



Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru
North Wales Regional Skills Partnership

Cynllun Sgiliau a
Chyflogaeth

GOGLEDD
CYMRU

2019–2022

Partneriaeth Sgiliau
Rhanbarthol Gogledd Cymru

DRAFFT (Hydref 2019)





Rhagair

Mae'n bleser cyflwyno ein Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth newydd ar gyfer Gogledd Cymru 2019-2022. Mae hwn yn Gynllun strategol tair blynedd a fydd yn rhoi cipolwg o'r cyflenwad a'r galw am y system sgiliau yn y rhanbarth ac, yn bwysig iawn, yr hyn y mae cyflogwyr yn ei ddweud wrthym yw eu hanghenion a'u blaenoriaethau.

Mae hi'n adeg gyffrous i'r Gogledd, gyda ffigyrau cadarnhaol diweddar yn dangos twf yn ein cyfradd cyflogaeth a'r cynhyrchedd. Er gwaetha'r tafliwybr cadarnhaol hwn, mae nifer o heriau, ansicrwydd a chyfleoedd o'n blaenau. Fel rhanbarth, mae'n rhaid i ni sicrhau bod ein pobl a'n busnesau yn medru gwneud y mwyaf o gyfleoedd megis y Cynllun Twf a newidiadau technolegol a lleihau i'r eithaf effaith anawsterau ac ansicrwydd posib, megis y risg posib o Brexit heb gytundeb.

Mae sgiliau'n graidd i'n llwyddiant economaidd parhaus. Yn gynyddol, mae cyflogwyr yn chwilio am sgiliau gyntaf, nid cymwysterau yn unig. Mae'n rhaid i ni wneud yn siŵr bod gan bobl y Gogledd y sgiliau cywir i gael swydd a symud ymlaen mewn gwaith, ac mae sicrhau bod gan gyflogwyr y sgiliau cywir yn flaenoriaeth allweddol i'r rhanbarth.

Rydym yn cydnabod, fel rhanbarth, bod angen i ni wneud mwy i wella sgiliau ein pobl drwy gyfateb yn well yr hyn y mae ein cyflogwyr yn chwilio amdano a'r hyn y mae'r system yn ei ddarparu. Mae hyn yn cynnwys sicrhau cysylltiadau cryfach rhwng diwydiant ac addysg a galluogi i bawb ddeall sut mae anghenion sgiliau ein rhanbarth yn newid wrth i'r economi newid. Mae ymateb yn effeithiol i anghenion sgiliau cyflogwyr a chryfhau eu rôl

yn y system addysg a sgiliau yn ganolog, a bydd yn parhau'n gonglfaen i'n gwaith.

Rydym wedi canolbwyntio ar adeiladu gwybodaeth am y galw am sgiliau ar lefel ranbarthol a sector ac rydym wedi annog cyflogwyr i siapio'r datrysiadau a fydd yn gwella perfformiad sgiliau'r Gogledd. Ynghyd â chyflwyno blaenoriaethau i gefnogi sectorau penodol, mae'r Cynllun yn amlinellu'r heriau allweddol yr ydym yn eu hwynebu a pha gamau sydd eu hangen i annog newid yn ein system sgiliau.

Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (y Partneriaeth) a'i phartneriaid yn y rhanbarth yn ymrwymedig a byddant yn parhau i sicrhau bod system sgiliau'r Gogledd yn gweithio'n galetach ac yn well wrth lenwi bylchau sgiliau cyflogwyr a rhoi'r sgiliau i unigolion a fydd yn galluogi iddynt sicrhau swyddi, nawr ac yn y dyfodol. Fel partneriaeth sydd wedi'i hen sefydlu, gyda chefnogaeth gan gyflogwyr a darparwyr, gyda'n gilydd, ein nod yw creu llwybrau clir a phenodol i gyflogaeth.

Edrychwn ymlaen at weithio gyda chydweithwyr ledled y rhanbarth i weithredu'r uchelgeisiau ar y cyd sydd wedi'u hamlinellu yn y Cynllun hwn a chreu system sgiliau sy'n sail i economi cryf, cynhwysol ac eangfrydig.



Crynodeb Gweithredol

Gogledd Cymru Gwydn

Ein Gweledigaeth yw:

"Creu system sgiliau gynhwysol, eangfrydig sy'n hyblyg, yn wydn ac yn medru addasu i gyfleoedd a heriau sy'n ymddangos o'n tueddiadau."

Mae Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (y Bartneriaeth) wedi'i ddatblygu fel sylfaen i ddull gweithredu strategol Llywodraeth Cymru i gyflawni darpariaeth sgiliau a chyflogaeth. Eleni, mae Llywodraeth Cymru wedi gofyn i'r Bartneriaeth gymryd golwg mwy strategol a hirdymor ar y system sgiliau, drwy gynhyrchu Cynllun Sgiliau tair blynedd. Mae'r Cynllun hwn yn hysbysu Cynllun Amlinelliad Rhanbarthol ar gyfer y cynnig Addysg Bellach a Dysgu Seiliedig ar Waith ledled y rhanbarth hyd at 2022.

Nod y Cynllun yw sicrhau bod system sgiliau'r Gogledd yn gweithio'n galetach ac yn well wrth lenwi bylchau sgiliau cyflogwyr a rhoi'r sgiliau i unigolion a fydd yn galluogi iddynt sicrhau swyddi, nawr ac yn y dyfodol. Mae pobl y Gogledd wrth galon y Cynllun hwn, o ysbrydoli pobl ifanc ynghylch eu gyrfaedd yn y dyfodol, dysgu gydol oes, rhoi'r sgiliau cywir i'r gweithlu a chyngor gyrfaedd i alluogi i bobl symud ymlaen yn eu gwaith a hyfforddi yn ein marchnad lafur.

Wrth ddatblygu'r Cynllun hwn, rydym wedi ymgysylltu â dros 350 o fusnesau ledled y rhanbarth, drwy Arolwg Sgiliau (238 o ymatebwyr) a sesiynau grŵp ffocws/ymgyngori. Hefyd, rydym wedi ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr o ffynonellau gwybodaeth a data eraill i gryfhau ein canfyddiadau.

Mae economi'r Gogledd yn perfformio'n dda, gyda thwf cadarn a chadarnhaol mewn cynhyrchedd a chyflogaeth dros y blynyddoedd diwethaf. Mae sawl cyfle ar y gorwel, gyda'r potensial o greu 4,298 o swyddi mewn sectorau twf uchel drwy Gynllun Twf Gogledd Cymru, a buddsoddiadau cyfalaf eraill yn cynnwys mewnfuddsoddi. Er mwyn gwneud yn siŵr y gallwn wneud y mwyaf o'r cyfleoedd hyn, rhaid i ni sicrhau bod gan bobl y Gogledd y sgiliau cywir a bod gennym restr o sgiliau arfaethedig yn ei lle. Fodd bynnag, rydym yn wynebu heriau dwfn y mae angen mynd i'r afael â nhw os ydym am sicrhau rhanbarth cynhwysol.

Heriau Sgiliau Gogledd Cymru

- Cyfraddau anweithgarwch economaidd stwbwrn;
- Nid yw twf (GVA) wedi'i ddsbarthu'n gyson ledled y rhanbarth;
- Nid yw twf cynhwysol wedi'i ymestyn ledled y rhanbarth, a cheir pocedi o amddifadedd ac enillion dan gyfartaledd Cymru yn rhai siroedd, sy'n arwain at dlodi mewn gwaith;
- Demograffeg y rhanbarth gyda nifer uwch na'r cyfartaledd o bobl dros 65 mlwydd oed sy'n arwain at broblemau galw am olynwyr, yn arbennig mewn rhai sectorau;
- Mae'r tan-ddefnydd o sgiliau yn uwch yn y rhanbarth hwn, a allai adlewyrchu'r diffyg cyfatebiaeth yn ein marchnad lafur;
- Mae prinder a bylchau mewn sgiliau wedi'u hadrodd ar draws y rhan fwyaf o'n sectorau allweddol, ynghyd â recriwtio wedi'u nodi fel rhai o'r prif heriau sy'n wynebu cyflogwyr yn y Gogledd;
- Diffyg sgiliau STEM, yn cynnwys dilyn pynciau STEM ar ôl TGAU;



- Gofynion sgiliau yn newid, megis sgiliau digidol a thechnoleg SMART, yn sgil gyrwyr technolegol;
- Sgiliau cyflogadwyedd a pharod i weithio;
- Nid yw'r gweithlu presennol yn ddigon 'hyblyg' nac yn ddigon 'gwydn' i ymdrin â siociau i'r economi;
- Mae'r canfyddiad am rai sectorau yn rhwystr i recriwtio a chadw;
- Cymwysterau sy'n addas i bwrpas;
- Galluogi a phrif-ffrydio dysgu gydol oes; uwchsgilio'n rheolaidd a darparu ail-hyfforddi neu wella sgiliau yn y gwaith;
- Angen gyrru sgiliau arloesi a mentergarwch;
- Goblygiadau Brexit ar ein sectorau allweddol.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn, ac mewn ymateb i alluogi ein gweledigaeth, mae'r Cynllun hwn yn rhoi man cychwyn i ddiffinio blaenoriaethau a gweithgareddau penodol y mae eu hangen i gefnogi twf y sector dros y tair blynedd nesaf, a mynd i'r afael ag anghenion ein busnesau a'n trigolion. Bydd y blaenoriaethau a'r argymhellion yn gyrru gweithgareddau'r Bartneriaeth ar gyfer y tair blynedd nesaf, a bydd hefyd yn sylfaen i gynllun gweithredu a gaiff ei gyd-gynhyrchu gyda'n partneriaid yn yr hydref 2019.

Mae'r blaenoriaethau hyn wedi'u siapio drwy ein hymgyngoriad gyda rhanddeiliaid, ymatebion yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, dadansoddi data a dylanwadau polisi.

Mae'r blaenoriaethau wedi'u cofnodi yn nhair o'r themâu mwyaf perthnasol sydd wedi'u hadnabod drwy'r Cynllun:

Blaenoriaeth 1: Adeiladu gweithlu'r dyfodol a denu doniau

Blaenoriaeth 2: Datblygu sgiliau er mwyn creu Gogledd Cymru cynhwysol

Blaenoriaeth 3: Hyrwyddo canfyddiad am yrfaeodd, llwybrau gyrfaoedd a chyfleoedd prentisiaethau

Hefyd, rydym wedi ystyried wyth sector allweddol yn yr adran 'Sylw i'r sectorau'. Mae'r wybodaeth yn yr adrannau hyn ar heriau sgiliau wedi'i hysbysu gan ein Harolwg Sgiliau a'r grwpiau ffocws gyda'r sectorau, yn bennaf. Mae crynodeb o'r blaenoriaethau hyn yn cynnwys:

Ynni a'r Amgylchedd

- Cynyddu dysgwyr/llwybrau STEM i sicrhau gweithlu i'r sector yn y dyfodol;
- Uwchsgilio'r gweithlu er mwyn gweithredu technolegau SMART a charbon isel newydd;
- Ehangu cyfleoedd prentisiaethau mewn ymateb i broblemau galw am olynwyr.

Adeiladu

- Uwchsgilio'r gweithlu presennol a'r rhai sy'n newydd i'r gweithlu gyda sgiliau digidol a thechnolegau SMART, yn enwedig ein busnesau bach a micro;
- Mae galw am olynwyr yn broblem o fewn y sector hwn ac mae hyrwyddo cyfleoedd prentisiaethau i bobl ifanc yn allweddol;
- Diweddarau'r canfyddiad am y sector ac annog mwy o ferched i'r sector.



Gweithgynhyrchu Uwch

- Mae angen cynllunio olyniaeth yng ngoleuni proffil oed y gweithlu cyfredol a'r galw am olynwyr;
- Mae angen annog prentisiaethau, yn enwedig prentisiaethau lefel uwch a phrentisiaethau gradd gyda llwybrau dilyniant clir.

Creadigol a Digidol

- Mae'r diwydiant wedi nodi ei awydd i helpu i siapiao peth cynnwys cyrsiau ac ystyried cyfleoedd prentisiaethau a rennir;
- Mae angen i ddarpariaeth Ôl-16 adlewyrchu'r galw cyfredol gan gyflogwyr, newidiadau cyflym mewn technoleg a chynnig cynyddol ac amrywiol o sgiliau digidol ar draws yr holl sectorau, er mwyn cadw'n ddiweddar gyda pha mor gyflym y mae diwydiant 4.0 yn defnyddio'r sgiliau hyn ar hyn o bryd;
- Mae gwybodaeth a chyfarwyddyd gyrfaoedd i bobl ifanc yn hanfodol i ddeall pa sgiliau trosglwyddadwy sy'n cael eu datblygu a chwilio drwy ddewisiadau gyrfa mewn ffordd fwy holistaidd.

Ariannol a Phroffesiynol

- Ni all y cyflenwad cyfredol o sgiliau lefel uwch fodloni'r galw. Mae angen cynyddu'r cyfleoedd i fusnesau ac unigolion wella eu sgiliau, hyfforddi ac ail-hyfforddi drwy gyrsiau byr ar lefelau 4+ gydag arholiadau a statws proffesiynol er mwyn llenwi'r swyddi gwag cyfredol.

Twristiaeth a Lletygarwch

- Mae recriwtio yn broblem sylfaenol i'r sector a all gael ei gwaethygu yn sgil Brexit;
- Gallai canfyddiad wedi'i ddyddio o'r sector fod yn un o'r rhwystrau mwyaf i dwf ac mae angen codi ymwybyddiaeth o'r llu o gyfleoedd gyrfa a chodi dyheadau;
- Mae angen gwella gwerth cyfleoedd prentisiaethau.

Iechyd a Gofal Cymdeithasol

- Recriwtio a chadw'r gweithlu ac mae angen uwchsgilio'r gweithlu ar gyfer gofynion statudol;
- Recriwtio a chadw'r gweithlu, yn cynnwys diweddarau'r canfyddiad am y sector;
- Cadw a uwchsgilio o fewn rolau arwain a rheoli;
- Cynyddu a diweddarau sgiliau digidol.

Bwyd ac Amaeth

- Diweddarau sgiliau'r sector yn unol â'r potensial digideiddio i brif-ffrydio cysylltedd digidol a sgiliau digidol a fydd yn cyflawni arbedion effeithlonrwydd, penderfyniadau gwell, twf newydd posib ac arallgyfeirio.

Caiff y blaenoriaethau sydd wedi'u mynegi yma eu mireinio a'u cyflawni ymhellach mewn nifer o ffyrdd gwahanol, er mwyn gwneud y mwyaf o adnoddau, capasiti a phartneriaethau.

Mae'r Cynllun yn ddogfen fyw gyda newidiadau i uchelgais a chamau gweithredu wrth i amser fynd yn ei flaen. Dylai newid ac ni ddylai fod yn statig.





CYNNWYS

EIN PWRPAS A'N DULL GWEITHREDU	7
Y DIRWEDD POLISI A GYRWYR RHANBARTHOL	12
TROSOLWG O OGLEDD CYMRU: EIN TIRWEDD SGILIAU, MARCHNAD LAFUR AC ECONOMI	25
BETH DDYWEDODD EIN CYFLOGWYR?	43
SYLW I'R SECTORAU	50
HERIAU SGILIAU	84
EIN BLAENORIAETHAU A'N CAMAU GWEITHREDU BLE YDYM NI EISIAU BOD YN 2022?	86



Ein Pwrpas a'n Dull Gweithredu

Ein Pwrpas

Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (y Bartneriaeth) wedi derbyn rôl allweddol gan Lywodraeth Cymru i helpu i dorri'r cylch o sgiliau isel, cyflogau isel a chynhyrchedd isel. Rôl y Bartneriaeth yw adnabod y bylchau sgiliau a'r prinder sgiliau yn y rhanbarth drwy ddeall yn well yr hyn sydd ar y gweill o ran cyfleoedd a buddsoddiadau a manteisio ar wybodaeth y cyflogwyr a'r rhanddeiliaid. Gweler rhestr aelodaeth lawn y Bartneriaeth yn **Atodiad 1**.

Eleni, mae Llywodraeth Cymru wedi gofyn i'r Bartneriaeth gymryd golwg mwy strategol a hir-dymor ar y system sgiliau yn y rhanbarth, drwy gynhyrchu Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth tair blynedd 2019-2022. Bydd y Cynllun hwn yn rhoi cyfeiriad strategol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant ôl-16 drwy arwydd o anghenion sgiliau cyflogwyr yn y rhanbarth a dylanwadu ar berthnasedd economaidd darpariaeth ôl-16. Yn ychwanegol i'r Cynllun, mae gofyn i ni gwblhau Cynllun Amlinellol Rhanbarthol ar gyfer Addysg Bellach (AB) a Phrentisiaethau, gydag argymhellion ar gyfer newidiadau i ddarpariaeth dros gyfnod o dair blynedd.

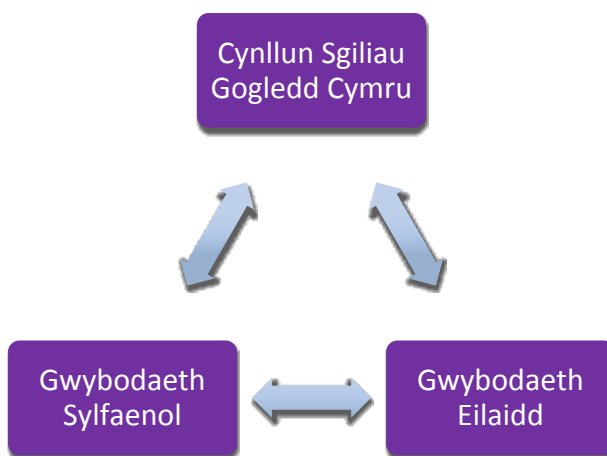
Nod y Cynllun hwn yw sicrhau bod system sgiliau'r Gogledd yn gweithio'n galetach ac yn well i fodloni bylchau sgiliau cyflogwyr a rhoi'r sgiliau i unigolion a fydd yn galluogi iddynt sicrhau swyddi, nawr ac yn y dyfodol. Rydym yn ceisio adeiladu ar lwyddiannau system sgiliau'r rhanbarth a herio'r gwendidau i sicrhau'r deilliant gorau i'n dinasyddion.

I wneud hyn, rydym wedi dadansoddi cryfderau a gwendidau'r farchnad lafur yn y Gogledd heddiw, ac asesu'r tueddiadau galw a chyflenwad a fydd yn effeithio ar y farchnad hyd at 2022. Mae'r Cynllun yn seiliedig ar dystiolaeth ac mae'n mynegi'r prif faterion sgiliau ar gyfer y Gogledd, ynghyd â'r blaenoriaethau a'r camau gweithredu ar gyfer ein partneriaid rhanbarthol a chenedlaethol i weithio ar y cyd.





Ein Dull Gweithredu



Wrth ddatblygu ein dull gweithredu, rydym wedi ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr o'r cyddestun economaidd a pholisi y mae'r Bartneriaeth yn gweithredu o'i fewn. Mae dadansoddi'r wybodaeth am y farchnad lafur wedi adnabod yr heriau allweddol y mae'n rhaid i ni fynd i'r afael â nhw a'r cyfleoedd y mae'n rhaid i ni fanteisio arnynt. Rydym wedi ymgynghori'n eang ar y materion y dylem fod yn rhoi sylw iddynt ac mae blaenoriaethau ar gyfer y rhanbarth wedi amlygu eu hunain.

Gwybodaeth Sylfaenol

Eleni, am y tro cyntaf, fe wnaethom gynnal Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Gogledd Cymru. Mae'r arolwg hwn wedi rhoi cipolwg i ni o'r prif faterion sgiliau sy'n effeithio ar ein cyflogwyr, ac mae wedi galluogi i ni ddeall yr heriau recriwtio cyfredol yn well ynghyd ag effaith prinder a bylchau sgiliau. Cwblhaodd 238 o fusnesau'r arolwg ledled y rhanbarth ac fe welwch ddadansoddiad o'r ymatebion yn ôl sector isod. Mae'r canlyniadau wedi rhoi gwaelodlin o wybodaeth allweddol i ni a fydd yn parhau i gryfhau a datblygu i sicrhau bod ein gwybodaeth a'n tystiolaeth yn gadarn.

