# Rhaglen Gyflawn

Cyd-Bwyllgor Corfforedig Gogledd Cymru
North Wales Corporate Joint Committee

Cyfarfod

**IS-BWYLLGOR LLES ECONOMAIDD CBC Y GOGLEDD**

Dyddiad ac Amser

**9.30 y.b., DYDD GWENER, 17EG GORFFENNAF, 2026**

Lleoliad

**Cyfarfod Rhithiol**

***Am fynediad cyhoeddus, cysylltwch â ni***


Pwynt Cyswllt

**Rhodri Jones**

**01286 679556**

**Rhodrijones1@gwynedd.llyw.cymru**

## IS-BWYLLGOR LLES ECONOMAIDD CBC Y GOGLEDD

### Aelodau a phleidlais

### Y Cynghorwyr

| | |
|---|---|
| Gary Pritchard | Cyngor Sir Ynys Môn |
| Nia Jeffreys | Cyngor Gwynedd |
| Julie Fallon | Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy |
| Jason McLellan | Cyngor Sir Ddinbych |
| Dave Hughes | Cyngor Sir y Fflint |
| Mark Pritchard | Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam |

### Aelodau Cyfetholedig – Heb bleidlais

| | |
|---|---|
| Yr Athro Edmund Burke | Prifysgol Bangor |
| Yr Athro Joe Yates | Prifysgol Wrecsam |
| Yana Williams | Coleg Cambria |
| Aled Jones-Griffith | Grŵp Llandrillo Menai |
| David Roberts | Cadeirydd y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol |
| Ifor Glyn Lloyd | Parc Cenedlaethol Eryri |
| Dave Penrith | Ymgynghorydd Anweithredol |

### Prif Weithredwyr Cynghorau Cyfansoddol

| | |
|---|---|
| Dylan Williams | Cyngor Sir Ynys Môn |
| Dafydd Gibbard | Cyngor Gwynedd |
| Rhun ap Gareth | Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy |
| Helen White | Cyngor Sir Ddinbych |
| Neal Cockerton | Cyngor Sir y Fflint |
| Alwyn Jones | Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam |

### Swyddogion yn bresennol

| | |
|---|---|
| Alwen Williams | Prif Weithredwr y CBC |
| Mark Watkin | Swyddog Monitro |
| Helen Edwards | Dirprwy Monitro |
| Dewi Morgan | Prif Swyddog Cyllid |
| Hedd Vaughan-Evans | Cyfarwyddwr Portffolio |
| Nia Medi Williams | Uwch Swyddog Gweithredol |

# R H A G L E N

**1. ETHOL CADEIRYDD**

I ethol Cadeirydd ar gyfer 2026-27.

**2. ETHOL IS-GADEIRYDD**

I ethol Is-gadeirydd ar gyfer 2026-27.

**3. YMDDIHEURIADAU**

I dderbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb.

**4. DATGAN BUDDIANT PERSONOL**

Derbyn unrhyw ddatganiadau o fuddiant personol.

**5. MATERION BRYS**

Nodi unrhwy eitemau sy'n fater brys ym marn y Cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

**6. COFNODION Y CYFARFOD BLAENOROL** 5 - 7

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod y pwyllgor hwn a gynhaliwyd ar 12 Mehefin 2026 fel rhai cywir.

**7. PROSIECT PORTH Y PORTHLADD RHYDD - CAIS I YMESTYN Y CYFNOD DILYSRWYDD** 8 - 10

David Mathews (Rheolwr Rhaglen Tir ac Eiddo) I gyflwyno'r adroddiad.

**8. CYNLLUN SGILIAU A CHYFLOGAETH GOGLEDD CYMRU 2026-2028** 11 - 46

David Roberts (Cadeirydd Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru) a Catherine Morris-Roberts (Rheolwr Sgiliau Rhanbarthol) I gyflwyno'r adroddiad.

**9. CRONFA DWF LLEOL YNG NGOGLEDD CYMRU - BLAEN GYNLLUNIO AR GYFER GWELL CYDWEITHREDU RHANBARTHOL O 2027/28** 47 - 52

Alwen Williams (Prif Weithredwr) I gyflwyno'r adroddiad.

**10. CAU ALLAN Y WASG A'R CYHOEDD**

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid cau allan y wasg a'r cyhoedd o'r cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar yr eitemau canlynol gan ei bod yn debygol y datgelir gwybodaeth eithriedig fel y'i diffinnir ym Mharagraff 14 o Atodiad

12A o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972: Gwybodaeth ynglŷn â thrafodion ariannol neu fusnes unrhyw berson penodol (yn cynnwys yr awdurdod sydd yn dal y wybodaeth hynny).

Er bod diddordeb y cyhoedd mewn tryloywder ac atebolrwydd, mae hyn yn cael ei orbwyso ar hyn o bryd gan yr angen i ddiogelu gwybodaeth fasnachol sensitif o ystyried y byddai datgelu yn debygol o ragfarnu trafodaethau parhaus a gallu'r awdurdod i sicrhau'r gwerth gorau a diogelu'r defnydd priodol o arian cyhoeddus.

## 11. ACHOS BUSNES AMLINELLOL HWB HYDROGEN CAERGYBI

Meghan Davies (Rheolwr Rhaglen Ynni a Sero Net) a Hedd Vaughan-Evans (Cyfarwyddwr Portffolio) I gyflwyno’r adroddiad.

## 12. ACHOS CYFIAWNHAD BUSNES PROSIECT ANTUR GYFRIFOL ZIP WORLD - CARTIAU GWYLLT (SLATE EXPLORER)

Elliw Hughes (Rheolwr Rhaglen Bwyd=Amaeth a Thwristiaeth) I gyflwyno’r adroddiad.

## 13. ACADEMI CROESO (A ELWID GYNT YN RHWYDWAITH TALENT TWRISTIAETH) ACHOS CYFIAWNHAD BUSNES DROS GYNNWYS DYLAN'S RESTAURANT LTD FEL PARTNER LLOEREN NEWYDD

Elliw Hughes (Rheolwr Rhaglen Cynllun Twf) I gyflwyno’r adroddiad.

## 14. STRATEGAETH AR GYFER GWEDDILL CYLLID Y CYNLLUN TWF SYDD HEB EI DDYRANNU

Hedd Vaughan-Evans (Cyfarwyddwr Portffolio) I gyflwyno’r adroddiad.

## 15. PARTH BUDDSODDI SIR Y FFLINT A WRECSAM - CYNLLUN CYFLAWNI BLYNYDDOL BLWYDDYN 2 A PHROSIECT WLA

Alwen Williams (Prif Weithredwr) ac Iain Taylor (AMION Consulting) I gyflwyno’r adroddiad.

**IS-BWYLLGOR LLES ECONOMAIDD CBC Y GOGLEDD**
**12/06/2026**

**Yn bresennol:**

**Y Cynghorwyr:** Y Cynghorydd Mark Pritchard (Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam) (Cadeirydd)
Y Cynghorydd Jason McLellan (Cyngor Sir Ddinbych) (Is-gadeirydd).

Paul Johnson (Cyngor Sir y Fflint), Nia Jeffreys (Cyngor Gwynedd), Julie Fallon (Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy) a Gary Pritchard (Cyngor Sir Ynys Môn).

**Aelodau Cyfetholedig:** Yr Athro Paul Spencer (Prifysgol Bangor), David Roberts (Cadeirydd y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol), Ifor Glyn Lloyd (Parc Cenedlaethol Eryri) a Nick Bennett (Ymgynghorydd Anweithredol).

**Prif Weithredwyr Cynghorau Cyfansoddol:** Dylan Williams (Cyngor Sir Ynys Môn), Dafydd Gibbard (Cyngor Gwynedd), Rhun ap Gareth (Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy), David Fitzsimon (Cyngor Sir y Fflint) Helen White (Cyngor Sir Ddinbych) ac Alwyn Jones (Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam).

**Swyddogion eraill yn bresennol**: Alwen Williams (Prif Weithredwr), Sian Pugh (Pennaeth Cynorthwyol Cyllid), Mark Watkins (Swyddog Monitro), Helen Edwards (Dirprwy Swyddog Monitro), David Mathews (Rheolwr Rhaglen Tir ac Eiddo), Elliw Alaw Hughes (Rheolwr Rhaglen Cynllun Twf), Nia Medi Williams (Rheolwr Adnoddau a Gweithrediadau) a Rhodri Jones (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth).

**Sylwedyddion**: Dewi Williams a Bryn Richards (Llywodraeth Cymru)

**1. YMDDIHEURIADAU**

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan:-

- Y Cynghorydd Dave Hughes (Cyngor Sir y Fflint) gyda'r Cynghorydd Paul Johnson yn dirprwyo.
- Yr Athro Edmund Burke (Prifysgol Bangor) gyda'r Athro Paul Spencer yn dirprwyo.
- Yr Athro Joe Yates (Prifysgol Wrecsam).
- Yana Williams (Coleg Cambria)
- Aled Jones-Griffith (Grŵp Llandrillo Menai)
- Dave Penrith (Ymgynghorydd Anweithredol) gyda Nick Bennett yn dirprwyo
- Neal Cockerton (Cyngor Sir y Fflint) gyda David Fitzsimon yn dirprwyo.
- Dewi Morgan (Cyngor Gwynedd).
- Hedd Vaughan-Evans (Cyfarwyddwr Portffolio)

**2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL**

Derbyniwyd datganiad o fuddiant personol gan yr Athro Paul Spencer, Prifysgol Bangor, ar gyfer Eitem 6 gan fod y sefydliad ynghlwm â'r cais. Nodwyd ei fod yn fuddiant a oedd yn rhagfarnu ac y bu iddo adael y cyfarfod ar gyfer y drafodaeth.

3. **MATERION BRYS**

Dim i’w nodi.

4. **COFNODION Y CYFARFOD BLAENOROL**

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 15 Mai 2026 fel rhai cywir.

5. **CAU ALLAN Y WASG A’R CYHOEDD**

Cynigodd y Cadeirydd y dylid cau allan y wasg a’r cyhoedd o’r cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar yr eitemau canlynol gan ei bod yn debygol y datgelir gwybodaeth eithriedig fel y’i diffinnir ym Mharagraff 14 o Atodiad 12A o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972: Gwybodaeth ynglŷn â thrafodion ariannol neu fusnes unrhyw berson penodol (yn cynnwys yr awdurdod sydd yn dal y wybodaeth hynny).

Er bod diddordeb y cyhoedd mewn tryloywder ac atebolrwydd, mae hyn yn cael ei orbwyso ar hyn o bryd gan yr angen i ddiogelu gwybodaeth fasnachol sensitif o ystyried y byddai datgelu yn debygol o ragfarnu trafodaethau parhaus a gallu'r awdurdod i sicrhau'r gwerth gorau a diogelu'r defnydd priodol o arian cyhoeddus.

**Penderfynwyd cau allan y wasg a’r cyhoedd.**

6. **YSGOL FUSNES ALBERT GUBAY PRIFYSGOL BANGOR, ACHOS BUSNES LLAWN**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan y Rheolwr Rhaglen Tir ac Eiddo.

**PENDERFYNWYD**

1. **Cymeradwyo’r Achos Busnes Llawn ar gyfer Ysgol Fusnes Albert Gubay.**
2. **Cymeradwyo £143,000 ychwanegol o’r Gronfa Wrth Gefn Chwyddiant Costau i gyflawni’r prosiect.**
3. **Awdurdodi i’r Cyfarwyddwr Portffolio mewn ymgynghoriad a’r Cadeirydd, yr Is-gadeirydd, y Swyddog Adran 151 a’r Swyddog Monitro i gytuno ac ymrwymo i gytundeb ariannu gyda phrifysgol Bangor ar gyfer cyflawni’r prosiect, yn amodol ar Brifysgol Bangor yn mynd i’r afael yn foddhaol â’r materion sy’n weddill gan gynnwys cynnydd mewn costau caffael.**
4. **Cadarnhawyd bod cymeradwyaeth yr Is-bwyllgor yn ddilys am gyfnod o chwe mis ac os na fydd y prosiect yn mynd ymlaen i gytundeb ariannu wedi’i lofnodi yn ystod y cyfnod hwn, bydd yn ofynnol iddo ddychwelyd ac ail gyflwyno’r achos busnes i’r Is-bwyllgor ei gymeradwyo.**

**RHESYMAU DROS Y PENDERFYNIAD**

Ceisio cymeradwyaeth yr Is-bwyllgor i’r Achos Busnes Llawn ar gyfer Ysgol Fusnes Albert Gubay.

**TRAFODAETH**

Trafodwyd yr Adroddiad.

Dechreuodd y cyfarfod am 09:30 a daeth i ben am 09:50.

Cadeirydd

IS- BWYLLGOR LLES ECONOMAIDD
17 o Orffennaf 2026

| | |
|---|---|
| TEITL: | Prosiect Porth y Porthladd Rhydd - Cais i ymestyn y cyfnod dilysrwydd |
| AWDUR: | David Mathews, Rheolwr Rhaglen Tir ac Eiddo |

## 1. PWRPAS YR ADRODDIAD

1.1. Pwrpas yr adroddiad yw gofyn am estyniad pellach i'r cyfnod dilysrwydd a osodwyd gan yr Is-bwyllgor Lles Economaidd ar 15 Mai 2026 i gwblhau'r Cytundeb Cyllido Grant.

## 2. Y PENDERFYNIAD A GEISIR

2.1. Bod yr Is-bwyllgor yn cymeradwyo'r cais i ymestyn y cyfnod dilysrwydd i gwblhau'r Cytundeb Cyllido Grant o dri mis hyd at y 1af o Hydref, 2026.

2.2. Cadarnhau bod y Cyfarwyddwr Portffolio wedi'i awdurdodi i gymryd yr holl gamau gweithredol angenrheidiol i fwrw ymlaen â'r Cytundeb Cyllido Grant a'i gwblhau o fewn y cyfnod dilysrwydd estynedig, yn amodol ar ofynion cyfreithiol, ariannol, caffael a llywodraethu arferol.

2.3. Bod cymeradwyaeth yr Is-bwyllgor yn ddilys tan 1 Hydref 2026 AC os na fydd y prosiect yn mynd ymlaen i Gytundeb Cyllido Grant wedi'i lofnodi erbyn y dyddiad hwn, bydd yn ofynnol iddo ddychwelyd ac ail gyflwyno'r achos busnes i'r Is-bwyllgor i'w gymeradwyo.

## 3. Y RHESYMAU DROS Y PENDERFYNIAD

3.1. Ceisio cymeradwyaeth yr Is-bwyllgor i ymestyn y dyddiad adolygu ar gyfer y Cytundeb Cyllido Grant o dri mis oherwydd y rhesymau a nodir yn Adran 4.

## 4. BACKGROUND AND RELEVANT CONSIDERATIONS

4.1 Cafodd y prosiect hwn ei gymeradwyo gan yr Is-Bwyllgor yn mis Hydref 2025 o dan achos busnes un cam yr Achos Cyfiawnhad Busnes+. Cymeradwyd y prosiect ar yr amod bod y Cytundeb Cyllido Grant yn cael ei gwblhau o fewn Cyfnod Dilysrwydd o chwe mis o'r dyddiad cymeradwyo, er hynny ni chafodd hyn ei gyrraedd ac felly caniatawyd estyniad i'r amserlen gan yr Is-Bwyllgor ym Mai 2026. Darparwyd yr estyniad hwn ar gyfer dau brosiect Cyngor Sir Ynys Môn – sef Gogledd Môn a Porth y Porthladd Rhydd gyda'r dyddiad wedi'i bennu ar gyfer cwblhau'r ddau gytundeb fel 1 Gorffennaf 2026.

4.2. Roedd hyn yn gamgymeriad ar ran y Swyddfa Rheoli Portffolio ac nid oedd yn unol â'r hyn y cytunwyd arno gyda Chyngor Sir Ynys Môn i flaenoriaethu Cytundeb Gogledd Môn a fyddai wedyn yn gweithredu fel cynsail ar gyfer Cytundeb Porth y Porthladd Rhydd. Cwblhawyd

Cytundeb Gogledd Môn yn unol â'r cyfnod dilysrwydd penodol ac mae gwaith bellach yn mynd rhagddo ar gytundeb Porth y Porthladd Rhydd. Yr estyniad y gofynnir amdano yn yr adroddiad hwn yw cywiro'r gwall cychwynnol ac i roi amser i'r cytundeb gael ei gwblhau.

5. Risgiau Allweddol

5.1. Mae Uchelgais Gogledd Cymru yn ystyried y canlynol fel risgiau allweddol y bydd angen eu rheoli'n ofalus gan Arianwr y Prosiect oherwydd yr amser estynedig sydd ei angen i gwblhau'r Cytundeb Cyllido Grant.

| Risg | Tebygolrwydd | Disgrifiad o'r effaith | Lliniaru / Gwrthfesurau |
|---|---|---|---|
| Amser | | Yr effaith allweddol yw oedi dechrau'r prosiect | Cwblhau'r holl ddogfennaeth yn amserol i gael mynediad at Gyllid y Cynllun Twf. |
| Costau | | Mae'r oedi cynyddol o ddechrau'r prosiect yn golygu cynnydd mewn costau. | Cwblhau'r holl ddogfennaeth yn amserol i gael mynediad at Gyllid y Cynllun Twf. |

6. Casgliadau

6.1. Mae Uchelgais Gogledd Cymru yn argymell bod yr Is-bwyllgor yn cymeradwyo'r estyniad i'r cyfnod dilysrwydd ar gyfer y prosiect hwn er mwyn caniatáu i'r Cytundeb Cyllido gael ei gwblhau. Mae'r estyniad hwn yn cynnwys y ddirprwyaeth flaenorol i'r Cyfarwyddwr Portffolio mewn ymgynghoriad â'r Cadeirydd, yr Is-gadeirydd, y Swyddog Adran 151 a'r Swyddog Monitro i gytuno a chwblhau'r Cytundeb Cyllido Grant.

7. GOBLYGIADAU ARIANNOL

7.1. Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol sy'n deillio o'r penderfyniad hwn.

8. GOBLYGIADAU CYFREITHIOL

8.1. Mae'r penderfyniad yn darparu'r fframwaith cyfreithiol ar gyfer y Cytundeb Cyllido Grant i'w gwblhau.

---

DOGFENNAU CEFNDIR *(Ar gael ar gais)*

- BJC ac Atodiadau Porth y Porthladd Rhydd

---

YMATEB Y SWYDDOGION STATUDOL:

i. Swyddog Monitro:

"Nid oes gennyf unrhyw wrthwynebiad i'r penderfyniad a geisir, ar yr amod bod yr estyniad yn cael ei drin fel estyniad o'r cyfnod dilysrwydd cymeradwyo presennol yn unig ac nid yw'n gyfystyr â chymeradwyaeth unrhyw achos busnes neu gwmpas prosiect a ddiwygiwyd yn sylweddol

Os nad yw'r Cytundeb wedi'i gwblhau erbyn 1 Hydref 2026, neu os bydd unrhyw newidiadau sylweddol yn codi cyn ei gwblhau, dylai'r mater ddychwelyd i'r Is-bwyllgor i'w ystyried a'i gymeradwyo ymhellach.

Dylid rheoli'r risgiau a nodwyd yn yr adroddiad, yn enwedig oedi a chynnydd costau, yn weithredol a'u hadolygu."

ii. Swyddog Cyllid Statudol:

"Nid oes gennyf wrthwynebiadau gydag egwyddor y penderfyniad a geisir, ond fel y nodwyd yn 5.1 uchod, bydd angen rheoli'n ofalus risgiau allweddol sy'n gysylltiedig â'r cais i ymestyn y cyfnod dilysrwydd".

Cyd-Bwyllgor Corfforedig Gogledd Cymru
North Wales Corporate Joint Committee

Eitem 8

IS-BWYLLGOR LLES ECONOMAIDD

17 Gorffennaf 2026

| | |
|---|---|
| TEITL: | Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru 2026-2028 |
| AWDUR: | David Roberts, Cadeirydd Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru<br>Catherine Morris-Roberts, Rheolwr Sgiliau Rhanbarthol |

1. PWRPAS YR ADRODDIAD

1.1. Cynhyrchwyd y Cynllun gan Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (RSP, 'y Bartneriaeth') ar ôl ymgynghori â chyflogwyr, darparwyr a rhanddeiliaid ledled y rhanbarth, gyda gwybodaeth am y farchnad lafur a gweithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr yn ategu hynny.

2. Y PENDERFYNIAD A GEISIR

2.1. Cymeradwyo Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru a'r blaenoriaethau fel y'u nodir yn y cynllun.

3. Y RHESWM AM Y PENDERFYNIAD

3.1. Adrodd i'r Is-bwyllgor Lles Economaidd ar Gynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru a cheisio cymeradwyaeth o'i flaenoriaethau er mwyn cefnogi'r gwaith o'i gyflawni yn rhanbarthol.

4. CEFNDIR AC YSTYRIAETHAU PERTHNASOL

4.1. Pwrpas a dull gweithredu

4.1.1. Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru yn parhau i chwarae rôl allweddol wrth gefnogi uchelgais Llywodraeth Cymru i fynd i'r afael â'r heriau o ran sgiliau yn y rhanbarth a gwella cynhyrchiant, drwy adnabod bylchau mewn sgiliau a chysoni'r ddarpariaeth ag anghenion cyflogwyr.

4.1.2. Ar gyfer 2026-27, roedd Llywodraeth Cymru yn gofyn am ddiweddaru'r Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth 2023-2025 presennol i adlewyrchu newidiadau yn yr economi ranbarthol a'r anghenion o ran sgiliau yn awr ac yn y dyfodol. Fodd bynnag, roedd y Bartneriaeth yn cydnabod gwerth gweithredu'n strategol yn y tymor hwy gan ofyn am ddatblygu hwn i fod yn Gynllun Sgiliau a Chyflogaeth newydd dros dair blynedd i ddarparu fframwaith clir ar gyfer blaenoriaethau a chyflawni rhanbarthol. Gellir defnyddio'r cynllun sgiliau a chyflogaeth rhanbarthol i lywio argymhellion ar gyfer darpariaeth addysg a hyfforddiant ôl-16, ar sail data, gwybodaeth am y farchnad lafur ac ymgysylltu â chyflogwyr. Ar gyfer y cynllun tair blynedd hwn, cytunwyd gyda Bwrdd y Bartneriaeth y bydd y ffocws yn parhau i fod ar feysydd polisi allweddol fel Sero Net, sgiliau digidol a sgiliau'r Gymraeg.


