffordd y caiff ei ddefnyddio a'i gynnal a'i gadw (er enghraifft, efallai y bydd yn rhaid ichi gael eu cytundeb cyn peintio'ch logo ar ochr fan sydd ar les).

Ffactora dyled

Mae'n bosibl gwerthu anfonebau sydd heb eu talu gan gwsmeriaid (eich symiau derbyniadwy) i gwmni ffactora dyled, sy'n amlwg yn golygu nad oes yn rhaid ichi ariannu'r cyfnod pan fyddwch yn aros i'r cwsmer dalu. Bydd y ffactor dyled yn rhoi cyfran o werth pob anfoneb ichi (e.e. 90c am bob £1 sy'n ddyledus). Mae nifer o amrywiadau:

- Caiff y trefniant naill ai fod ar sail dim atebolrwydd (os na wnaiff y cwsmer dalu'r anfoneb yn y pen draw, ni fyddwch yn atebol, y ffactor dyled fydd yn ysgwyddo'r golled) neu ar sail atebolrwydd (os na wnaiff y cwsmer dalu, caiff y ffactor hawlio rhywfaint o'r swm neu'r swm i gyd gennych chi).
- Gall y trefniadau casglu (mynd ar drywydd y cwsmer ac ati) fod yn nwylo'r cwmni ffactora dyled neu gallwch chi wneudy gwaith eich hun.
- Mae Disgowntio Anfonebau'n debyg i ffactora ond mae'n rhyw fath o fenthyciad sy'n cael ei sicrhau ac eich symiau derbyniadwy. Mae'n berthnasol i falans cyffredinol eich symiau derbyniadwy. Byddwch chi'n dal yn gyfrifol am y broses gasglu ac yn gyffredinol am y risg na chaiff yr anfoneb ei thalu.

Manteision ffactora dyledion yn bennaf yw eich bod yn cael arian ymlaen llaw a'ch bod yn gallu trosglwyddo'r risg o gwsmeriaid yn methu â thalu. Efallai hefyd y byddwch yn arbed amser ac ymdrechion yn casglu arian os bydd y cwmni ffactora'n ysgwyddo'r cam hwn. Hefyd, mae'n ffurf hyblyg ar gyllid. Os bydd eich gwerthiannau'n tyfu, bydd y cyllid a gewch drwy drefniant ffactora'n tyfu hefyd.

Yr anfanteision yw y gall fod yn ffurf ddrud ar fenthycia o'i chymharu â dyled (yn enwedig os yw ar sail dim atebolrwydd) a'r niwed y gall ei wneud i'ch enw da os byddwch yn diosg y cyfrifoldeb am gasglu – fe allech weld bod cwmni ffactora ymosodol yn mynd ar drywydd taliad gan eich cwsmer gorau!

Rheoli a Dal yr Awennau

Wrth i'ch busnes dyfu, mae'n anochel y bydd ar brydiau'n golygu eich bod yn treulio pob awr o'ch dydd yn ymdopi â'r gweithgareddau a'r problemau beunyddiol. Serch hynny, mae'n bwysig ichi ddechrau rheoli'ch busnes yn hytrach na chael eich sgubo ymlaen gan frwdfrydedd a straen y gwaith. Dyma rai agweddau y mae angen ichi eu hystyried:

Strwythur

Er mwyn ymdopi â lefelau gweithgarwch uwch, bydd angen ichi gyflogi staff. Mae'n bwysig bod gan y staff hyn rolau clir o fewn strwythur busnes clir. Efallai y bydd angen ichi greu swyddogaethau penodol yn eich busnes, er enghraifft cyllid neu gynhyrchu er mwyn i'r staff allu canolbwyntio ar un maes gweithgarwch yn unig. Bydd hyn yn golygu bod yr aelodau hynny o'r staff yn cael eu defnyddio'n fwy effeithlon. Efallai hefyd y bydd angen ichi greu strwythur swyddi (penaethiaid ac is-weithwyr) i fonitro a rheoli'ch staff.

Os ydych yn Gwmni Cyfyngedig, bydd angen ichi bennu nifer fach o bobl yn gyfarwyddwyr sy'n cyfarfod yn ffurfiol fel Bwrdd Cyfarwyddwyr. Bydd angen i'r rhain feddu ar amrywiaeth o sgiliau perthnasol i gefnogi twf y busnes. Mae gan gyfarwyddwyr gyfrifoldebau cyfreithiol penodol sy'n cael eu disgrifio yn y ddolen isod.

www.gov.uk/running-a-limited-company/directors-responsibilities

Prosesau

Yn nyddiau cynnar y busnes, a chithau'n unig weithiwr efallai, nid oedd angen diffinio na dogfennu sut roedd y busnes yn gweithredu. Serch hynny, wrth iddo dyfu, bydd pellter cynyddol rhyngoch chi a rhai o'ch staff a bydd ystod y gweithgareddau'n fwy ac yn fwy cymhleth. Felly, os bydd angen i rywun wneud rhywbeth mewn rhyw ffordd benodol, bydd angen ichi ddogfennu'r dull hwnnw a'i gyfleu wrtho/wrthi.