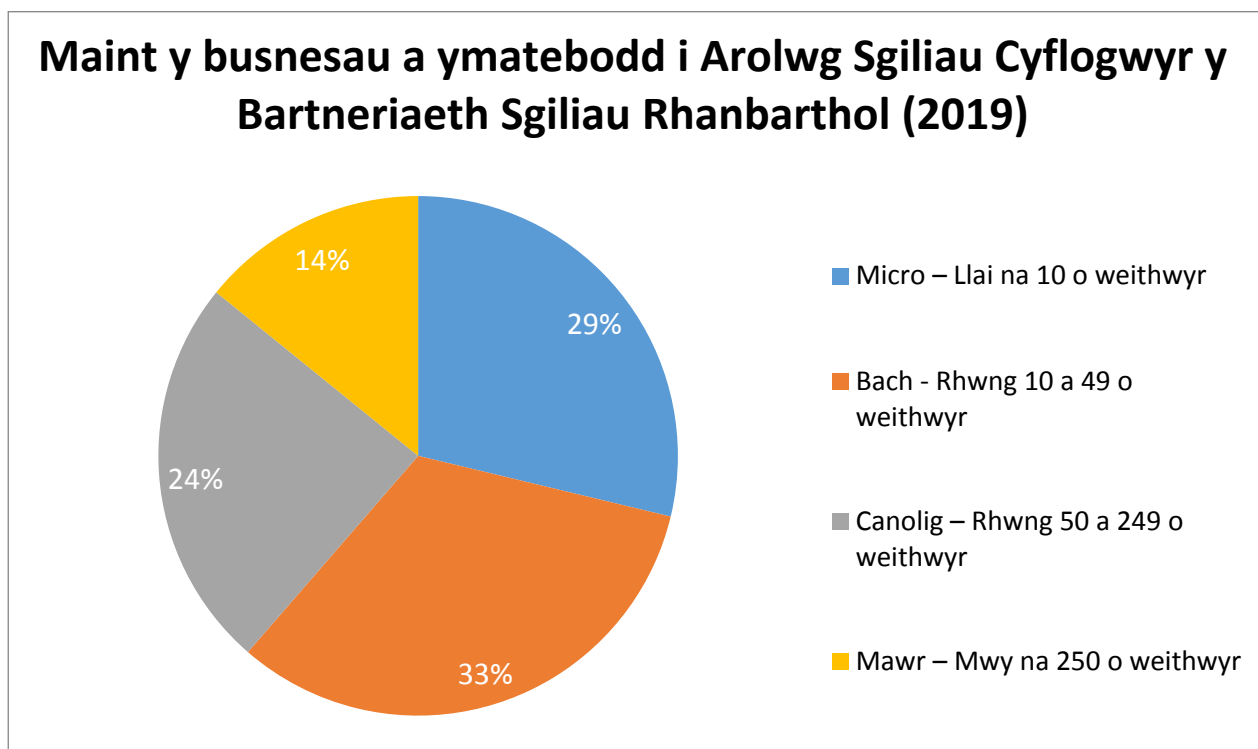
Mae'r tabl isod yn rhoi dadansoddiad o'r ymatebion i'r arolwg a gafwyd yn ystod ein cyfnod ymgynghori:

Sector	Cyfanswm
Gweithgynhyrchu Uwch	36
Adeiladu	26
Ynni a'r Amgylchedd	24
Creadigol a Digidol	16
Bwyd ac Amaeth	18
Ariannol a Phroffesiynol	17



Iechyd a Gofal Cymdeithasol	41
Twristiaeth a Lletygarwch	44
Trydydd Sector	16
Cyfanswm:	238

Fe wnaeth cyfran fawr o fusnesau micro a bach ymateb i'n harolwg:



Er mwyn cryfhau'r ymatebion i'r arolwg, fe wnaethom gynnal grwpiau ffocws, gweithdai a chyfarfodydd un i un gyda chyflogwyr ar draws y sectorau a'r ardal ddaearyddol. Defnyddiwyd y cyfarfodydd hyn i 'brofi' ein tystiolaeth a helpu i siapio cyfeiriad y cynllun gyda thrafodaethau mwy ansoddol, naratif ac astudiaethau achos. Hefyd, rydym wedi cynnal cyfweiliadau ffôn gyda'n Cwmnïau Angori a'r rhai sy'n Bwysig yn Rhanbarthol. **Rydym wedi ymgynghori'n uniongyrchol gyda dros 350 o fusnesau.** Ceir rhestr lawr o'r holl fusnesau a gymerodd ran yn ein hymgyngoriad yn **Atodiad 2**. Un o'n hymrwymiadau allweddol dros y flwyddyn nesaf i weithredu'n strategaeth Ymgysylltu â Chyflogwyr yn llawn er mwyn cryfhau ac adeiladu ar ein gwaelodlin/cyswllt cyfredol gyda chyflogwyr a Diwydiant.

Cynhaliwyd cyfarfodydd a gweithdai ychwanegol gyda'n darparwyr a'n rhanddeiliaid, yn cynnwys gweithdy'r Bartneriaeth gyda'r Bwrdd i drafod heriau, blaenoriaethau a deilliannau sgiliau.

Gwybodaeth Eilaidd

Rydym wedi cynnal adolygiad helaeth o adroddiadau perthnasol ar farchnad lafur y Gogledd, y system sgiliau ac anghenion sgiliau cyfredol ac yn y dyfodol. Hefyd, rydym wedi cynnal



dadansoddiad meintiol gwreiddiol o gyfresi data ar raddfa fawr fel sylfaen i'r cynllun hwn. Ceir y brif ffynhonnell o ddata sy'n tanategu'r Cynllun hwn drwy adroddiadau Gwybodaeth am y Farchnad Lafur Ranbarthol a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru. Dadansoddwyd data o'r ffynonellau a ganlyn er mwyn rhoi gwybodaeth waelodlin ar y galw am sgiliau gan gyflogwyr lleol a'r cyflenwad lleol o addysg a hyfforddiant:

- Arolwg Poblogaeth Blynyddol, ONS
- StatsCymru
- NOMIS
- Dadansoddwr EMSI
- Adroddiadau Melinau Trafod (NESTA, IWA)
- Adroddiad Cyrff y Sectorau (SEMTA, Cogent, yr Academi Bwyd a Diod Genedlaethol)
- Data Prentisiaethau ac Addysg Bellach (StatsCymru, LLWR)
- Ystadegau Addysg Uwch (HESA)



Ymhellach, fe wnaethoch gomisiynu dadansoddiad y Gogledd o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Cenedlaethol (a wnaeth holi dros 1,500 o fusnesau yn y rhanbarth). Yn ogystal, rydym wedi cael gwybodaeth gan Ffederasiwn y Busnesau Bach (FSB): Arolwg Cymru Fedrus (2018), cysylltiadau Busnes Cymru, Cyngor Busnes Gogledd Cymru a Merswy Dyfrdwy, Grŵp Cyflawni Busnes Gogledd Cymru ac arolwg chwarterol Siambr Fasnach Gorllewin Swydd Gaer a Gogledd Cymru.

Ffactorau cyfyngu

- **Mae sgiliau** yn tanategu'r holl strwythur datblygiad economaidd. Rhaid i ni fod yn glir na fydd ymyrraeth sgiliau **ar ei phen ei hun** yn gwella ansawdd na gwerth swyddi lleol - mae'n rhaid i sgiliau gael eu gweld fel rhan o'r "cymysgedd llwyddiant" y bydd gofyn am Ddatblygiad, Buddsoddiad ac Isadeiledd Busnes - mewnbynnau sydd oll yn rhan o'r nod datblygiad economaidd hir-dymor i'r rhanbarth.
- Mae ein Proffiliau Sectorau yn adlewyrchu, yn bennaf, yr hyn y mae busnesau wedi dweud wrthym fel rhan o'n proses ymgynghori - arolwg, grwpiau ffocws a chyfarfodydd un i un.
- Dylid ystyried y cynllun hwn yn ddogfen fyw a gaiff ei hadolygu'n rheolaidd.





Y Dirwedd Polisi a Gyrwyr Rhanbarthol

Cyn i ni ystyried y ffeithiau a'r ffigyrau ynghylch y Gogledd, mae hi'n bwysig ystyried y cyd-destun strategol a pholisi ehangach a'r gyrwyr gwleidyddol, technolegol a chymdeithasol. Hefyd, rhoddir ystyriaeth i'n gyrwyr rhanbarthol a fydd yn creu cyfleoedd cyflogaeth yn y Gogledd yn y dyfodol a gaiff effaith ar ein system sgiliau.

Gyrwyr Polisi a Strategaeth Llywodraeth Cymru

Caiff y dirwedd sgiliau ar lefel ranbarthol ei heffeithio'n fawr gan benderfyniadau a wneir gan y Llywodraeth. Felly, mae hi'n werth gosod peth o gyd-destun polisi ac economaidd y cynllun. Nid yw'n fwiad i hwn fod yn drwyadl na'n gynhwysfawr, gan fod y cyd-destun mor eang, dim ond amlygu rhai o'r meysydd polisi sy'n effeithio'n uniongyrchol ar ein system sgiliau.

Mae Ffyniant i Bawb: cynllun gweithredu economaidd Llywodraeth Cymru yn pwysleisio'r angen i dyfu'r economi'n gynhwysol a hyrwyddo llesiant. Mae'r ymagwedd hon wrth wraidd yr hyn yr ydym yn ceisio'n gyflawni gyda'r cynllun hwn.

Mae gan Sgiliau a Chyflogadwyedd rôl hanfodol yn y cynllun economaidd gyda phwyslais ar sicrhau bod gan bob unigolyn y sgiliau cywir ar gyfer byd sy'n newid. Mae'n nodi dull gweithredu newydd o gefnogi busnesau i gymryd mantais ar rymoedd newydd megis **datgarboneiddio**, **awtomeiddio**, **deallusrwydd artiffisial** a ffurfiau eraill o **ddigideiddio** - y mae pob un ohonynt yn arwain at oblygiadau i'n system sgiliau ranbarthol ac i'r Cynllun hwn.

Mae arloesi a meithrin diwylliant entrepreneuraid yn gydran allweddol wrth sicrhau economi mwy cynhwysol. Mae pwyslais ar gyfleusterau ymchwil ac arloesi sy'n cefnogi busnesau, ac ystyriwn fod rôl allweddol i'n Sefydliadau Addysg Uwch wrth helpu i fwrw ymlaen â hyn. Mae M-SParc ym Môn yn enghraifft arbennig o sut i ddwyn busnesau arloesol ynghyd mewn amgylchedd creadigol a chefnogol, a'u helpu nhw i dyfu. Mae cysylltiadau cryf gydag ysgolion, colegau a phrifysgolion ac mae'n dysteb i'r ffaith y bydd gyrru arloesedd yn y rhanbarth yn sicrhau cyfleoedd cyflogaeth gwell ar lefel uwch.

Nod **Cynllun Cyflenwi Cyflogadwyedd i Gymru (2018)** yw symleiddio'r gefnogaeth a gynigir i bobl sydd eisieu swydd, ynghyd â'r rheini sydd angen help i gael swydd. Mae ffocws ar ailffurfio'r gefnogaeth cyflogadwyedd ar gyfer y bobl sy'n baron am swyddi a'r rheini sydd bellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur.



Mae'r Bartneriaeth yn y Gogledd wedi gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru ar weithgareddau allweddol yn ymwneud â'r cynllun cyflenwi hwn, gan gynnwys sefydlu a chyflawni **Cymru'n Gweithio** yn y rhanbarth. Drwy ein Grŵp Ymgynghorol Gogledd Cymru, rydym wedi gweithio ar y cyd â Gyrfa Cymru a phartneriaid eraill i sicrhau gwell gweithio mewn partneriaeth i leihau nifer y bobl sy'n ddi-waith/yn economaidd anweithgar. Hefyd, rydym wedi datblygu Llwybr Cyflogadwyedd yn y rhanbarth, a'i nod yw cydlynu ymdrechion ein partneriaid. Byddwn yn parhau i weithio ar y cyd â Llywodraeth Cymru a'n partneriaid yn y rhanbarth i sicrhau ein bod yn cyflawni'r rhaglen Cymorth Gwaith Cymru yn llwyddiannus, a fydd yn dechrau fis Ebrill 2020.

Yn ogystal, rydym ar fin dechrau cyfnod cyffrous yn ein system addysg, gyda datblygiad y **Cwricwlwm Newydd i Gymru**. Y datblygiad hwn yw'r cam cyntaf ac un o'r rhai mwyaf hanfodol wrth sicrhau gweithlu i'r dyfodol. Bydd y cwricwlwm yn rhoi safonau uwch o lythrennedd a rhifedd i bobl ifanc yng Nghymru, ynghyd â gwell cymhwysedd digidol a dwyieithog. Mae Partneriaeth y Gogledd yn cefnogi cyflwyno'r cwricwlwm newydd ac mae'n credu y bydd ganddo rôl hanfodol wrth leddfu rhai o'r prif faterion sy'n wynebu ein cyflogwyr wrth recriwtio eu gweithlu. Mae rôl a mewnbwn busnesau wrth ffurfio'r cwricwlwm wedi'i bwysleisio, ac mae'r Bartneriaeth yn gweithio'n agos gyda Chonsortium Addysg Gogledd Cymru - GwE - a chyflogwyr yn y rhanbarth i sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed.

Mae sicrhau bod prentisiaethau'n cyd-fynd ag anghenion economi Cymru yn greiddiol i bolisi sgiliau Llywodraeth Cymru. Mae'r **Cynllun Prentisiaethau** wedi gweld Llywodraeth Cymru yn gosod targed clir i gyflawni 100,000 o brentisiaethau o bob oed sy'n cyd-fynd ag anghenion yr economi ac er mwyn sicrhau bod gan y gweithwyr y sgiliau technegol a phroffesiynol lefel uchel. Ar hyn o bryd, mae prentisiaethau yng Nghymru yn cael eu trefnu drwy dros 120 o fframweithiau ar draws ystod o rolau swyddi a sectorau, ond mae bwriad i leihau'r nifer i 20 yn y dyfodol agos. Mae'r ffocws wedi bod ar y sectorau cenedlaethol a sylfaen, ac mae ffocws cynyddol ar brentisiaethau lefel uwch ar lefel 3 ac uwch a sicrhau llwybrau dilyniant clir i'r unigolion sy'n cofrestru ar brentisiaethau ar lefel is.

Un datblygiad allweddol ydy cyflwyno **Prentisiaethau Gradd** yn sgil argymhelliad adolygiad Diamond (2016). Mae'r rhain wedi'u gosod ar lefel 6 ac maent wedi cynnwys Fframweithiau Digidol a Gweithgynhyrchu Uwch a Pheirianeg. Byddai'r Bartneriaeth yn croesawu cyflwyno rhagor o brentisiaethau gradd mewn meysydd blaenoriaeth eraill ar gyfer y rhanbarth, ac mae ein cyflogwyr yn awyddus i ddeall mwy am y cyfleoedd hyn hefyd.

Bellach, mae trywydd dilyniant clir i unigolion wrth iddynt ddilyn y llwybr prentisiaethau, fodd bynnag, gellir gwneud mwy i sicrhau bod pobl ifanc yn ymwybodol o gyfleoedd a llwybrau galwedigaethol sy'n arwain at yrfa yn ein rhanbarth.

Mae Symud Cymru Ymlaen 2016-2021 yn cydnabod bod ffyniant a sefydlogrwydd Cymru yn y dyfodol yn dibynnu ar sgiliau a gwerthoedd pobl Cymru a bod pob dinesydd yn haeddu'r cyfle i gyflawni ei botensial, waeth beth yw ei oed. Mae'r



polisi hwn yn cydnabod ac yn hyrwyddo addysg oedolion fel adnodd allweddol i gefnogi datblygu sgiliau, gwella iechyd a llesiant a bod yn gatalydd ar gyfer ymgysylltu ac integreiddio cymdeithasol. Mae'r weledigaeth yn y ddogfen bolisi yn cyd-fynd â'r Cynllun Sgiliau a Chynllun Twf Gogledd Cymru, ynghyd â neges a chyfraniad trawsbynciol i bolisiâu ac ymyraethau sgiliau Llywodraeth Cymru.

'Cymru lle mae dysgu wrth wraidd popeth a wnawn; lle anogir pobl i gymryd rhan mewn dysgu a'u gwobrwyo; a lle mae gan bobl gyfle cyfartal i ennill y sgiliau ar gyfer bywyd a gwaith y maent eu hangen i ffynnu.'

Mae cyfraith cyflogaeth wedi ymestyn oed gweithio pobl, sydd wedi cynyddu'r angen i gyflogwyr fuddsoddi mewn ailsgilio, uwchsgilio a dysgu gydol oes i sicrhau bod eu staff a'u cynhyrchedd wedi'u diweddarau ac yn cyflawni'r deilliannau sydd eu hangen.

Mae gan **Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015** ddylanwad ac mae'n effeithio ar bob agwedd ar bolisi sgiliau ôl-16 yng Nghymru ac mae'n tanategu'r holl weithgareddau yn y Cynllun hwn. Mae'r Ddeddf yn cydnabod ein dull gweithredu fel rhanbarth i adeiladu 'Gogledd Cymru Gwydn' a hyrwyddo twf mewn ffordd gynhwysol, integredig, y gellir ei ymestyn.

Yn ogystal, mae rhai meysydd yr ydyn yn eu hystyried yn themâu **trawsbynciol** ar draws holl feysydd polisi Llywodraeth Cymru, a'n Cynllun Sgiliau ni, fel y manylir isod:



Ffyniant i Bawb: Cymru Garbon Isel

Mae'r cynllun hwn yn amlinellu dull gweithredu Llywodraeth Cymru i dorri allyriadau a symud i economi carbon isel mewn ffordd sy'n gwneud y mwyaf o'r buddion ehangach i Gymru. Mae Cynllun Twf Gogledd Cymru yn datblygu Rhaglen Ynni Carbon Isel, a bydd gan y Bartneriaeth rôl wrth ystyried cyflenwi'r sgiliau sy'n ymwneud â charbon isel sydd eu hangen ar lefel ranbarthol a bydd yn gweithio gyda phartneriaid er mwyn bwrw ymlaen â'r agenda hwn.

Nid oes amheuaeth bod y sector carbon isel a thwf gwyrdd yn greiddiol i gyflenwi twf cynhwysol. Fel rhanbarth, byddwn yn lleoli'n hunain fel un o leoliadau arweiniol yn y DU ar gyfer cynhyrchu ynni a buddsoddiadau yn y gadwyn gyflenwi sy'n gysylltiedig ag ynni, gydag arbenigedd mewn technolegau a phrosesau carbon isel. O ganlyniad, bydd y Cynllun hwn yn dechrau cwmpasu rhai o'r sgiliau fydd eu hangen yn y dyfodol, fel sydd wedi'i fynegi gan gyflogwyr yn y rhanbarth. Hefyd, bydd yn ystyried rhai o'r rhaglenni a'r prosiectau mawr sydd ar y gweill fel rhan o Weledigaeth a Chynllun Twf Gogledd Cymru.

Anghydraddoldeb

Rhywedd

Fel mae ymchwil diweddar a wnaed gan Chwarae Teg yn ei ddangos, gellid ychwanegu £13.6 biliwn i ragolygon GVA erbyn 2028 pe byddai Cymru yn cyrraedd sefyllfa o gydraddoldeb rhywedd llawn. Mae wedi'i fynegi'n glir bod angen creu Cymru lle gall merched gyflawni a ffynnu drwy sicrhau y gwneir y mwyaf o'r gweithlu benywaidd posib yn y rhanbarth. Yn aml, mae merched wedi'u tangynrychioli mewn rhai sectorau y rhagwelir

y byddant yn tyfu, a thrwy beidio â gweithredu i liniaru'r duedd hon, mae risg y byddant yn cael eu heithrio o'r farchnad lafur yn gyfan gwbl.

Roedd y bwlch rhwng cyflog dynion a merched yn ôl awdurdod lleol, yn 2018, fel a ganlyn:

Môn - 25.5%

Gwynedd - -0.20%

Conwy - -8.70%

Sir Ddinbych – 9.40%

Sir y Fflint – 19.1%

Wrecsam – 14.9%

Anabledd

Mae Llywodraeth Cymru yn ymroddedig i wella cyfleoedd cyflogaeth i bobl anabl. O gymharu â phobl nad ydynt yn anabl, mae nifer llawer mwy o bobl anabl yn methu sicrhau neu gynnal cyflogaeth am lu o resymau, gyda dim ond 45% o bobl anabl o oed gweithio mewn cyflogaeth ar hyn o bryd (ffigwr Cymru). Un o'r ymrwymadau allweddol sydd wedi'u hamlinellu yng Nghynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru, yw cynyddu nifer y cyflogwyr sy'n creu gweithleoedd cynhwysol a chefnogol i bobl anabl a'r rheini sydd â chyflyrau iechyd hir-dymor. Mae'r Bartneriaeth yn y Gogledd yn awyddus i sicrhau llwyddiant rhaglenni megis 'Mynediad i Waith' a 'Cymorth yn y Gwaith', a'r cynnig Prentisiaeth Gynhwysol diweddar gan Lywodraeth Cymru. Dymunwn weithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru a'n partneriaid ar yr agenda hwn i sicrhau bod pobl anabl yn y rhanbarth yn cael cyfle i ddod o hyd i swydd ac aros ynddi.