Uchelgais Gogledd Cymru
Ambition North Wales

4.1.3. Mae Cynllun 2026–2028 wedi'i ddatblygu trwy ymgysylltu'n helaeth â mwy na 350 o gyflogwyr ar draws sectorau blaenoriaeth, ochr yn ochr â dadansoddi data am y farchnad lafur, cyd-destun polisi a gwybodaeth a gasglwyd trwy arolygon, rhwydweithiau cyflogwyr ac ymgysylltu â rhanddeiliaid strategol.

4.1.4. Mae tîm y Bartneriaeth wedi gweithio gyda chyflogwyr a rhanddeiliaid/darparwyr rhanbarthol dros y naw mis diwethaf. Wrth ddatblygu'r cynllun, aeth y Bartneriaeth ati i gynnal adolygiad cynhwysfawr o'r cyd-destun economaidd a pholisi, dadansoddi gwybodaeth am y farchnad lafur ynghyd â gwybodaeth sylfaenol a gasglwyd yn bennaf drwy Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Gogledd Cymru ac wrth sgwrsio'n uniongyrchol â chyflogwyr a rhanddeiliaid.

4.1.5. Cyflwynwyd y Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth drafft i Fwrdd y Bartneriaeth ar 3 Mehefin 2026, a rhoddodd yr aelodau sylwadau pellach sydd wedi'u cynnwys yn y fersiwn sydd yn Atodiad 1. Disgwylir i'r Cynllun wedi'i ddiweddaru gael ei ystyried i'w gymeradwyo'n ffurfiol gan Fwrdd y Bartneriaeth yn ei gyfarfod ar 15 Gorffennaf 2026, cyn iddo gael ei ystyried gan yr Is-bwyllgor Lles Economaidd.

## 4.2. Trosolwg o'r Cynllun

4.2.1. Mae Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru 2026 - 2028 yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o dirwedd sgiliau bresennol a datblygol y rhanbarth. Mae'n casglu ynghyd barn cyflogwyr ar draws y sectorau, gan dynnu sylw at eu hanghenion o ran recriwtio a sgiliau, a hefyd yn dangos y rhwystrau sy'n wynebu unigolion o safbwynt cyfleoedd hyfforddiant, dilyniant a chyflogaeth. Mae'r Cynllun yn rhoi trosolwg o'n heconomi, ein marchnad lafur a'r dirwedd sgiliau fel ag y mae hi ar hyn o bryd, ac mae'n rhoi sylw i rai o'r prif heriau y bydd angen i'r rhanbarth fynd i'r afael â nhw er mwyn cael system sgiliau sy'n gynaliadwy.

4.2.2. Mae'r rhanbarth yn cael cyfleoedd ond heriau sylweddol hefyd. Er bod buddsoddiadau mawr fel Cynllun Twf Gogledd Cymru, Parth Buddsoddi Sir y Fflint a Wrecsam, Porthladd Rhydd Ynys Môn a phrosiectau ynni glân yn creu cyfleoedd swyddi o ansawdd uchel, mae cyflogwyr yn dal i ddweud eu bod nhw'n cael heriau o ran recriwtio a chadw, a bod prinder sgiliau a phwysau ar y gweithlu.

4.2.3. Mae natur y farchnad lafur yn parhau i esblygu'n gyflym, dan ddylanwad:

- Y trawsnewidiad i economi Sero Net a'r galw am sgiliau gwyrdd
- Trawsnewid digidol a mabwysiadu Deallusrwydd Artiffisial (AI) yn gynyddol
- Pwysau demograffig, gan gynnwys gweithlu sy'n heneiddio a phoblogaeth oedran gweithio sy'n gostwng
- Anweithgarwch economaidd parhaus a rhwystrau i gyflogaeth, gyda 15.1% o bobl ifanc 16-24 oed heb fod mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant, sef y ffigurau uchaf yng Nghymru (Rhagfyr 2025)
- Gwledigrwydd a mynediad at gyfleoedd ar draws cymunedau gwasgaredig

Mae'r gyrwyr hyn (ymhlith eraill) yn ail-siapio'r sgiliau y mae cyflogwyr yn gofyn amdanynt ac yn cynyddu'r angen am system sgiliau sy'n gallu ymateb ac addasu.

4.2.4. Mae cyflogwyr yn dal i ddweud bod yna fylchau mewn sgiliau ar draws amryw o feysydd, gan gynnwys:

- Arweinyddiaeth a rheolaeth
- Sgiliau digidol a sgiliau sy'n gysylltiedig â Deallusrwydd Artiffisial

- Sgiliau technegol a pheirianneg arbenigol
- Sgiliau Cymraeg
- Sgiliau cyflogadwyedd craidd a pharodrwydd i weithio

  Ar yr un pryd, mae llawer o gyflogwyr yn wynebu heriau o ran gwybod sut i gael cymorth efo hyfforddiant a defnyddio'r system sgiliau.

4.2.5. Dyma rai o ganfyddiadau allweddol eraill yr adroddiad:

- Nododd 53% o ymatebwyr i'r arolwg mai recriwtio oedd y brif her y maen nhw'n ei hwynebu fel busnes a dywedodd 68% eu bod yn cael trafferth recriwtio i swyddi penodol.
- Mae 56% o gyflogwyr yn y rhanbarth yn wynebu heriau sgiliau gyda galw am swyddi crefftus, gweithwyr proffesiynol a rheolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion.
- Anghenion Sgiliau yn y Dyfodol: Y pum sgil gorau yn y dyfodol oedd eu hangen ar gyflogwyr ar draws pob sector oedd arweinyddiaeth a rheolaeth, y Gymraeg, digidol (AI/codio/datblygu'r we), peirianneg arbenigol, a sgiliau rheoli rhaglenni/prosiectau.
- Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn rhagweld y bydd angen sgiliau sy'n gysylltiedig ag AI arnynt o fewn y tair blynedd nesaf, yn enwedig y gallu i ddefnyddio offer AI ar gyfer dadansoddi data, creu cynnwys, a gwasanaeth i gwsmeriaid.
- Er bod Prentisiaethau yn cael eu cydnabod yn eang (81%), mae ymwybyddiaeth o raglenni eraill fel Prentisiaethau Gradd, Twf Swyddi Cymru+, ReAct+ a'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg yn sylweddol is.
- Fodd bynnag, mae llawer o gyflogwyr yn wynebu rhwystrau rhag buddsoddi mewn datblygu'r gweithlu, gan gynnwys diffyg cyllid ar gyfer hyfforddiant ac anawsterau rhyddhau staff o weithrediadau o ddydd i ddydd, sy'n cyfyngu ar y gallu i gymryd rhan mewn gweithgareddau hyfforddi.

4.2.5. Mae'r Cynllun hefyd yn adlewyrchu heriau sector-benodol ar draws sectorau allweddol gan gynnwys ynni, adeiladu, gweithgynhyrchu uwch, iechyd a gofal cymdeithasol, digidol, twristiaeth a lletygarwch, gan dynnu sylw at y galw am weithlu a'r meysydd i'w datblygu.

### 4.3. Blaenoriaethau'r Cynllun

4.3.1. Mae'r Cynllun yn nodi gweledigaeth glir a thair blaenoriaeth graidd i fynd i'r afael â'r heriau a'r cyfleoedd a nodwyd. Mae'r rhain yn datblygu ar gynlluniau blaenorol ac yn parhau i fod yn gyson o ran strwythur, tra'n adlewyrchu'r cyd-destun sy'n esblygu:

### 4.3.2. Blaenoriaeth 1: Galluogi a Grymuso Cyflogwyr

- Cefnogi cyflogwyr i ddatblygu eu gweithlu
- Cefnogi cyflogwyr i dyfu a chael mynediad at dalent amrywiol a gweithwyr sy'n barod am waith
- Gwella ymwybyddiaeth a chanfyddiadau o gyfleoedd cyflogaeth mewn sectorau allweddol a thwf yng ngogledd Cymru

I'w cyflawni

- Codi ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael i ddatblygu a thyfu'r gweithlu, gan ganolbwyntio'n benodol ar gefnogi busnesau bach a chanolig
- Gwella ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a defnydd cyflogwyr o brentisiaethau a hyfforddiant arall

- Cefnogi cyflogwyr i fabwysiadu arferion cynhwysol ac addasadwy yn y gweithle sy'n cydnabod anghenion pobl ifanc, gan alluogi dull gweithredu cyffredin er mwyn eu trosglwyddo yn llwyddiannus i gyflogaeth a'u cadw mewn cyflogaeth
- Cryfhau ymgysylltiad cyflogwyr a gwneud penderfyniadau gwybodus drwy ddefnyddio Porth Sgiliau Gogledd Cymru i rannu barn, dangos arferion da, a gwella mynediad at wybodaeth am y farchnad lafur a chyfleoedd hyfforddi.
- Galluogi cyflogwyr a darparwyr i gydweithio ar gyd-greu cyrsiau sy'n adlewyrchu anghenion cyflogwyr yn awr ac yn y dyfodol.
- Cynyddu cyfranogiad cyflogwyr wrth ddatblygu sgiliau pobl ifanc trwy ymgysylltu ar raddfa fwy dan arweiniad cyflogwyr, cael hyfforddiant, a chyfleoedd sy'n cyd-fynd â'r diwydiant.
- Hyrwyddo trefn gynhwysol i benodi a chadw staff trwy godi ymwybyddiaeth cyflogwyr o'r manteision a'r cymorth sydd ar gael ar gyfer dod â gweithwyr newydd a gweithwyr sy'n dychwelyd i'r gweithlu.
- Hyrwyddo rhaglenni uwch-sgilio, ail-sgilio a dysgu gydol oes i gyflogwyr i sicrhau bod eu gweithlu yn addasu i newidiadau yn y farchnad lafur.

### 4.3.3. Blaenoriaeth 2: Galluogi a Grymuso Unigolion

- Cefnogi'r gwaith o hyrwyddo llwybrau hyfforddiant clir, er mwyn galluogi dilyniant a chyflogaeth gynaliadwy.
- Codi ymwybyddiaeth o'r gwahanol fathau o gymorth sydd ar gael i unigolion ar adegau allweddol yn eu bywyd, a'u cyfeirio at y cymorth hwnnw.
- Codi ymwybyddiaeth a chynllunio ar gyfer yr anghenion sgiliau yn y rhanbarth, yn awr ac yn y dyfodol.

#### I'w cyflawni

- Gwella dealltwriaeth o'r gwahanol lwybrau sydd ar gael i fynd i mewn i'r byd hyfforddiant neu yrfaoedd, gan gynnwys dysgu gydol oes, uwch-sgilio ac ail-sgilio mewn sectorau blaenoriaeth.
- Hyrwyddo a chyfeirio at wahanol bwyntiau mynediad i yrfaoedd, gan gynnwys newid gyrfa ar wahanol adegau mewn bywyd a chyfleoedd mentergarwch.
- Hyrwyddo a chyfeirio at gyfleoedd i fwrw prentisiaeth, gan gynnwys dilyniant i brentisiaethau lefel uwch a gradd.
- Cefnogi dylanwadwyr allweddol, gan gynnwys rhieni, athrawon a chynghorwyr gyrfaoedd, i ddeall cyfleoedd lleol a rhoi gwybodaeth well i unigolion.
- Helpu darparwyr addysg i gysylltu'n fwy effeithiol â chyflogwyr a phartneriaid diwydiant, gan gynnwys y sector cyhoeddus a'r trydydd sector.
- Ehangu mynediad at brofiad gwaith a lleoliadau trwy gynnwys cyflogwyr mewn dysgu.
- Cefnogi rhaglenni sy'n lleihau anweithgarwch economaidd, gan gynnwys pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) a'r rhai sydd mewn perygl o ddod yn NEET.
- Cefnogi rhaglenni i ehangu mynediad at gyflogaeth a sgiliau i bobl anabl, pobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor a grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.
- Annog graddedigion i ddychwelyd i'r rhanbarth neu aros ynddi ar ôl cwblhau eu gradd trwy ddangos y cyfleoedd lefel uchel sydd ar gael iddynt.
- Galluogi pobl 50 oed neu hŷn i newid gyrfa, dychwelyd i'r gwaith, neu aros yn y gwaith drwy hyrwyddo cyfleoedd i uwch-sgilio, ail-sgilio a throsglwyddo sgiliau presennol.
- Defnyddio sefyllfa'r Bartneriaeth o fewn y Cyd-bwyllgor i sicrhau bod y Cynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol - o'i gyflawni - yn ystyried effaith sgiliau, hyfforddiant, cyfleoedd gwaith a chysylltedd digidol.

#### 4.3.4. Blaenoriaeth 3: Sut y darperir cefnogaeth a gwneud y cysylltiadau

- Codi ymwybyddiaeth o yrwyr rhanbarthol i gyflogwyr ac unigolion, gan sicrhau bod gwybodaeth barod ar gael ar sut i wneud y mwyaf o gyfleoedd
- Cefnogi'r cydweithio rhwng darparwyr, rhanddeiliaid allweddol ac unigolion
- Hyrwyddo'r gwaith o symleiddio'r dirwedd sgiliau, annog symlrwydd, a lleihau unrhyw ddyblygu trwy adnabod a llenwi bylchau

I'w cyflawni

- Adeiladu cymuned sgiliau ranbarthol gysylltiedig sy'n cryfhau ymgysylltiad cyflogwyr, yn galluogi cyfoedion i gefnogi'r naill a'r llall, ac yn cydnabod eiriolwyr allweddol sy'n hyrwyddo datblygiad y gweithlu
- Parhau i wella amlygrwydd y cymorth ar gyfer sgiliau rhanbarthol, a hynny drwy ddod â gwybodaeth, rhwydweithiau a chyfleoedd at ei gilydd mewn un lle hwylus - sef Porth Sgiliau Gogledd Cymru - a chefnogi'r gwaith o symleiddio gwybodaeth, a lleihau unrhyw ddyblygu
- Defnyddio gwybodaeth i lunio, llywio a dylanwadu ar bolisïau ar sail tystiolaeth, penderfyniadau ynghylch buddsoddi a blaenoriaethau cyllido ar draws Medr, Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU - a hynny yn dibynnu ar yr anghenion o ran sgiliau datblygol a'r dystiolaeth o'r farchnad lafur.
- Sicrhau bod cyflogwyr a grwpiau perthnasol eraill yn cael gwybod am newidiadau mewn polisi ac effaith y newidiadau hynny.
- Sicrhau bod y ddarpariaeth a'r cyfleusterau hyfforddiant yn cyd-fynd ag anghenion economaidd yn awr ac yn y dyfodol, gan gynnwys datblygiadau ar raddfa fawr, trwy gynllunio ymlaen llaw yn rhagweithiol a rhagweld cyfleoedd sy'n dod i'r amlwg.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o gyfleoedd sy'n deillio o ddatblygiadau economaidd ar raddfa fawr a chefnogi unigolion, cyflogwyr a chadwyni cyflenwi i gael mynediad atynt ac elwa ohonynt.
- Gwneud cysylltiadau, cydweithio a rhannu'r arferion gorau gydag awdurdodau a phartneriaethau trawsffiniol
- Cefnogi'r gwaith o gyflawni Cynllun Gweithredu Sgiliau Sero Net Llywodraeth Cymru
- Rhannu a hyrwyddo'r wybodaeth sydd ar gael am y farchnad lafur o safbwynt sectorau allweddol a thwf gogledd Cymru ymysg unigolion a rhanddeiliaid, gan ddefnyddio Porth Sgiliau Gogledd Cymru
- Gweithio ar y cyd i baratoi ac ymateb i ddatblygiadau newydd mewn technoleg fel Deallusrwydd Artiffisial a thrawsnewid i Sero Net
- Codi ymwybyddiaeth i annog pobl i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddi cyfrwng Cymraeg ar draws sectorau er mwyn lleihau'r bylchau mewn sgiliau Cymraeg yn y gweithle

### 4.4. Y camau nesaf

4.4.1. Y cam nesaf fydd cyflawni'r blaenoriaethau a nodir yn y Cynllun. Mae'r Cynllun yn darparu fframwaith cyflawni cyffredin ar gyfer y rhanbarth, gan nodi'r blaenoriaethau, y camau gweithredu, cyflawniadau a mesurau y cytunwyd arnynt ar gyfer y tair blynedd nesaf. Bydd y cyfrifoldeb am gyflawni yn cael ei rannu ar draws aelodau Bwrdd y Bartneriaeth a sefydliadau partner, gyda sefydliadau unigol yn arwain ar gamau perthnasol o fewn eu cylch gorchwyl. Bydd Swyddogion y Bartneriaeth yn cefnogi, cydlynu a monitro cyflawni, gan adrodd ar gynnydd yn erbyn y mesurau y cytunwyd arnynt i Fwrdd y Bartneriaeth yn rheolaidd.

4.4.2. Bydd digwyddiad lansio swyddogol yn cael ei gynnal ar ddyddiad sydd wedi'i drefnu am y tro, sef 16 Medi 2026 yn Venue Cymru.

## 5. GOBLYGIADAU ARIANNOL

5.1. Dim cais gan y Bartneriaeth i’r Is-bwyllgor Lles Economaidd ariannu eu prif swyddogaeth, er gall prosiectau dilynol fod â goblygiad adnoddau.

## 6. GOBLYGIADAU CYFREITHIOL

6.1. Dim ar hyn o bryd.

## 7. ASESIADAU EFFAITH

7.1. Dim wedi’u hadnabod.

---

ATODIADAU:

| | |
|---|---|
| Atodiad 1 | Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru 2026-28 |

---

YMATEB Y SWYDDOGION STATUDOL:

i. Swyddog Monitro:

"Nid oes gennyf unrhyw wrthwynebiad i'r penderfyniad a geisir, gan nodi mai'r argymhelliad yw cymeradwyo'r Cynllun a'i flaenoriaethau, yn hytrach na chymeradwyo unrhyw brosiect penodol, ymrwymiad cyllido neu rwymedigaeth gyflawni rhwymol.

Dylid cyflwyno unrhyw gynigion dilynol sy'n deillio o'r Cynllun sy'n gofyn am gyllid gan y CBC, gweithgarwch caffael, trefniadau partneriaeth ffurfiol neu arfer swyddogaethau statudol drwy'r llwybr llywodraethu priodol gyda chyngor cyfreithiol, ariannol ac asesu effaith ar wahân.

Dylai cyflawni'r Cynllun barhau i ystyried dyletswyddau cyfraith gyhoeddus CBC, gan gynnwys ystyriaethau cydraddoldeb, iaith Gymraeg a lles, lle bo hynny'n berthnasol."

ii. Swyddog Cyllid Statudol:

“Dim sylwadau o safbwynt priodoldeb ariannol.”

**Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru 2026-2028**

**Croeso**
Mae'n bleser gen i gyflwyno ein Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth ar gyfer y tair blynedd nesaf, sy'n nodi ein blaenoriaethau cyffredin ar gyfer cefnogi cyflogwyr, datblygu sgiliau a chryfhau ein heconomi ranbarthol.

Mae hwn yn gyfnod cyffrous i'r Gogledd. Gyda buddsoddiad sylweddol, cyfleoedd twf a llif prosiectau cryf ar draws ystod o sectorau, mae potensial mawr i fod yn creu swyddi o ansawdd a gyrru twf economaidd cynaliadwy.

Ar yr un pryd, mae'r byd gwaith yn newid yn gyflym. Mae prinder sgiliau, newid mewn demograffeg, datblygiadau mewn technoleg, effaith gynyddol deallusrwydd artiffisial (AI) a'r symud tuag at economi wyrddach i gyd yn ail-siapio'r farchnad lafur. Mae'r cyfleoedd a'r heriau hyn yn tynnu sylw at yr angen am system sgiliau sy'n ymateb i anghenion y gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.

Er mwyn dangos hyn, ein blaenoriaeth gyntaf yw cefnogi cyflogwyr. Trwy weithio'n agos gyda busnesau, darparwyr addysg a hyfforddiant, awdurdodau lleol a phartneriaid eraill, byddwn yn helpu i sicrhau bod cyflogwyr yn gallu cael y sgiliau a'r dalent sydd eu hangen arnynt i arloesi, tyfu a llwyddo.

Ar yr un pryd, rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i helpu pobl i ddatblygu'r sgiliau, yr hyder a'r cyfleoedd sydd eu hangen arnynt i gael addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, ac i symud ymlaen trwy gydol eu haddysg a'u gyrfa. Trwy gefnogi'r rheiny sy'n wynebu rhwystrau a sicrhau nad oes neb yn cael ei adael ar ôl, gallwn greu economi gryfach a gweithlu mwy gwydn ar gyfer y dyfodol.

Hoffwn ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu at ddatblygu'r cynllun hwn ac edrychaf ymlaen at weithio gyda'n gilydd i gyflawni uchelgeisiau'r cynllun.

David Roberts
Cadeirydd y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol

Tudalen Gynnwys

- I’W GADARNHAU

**1. <u>Trosolwg o'r cynllun sgiliau</u>**

Mae Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru 2026 - 2028 yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o dirwedd sgiliau bresennol a datblygol y rhanbarth. Mae'n casglu ynghyd barn cyflogwyr ar draws y sectorau, gan dynnu sylw at eu hanghenion o ran recriwtio a sgiliau, a hefyd yn dangos y rhwystrau sy'n wynebu unigolion o safbwynt cyfleoedd hyfforddiant, dilyniant a chyflogaeth.

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (‘y Bartneriaeth’) wedi gweithio'n galed i adeiladu sylfaen gref a chefnogol i fusnesau ac unigolion, gan gryfhau ymgysylltiad cyflogwyr, gwella ymwybyddiaeth o ddarpariaeth sgiliau, a chreu cysylltiadau ystyrlon rhwng cyflogwyr ac unigolion. Er bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud, mae'r Bartneriaeth yn cydnabod bod gwaith cydlynu a chydweithredu parhaus ar draws y rhanbarth yn hanfodol.