Cyfrifon rheoli

Cyllideb

Ar ddechrau un y modiwl cyntaf, nodwyd bod cyfrifon yn eich galluogi i olrhain cynnydd eich busnes. Wedyn, gallwch gymharu'r canlyniadau go iawn â'ch rhagolwg a chymryd camau cywiro os bydd angen. Wrth i fusnesau dyfu, byddan nhw'n ffurfioli'r broses hon. Fel rheol, bydd busnesau'n cynhyrchu rhagolwg blwyddyn a elwir yn gyllideb. Wedyn, byddan nhw'n cynhyrchu set gyflawn o gyfrifon bob mis sy'n cynnwys perfformiad masnachu'r busnes yn y mis hwnnw ac yn eu cymharu â'r gyllideb.

Adolygu perfformiad

Mae'n bwysig eich bod yn arfer mynd drwy'r broses yn iawn ac yn rheolaidd – mae'r rhan fwyaf o fusnesau'n cynhyrchu ac yn adolygu cyfrifon rheoli bob mis. Os bydd y busnes yn brysur, mae'n hawdd gohirio'r adolygiadau hyn. Ond, os byddwch yn rhoi cyfarfod misol ffurfiol yn y dyddiadur, mae'n rhoi'r cyfle ichi sefyll yn ôl a sicrhau eich bod yn deall o ddifri'r hyn sy'n digwydd yn eich busnes. Efallai fod tueddiadau cyffredinol nad ydych wedi sylwi arnyn nhw. Bydd eich adolygiad yn golygu y gallwch sylwi ar broblemau'n fuan a chymryd camau i'w cywiro.

Er mai bwriad y modiwlau hyn yw cyflwyno cysyniadau cyllidol ac ariannol yn hytrach na chynnig gwrs am sut i gynhyrchu set o gyfrifon, mae'n werth disgrifio nifer o'r technegau a'r cymarebau y

bydd cyfrifwyr yn eu defnyddio i ddeall stori'r cyfrifon. Bydd y rhain yn ddefnyddiol yn eich adolygiad misol os cymharwch chi gymarebau ffigurau'ch cyllideb â'r symiau gwirioneddol bob mis.

Elw – mae'n amlwg, ond mae'n eglur bod angen i'ch busnes wneud elw i barhau – yr elw ar waelod eich cyfrif elw a cholled yw'r llinell bwysicaf. Mae angen ichi ddeall pam a sut mae'ch busnes yn gwneud elw neu golled os ydych am wneud penderfyniadau sy'n gwella pethau.

Ffin elw gros (= cyfraniad/refeniw wedi'i fynegi ar ffurf %) Mewn cyfrifon a gyhoeddir yn allanol (statudol) gelwir y cyfraniad yn Elw Gros. Mae'r gymhareb hon yn dangos i chi beth yw proffidioldeb pob cynnyrch y byddwch yn ei werthu. Os bydd eich foliwm yn cynyddu, ni ddylai'r ffin elw gros newid oherwydd bydd cyfran cynnydd y refeniw a'r costau newidiol yr un fath. I gynyddu'r ffin elw gros, bydd naill ai angen ichi gynyddu'r pris fesul eitem, neu ostwng y gost fesul uned yn y cerdyn costau.

Efallai y clywch chi'r term **ychwanegiad** (mark-up). Mae hwn yn gysyniad tebyg i'r ffin elw gros ac mae'n cael ei gyfrifo drwy fesur (gwerthiannau – costau newidiol)/costau newidiol ac unwaith eto, mae'n cael ei fynegi ar ffurf %. Mae'n mesur yr ychwanegiad at eich costau newidiol er mwyn cyrraedd eich pris gwerthu. Bydd hwn yn aml yn cael ei ddefnyddio wrth benderfynu pa bris i'w osod ar gynnrych. Dyma enghraifft o'r cyfrifiadau:

	£	
Gwerthiannau	50	
Costau newidiol	-30	
Cyfraniad	<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> 20	
Ffin elw gros	$\frac{20}{50} = 40\%$	
ychwanegiad	$= \frac{50 - 30}{30} = 67\%$	

Ffin elw net (Elw net/refeniw wedi'i fynegi ar ffurf %). Elw net yw'r elw ar ôl tynnu'r costau newidiol a'r costau sefydlog. Felly mae'r ffin elw net yn dangos y proffidioldeb fesul eitem os ydych yn cynnwys yr holl gostau. Mae ffin net isel fel rheol yn awgrymu bod eich costau sefydlog yn rhy uchel.

Gerio gweithredol (= costau sefydlog/costau newidiol) Dylech geisio sicrhau bod y gymhareb hon yn isel oherwydd bydd yn golygu bod eich elw net yn cynyddu'n sylweddol wrth i'ch foliwm gynyddu. Os bydd eich gerio gweithredol yn uchel, bydd eich busnes yn agored iawn i ostyngiad yn y foliwm oherwydd bod sylfaen y costau sefydlog mor uchel.

	£	
Gwerthiannau	50	
Costau newidiol	(30)	
Cyfraniad	<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> 20	
Costau sefydlog	(10)	
Elw net	<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> 10	
Gerio gweithrediadol	$= \frac{10}{30} = 33\%$	