Y Gymraeg

Mae'r Bartneriaeth yn gwbl gefnogol i uchelgais Llywodraeth Cymru yn *Cymraeg 2050* i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050. Mae'r Gymraeg yn rhan allweddol o ddiwylliant llewyrchus y rhanbarth ar draws gweithleoedd, sefydliadau addysg ac yn ein trefi a'n pentrefi. Wrth i gyflogwyr roi mwy o bwyslais ar sgiliau dwyieithog, gellir gweld y gallu i gyfathrebu'n hyderus drwy gyfrwng y Gymraeg a Saesneg fel mantais fawr yn y farchnad lafur.

Yn y rhanbarth, ynghyd â bod yn iaith gyntaf mewn nifer o weithleoedd, mae'r galw am sgiliau Cymraeg yn cynyddu ar draws yr holl sectorau. Mae'r rhain yn cynnwys iechyd a gofal cymdeithas, bwyd, twristiaeth a'r sectorau creadigol a digidol.

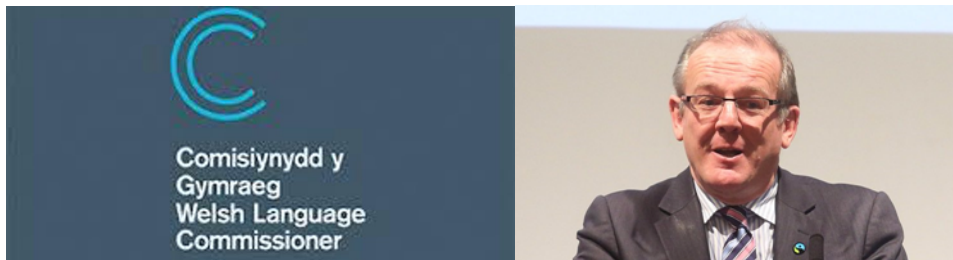
Y llynedd, cynhyrchodd y Bartneriaeth gynllun 'Y Gymraeg yn y gweithle' (2018) a oedd yn ystyried y dirwedd ar draws ysgolion, AB, dysgu gydol oes, addysg uwch ac addysg oedolion. Rydym wedi bod yn gweithio ar gyflawni rhai o'r argymhellion allweddol a wnaed yn y cynllun hwnnw.

Mae'r Bartneriaeth yn aelod gweithgar o Fwrdd Strategol y Gymraeg mewn Addysg GwE, gan gyfrannu at ddatblygu'r Strategaeth Ranbarthol ar gyfer y Gymraeg yn y Gogledd,

a sefydlwyd mewn ymateb i uchelgais Cymraeg 2050 Llywodraeth Cymru; gan gymryd y cyfle hwn i leisio perthnasedd y Gymraeg yn yr agenda sgiliau a'i phwysigrwydd economaidd rhanbarthol fel ased i sectorau blaenoriaeth economaidd y Gogledd.

Mae cyflogwyr yn gynyddol ymwybodol o fuddion sgiliau dwyieithog, ac yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector, mae tystiolaeth yn awgrymu bod nifer y swyddi sy'n gofyn am sgiliau dwyieithog wedi cynyddu.

Mae'r Bartneriaeth yn gweithio gyda'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol ar ddarparu'r Cynllun Gweithredu Addysg Bellach a Phrentisiaethau a lanswyd ym mis Ionawr 2019. Mae'r cynllun yn un uchelgeisiol a bydd yn galluogi i'r holl ddysgwyr gynnal neu ddatblygu eu sgiliau Cymraeg. Mae angen dull gweithredu mwy cydlynol i farchnata a hyrwyddo darpariaeth ôl-16 dwyieithog, ynghyd â sicrhau bod gan ein partneriaid AB a dysgu seiliedig ar waith athrawon a darlithwyr sy'n ddwyieithog ac a all ddarparu profiadau dysgu ac addysgu dwyieithog ar draws ystod eang o bynciau. Mae tystiolaeth lafar gan bartneriaid AB ac AU yn dangos bod prinder o athrawon a darlithwyr cymwys mewn rhai sectorau, gyda phrinder penodol yn y sector addysg uwchradd mewn pynciau STEM ac athrawon uwchradd STEM dwyieithog.



"Mae angen i bontio'r bwlch rhwng addysg a'r byd gwaith er mwyn cynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg."

Aled Roberts, Comisiynydd y Gymraeg, Awst 2019

Er bod ffocws y Cynllun ar sgiliau, mae'n bwysig ystyried y gyrwyr allweddol eraill sydd â'r potensial o effeithio ar economi'r rhanbarth, a all weithredu fel hwyluswyr neu gyfyngiadau i weithredu'n llwyddiannus.

Gyrwyr Gwleidyddol

Brexit

Dyma'r bygythiad mwyaf dybryd yn y dirwedd sgiliau ehangach. Mae effeithiau Cytundeb Ymadael (yn cynnwys Dim Cytundeb) yn debygol o fod yn bellgyrhaeddol a byddant yn effeithio ar y rhanbarth mewn tair ffordd:

- Yr Economi - cytundebau a rheoliadau masnachu;
- Y Farchnad Lafur - newidiadau i symudiadau rhydd gyda phosibilrwydd i weithwyr yr UE ddychwelyd/symud i economïau eraill yr UE;
- Y System Sgiliau - yn sgil y nifer uchel o fyfyrwyr a staff o'r UE a cholli Cronfeydd Strwythurol yr UE. Mae ein system sgiliau yn derbyn cyfran fawr o arian ar hyn o bryd, p'un a yw hynny'n arian i gynyddu ymchwil ac arloesi i'n sefydliadau AU yn y rhanbarth neu i helpu'r unigolion hynny sydd bellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur

Mae'r dashfyreddau Brexit a gynhyrchwyd gan y WLGA yn nodi'r data allweddol a ganlyn ar gyfer y Gogledd:

- O gymharu â rhanbarthau eraill yng Nghymru, mae gan y Gogledd gyfran uwch o'i boblogaeth a anwyd yn yr UE, ar 3.33% o gymharu â Chymru ar 3.03%.
- O fewn y rhanbarth, Wrecsam sydd â'r gyfradd uchaf o'i boblogaeth a anwyd yn yr UE, ar 5.84%, tra bod yr isaf ym Môn (1.45%)
- Ledled y rhanbarth, mae lefelau amrywiol o fregusrwydd yn sgil Brexit. Sir Ddinbych sydd â'r sgôr uchaf ar y mynegai bregusrwydd, gyda lefelau arbennig o uchel o amddifadedd a chyfran uchel o'r boblogaeth wedi'i chyflogi mewn galwedigaethau elfennol.



Mae Papur Gwyn Llywodraeth y DU ar Fewnfudo (2018) yn rhoi manylion y polisi mudo ar ôl gadael yr UE. Er bydd y lleihad cymesurol mewn mudo yn uwch yng Nghymru na'r DU, bydd yr effaith gyffredinol ar Gymru yn llai. Hefyd, mae'n nodi y bydd y newidiadau nid yn unig yn effeithio ar y gweithwyr â lefel isel o sgiliau a'u cyflogwyr, ond bydd y rheini â sgiliau uniongyrchol, yn benodol mewn gweithgynhyrchu, yn cael eu heffeithio, fel y byddai'r sector gofal. Yn ôl ffigyrau 2017, mae gennym 14,300 o wladolion yr UE yn gweithio yn y Gogledd ar hyn o bryd.

Gallai'r cynigion sydd wedi'u cynnwys yn y Papur Gwyn gael effaith sylweddol ar ein sectorau sy'n ddibynnol ar weithlu mudol â lefel isel o sgiliau.

Mae potensial i Brexit achosi pryder mawr i fusnesau sy'n gweithredu ledled y Gogledd. Mae ymchwil sylfaenol a gasglwyd gan y Bartneriaeth yn nodi mai prin yw'r busnesau sy'n teimlo'n llwyr y bydd Brexit yn newid cadarnhaol iddyn nhw. Nododd mwyafrif y rheini a ymatebodd fod costau cynyddol yn brif ystyriaeth, wedyn anawsterau allforio/mewnforio ac ariannu. Byddwn yn darparu manylion pellach ar yr hyn ddywedodd cyflogwyr wrthym ynghylch Brexit yn yr adran Sylw ar y Sectorau.



Gyrwyr Technolegol

Y farn gyffredinol yw bod y byd yn cychwyn ar yr hyn a ddisgrifir fel y pedwerydd chwyldro diwydiannol - Diwydiant 4.0 - gyda'i ddiibyniaeth ar gynnydd technolegol. Nid oes amheuaeth y bydd digideiddio yn trawsffurfio ac yn newid ein tirwedd alwedigaethol a sgiliau ledled y rhanbarth a Chymru yn ei chyfanrwydd. Mae technolegau digidol newydd, megis Deallusrwydd Artiffisial, y Rhyngrwyd Pethau a'r Technolegau SMART newydd, yn dod â lefelau a chymwyseddau sgiliau yn eu sgil na welwyd eu tebyg o'r blaen.

Nododd Ymchwil IPPR (Lawrence et al, 2017) fod potensial mawr i 46.4% o swyddi yng Nghymru newid drwy awtomeiddio. Llety a gwasanaethau bwyd, ynghyd â chyfanwerthu a manwerthu, sydd â'r gyfran uchaf o swyddi gyda photensial uchel am newid yn sgil awtomeiddio. Yn nodedig, y sectorau hyn sy'n ffurfio cyfran fawr o economi'r Gogledd - y sector sylfaen.

Mae gwaith a wnaed gan yr Athro Phil Brown ar yr Adolygiad o Arloesi Digidol yng Nghymru (2018) yn dadlau mai **trawsffurfio gwaith** sydd bwysicaf, yn hytrach na'r rhagolwg o ddiweithdra ar raddfa fawr yn sgil awtomeiddio. Bydd rhaid i ni sicrhau bod y gweithlu yn **hyblyg** ac yn **wydn** er mwyn ymateb i'r newidiadau hyn.

Bydd angen cyfres newydd o 'sgiliau meta', yn adeiladu ar hunan-reoli, deallusrwydd cymdeithasol ac arloesi, er mwyn ffynnu yn yr amgylchedd cynyddol gymhleth hwn. Bydd y sgiliau hyn yn galluogi i unigolion ddysgu'n barhaus, a bod yn wydn ac addasu i newid, ond cânt eu defnyddio hefyd i greu technolegau newydd a gyrru newid.



Y prif ofyn nawr yw datblygu'n dealltwriaeth o sut i greu'r sgiliau hyn yn llawn, nid yn unig ymhlith y bobl ifanc sy'n dod drwy'n hysgolion a'n system addysg, ond hefyd ein gweithlu presennol y bydd angen iddynt drawsffurfio'n gyflym er mwyn cadw a chreu ochr gystadleuol.

Gyrwyr Cymdeithasol a Demograffig

Mae symudiadau demograffig rhyngwladol yn golygu bod gennym strwythur poblogaeth sy'n heneiddio, gyda'r cydbwysedd rhwng y rheini sydd mewn oed gweithio o gymharu â'r rheini sydd mewn oed ymddeol yn parhau i ddisgyn dros y degawdau nesaf. Mae hwn yn fater penodol yn ein rhanbarth ni gyda rhagfynegiadau o gynnydd yn y boblogaeth dros 65 oed a gostyngiad yn ein poblogaeth oed gweithio. Caiff hyn effaith ar sgiliau mewn rhai sectorau yn fwy nag eraill. Byddwn yn ystyried y newidiadau hyn yn adrannau dilynol y Cynllun hwn.



Gweledigaeth Twf a Chynllun Twf Gogledd Cymru



Bydd y Cynllun Twf yn cyflawni twf glân, yn cefnogi cynnydd o 6% yn y GVA, 4,298 o swyddi newydd a chyfanswm buddsoddiad o £1bn. Bydd £511m o'r buddsoddiad uniongyrchol yn fuddsoddiad gan y sector preifat, bydd £247m yn fuddsoddiad gan y sector cyhoeddus a'r nod yw denu £280 miliwn o'r Cynllun Twf.



Bydd cynlluniau buddsoddi ac isadeiledd cyfalaf mawr dan y Cynllun Twf a'r Weledigaeth Twf yn cynhyrchu llawer o gyfleoedd cyflogaeth sy'n cynrychioli her a chyfle gwych i'r rhanbarth.

Mae'r Strategaeth ar gyfer y rhanbarth yn cydnabod ac yn adeiladu ar rai o'r meysydd twf allweddol ar gyfer ein heconomi a'r nod yw:

- Hyrwyddo'r rhanbarth fel un o'r lleoliadau arweiniol ar gyfer cynhyrchu ynni carbon isel;
- Bod yn hwb o ragoriaeth arloesedd a thechnoleg ac yn arweinydd wrth ddatblygu clystyrau busnesau digidol, gyda'r nod o roi'r rhanbarth ar flaen y gad gyda deallusrwydd artifffisial a'r chwyldro data;
- Datblygu enw da'r Gogledd fel canolfan ragoriaeth ar gyfer twristiaeth gwerth uchel.





Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am y rhaglenni a'r prosiectau hyn yng Nghynllun Gweithredu'r Cynllun Twf.

Rhestr o Brosiectau Posib y Weledigaeth Twf (caiff y rhain eu cyflwyno'n raddol dros yr ychydig flynyddoedd nesaf)

- Gorsaf Bŵer Trawsfynydd
- Prosiect Morlais
- Rhwydweithiau Ynni Lleol Blaengar
- Canolfan Ragoriaeth Ynni Niwclear
- Prosiect Canolfan Opteg a Pheirianeg Menter
- Prosiect Canolfan Technoleg Amgylcheddol ac Achredu Diwydiannol
- Prosiect Canolbwynt Economi Gwledig Glynllifon
- Fferm Carbon Niwtral Llysfasi
- Canolfan Ragoriaeth Twristiaeth a Lletygarwch Gogledd Cymru
- Prosiect Cyd-fenter Tir ac Eiddo Rhanbarthol
- Rhaglen Porth Caergybi
- Prosiect Cysylltedd Digidol
- Canolfan Prosesu Signal Digidol
- Datgarboneiddio Trafnidiaeth Rhanbarthol

Yr amcangyfrif cychwynnol yw y bydd y Cynllun Twf yn helpu i greu dros 4,298 o swyddi. Er mwyn uchafu effaith y Cynllun Twf a chyfleoedd cyflogaeth a sgiliau i drigolion lleol, yn unol â gyriant strategol y strategaeth economaidd ranbarthol, bydd angen cymryd nifer o gamau er mwyn:

- Adnabod prosiectau'r Cynllun Twf y bydd angen camau penodol ar sgiliau er mwyn eu gweithredu'n effeithiol;
- Adnabod prosiectau'r Cynllun Twf sy'n cynnig potensial cyflogaeth sylweddol i bobl leol os allent fagu'r sgiliau priodol i gymryd mantais ohonynt;
- Rhoi cynlluniau yn eu lle i godi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd a'r gallu i ddatblygu sgiliau i helpu i recriwtio pobl leol i'r rhestr o sgiliau arfaethedig fydd eu hangen;
- Sicrhau bod caffael er budd cymunedau yn cael ei weithredu'n effeithiol i gyd-fynd â datblygu sgiliau.

Sail sgiliau cynaliadwy er mwyn sicrhau bod hyn yn digwydd a'i fod yn hanfodol i lwyddiant y Cynllun Twf ac yn tanategu'r strategaeth a'r genhadaeth. Mae'r rhaglen Sgiliau a Chyflogaeth yn ffurfio un o'r rhaglenni strategol galluogi o fewn y Cynllun Twf a'r Weledigaeth Twf. Mae'r prosiectau sy'n disgyn o fewn y rhaglen hon yn rhan hanfodol o'r



grŵp o brosiectau rhyng-gysylltiedig a chyd-ddibynnol allweddol i gyflawni'r Weledigaeth Twf.

Mae'r rhaglen yn cynnwys pum prosiect, y mae'r Bartneriaeth, ynghyd â phartneriaid allweddol, wedi bod yn eu datblygu dros y misoedd diwethaf:

- Porth Gwybodaeth a Chyngor - gweithio gyda Cymru'n Gweithio ar ddarpariaeth ranbarthol ac ystyried gwasanaeth broceriaeth hefyd;
- Llwybr Cyflogadwyedd;
- STEM Rhanbarthol;
- Sgiliau Digidol i Ogledd Cymru;
- Prosiect Iechyd a Gofal Cymdeithasol Gogledd Cymru.

Buddsoddiadau Eraill sydd â'r Potensial i Greu Swyddi

Yn ogystal â buddsoddiadau'r Cynllun Twf arfaethedig, a chan adeiladu arnynt, bydd nifer o fuddsoddiadau eraill ar raddfa fawr yn y rhanbarth a fydd yn cyflwyno cyfleoedd pellach i'n gweithlu:



Prosiectau Tai ac Adfywio Rhanbarthol

- Mae Cynllun Adfywio Rhanbarthol Gogledd Cymru'n adnabod tri phrosiect thematig (Eiddo Gwag, Adnewyddu Tai ac Adeiladau Pwysig) a phedwar Canol Tref â blaenoriaeth (y Rhyl, Bangor, Bae Colwyn a Wrecsam) fel blaenoriaethau ar gyfer 2018-22. Mae rhai prosiectau sy'n ffurfio rhan o'r strategol hon yn cynnwys cynllun Eiddo a Buddsoddi Bangor a rhaglen Adfywio'r Rhyl. Bydd y Bartneriaeth a'i phartneriaid yn gweithio'n agos gyda'n prosiectau Adfywio rhanbarthol yn yr ardal i annog 'dyddiau blasu' cyfleoedd prentisiaethau a chyflogadwyedd ar gyfer amrywiol safleoedd.
- Mae nifer o brosiectau tai sydd ar waith ar hyn o bryd, yn cynnwys Tai ac Adfywio Strategol yn Sir y Fflint a fydd yn darparu 500 o gartrefi newydd yn yr ardal erbyn 2021, a phrosiect Tai Gorllewin y Rhyl cam 1 Grŵp Tai Pennaf sydd â'r nod o drawsffurfio nifer o eiddo yn yr ardal ac ymgymryd â gwaith ailwampio cynhwysfawr ar eiddo presennol.

Prosiectau Cyfalaf Addysg Ysgolion yr Unfed Ganrif ar Hugain

Mae ein sefydliadau AB ac AU hefyd yn cynllunio buddsoddiadau cyfalaf mawr ar eu safleoedd. Mae'r rhain yn cynnwys y buddsoddiadau a ganlyn (noder nad yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr):

- Prifysgol Glyndŵr Wrecsam - Adeiladau newydd a gwaith ailwampio sylweddol ar adeiladau presennol yn cynnwys campws Plas Coch, Campws Regent Street a Champws Llaneurgain Wrecsam.
- Ailddatblygiadau Campws Iâl, Coleg Cambria
- Cynlluniau Grŵp Llandrillo Menai i symud eu safle Ffriddoedd ym Mangor i Barc Menai ym Mangor

Ardaloedd Menter



Mae ein Hardaloedd Menter hefyd yn datblygu nifer o fuddsoddiadau allweddol, gyda'r ffocws ym Môn ar ddatblygu ynys carbon/hydrogen isel. O Ganolfan STeM gan Grŵp Llandrillo Menai ac M-SParc yng Ngaerwen, bydd ei ffocws ar harneisio ynni carbon isel. Mae ffocws Glannau Dyfrdwy ar weithgynhyrchu yn cynnwys awyrofod, electroneg, bwyd ac ynni cynaliadwy. Bydd AMRC Cymru ar safle Brychdyn yn barod i agor ei ddrysau dros y misoedd nesaf ac mae'n ddatblygiad cyffrous yn yr ardal. Ar hyn o bryd, mae Ardal Fenter Eryri yn datblygu prosiect SMR Trawsfynydd (rhan o brosiectau'r Cynllun Twf) a Chanolfan Awyrofod Llanbedr.

Growth Track 360

Mae Growth Track 360 wedi'i lansio i sicrhau gwelliannau rheilffordd sy'n werth £1bn a allai drawsnewid economi ranbarthol Gogledd Cymru a Swydd Caer a chyflwyno 70,000 o swyddi newydd dros 20 mlynedd. Bydd buddsoddi mewn Trafnidiaeth yn gweithredu fel hwylusydd allweddol i helpu i gysylltu'r Gogledd i economi ehangach Pweryd'r Gogledd a llwybrau Ewropeaidd, gan alluogi i ni ehangu'r cynnig economaidd posib. Os bydd yn llwyddiannus, byddai'n arwain at hwb enfawr i economïau Gogledd Cymru, Swydd Caer a'r Wirral, gan eu cysylltu â gwelliannau rheilffyrdd arfaethedig eraill rhwng Llundain a Gogledd Lloegr. Mae'r cyfuniad o gyflogwyr a buddsoddiad gan ein prif brosiectau rhanbarthol, y sectorau economaidd a thwf allweddol, ein hardaloedd menter a busnesau bach a chanolig eu maint ledled y rhanbarth yn mynnu cyfres gynyddol o ofynion yn nhermau sgiliau a chyflogaeth sy'n bodloni eu hanghenion ac yn cefnogi uchelgais a chyfleoedd i'r ardal.