DRAFT

Mae'r cynllun hwn yn nodi'r blaenoriaethau a'r camau gweithredu lefel uchel y mae'r Bartneriaeth yn credu y dylai'r rhanbarth fwrw ymlaen â nhw i gadw'r system sgiliau yn ymatebol, yn gyson ac yn barod am y dyfodol. Mae'n datblygu ar y cynnydd sydd eisoes wedi'i wneud, gan gynnig cyfeiriad ymarferol i barhau i gryfhau'r hyn sy'n gweithio, mynd i'r afael â'r bylchau, a sicrhau bod pobl a chyflogwyr ledled y Gogledd yn gallu cael mynediad at y cymorth a'r cyfleoedd sydd eu hangen arnynt i ffynnu.

**Pwrpas a dull gweithredu**

Mae'r cynllun sgiliau a chyflogaeth, dros dair blynedd, wedi'i ddatblygu mewn cydweithrediad ag ystod amrywiol o fusnesau, cyflogwyr a rhanddeiliaid ledled y Gogledd. Er mwyn llywio datblygiad y cynllun, aeth y Bartneriaeth ati i gynnal adolygiad cynhwysfawr o ddeallusrwydd, tystiolaeth a ffynonellau data oedd yn berthnasol i'r farchnad lafur. Mae'r cynllun wedi'i siapio gan gyd-destun strategol, economaidd, polisïau a marchnad lafur ehangach, gan hefyd ystyried y dirwedd sgiliau rhanbarthol bresennol.

Mae'r cynllun yn nodi gofynion sgiliau esblygol cyflogwyr ar draws sectorau blaenoriaeth y rhanbarth ac yn tynnu sylw at yr heriau sy'n wynebu cyflogwyr, unigolion a darparwyr hyfforddiant. Mae hefyd yn nodi camau gweithredu rhanbarthol i gryfhau ac adeiladu ar y gwaith sydd eisoes yn digwydd i gydlynu sgiliau a chyflogaeth ledled y Gogledd. Er mwyn ymateb i'r cyfleoedd a'r heriau hyn, bydd gofyn i'r gwaith partneriaeth a'r cydweithio rhwng cyflogwyr, darparwyr a rhanddeiliaid rhanbarthol barhau.

**Eich cefnogaeth chi**

Er mwyn cyflawni'r cynllun hwn a'i flaenoriaethau yn llwyddiannus, mae hynny yn dibynnu ar gael ymrwymiad a chefnogaeth yr holl bartneriaid a'r rhanddeiliaid. Er mwyn i ogledd Cymru allu ffynnu, mae cyflogwyr, unigolion a phartneriaid ledled y rhanbarth yn cael eu hannog i weithio gyda'i gilydd trwy gydweithio a rhannu'r un ymrwymiad, gan helpu i greu system sgiliau ddeinamig sy'n grymuso unigolion a chyflogwyr tra'n sicrhau bod cyfleoedd ar draws y rhanbarth.

**Ein hymwneud â chyflogwyr**

Wrth ddatblygu'r Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth, aeth y Bartneriaeth ati i holi mwy na 350 o gyflogwyr yn y sectorau blaenoriaeth oedd wedi'u hadnabod ar draws y Gogledd. Aeth y Bartneriaeth ati i holi cyflogwyr drwy gyfrwng arolwg sgiliau cyflogwyr, ymgynghori â chyflogwyr trwy yr is-grwpiau cyflogwyr, ac mewn gweithdai i gyflogwyr. Yn ystod y gwaith hwn, siaradodd y Bartneriaeth hefyd yn uniongyrchol â rhai o'r prosiectau buddsoddi cyfalaf ar raddfa fawr, gan gynnwys Cynllun Twf Gogledd Cymru, Parth Buddsoddi Sir y Fflint a Wrecsam, y Porthladd Rhydd a Wylfa SMR i ddeall eu prosiectau piblinell ac unrhyw anghenion yr oeddent yn eu gweld o ran sgiliau, bylchau neu heriau disgwyliedig. Drwy'r gwaith hwn, daethpwyd i ddeall yn well sut mae pethau wedi newid i gyflogwyr ers 2023 a chafwyd cipolwg ar y bylchau presennol sydd ganddynt mewn sgiliau a'r heriau iddynt. Defnyddiwyd ymchwil desg hefyd i ddeall gwybodaeth gyfredol a rhagfynegol am y farchnad lafur sy'n cefnogi'r cynllun ymhellach.

## 2. Gweledigaeth ac amlinelliad o'r cynllun

Y weledigaeth

- Y weledigaeth yw i ogledd Cymru fod yn rhanbarth lle mae sgiliau a thalentau pobl yn gyrru economi ffyniannus a chymunedau cryf. Mae'r Bartneriaeth eisiau helpu i greu gweithlu medrus sy'n galluogi cyflogwyr lleol i dyfu a llwyddo, ac yn denu busnesau newydd sy'n cydnabod gwerth y potensial sydd yn y rhanbarth.

Glasbrint Sgiliau Gogledd Cymru

- Galluogi a grymuso cyflogwyr
    - Cefnogi cyflogwyr i ddatblygu eu gweithlu
    - Cefnogi cyflogwyr i dyfu a chael mynediad at dalent amrywiol a gweithwyr sy'n barod am waith
    - Gwella ymwybyddiaeth a chanfyddiadau o gyfleoedd cyflogaeth mewn sectorau allweddol a thwf yng ngogledd Cymru

- Galluogi a grymuso unigolion
    - Cefnogi'r gwaith o hyrwyddo llwybrau hyfforddiant clir, er mwyn galluogi dilyniant a chyflogaeth gynaliadwy
    - Codi ymwybyddiaeth o'r gwahanol fathau o gymorth sydd ar gael i unigolion ar adegau allweddol yn eu bywyd, a'u cyfeirio at y cymorth hwnnw
    - Codi ymwybyddiaeth a chynllunio ar gyfer yr anghenion sgiliau yn y rhanbarth, yn awr ac yn y dyfodol

- Sut y darperir cefnogaeth a gwneud y cysylltiadau
    - Codi ymwybyddiaeth o yrwyr rhanbarthol i gyflogwyr ac unigolion, gan sicrhau bod gwybodaeth barod ar gael ar sut i wneud y mwyaf o gyfleoedd
    - Cefnogi'r cydweithio rhwng darparwyr, rhanddeiliaid allweddol ac unigolion
    - Hyrwyddo'r gwaith o symleiddio'r dirwedd sgiliau, annog symlrwydd, a lleihau unrhyw ddyblygu trwy adnabod a llenwi bylchau

**3. <u>Llywodraethu</u>**

Rôl a Chylch Gwaith Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru

- Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (RSP) yn dod â chyflogwyr, darparwyr hyfforddiant a rhanddeiliaid lleol at ei gilydd i ddeall ac ymateb i anghenion sgiliau'r rhanbarth. Mae'r Bartneriaeth wedi bod yn gwneud hyn ers dros ddeng mlynedd ac wedi cael effaith wirioneddol, gan greu gweithlu sy'n barod ar gyfer twf ar draws y sectorau blaenoriaeth.

  Mae'r Bartneriaeth hon yn un o bedair partneriaeth yng Nghymru. Mae'r tîm yn gweithredu o fewn strwythur Cyd-bwyllgor Corfforaethol Gogledd Cymru (Uchelgais Gogledd Cymru), gan roi'r bartneriaeth mewn sefyllfa gref i gyflawni canlyniadau sy'n arddel anghenion yr economi ranbarthol. Mae'r strwythur hwn yn golygu bod modd gweithio ar y cyd ar draws sectorau ac awdurdodau lleol, gan sicrhau bod datblygu sgiliau yn rhan o raglenni buddsoddi

mawr, gan gynnwys Cynllun Twf Gogledd Cymru, Parth Buddsoddi Sir y Fflint a Wrecsam, a Phorthladd Rhydd Ynys Môn.

Mae rhwydweithiau cyflogwyr estynedig yn rhoi gwybodaeth amser real i'r Bartneriaeth, a'i galluogi i hyrwyddo hyfforddiant sy'n adlewyrchu gwir anghenion busnesau. Gan weithio'n agos gyda chyflogwyr fel partneriaid dibynadwy, mae'r Bartneriaeth yn helpu i lunio darpariaeth ôl-16 gan ddefnyddio data cadarn a gwybodaeth am y farchnad lafur. Gyda chefnogaeth gan rwydweithiau rhanbarthol cryf, mae'r Bartneriaeth hefyd yn cynghori Llywodraeth Cymru, rhaglenni buddsoddi rhanbarthol, pobl sy'n gwneud penderfyniadau lleol, a darparwyr hyfforddiant i helpu i sicrhau bod y ddarpariaeth yn adlewyrchu'r galw am y math o weithlu sydd ei angen yn awr ac yn y dyfodol.

Aelodaeth Bwrdd y Bartneriaeth

Mae gwaith y Bartneriaeth yn bosibl oherwydd aelodau'r Bartneriaeth. Mae'r aelodau hyn yn cynrychioli rhwydweithiau o bartneriaid, yn hytrach na'u corff neu eu sefydliad eu hunain yn unig. Maent yn ffordd i mewn i rwydweithiau ehangach o randdeiliaid a darparwyr yn ecosystem sgiliau a chyflogaeth Gogledd Cymru. Gyda'i gilydd, maent yn dod â'u harbenigedd ac yn darparu cyswllt hanfodol rhwng datblygu polisi yn lleol a chenedlaethol.

4. Tirwedd polisi a gyrwyr rhanbarthol

Ffactorau sy'n dylanwadu ar farchnad lafur gogledd Cymru

- Technoleg Ddigidol
  Mae technoleg ddigidol wedi ail-greu sut rydym yn gweithio, a hynny yn sylweddol, gan orfodi busnesau i ail-gynllunio eu prosesau, eu rolau a'u tasgau. Mae'r galw am sgiliau digidol wedi tyfu'n sylweddol dros y pum mlynedd diwethaf a disgwylir i'r galw hwnnw barhau i godi, yn enwedig wrth i Ddeallusrwydd Artiffisial (AI) ddod yn rhan fwyfwy o'r gweithle. Mae'r defnydd o ddeallusrwydd artiffisial yn amrywio yn ôl y cyflogwr, gyda rhai yn ei ddefnyddio bob dydd, eraill wrthi'n arbrofi, a llawer heb ddechrau ei ddefnyddio eto, gan awgrymu y bydd deallusrwydd artiffisial yn gyrru trawsnewidiad ehangach. Ochr yn ochr â deallusrwydd artiffisial, mae'r angen am sgiliau digidol uwch fel codio, seiberddiogelwch, a gwyddor data yn parhau i gynyddu, gan olygu ei bod hi'n hanfodol parhau i fuddsoddi mewn hyfforddiant ac uwch-sgilio.

- Lles Economaidd
  Yn dilyn cyfnod o ansicrwydd economaidd, mae sylw parhaus ar wella ansawdd, diogelwch a hygyrchedd cyflogaeth ledled gogledd Cymru. Bydd cynyddu cyflogau, hyrwyddo gwaith teg, a chodi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd cyflogaeth sy'n gynaliadwy yn y rhanbarth yn hanfodol i wella lles economaidd. Bydd mynd i'r afael â'r heriau hyn yn helpu i roi sylw i'r prinder llafur parhaus ar draws sectorau blaenoriaeth a hefyd yn galluogi unigolion i symud ymlaen yn eu gyrfaoedd i swyddi sy'n gofyn am sgiliau uwch ac sy’n talu'n well. Trwy ganolbwyntio ar gynhwysiant, gall cyfleoedd fod yn fwy o fewn cyrraedd i'r rheiny sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth, gan helpu i leihau anghydraddoldeb a thlodi mewn gwaith. Mae hyn yn hanfodol i gadw talent leol, denu newydd-ddyfodiaid i'r gweithlu, a chefnogi twf economaidd cynhwysol y gall pob cymuned elwa ohono.

- Anghydraddoldeb Cynyddol
  Mae anghydraddoldeb yn parhau i effeithio ar farchnad lafur gogledd Cymru, gyda llawer o unigolion yn wynebu rhwystrau sy'n gysylltiedig ag iechyd, hyder, mynediad at drafnidiaeth, a diweithdra hirdymor.  Mae hyn yn cyfrannu at lefelau cynyddol o anweithgarwch economaidd mewn rhannau o'r rhanbarth. Mae targedu cymorth yn bwysicach fyth wrth fynd i'r afael â'r heriau hyn. Yn Sir Ddinbych, mae'r Cynllun ar gyfer Trigolion Anweithgar yn Economaidd yn helpu unigolion i oresgyn rhwystrau ac ail-gydio mewn darpariaeth sgiliau. Mae rhaglenni fel Cysylltu â Gwaith a chymorth cyflogadwyedd ehangach Llywodraeth Cymru yn darparu llwybrau hyblyg at hyfforddiant a chyflogaeth, sy'n canolbwyntio ar y person. Mae angen cynyddol hefyd i gyflogwyr ddeall a mabwysiadu arferion recriwtio cynhwysol sy'n helpu i ehangu mynediad at gyfleoedd swyddi, mynd i'r afael â phrinder sgiliau, a sicrhau nad yw'r rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur yn cael eu gadael ar ôl.

- Gwledigrwydd *(Rurality)*
  Mae gwledigrwydd yn nodweddu marchnad lafur gogledd Cymru- mae cymunedau gwasgaredig a chyfran uchel o ardaloedd gwledig ac arfordirol yn creu heriau unigryw ar gyfer mynediad at gyflogaeth, addysg a darpariaeth sgiliau. Gall cysylltiadau trafnidiaeth a fforddiadwyedd fod yn rhwystrau sylweddol rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant a gwaith, yn enwedig i'r rhai sydd mewn cymunedau mwy anghysbell. Yn ogystal, gall amrywiadau mewn seilwaith digidol a mynediad band eang gyfyngu ymhellach ar fynediad at ddysgu ar-lein, cyfleoedd i weithio o bell, a marchnadoedd swyddi digidol. Felly, mae mynd i'r afael â rhwystrau sy'n ymwneud â gwledigrwydd trwy wella cysylltedd, modelau cyflawni hyblyg, a rhoi cymorth gyda thrafnidiaeth yn hanfodol er mwyn cefnogi twf cynhwysol a sicrhau mynediad cyfartal at gyfleoedd ar draws pob rhan o'r rhanbarth.

- Sero Net
  Mae'r symudiad at economi sero net yn ail-siapio yr anghenion o ran sgiliau ar draws gogledd Cymru. Mae datblygiadau ynni glân mawr, gan gynnwys Adweithydd Modiwlaidd Bach (SMR) yr Wylfa, ehangu prosiectau gwynt ar y môr ar hyd arfordir y gogledd, a buddsoddiad ehangach mewn ynni adnewyddadwy fel solar, hydrogen a llanw yn creu galw am sgiliau technegol a pheirianneg arbenigol. Wrth i fusnesau addasu i'r gofynion newydd ar leihau carbon, mae angen cynyddol am hyfforddiant mewn meysydd fel gosod ynni adnewyddadwy, ôl-osod, rheoli amgylcheddol, ac adeiladu carbon isel. Gyda disgwyl i brosiectau ar raddfa fawr symud ymlaen dros y blynyddoedd i ddod, mae cyflogwyr yn debygol o fuddsoddi mwy mewn uwch-sgilio i sicrhau bod eu gweithlu yn barod am dechnolegau gwyrdd sy'n dod i'r amlwg a'r trawsnewidiad sero net ehangach, gyda'r angen i roi sylw i godi ymwybyddiaeth am sgiliau gwyrdd a llwybrau swyddi gwyrdd i sicrhau bod pobl ledled y rhanbarth yn deall y cyfleoedd sy'n codi o'r trawsnewid.

- Gyrwyr cymdeithasol-ddiwylliannol
  Mae gogledd Cymru yn wynebu pwysau demograffig parhaus, gan gynnwys poblogaeth sy'n heneiddio a charfan oedran gweithio sy'n gostwng. Gyda llai o bobl ifanc yn mynd i mewn i'r farchnad lafur, mae'r biblinell trwy addysg, prentisiaethau, a llwybrau gyrfa cynnar yn crebachu. Ynghyd â cholli gweithwyr profiadol wrth iddynt ymddeol, ac o ystyried mai yng ngogledd Cymru y mae'r boblogaeth uchaf o bobl dros 65 oed yng Nghymru, mae yma her arbennig i sectorau sy'n dibynnu ar wybodaeth dechnegol ac arbenigol, lle mae cynllunio'n effeithiol ar gyfer olyniaeth a throsglwyddo gwybodaeth yn hanfodol.

DRAFT

- Y boblogaeth yn symud a mudo
  Mae symud a mudo yn y boblogaeth yn dal i ddylanwadu ar farchnad lafur gogledd Cymru, gyda llawer o unigolion, yn enwedig pobl ifanc, yn gadael y rhanbarth i chwilio am well cyfleoedd mewn llefydd eraill yn eu barn nhw, er gwaethaf yr awydd i astudio'n lleol. Er bod rhai unigolion yn dychwelyd yn nes ymlaen mewn bywyd, mae cadw pobl sydd yn gynnar yn eu gyrfaoedd yn parhau i fod yn her, a hynny er gwaethaf tynfa gref ymhlith llawer i aros oherwydd y cariad at eu cartref. Er bod hyn yn her allweddol gydag israddedigion a graddedigion, nid yw'n gyfyngedig i'r garfan hon o unigolion gan fod y rhanbarth yn gofyn am amrywiaeth eang o sgiliau ar draws gwahanol lefelau a galwedigaethau. Bydd cryfhau amlygrwydd cyfleoedd lleol a llwybrau gyrfa yn allweddol i newid canfyddiadau, gwella cyfraddau cadw, annog pobl i ddychwelyd a defnyddio potensial gweithlu'r rhanbarth yn llawn.

Gyrwyr rhanbarthol a chenedlaethol

Sgiliau, Cyflogadwyedd a Diwygio'r System

- Y Gronfa Twf Lleol
  - Bydd y Gronfa Twf Lleol (LGF), a ddisodlodd Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU (UKSPF) o fis Ebrill 2026, yn chwarae rhan bwysig wrth gyflawni'r blaenoriaethau a nodir yn y Cynllun Sgiliau hwn. Bydd y buddsoddiad drwy'r Gronfa yn cefnogi mentrau sy'n cynyddu cyfranogiad mewn dysgu a chyflogaeth, yn lleihau rhwystrau rhag symud ymlaen, yn cryfhau llwybrau i sectorau blaenoriaeth, ac yn helpu i sicrhau bod gan gyflogwyr fynediad at y sgiliau a'r dalent sydd eu hangen i yrru twf economaidd cynaliadwy ledled gogledd Cymru. Bydd y Gronfa yn ategu'r ddarpariaeth bresennol ac yn helpu i fynd i'r afael â bylchau lle mae angen ymyrraeth ychwanegol i lwyddo yn rhanbarthol. Bydd y Bartneriaeth yn gweithio'n agos gydag awdurdodau lleol, Uchelgais Gogledd Cymru a phartneriaid eraill i helpu i lywio blaenoriaethau o ran sgiliau a chyflogadwyedd o fewn rhaglen y Gronfa Twf Leol, gan sicrhau bod buddsoddiad yn cyd-fynd â'r anghenion hynny sydd wedi'u hadnabod yn y farchnad lafur ac yn cyfrannu at gyflawni sgiliau rhanbarthol ac amcanion economaidd.
- Medr
  - Medr, y Comisiwn ar gyfer Addysg Drydyddol ac Ymchwil yng Nghymru, yw'r corff cenedlaethol sy'n gyfrifol am gynllunio, ariannu a rheoleiddio addysg drydyddol ac ymchwil ledled Cymru. Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru yn gweithio'n agos gyda Medr drwy fframwaith Egwyddorion Partneriaeth, sy'n nodi ffyrdd cyffredin o weithio i gefnogi gwaith cynllunio sgiliau rhanbarthol, gwybodaeth am y farchnad lafur, datblygu'r gweithlu, ac i edrych ar ba mor ymatebol yw'r cwricwlwm. Drwy gydweithio fel hyn, gofelir bod darpariaeth addysg a hyfforddiant ôl-16 yn cyd-fynd â blaenoriaethau sgiliau rhanbarthol, y galw gan gyflogwyr a'r cyfleoedd economaidd sy'n codi ledled gogledd Cymru. O fis Awst 2027, bydd rhaglen brentisiaethau newydd yn cael ei chyflwyno yng Nghymru, gyda'r bwriad iddi fod yn rhaglen fwy hyblyg sy'n diwallu anghenion a blaenoriaethau'r economi, y cyflogwr a'r dysgwr. Bydd hyn yn cryfhau'r system brentisiaethau drwy sicrhau ei bod yn ymateb fwy i anghenion economaidd a'r farchnad lafur, gan gefnogi llwybrau dilyniant cliriach a gwella'r cysondeb rhwng darpariaeth sgiliau a'r galw am weithlu.

- Cyflogadwyedd: Un model gweithredu
    - Mae Rhaglen Cymorth Cyflogadwyedd newydd Llywodraeth Cymru yn sbardun rhanbarthol allweddol sy'n ail-siapio sgiliau a chyflogadwyedd ledled gogledd Cymru, gan gyflwyno un model gweithredu i ddisodli system o amryw o raglenni sy'n gorgyffwrdd. Trwy ddod â'r ddarpariaeth at ei gilydd mewn dull mwy cydlynol, sy'n canolbwyntio ar y person ac yn cyd-fynd â blaenoriaethau cenedlaethol, mae'n ceisio symleiddio'r mynediad at gymorth, cryfhau'r cydweithio ar draws y ddarpariaeth rhanbarthol a chreu llwybrau cliriach tuag at gyflogaeth gynaliadwy, yn enwedig i'r rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur.