Disgwylir i'r holl brosiectau/rhaglenni prosiectau cyfalaf mawr uchod fod yn yrwyr economaidd arwyddocaol yn ein rhanbarth. Mae prosiectau'n newid yn rheolaidd ac mae'n debygol y bydd nifer o brosiectau sydd wedi'u crybwyll yn yr adran hon yn newid dros y misoedd a'r blynyddoedd nesaf. Canllaw yn unig yw hwn i helpu i benderfynu beth ddylai ein blaenoriaethau fod yn y dyfodol wrth fynd i'r afael ag anghenion a bylchau sgiliau.





Trosolwg o Ogledd Cymru: Ein tirwedd sgiliau, marchnad lafur ac economi

Bydd yr adran hon yn ystyried cyd-destun economaidd a marchnad lafur ehangach y rhanbarth drwy edrych ar gyflwr economi'r Gogledd ar hyn o bryd. Bydd yn rhoi ciplun o dirwedd yr economi a'r dirwedd addysg/sgiliau fel y maent ar hyn o bryd, a chaiff rhai heriau allweddol i'r rhanbarth eu hamlygu hefyd. Mae hwn yn gyd-destun hanfodol i'n Cynllun Sgiliau a bydd yn ein helpu i ganolbwyntio ar beth ddylai ein blaenoriaethau fod.

Perfformiad Economaidd a Chynhyrchedd

Er gwaethaf ergydion diweddar i economi'r rhanbarth, megis atal Wylfa Newydd a chau Rehau ym Môn, mae'r economi'n perfformio'n dda. Bu twf cadarn a chadarnhaol mewn cynhyrchedd a chyflogaeth dros y blyneddau diwethaf. Gwerth Ychwanegol Crynswth (GVA) yw'r metrig perfformiad economaidd gorau.

Roedd GVA y pen yn y Gogledd yn £20,800 yn 2017, 4.4% yn uwch am y flwyddyn a 80.2% yn uwch ers 1999. Fel cymhariaeth, roedd GVA y pen Cymru yn £19,899 a oedd yn gynydd o 2.7% am y flwyddyn a chynnydd o 74.1% ers 1999.

Er bod y twf hwn yn gadarnhaol, nid yw'n gynhwysol a gellir gweld hyn fel risg. Nid yw'r twf hwn wedi'i ddsbarthu'n gyson ledled y rhanbarth, gyda GVA y sir yn mynd yn wannach yng ngogledd-orllewin Cymru. Siroedd y Fflint a Wrecsam sydd wedi gyrru'r twf rhanbarthol drwy eu gweithgareddau gweithgynhyrchu.

GVA y pen y sir yn y Gogledd	Ffigwr (2017)
Ynys Môn	£13,951
Gwynedd	£19,793
Conwy a Sir Ddinbych	£16,916
Sir y Fflint a Wrecsam	£25,294
Gogledd Cymru	£20,800
Cymru	£19,899

Mae economi'r rhanbarth yn amrywiol ac mae wedi'i danategu gan **Weithgynhyrchu, Ynni, Twristiaeth**, ynghyd â'r **Sector Cyhoeddus**.



Sail Fusnes, Menter ac Arloesedd

Roedd **25,070 o fentrau wedi'u cofrestru ar gyfer TAW/PAYE** yn y Gogledd yn 2017, gydag 94.3% o'r rhain yn y band maint 'micro' (0-9 o weithwyr), a **98.5% o fentrau yn y Gogledd yn cyflogi llai na 50 o weithwyr**. Dim ond 0.2% oedd wedi'u categorio'n fentrau mawr (dros 250 o weithwyr). Mae'r Gogledd yn dibynnu ar fentrau micro a bach ac mae rhwystr i dyfu'r busnesau hyn i fod y tu hwnt i 50 o weithwyr a denu mentrau mawr i'r rhanbarth. Mae hyn yn arbennig o bwysig i'w gofio wrth ystyried y system sgiliau. Pan fo buddsoddiadau mwy/cyfalaf yn dod i'r ardal, rhaid i ni sicrhau bod gan y gadwyn gyflenwi o fusnesau llai y sgiliau cywir yn yr arfaeth.

Wrth edrych ar fesurau arloesedd, gwariwyd amcangyfrif o gyfanswm o £744 miliwn ar Ymchwil a Datblygu yn 2017 yng Nghymru; roedd hyn yn gynydd o £33 miliwn (5%) o gymharu â 2016. Nid yw'r ffigyrau hyn wedi'u torri lawr yn ôl rhanbarth yng Nghymru, ond rydym yn gwybod bod sgiliau a chyfalaf dynol yn gynhwysion hanfodol ar gyfer arloesi llwyddiannus mewn cwmnïau. Mae canfyddiadau ymchwil yn dangos cydberthynas cadarnhaol rhwng presenoldeb graddedigion STEM yn y gweithlu a lefelau uchel o arloesi mewn cwmnïau. Mae llwybrau a chadw graddedigion yn bwysig os ydym am barhau i feithrin arloesedd.

Mae sgiliau a chyfalaf dynol yn gynhwysion hanfodol ar gyfer arloesi llwyddiannus, yn benodol sgiliau STEM.

Mae sgiliau arloesi a menter yn hanfodol os ydym am gynyddu cynhyrchedd ein heconomi. Gellir mynegi sgiliau arloesedd fel cyfres o gymwyseddu yn cynnwys y gallu i feddwl yn greadigol, datrys problemau cymhleth, meddwl yn gritigol a meddwl yn effeithiol - ac mae'r cyfan o'r rhain yn bethau y mae ein cyflogwyr yn gofyn amdanynt. Mae hwn yn sgil sylfaen a addysgir mewn addysg gynradd y dylid ei harneisio a chanolbwyntio arno drwy gydol addysg uwchradd fel sgil bywyd ac o werth cyflogadwyedd gwirioneddol.

Mae arloesedd yn torri ar draws holl sectorau ein heconomi, ond mae'n arbennig o bwysig yn y sectorau a ganlyn, sydd oll yn sectorau blaenoriaeth yn ein rhanbarth:

- Ynni a'r Amgylchedd (yn cynnwys Carbon Isel)
- Gweithgynhyrchu Uwch
- TG a'r Economi Digidol



Os ydym am yrru a gwreiddio arloesedd fel rhan annatod o'n heconomi rhanbarthol, mae angen cyflawni'r gweithgareddau hyn ar y cyd gan brifysgolion, addysg bellach, busnes, diwydiant, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector (**HEFCW: Ymchwil ac Arloesi - Y Weledigaeth ar gyfer Cymru, Mai 2019**). Felly, mae arloesi yn nodwedd allweddol o flaenoriaethau'r Bartneriaeth.





Sectorau

Y sectorau sy'n cyflogi'r nifer fwyaf ledled y rhanbarth (ffigyrau 2017) yw:

- Gweinyddiaeth gyhoeddus, amddiffyn, addysg ac iechyd (87,700)
- Cyfanwerthu, manwerthu, trafniadaeth, gwestai a bwyd (76,500).

Mae'r ffigyrau hyn yn dangos dibyniaeth arwyddocaol ar swyddi yn y sector cyhoeddus yn ein rhanbarth, ond mae hefyd yn dangos bod cyfran fawr o'n cyflogaeth yn yr hyn sy'n cael ei gategoreiddio fel yr Economi Sylfaen.



Galwedigaethau

Ar draws y sectorau hyn, mae'r nifer fwyaf o rolau swyddi (2019), yn nhrefn ddisgynnol, yn y:

- Galwedigaethau Proffesiynol (49,676)
- Galwedigaethau Elfennol (42,756)
- Galwedigaethau Proffesiynol a Thechnegol Cydymaith (33,547)
- Galwedigaethau Gweinyddol ac Ysgrifenyddol (32,056).

Ar y cyd, mae'r pedwar grŵp galwedigaethol hyn yn cyfrif am 49% o'r holl rolau swyddi ledled y rhanbarth.

Y Galw am Lafur yn ôl Galwedigaeth

O ystyried y rhagamcaniadau economaidd a wneir gan Emsi, yn gyffredinol, mae mwy o bwyslais ar sgiliau lefel uwch mewn galwedigaethau, ond mae'r sefyllfa hyd at 2022 yn fwy cymhleth na hyn:

- Rhagwelir 2% o dwf mewn galwedigaethau rheolaeth a phroffesiynol, ynghyd â chrefftau medrus.
- Hefyd, rhagwelir twf o 1% ar gyfer swyddi gwerthiant a gwasanaethau cwsmer ac ystod o alwedigaethau elfennol.
- Rhagwelir y bydd gwaith prosesu, gweithfeydd a pheiriannau yn gweld y twf lleiaf ledled y rhanbarth, ond, bydd dal i fod angen cyfanswm o 6,000 o bobl i lenwi swyddi'r rhai sy'n gadael neu'n ymddeol o'r sector. Ffynhonnell: Data Emsi (Awst 2019)

Yr hyn sy'n llawer mwy arwyddocaol na'r twf a'r gostyngiad mewn sectorau ac yn ôl maes galwedigaethol yw'r syniad o'r **galw am olynwyr**. Hyd yn oed os yw galwedigaeth yn gostwng, yn sgil gweithwyr yn ymddeol, yn mudo neu'n gadael y maes galwedigaethol, bydd swyddi gwag i'w llenwi o hyd dros y pum mlynedd nesaf. Bydd yn ystyried materion galw am olynwyr yn ôl pob sector yn yr adran nesaf.



Cyflogaeth, Diweithdra ac Anweithgarwch Economaidd

Y lefel cyflogaeth yw cyfanswm nifer y bobl (16+ oed) sydd mewn cyflogaeth a'r gyfradd cyflogaeth yw **canran y boblogaeth o oed gweithio (16-64) sydd mewn cyflogaeth**. Hwn yw'r mesurydd cyffredinol gorau o gyfranogiad yn y farchnad lafur. Yn ein rhanbarth ni, mae'r ffigurau diweddaraf (blwyddyn yn diweddu 31 Mawrth 2019) wedi'u nodi isod:

	75.4%	4.0%	18.0%
	311,600	13,900	68,500
Cyfradd cyflogaeth	Cyfradd diweithdra	Anweithgarwch Economaidd (ac eithrio myfyrwyr)	
(Y boblogaeth rhwng 16–64 oed)	(16+ oed)	(16 - 64 oed)	

Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol - StatsCymru

Y Gogledd oedd â'r gyfradd cyflogaeth uchaf yng Nghymru yn y flwyddyn yn diweddu Mehefin 2018, ac roedd hefyd y rhanbarth gyda'r ystod leiaf o ran cyfradd cyflogaeth a lefelau cyflogaeth. Golyga hyn fod lefelau cyflogaeth yn cael eu dosbarthu'n decach ledled y rhanbarth.

Ers 2001, mae cyfradd cyflogaeth y rhanbarth wedi cynnydd 6.1 y cant, yn gyflymach na chynnydd Cymru o 5.5 y cant. Fodd bynnag, mae'r rhanbarth yn wynebu rhai heriau:

- Nid yw'r twf hwn yn y gyfradd cyflogaeth wedi'i ddisbarthu'n deg ar draws yr holl awdurdodau lleol.
- Cyflogwyd llai na 59,000 o bobl yn y sectorau 'gwerth uchel' megis Ynni a'r Amgylchedd, Digidol a Gweithgynhyrchu Uwch, sy'n her i'r rhanbarth os ydym am wella cynhyrchedd a natur gystadleuol y rhanbarth.
- Dibyniaeth ar swyddi yn y sectorau cyflog isel traddodiadol.

Mae Data Cyflogaeth Gweithle (2017) yn rhoi cipolwg i ni o ganran y twf mewn gweithwyr dros y cyfnod o ddeg mlynedd rhwng 2007 a 2017. Mae'r data hwn yn dangos bod y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu wedi gweld y canran twf fwyaf mewn gweithwyr yn y cyfnod hwn, tra bod y newid mwyaf yn y lefel cyflogaeth mewn gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol, a dyfodd o 8,200 o bobl.

Mae gan Sir y Fflint a Wrecsam gyfran uwch o'r gweithlu sydd wedi'u cyflogi gan gyflogwyr mwy, ac mae ardaloedd gwledig o Wynedd, Conwy ac Ynys Môn yn fwy dibynnol ar Fentrau Bach a Chanolig eu Maint (SMEs).

Ar gyfer y flwyddyn yn diweddu Mawrth 2019, roedd nifer y bobl mewn cyflogaeth yn y Gogledd yn 311,600, sef cynnydd o 0.4% o gymharu â'r deuddeg mis blaenorol.



Diweithdra ac Anweithgarwch Economaidd

Ar gyfer y flwyddyn yn diweddu Mawrth 2019, roedd nifer y bobl a oedd yn ddi-waith yn y Gogledd yn 13,900. Roedd hyn yn gynydd o 1,700 o bobl (13.5%) o gymharu â'r deuddeg mis blaenorol. Fodd bynnag, mae'r gyfradd diweithdra gyfredol yn 4.0%, sy'n is na Chymru (4.5%)

Gan edrych i'r tymor hwy, mae'r Gogledd wedi gweld gwelliant mwy yn y gyfradd cyflogaeth a diweithdra o gymharu â Chymru ar gyfer y 18 mlynedd ddiwethaf.

Ond, nid ydym wedi gweld gwelliannau mawr yn y cyfraddau anweithgarwch economaidd.

Ers mis Mawrth 2019, 21.3% yw'r gyfradd anweithgarwch economaidd gyfredol (yn cynnwys myfyrwyr), sy'n is na chyfartaledd Cymru (23.3%) a chyfartaledd y DU (21.5%). Roedd y cyfraddau anweithgarwch yng Nghonwy a Sir Ddinbych yn uwch na chyfartaledd Cymru. Y neges bwysig yma yw, er bod ein cyfradd anweithgarwch economaidd fel rhanbarth yn is na chyfartaledd Cymru, mae'r ffigwr wedi aros yn sefydlog dros sawl blwyddyn, yn uwch mewn rhai siroedd, ac mae hyn yn arwydd o her i'r rhanbarth i leihau'r ffigwr hwn.

Enillion Cyfartalog

Mae'r darlun ar gyfer enillion ac incwm yn y rhanbarth yn amrywiol.

Dengys ffigyrau 2017 mai Gwynedd sydd â'r enillion wythnosol llawn-amser cyfartalog isaf (£421.00) a'r ail isaf yng Nghymru. Mae enillion wythnosol llawn-amser cyfartalog Môn a Chonwy hefyd yn is o gymharu â chyfartaledd Cymru (£509.00). Gallai hyn fod yn arwydd o dlodi mewn gwaith ar gyfer rhanbarth y gogledd-orllewin yn benodol.

Fodd bynnag, ym mhen arall y rhanbarth, mae enillion cyfartalog Sir y Fflint (£535.00) yn uwch na chyfartaledd Cymru, ac ychydig yn is na chyfartaledd y DU (£569.00).

Yn 2018, roedd yr enillion wythnosol cyfartalog yn y Gogledd i lawr 2.4%.

Mae angen sicrhau twf cynhwysol ledled y rhanbarth a mynd i'r afael ag anghysonderau/anghyfartaledd cymdeithasol a gofodol o fewn y rhanbarth.

Mae angen i dwf gael ei ledaenu a'i ymestyn.

Mae ymgyrch yn y rhanbarth nid i greu swyddi yn unig, ond swyddi o ansawdd da, â chyflogau gwell. Mae swyddi gwell yn swyddi sy'n galluogi dilyniant sy'n osgoi heriau cymdeithasol ac economaidd cyflogau isel a thlodi mewn gwaith. Mae datblygu sgiliau yn chwarae rôl allweddol wrth alluogi'r dilyniant hwnnw.



Amddifadedd

Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (2008) (WIMD) yw'r mesur swyddogol o amddifadedd mewn ardaloedd bychain yng Nghymru a ddefnyddir gan Lywodraeth Cymru. Mae wedi'i ddylunio i adnabod yr ardaloedd bychan hynny, a elwir yn Ardaloedd Cynnyrch Ehangach Is (LSOAs), lle ceir y crynodiadau uchaf o wahanol fath o amddifadedd. Mae hwn yn cydnabod amddifadedd incwm a chyflogaeth, ond hefyd mae'n ystyried ffactorau eraill megis yr amgylchedd a mynediad i wasanaethau, sydd oll yn ffactorau arwyddocaol o ran dirywiad rhanbarth.

Mae gan y Gogledd nifer o ardaloedd sydd o fewn y 10% uchaf o ardaloedd sydd fwyaf difreintiedig yng Nghymru. Yn bennaf, mae'r rhain wedi'u lleoli ar draws ardaloedd arfordirol ac ardaloedd ar y ffin yn y Gogledd. Mae dau LSOA yn y Gogledd wedi'u rancio fel yr ail a'r trydydd mwyaf difreintiedig yng Nghymru (trefi'r Rhyl a Wrecsam yn ôl eu trefn).

Wrth ddefnyddio methodoleg dadansoddi clwstwr â'r data hwn, mae modd adnabod y trefi hynny ar draws y Gogledd sydd â'r crynodiad mwyaf o drigolion yn byw o fewn y 10% o gymunedau mwyaf difreintiedig yng Nghymru:

- Y Rhyl
- Tref Wrecsam
- Bangor
- Bae Colwyn a Llysfaen
- Caernarfon
- Treffynnon
- Shotton
- Llandudno
- Dinbych
- Caerdybi

Gellir cydnabod ffurf yr amddifadedd hwnnw mewn sawl ffordd, amddifadedd gwledig, ardaloedd sydd wedi'u rancio yn y deigradd 10-20% yn y WIMD, neu'r ardaloedd hynny sydd â sgoriau uchel mewn dangosyddion tlodi ac amddifadedd unigol. Maent oll yn hanfodol o ran llesiant y cymunedau sydd wedi'u heffeithio, ond rhaid eu hystyried mewn cyd-destun rhanbarthol.

Natur Wledig

Mae gogledd-orllewin Cymru (Môn, Gwynedd, Conwy a Sir Ddinbych) yn cael eu hystyried yn ardaloedd gwledig. Nodweddir yr isranbarth gwledig hwn gan sail fusnes sydd wedi'i ffurfio o fusnesau bach a micro a chadwyn gyflenwi sy'n ddibynnol ar yr economi sylfaen. Mae nifer o'r ardaloedd mwyaf difreintiedig yng Nghymru yn ein hardaloedd gwledig yn y Gogledd, sy'n pwysleisio ymhellach yr angen i sicrhau twf cynhwysol ar draws yr economi cyfan. Fel y dangosir yn yr adran GVA, mae gogledd-orllewin Cymru yn dal i fod â GVA y pen is na'n siroedd trefol. Ymhellach, mae ein hardaloedd gwledig wedi'u nodweddu gan boblogaeth sy'n heneiddio a phobl ifanc yn allfudo.



Mae mynediad at wasanaethau a hyfforddiant hefyd wedi'i amlygu fel mater, ynghyd â diffyg isadeiledd - p'un a yw hynny'n golygu teithio neu gysylltedd digidol. Mae gofyn i bobl sy'n byw mewn ardaloedd gwledig deithio ymhellach i gael mynediad at wasanaethau megis siopau, iechyd, addysg a chyflogaeth. Gall hyn yn ei hun fod yn her ychwanegol i'n trigolion mewn ardaloedd gwledig, ac mae hyn yn arbennig o bwysig wrth i ni ystyried argaeledd darpariaeth sgiliau.

Fodd bynnag, mae nifer o ddatrysiadau cyffrous ac arloesol yn cael eu defnyddio gyda'r heriau sy'n wynebu ein heconomi gwledig drwy LEADER (Rhaglen Datblygu Gwledig), gydag ambell beilot cyffrous yn y meysydd carbon isel a digidol ynghyd â datblygu sgiliau a chadw graddedigion, megis y Prosiect Arfor.

Bydd cronfa Arloesi Arfor yn targedu cefnogaeth mewn ardaloedd lle mae canran uchel o siaradwyr Cymraeg a mewnlifiad o bobl hŷn ac all-lifiad o bobl iau. Bydd yn canolbwyntio ar yr ardaloedd hynny lle mae'r economi sylfaen ac amaethyddol o bwysigrwydd mawr ac mewn trefi marchnad a phrifysgol lle mae incwm isel yn parhau'n broblem.

Nod y rhaglen arloesol hon yw profi dulliau newydd o hyrwyddo entrepreneuriaeth, twf busnes, gwytnwch cymunedol a datblygu sgiliau, gyda ffocws ar ddefnyddio'r Gymraeg. Bydd y rhaglen hon yn helpu i arwain gweithgareddau'r dyfodol mewn ardaloedd lle gwyddom fod yr economïau gwledig a sylfaen o bwysigrwydd mawr, cadarnleoedd gwledig y Gymraeg.

Yr Economi Trawsffiniol

Mae'r A55 yn brif wythïen ar draws y Gogledd yn cysylltu â'r M56, yr A494, yr A483 a rhwydweithiau ffyrdd pwysig eraill, ac fe'i defnyddir i hyrwyddo trywydd a llwybrau ar gyfer sgiliau, cyflogaeth, diwylliant, gwyddoniaeth ac arloesedd.

Fodd bynnag, mae hefyd yn cysylltu'r canolfannau rhagoriaeth newydd sy'n cael eu datblygu i gefnogi sgiliau yn y gweithle a'r byd academaidd ledled y Gogledd ac ar draws y ffin. Gan ymestyn o Barc Gwyddoniaeth Menai (M-SParc) a'r Ganolfan STeM newydd ym Môn, i'r datblygiadau posib o Academi Twristiaeth a Lletygarwch yng Nghonwy i'r Sefydliad Ymchwil Gweithgynhyrchu Uwch (AMRC Cymru) pwysig yng Nglannau Dyfrdwy. Yna, gellir hyrwyddo'r ciplun hwn o'r cyfleusterau a'r canolfannau rhagoriaeth ledled y rhanbarth o'r dwyrain i'r gorllewin ymhellach gyda chyfleoedd ar draws y ffin a'r potensial i Goridor Gwyddoniaeth Swydd Caer a Pharc Gwyddoniaeth Thornton fod yn estyniad ychwanegol o'n sgiliau a'n cynnig rhanbarthol.

Gyda safleoedd strategol yn hyrwyddo cyflogaeth a sgiliau lefel uchel ledled y Gogledd ac i Loegr, ni ddylid tanamcangyfrif y cynnig sgiliau a chyflogaeth ar gyfer y ddaearyddiaeth ehangach hon gyda'i hagosrwydd at Lerpwl, Manceinion ac ardal ehangach Pwergy'r Gogledd.



£22bn	27,000	380,000
yw'r GVA ar gyfer yr ardal draws-ffiniol a elwir yn Merswy Dyfrdwy	o gwmnïau wedi'u lleoli yn yr ardal draws-ffiniol yn ymestyn o Sir y Fflint i'r Wirral	o swyddi yn yr ardal hon ar hyn o bryd, gyda 50,000 o swydd newydd i'w creu erbyn 2040

Mae symudedd sgiliau a'r farchnad lafur yn y Gogledd yn parhau i ddatblygu, ac mae'n debygol y bydd y symudedd hwn yn parhau i gynyddu gyda chyfleoedd cyflogaeth pellach yn deillio o brosiectau trawsffurfiol rhanbarthol. O fewn y rhanbarth, bydd pobl yn teithio hyd at 90 munud i gael mynediad at gyfleoedd cyflogaeth â chyflogau da. Mae symudedd swyddi a llafur o fewn y rhanbarth yn neges allweddol i'n pobl ifanc fod yn ymwybodol ohoni.

Er nad yw'r ardal draws-ffiniol yn gymwys i fwrw ymlaen â'i Chais Twf neu'i Bargen Ddinesig ei hun, mae Cais Twf Gogledd Cymru a Chais Twf Swydd Caer a Warrington yn ceisio adlewyrchu cydrannau allweddol naill ochr i'r ffin, er mwyn gwella ymhellach y synergedd sy'n cefnogi sgiliau, cyflogadwyedd a thrafnidiaeth a seilwaith sy'n hanfodol i'n cyflogwyr, y farchnad lafur a myfyrwyr nad ydynt yn ystyried bod rhwystrau na ffiniau i symud a dilyniant. Hefyd, rydym wedi bod yn gweithio'n agos gyda Grŵp Sgiliau Cynghrair Merswy a Glannau Dyfrdwy i ddatblygu rhaglen fuddsoddi ar gyfer materion sgiliau traws-ffiniol a gaiff eu datblygu ymhellach dros y misoedd nesaf. Un o'r ardaloedd allweddol a gaiff ei hystyried yn fanylach wrth geisio cael gwell eglurder i fusnesau a rhanddeiliaid ynghylch sut i lywio drwy'r gwahaniaethau polisi sy'n ymwneud â phrentisiaethau traws-ffiniol.

Ymddengys bod gwahaniaethau traws-ffiniol rheoliadau darpariaeth ac ariannu yn creu problemau i rai cyflogwyr yn y Gogledd, ac yn fwy felly gyda'r rheini sy'n talu'r ardoll. Mae'r problemau hyn yn codi gydag aliniad a ph'un a yw cymwysterau'n rhai cludadwy. Mae nifer o gyflogwyr yn teimlo'n rhwystredig ynghylch y diffyg cyllid sydd ar gael yng Nghymru ar Lefel 6 ac uwch a'r diffyg hyblygrwydd i'r prentis astudio o fewn coleg yn Lloegr os mai dyma'r opsiwn gorau yn ddaearyddol i'r cyflogwr a'r prentis.

Ardal Teithio i'r Gwaith

Amcangyfrifir bod 80% o'r boblogaeth o oed gweithio yn byw o fewn yr ardal draws-ffiniol. **Dengys data bod 28,600 yn teithio o'r Gogledd i Loegr i weithio, tra bod 32,400 o bobl yn teithio'r ffordd arall.** Yn ogystal, mae hi'n glir o ddata ONS bod y pellter a deithir i'r gwaith gan bobl â chymwysterau lefel 4+ yn tueddu i fod yn llawer uwch nag yn achos pobl â chymwysterau is, gan awgrymu mai'r tebygolrwydd yw bod nifer o'r cymudwyr hyn yn raddedigion o'r Gogledd.

Poblogaeth a Demograffeg

Yn gan y rhanbarth boblogaeth breswyl o 690,300 o bobl ac mae wedi'i nodweddu gan weithlu sy'n heneiddio. Disgwylir i'r boblogaeth **gynyddu 1.2%** rhwng 2018 a 2023, gan ychwanegu 8,126 o bobl i'n system addysg a sgiliau arfaethedig.



Rhagamcanir mai poblogaeth Wrecsam fydd wedi tyfu fwyaf erbyn 2028. Yn y cyfamser, rhagamcanir y bydd poblogaeth Môn yn gostwng 0.5% erbyn 2028 a 2.4% erbyn 2038 o gymharu â rhagamcaniad poblogaeth 2018. Rhagamcanir y bydd poblogaethau dau awdurdod, Conwy a Sir y Fflint, yn tyfu dros y deng mlynedd nesaf, ac yna'n gostwng yn y deng mlynedd ddilynol.

Lleded y Gogledd, rhagamcanir y bydd poblogaeth oedolion 65 oed a hŷn yn tyfu i **189,500** erbyn 2028, sef cynnydd o 16.6% ar y ffigwr a ragamcanwyd ar gyfer 2018. Erbyn 2038, rhagamcanir y bydd y ffigwr hwn yn cynyddu i 214,600, cynnydd o 32.0% ers y ffigwr a ragamcanwyd ar gyfer 2018.

Rhagamcanir y bydd y boblogaeth o oedolion 65 oed a hŷn yn tyfu ar gyfradd uwch na chyfanswm y boblogaeth yn ystod y cyfnod hwn, sy'n her i ranbarth a'r sector iechyd, meddygol a gofal cymdeithasol.

Gallai'r ffigwr hwn gael ei waethygu os bydd gostyngiad yn nifer y gweithwyr o'r UE a gyflogir yn y rhanbarth. Mae'r ffigyrau hyn yn arbennig o berthnasol i'n gwaith cynllunio sgiliau wrth symud ymlaen gan y bydd y galw am olynwyr yn broblem gynyddol, yn enwedig yn rhai sectorau o'r economi.

Mae demograffeg pobl ifanc 14-18 mlwydd oed wedi parhau'n wastad dros y naw mlynedd diwethaf, ond, o eleni ymlaen, byddwn yn gweld cynnydd yn y boblogaeth ar draws y chwe sir ar gyfer yr ystod oed hon, a fydd yn ystyriaeth allweddol ar gyfer cynllunio cwricwlwm ôl-16 ac yn newyddion da o bosib i swyddi gwag anodd eu llenwi a bylchau sgiliau.

Ar y cyd â phoblogaeth sy'n heneiddio ar draws y rhanbarth, a'r colli doniau sy'n digwydd gyda graddedigion yn allfudo o'r ardal, rhaid i ni wneud defnydd llawn o'r gweithlu posib yn cynnwys y rheini â chyfraddau cyflogaeth is.

Mae her wirioneddol ynghylch sut i fynd i'r afael â bwch yn y galw am olynwyr yn y gweithlu.

Siaradwyr Cymraeg

Yn ôl data'r Cyfrifiad, roedd 204,406 o siaradwyr Cymraeg tair oed a hŷn yn y rhanbarth yn 2011. Mae data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth yn dangos mai, yn y flwyddyn yn diweddu Mehefin 2018, Gwynedd oedd yr awdurdod â'r nifer uchaf o siaradwyr Cymraeg yn y Gogledd ac yng Nghymru gyfan, gyda 76.4% o drigolion tair oed a hŷn yn dweud eu bod yn medru siarad Cymraeg. Sir y Fflint oedd â'r gyfradd isaf o siaradwyr Cymraeg yn y Gogledd, ar tua 23.3%. Ar lefel ranbarthol, y Gogledd oedd â'r gyfran uchaf o siaradwyr Cymraeg yng Nghymru, ar tua 42.7% (Mehefin 2018). Mae goblygiadau pwysig i hyn i'n system sgiliau, ac yn yr adran nesaf byddwn yn ystyried yr hyn y mae busnesau wedi dweud wrthym am sgiliau iaith Gymraeg.



Y Boblogaeth Oed Gweithio sydd â Dim Cymwysterau / Cymwysterau Uchel

Canran y bobl oed gweithio (18-64) yn y rhanbarth sydd heb ddim cymwysterau yw **7.0% (2018)** sy'n cymharu'n ffafriol â **chyfartaledd Cymru o 8.4%**. Mae nifer y bobl sydd heb ddim cymwysterau ar daflwybr cadarnhaol ac mae wedi dangos gostyngiad cyson dros gyfnod o amser. Fodd bynnag, mae amrywiadau ar draws y rhanbarth, ac mae'r data hwn yn dangos bod cyfran Sir y Fflint o bobl oed gweithio heb ddim cymwysterau (8.8%) yn uwch na'r ffigwr i Gymru. Gan droi i begwn uwch y sbectrwm cymwysterau, **mae gan 36.3% o'r boblogaeth oed gweithio gymhwyster lefel 4+ o gymharu â Chymru (37.8%)**.



Unwaith eto, mae amrywiadau ym mhob sir ar draws y rhanbarth:

Oedolion Oed Gweithio wedi'u Cymhwyso i Lefel 4 neu uwch yn y Gogledd	% (2018)
Ynys Môn	40.3
Gwynedd	39.4
Conwy	38.8
Sir Ddinbych	35.5
Sir y Fflint	31.4
Wrecsam	35.6
Gogledd Cymru	36.3
Cymru	37.8

Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol – StatsCymru

Rhagamcaniadau ar gyfer galw yn ôl Lefel Cymhwyster

Yn ôl **rhagamcaniadau Working Futures**, yn gyffredinol yn y Gogledd, bydd cynnydd mawr o 2014 i 2024 yn y rheini sydd wedi'u cymhwyso ar lefel uwch - QCF lefel 4-6 (+58.9%) a 7-8 (+17.7%). Yn gyffredinol, bydd gostyngiad sylweddol yn y rheini heb unrhyw gymwysterau (-66.7%) a'r rheini sydd wedi'u cymhwyso ar QCF lefel 1 (-21.5%).



Y Dirwedd Addysg a Sgiliau Gyfredol yn y Gogledd

Ein darpariaeth gyfredol:

Cyn-16	Ôl-16	18+
347 o Ysgolion Cynradd	54 o Ysgolion Uwchradd 2 Goleg Addysg Bellach: <ul style="list-style-type: none"> Grŵp Llandrillo Menai Coleg Cambria 	3 Sefydliad AU: Prifysgol Bangor Prifysgol Glyndŵr Y Brifysgol Agored yng Nghymru

Mae naw Ysgol Arbennig a dwy Ysgol Ganol yn yr ardal.

Colegau Addysg Bellach

Mae'r ddau goleg addysg bellach - Grŵp Llandrillo Menai a Choleg Cambria - yn cael eu hystyried yn ddau o'r sefydliadau AB mwyaf ledled Cymru.

Dros y pedair blynedd diwethaf, mae ffocws clir a chyson wedi bod ar leihau'r nifer mewn darpariaeth heb flaenoriaeth ledled y Gogledd, a bod y ddarpariaeth gyfredol i'r ddau Sefydliad AB yn adlewyrchu anghenion galwadau'n marchnad lafur, a Chynllun Sgiliau a Chyflogaeth blaenorol y Bartneriaeth.

<p>Fe wnaeth 17,060 gofrestru gyda Grŵp Llandrillo Menai yn 2017/18 (yn cynnwys AB, AU a Dysgu yn Seiliedig ar Waith, pob lefel)</p> <p>5,655 llawn amser</p> <p>8,445 rhan amser</p> <p>2,960 Dysgu Seiliedig ar Waith</p>	<p>Fe wnaeth 16,675 gofrestru gyda Coleg Cambria yn 2017/18 (yn cynnwys AB a Dysgu yn Seiliedig ar Waith, pob lefel)</p> <p>6,275 llawn amser</p> <p>6,160 rhan amser</p> <p>4,235 Dysgu Seiliedig ar Waith</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ffynhonnell: Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru, Llywodraeth Cymru - StatsCymru

Mae Grŵp Llandrillo Menai yn parhau i ymestyn ei gyfleusterau ym mhob un o'i safleoedd ar draws ardal eang, gyda'r diweddaraf, ei **Ganolfan STEM** ar ei safle yn Llangefni, yn cynnwys y cyfarpar mwyaf cyfoes ac o'r safon uchaf yng Nghymru. Mae'r Ganolfan hon yn cynnig cyfleusterau a fydd yn helpu i fodloni gofynion y sectorau ynni, peirianeg a gweithgynhyrchu yn y rhanbarth, gyda gweithdai ar gael ar draws ystod o ddisgyblaethau yn cynnwys awtomeiddio a roboteg, CAD/CAM ac efelychydd 'flow loop'. Mae'r Ganolfan hon yn rhan bwysig iawn o'r jig-so pan ddaw hi i hyrwydd pynciau STEM yn yr ardal. Hefyd, mae bwriad i symud campws Bangor i safle Parc Menai ym Mangor, a fydd yn creu canolbwynt creadigol a digidol.



Mae gan Goleg Cambria hefyd rai o'r cyfleusterau addysgu, dysgu a hyfforddi gorau yng Nghymru a'r DU sy'n cynnwys Canolfan Ragoriaeth ar gyfer Peirianeg, Canolfan Prifysgol, Chweched Dosbarth modern Canolfan STEM ac Ysgol Fusnes Cambria. Mae Bersham Road hefyd wedi cael buddsoddiad o £8.5m i ddarparu Canolfan Technoleg Peirianeg gyfoes newydd. Mae gwaith wedi dechrau hefyd ar y prosiect gwerth £20m i ailddatblygu adeiladau Coleg Cambria yng Nglannau Dyfrdwy, Llaneurgain a Bersham Road.

Mae'r ddau Sefydliad Addysg Bellach wedi bod ynghlwm â ffurfio a datblygu'r cynllun hwn yn ogystal â'r templed cynllunio ac ariannu. Roedd cytundeb cyffredinol ar rai o'r heriau a'r materion sy'n wynebu system sgiliau'r rhanbarth, yn cynnwys canfyddiadau am sectorau a phwysigrwydd STEM a sgiliau digidol. Mae newid canfyddiad pobl ifanc am yrfaeodd mewn sectorau penodol yn allweddol i newid faint sy'n cofrestru ar gyfer rhai cyrsiau, yn enwedig y rheini sydd wedi'u hanelu at ein sectorau allweddol yn yr economi. Maent yn cytuno hefyd ei bod hi'n bwysig rhoi'r wybodaeth gywir i bobl ifanc, a'u rhieni, ar lwybrau dysgu a dilyniant i lefelau amrywiol - galwedigaethol a dysgu yn seiliedig ar waith, er mwyn sicrhau eu bod yn medru gwneud penderfyniadau gwybodus am eu dewisiadau.

Prentisiaethau a Dysgu yn Seiliedig ar Waith

Rydym wedi gweld cynnydd graddol mewn cyfleoedd prentisiaethau a dysgu yn seiliedig ar waith yn y rhanbarth dros y tair blynedd diwethaf. Roedd **11,450 o brentisiaid yn y Gogledd yn 2017/18, gyda 6,250 yn dechrau rhaglenni prentisiaethau**. Mae cynnydd graddol wedi bod ym mhrentisiaethau lefelau 2, 3, a 4+ yn y cyfnod hwn; fodd bynnag, mae amrywiadau yn ôl sector a rhaglenni dysgu gyda'r niferoedd uchaf o fewn Gofal Iechyd a'r Gwasanaethau Cyhoeddus, Gweinyddiaeth Fusnes, Peirianeg ac Adeiladu. Mae hyn yn unol ag anghenion a thwf ein heconomi.

Cynigiwyd y rhan fwyaf o'r prentisiaethau ar Lefel Sylfaen (Lefel 2), ychydig yn llai ar lefel 3 a llai eto ar lefel 4+.

Mae cynnydd o 46.9% wedi bod yn y rhaglenni prentisiaethau a ddechreuwyd yn y Gogledd rhwng 2014-18



Mae darparwyr hyfforddiant preifat yn ased cryf ar gyfer prentisiaethau a hyfforddiant yn seiliedig ar waith yn y Gogledd, gan weithio'n agos gyda chyflogwyr ac unigolion ar draws ystod eang o sectorau ac ardaloedd i gefnogi staff o lefel mynediad gweithredol i lefelau uwch a rheolaethol.

Gan adlewyrchu'r sectorau, mae gwahaniaethau rhywedd clir ar raglenni prentisiaethau, gyda ffigyrau merched sy'n mynd i mewn i brentisiaethau Peirianeg ac Adeiladu yn isel iawn o gymharu ag lechyd a Gofal Cymdeithasol a Busnes. Mae oblygiadau i hyn wrth i ni ystyried sut i ymdrin â materion STEM ac ehangu cyfranogiad ar draws yr holl sectorau.



Addysg Uwch

Mae gan ein sefydliadau AU rôl ranbarthol, genedlaethol a rhyngwladol bwysig wrth adlewyrchu ar ein gofynion sgiliau cyfredol ac yn y dyfodol. Er mwyn i'r Gogledd ffynnu fel economi cynhyrchiol, arloesol, â lefel sgiliau uchel, rydym yn cydnabod y rôl allweddol y mae ein partneriaid AU yn ei chwarae i adeiladu sail wybodaeth gref a deinamig. Hebddynt, ni allwn gynnal twf y sectorau sy'n perfformio'n uchel a fydd yn cyflawni ein ffyniant economaidd. Mae'r cyflogwyr y mae ein prifysgolion yn gweithio â nhw, ac arbenigedd ymchwil ac arloesi'r prifysgolion, yn gweld cydweithio a phartneriaethau diwydiannol ledled Cymru ac yn ehangach.

Mae Prifysgol Bangor a Phrifysgol Glyndŵr yn sefydliadau angori yn ein rhanbarth: prif ddarparwyr addysg uwch lawn-amser, wedi'u halinio â sectorau twf, datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer cyflogwyr rhanbarthol, yn darparu cefnogaeth i raddedigion ddechrau ac ehangu busnesau ac yn gyfnewidfa wybodaeth ar gyfer cwmnïau twf lefel uchel. Mae gan Brifysgol Bangor arbenigedd cynyddol mewn Ymchwil a Datblygiad Ynni Niwclear a Charbon Isel, gyda'r cynnig i leoli Cyfleuster Hydrolig Thermol Niwclear Cenedlaethol y DU (cyfleuster ymchwil a phrofi gwerth £40 miliwn) yng Ngaerwen, sy'n gysylltiedig â chynnig Canolfan Ragoriaeth Carbon Isel y Cynllun Twf. Mae gan Brifysgol Glyndŵr arbenigedd penodol mewn harneisio technolegau optig yn ei Chanolfan OptIC yn Llanelwy.

Ni all cynnydd mewn Ymchwil a Datblygiad yn y rhanbarth ddigwydd heb y sgiliau arfaethedig ac mae rôl ein sefydliadau AU yn harneisio'r sgiliau lefel uwch hyn yn hanfodol.

Yn ogystal, mae gan ein Sefydliadau Addysg Uwch rôl allweddol wrth annog graddedigion i ddechrau busnesau yn y rhanbarth, ond mae'r Partneriaeth yn awyddus i edrych i mewn i hyn ymhellach gyda rhaglen ddeori ranbarthol y bydd ganddi rôl hanfodol yn sicrhau bod ein graddedigion yn aros ac yn gweithio yn y rhanbarth. Rydym am weithio ar y cyd â'n Sefydliadau Addysg Uwch a sefydliadau ymchwil eraill i ddatblygu gwell ymgysylltu rhwng busnesau ac AU, gan yrru arloesi ac ehangu'r economi.