Gyrwyr Buddsoddiad Economaidd a Chyfalaf

- Cynllun Twf Gogledd Cymru
    - Nod y Cynllun Twf yw adeiladu economi sy'n fwy bywiog, cynaliadwy a gwydn yng ngogledd Cymru, gan gynhyrchu cyfanswm buddsoddiad o dros £1 biliwn i'r rhanbarth erbyn 2036. Bydd y Buddsoddiad hwn yn creu dros 4,000 o swyddi newydd a bydd yn cynyddu gwerth ychwanegol gros (GVA) o £2.4 biliwn. Mae mwy nag pump ar ugain o brosiectau, o fewn pum maes rhaglen sef Bwyd-Amaeth a Thwristiaeth, Cysylltedd Digidol, Arloesi mewn Gweithgynhyrchu Gwerth Uchel, Tir ac Eiddo ac Ynni Carbon Isel. Mae’r Partneriaeth yn gweithio'n agos gyda phrosiectau'r Cynllun Twf i ddatblygu dealltwriaeth o'u hanghenion sgiliau neu'r heriau iddynt. Lle bo angen, maent yn gwneud cysylltiadau â darparwyr lleol i sicrhau bod digon o sgiliau yn y rhanbarth, i gyrraedd eu swyddi a'u targedau hyfforddi. Cewch fwy o wybodaeth am Gynllun Twf Gogledd Cymru ar wefan Uchelgais Gogledd Cymru.

- Y Parth Buddsoddi
    - Mae Parth Buddsoddi Sir y Fflint a Wrecsam yn brosiect cydweithredol y disgwylir iddo ddenu £1 biliwn o fuddsoddiad gan y sector preifat a chreu 6,000 o swyddi newydd dros raglen ddeng mlynedd (2025 i 2035). Mae pwyslais y Parth Buddsoddi ar weithgynhyrchu uwch, technoleg ddigidol a logisteg a dosbarthu. Nod y fenter yw cryfhau sector gweithgynhyrchu'r rhanbarth a chreu amgylchedd busnes cystadleuol. Yn y Parth Buddsoddi mae Rhaglen Sgiliau sy'n canolbwyntio ar *lwybrau cyn-16, 16 i 18, llwybrau gwell, ac uwch-sgilio ac ail-sgilio.* Mae'r Bartneriaeth yn chwarae rhan ganolog yn y prosiect hwn ac mae'n gyfrifol am ddylunio a monitro'r gwaith cyflwyno ar gyfer y Rhaglen Sgiliau. Cewch fwy o wybodaeth am y Rhaglen Sgiliau, a'r strategaeth sgiliau yma.

- Porth Rhydd
    - Mae Ynys Môn wedi'i dynodi'n Borthladd Rhydd, sef parth economaidd arbennig sy'n cynnig cymhellion treth a manteision tollau i ddenu buddsoddiad. Disgwylir i Borthladd Rhydd Ynys Môn greu rhwng 3,500 a 13,000 o swyddi ar draws Ynys Môn a rhanbarth ehangach y Gogledd erbyn 2030, gan gynnwys swyddi mewn sectorau ynni, gweithgynhyrchu, logisteg a gwerth uchel. Mae Porthladd Rhydd Ynys Môn wedi ymrwymo i gyflawni amcanion cyffredin Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU o ran y rhaglen porthladd rhydd ehangach, gan gynnwys sicrhau bod y Porthladd

DRAFT

Rhydd yn hwb ar gyfer masnach byd-eang, arloesi a buddsoddi, gan gefnogi talent lleol a chroesawu cyfleoedd cyflogaeth newydd.

- Parth Twf AI
    - Bydd y Parth Twf AI yn adeiladu ar amcanion Porthladd Rhydd Ynys Môn i ddarparu canolbwynt ar gyfer masnach, arloesi a buddsoddiad byd-eang. Gyda'i gilydd, bydd y datblygiadau hyn yn cryfhau'r economi ranbarthol, yn creu swyddi o ansawdd uchel, ac yn helpu i osod Cymru a'r DU ar flaen y gad o ran datblygiadau technolegol byd-eang.

- Ynni glân
    - Mae'r trawsnewidiad i economi carbon isel yn un o brif yrwyr twf ar draws gogledd Cymru, gyda chefnogaeth cryn fuddsoddiad mewn technoleg niwclear, gwynt y môr, hydrogen a thechnoleg y môr sy'n datblygu. Mae datblygiadau rhanbarthol allweddol yn cynnwys HyNet, prosiect ynni llanw Morlais Menter Môn, fferm wynt Gwynt y Môr RWE, datblygiadau gwynt eraill ar y tir ac ar y môr, a llif cynyddol o brosiectau hydrogen ac ynni gwyrdd sy'n gysylltiedig â rhaglen Ynni Carbon Isel Cynllun Twf Gogledd Cymru. Mae'r buddsoddiad hwn yn creu cyfleoedd sylweddol ar gyfer cyflogaeth gwerth uchel, ehangu'r gadwyn gyflenwi ac arloesi, yn enwedig mewn sgiliau ym maes peirianneg, adeiladu, trydanol, digidol ac amgylcheddol. Mae'r Bartneriaeth yn gweithio ar y cyd â chyflogwyr, datblygwyr a darparwyr addysg ar draws y sector ynni i adnabod anghenion sgiliau sy'n dod i'r amlwg a chefnogi'r gwaith o ddatblygu llwybrau hyfforddi ymatebol yn unol â thwf economi carbon isel y rhanbarth.

- SMR Wylfa
    - Mae Adweithydd Modiwlaidd Bach Wylfa (SMR) ar Ynys Môn yn fuddsoddiad mawr mewn ynni carbon isel yn y Gogledd, gan gefnogi uchelgeisiau Sero Net y rhanbarth a thwf economaidd lleol. Bydd y buddsoddiad hwn yn cynnwys datblygu ac adeiladu SMR Rolls-Royce i ddarparu trydan carbon isel a dibynadwy mewn partneriaeth â datblygwr blaenllaw mewn technoleg SMR, gan greu nifer o swyddi sgiliau uchel mewn peirianneg niwclear, adeiladu, rheoli prosiectau, a gweithrediadau technegol. Bydd hyn hefyd yn caniatáu ar gyfer parhau i ddigomisiynu a chyweirio safleoedd Wylfa a Thrawsfynydd. Mae'r Bartneriaeth yn gweithio'n agos gyda *Great British Energy – Nuclear (GBE-N*) a Rolls-Royce SMR ochr yn ochr â phartneriaid yn y diwydiant ac mewn addysg i gefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu, adnabod anghenion o ran sgiliau'r dyfodol, a chryfhau llwybrau hyfforddi rhanbarthol ar gyfer y sector niwclear.
- HyNet
    - Mae HyNet y Gogledd Orllewin yn rhaglen ynni carbon isel fawr sy'n cysylltu gogledd Cymru â gogledd-orllewin Lloegr, gan gefnogi Sero Net a dod â buddsoddiad a diwydiant newydd i ogledd Cymru. Bydd y prosiect yn creu ac yn cefnogi miloedd o swyddi, gan gynnwys tua 2,800 o rolau crefftus, gyda chyfleoedd i bobl yng ngogledd Cymru gael gyrfa ar draws meysydd adeiladu, peirianneg ac ynni glân yn yr hirdymor. Bydd hefyd yn cynyddu'r galw am sgiliau lleol ac yn helpu i ddiogelu gwaith presennol. Mae HyNet yn cryfhau rôl Gogledd Cymru mewn economi carbon isel sy'n tyfu, gan greu cyfleoedd trawsffiniol newydd, cadwyni cyflenwi cyffredin, a llwybrau cliriach tuag at swyddi sy'n talu'n dda ac sy'n edrych i'r dyfodol.

- Ôl-osod Cartrefi a Datgarboneiddio y Stoc Dai
    - Mae gwella effeithlonrwydd ynni cartrefi ledled gogledd Cymru yn rhan allweddol o'r trawsnewidiad Sero Net. Mae gwaith ôl-osod, gan gynnwys gwella inswleiddio, gosod pympiau gwres a systemau gwresogi carbon isel, yn cael ei gyflawni drwy'r Rhaglen Ôl-osod er mwyn Optimeiddio (ORP) a chynlluniau awdurdodau lleol. O ganlyniad mae galw cynyddol am sgiliau adeiladu, trydanol, plymio ac effeithlonrwydd ynni. Mae'r Bartneriaeth yn gweithio gyda chymdeithasau tai, cyflogwyr adeiladu a darparwyr i gefnogi'r gwaith o ddatblygu sgiliau ôl-osod ac ymateb i'r galw cynyddol am weithlu yn y sector tai carbon isel.

5. Ein rhanbarth ni: Trosolwg o Farchnad Lafur Gogledd Cymru

- Poblogaeth
    - 687,000 (cyfrifiad 2021).
    - Oedran y boblogaeth: Mae 33% o'r boblogaeth dros 55 oed, sef y ganran uchaf o bobl dros 55 oed ledled y genedl.
    - Oedran y boblogaeth: Mae 16.5% o'r boblogaeth o dan 16 oed.
    - Mae tueddiadau'n parhau i ddangos poblogaeth sy'n heneiddio ac mae'n debygol o arwain at gynnydd yn y rhai sy'n economaidd anweithgar wrth iddynt ymddeol, drwy salwch sy'n gysylltiedig ag oedran, a chyfrifoldebau gofalu.
    - Twf y boblogaeth: +10,889 o dwf dros y pum mlynedd diwethaf a rhagwelir y bydd yn tyfu +1,319 eto erbyn 2030.
- Gwerth Ychwanegol Gros (GVA)
    - Roedd Gwerth GVA Gogledd Cymru yn £18.96 biliwn yn 2023.
- Sylfaen fusnes, menter ac arloesi
    - Mae 98% o sefydliadau yng ngogledd Cymru yn fusnesau bach a chanolig (SME), gydag 84% yn cael eu cyfrif yn ficrofusnesau, gyda llai na 10 o weithwyr. Fodd bynnag, mae rhwystrau sy'n atal y busnesau hyn rhag tyfu y tu hwnt i 50 o weithwyr.
- Economi
    - Diweithdra ac anweithgarwch economaidd:
        - Mae cyfraddau diweithdra gogledd Cymru yn dal yn is na gweddill Cymru a'r DU ar 3.7% (2025), fodd bynnag, mae hyn yn gynnydd o 0.3% dros y flwyddyn. Cyfradd anweithgarwch economaidd gogledd Cymru yw 22.3%. Er gwaethaf cynnydd o 0.9% yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae'r ffigwr yn dal yn gyson is na'r rhanbarthau eraill yng Nghymru. Mae'r ffigurau hyn yn dangos gostyngiad cyffredinol yn nifer y bobl sydd mewn cyflogaeth.
    - Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (WIMD) 2025
        - Mae WIMD 2025 yn dangos bod amddifadedd yng Ngogledd Cymru yn parhau i fod wedi'i ganolbwyntio mewn nifer o gymunedau trefol, arfordirol ac yn y gogledd-ddwyrain, yn enwedig Rhyl a rhannau o Wrecsam. Mae'r cymunedau hyn yn parhau i fod ymhlith y rhai mwyaf difreintiedig yng Nghymru ac yn wynebu heriau hirsefydlog sy'n ymwneud ag incwm, cyflogaeth, iechyd ac addysg. Er bod amddifadedd yn llai eang ar draws Gwynedd, Ynys Môn, Conwy a Sir y Fflint, mae rhai ardaloedd gwledig yn debygol o wynebu heriau sy'n gysylltiedig â mynediad at wasanaethau,

DRAFT

cysylltedd trafnidiaeth a chyfleoedd economaidd. Gall hyn effeithio ar gyfranogiad yn y farchnad lafur a chanlyniadau economaidd-gymdeithasol ehangach.

- Enillion cyfartalog rhanbarthol
  - £34k yw'r cyflog cyfartalog fesul swydd (2025)
  - Er gwaethaf cynnydd mewn cyflogau ers 2021,
  - mae cyflogau cyfartalog y rhanbarth fesul swydd £1.8k yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o £35.8k fesul rôl yng Nghymru.
  - Mae anghysondebau ar draws y rhanbarth a'r sectorau yng ngogledd Cymru, gyda'r cyflogau cyfartalog uchaf yn Sir y Fflint, yn gysylltiedig â Gweithgynhyrchu, a'r cyflogau cyfartalog isaf yng Ngwynedd a Sir Ddinbych, yn gysylltiedig â'u gwledigrwydd.
- Teithio i'r gwaith
  - Mae Trafnidiaeth Cymru yn amcangyfrif bod:
    - 102,540 o bobl yn teithio o bob cwr o ogledd Cymru i Loegr am waith
    - 110,435 o bobl yn teithio o Loegr i ogledd Cymru am waith
- Siaradwyr Cymraeg
  - 217,340 o siaradwyr Cymraeg yn y rhanbarth (2021) sydd wedi gostwng 5% ers 2011.
  - Mae'r canrannau uchaf o siaradwyr Cymraeg yng Ngwynedd ac Ynys Môn.
- Cymwysterau
  - Poblogaeth oedran gweithio gyda Dim Cymwysterau/Cymwysterau Uchel:
    - Amcangyfrifir nad oes gan **8.5%** o'r boblogaeth yn y rhanbarth unrhyw gymwysterau, sydd 0.6% yn uwch na chyfartaledd Cymru (2024). Mae gan **46.9%** o'r boblogaeth sydd o oedran gweithio yn y rhanbarth gymhwyster lefel 4+, sydd ychydig yn uwch na chyfartaledd Cymru (46.4%). Yn lleol, mae'r ffigurau o ran cymwysterau yn amrywio.

6. Y galw gan ein cyflogwyr am sgiliau: galluogi a grymuso cyflogwyr

Y sefyllfa bresennol

- Mae gogledd Cymru yn elwa o fuddsoddiad economaidd sylweddol, gan gynnwys y Cynllun Twf, Porthladd Rhydd, Parthau Buddsoddi, Parth Twf AI, a datblygiadau ynni glân, gan gryfhau ei safle fel economi ranbarthol sy'n tyfu.
- Mae'r buddsoddiad ar draws sectorau fel gweithgynhyrchu uwch, digidol, AI, ynni carbon isel, ac adeiladu yn cynyddu'r galw am sgiliau lefel uwch, technegol a gwyrdd.
- Mae graddfa a lledaeniad y buddsoddiad ar draws sectorau a lleoliadau yn gofyn am ddull cydweithredol i sicrhau bod unigolion a chyflogwyr ar draws y rhanbarth cyfan yn teimlo'r manteision, ac nad ydynt wedi'u cyfyngu i'r man lle mae'r buddsoddiad yn cael ei wneud.
- Mae cyflogwyr yn dal i wynebu heriau recriwtio a chadw staff, ochr yn ochr â phrinder sgiliau, gweithlu sy'n heneiddio, anweithgarwch economaidd cynyddol, a phwysau costau sy'n effeithio ar fusnesau ac unigolion.
- Mae newid technolegol yn ail-siapio'r farchnad lafur ac yn tynnu sylw at yr angen am system sgiliau gynhwysol ac addasadwy sy'n cefnogi datblygiad y gweithlu ac yn rhoi mynediad at gyfleoedd sy'n codi.

Beth sydd ei angen arnom?

- Cefnogi cyflogwyr i ddatblygu eu gweithlu

DRAFT

- Cefnogi cyflogwyr i dyfu a chael mynediad at dalent amrywiol a gweithwyr sy'n barod am waith
- Gwella ymwybyddiaeth a chanfyddiadau o gyfleoedd cyflogaeth mewn sectorau allweddol a sectorau twf yn y Gogledd

Sut ydyn ni am wneud hyn?

- Codi ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael i ddatblygu a thyfu'r gweithlu, gan ganolbwyntio'n benodol ar gefnogi busnesau bach a chanolig
- Gwella ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a defnydd cyflogwyr o brentisiaethau a hyfforddiant arall
- Cefnogi cyflogwyr i fabwysiadu arferion cynhwysol ac addasadwy yn y gweithle sy'n cydnabod anghenion pobl ifanc, gan alluogi dull gweithredu cyffredin er mwyn eu trosglwyddo yn llwyddiannus i gyflogaeth a'u cadw mewn cyflogaeth.
- Cryfhau ymgysylltiad cyflogwyr a gwneud penderfyniadau gwybodus drwy ddefnyddio Porth Sgiliau Gogledd Cymru i rannu barn, dangos arferion da, a gwella mynediad at wybodaeth am y farchnad lafur a chyfleoedd hyfforddi
- Galluogi cyflogwyr a darparwyr i gydweithio ar gyd-greu cyrsiau sy'n adlewyrchu anghenion cyflogwyr yn awr ac yn y dyfodol
- Cynyddu cyfranogiad cyflogwyr wrth ddatblygu sgiliau pobl ifanc trwy ymgysylltu ar raddfa fwy dan arweiniad cyflogwyr, cael hyfforddiant, a chyfleoedd sy'n cyd-fynd â'r diwydiant
- Hyrwyddo trefn benodi a chadw gynhwysol trwy godi ymwybyddiaeth cyflogwyr o'r manteision a'r cymorth sydd ar gael ar gyfer dod â gweithwyr newydd a gweithwyr sy'n dychwelyd i'r gweithlu
- Hyrwyddo rhaglenni uwch-sgilio, ail-sgilio a dysgu gydol oes i gyflogwyr i sicrhau bod eu gweithlu yn addasu i newidiadau yn y farchnad lafur

**Sut beth yw llwyddiant**

| |
|---|
| • Cynnydd yn nifer y cyflogwyr sy'n mynd ati i ddatblygu a hyfforddi'r gweithlu, a rhoi cyfleoedd i uwch-sgilio ac ail-sgilio |
| • Cynnydd yn nifer y cyflogwyr sy'n cyfrannu at yr wybodaeth sydd ar gael am sgiliau, a chyd-greu cyrsiau hyfforddi |
| • Cynnydd yn nifer y cyflogwyr sy'n cyfrannu at gyfleoedd i ddysgwyr a phobl ifanc, gan gynnwys profiad gwaith, ymgysylltu â'r diwydiant a gweithgareddau gyrfaoedd |
| • Cynnydd yn nifer y cyflogwyr sy'n ymwneud â phrentisiaethau |
| • Cynnydd yn nifer y cyflogwyr sy'n ymwneud â mentrau recriwtio, cadw a chyfranogiad gweithlu cynhwysol |
| • Cynnydd mewn faint o weithiau y cysylltir â Phorth Sgiliau Gogledd Cymru i gael gwybodaeth am y farchnad lafur, gwybodaeth am sgiliau ac adnoddau i ddatblygu'r gweithlu |

Cipolwg ar yr heriau o ran sgiliau i gyflogwyr

Recriwtio a Phrinder Talent i Lenwi Swyddi Penodol

DRAFT

- Mae gogledd Cymru yn parhau i wynebu heriau recriwtio ar draws amryw o sectorau blaenoriaeth, gan gynnwys adeiladu, gweithgynhyrchu uwch, iechyd a gofal cymdeithasol, a thwristiaeth a lletygarwch, gan adlewyrchu marchnad lafur dynn a gweithlu sy'n heneiddio.
- Nododd 53% o ymatebwyr i'r arolwg mai recriwtio oedd y brif her maen nhw'n ei hwynebu fel busnes a dywedodd 68% eu bod yn cael trafferth recriwtio i swyddi penodol.
- Mae prinder llafur yn cael ei ddwysáu gan newid sydyn mewn technoleg, a'r trawsnewidiad i economi carbon isel.
- Mae costau cynyddol, gan gynnwys trethi busnes a chyfraniadau Yswiriant Gwladol yn cyfyngu ar allu cyflogwyr i gynnig cyflog cystadleuol, recriwtio'n effeithiol, a buddsoddi mewn hyfforddi'r gweithlu.
- Mae'r angen i uwch-sgilio ac ail-sgilio staff presennol yn cynyddu, gan sicrhau bod gweithwyr yn gallu bodloni gofynion sectorau sy'n esblygu, mabwysiadu technoleg newydd, a chefnogi cynhyrchiant.

Gofynion sgiliau

- Mae 56% o gyflogwyr yn y rhanbarth yn wynebu heriau sgiliau gyda galw am swyddi crefftus, gweithwyr proffesiynol a rheolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion.
- Mae cadw staff yn broblem i gyflogwyr mewn rhai sectorau fel iechyd a gofal cymdeithasol, gweithgynhyrchu uwch a lletygarwch a thwristiaeth.
- Anghenion Sgiliau yn y Dyfodol: Y pum sgil gorau yn y dyfodol oedd eu hangen ar gyflogwyr ar draws pob sector oedd arweinyddiaeth a rheolaeth, y Gymraeg, digidol (AI/codio/datblygu'r we), peirianneg arbenigol, a sgiliau rheoli rhaglenni/prosiectau.
- Mae'r angen am sgiliau digidol ar bob lefel yn gyffredin i'r rhan fwyaf, fodd bynnag, mae rhai yn ei chael hi'n anodd recriwtio a chadw staff sydd â'r lefel briodol o arbenigedd digidol.
- Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn rhagweld y bydd angen sgiliau sy'n gysylltiedig ag AI arnynt o fewn y tair blynedd nesaf, yn enwedig y gallu i ddefnyddio offer AI ar gyfer dadansoddi data, creu cynnwys, a gwasanaeth i gwsmeriaid. Mae llawer o gyflogwyr hefyd yn adrodd eu bod eisoes yn treialu neu'n archwilio'r defnydd o dechnolegau AI.
- Mae llawer o gyflogwyr ar draws ystod o sectorau yn cael trafferth recriwtio pobl sydd â'r lefel briodol o sgiliau Cymraeg, ac mae hynny amlycaf i gyflogwyr yng ngogledd-ddwyrain y rhanbarth.

Gofynion o ran galwedigaethau

- Yn ôl rhagolygon *Working Futures*, bydd gogledd Cymru angen y swyddi allweddol a ganlyn pob blwyddyn, hyd at 2027:
  - 1,100 o uwch reolwyr, cyfarwyddwyr, a pherchnogion (unigolion profiadol)
  - 830 o weithwyr iechyd proffesiynol (NQF 3+)
  - 710 o weithwyr proffesiynol addysgu (NQF 5+)
  - 930 o weithwyr proffesiynol mewn busnes, y cyfryngau, y sector cyhoeddus / gweithwyr proffesiynol cysylltiol (NQF 4+)
  - 910 o swyddi gweinyddol (NQF 2+)
  - 1,200 o swyddi gwasanaeth gofal personol (NQF 2+)
  - 1,200 o swyddi gweinyddu elfennol (NQF 1+)

Sgiliau trosglwyddadwy a sgiliau sy'n  barod am waith

DRAFT

- Dywedodd 87% o gyflogwyr nad yw newydd-ddyfodiaid i'r gweithlu naill ai'n "barod am waith" neu fod eu parodrwydd ar gyfer gwaith yn amrywio, gyda'r materion mwyaf cyffredin wedi'u nodi fel diffyg sgiliau meddal, agweddau gwael neu lefelau isel o gymhelliant.
- Mae cyflogwyr wedi sôn am fylchau mewn sgiliau cyflogadwyedd craidd, gan gynnwys cyfathrebu, gwaith tîm, rheoli amser, a datrys problemau.
- Mae dibynadwyedd, proffesiynoldeb ac ymddygiad yn y gweithle fel prydlondeb, atebolrwydd, a'r gallu i ddilyn cyfarwyddiadau yn aml yn cael eu nodi fel meysydd y mae angen i newydd-ddyfodiaid eu datblygu ymhellach.
- Mae llawer o gyflogwyr yn tynnu sylw at yr angen am fwy o wydnwch, y gallu i addasu a pharodrwydd i ddysgu, yn enwedig wrth i weithleoedd addasu i newid mewn technoleg a ffyrdd newydd o weithio.
- Mae gwasanaeth i gwsmeriaid a sgiliau rhyngbersonol yn arbennig o bwysig mewn sectorau fel twristiaeth a lletygarwch, iechyd a gofal cymdeithasol, a'r sector cyhoeddus.
- Mae profiad gwaith, lleoliadau, ac ymgysylltu â'r diwydiant yn cael eu hystyried yn bwysig wrth helpu pobl ifanc a newydd-ddyfodiaid i ddatblygu ymwybyddiaeth a disgwyliadau ymarferol yn y gweithle.

Uwch-sgilio ac ail-sgilio

- Mae llawer o gyflogwyr yn canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau eu gweithlu presennol, yn enwedig wrth i heriau recriwtio barhau a chystadleuaeth am weithwyr medrus gynyddu. Mae uwch-sgilio ac ail-sgilio gweithwyr yn cael ei ystyried fwyfwy fel ffordd allweddol o fynd i'r afael â'r bylchau sgiliau yn fewnol a lleihau'r ddibyniaeth ar recriwtio allanol.
- Datblygu arweinwyr a rheolwyr yw un o'r blaenoriaethau mwyaf arwyddocaol i gyflogwyr o ran y gweithlu. Mae ymatebion i'r arolwg yn dangos bod 58% o gyflogwyr yn rhagweld bylchau mewn sgiliau arwain a rheoli yn eu gweithlu, gan dynnu sylw at bwysigrwydd datblygu'r gallu i oruchwylio a rheoli i gefnogi twf busnes a chadw staff.
- Mae cyflogwyr hefyd yn sôn am y galw cynyddol am uwch-sgilio digidol a thechnegol, yn enwedig mewn meysydd fel offer sy'n defnyddio AI, dadansoddi data, a sgiliau technegol arbenigol wrth i fusnesau fabwysiadu technoleg newydd a moderneiddio arferion gwaith.
- Fodd bynnag, mae llawer o gyflogwyr yn wynebu rhwystrau rhag buddsoddi i ddatblygu'r gweithlu, gan gynnwys diffyg cyllid ar gyfer hyfforddiant ac anawsterau rhyddhau staff o weithrediadau o ddydd i ddydd, sy'n cyfyngu ar y gallu i gymryd rhan mewn gweithgareddau hyfforddi.
- Gallai cynyddu mynediad at ddarpariaeth hyfforddiant hyblyg, cyrsiau byr, a gwybodaeth gliriach am raglenni a ariennir sydd ar gael gefnogi mwy o ymgysylltiad gan gyflogwyr i ddatblygu'r gweithlu a helpu busnesau i adeiladu arweinwyr cryfach ochr yn ochr â datblygu sgiliau ehangach.

Rhaglenni Ymwybyddiaeth ac Ymgysylltu â Sgiliau

- Mae ymwybyddiaeth o sgiliau a rhaglenni hyfforddi a ariennir ymhlith cyflogwyr yn amrywio. Er bod Prentisiaethau yn cael eu cydnabod yn eang (81%), mae ymwybyddiaeth o raglenni eraill fel Prentisiaethau Gradd, Twf Swyddi Cymru+, ReAct+ a'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg yn sylweddol is.

- Mae cyflogwyr yn dweud iddynt gael profiadau cymysg wrth geisio cael gwybodaeth am gyfleoedd hyfforddi a chyllid. Dim ond tua tri ym mhob deg cyflogwr sy'n ei chael hi'n hawdd dod o hyd i'r wybodaeth hon, tra bod eraill yn dweud y gall y broses fod yn anodd neu nad ydynt yn mynd ati i chwilio am y cymorth sydd ar gael.
- Mae ymdopi â'r dirwedd sgiliau a chyllid yn parhau i fod yn her i lawer o fusnesau. Mae cyflogwyr yn aml yn sôn am ansicrwydd ynghylch pa raglenni sy'n addas, anawsterau wrth ddod o hyd i wybodaeth glir, a phrosesau cymhleth neu ofynion cymhwysedd.
- Mae amser a chapasiti yn brin o fewn busnesau hefyd sy'n cyfyngu ar ymgysylltu â rhaglenni sgiliau, gyda rhai cyflogwyr yn nodi nad oes ganddynt yr amser na'r adnoddau i fod yn edrych am y cyfleoedd sydd ar gael, ac eraill ddim yn gwybod am y cymorth sydd ar gael.
- Mae cyflogwyr fel arfer yn cael gwybodaeth mewn gwahanol ffyrdd gan gynnwys gwefannau Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus, colegau addysg bellach a darparwyr hyfforddiant, rhwydweithiau busnes a chysylltiadau proffesiynol.
- Mae cyflogwyr hefyd yn wynebu heriau wrth hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth a sgiliau. Mae llawer yn sôn am anawsterau yn cyrraedd ymgeiswyr addas, ochr yn ochr â phwysau yn ymwneud â chostau hysbysebu a chystadleuaeth gan gyflogwyr eraill.
- Mae cyflogwyr yn tynnu sylw at yr angen am ganllawiau cliriach, un lle i allu cymharu rhaglenni, diweddariadau rheolaidd a sesiynau briffio hwylus, ynghyd â chyfleoedd am gymorth un-i-un mwy uniongyrchol i'w helpu i ymdopi â'r system sgiliau.

Cipolwg ar y sector

- Ynni a'r Amgylchedd
    - Twf = +2.7%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Peirianwyr trydanol / ynni
        - Ymgynghorwyr amgylcheddol
        - Technegwyr ynni adnewyddadwy
        - Peirianwyr sifil / seilwaith
        - Swyddogion cynllunio / datblygu
        - Swyddogion cynaliadwyedd / Sero Net
        - Rheolwyr prosiectau / rhaglenni
        - Technegydd monitro amgylcheddol
        - Swyddogion ymgynghorol polisi ynni a hinsawdd
        - Weldwyr
        - Gosodwyr pibellau / gosodwyr mecanyddol
    - Heriau:
        - Bylchau posibl yn y gweithlu a sgiliau sy'n gysylltiedig â graddfa prosiectau ynni piblinell, gyda rhai datblygwyr yn methu nodi neu rannu'n glir y galw am y gweithlu, anghenion sgiliau ac amserlenni cyflenwi yn y dyfodol i gefnogi parodrwydd y gweithlu.
        - Cynyddu'r gystadleuaeth am dalent dechnegol a pheirianneg allweddol, gan gynnwys trydanwyr, weldwyr, peirianwyr mecanyddol a thechnegwyr sydd eu hangen ar gyfer prosiectau ynni adnewyddadwy a charbon isel.



DRAFT

        - Ymwybyddiaeth brin o lwybrau gyrfa ar draws y sector ynni ymhlith pobl ifanc a grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, ochr yn ochr â niferoedd isel sy'n dilyn pynciau STEM.

    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Adeiladu ar y gwaith cydlynu presennol yn y rhanbarth i gefnogi gwaith cynllunio sgiliau a datblygu cyfleoedd hyfforddi sy'n gysylltiedig â buddsoddiad mawr mewn ynni a seilwaith.
        - Cefnogi'r gwaith i ddatblygu'r biblinell sgiliau sydd ei hangen i ateb y galw yn awr ac yn y dyfodol ar draws y sectorau ynni, niwclear a sero net.
        - Gwella ymwybyddiaeth o yrfaoedd, llwybrau dilyniant a chyfleoedd STEM yn y sectorau ynni a sero net ymhlith pobl ifanc a grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli trwy weithio gyda chyflogwyr, cynnig profiad gwaith a gwaith allgymorth.
        - Rhoi modd i uwch-sgilio mewn technolegau gwyrdd, rheolaeth amgylcheddol, systemau digidol a rheoli prosiectau a rhaglenni.
- Adeiladu
    - Twf = +1.1%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Crefftau trydanol, plymio a gwresogi gan gynnwys trydanwyr, plymwyr, peirianwyr gwresogi a gosodwyr pympiau gwres
        - Bricwyr
        - Seiri coed
        - Rolau peirianneg sifil gan gynnwys peirianwyr sifil, peirianwyr safle a thechnegwyr peirianneg sifil
        - Rheolwyr safle
        - Rheolwyr prosiectau adeiladu
        - Syrfewyr meintiau
        - Swyddi ôl-osod ac effeithlonrwydd ynni gan gynnwys cydlynwyr ôl-osod, aseswyr ôl-osod ac arbenigwyr effeithlonrwydd ynni
        - Gweithwyr tir
        - Plastrwyr a chrefftau gorffen

    - Heriau:
        - Prinder sgiliau parhaus ar draws crefftau allweddol a swyddi technegol, gan gynnwys trydanwyr, plymwyr, peirianwyr gwresogi, bricwyr, seiri coed, rheolwyr safle a gweithwyr proffesiynol peirianneg sifil, ochr yn ochr â'r galw cynyddol o'r maes ôl-osod ac adeiladu carbon isel.
        - Galw cynyddol am sgiliau adeiladu gwyrdd, gan gynnwys ôl-osod, effeithlonrwydd ynni, gosod pympiau gwres ac arferion adeiladu cynaliadwy, gyda'r ddarpariaeth hyfforddiant bresennol yn methu cadw i fyny â gofynion sy'n dod i'r amlwg.
        - Gweithlu sy'n heneiddio ac amrywiaeth gyfyngedig yn y biblinell dalent, gan gyfrannu at alw uchel am olynwyr i swyddi a heriau recriwtio parhaus ar draws crefftau medrus a rolau proffesiynol.

        - Mae heriau recriwtio mewn ardaloedd gwledig ac arfordirol, lle mae rhwystrau trafnidiaeth, cyflenwad llafur lleol cyfyngedig a chystadleuaeth am weithwyr medrus yn cyfyngu ymhellach ar y gweithlu sydd ar gael.
    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Mynd ati i greu map rhanbarthol o'r galw am weithlu adeiladu sy'n gysylltiedig â phrosiectau ynni, buddsoddiad mewn seilwaith ar raddfa fawr a gweithgarwch ôl-osod tai er mwyn darparu sail dystiolaeth glir o anghenion sgiliau yn awr ac yn y dyfodol.
        - Gwella'r cydbwysedd rhwng y rhywiau ar draws y sector trwy dargedu allgymorth a hyrwyddo llwybrau gyrfa cynhwysol sy'n herio stereoteipiau ac yn annog mwy o ferched i wneud swyddi adeiladu.
        - Datblygu llwybrau hyfforddi a dilyniant hygyrch a hyblyg i swyddi yn y maes adeiladu, ôl-osod a thechnegol i gefnogi mynediad, uwch-sgilio a dilyniant gyrfa yn unol â galw cyflogwyr.
        - Gweithio gyda phartneriaid i wella cyfraniad busnesau bach a chanolig at ddatblygu'r gweithlu drwy symleiddio mynediad at hyfforddiant, gan gynnwys prentisiaethau a llwybrau lefel uwch, a chryfhau'r cymorth ar gyfer recriwtio, datblygu a chadw talent.

- Gweithgynhyrchu uwch
    - Twf = +1.8%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Gweithredwyr prosesau a gweithredwyr peiriannau cynhyrchu
        - Gweithwyr cydosod a gweithredoedd arferol
        - Clercod a chynorthwywyr trafnidiaeth a dosbarthu
        - Peirianwyr CNC a rhaglenwyr CNC
        - Peirianwyr cynnal a chadw (mecanyddol a thrydanol)
        - Peirianwyr gweithgynhyrchu
        - Peirianwyr cynhyrchu a phrosesau
        - Technegwyr peirianneg
        - Peirianwyr awtomeiddio a roboteg
        - Gweithwyr proffesiynol sy'n sicrhau ansawdd a rheoleiddio
        - Goruchwylwyr cynhyrchu a rheolwyr gweithrediadau

    - Heriau:
        - Gweithlu sy'n heneiddio a galw uchel am olynwyr i swyddi, ochr yn ochr ag amrywiaeth gyfyngedig yn y biblinell dalent.
        - Prinder parhaus mewn peirianneg drydanol, mecanyddol, rheolaethol a systemau, gan gynnwys PLCs, CNC a gweithrediadau gweithgynhyrchu uwch, ochr yn ochr â gwella sut mae pobl ifanc a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn cael eu denu i'r sector.
        - Galw cynyddol am awtomeiddio, AI, roboteg a sgiliau peirianneg-TG hybrid, ochr yn ochr â logisteg, cynllunio a bylchau mewn gallu warws (e.e. FLT, cynllunio cynhyrchu, WMS / ERP).

DRAFT

        - Anawsterau wrth ddenu pobl ifanc, a hynny'n cael ei waethygu gan ddiffyg parodrwydd am y byd gwaith a sgiliau meddal gwantan (cyfathrebu, gwaith tîm, datrys problemau a gwytnwch) a rhwystrau daearyddol mewn lleoliadau diwydiannol allweddol.

    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Cefnogi'r gwaith o gyflwyno rhaglenni blaenoriaeth fel Parth Buddsoddi Sir y Fflint a Wrecsam a phrentisiaethau drwy hwyluso cydweithio rhwng cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant.
        - Hyrwyddo datblygiad y gweithlu a mabwysiadu sgiliau yn y dyfodol, gan gynnwys awtomeiddio, gweithgynhyrchu digidol, AI a sgiliau peirianneg-TG hybrid, ochr yn ochr â gwella apêl y sector i bobl ifanc a grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.
        - Gwella'r cydbwysedd rhwng y rhywiau a chynrychiolaeth grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar draws y sector i ehangu'r biblinell dalent a chefnogi cynaliadwyedd y gweithlu.
        - Cryfhau cyfraniad y diwydiant at wella parodrwydd y gweithlu a denu newydd-ddyfodiaid.

- Creadigol a digidol
    - Twf = -0.7%
    - Proffil y gweithlu
    - Galwedigaethau
        - Dylunwyr UX/UI
        - Marchnata digidol
        - Cynhyrchydd fideo / crewyr cynnwys
        - Dylunydd / animeiddiwr gemau
        - Dadansoddwr data
        - Datblygwr meddalwedd
        - Seiberddiogelwch
        - Swyddi deallusrwydd artiffisial (AI)

    - Heriau:
        - Galw cynyddol am fabwysiadu technoleg newydd fel AI, ond ansicrwydd ynghylch sut i wneud hyn neu beth yw'r manteision i fusnesau.
        - Mae sgiliau digidol sylfaenol ac uwch yn sgiliau dymunol gan y mwyafrif o gyflogwyr, fodd bynnag, mae recriwtio pobl â'r lefel gywir o sgiliau yn her.
        - Mae awtomeiddio a digideiddio sectorau fel adeiladu a gweithgynhyrchu yn achosi bwlch mewn sgiliau, ond weithiau mae gwrthwynebiad i hyfforddiant.
        - Fel sector sy'n esblygu ac yn tyfu, mae'r galw am sgiliau yn newid, sy'n golygu bod angen i gyflogwyr fuddsoddi mewn hyfforddiant yn gyson.

    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Codi ymwybyddiaeth o'r ddarpariaeth sgiliau digidol sydd ar gael yn y rhanbarth i uwch-sgilio neu ail-sgilio staff newydd a phresennol.
        - Gwella'r cydbwysedd rhwng y rhywiau a chynrychiolaeth grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar draws y sector i ehangu'r biblinell dalent a chefnogi cynaliadwyedd y gweithlu.

DRAFT

        - Codi ymwybyddiaeth o'r gwahanol fathau o swyddi sydd ar gael i ysbrydoli pobl ifanc i ystyried gyrfa ym maes digidol.

- Twristiaeth a lletygarwch
    - Twf = +0.4%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Cogyddion
        - Cynorthwywyr cegin ac arlwyo
        - Staff gweini a staff bar
        - Staff derbynfa a staff blaen tŷ mewn gwestai
        - Swyddogion y cyfryngau cymdeithasol a marchnata digidol
        - Goruchwylwyr a rheolwyr lletygarwch
        - Tywyswyr teithiau a staff mewn atyniadau i ymwelwyr
        - Hyfforddwyr gweithgareddau awyr agored a thwristiaeth antur
    - Heriau:
        - Heriau parhaus wrth recriwtio a chadw staff oherwydd cyflog isel, ansefydlogrwydd tymhorol, a'r farn nad oes dilyniant gyrfa hirdymor.
        - Prinder parhaus mewn rolau gweithredol craidd, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig ac arfordirol.
        - Ymwybyddiaeth gyfyngedig o yrfaoedd mewn twristiaeth a lletygarwch ymhlith pobl ifanc a dylanwadwyr, gyda'r sector yn aml yn cael ei gweld yn un dymhorol neu'n gofyn am sgiliau isel er gwaethaf cyfleoedd cynyddol.
        - Bylchau mewn sgiliau ym maes marchnata digidol, rheoli refeniw a gwasanaeth i gwsmeriaid, yn enwedig ymhlith busnesau bach a chanolig sydd â gallu cyfyngedig i fuddsoddi mewn hyfforddiant ac uwch-sgilio.
    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Gwella sut mae gyrfaoedd mewn twristiaeth a lletygarwch yn cael eu gweld trwy hyrwyddo cyfleoedd dilyniant, sgiliau trosglwyddadwy a llwybrau gyrfa hirdymor, gan gynnwys symud tuag at gyflogaeth fwy cynaliadwy, drwy gydol y flwyddyn.
        - Cefnogi datblygiad y gweithlu mewn gwasanaethau i gwsmeriaid, arweinyddiaeth, marchnata digidol a sgiliau Cymraeg.
        - Codi cyfraddau recriwtio a chadw staff trwy arferion cyflogaeth cynhwysol.
        - Cefnogi busnesau bach a chanolig i gael hyfforddiant hyblyg a chyfleoedd i ddatblygu'r gweithlu.

- Iechyd a Gofal Cymdeithasol
    - Twf = +4.5%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Gweithwyr gofal a staff gofal cartref
        - Nyrsys cofrestredig
        - Cynorthwywyr gofal iechyd
        - Gweithwyr cymdeithasol
        - Gweithwyr cymorth iechyd meddwl
        - Therapyddion galwedigaethol

        - Ffisiotherapyddion
        - Staff gofal cymunedol
        - Technegwyr meddygol a deintyddol
        - Gweithwyr cymorth gofal iechyd
        - Rheolwyr practis gofal iechyd
        - Gweinyddwyr swyddfa
        - Gweithwyr gofal plant
        - Radiograffwyr

    - Heriau
        - Heriau recriwtio a chadw parhaus oherwydd cyflog isel, llwyth gwaith, a chystadleuaeth o sectorau eraill sy'n cynnig telerau ac amodau gwell ar lefel genedlaethol.
        - Hyrwyddo ymyriadau cynnar mewn ysgolion i ysbrydoli plant o oedran cynnar i ystyried yr ystod eang o gyfleoedd sydd ar gael ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol.
        - Prinder parhaus mewn swyddi allweddol, gan gynnwys gweithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a gweithwyr iechyd proffesiynol cysylltiedig, yn enwedig mewn cymunedau gwledig ac arfordirol.
        - Bylchau mewn sgiliau digidol wrth ddefnyddio systemau gofal, cofnodion electronig a thechnolegau datblygol, yn enwedig mewn gofal iechyd.
        - Capasiti cyfyngedig ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus ac uwch-sgilio'r Gymraeg, gan effeithio ar ddilyniant y gweithlu, darparu gwasanaethau a gofynion cydymffurfio.
    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Hyrwyddo llwybrau dilyniant clir i yrfaoedd iechyd a gofal cymdeithasol i gefnogi cyfraddau recriwtio, cadw a chynaliadwyedd y gweithlu.
        - Rhoi modd i ddatblygu'r gweithlu mewn systemau iechyd digidol, gallu yn y Gymraeg, arweinyddiaeth a thechnolegau datblygol.
        - Cefnogi mynediad at ddatblygiad proffesiynol parhaus, prentisiaethau a chyfleoedd dysgu hyblyg ar draws y gweithlu.