Yn 2017/18, roedd 17,290 o fyfyrwyr yn astudio yn ein sefydliadau addysg uwch ym Mangor a Glyndŵr. Yn ogystal, mae gan y Brifysgol Agored yng Nghymru nifer o fyfyrwyr rhan-amser yn y Gogledd ac mae wedi gweld cynnydd arwyddocaol mewn niferoedd myfyrwyr ers dechrau'r cyllid Diamond yn 2018/19.



Mae dros 70% o'r ddarpariaeth ym Mhrifysgol Bangor a Phrifysgol Glyndŵr wedi'u halinio i'r sectorau twf ac allweddol sydd wedi'u hadnabod o fewn Cynlluniau Sgiliau a Chyflogaeth blaenorol.

Mae'r prifysgolion rhanbarthol a'r Brifysgol Agored wedi buddsoddi llawer o adnoddau mewn datblygu rhaglenni prentisiaethau gradd ar gyfer Peirianeg a digidol, gydag adnabod a datblygu cyfleusterau a dulliau gweithredu yn unol â dulliau Llywodraeth Cymru a HEFCW. Fel rhanbarth, gyda'r Sefydliadau AU yn cael eu cefnogi gan y Bartneriaeth, roedd hyn yn cynnwys datblygu'r deilliannau a ragfynegwyd o'r ddaau beilot a oedd yn amrywio o 200+ ychwanegol o raddedigion STEM o'r rhanbarth erbyn 2024, i'r datblygiadau cysylltiedig gyda chyflogwyr wrth ddatblygu pecynnau cefnogaeth pwrpasol yn ychwanegol i'r prentisiaethau gradd. Fel Partneriaeth, rydym yn rhagweithiol wrth gefnogi creu a dilyn prentisiaethau uwch a gradd, a datblygu llwybrau dilyniant clir drwy AB i AU.

Hynt Graddedigion (Prifysgol Bangor, Prifysgol Glyndŵr a Phrifysgol Caer)

Cynhaliwyd ymarfer mapio hynt graddedigion dros gyfnod o bum mlynedd o'r ddwy brifysgol draddodiadol yn y Gogledd a Phrifysgol Caer yn erbyn y sectorau diwydiant blaenoriaeth. Adnabu'r astudiaeth faint o raddedigion y brifysgol a arhosodd yn y rhanbarth a pha gyfran ohonynt a gafodd eu cyflogi mewn sectorau allweddol, gan gymharu gyda'r darlun y tu allan i'r rhanbarth.

O'r graddedigion hynny a arhosodd yn y rhanbarth, **mae 61% wedi dod o hyd i waith o fewn y sectorau y pennir eu bod yn sectorau blaenoriaeth ar gyfer twf economaidd y dyfodol.**

Wrth graffu ar y data a'r map o lle mae ein graddedigion yn mynd os ydynt yn aros yn y rhanbarth, ac os ydynt yn gweithio yn yr hyn y pennir eu bod yn sectorau blaenoriaeth, ymddengys nad yw dosbarthiad graddedigion ar draws y sectorau yn gyfartal. Y pedwar sector uchaf yw Gwyddor Bywyd, Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Manwerthu, Twristiaeth a Lletygarwch; Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol. Fodd bynnag, mae hi'n bwysig nodi bod Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus yn tanategu'r economi ehangach ac yn sectorau mawr sy'n cyflogi ar lefel graddedigion.

Mae graddedigion medrus yn gadael wedi bod yn her barhaus i'r rhanbarth, a Chymru gyfan. Dengys adroddiad gan y felin drafod **Resolution Foundation yn 2017** bod Cymru wedi denu 23,807 o raddedigion rhwng 2013 a 2016, ond roedd 44,335 wedi gadael - gwahaniaeth o 20,528. Mae hyn, ynghyd â chyfran uchel o raddedigion mewn swyddi nad oes rhaid cael gradd i'w gwneud (tanddefnyddio sgiliau), yn broblem i'r rhanbarth. Mae nifer o gynlluniau wedi ceisio rhoi sylw i'r mater hwn yn y gorffennol, megis Prosiect Llwybro - Routes (Awdurdod Datblygu Cymru) ac, yn fwy diweddar, y Rhwydwaith Darogan. Mae hon yn her y bydd angen i'r rhanbarth fynd i'r afael â hi, a gallai annog rhaglenni dechrau busnesau i raddedigion a chysylltiadau pellach/profiad gwaith gyda busnesau yn y rhanbarth ein helpu i ni i roi sylw i'r mater hwn.

Cyngor a Chyfarwyddyd Gyrfa

Mae'r Bartneriaeth yn cydnabod y rôl hanfodol sydd gan Gyrfa Cymru wrth ddarparu gwybodaeth a chyfarwyddyd gyrfa diduedd i bobl ifanc ac oedolion ledled y rhanbarth, ynghyd â'r gefnogaeth y maent yn ei darparu i rieni ac athrawon fel dylanwadwyr allweddol.



Mae'r canfyddiadau sydd gan blant am swyddi a gyrfaoedd penodol yn cael eu ffurfio o oed ifanc ac amlygir hyn yn yr arolwg blynyddol a wneir gan Gyrfa Cymru gyda phobl ifanc yng Nghyfnod Allweddol 4. Mae'r Bartneriaeth yn ymrwymedig i ddatblygu ein perthynas waith gyda Gyrfa Cymru ymhellach drwy sicrhau bod y diffyg cyfatebiaeth sgiliau wedi'u hamlygu i ddylanwadyr allweddol a bod gan bobl ifanc fynediad at Wybodaeth ddiweddar am y Farchnad Lafur a gweithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr. Rydym yn llwyr gefnogol o'r angen i brofiadau yn Gysylltiedig â Gyrfaoedd a Gwaith gael eu gwreiddiol ym mhob un o'r chwe Maes Dysgu o fewn y cwricwlwm newydd a bod plant mewn ysgolion cynradd yn cael eu cyflwyno i brofiadau sy'n gysylltiedig â gyrfaoedd.

Data Gwirio Gyrfa

Gwirio Gyrfa yw'r enw a roddir ar holiadur diagnostig y mae Gyrfa Cymru yn ei ddefnyddio gyda disgyblion prif-lif ym mlwyddyn 10, fel teclyn diagnostig ar eu dewisiadau a'u syniadau wedi blwyddyn 11. Mae dewis galwedigaethol Gwirio Gyrfa yn nodi eu dewis cyntaf, eu hail ddewis a'u trydydd dewis o yrfa/swydd (fel syniadau bras ym mlwyddyn 10) ac mae'n cynnwys rhestr o 30 o ddewisiadau galwedigaethol

Mae'r dadansoddiad o ddata o'r arolwg Gwirio Gyrfa yn arwydd bod gwybodaeth a chanfyddiadau pobl ifanc o ddewisiadau galwedigaethol yn gul ar yr oedran hwnnw a bod angen i Addysg Gyrfa gael ei chyflwyno yn gynharach er mwyn lledaenu syniadau a dyheadau gyrfaoedd pobl ifanc, yn seiliedig ar anghenion rhanbarthol a sectorau twf, lle bydd y swyddi. Hefyd, os bydd pobl ifanc yn gwneud dewisiadau prentisiaethau yn 16 mlwydd oed, mae angen i ysgolion ddarparu rhaglen addysg gyrfaoedd gadarn i bobl ifanc gyda ffocws ar ddatblygu eu sgiliau cyflogadwyedd.

Mae'r Bartneriaeth wedi ymgymryd â dadansoddiad data tair blynedd o arolwg Gwirio Gyrfa, Gyrfa Cymru ar gyfer disgyblion y Gogledd.

Cyfanswm y garfan blwyddyn 10 yn y Gogledd yn flynyddol yw tua 6,700 o bobl ifanc Blwyddyn 10 prif-lif. O'r cyfanswm nifer posib hwn y garfan yn y Gogledd, mae cyfradd ymateb gyfartalog o 85% wedi'i nodi dros dair blynedd, sy'n gyfradd ymateb ardderchog.

Y maes galwedigaethol o ddiddordeb dewis cyntaf mwyaf poblogaidd i ddisgyblion y Gogledd dros y tair blynedd yw Hamdden, Chwaraeon a Thwristiaeth. Mae'r dadansoddiad tuedd tair blynedd yn dangos bod gan bobl ifanc syniadau gyrfa eithaf traddodiadol gyda phatrymau tebyg iawn o ymateb er gwaetha'r gwahanol negeseuon sy'n dod gan y farchnad lafur a chyflogwyr. Yn ôl Gwirio Gyrfa, mae dewisiadau galwedigaethol pobl ifanc ym mlwyddyn 10 wedi parhau'n gymharol lonydd dros y tair blynedd. Fodd bynnag, yn 2017 roedd cynnydd sylweddol yn nifer y disgyblion blwyddyn 10 a oedd yn nodi mai cael prentisiaeth wedi blwyddyn 11 oedd eu dewis cyntaf.

Y prentisiaethau oedd yn rancio uchaf fel galwedigaethau dewis cyntaf oedd peirianeg, adeiladu yn yr ail safle, a hamdden, chwaraeon a thwristiaeth yn y trydydd safle. Gallai'r cynnydd hwn fod yn arwydd da bod pobl ifanc, athrawon a rhieni yn cael eu dylanwadu gan y cyfryngau, marchnata a chyingor gyrfa ynghylch buddion prentisiaethau. Os bydd y duedd hon yn parhau, neu'n aros mor uchel â hyn, bydd angen i gyflogwyr gynyddu nifer y lleoliadau prentisiaid sydd ar gael er mwyn bodloni'r cyflenwad o lafur posib. Hefyd, os bydd pobl ifanc yn gwneud dewisiadau prentisiaethau yn 16 mlwydd oed, mae angen darparu addysg a



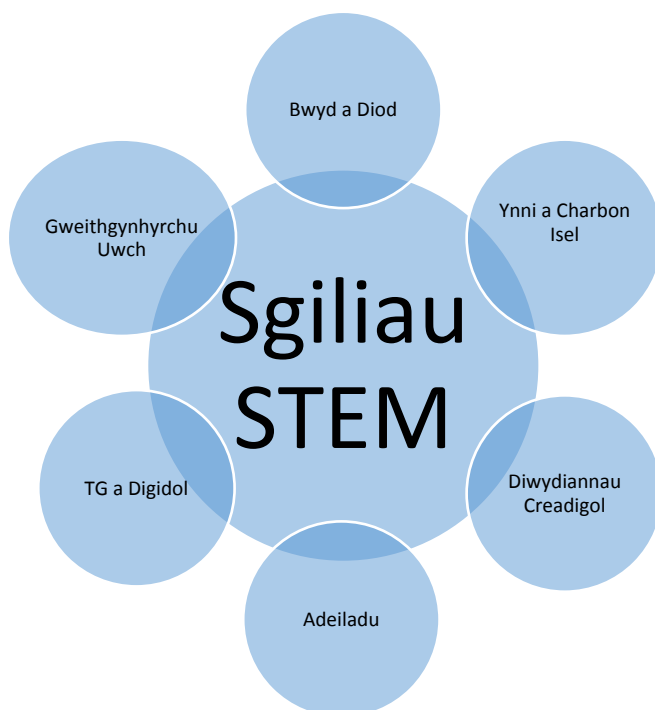
pharatoad gyrfa gwell yn nhermau sgiliau cyflogadwyedd pobl ifanc a'u canfyddiad am sectorau penodol.

Mae arwyddion bod pobl ifanc yn dewis gyrfaoedd yn y sectorau twf a blaenoriaeth, fodd bynnag, nid yn gyffredinol ac mae hyn yn rhywbeth yr ydym yn awyddus i fynd i'r afael ag o ledled y rhanbarth.

Sgiliau STEM

Mae ymwybyddiaeth eang o bwysigrwydd sgiliau digidol a STEM wrth i swyddi a sectorau esblygu yn ein heconomi. Mae STEM wedi'i amlygu fel her allweddol yn ystod ein hymgyngoriad ar y Cynllun hwn, ac os ydym am ddatblygu ein gweithlu STEM bydd arnom angen lif digonol o fyfyrwyr ysgolion uwchradd sydd â diddordeb mewn gwyddoniaeth a mathemateg, a sylfaen dda yn y pynciau hynny hefyd.

Wrth edrych ar nifer yr unigolion mewn ysgolion yn astudio mathemateg a gwyddoniaeth, mae'r canlyniadau'n awgrymu bod capasiti'r Gogledd i ddatblygu mwy o bobl sydd â sgiliau STEM yn y gweithlu wedi'i gyfyngu gan y ffaith bod llai yn dilyn pynciau gwyddoniaeth a mathemateg ym mlwyddyn 12. Yn achos merched, mae hyn wedi'i atal ymhellach gan fod y nifer sy'n cymryd rhan yn arbennig o isel. Mae'r ffigyrau'n debyg ar gyfer y nifer sy'n cymryd rhan mewn prentisiaethau yn y pynciau/sectorau hyn hefyd. Mae gwirioneddol angen gwyrddroi'r tueddiadau hyn er mwyn goresgyn y cyfyngiadau hyn.



Mae data sydd wedi'i ryddhau ar gyfer y rhanbarth ar gyflawniadau Lefel TGAU yn 2018 yn dangos bod 6,259 o ddisgyblion wedi'u cofrestru ar gyfer arholiadau TGAU mewn pynciau STEM ar draws 54 ysgol uwchradd y rhanbarth.



Roedd cyfradd cyflawni gyfartalog dangosol o 58% o ddisgyblion wedi cyflawni graddau A*-C mewn TGAU Mathemateg, 58% A8-C mewn TGCh a 57% mewn Dylunio a Thechnoleg.

Fe wnaeth pynciau gwyddoniaeth sengl gyflawni canlyniadau uwch fesul pwnc na dyfarniadau dwbl. Mae'n anodd cael mesur cyfartalog rhanbarthol cywir a ffigyrau dangosol yn unig yw'r rhain. Mae amrywiadau mawr rhwng ysgolion unigol, ac nid yw pob ysgol yn darparu pob pwnc.

Mae adolygiadau'r sector o Gymwysterau (Adeiladu a'r Amgylchedd Adeiledig, 2018 a Chyflawni Digidol: Adolygiad Sector 2018) yn nodi nad yw'r cymwysterau yn ymdrin yn ddigonol â gweithio gyda thechnolegau newydd. Defnyddir sgiliau TG a TGCh mewn nifer o gymwysterau a sectorau, ond fel arfer maent wedi dyddio, yn cael eu defnyddio'n anaml ac mae'r diffyg fframweithiau prentisiaethau digidol/TGCh wedi golygu bod rhai cyflogwyr a darparwyr dysgu yn seiliedig ar waith wedi cyfeirio prentisiaid tuag at brentisiaethau gweinyddiaeth fusnes. Mae cymwysterau TGCh TGAU a Lefel AS/A yn dal i fod â chynnwys wedi'i ddyddio ac nid ydynt yn ymdrin â rhai pynciau pwysig sy'n berthnasol i'r diwydiant digidol. Rhai o'r rhwystrau eraill sydd wedi'u nodi yw niferoedd annigonol o adnoddau Cymraeg ar gael, offer wedi dyddio yn cael ei ddefnyddio mewn sefydliadau addysgol, a'r angen i athrawon/darlithwyr gael gwell mynediad at ddatblygiad proffesiynol parhaus diweddar. Mae gwaith yn cael ei gwmpasu ar brosiectau sgiliau digidol i'r rhanbarth, a fydd yn ffurfio rhan o'r ateb.

Os ydym am ymateb yn rhanbarthol gyda gweithlu sydd â'r cymwysterau a'r sgiliau i fodloni cyfleoedd STEM ledled y rhanbarth yn y dyfodol, mae angen ymagwedd gydlynol a chyngor a chyfarwyddyd gyrfu gwell i helpu i lywio unigolion tuag at rai o'r cyfleoedd hyn yn gynharach.

Un neges allweddol a chyson gan gyflogwyr micro a mawr fel ei gilydd yw'r problemau wrth recriwtio prentisiaid a gweithlu gyda sgiliau STEM. Yn ogystal, mae darparwyr yn dweud wrthym bod diffyg pobl ifanc sydd â diddordeb mewn pynciau STEM. Mae diffyg cyfatebiaeth clir yma y mae angen rhoi sylw iddo.

Mae gwaith yn digwydd yn y rhanbarth ar hyn o bryd i ddatblygu datganiad STEM, a fydd yn golygu bod fframwaith yn cael ei ddatblygu rhwng ysgolion, AB, AU a chyflogwyr mewn ymgais i ysbrydoli unigolion am yrfaeod mewn diwydiannau yn ymwneud â STEM yn y dyfodol. Mae dymuniad o fewn y rhanbarth i greu cyfres o ganolbwyntiau STEM o safon fyd-eang a fyddai'n helpu i leddfu rhai o'r problemau recriwtio sy'n wynebu ein cyflogwyr.





Beth ddywedodd ein cyflogwyr?



Mae'r adran hon yn canolbwyntio'n benodol ar yr hyn y gall cyflogwyr ei ychwanegu i'r dadansoddiad o'r cynnig sgiliau yn ein rhanbarth. Roedd ffocws ein hymgyngoriad ar adnabod eu canfyddiad am y materion sgiliau allweddol i'w busnes/sector/rhanbarth. Yma, byddwn yn defnyddio'r ymgynghoriadau a'r arolwg cyflogwyr yr ydym wedi'u cynnal fel Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol. Hefyd, byddwn yn defnyddio ymgynghoriadau eraill gyda chyflogwyr yn y rhanbarth, yn cynnwys Arolwg Sgiliau Cyflogwyr y DU a gynhelir bob dwy flynedd, Arolwg Cymru Fedrus yr FSB a gwybodaeth a data o ffynonellau eraill yn cynnwys Emsi a rhagfynegiadau Working Futures.

Yn gyffredinol, mae ein cyflogwyr yn adrodd wynebu prinder sgiliau a bylchau sgiliau ar draws yr holl sectorau. Yn ein Harolwg Sgiliau, fe wnaethom ofyn am y prif heriau sy'n eu hwynebu nhw ar hyn o bryd. Y pump uchaf oedd:

Prif Heriau	%
Recriwtio	56.41
Heriau Economaidd ac Ariannol	41.03
Gwneud Elw	31.20
Datblygu Staff	30.77
Canfyddiad am y Sector	27.35

Pan wnaethom ofyn cwestiwn penodol am yr heriau sgiliau sy'n wynebu ein cyflogwyr, codwyd y materion a ganlyn gan y rhan fwyaf o'r rhai wnaeth ymateb:

Prif Heriau Sgiliau
Bylchau mewn sgiliau penodol sydd eu hangen i wneud y rôl
Sgiliau parod i weithio a sgiliau cyflogadwyedd a'r angen am weithlu hyblyg a gwydn



Prinder gweithlu gyda sgiliau STEM a digidol
Cynllunio olyniaeth a galw am olynwyr
Nid yw cymwysterau bob amser yn cyd-fynd ag anghenion y diwydiant
Nid yw fframweithiau prentisiaethau yn bodloni anghenion y diwydiant
Sgiliau menter ac arloesedd
Profiad Gwaith

Swyddi Gwag mewn meysydd Prinder Sgiliau

Mae swyddi gwag mewn meysydd prinder sgiliau yn codi pan nad yw cyflogwyr yn medru llenwi swyddi gwag gan nad oes unrhyw ymgeiswyr, neu ymgeiswyr annigonol, gyda'r sgiliau angenrheidiol. Mae hyn yn cael effaith uniongyrchol ar lefelau elw a chynhyrchedd busnesau. Yn ein harolwg, **nododd 56.41% o fusnesau mai recriwtio oedd eu her fwyaf.**

O safbwynt ehangach, mae prinder sgiliau hefyd yn cynrychioli cyfle wedi'i golli i raddedigion o golegau neu brifysgolion nad ydynt yn cyd-fynd ag anghenion cyflogwyr, ynghyd â phobl ddi-waith sy'n chwilio am waith.

Roedd dros chwarter y swyddi gwag yn y Gogledd (30%) yn anodd i'w llenwi gan nad oedd gan ymgeiswyr y sgiliau, y cymwysterau na'r profiad angenrheidiol. Mae'r ffigwr hwn i fyny o 27% yn 2015 ac mae hefyd yn uwch na chyfartaledd Cymru.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2017: Swyddi Gwag mewn meysydd Prinder Sgiliau yn ôl rhanbarth

Rhanbarth	Nifer y swyddi gwag mewn meysydd prinder (2017)	Dwysedd (% y swyddi gwag)
Cymru	10,000	27%
Gogledd Cymru	3,000	30%
Canolbarth Cymru	1,000	29%
De-ddwyrain Cymru	4,000	25%
De-orllewin Cymru	2,000	28%



Nododd tystiolaeth o'n harolwg cyflogwyr mai busnesau Twristiaeth ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol wnaeth adrodd y mwyaf o anawsterau wrth lenwi swyddi gwag. Mae tystiolaeth o arolygon cyflogwyr wedi dangos bod anawsterau wrth recriwtio a llenwi swyddi gwag yn digwydd yn bennaf yn sgil ansawdd a nifer annigonol o ymgeiswyr.

Bylchau mewn Sgiliau

Mae bylchau mewn sgiliau yn codi pan fo cyfran o gyflogwyr yn adrodd bod o leiaf un o'u gweithwyr yn gweithredu yn is na'r cymhwysedd angenrheidiol yn ei swydd. Dengys un arolwg bod **61% o'r holl fusnesau yn wynebu bwlch mewn sgiliau ar hyn o bryd, ac mae'r ffigwr hwn yn cynyddu/lleihau yn dibynnu ar y sector. Bydd yn ymweld â'r gwahaniaethau fesul sector yn yr adran nesaf.**

Mae ystod o resymau i egluro pam fod cyflogwyr yn profi bylchau mewn sgiliau, yn cynnwys bod gweithwyr sydd wedi'u recriwtio yn newydd i'r rôl, neu nad ydynt wedi'u diweddarau gyda chyfrifoldebau/rheoliadau newydd. Mae hyn wedi'i amlygu gan **Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2017, Ymchwil IFF (ffigyrau Gogledd Cymru)**, lle nododd 75% o fusnesau mai'r prif achos dros fwllch mewn sgiliau oedd bod staff yn newydd i'r rôl. Mae sgiliau'n cael yr effaith a ganlyn ar ein busnesau:

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2017: Effaith Bylchau mewn Sgiliau yng Ngogledd Cymru

Effaith	2017
Cynyddu llwyth gwaith i staff eraill	53%
Costau gweithredu uwch	32%
Anawsterau'n bodloni safonau ansawdd	27%
Colli busnes neu archebion i gystadleuwyr	22%

Yn ogystal, fe wnaethom ofyn i fusnesau yn y rhanbarth pa feysydd galwedigaethol oedd yn profi i fod yn her iddynt yn nhermau problemau recriwtio a bylchau sgiliau:

Arolwg Cyflogwyr Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru 2019: Heriau fesul galwedigaeth

Galwedigaeth	2019
Galwedigaethau crefftiau medrus	38%
Gofalu, hamdden a galwedigaethau gwasanaeth eraill	29%
Galwedigaethau proffesiynol	25%



* Tystiolaeth o Arolwg Cyflogwyr Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (2019)

Mae 71% o gyflogwyr yn y rhanbarth yn ei chael hi'n anodd recriwtio i rolau penodol*

Gofynion sgiliau yn newid

Yn fwy eang, mae'r dystiolaeth o'n harolwg cyflogwyr, grwpiau ffocws a'n hymgyngoriadau wedi dangos natur gyfnewidiol y farchnad lafur a'r sgiliau gwahanol fydd eu hangen i fodloni anghenion cyflogwyr:

- **Hyblygrwydd a gwytnwch** i ymateb i wahanol gyfleoedd cyflogaeth a gwahanol dasgau a galwadau o fewn swyddi wrth i strwythur sefydliadau newid i fod yn fwy gwastad ac yn fwy ymatebol i newid;
- Gwell defnydd o **Sgiliau TG a Digidol** ar draws yr holl sectorau a galwedigaethau, yn cynnwys rhaglennu, datblygu rhwydweithiau, peirianwyr meddalwedd, diogelwch seibr a chodio;
- **Sgiliau STEM** er mwyn ymateb i'r newidiadau a wneir yn y sectorau peirianeg, digidol a gweithgynhyrchu uwch yn benodol;
- **Sgiliau menter, entrepreneuraidd a marchnata**, yn benodol o fewn y sectorau creadigol a digidol lle mae hunangyflogaeth a gwaith ar gontract yn gyffredin;
- **Sgiliau rheoli ac arwain** i helpu sefydliadau o bob math i ymateb yn effeithiol i gyfleoedd ac ansicrwydd economaidd yn y dyfodol, adnabod a mabwysiadu arloesedd proses a chynnyrch newydd i helpu i godi lefelau cynhyrchedd y rhanbarth;
- **Sgiliau datrys problemau cymhleth, meddwl yn gritigol, creadigrwydd a deallusrwydd emosiynol.**

Tan-ddefnydd o sgiliau

Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa lle mae gweithwyr mewn rolau neu'n ymgymryd â thasgau nad ydynt yn cymryd mantais lawn o'u sgiliau a'u cymwysterau.

Yn y Gogledd, mae 38% o gyflogwyr yn adrodd am staff y mae eu sgiliau a'u cymwysterau yn uwch na'u swydd gyfredol (Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, 2017). Dyma'r uchaf yng Nghymru, ac mae'n uwch na chyfartaledd Cymru (36%). Hefyd, mae'n enghraifft arall o ddiffyg cyfatebiaeth yn y farchnad lafur: nid yw'r farchnad yn creu swyddi sy'n defnyddio'r sgiliau hyn i'r canlyniad gorau.

Mae'n bwysig ystyried bwriadau cyflogaeth cyflogwyr yn y dyfodol fel rhan o'r darlun llawn. Mae hi'n glir bod cyflogwyr yn bwriadu cyflogi mwy o staff ledled Cymru (FSB: Cymru Fedrus). Fodd bynnag, dylid nodi mai **dim ond 36% o fusnesau yn y Gogledd oedd yn bwriadu cynyddu cyflogaeth - yr isaf yng Nghymru**. Dylid ystyried hyn, ar y cyd â'r ansicrwydd ynghylch Brexit, yn y darlun ehangach a'r taflwybr ar gyfer y rhanbarth.



"Mae'r diffyg sgiliau a phrofiad gwaith, ynghyd â gostyngiad ym maint y gweithlu a Brexit yn creu'r storm berffaith. Mae hyn yn atal twf ac uchelgais."
Ymatebydd i Arolwg y Bartneriaeth (Mehedin, 2019)

Sgiliau Cyflogadwyedd a Pharod i Weithio

Yn ystod ein dadansoddiad a'n hymgynghoriadau, mae sgiliau cyflogadwyedd a pharod i weithio wedi'u pwysleisio fel pethau y mae angen mynd i'r afael â nhw yn y rhanbarth. Roedd yr ymatebwyr yn glir eu bod eisiau mwy o ffocws ar ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd trosglwyddadwy. Bydd gwell sgiliau cyflogadwyedd yn helpu pobl i ddod o hyd i waith a symud ymlaen yn y swyddi hynny, gan elwa pobl ledled y rhanbarth. Mae'r CBI/Adroddiad Blynyddol Addysg a Sgiliau Pearson (2018) wedi amlygu'r neges hon, sy'n dangos bod dros hanner y cyflogwyr yn gwerthfawrogi sgiliau ehangach megis datrys problemau.

Mae sgiliau cyflogadwyedd o safbwynt cyflogwr yn ystyried yr agwedd 'parod i weithio', megis sgiliau cyfathrebu, a sgiliau llythrennedd sylfaenol, a'r hyn y gellid ei ystyried yn 'sgiliau meddal'. Yn gyffredinol, nododd 21% o gyflogwyr a gwestiynwyd fel rhan o'n harolwg eu bod yn teimlo nad oedd y bobl yr oeddent wedi'u recriwtio yn 'barod i weithio' a nododd 56.9% bod hyn yn 'amrywio'.

Mae'r prif resymau sydd wedi'u priodoli i'r canlyniadau hyn yn cynnwys agwedd ac ysgogiad gwael (49%), diffyg gwytnwch a sgiliau cyfathrebu, a nododd 50% mai profiad gwaith oedd y prif fater.

"Mae cael sgiliau cyfathrebu da a chael yr agwedd gywir yn allweddol i ni.
Yn aml, rydym yn teimlo nad yw'r bobl yr ydym newydd eu recriwtio yn meddu ar y sgiliau hyn. Gallai datblygu'r sgiliau hyn drwy brofiad gwaith a gweithgareddau eraill helpu."
Ymatebydd i Arolwg y Bartneriaeth (Mehedin, 2019)

Mae tystiolaeth eilaidd yn dangos bod sgiliau dadansoddol a meddwl yn greadigol yn bethau y mae cyflogwyr yn galw amdanynt. Mae ein harolwg yn cefnogi'r syniad hwn, ac rydym yn gweld llawer mwy o bwyslais ar yr hyn sy'n cael ei ystyried yn 'sgiliau meddal'. Mae tystiolaeth i awgrymu y gall profiad gwaith ddarparu sgiliau parod i weithio i unigolion.

Mae sgiliau cyflogadwyedd yn allweddol hefyd yng nghyd-destun ehangach sicrhau twf cynhwysol a sicrhau bod pobl yn medru cael mynediad i swyddi. Mae'n bwysig cydnabod, ar gyfer y rheini sydd angen help a chefnogaeth i mewn i gyflogaeth, nid yw nifer ohonynt yn barod ar gyfer gwaith a/neu mae gormod o rwystrau yn eu ffordd. Er mwyn cefnogi'r bobl hyn ar eu siwrnai i gyflogaeth, mae angen ymateb yn lleol gyda chefnogaeth bwrpasol. Ar hyn o bryd, mae'r grŵp Llwybrau Cyflogadwyedd yn ystyried y mater hwn, a chan weithio gyda'n Grŵp Ymgynghorol Gogledd Cymru (Grŵp Llywio i weithredu Cymru'n Gweithio yn y Gogledd), maent wedi datblygu fframwaith/llwybr pum cam i sicrhau cefnogaeth gydlynol i



helpu pobl i mewn i waith ac annog cydweithio ac aliniad rhwng darparwyr. Mae camau gweithredu blaenoriaeth wedi'u hadnabod ar gyfer y gwaith hwn, ynghyd â chynllun tymor byr/canolig/hwy i fwrw ymlaen â'r gwaith hwn. Ar hyn o bryd, mae'r ffocws ar dreialu'r llwybr gyda dau o'n sectorau allweddol - Iechyd a Gofal Cymdeithasol ac Adeiladu

Mae'r Bartneriaeth wedi datblygu gwaith partneriaeth da ac wedi cyflawni prosiectau gyda'r consortiwm addysg rhanbarthol, GwE, er mwyn edrych i mewn i ffyrdd o wreiddio negeseuon cyflogwyr rhanbarthol o fewn y ddarpariaeth addysg ôl-16 gyfredol. Wrth i'r Cwricwlwm Newydd i Gymru gael ei ddatblygu a'i gyflwyno, sy'n cael ei groesawu, mae'r Bartneriaeth yn awyddus i edrych i mewn i ffyrdd newydd o harneisio'r cyfle hwn a allai, o bosib, alinio'r anghenion economaidd gyda'r system addysg cyn-16 mewn ysgolion.

Brexit

O'r 189 o fusnesau a atebodd eich cwestiwn ar Brexit yn ein harolwg, mae hi'n glir nad colli staff na cholli sgiliau yw'r heriau mwyaf:

Pa her fyddai Brexit yn ei godi i'ch busnes?	%
Costau Uwch	43.92
Dim	31.22
Cyllid	29.63
Caffael	17.46
Colli staff	14.81
Colli sgiliau	14.29
Adleoli y tu allan i'r DU	3.17

Fodd bynnag, mae Brexit yn bryder i rai sectorau yn fwy nag eraill, gyda disgwyl i'r sectorau Bwyd ac Amaeth, Gweithgynhyrchu, Hamdden a Thwristiaeth ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol gael eu heffeithio'n sylweddol. Byddwn yn ystyried yr hyn y mae cyflogwyr wedi dweud wrthym am Brexit yn yr adran nesaf.

Mewn adeg o ansicrwydd gwleidyddol ac economaidd, mae gwirioneddol angen sicrhau bod ein system sgiliau yn hyblyg ac yn ymatebol i ymdrin â siociau posib i'r economi.

Y Gymraeg

Gwelwyd o'n Harolwg Sgiliau bod 48.2% o fusnesau yn dweud bod eu gweithlu angen y Gymraeg ac yn ei defnyddio (yn seiliedig ar 222 yn ymateb i'r cwestiwn hwnnw). Nododd 14.39% o fusnesau a atebodd i'r arolwg fod sgiliau 'Cymraeg llafar' yn her. Yn ogystal, dim ond 11.0% pellach wnaeth awgrymu bod sgiliau 'Cymraeg ysgrifenedig' yn her iddynt.



Yn dilyn trafodaeth gyda chyflogwyr amrywiol, mae hi'n glir bod lefel pwysigrwydd y Gymraeg o fewn gwahanol sectorau yn amrywio'n sylweddol. Er enghraifft, nododd y sector lechyd a Gofal Cymdeithasol fod yr iaith yn arbennig o bwysig iddynt, yn gymaint fel bod argymhelliad wedi'i wneud i ddatblygu darpariaeth ddwyieithog o fewn y pwnc. Yn ogystal, mae'r Diwydiannau Creadigol yn cydnabod pwysigrwydd yr iaith ac yn dangos ei bod hi'n anodd recriwtio unigolion gyda'r sgiliau iaith a ddymunir.

Rhywedd

Nododd 44% o'r rheini a ymatebodd i'n harolwg fod eu gweithlu yn gytbwys o ran rhywedd yn gyffredinol, ond mae'r sefyllfa'n amrywio fesul sector, gyda mwy o fenywod yn y sectorau lechyd a Gofal Cymdeithasol ac Ariannol a Phroffesiynol, a llai yn y sectorau Adeiladu, Gweithgynhyrchu Uwch ac Ynni a'r Amgylchedd. Darperir rhagor o fanylion ar amrywiaethau rhywedd yn y trosolwg o bob sector.



Sylw i'r sectorau

Yn yr adran hon, ein nod yw darparu dadansoddiad dyfnach fesul sector, a fydd yn cynnwys ciplun o broffil y sector, heriau sgiliau, a materion a blaenoriaethau, fel sydd wedi'u manylu gan ein cyflogwyr fel rhan o'n hymgyngoriad. Mae tystiolaeth ar gyfer yr adran hon yn cynnwys ein harolwg cyflogwyr, gweithdai, sesiynau ymgynghori a chyfweliadau ffôn. Hefyd, lle bo hynny'n bosib, rydym wedi rhoi cyfeiriad i ffynonellau tystiolaeth/data eraill i gryfhau ein canfyddiadau.

Ein Sectorau

- Ynni a'r Amgylchedd
- Adeiladu
- Gweithgynhyrchu Uwch
- Creadigol a Digidol
- Ariannol a Phroffesiynol
- Twristiaeth a Lletygarwch
- Iechyd a Gofal Cymdeithasol
- Bwyd ac Amaeth

Gellir gweld ffeithluniau'r sectorau yn **Atodlen 3**.

Ynni a'r Amgylchedd



Ciplun o'r Sector

Mae'r sector Ynni a'r Amgylchedd yn gyflogwr allweddol yn y Gogledd. Mae'r clwstwr ynni yn yrrwr allweddol ac, wrth iddo barhau i ehangu, bydd angen i fusnesau fod wedi'u paratoi'n dda i elwa ar gyfleoedd, yn arbennig wrth i dechnolegau newydd ddod i'r wyneb.

Mae'r **economi carbon isel yn benodol yn flaengar i newidiadau ehangach yn y farchnad lafur, wedi'u gyrru gan uno sgiliau sector traddodiadol ac ymgyrch tuag at effeithlonrwydd ynni**. Mae ymgyrch i leoli'r Gogledd yn un o'r lleoliadau arweiniol yn y DU ar gyfer cynhyrchu ynni carbon isel a buddsoddiadau yn y gadwyn gyflenwi sy'n gysylltiedig ag ynni. O ganlyniad, mae angen sicrhau bod ein system sgiliau wedi'i halinio gyda blaenoriaethau ynni i helpu i ddarparu gweithlu sydd â'r gallu i gefnogi'r trosglwyddiad ynni yn y Gogledd.

Yn rhanbarthol, Sir y Fflint, Gwynedd a Môn sydd â'r gyfran fwyaf o fusnesau sy'n gweithredu yn y sector hwn, gyda Minesto, Morlais a Pharc Adfer Glannau Dyfrdwy a'u tebyg wedi'u rhestru fel rhai o'r busnesau allweddol yn yr ardal.



Twf

Mae'r sector yn newid a bydd angen i'r system sgiliau gadw i fyny â'r anghenion a'r gofynion sy'n newid. Yn ôl data Emsi, disgwylir i'r sector dyfu 1.5% o 2019 i 2022. Ar lefel ranbarthol, mae cynlluniau ar y gweill i ddatblygu Strategaeth Ynni Ranbarthol a Chynllun Gweithredu, gyda'r nod o sicrhau'r buddion economaidd a chymdeithasol lleol mwyaf wrth drosglwyddo i economi carbon isel, twf glân, a thrwy fod yn allforiwr net o drydan adnewyddadwy a harneisio cydweithrediad rhanbarthol trawsffiniol. Mae'r economi carbon isel yn benodol yn wynebu ystod o bwysau a chyflenwad sgiliau sydd wedi'u gyrru gan dechnolegau newydd, a thirwedd polisi genedlaethol sy'n newid (Polisi Cymru).

Gyda buddsoddiad mawr newydd mewn seilwaith mewn meysydd economi carbon isel, yn cynnwys cynhyrchu ynni, mae angen gwirioneddol i sicrhau bod gweithwyr medrus ar gael. Felly, mae Ynni a'r Amgylchedd wedi'i adnabod fel sector allweddol i'n heconomi, oherwydd y rôl y mae disgwyl iddo ei chwarae yn y dyfodol. Mae rhai o'r blaenoriaethau allweddol ar gyfer y dyfodol yn cynnwys:

- Ynni adnewyddadwy gwynt y môr a solar a morol cynaliadwy - mae Morlais a Minesto yn flaengar gyda datblygu technoleg ynni llanw ym Môn ar hyn o bryd.
- Trafnidiaeth lân a chyflwyno cerbydau trydan. Mae SP Energy Project Charge yn dreial arloesol gwerth £38.5m yn y rhanbarth fel peilot;
- Archwilio potensial tanwydd amgen megis hydrogen;
- Gwresogi carbon isel gwledig.

Mae angen ystyried prosiectau eraill y Cynllun Twf, gyda'r Adweithyddion Modiwlwr Bach (SMR) yn Nhrawsfynydd ar gyfer y diwydiant niwclear a Chanolfan Ragoriaeth ynni niwclear sy'n bwriadu sefydlu cyfleusterau ac arbenigedd o safon fyd-eang ar ynni cynaliadwy gyda ffocws cryf ar niwclear.

"Mae potensial Technoleg Werdd Ddofn yn anferth, dyma fydd y diwydiant glo newydd i Gymru - gydag un gwahaniaeth arwyddocaol - bydd yn para am byth."

Dr Martin Edlund, Prif Weithredwr, Minesto

Y Gweithlu

Mae'r Sector Ynni a'r Amgylchedd yn cyflogi tua 16,789 yn uniongyrchol mewn cwmnïau ynni ac amgylcheddol arbenigol ar draws y rhanbarth, heb gynnwys y swyddi anuniongyrchol a chadwyn gyflenwi y mae'n eu creu.

Mae mwyafrif y busnesau yn y sector hwn yn y categori micro-bach (dan 50 o weithwyr) ac, yn ôl ein harolwg, mae mwyafrif y gweithlu yn 55+ oed, sy'n awgrymu'r angen i ystyried



materion galw am olynwyr. Mae oedran hŷn y gweithlu yn amlygu pwysigrwydd cynllunio olyniaeth.

Heriau Sgiliau

Dengys ein harolwg bod **50% o fusnesau** yn wynebu heriau sgiliau yn y sector ar hyn o bryd, gyda chanran uchel yn y galwedigaethau Proffesiynol, Technegol a Chrefft Medrus. Mae'n bwysig nodi yma bod gan y sector gymysgedd o alwedigaethau a gofynion, ond mae'n deg nodi bod y sgiliau sydd eu hangen yn y sector hwn wedi'u gwreiddio yn y sectorau Gweithgynhyrchu ac Adeiladu.

Mae adborth yn nodi bod cyflogwyr yn chwilio am sgiliau technegol a chrefft ansawdd uchel ar lefel 3 i fodloni'r galw. Yn ogystal â'r rhain, mae cyflogwyr wedi nodi angen neilltuol am reolwyr prosiect o ansawdd uchel a gweithredwyr iechyd a diogelwch.

Mae'r sector yn arbennig o amrywiol ac yn mynd drwy broses gyflym o newid, wedi'i gyrru gan arloesedd technolegol a newid amgylchedd rheoleiddiol. Mae angen cynyddol am sgiliau TG arbenigol i ragfynegi a gwella'r ddarpariaeth o wres a phŵer, a gofynion diogelwch seibr hefyd.

Wrth i ni symud tuag at weithredu Strategaeth Ynni Gogledd Cymru, ac ymgyrch polisi Llywodraeth Cymru, bydd angen i ni sicrhau bod gennym y sgiliau cywir wedi'u gosod yn y rhanbarth er mwyn mabwysiadu technolegau hydrogen, cerbydau trydan, gwynt a gwynt y môr ac effeithlonrwydd ynni. Mae sgiliau STEM yn hanfodol i yrfaoedd yn y sector hwn, ac rydym yn gwybod ar hyn o bryd bod diffyg pobl ifanc yn astudio'r pynciau hyn.