- Bwyd ac Amaeth
    - Twf = +1.2%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Gweithwyr fferm
        - Gweithredwyr peiriannau
        - Technegwyr amaethyddol
        - Peirianwyr amaethyddol
        - Gweithiwyr  da byw
        - Gweithredwyr cynhyrchu bwyd
        - Gyrwyr Cerbydau Nwyddau Trwm (HGV)
        - Crefftau amaethyddol medrus
        - Gweithwyr cnydau a garddwriaeth
        - Cynorthwywyr technoleg amaethyddiaeth a ffermio manwl
    - Heriau:

DRAFT

        - Anawsterau recriwtio ar draws rolau tymhorol a gwledig, oherwydd cyflog isel, oriau hir, a chysylltiadau trafnidiaeth cyfyngedig mewn ardaloedd anghysbell.
        - Prinder parhaus mewn rolau lefel mynediad a swyddogion medrus.
        - Bylchau mewn sgiliau o ran arferion ffermio digidol, technegol a manwl, gan gynnwys mabwysiadu technoleg newydd, defnyddio data a dulliau ffermio cynaliadwy/carbon isel.
        - Ymwybyddiaeth gyfyngedig o lwybrau gyrfa bwyd a ffermio ymhlith pobl ifanc, gyda'r sector yn aml yn cael ei hystyried yn un sgiliau isel neu deuluol, gan leihau'r biblinell dalent yn y dyfodol.
    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Gweithio gyda phartneriaid i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw mewn swyddi gwledig a thymhorol trwy wella mynediad at hyfforddiant, cryfhau'r cyflenwad llafur yn lleol, a chefnogi modelau gweithlu sy'n fwy cynaliadwy ar draws y sector.
        - Gwella ymwybyddiaeth o yrfaoedd mewn cynhyrchu bwyd, amaethyddiaeth ac amaeth-dechnoleg i gryfhau'r gweithlu yn y dyfodol.
        - Cefnogi'r gwaith i ddatblygu sgiliau ffermio digidol, technegol a charbon isel, gan gynnwys amaethyddiaeth fanwl ac arferion cynaliadwy.
        - Cynyddu ymwneud cyflogwyr ag ysgolion, profiad gwaith a gweithgareddau prentisiaeth i ddenu newydd-ddyfodiaid i'r sector.

- Ariannol a phroffesiynol
    - Twf = +0.3%
    - Proffil y gweithlu
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Cyfrifwyr
        - Cadw cyfrifon
        - Swyddogion cyflogres
        - Swyddogion a rheolwyr adnoddau dynol
        - Dadansoddwyr ariannol
        - Partneriaid busnes cyllid
        - Gweinyddwyr
        - Technegwyr technoleg gwybodaeth
        - Gweithwyr proffesiynol gwerthu a marchnata
        - Rheolwyr ac ymgynghorwyr busnes
    - Heriau:
        - Heriau recriwtio i swyddi cyfrifeg, cyllid, cyfreithiol a gwasanaethau proffesiynol, yn enwedig mewn cwmnïau llai ac ardaloedd gwledig sydd â chronfa dalent leol gyfyngedig.
        - Bylchau mewn sgiliau yn y maes cyllid digidol a systemau proffesiynol, gan gynnwys dadansoddi data, modelu ariannol, offer sy'n defnyddio AI, ac ymwybyddiaeth seiberddiogelwch.
        - Gallu cyfyngedig mewn arweinyddiaeth a rheolaeth mewn busnesau bach a chanolig, gan gyfyngu ar dwf, cynllunio olyniaeth a datblygu'r gweithlu.

DRAFT

        - Anawsterau wrth ddenu a chadw talent oherwydd cystadleuaeth gan ganolfannau trefol mwy sy'n cynnig cyflogau uwch, dilyniant gyrfa ehangach ac opsiynau gweithio mwy hyblyg.
    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Cryfhau gallu digidol mewn meysydd gan gynnwys systemau sy'n defnyddio AI, seiberddiogelwch, dadansoddi data a thechnoleg ariannol.
        - Cefnogi datblygiad arweinwyr, rheolwyr a chynllunio olyniaeth ar draws busnesau bach a chanolig a gwasanaethau proffesiynol.
        - Gwella ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa i ddenu a chadw graddedigion a gweithwyr proffesiynol medrus yn y rhanbarth.
        - Ehangu'r mynediad at sgiliau lefel uwch, cymwysterau proffesiynol a phrentisiaethau sy'n cyd-fynd â galw'r sector.

- Y Sector Cyhoeddus
    - Swyddi y mae galw amdanynt:
        - Swyddi sy'n gysylltiedig ag iechyd a gofal cymdeithasol
        - Athrawon (Cynradd ac Uwchradd)
        - Cymorthyddion dysgu / staff cymorth anghenion dysgu ychwanegol (ADY)
        - Swyddogion gweinyddol y gwasanaeth sifil a Llywodraeth Leol
        - Rheolwyr rhaglenni / prosiectau
        - Swyddogion iechyd a chynllunio'r amgylchedd
        - Rolau yn y gwasanaethau brys
        - Swyddogion tai a rolau cymorth cymunedol
        - Swyddogion cynllunio ac adfywio
        - Rolau cymorth digidol a TG
        - Swyddogion a rheolwyr caffael
        - Seicolegwyr addysgol
    - Heriau:
        - Heriau recriwtio a chadw ar draws swyddi allweddol gan gynnwys addysgu, gofal cymdeithasol, cynllunio, iechyd yr amgylchedd, tai, a gwasanaethau proffesiynol, oherwydd pwysau llwyth gwaith a chystadleuaeth gan sectorau eraill.
        - Bylchau sgiliau mewn gallu digidol, gan gynnwys rheoli data, defnyddio systemau modern, a mabwysiadu technolegau datblygol fel AI ac awtomeiddio wrth ddarparu gwasanaethau.
        - Gallu cyfyngedig yn y Gymraeg ar draws rhannau o'r gweithlu, ochr yn ochr â'r angen parhaus i uwch-sgilio staff i fodloni gofynion statudol a chyflenwi gwasanaethau.
        - Bylchau mewn sgiliau arweinyddol, rheolaethol a thechnegol arbenigol, gan gynnwys cynllunio olyniaeth a datblygu arweinwyr a rheolwyr sector cyhoeddus y dyfodol.
    - Ar beth ddylai'r rhanbarth ganolbwyntio?
        - Cryfhau datblygiad y gweithlu mewn swyddi arwain, rheoli a rheoli prosiectau.
        - Ehangu gallu digidol, gan gynnwys AI, rheoli data a sgiliau darparu gwasanaethau modern.

- Cynyddu gallu yn y Gymraeg ac arferion cynhwysol yn y gweithlu ar draws y sector.
- Cefnogi'r gwaith cynllunio ar gyfer olyniaeth a datblygu gweithlu'r dyfodol i fynd i'r afael â'r pwysau a ddaw gyda gweithlu sy'n heneiddio a bylchau mewn sgiliau.

7. Ein cyflenwad o bobl a sgiliau: galluogi a grymuso unigolion

Y sefyllfa bresennol

- Mae unigolion yng ngogledd Cymru yn gweld mwy o gyfleoedd wrth i fuddsoddiad rhanbarthol greu mwy o lwybrau at gyflogaeth ar draws sectorau blaenoriaeth, gan gynnwys y maes digidol, gweithgynhyrchu uwch, ynni carbon isel, ac adeiladu.
- Mae anweithgarwch economaidd, yn enwedig ymhlith pobl ifanc, ochr yn ochr â chostau byw cynyddol, yn parhau i greu rhwystrau rhag bod yn rhan o'r farchnad lafur.
- Mae ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o addysg, hyfforddiant a llwybrau gyrfa yn dal i fod yn her, yn enwedig wrth gefnogi pobl ifanc ac oedolion i bwyso a mesur opsiynau, symud rhwng cyfnodau, ac ail-afael mewn dysgu neu gyflogaeth.
- Mae dilyniant mewn gwaith yn parhau i fod yn gyfyngedig i rai, gan dynnu sylw at yr angen am fwy o fynediad at gyfleoedd uwch-sgilio ac ail-sgilio i gefnogi datblygiad gyrfa a chyflogaeth gwerth uwch. Mae mwy o rwystrau mewn rhai cymunedau gwledig ac arfordirol, ochr yn ochr â heriau hygyrchedd mewn ardaloedd mwy gwasgaredig neu lai cysylltiedig ledled y rhanbarth.
- Er gwaethaf poblogaeth sydd yn gymharol gymwys, mae teithio ar draws ffiniau ac ymwybyddiaeth wael o gyfleoedd lleol yn cyfrannu at heriau wrth gadw talent, gan gynnwys graddedigion, yn y rhanbarth.
- Mae newid agweddau at waith a mwy o symud rhwng sectorau yn ail-siapio llwybrau gyrfa, tra bod y galw parhaus am olynwyr ar draws sectorau yn dod â chyfleoedd ar bob lefel sgiliau.

Beth sydd ei angen arnom?

- Cefnogi'r gwaith o hyrwyddo llwybrau hyfforddi clir, er mwyn galluogi dilyniant a chyflogaeth gynaliadwy
- Hyrwyddo a chyfeirio at y cymorth gwahanol sydd ar gael i unigolion ar adegau allweddol yn eu bywyd.
- Codi ymwybyddiaeth a chynllunio ar gyfer yr anghenion sgiliau yn awr ac yn y dyfodol yn y rhanbarth

Sut awn ni i'r afael â hyn?

- Cefnogi rhaglenni sy'n lleihau anweithgarwch economaidd, gan gynnwys pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) a'r rhai sydd mewn perygl o ddod yn NEET.
- Rhaglenni cymorth i ehangu mynediad at gyflogaeth a sgiliau i bobl anabl, pobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor a grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.
- Gwella dealltwriaeth o'r gwahanol lwybrau sydd ar gael i fynd i mewn i'r byd hyfforddiant neu yrfaoedd, gan gynnwys dysgu gydol oes, uwch-sgilio ac ail-sgilio mewn sectorau blaenoriaeth.
- Hyrwyddo a chyfeirio at wahanol bwyntiau mynediad i yrfaoedd, gan gynnwys newid gyrfa ar wahanol adegau mewn bywyd a chyfleoedd mentergarwch.
- Hyrwyddo a chyfeirio at gyfleoedd i fwrw prentisiaeth, gan gynnwys dilyniant i brentisiaethau lefel uwch a gradd.

- Cefnogi dylanwadwyr allweddol, gan gynnwys rhieni, athrawon a chynghorwyr gyrfaoedd, i ddeall cyfleoedd lleol a rhoi gwybodaeth well i unigolion.
- Helpu darparwyr addysg i gysylltu'n fwy effeithiol â chyflogwyr a phartneriaid diwydiant, gan gynnwys y sector cyhoeddus a'r trydydd sector.
- Ehangu mynediad at brofiad gwaith, lleoliadau a phrentisiaethau trwy gynnwys cyflogwyr mewn dysgu.
- Annog graddedigion i ddychwelyd i'r rhanbarth, neu aros yno, ar ôl cwblhau eu gradd trwy ddangos y cyfleoedd lefel uchel sydd ar gael iddynt.
- Galluogi pobl 50 oed neu hŷn i newid gyrfa, dychwelyd i'r gwaith, neu aros yn y gwaith drwy hyrwyddo cyfleoedd i uwch-sgilio, ail-sgilio a throsglwyddo sgiliau presennol.
- Defnyddio sefyllfa'r Bartneriaeth o fewn y Cyd-bwyllgor Corfforedig Gogledd Cymru i sicrhau bod cyflawni'r Cynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol yn ystyried effaith sgiliau, hyfforddiant, cyfleoedd gwaith a chysylltedd digidol.
- Cefnogi darparwyr wrth iddynt adolygu'r ddarpariaeth sydd ar gael yn dilyn cyhoeddiad adroddiad Alan Milburn (2026).

**Sut beth yw llwyddiant**

| |
|---|
| • Cael mwy o bobl ifanc i fynd i'r afael â sgiliau, addysg, hyfforddiant a chyflogaeth - a chynnal hynny - gan gyfrannu at ostyngiad yn y gyfradd NEET ranbarthol, gyda'r nod o gyflawni lefelau is na chyfartaledd Cymru o X%  ac, yn y tymor hwy, yn gyson â chyfartaledd y DU o X% neu'n is na hynny |
| • Cynyddu nifer yr unigolion sy'n ymgysylltu drwy weithgareddau sy'n codi ymwybyddiaeth o yrfaoedd, sgiliau a chyflogadwyedd |
| • Cynnydd yn nifer yr unigolion sy'n cael gwybodaeth am lwybrau hyfforddi, prentisiaethau a chyfleoedd gyrfa |
| • Cynnydd yn nifer y cyfleoedd a ddarperir i ddysgwyr ddod i gysylltiad â chyflogwyr, gan gynnwys profiad gwaith, lleoliadau a gweithgareddau a arweinir gan y diwydiant |
| • Cynnydd yn nifer yr unigolion o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, gan gynnwys pobl economaidd anweithgar a'r rhai sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth, sy'n cymryd rhan mewn mentrau sgiliau a chyflogadwyedd rhanbarthol |
| • Cynyddu nifer yr unigolion sy'n cael mynediad at gyfleoedd i uwch-sgilio, ail-sgilio, symud ymlaen a dychwelyd i'r gwaith ledled gogledd Cymru. |

Nodweddion y gweithlu

- Gweithwyr ifanc (16 i 24 oed)
    - Wrth i genedlaethau newydd ddod i mewn i'r gweithlu, mae eu blaenoriaethau yn wahanol i'r hyn a welsom o'r blaen. Ar gyfer gweithwyr ifanc, maent yn blaenoriaethu:
        - Cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd
        - Cyflog da a dilyniant gyrfa
        - Llesiant
        - Oriau hyblyg
        - Amrywiaeth a chynhwysiant
        - Effaith gadarnhaol ar yr amgylchedd

- Gweithwyr hŷn (50+)

DRAFT

- Oherwydd newidiadau economaidd yn ddiweddar, mae unigolion dros 50 oed yn fwy tebygol o ystyried dychwelyd i'r gwaith neu newid gyrfa ac felly maent yn ffynhonnell bosibl o dalent heb ei ddefnyddio. Yn yr un modd â gweithwyr ifanc, mae gweithwyr hŷn yn chwilio am:
    - Oriau hyblyg
    - Y gallu i weithio o bell
    - Swydd sy'n cyd-fynd â chyfrifoldebau teuluol / gofalu

Cyflenwad sgiliau

- Cyn-16 oed ac ysgolion
    - Mae plant a phobl ifanc yn cael eu dylanwadu gan yr hyn maen nhw'n ei weld a'r hyn maen nhw'n dod i gysylltiad ag ef, sy'n golygu bod pwyslais sylweddol ar ysbrydoli plant a phobl ifanc trwy weithgareddau diriaethol.
    - Mae 334 ysgol gynradd, 52 ysgol uwchradd a 10 ysgol addysg arbennig yn y rhanbarth.
    - Yn rhan o addysg gyrfaoedd a phrofiadau cysylltiedig â byd gwaith yn y Cwricwlwm newydd i Gymru, gall cyflogwyr fod yn siaradwyr gwadd mewn ysgolion, cynnig ymweliadau safle neu gymorth gyda phrofiad gwaith.
    - Mae galw cynyddol am brofiad gwaith ar gyfer unigolion oed ysgol, gyda chyflogwyr ar draws pob sector allweddol a thwf yn awyddus i gefnogi hyn.
    - Er mwyn sicrhau bod pobl ifanc yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi wrth wneud penderfyniadau am eu dyfodol, mae gwaith i'w wneud i ddysgu'r dylanwadwyr allweddol yn eu bywydau - rhieni, athrawon a chynghorwyr gyrfaoedd - am y gwahanol lwybrau gyrfa a chyfleoedd sydd ar gael yma yn y Gogledd.
    - Mae mwy o bwyslais yn cael ei roi bellach ar sgiliau cyflogadwyedd a pharodrwydd am y byd gwaith, a nodir bod hyn yn her sylweddol i gyflogwyr wrth recriwtio. Yn ôl adroddiadau, mae awgrym nad oes gan lawer o bobl ifanc allu hanfodol o safbwynt cyfathrebu, gweithio mewn tîm a datrys problemau.
    - Mae VCSEs yn gymwysterau ymarferol sy'n canolbwyntio ar y diwydiant, ar Lefelau 1 a 2, ar gyfer pobl ifanc 14–16 oed yng Nghymru. Cynlluniwyd i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth er mwyn symud ymlaen i astudiaethau pellach, dysgu yn y gweithle neu gyflogaeth, ochr yn ochr neu yn lle TGAU. Bydd y rhain ar gael o fis Medi 2027.

Ôl-16

- Colegau addysg bellach
    - Mae Grŵp Llandrillo Menai (GLLM) a Choleg Cambria yn parhau i fod yn bartneriaid allweddol wrth ddarparu'r sgiliau sydd eu hangen i gefnogi twf economaidd rhanbarthol, cynhyrchiant a chyflogadwyedd, gan weithio'n agos gyda chyflogwyr, prifysgolion, awdurdodau lleol a rhanddeiliaid rhanbarthol.
    - Mae GLLM a Choleg Cambria wedi gweld twf sylweddol yn y galw gan ddysgwyr, yn enwedig ymhlith dysgwyr sydd angen cymorth ychwanegol a'r rhai sy'n astudio ar Lefel Mynediad a Lefel 1. Mae un coleg yn adrodd gynnydd o 49% yn y grwpiau dysgwyr hyn rhwng 2022/23 a 2025/26, sydd yn roi pwysau ychwanegol ar gapasiti ac adnoddau.
    - Mae’r colegau yn chwarae rhan hanfodol o gefnogi lles, dilyniant a chynhwysiant cymdeithasol dysgwyr drwy wasanaethau cymorth bugeiliol, ariannol ac iechyd meddwl, gan helpu i leihau'r risg y bydd pobl ifanc yn dod yn NEET.

    - Her allweddol i'r ddau sefydliad yw sicrhau mynediad digonol at gyfleoedd hyfforddi a datblygu'r cyflenwad o weithwyr medrus sydd eu hangen i gefnogi buddsoddiadau rhanbarthol mawr, yn enwedig mewn ynni adnewyddadwy, gweithgynhyrchu uwch, adeiladu a thechnolegau digidol.
    - Sgiliau ar gyfer Sero Net, ynni carbon isel ac adnewyddadwy, gweithgynhyrchu uwch, a sgiliau digidol/AI yw'r meysydd blaenoriaethol ar gyfer y colegau. Maent hefyd yn rhoi sylw i ddatblygu'r Gymraeg, a sgiliau technegol a phroffesiynol lefel uwch sy'n cyd-fynd ag anghenion cyflogwyr rhanbarthol.
    - Mae GLLM yn parhau i gryfhau ei safle fel darparwr blaenllaw o ran sgiliau peirianneg, seilwaith ac ynni adnewyddadwy, trwy ei Ganolfan Peirianneg ac Ynni Adnewyddadwy gwerth £13m yn y Rhyl, Canolfan Brentisiaethau Genedlaethol RWE, a buddsoddiad y Cynllun Twf yn Glynllifon sy'n canolbwyntio ar dechnoleg amaethyddol, arloesi bwyd, mentrau gwledig a diwydiannau cynaliadwy sy'n seiliedig ar dir.
    - Mae Coleg Cambria yn parhau i fuddsoddi mewn gweithgynhyrchu uwch, awtomeiddio a thechnolegau digidol trwy ei gyfleusterau peirianneg yn Glannau Dyfrdwy a'r bartneriaeth MEDRU Diwydiant 4.0, sy'n cefnogi datblygu sgiliau ym meysydd roboteg, awtomeiddio, seiberddiogelwch, data a gweithgynhyrchu clyfar. Mae'r coleg hefyd yn datblygu ei gampws yn Llysfasi fel canolfan ar gyfer amaethyddiaeth gynaliadwy, technolegau amgylcheddol ac arloesedd Sero Net.
    - Mae angen parhaus i gryfhau'r ymgysylltiad ag ysgolion, rhieni a chymunedau er mwyn codi ymwybyddiaeth o lwybrau galwedigaethol a thechnegol ac ysbrydoli pobl ifanc i ddilyn gyrfaoedd o fewn y sectorau blaenoriaeth.
    - Ymhlith yr heriau eraill sy'n wynebu'r sector AB, mae recriwtio a chadw staff addysgu arbenigol, ymateb i dechnolegau sy'n esblygu'n gyflym, mynd i'r afael â phrinder gweithlu mewn sectorau blaenoriaeth, cryfhau sgiliau iaith Gymraeg, a sicrhau bod cyfleoedd dysgu yn parhau i fod yn hygyrch ar draws pob cymuned.
- Prentisiaethau a dysgu yn seiliedig ar waith
    - Mae darpariaeth dysgu yn y gweithle a phrentisiaethau yn parhau i fod yn elfen allweddol o'r dirwedd sgiliau ar gyfer pobl dros 16 oed. Yn 2024/25, roedd 3,320 o unigolion wedi cofrestru ar raglenni dysgu yn y gweithle yn y rhanbarth.
    - Mae nifer y cofrestriadau ar gyfer prentisiaethau wedi gostwng o 785 ers 2023/24 yng Ngogledd Cymru, gan ddilyn yr un patrwm â Chymru gyfan.
    - Roedd prentisiaethau yn fwy poblogaidd ymhlith menywod (1,905) nag ymhlith dynion (1,410) yn y flwyddyn academaidd 2024/25.
    - Mae heriau parhaus yn ymwneud ag anghydbwysedd rhwng y rhywiau ar draws gwahanol sectorau; ceir crynodiad uwch o fenywod yn cymryd rhan mewn sectorau fel Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Gweinyddu Busnes, tra bod menywod yn cael eu tangynrychioli'n sylweddol mewn meysydd fel Peirianneg ac Adeiladu.
    - Roedd 17% o'r holl gofrestriadau prentisiaeth ar gyfer 2024/25 yng Ngogledd Cymru, sef gostyngiad o 2% ers 2023/24.
    - Mae prentisiaethau uwch yn parhau i fod yn llwybr hollbwysig i'r unigolion sy'n newydd i'w maes ac i weithwyr presennol, gan roi cyfle i unigolion ennill cyflog wrth ddysgu a symud ymlaen yn eu gyrfa.
    - Yng Ngogledd Cymru, cynigir prentisiaethau gradd ym meysydd digidol, peirianneg, adeiladu a gweithgynhyrchu uwch ar hyn o bryd. Mae amrywiaeth o ddarpariaeth ar gael ar draws Prifysgol Bangor (mewn partneriaeth â GLLM), Prifysgol Wrecsam (mewn partneriaeth â Choleg Cambria) a'r Brifysgol Agored.

DRAFT

- Mae galw parhaus yn y rhanbarth i ehangu'r ddarpariaeth bresennol o brentisiaethau gradd i gynnwys meysydd eraill, megis Iechyd a Gofal Cymdeithasol ac Ynni Carbon Isel.
- Mae Medr yn adolygu Fframweithiau Prentisiaethau yng Nghymru ac yn cynnig lleihau'r 23 fframwaith a'r 144 llwybr presennol i 18 fframwaith ehangach. Nod yr adolygiad yw creu llwybrau dilyniant cliriach o Lefel 2 i brentisiaethau gradd, gan roi mwy o bwyslais ar sgiliau gwyrdd a digidol. Bwriad y model fframwaith newydd yw bod yn fwy hyblyg ac ymatebol i anghenion cyflogwyr a'r farchnad lafur sy'n newid, gyda disgwyl i'r newidiadau gael eu gweithredu erbyn mis Awst 2027.
- Mae prentisiaethau iau yn llwybrau galwedigaethol i ddysgwyr ym Mlynyddoedd 10 ac 11, sy'n cyfuno hyfforddiant yn y coleg, profiad gwaith a phynciau craidd, gyda chymwysterau sy'n cyfateb i hyd at 4-5 TGAU. Yn dilyn cynllun peilot llwyddiannus a ariannwyd gan Medr, mae'r rhaglen wedi derbyn cyllid ychwanegol oherwydd yr effaith y profwyd ei bod yn ei chael ar ymgysylltiad, presenoldeb, hyder a dilyniant dysgwyr i addysg bellach, prentisiaethau a chyflogaeth, gan gynnig llwybrau amgen i bobl ifanc sydd mewn perygl o fod yn NEET (heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant).

Sefydliadau addysg uwch

- Mae gan ogledd Cymru ddau sefydliad angor ym Mhrifysgol Bangor a Phrifysgol Wrecsam, gyda'r Brifysgol Agored hefyd yn darparu yn y rhanbarth. Mae'r tri sefydliad yn chwarae rhan hanfodol mewn twf economaidd, arloesedd a chadw talent yng ngogledd Cymru drwy ddarparu darpariaeth sy'n diwallu gofynion sgiliau cyflogwyr lleol a rhanbarthol yn awr ac yn y dyfodol.
- Mae'r tri sefydliad yn allweddol i gynnal twf a chynhyrchiant mewn sectorau perfformiad uchel a blaenoriaeth i ogledd Cymru.
- Mae gweithgareddau ymchwil, arloesi a chyfnewid gwybodaeth, gan gynnwys Partneriaethau Trosglwyddo Gwybodaeth (KTPs), sy'n cefnogi cyflogwyr i arloesi, addasu a thyfu i gyd yn gynigion hanfodol gan y prifysgolion.
- Maent yn gydweithwyr ymchwil a phartneriaid diwydiannol gyda chyflogwyr rhanbarthol, cenedlaethol a rhyngwladol.
- Mae Prifysgol Bangor wedi datblygu cryfderau mewn gwaith ymchwil a datblygu ynni Niwclear a Charbon Isel, gyda mwy o weithgarwch yn gysylltiedig ag Adweithydd Modiwlaidd Bach (SMR) Wylfa.
- Mae Prifysgol Bangor wedi datblygu Ysgol Feddygaeth, sy'n cefnogi cyflenwad o weithlu meddygol, ymchwil glinigol a chanlyniadau lles rhanbarthol.
- Mae Prifysgol Wrecsam yn chwarae rhan ganolog mewn sgiliau gweithgynhyrchu a pheirianneg uwch, ymchwil ac arloesi sy'n gysylltiedig â blaenoriaethau'r Cynllun Twf Gogledd Cymru a'r Parth Buddsoddi Sir y Fflint a Wrecsam.
- Mae gan Brifysgol Wrecsam arbenigedd neilltuol mewn technolegau optig a ffotonig, gan gefnogi gweithgynhyrchu gwerth uchel ac ymchwil gymhwysol.
- Mae'r Brifysgol Agored yng Nghymru yn cefnogi dysgu hyblyg a gydol oes, gan roi modd i uwch-sgilio ac ail-sgilio'r gweithlu ledled gogledd Cymru.

Dysgu Oedolion yn y Gymuned

- Mae Dysgu Oedolion yn y Gymuned yn darparu cyfleoedd dysgu cynhwysol a hyblyg sy'n helpu oedolion dros 19 oed yng Nghymru i ail-afael mewn addysg, goresgyn rhwystrau, a

datblygu sgiliau hanfodol ar gyfer bywyd, gwaith a lles. Drwy weithio gyda Dysgu Oedolion yn y Gymuned, mae hyn yn helpu i wella hyder, cyflogadwyedd, ymwneud â'r gymuned, a dilyniant i ddysgu pellach neu gyflogaeth.

Mae Llywodraeth Cymru yn ariannu pob awdurdod lleol drwy grant dysgu cymunedol ac mae tair partneriaeth Dysgu Oedolion yn y Gymuned yn y rhanbarth, sef Sir y Fflint a Wrecsam, Sir Ddinbych a Chonwy, a Gwynedd ac Ynys Môn. Mae pob partneriaeth yn cydweithio ac yn gweithio gyda phartneriaid ehangach i sicrhau bod blaenoriaethau unigol, lleol a rhanbarthol yn cael eu cefnogi.

Gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd

- Mae Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio yn chwarae rôl hanfodol wrth ddarparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd diduedd i bobl ifanc ac oedolion. Yn ogystal, maent yn cefnogi dylanwadwyr allweddol fel rhieni, gwarcheidwaid ac athrawon sy'n gallu effeithio ar benderfyniadau pobl ifanc.
- Mae argraffiadau plant o swyddi a gyrfaoedd penodol yn cael eu ffurfio pan fyddant yn ifanc, gyda rhywfaint o waith ymchwil diweddar yn dangos y bydd plant yn dechrau ffurfio eu syniadau am yrfaoedd yn saith mlwydd oed.
- Yn ôl un ym mhob tri o bobl ifanc, mae hi'n bwysig iddynt allu gwneud profiad gwaith i gael golwg gwerthfawr ar y byd gwaith. Gyda hyn mewn golwg, lansiodd Llywodraeth Cymru y Cwricwlwm i Gymru newydd, lle mae Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau Cysylltiedig â Byd Gwaith (CWRE) bellach wedi'u hymgorffori yn y cwricwlwm o 3 i 16 oed, gan roi pwyslais ar brofiad gwaith o oedran cynnar.  Mae cyflogwyr yn y rhanbarth hefyd yn awyddus i weithio gydag ysgolion ac ysbrydoli pobl ifanc i yrfaoedd a chyfleoedd ym mhob sector.
- Yn ôl Arolwg Gwirio Gyrfa - Gyrfa Cymru 2025, nododd 13% o ddisgyblion blwyddyn 10 eu bod yn awyddus i fwrw prentisiaeth ar ôl blwyddyn 11. Mae'r tueddiadau'n dangos bod prentisiaethau yn parhau i apelio yn fwy at fechgyn na merched.
- Rhwystr allweddol i bobl ifanc yw diffyg dealltwriaeth o sut y gallai eu llwybr addysg, hyfforddiant a chyflogaeth edrych yn y dyfodol (Sgwrs Genedlaethol Arolwg Pobl Ifanc – Cymru 2022).

Hawlwyr, pobl sy'n economaidd anweithgar ac yn ddi-waith

- Mae nifer y bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) wedi codi'n sylweddol ledled y DU. Yng Nghymru, Gogledd Cymru sydd â'r gyfran uchaf o bobl ifanc sy'n NEET, gyda 15.1% o bobl ifanc 16–24 oed yn cael eu dosbarthu fel NEET (Rhagfyr 2025).
- Mae Llywodraeth Cymru wedi nodi’n ddiweddar bod 43% o bobl anabl yng Nghymru sy’n oedran gweithio yn economaidd anweithgar, gan dynnu sylw at y rhwystrau sylweddol y mae llawer o bobl anabl yn eu hwynebu wrth gael gafael ar waith a’i gynnal. Mae’r heriau hyn hefyd i’w gweld ar draws Gogledd Cymru.
- Mae anweithgarwch economaidd yn fwy o her na diweithdra, yn enwedig ymhlith pobl ifanc, gyda llawer o unigolion yn wynebu rhwystrau iechyd, lles a rhwystrau cymhleth eraill sy'n eu hatal rhag cymryd rhan weithredol yn y farchnad lafur.
- Mae rhwystrau sy'n ymwneud ag iechyd meddwl ac iechyd yn gynyddol yn achosi i bobl ymddieithrio oddi wrth y farchnad lafur, yn enwedig ymhlith pobl ifanc.

- Mae niferoedd y hawlwyr yn parhau i fod yn uwch na'r lefelau cyn y pandemig mewn llawer o rannau o Ogledd Cymru, gyda phwysau parhaus o ran cyfranogiad ymhlith pobl ifanc, pobl â chyflyrau iechyd a'r rhai sy'n wynebu rhwystrau lluosog rhag cael gwaith.
- Mae anweithgarwch economaidd yng Nghymru yn parhau i fod yn her sylweddol, er bod newidiadau blynyddol diweddar wedi dangos gwelliant. Mae'r gyfradd anweithgarwch economaidd yn y rhanbarth tua 22%, sy'n 1.3 pwynt canran yn is nag yn 2021 ac yn parhau i fod yr isaf ledled Cymru.
- Mae wedi mynd yn anoddach cael mynediad at gyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad, prentisiaethau a llwybrau cychwynnol i waith, gan gynyddu'r angen am gymorth cyflogadwyedd wedi'i dargedu.
- Mae llwybrau dilyniant clir a threfniadau atgyfeirio cydgysylltiedig yn parhau i fod yn hanfodol er mwyn sicrhau bod unigolion yn cael mynediad at y gefnogaeth gywir ar yr amser cywir.
- Fel canlyniad o rhwystrau cymhleth, mae unigolion yn aml angen cymorth gan nifer o wasanaethau ar yr un pryd. Mae cryfhau cydweithio rhwng darparwyr cyflogadwyedd, iechyd, addysg a sgiliau yn hanfodol i greu taith ddi-dor i ddysgu a chyflogaeth.
- Nod Llwybr Cyflogadwyedd Gogledd Cymru yw sicrhau bod cymorth yn cael ei roi i unigolion ym mhob cam o'u taith yn ôl i'r gwaith, o gymorth cyn cyflogaeth i gymorth tra yn y gwaith.
- Mae rhaglenni cymorth cyflogaeth lleol presennol wedi cael eu hariannu drwy gyfuniad o arian gan Lywodraeth Cymru, yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) a’r Gronfa Ffyniant Gyffredin (SPF). Wrth i’r rhanbarth drosglwyddo o’r SPF i’r Gronfa Twf Lleol, mae heriau a chyfleoedd clir, yn enwedig o ran y cydbwysedd rhwng cyllid cyfalaf a chyllid refeniw.
- Mae mentrau newydd fel ‘Connect to Work’ a ‘Trailblazer’ yn anelu at fynd i'r afael â rhai o'r rhwystrau hyn. Mae ‘Connect to Work’ yn darparu llwybrau hyblyg sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a’i cefnogi fewn i hyfforddiant a chyflogaeth. Yn Sir Ddinbych, mae’r ‘Trailblazer’ wedi'i anelu at breswylwyr sy'n economaidd anweithgar, gan helpu unigolion i oresgyn rhwystrau ac ailymgysylltu â darpariaeth sgiliau.

Y llwybr cyflogadwyedd

- Meithrin hyder i ymgysylltu
- Cymorth cyn-cyflogaeth i ddatblygu sgiliau meddal
- Datblygu profiad gwaith
- Mynediad i'r farchnad lafur
- Sgiliau yn y gwaith i alluogi dilyniant

8. Ein cefnogaeth i gyflogwyr ac unigolion: gwneud y cysylltiadau a chysylltu’r dotiau

Y sefyllfa bresennol

- Mae graddfa'r buddsoddi a'r cyfleoedd ledled gogledd Cymru yn gofyn am ddull gweithredu cydgysylltiedig a chydweithredol ar draws sefydliadau sgiliau, hyfforddiant a sefydliadau sy'n rhoi cymorth. Mae'r Bartneriaeth a'r rhanddeiliaid i gyd yn chwarae rôl allweddol wrth ddarparu arweinyddiaeth a chyfeiriad, gan sicrhau bod gwybodaeth gyffredin yn llywio ac yn cysoni'r gweithgarwch ar draws sectorau a lleoliadau.
- Mae amrywiaeth fawr o bartneriaid eisoes yn cyfrannu at y dirwedd sgiliau a chyflogaeth ar draws y rhanbarth. Nid dyblygu yw'r pwyslais felly, ond cryfhau'r cydweithredu rhwng sefydliadau, gwella amlygrwydd y ddarpariaeth, a chefnogi'r gwaith o gyflawni'r blaenoriaethau rhanbarthol y cytunwyd arnynt.

DRAFT

- Mae'n hanfodol sicrhau bod manteision buddsoddi yn cael eu gwireddu ar draws y rhanbarth i gyd. Bydd dull gweithredu cyfunol yn rhoi mynediad mwy cynhwysol at sgiliau, cyflogaeth a chyfleoedd dilynol i unigolion a chyflogwyr.
- Yn ei gwaith yn adnabod blaenoriaethau a chydlynu gweithgarwch, bydd y Bartneriaeth yn cefnogi partneriaid i fanteisio i'r eithaf ar effaith y buddsoddi, gan sicrhau bod y buddsoddi hwn yn arwain at ganlyniadau economaidd a chymdeithasol hirdymor i gymunedau, busnesau a'r gweithlu.

Beth sydd ei angen arnom?

- Codi ymwybyddiaeth o yrwyr rhanbarthol i gyflogwyr ac unigolion, gan sicrhau bod gwybodaeth barod ar gael ar sut i wneud y mwyaf o gyfleoedd
- Cefnogi'r cydweithio rhwng darparwyr, rhanddeiliaid allweddol ac unigolion
- Hyrwyddo'r gwaith o symleiddio'r dirwedd sgiliau, annog symlrwydd, a lleihau unrhyw ddyblygu trwy adnabod a llenwi bylchau

Sut awn ni i'r afael â hyn?

- Adeiladu cymuned sgiliau ranbarthol gysylltiedig sy'n cryfhau ymgysylltiad cyflogwyr, yn galluogi cyfoedion i gefnogi'r naill a'r llall, ac yn cydnabod eiriolwyr allweddol sy'n hyrwyddo datblygiad y gweithlu
- Parhau i wella amlygrwydd y cymorth ar gyfer sgiliau rhanbarthol, a hynny drwy ddod â gwybodaeth, rhwydweithiau a chyfleoedd at ei gilydd mewn un lle hwylus - sef Porth Sgiliau Gogledd Cymru - a chefnogi'r gwaith o symleiddio gwybodaeth, a lleihau unrhyw ddyblygu
- Defnyddio gwybodaeth i lunio, llywio a dylanwadu ar bolisïau ar sail tystiolaeth, penderfyniadau ynghylch buddsoddi a blaenoriaethau cyllido ar draws Medr, Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU - a hynny yn dibynnu ar yr anghenion o ran sgiliau datblygol a'r dystiolaeth o'r farchnad lafur.
- Sicrhau bod cyflogwyr a grwpiau perthnasol eraill yn cael gwybod am newidiadau mewn polisi ac effaith y newidiadau hynny.
- Sicrhau bod y ddarpariaeth a'r cyfleusterau hyfforddiant yn cyd-fynd ag anghenion economaidd yn awr ac yn y dyfodol, gan gynnwys datblygiadau ar raddfa fawr, trwy gynllunio ymlaen llaw yn rhagweithiol a rhagweld cyfleoedd sy'n dod i'r amlwg.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o gyfleoedd sy'n deillio o ddatblygiadau economaidd ar raddfa fawr a chefnogi unigolion, cyflogwyr a chadwyni cyflenwi i gael mynediad atynt ac elwa ohonynt.
- Gwneud cysylltiadau, cydweithio a rhannu'r arferion gorau gydag awdurdodau a phartneriaethau trawsffiniol
- Cefnogi'r gwaith o gyflawni Cynllun Gweithredu Sgiliau Sero Net Llywodraeth Cymru
- Rhannu a hyrwyddo'r wybodaeth sydd ar gael am y farchnad lafur o safbwynt sectorau allweddol a thwf gogledd Cymru ymysg unigolion a rhanddeiliaid, gan ddefnyddio Portal Sgiliau Gogledd Cymru
- Gweithio ar y cyd i baratoi ac ymateb i ddatblygiadau newydd mewn technoleg fel Deallusrwydd Artiffisial a thrawsnewid i Sero Net
- Codi ymwybyddiaeth i annog pobl i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddi cyfrwng Cymraeg ar draws sectorau er mwyn lleihau'r bylchau mewn sgiliau Cymraeg yn y gweithle

**Sut beth yw llwyddiant**

- Cynnydd yn nifer y cyflogwyr, darparwyr a phartneriaid sy'n gofyn am wybodaeth am y farchnad lafur, y  sector a gwybodaeth am ddatblygu'r gweithlu

DRAFT

| |
|---|
| • Cynnydd yn nifer y gweithgareddau codi ymwybyddiaeth a hyrwyddo a ddarperir mewn perthynas â buddsoddiad rhanbarthol, cyfleoedd economaidd a sectorau blaenoriaeth |
| • Cynnydd yn nifer y sefydliadau sy'n defnyddio gwybodaeth am sgiliau rhanbarthol i lywio penderfyniadau yn ymwneud â chynllunio, darparu a buddsoddi |
| • Cynnydd yn nifer y mentrau cydweithredol sy'n cynnwys cyflogwyr, darparwyr, awdurdodau lleol a phartneriaid rhanbarthol |
| • Cynnydd yn nifer y gweithgareddau sy'n cefnogi anghenion y gweithlu yn y dyfodol, gan gynnwys Sero Net, y Gymraeg a thechnolegau datblygol fel Deallusrwydd Artiffisial |

DRAFT

IS-BWYLLGOR LLES ECONOMAIDD

17 o Orffennaf 2026

| | |
|---|---|
| TEITL: | Cronfa Dwf Lleol yng Ngogledd Cymru<br>– blaen gynllunio ar gyfer gwell cydweithredu rhanbarthol o 2027/28 |
| AWDUR: | Alwen Williams, Prif Weithredwr |

## 1. PWRPAS YR ADRODDIAD

1.1. Pwrpas yr adroddiad yw i ddiweddaru'r Is-Bwyllgor Lles Economaidd ar y Gronfa Dwf Lleol (LGF), ac i gael cefnogaeth yr Is-Bwyllgor i fwrw mlaen efo'r gwaith sydd ei angen dros yr haf i gychwyn cynllunio i fodloni gofynion Llywodraeth Cymru am fwy o gydweithredu rhanbarthol a chydlynu'r gronfa o 1af o Ebrill, 2027.

1.2. Ystyriodd y Cyd-Bwyllgor Corfforedig yr angen ac adnoddau ddarparwyd gan Llywodraeth Cymry i gynllunio ar gyfer cyflawni LGF yn mlynyddoedd dau a thri o'r rhaglen yn ei gyfarfod ar yr 20fed o Fawrth, 2026. Yn y cyfarfod penderfynodd y CBC i ofyn i'r Is-Bwyllgor Lles Economaidd i dywys paratoadau ar gyfer trosglwyddo'r Gronfa Twf Lleol i'r Cyd-Bwyllgor Corfforedig o 2027/28 (gan nodi fod hyn yn ymateb i'r gofyniad disgwyliedig gan Lywodraeth Cymru, er yn groes i ddymuniad datganedig yr Aelodau). Mae'r CBC hefyd wedi awdurdodi defnyddio'r cyllid a ddarperir gan Lywodraeth Cymru i baratoi ar gyfer cyflawni'r Gronfa Twf Lleol tu hwnt i 2026/27, gan weithio ar y cyd gyda awdurdodau lleol a phartneriaid i gyd-gynhyrchu cynigion y rhanbarth.

1.3. Yn dilyn hynny, ystyriodd y CBC adroddiad Cynllunio Corfforaethol ar 19 Mehefin, 2026 a oedd yn cyfeirio at waith i baratoi ar gyfer pontio'r Gronfa Twf Lleol i'r CBC o fis Ebrill 2027. Yn y cyfarfod hwnnw, penderfynodd y CBC ohirio'r penderfyniad Cynllunio Corfforaethol er mwyn cael gwell dealltwriaeth gan Llywodraeth Cymru newydd o'i safbwyntiau ar gefnogi'r model arfaethedig ar gyfer ariannu a chyflawni'r Gronfa Twf Lleol.

1.4. Mae cyfarfod yr Is-Bwyllgor felly yn gyfle priodol i ddarparu'r wybodaeth pellach a cheisio'r penderfyniad angenrheidiol.

## 2. Y PENDERFYNIAD A GEISIR

2.1. I nodi'r diweddariad ar y trefniadau pontio ar gyfer y Gronfa Dwf Lleol ers yr adroddiadau perthnasol gael eu cyflwyno i'r CBC yn mis Mawrth a Mehefin.

2.2. I nodi bod yr Cynllun Pontio Blwyddyn 1 (2026-27) ar gyfer LGF wedi ei gyflwyno ar y 9fed o Fehefin i Lywodraeth Cymru gan Gyngor Gwynedd fel y corff atebol arweiniol ar gyfer Blwyddyn 1, ac bod y cynllun yn nodi'r dull o gynnal parhad o Gronfa Ffyniant Gyffredin y DU (SPF) wrth baratoi'r rhanbarth ar gyfer model cyflawni gwbl ranbarthol o dan y Cyd-Bwyllgor Corfforedig ym mlynyddoedd 2 a 3.

2.3. I gymeradwyo'r rhaglen waith arfaethedig a'r cerrig milltir sydd eu hangen cyn cyfarfod nesaf o'r Is-bwyllgor Lles Economaidd ym mis Hydref 2026, gan gydnabod bod rhaid i'r gwaith paratoi ddechrau ar unwaith os yw'r CBC am fod yn barod i gymryd cyfrifoldeb am LGF o fis Ebrill 2027 ymlaen.

2.4. Awdurdodi'r swyddogion i symud ymlaen gyda'r gofynion angenrheidiol gan gynnwys cynllunio, ymgysylltu, comisiynu a adeiladu capasiti dros yr Haf, gan ddefnyddio'r cyllid ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru i gefnogi'r paratoadau ar gyfer cyflawni'r LGF o 2027/28 ymlaen.

## 3. CEFNDIR AC YSTYRIAETHAU PERTHNASOL

### 3.1. Cronfa Dwf Lleol

3.1.1. Darparodd y Gronfa Ffyniant Gyffredin (SPF) bron i £169 miliwn i gefnogi datblygiadau economaidd a chymdeithasol yng Ngogledd Cymru rhwng 2022 a 2026. 2025/26 oedd blwyddyn olaf SPF, ac o 1 Ebrill, 2026 mae wedi cael ei ddisodli gan y Gronfa Twf Leol (LGF).

3.1.2. Er ei fod yn olynu SPF, mae bwriad a blaenoriaethau'r LGF yn wahanol, gan adlewyrchu blaenoriaethau newydd Llywodraeth y DU a'r newid yng nghyfansoddiad y cyllid (h.y. newid o gyllid refeniw i gyllid cyfalaf yn bennaf).

3.1.3. Yr uchelgais datganedig yw cefnogi twf cynhyrchiant a mynd i'r afael â'r materion sy'n arwain at anghydraddoldebau economaidd ledled Cymru.

3.1.4. Mae gan y Gronfa dair blaenoriaeth ac wyth amcan. Blaenoriaethau'r Gronfa yw:

- Busnesau mwy cynhyrchiol a chystadleuol
- Cynyddu sgiliau a chefnogi pobl i weithio
- Gwella seilwaith rhanbarthol

3.1.5. Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei Gynllun Buddsoddi'r Gronfa Twf Leol ar 23 Mawrth, 2026. Mae hyn yn nodi fframwaith strategol ar gyfer buddsoddi mewn twf cynhyrchiant ledled Cymru, gan gefnogi datblygiad economaidd cynaliadwy a safonau byw gwell. Mae'r Gronfa wedi'i gynllunio i dargedu ardaloedd sydd â'r potensial mwyaf ar gyfer dal i fyny gyda chynhyrchiant, gan helpu busnesau i dyfu, creu swyddi â chyflogau gwell a chryfhau economïau rhanbarthol.

### 3.2. Sefyllfa bresennol

3.2.1. Mae LGF yn parhau i fod yn raglen Llywodraeth y DU, ond bydd Llywodraeth Cymru yn derbyn y cyllid ac yn atebol am y gwariant. Mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu dyrannu cyfran fawr o'r cyllid i'r rhanbarthau ac mae'n dymuno gwneud hynny drwy'r Cyd-bwyllgorau Corfforedig.

3.2.2. Mae Llywodraeth Cymru o'r farn bod 2026/27 yn flwyddyn drosiannol i roi amser i'r Cyd-bwyllgorau Corfforedig baratoi a chynllunio, ac felly bydd trefniadau gweinyddu a llywodraethu SPF yn parhau i gael eu defnyddio eleni.

3.2.3. Cyngor Gwynedd fydd yr Awdurdod Lleol arweiniol ar gyfer y LGF ar ran siroedd y Gogledd yn 2026/27. Mae'r llythyr cynnig grant ar gyfer 2026/27 wedi dderbyn gan Gyngor Gwynedd. Mae hwn yn seiliedig ar Gynllun Pontio sy'n nodi dull pragmatig o gynnal parhad yn ystod 2026/27 wrth baratoi ar gyfer model mwy rhanbarthol ym Mlynyddoedd 2 a 3. Llofnodwyd y cynnig ar 23 Ebrill, ond roedd yn cynnwys gofyniad am ddarparu manylion ychwanegol i Lywodraeth

Cymru; cyflwynwyd fersiwn wedi'i diweddaru o'r Cynllun ar 9fed o Fehefin. Mae hyd at 4% o’r cyllid ar gyfer y flwyddyn bontio ar gael fel cyllideb weinyddol.

3.2.4. Yn unol â chynigion y rhanbarth ar gyfer 2026/27, mae pob un o'r chwe awdurdod lleol ar hyn o bryd yn cwmpasu ac yn datblygu cynigion i'w cyflawni yn ystod blwyddyn gyntaf y rhaglen, gan ystyried blaenoriaethau'r rhaglen yn ogystal ag aliniad rhanbarthol ac anghenion / cyfleoedd lleol. Mae cyflawnadwyedd hefyd yn ystyriaeth graidd o ystyried y cyfyngiadau ymarferol. Ar yr un pryd, mae'r trefniadau llywodraethu ar gyfer gweinyddu'r LGF yn 2026/27 yn cael eu rhoi ar waith gan Gyngor Gwynedd wrth weithio gyda'r awdurdodau lleol eraill.

3.2.5. Fel y nodir uchod, o 2027/28 mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu trosglwyddo'r cyfrifoldeb am gynllunio strategol, blaenoriaethu, datblygu portffolio a goruchwylio LGF i'r CBC. Os felly, bydd angen i'r CBC sefydlu'r trefniadau strategol, llywodraethu, sicrwydd, rheoli ariannol, monitro a chyflawni angenrheidiol yn ystod 2026/27.

3.2.6. I'r perwyl, fel yr adroddwyd yn flaenorol, mae Llywodraeth Cymru wedi darparu £200,000 i'r CBC i gyflawni'r cynllunio strategol angenrheidiol (ar ffurf 'Cynllun Twf Rhanbarthol') ac i adeiladu capasiti.

3.2.7. Ar 19 Mehefin, 2026, ystyriodd y CBC adroddiad Cynllunio Corfforaethol a oedd yn cyfeirio at baratoadau ar gyfer y trosglwyddo i reoli'r LGF o fis Ebrill 2027. Roedd yr adroddiad hwnnw'n nodi'r Cynllun Twf Rhanbarthol fel elfen allweddol o waith cynllunio corfforaethol ehangach y CBC a chynnig defnydd y £200,000 o gyllid paratoi Llywodraeth Cymru. Gohiriodd y CBC y penderfyniad i ganiatáu gwell dealltwriaeth o safbwynt Llywodraeth Cymru newydd ar y model arfaethedig ar gyfer ariannu a chyflawni'r LGF.

3.2.8. Mae dymuniad yr Aelodau i gadw penderfyniadau lleol mewn perthynas â'r LGF wedi'i gyfleu'n gyson ac yn lleisiol i Lywodraeth Cymru. Roedd trafodaethau yn Mawrth a Mehefin yn adlewyrchu sefyllfa esblygol. Ym mis Mawrth, ystyriodd yr Aelodau oblygiadau'r trosglwyddiad arfaethedig o drefniadau SPF i fodel dan arweiniad y CBC o 2027/28. Erbyn mis Mehefin, roedd y CBC yn gofyn am ragor o eglurder gan Lywodraeth Cymru newydd, ar ôl etholiad y Senedd yng Nghymru, cyn bwrw ymlaen â phenderfyniadau Cynllunio Corfforaethol ehangach.

3.2.9. Derbyniwyd canllawiau terfynol Llywodraeth Cymru ar gyfer LGF gan swyddogion ar yr 30 o Fehefin, 2026 (er maent yn parhau i fod heb eu cyhoeddi), mae hyn yn rhoi eglurder ar ddull dymunol y Llywodraeth newydd o gyflawni'r LGF yn y dyfodol a disgwyliadau ar y CBC o 2027.

3.2.10. Mae'r canllawiau yn ail-ddatgan bwriad Llywodraeth Cymru y bydd yr LGF yn cael ei weinyddu drwy'r CBC yn y dyfodol. Mae hefyd yn cadarnhau eu dymuniad bod LGF yn rhaglen strategol, wedi'i arwain gan gynlluniau yn seiliedig ar bortffolio, wedi gydlynu’n ranbarthol. O ystyried bod hyn yn groes i ddymuniadau datganedig yr Aelodau, mae swyddogion wedi gofyn i Lywodraeth Cymru ohebu yn ffurfiol i gadarnhau eu safbwynt; i'r perwyl disgwylir llythyr yn fuan gan y Gweinidog Cabinet dros Fenter, Cysylltedd ac Ynni.

3.2.11. Mae'n ofynnol i’r Cyd-Bwyllgorau Corfforedig arwain datblygiad Cynlluniau Twf Rhanbarthol, gan ddarparu fframwaith cydlynol ac atebol yn ddemocrataidd ar gyfer buddsoddiad rhanbarthol. Dylai'r Cynllun Twf Rhanbarthol 10 mlynedd nodi gweledigaeth hirdymor y rhanbarth ar gyfer twf, disgrifio anghenion a chyfleoedd economaidd, nodi lle gall yr LGF ychwanegu gwerth, a nodi portffolio blaenoriaethol a thargedu o ymyriadau a gefnogir gan drefniadau llywodraethu, sicrwydd, monitro, gwerthuso a rheoli risg. Disgwylir i ddogfen ganllawiau pellach gyfeirio at ddisgwyliadau Llywodraeth Cymru o'r Cynllun Twf Rhanbarthol.

3.2.12. Mae'r CBC wedi derbyn llythyr dyfarnu grant Llywodraeth Cymru yn cadarnhau hyd at £200,000 yn 2026/27 i gynhyrchu'r Cynllun Twf Rhanbarthol a chefnogi'r trefniadau meithrin gallu a phartneriaeth sydd eu hangen i baratoi i'w weithredu o fis Ebrill 2027 ymlaen. Mae amodau'r grant yn gofyn am adroddiad cynnydd erbyn 30 Gorffennaf, 2026, Cynllun Twf Rhanbarthol drafft erbyn 30 Medi, 2026 a Chynllun Twf Rhanbarthol terfynol erbyn 30 Tachwedd, 2026.

## 4. CEFNDIR AC YSTYRIAETHAU PERTHNASOL

### 4.1. Cynllun Twf Rhanbarthol

4.1.1. Mae canllawiau Llywodraeth Cymru yn cadarnhau, o 2027 ymlaen, y bydd disgwyl i'r Cyd-Bwyllgorau Corfforedig arwain cynllunio rhanbarthol, blaenoriaethu a goruchwylio'r Gronfa Twf Leol drwy Gynllun Twf Rhanbarthol 10 mlynedd. Mae'r flwyddyn pontio yn rhoi cyfle i Ogledd Cymru baratoi ar gyfer y cyfrifoldebau hynny ac i lunio sut mae buddsoddiad rhanbarthol yn cael ei flaenoriaethu a'i gydlynu yn y dyfodol.

4.1.2. Mae datblygu Cynllun Twf Rhanbarthol yn rhoi cyfle i'r chwe awdurdod lleol, gan weithio drwy'r CBC a rhanddeiliaid, fynegi gweledigaeth a rennir ar gyfer dyfodol Gogledd Cymru wrth sicrhau bod cyfleoedd, heriau a dyheadau lleol yn cael eu hadlewyrchu mewn blaenoriaethau rhanbarthol. Ni ddylai'r Cynllun ddisodli blaenoriaethau lleol, ond darparu fframwaith lle gellir alinio uchelgeisiau lleol a rhanbarthol a'u cyflwyno mewn ffordd sy'n cryfhau gallu'r rhanbarth i sicrhau a thargedu buddsoddiad yn y dyfodol. Felly, dylid ystyried datblygu'r Cynllun nid fel gofyniad y Gronfa Twf Lleol, ond fel cyfle i Ogledd Cymru lunio gweledigaeth hirdymor a rennir ar gyfer twf a sicrhau bod blaenoriaethau lleol yn cael eu hadlewyrchu o fewn penderfyniadau buddsoddi rhanbarthol yn y dyfodol.

4.1.3. Er mai'r Gronfa Twf Lleol yw'r catalydd uniongyrchol ar gyfer y gwaith hwn, mae gan y Cynllun Twf Rhanbarthol y potensial i ddod yn brif fframwaith strategol ar gyfer datblygu economaidd rhanbarthol yng Ngogledd Cymru. Bydd y Cynllun yn rhoi cyfle i fynegi gweledigaeth hirdymor ar gyfer twf, nodi cyfleoedd a heriau economaidd y rhanbarth, alinio gweithgarwch buddsoddi a dangos sut mae blaenoriaethau rhanbarthol yn cyfrannu at amcanion cenedlaethol. Gall hefyd ddarparu fframwaith lle gellir ystyried buddsoddiad y Gronfa Twf Lleol, ynghyd â gweithgareddau a rhaglenni buddsoddi rhanbarthol ehangach, mewn ffordd gydlynol a chyd gysylltiedig.

4.1.4. Mae gan y flwyddyn bontio felly ddau bwrpas gwahanol. Yn gyntaf, mae'n galluogi cyflawni'r Gronfa Dwf Lleol yn ystod 2026/27 gyda'r trefniadau presennol. Ac yn ail, mae'r darparu cyfle i ddatblygu y fframweithiau strategol, llywodraethol, sicrwydd a chyflawni sydd eu hangen ar gyfer y CBC i gymryd cyfrifoldeb am gynllunio, blaenoriaethu a trosolwg rhanbarthol o Ebrill 2027. Mae hyn yn cynnwys y Gronfa Dwf Lleol, trefniadau llywodraethu, fframweithiau cyflawni ac blaenoriaethau buddsoddi yn y dyfodol mewn partneriaeth â'r chwe awdurdod lleol a rhanddeiliaid rhanbarthol allweddol.

4.1.5. Nid yw'r penderfyniad sy'n ofynnol yn y cyfarfod hwn yn benderfyniad terfynol ar y Cynllun Twf Rhanbarthol, na threfniadau cyflawni yn y dyfodol. Yn hytrach, mae'n benderfyniad i alluogi'r gwaith paratoi sydd ei angen i ddatblygu'r sylfaen dystiolaeth, ymgymryd a gwaith ymgysylltu, sefydlu'r trefniadau llywodraethu a sicrwydd, a chyflwyno cynigion i'w hystyried yn y dyfodol trwy drefniadau llywodraethu'r CBC.

4.1.6. Mae amserlen Llywodraeth Cymru yn gofyn am adroddiad cynnydd erbyn 30 Gorffennaf, 2026, Cynllun Twf Rhanbarthol drafft erbyn 30 Medi, 2026 a Chynllun terfynol erbyn 30 Tachwedd, 2026. Bydd cychwyn ar y gwaith nawr yn caniatáu i Ogledd Cymru wneud defnydd effeithiol o'r

cyllid paratoi sydd wedi'i ddarparu gan Lywodraeth Cymru, a sicrhau bod y rhanbarth mewn sefyllfa dda i ddylanwadu ac ymateb i'r fframwaith newydd cyn trosglwyddo cyfrifoldebau i'r CBC o fis Ebrill 2027 ymlaen.

4.2. Dull arfaethedig

4.2.1. Bydd datblygu Cynllun Twf Rhanbarthol yn adeiladu ar y dystiolaeth, strategaeth a ffrydiau gwaith sydd eisoes yn bodoli. Mae hyn yn cynnwys, y Fframwaith Ranbarthol Economaidd, gweithgaredd portffolio y Cynllun Twf, gweithgaredd y Parth Buddsoddi, Cynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol, Cynllun Datblygu Strategol, Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Rhanbarthol, Cynlluniau Ynni Ardal Leol i enwi ychydig.

4.2.2. Bydd y dull arfaethedig yn cynnwys: dadansoddiad o fwlch yn y dystiolaeth a strategaethau sy'n bodoli'n barod; diweddaru'r gwaelodlin economaidd ranbarthol; datblygiad o'r fframwaith hir dymor strategol; paratoi portffolio buddsoddi a fframwaith cyflawni ar gyfer yr LGF; a datblygu trefniadau llywodraethu, sicrwydd, monitro, gwerthuso a rheoli risg.

4.2.3. Lle bo angen, bydd arbenigedd yn cael ei gomisiynu i ychwanegu capasiti, darparu her annibynnol a chyflymu'r gwaith cyflawni, ochr yn ochr â chefnogaeth dan arweiniad swyddogion Uchelgais Gogledd Cymru, y chwech awdurdod lleol ac partneriaid rhanbarthol. Bydd angen y dull cyfunol hwn o ystyried yr amserlen gan Lywodraeth Cymru.

5. CERRIG MILLTIR A RISGIAU ALLWEDDOL

5.1. Mae'r amserlen a osodwyd gan Lywodraeth Cymru yn golygu bod yn rhaid cwblhau cryn dipyn o waith cyn cyfarfod nesaf o'r Is-bwyllgor ym mis Hydref.

5.2. Y cerrig milltir uniongyrchol yw: cyflwyno adroddiad cynnydd i Lywodraeth Cymru erbyn 30 Gorffennaf, 2026; cadarnhau trefniadau llywodraethu ac alinio rhaglen bontio'r LGF â ffrydiau gwaith Cynllunio Corfforaethol y CBC yn ystod mis Gorffennaf ac Awst; mapio'r canllawiau dderbyniwyd ar 30 Mehefin yn erbyn trefniadau rhanbarthol cyfredol; comisiynu neu ysgogi'r capasiti sydd ei angen i ddatblygu'r Cynllun Twf Rhanbarthol; ac ymgymryd ag ymgysylltu strwythuredig efo'r chwe awdurdod lleol, Llywodraeth Cymru, partneriaid rhanbarthol, y sector breifat, addysg bellach ac uwch, a rhanddeiliaid eraill.

5.3. Yn ystod mis Awst a Medi, mewn cydweithrediad â'r awdurdodau lleol a phartneriaid allweddol eraill yn y rhanbarth, bydd angen i'r gwaith o ddatblygu'r sylfaen dystiolaeth, theori newid, fframwaith blaenoriaethu ac opsiynau portffolio cychwynnol sydd eu hangen i ddangos sut y bydd buddsoddiad LGF yn cyfrannu at dwf cynhyrchiant, lleihau anghydraddoldeb economaidd a gweledigaeth hirdymor y rhanbarth. Bydd angen hefyd paratoi trefniadau llywodraethu, rheoli ariannol, monitro, gwerthuso, risg a sicrwydd drafft i gefnogi parodrwydd y CBC a bodloni disgwyliadau Llywodraeth Cymru.

5.4. Erbyn 20 o Fedi, 2026 bydd disgwyl i'r Cynllun Twf Rhanbarthol gael ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru. Yn mis Hydref, bydd yr Is-Bwyllgor yn derbyn drafft o'r cynllun, ynghyd a diweddariad ar adborth Llywodraeth Cymru, unrhyw benderfyniadau sy'n weddill, a'r rhaglen waith sydd ei angen i gwblhau'r Cynllun erbyn 30 Tachwedd, 2026.

5.5. Mae'n ansicr ar hyn o bryd sut y bydd methiant i gyrraedd y cerrig milltir allweddol hyn yn effeithio ar ranbarth Gogledd Cymru. Mae perygl, os nad oes cynlluniau a threfniadau pontio angenrheidiol ar waith ar gyfer Ebrill 2027, gallai hyn effeithio ar y cyllid sydd ar gael a'r amser ar gyfer prosiectau i'w cyflawni.

## 6. GOBLYGIADAU ARIANNOL

6.1. Mae'r CBC wedi derbyn dyfarniad grant o £200,000 gan Lywodraeth Cymru yn 2026/27 i greu'r Cynllun Twf Rhanbarthol a chefnogi'r trefniadau meithrin gallu a phartneriaeth sydd eu hangen i baratoi i weithredu o fis Ebrill 2027 ymlaen.

6.2. Mae'r adroddiad yn amlinellu'r angen i ddefnyddio'r grant o £200,000 gan Lywodraeth Cymru at y dibenion a nodir yn yr adroddiad hwn.

## 7. GOBLYGIADAU CYFREITHIOL

7.1. Mae'r penderfyniad a geisir yn galluogi ymgymryd a'r gwaith paratoi yn ddisgwyliedig ar drosglwyddo cyfrifoldebau cynllunio, blaenoriaethu a goruchwylio rhanbarthol ar gyfer y Gronfa Twf Lleol i'r CBC o fis Ebrill 2027.

7.2. Nid yw'r adroddiad yn gofyn am gymeradwyo'r Cynllun Twf Rhanbarthol, trefniadau gweithredu'r LGF i'r dyfodol, prosiectau uniongyrchol na dyfarniadau cyllid. Bydd angen adroddiadau pellach a chyngor cyfreithiol, ariannol a chyngor arall priodol ar y materion hyn cyn i unrhyw benderfyniadau rhwymol gael eu cymryd.

7.3. Bydd angen i'r defnydd o'r £200,000 o gyllid paratoi Llywodraeth Cymru gydymffurfio â thelerau'r llythyr dyfarnu grant, gan gynnwys y cerrig milltir gofynnol ar gyfer adrodd ar gynnydd, cyflwyno cynllun drafft, ac ati.

---

YMATEB Y SWYDDOGION STATUDOL:

i. Swyddog Monitro:

"Nodir mae'r penderfyniad yw i fwrw ymlaen â'r gwaith paratoi ar gyfer y Gronfa Twf Leol a'r Cynllun Twf Rhanbarthol, ac nid yw'n gymeradwyaeth derfynol o'r Cynllun Twf Rhanbarthol, model cyflawni yn y dyfodol, portffolio buddsoddi neu benderfyniadau cyllido unigol.

Byddai angen i unrhyw gomisiynu, ymgysylltu, ac ati fod yn unol ag amodau grant Llywodraeth Cymru, gofynion caffael a gweithdrefn ariannol y CBC, a chyngor cyfreithiol a llywodraethu priodol.

Bydd angen adroddiadau pellach cyn i'r Cynllun Twf Rhanbarthol terfynol, ac unrhyw drefniadau cyflawni ac ymrwymiadau cyllido gael eu cymeradwyo."

ii. Swyddog Cyllid Statudol:

"Yn sgil cadarnhad Llywodraeth Cymru ei bod yn disgwyl i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig weinyddu'r Gronfa Twf Lleol yn 2027/28 a 2028/29, ac i ddatblygu Cynllun Twf Lleol, mae'n briodol bod yr Is-bwyllgor yn rhoi'r trefniadau angenrheidiol ar waith i sicrhau bod gwaith paratoi yn cael ei wneud mewn modd amserol. Gallaf gadarnhau'r wybodaeth ariannol sydd wedi ei gynnwys yn yr adroddiad."