Rhai o'r prif heriau eraill sydd wedi'u hamlygu gan y sector yw'r diffyg dilyniant gyrfa a hefyd y canfyddiad am y sector, yn enwedig ymhlith menywod. Mae hyn yn cyd-fynd â'n canfyddiadau ar sgiliau STEM. Os ydym am fynd i'r afael â'r materion hyn, rhaid i ni sicrhau dilyniant gyrfa.

Recriwtio

Nododd mwyafrif y rheini a ymatebodd eu bod yn profi anawsterau wrth recriwtio ar gyfer rolau penodol, ac mae'r rhain yn cynnwys rolau peirianeg a chadwraeth yn benodol, ond hefyd angen am drydanwyr, ffitwyr nwy a pheirianwyr mecanyddol cymwys.

Mae cyflogwyr wedi dweud wrthym bod gweithredu technolegau newydd, yn arbennig mewn carbon isel, yn creu galw newydd am sgiliau technegol mewn defnydd ynni effeithlon ac adnewyddadwy.

Yn ôl Working Futures (2014-2024), mae cyfansoddiad galwedigaethol cyfnewidiol yn y sector yn dangos cynnydd sylweddol yn y galw am alwedigaethau lefel uchel megis rheolwyr, gweithwyr proffesiynol a gweithwyr proffesiynol cydymaith. Bydd galwedigaethau crefftau



medrus yn parhau i gael y gyfran fwyaf o gyflogaeth. Mae lefelau cymwysterau yn dilyn yr un duedd, gyda chynnydd ar gyfer lefel 4-6 a galw cyson ar gyfer lefel 2 a 3.

Darpariaeth Ôl-16 a Phrentisiaethau

Mae prentisiaethau yn llwybr pwysig i'r economi ynni a charbon isel, sydd wedi'u teilwra'n benodol i anghenion cyflogwyr. Dengys ein harolwg bod y rhan fwyaf o gyflogwyr yn y sector yn cyflogi prentisiaid ar lefel 3. Gyda phrentisiaethau gradd yn cael eu cynnig mewn Peirianeg ar lefel 4+, mae cyflogwyr wedi dweud wrthym bod angen cael dilyniant clir ar draws prentisiaethau gyda dilyniant i gymwysterau uwch.

Yn 2017/18, roedd gennym 560 yn dechrau mewn Peirianeg a Gweithgynhyrchu, gyda'r mwyafrif ar lefel 3, a 25 ar lefel 4+.

Blaenoriaethau ar gyfer y Sector

- Cynyddu dysgwyr/llwybrau STEM i sicrhau gweithlu i'r sector
- Uwchsgilio'r gweithlu er mwyn gweithredu technolegau SMART newydd, yn enwedig carbon isel
- Ehangu cyfleoedd prentisiaethau yn y sector mewn ymateb i broblemau galw am olynwyr

Adeiladu

Ciplun o'r Sector

Mae'r sector Adeiladu yn parhau i fod o bwys yn y rhanbarth, yn sgil y lefelau uchel o gyflogaeth a GVA. Mae'r sector yn amrywiol, ac yn cwmpasu nifer o sgiliau a chrefftau sy'n gweithio ar draws amrywiaeth o ddisgyblaethau ac arbenigedd ac amrywiaeth o brosiectau, gan gynnwys gwaith isadeiledd mawr ac anghenion tai. Mae'n deg nodi bod y diwydiant hwn yn benodol yn hynod ymatebol i gyfnodau o ffyniant a chwymp yn yr economi. Mae'r diwydiant yn y rhanbarth hwn yn cael ei nodweddu gan fusnesau micro a bychan.

Mae'r adroddiad Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu i Gymru (CITB) yn dangos, gyda'r gwaith yn Wylfa Newydd yn cael ei atal, bod y gyfradd twf flynyddol ar gyfer y sector yng Nghymru wedi'i addasu i lawr i 0.5% rhwng 2019 a 2023. Rhagwelir twf cymedrol ar gyfer tai preifat (1.3%), cyhoeddus ac eithrio tai (1.4%) a thai a gwaith atgyweirio (1.8%).

O ran creu swyddi, mae lefel yr allbynnau yng Nghymru yn rhoi cynnydd blynyddol o 0.1% yn y gweithlu adeiladu. Golyga hyn bod gweithlu o oddeutu 111,700 ar ddiwedd 2018 yn mynd i arddangos cynnydd bychan i 112,400 erbyn diwedd 2023.

Twf

Mae ataliad diweddar Wylfa Newydd wedi cael effaith ddifrifol ar dwf adeiladu ledled Cymru o ran ei dwf blynyddol. Fodd bynnag, parheir i ddisgwyl gweld twf cymedrol dros y blynyddoedd nesaf ac mae hyn yn bennaf yn sgil twf mewn allbynnau tai preifat ac adferiad yn y sector cyhoeddus ac eithrio tai.



Mae sawl cyfle adeiladu ar y gorwel ar gyfer y diwydiant dros y blynyddoedd i ddod; bydd y mwyafrif yn gysylltiedig â phecyn prosiectau Cynllun Twf Gogledd Cymru, lle y rhagwelir y bydd 6,230 o swyddi Adeiladu yn cael eu creu hyd at 2024 (mae cafeat ar y ffigur hwn os bydd amserlenni'r Cynllun Twf yn newid). Yn ogystal, mae cyfleoedd yn gysylltiedig â phrosiectau adfywio ledled y rhanbarth, a chynlluniau adeiladu cyfalaf mawr eraill:

Gweler isod restr o rai o'r prosiectau Glenigan arwyddocaol yng Ngogledd Cymru (Data CITB):

Prosiect	Gwerth (£m)	Dyddiad Dechrau	Dyddiad Gorffen	Math y Prosiect
Tai/Datblygiad Masnachol a Manwerthu – Sir y Fflint	235.6	2019	2028	Tai newydd, Masnachol Preifat, Diwydiannol Preifat
Fframwaith Adeiladu – Sir Ddinbych	142.0	2018	2022	Cyhoeddus ac eithrio tai
Morlyn Conwy	100.00	2022	2025	Isadeiledd
Ffordd Osgoi – Bontnewydd, Caernarfon	65.5	2018	2021	Isadeiledd
Fframwaith Adeiladu o'r Newydd, Gwynedd	23.6	2019	2023	Tai newydd

Y Gweithlu

Dywed data wrthym bod mwyafrif y gweithlu yn y sector hwn yn wrywod ac yn y grŵp oedran 40-55+, sy'n nodi'r angen i sicrhau olynwyr i fodloni'r galw yn y sector dros y blynyddoedd i ddod. Mae canlyniadau ein Harolwg Sgiliau yn cadarnhau'r canfyddiad hwn; mae 71.4% o'r rhai sy'n gyflogedig yn y sector yng Ngogledd Cymru yn wryw.

Mae data Working Futures ar gyfer y sector yn y rhanbarth yn nodi y bydd y bwch rhywedd yn mynd yn fwy hyd at 2024, gyda chyflogaeth ymysg gwrywod yn cynyddu o 17,000 (2014) i 23,000 (2024). Ar y llaw arall, nid oes newid o ran cyflogaeth ymysg menywod, yn wahanol i'r rhagamcanion cenedlaethol, gan aros ar gyfanswm o 3,000.

Mae yma neges allweddol o ran rhywedd a rhagdybiaethau ynghylch y sector; mater sydd wrthi'n cael sylw gan CITB ar ffurf nifer o fentrau, megis 'Go Construct', a digwyddiad a drefnir



yn flynyddol i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol Merched lle mae CITB yn ymgysylltu ag ysgolion ledled Cymru i wahodd disgyblion benywaidd o Flwyddyn 8 i fyny i nifer o ddigwyddiadau, lle y gallant ymgysylltu â chyflogwyr adeiladu lleol i ddysgu mwy am gyfleoedd mewn adeiladu.

Nododd y cyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg hefyd bod 57.14% o'u gweithlu angen ac yn defnyddio'r iaith Gymraeg.

Dywed ein harolwg wrthym hefyd bod 58% o'r gweithlu yn profi rhwystrau o ran hyfforddiant ar hyn o bryd, a bod 66.7% o'r rhain yn cael anhawster dod o hyd i ddarparwyr hyfforddiant i gyflwyno'r hyfforddiant angenrheidiol. Rhai o'r meysydd a nodwyd fel rhai a allai elwa o fuddsoddiad i uwchsgilio oedd rheoli safle, sgiliau cyfathrebu a gwaith tir.

Heriau Sgiliau

Y prif heriau sy'n wynebu cyflogwyr yn y sector hwn, yn ôl ein harolwg, yw;

1. Recriwtio (71.4%)
2. Datblygu staff (57.14%)

Dangosodd ein harolwg bod 78% o fusnesau yn wynebu heriau sgiliau yn y sector ar hyn o bryd, gyda chanran uchel ohonynt mewn Crefftau Medrus, swyddi Proffesiynol Cysylltiol a Thechnegol a Phroffesiynol. Mae gan y bobl sy'n cael eu recriwtio ddiffyg sgiliau yn y meysydd a ganlyn:

Swyddi Proffesiynol:

- Penseiri
- Peirianwyr Sifil
- Syrfewyr
- Rolau Rheolwyr Prosiectau Adeiladu

Crefftau Medrus:

- Crefftau Trydanol
- Bricwyr
- Peintwyr ac Addurnwyr
- Ffensio



Rhai o'r heriau eraill a nodwyd oedd bod gan y bobl sy'n cael eu recriwtio ddiffyg sgiliau parod ar gyfer gwaith i ymgymryd â'u swyddi, megis cyfathrebu, datrys problemau a sgiliau rhifyddol.

Her allweddol arall i ddyfodol y sector yw'r angen i uwchsgilio'r gweithlu presennol, a rhai newydd i'r maes, gyda sgiliau digidol. Mae dyfodiad technolegau a deunyddiau newydd yn golygu bod angen i gyflogeion fedru ymaddasu a chael sgiliau TG lefel uchel, gan gynnwys modelu 3D. Bydd Rheoli Gwybodaeth Adeiladu a thechnoleg CAD a SMART yn dod yn gynyddol bwysig a bydd angen i'r sector sicrhau'n gynyddol bod gan y gweithlu'r sgiliau digidol hyn. Cafodd hyn ei adleisio mewn adroddiad diweddar gan CITB yn 2018, '*Unlocking construction's digital future: A skills plan for industry*', o ran yr angen i arweinwyr adeiladu yrru trawsffurfiad digidol yn y sector. Bydd technolegau digidol yn gwella effeithlonrwydd a chynhyrchedd, ond mae'r diwydiant adeiladu wedi bod ar ôl eraill sy'n elwa o'r trawsffurfiad



hwn. Mae cyflogwyr bychan a chanolig yn benodol yn ei chael yn anodd cyflwyno datrysiadau digidol.

Y prif heriau yw:

- Diffyg dealltwriaeth o'r cyfleoedd busnes sy'n dod yn sgil trawsffurfiad digidol;
- Yr arweinyddiaeth sydd ei hangen i egluro pam bod angen buddsoddiad, adnabod ac addasu technoleg ddigidol ar gyfer eu busnes, a gwneud iddo ddigwydd.

Heb yr arweinyddiaeth ddigidol hon, mae'n debygol y bydd cwmnïau adeiladu'n cael trafferth dal i fyny â'r datblygiadau technolegol diweddaraf a chystadlu yn erbyn eu gwrthwynebwyr. I fodloni'r her hon, bu i CITB lansio comisiwn i ariannu gwerth £1m o brosiectau ledled y DU er mwyn cefnogi'r sector i gyflawni trawsffurfiad digidol.

Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16

Yn 2017/18, roedd 4,790 o gyfleoedd dysgu mewn Adeiladu yn y rhanbarth, ac mae'r cynnydd yn nifer y gweithgareddau dysgu yn lefel 2 yn parhau. Mae data Working Futures yn arddangos galw parhaus am grefftau proffesiynol a medrus, gyda gostyngiad mewn swyddi di-sgil a sylfaenol. Mae hyn yn cyd-fynd â'r wybodaeth a dderbyniwyd yn yr arolwg cyflogwyr. Mae darpariaeth Lefel 1 yn cael ei gydnabod fel pwynt mynediad pwysig ar gyfer y sector, ac fe gafodd hyn ei atgyfnerthu yn ystod ein hymgyngoriadau.

Fodd bynnag, mae data Working Futures hefyd yn cadarnhau'r cynnydd yn lefelau 4-8 ac, fel y nodwyd, mae cyflogwyr hefyd wedi nodi problemau o ran recriwtio **penseiri, peirianwyr sifil a syrfewyr**. Yn 2017/18, nid oedd unrhyw fyfyrwr gradd israddedig llawn amser wedi cofrestru ar gwrs pensaerniaeth, adeiladu a chynllunio.

Mae Prentisiaethau'n llwybr mynediad pwysig i'r sector adeiladu. Yn 2017/18, roedd 1,055 o raglenni prentisiaeth mewn adeiladu yng Ngogledd Cymru. Roedd 560 ohonynt ar lefel 2, 490 ar lefel 3 a 10 prentisiaeth uwch. Dengys ein harolwg bod 66.7% o gyflogwyr yn y sector yn cyflogi prentisiaid, yn bennaf ar lefelau 2 a 3, ac un neu ddwy o brentisiaethau lefel uwch. O ran y rhai na chyflogodd brentis, bu iddynt nodi mai'r prif reswm am hynny oedd nad oedd y fframweithiau prentisiaethau yn bodloni eu hanghenion.

Mae cynyddu'r nifer o brentisiaethau yn parhau i fod o bwys allweddol yn y sector Adeiladu, yn enwedig o ystyried bod y gweithlu'n heneiddio. I CITB, mae hyn yn ffurfio un o'u Chwe Phrif amcan ('Big Six' objectives) o ran eu cynllun busnes ar gyfer 2019-2021 gan nodi nod y byddant, erbyn 2025, yn cyflwyno cynnydd o 63% yn nifer y prentisiaid sy'n ymuno â'r maes adeiladu a chynnydd o 110% yn amrywiaeth yr ymgeiswyr. I gefnogi hyn, mae CITB wedi cynyddu presenoldeb a chyfraddau grant cyflawni o 1 Ebrill 2019 ac mae ganddynt gynlluniau pellach i ddarparu cymorth ychwanegol ar gyfer teithio a chynhaliadau o fis Medi ymlaen, ynghyd â lansio cynllun pilot i gynorthwyo busnesau SME gymryd prentisiaid.

Brexit

Y prif fater y bu i gyflogwyr yn y sector ei godi â ni oedd y gost gynyddol, yn enwedig mewn perthynas ag allforio a mewnfario. Yr ail fater o bwys oedd caffael gwasanaethau. Yn



ddiddorol, dim ond cyfran fechan a adroddodd mai colli sgiliau a staff oedd y problemau/heriau oedd yn eu hwynebu o ganlyniad i Brexit.

Y blaenoriaethau sydd angen sylw

- Uwchsgilio'r gweithlu presennol a rhai newydd i'r maes gyda sgiliau digidol a thechnoleg SMART – yn enwedig ein busnesau bychan a micro;
- Mae'r galw am staff olynol yn broblem yn y sector hwn ac mae'n allweddol bod cyfleoedd am brentisiaeth ar gyfer pobl ifanc yn cael eu hyrwyddo;
- Y canfyddiad o'r sector ac annog mwy o fenywod i ddod i'r maes.

Gweithgynhyrchu Uwch

Ciplun o'r Sector

Mae Gweithgynhyrchu Uwch yn gwneud cyfraniad hanfodol i'r economi rhanbarthol a chenedlaethol. Yng Ngogledd Cymru, prif weithgareddau Gweithgynhyrchu Uwch yw Awyrfod, teclynnau a chyflenwadau Meddygol a Deintyddol, Cynnyrch Metel, dalennau Veneer a phaneli sy'n tarddu o goed, paratodau Fferyllol, Bwyd a Diod, Cemegau, Cerbydau Modur, Electroneg a Pheirianeg Drachywir (*Precision Engineering*).

Yn rhanbarthol, mae 57% o'r diwydiant wedi'i leoli yn Sir y Fflint, ac mae'r rhain yn bennaf yn gyflogwyr mawr megis Airbus, ConvaTec, Tata Steel Europe, Toyota, UPM-Kymmene, Kingspan ac Ardagh Group. Mae'r cwmnïau mawr hyn yn cefnogi nifer o gwmnïau cadwyn gyflenwi llai yn y rhanbarth ac mae'r rhain yn hanfodol i'r economi. Mae'r gogledd-ddwyrain yn adnabyddus yn sgil y clwstwr diwydiant hwn; fodd bynnag, mae cwmnïau gweithgynhyrchu uwch wedi'u lleoli ledled y rhanbarth cyfan, gyda rhai cyflogwyr o bwys arwyddocaol yn y siroedd sydd ymhellach i'r gorllewin, megis DMM a Siemens Healthineers yn Llanberis, ISC ym Mangor, Joloda Hydraroll ym Môn ac Ifor Williams Trailers yn Sir Ddinbych. Mae mwyafrif y cwmnïau Gweithgynhyrchu Uwch yn y rhanbarth yn cyflogi hyd at 50 o bobl, ac mae traean ohonynt yn fusnesau micro sy'n cyflogi hyd at naw o bobl. Yng Nghonwy y gwelwyd y cynnydd mwyaf, sef 23.5%, mewn mentrau Gweithgynhyrchu Uwch newydd yn ystod y cyfnod tair blynedd rhwng 2014 a 2017.

Ar hyn o bryd, mae'r sector yn fywiog ac yn gryf yn y rhanbarth, a gwelwyd cynnydd sefydlog mewn GVA ers 2015, cynnydd mewn enillion wythnosol gros ac enghreifftiau gwych o ymestyn ac arloesi. Er enghraifft, mae'r cwmni Cokebusters sydd wedi'i leoli ym Mhenarlâg wedi ehangu draw i'r Dwyrain Canol ar ôl sicrhau contract gwerth £7.5m. Mae busnes teuluol Ruth Lee Ltd yng Nghorwen yn ddarparwr byd-eang arweiniol o'r manecinau a ddefnyddir i hyfforddi arbenigwyr achub ledled y byd. Maent ar y trywydd iawn i gofnodi'u gwerthiant uchaf erioed, sydd ddim ymhell o £3m, diolch i allforion.

Bydd newid strwythurol parhaus arwyddocaol yn digwydd dros y 10 mlynedd nesaf yn y diwydiant, wedi'i yrru gan awtomatiaeth a digideiddio prosesau a dibyniaeth gynyddol ar weithlu technoleg uwch a phroffesiynol. Bydd angen i'n cwmnïau angori rhanbarthol, cyflogwyr mawr a'u cadwyni cyflenwi llai fod yn barod i wynebu'r her hon a buddsoddi yn y cyfleoedd sydd o'n blaenau. Mae disgwyliad a chyfle i bartneriaid rhanbarthol megis darparwyr AB ac AU, Busnes Cymru, FSB a SEMTA i gefnogi cyflogwyr drwy'r cyfnod hwn o newid.



Twf

Mae'r sector Gweithgynhyrchu Uwch wedi bod, ac yn parhau i fod, yn yrrwr rhanbarthol cryf o ran cynhyrchedd. Disgwylir i'r sector dyfu 1.5% o 2019 hyd 2022.

Mae'r hyder mewn arbenigedd a chryfder y sector yn y rhanbarth wedi dod â'r cyfleuster Gweithgynhyrchu Uwch nodedig i'r rhanbarth, AMRC Cymru. Nod yr Advanced Manufacturing Research Centre yw annog a chefnogi'r sector tuag at y lefel nesaf o arloesedd i alluogi twf, drwy gynyddu cydweithrediad cynhyrchiol rhwng y diwydiant, partneriaid academaidd ac entrepreneuriaid. Bydd yn ymgysylltu â busnesau i fabwysiadu technolegau 4.0 y diwydiant ac yn dad-syfrdanu ac yn dad-risgio'r prosesau drwy ymchwil, cydweithredu a gwybodaeth. Mae'r rhagolygon yn awgrymu y gallai'r cyfleuster gynyddu GVA Cymru gymaint â £4bn dros yr 20 mlynedd nesaf. Cafwyd cadarnhad mai Airbus fydd y tenant cyntaf pan fydd y cyfleuster yn agor ei ddrysau yn yr hydref 2019. Bydd modd i'r AMRC gydweithio â phartneriaid cyhoeddus a phreifat i greu'r newid sydd ar droed yn y sector yn barod, a rhoi'r hyder a'r arweinyddiaeth sydd ei angen i lywio drwy heriau technolegol presennol ac i'r dyfodol.

Y Gweithlu

Mae'r sector Gweithgynhyrchu Uwch yn cyflogi oddeutu **36,000 o bobl** yn uniongyrchol yng Ngogledd Cymru, heb gynnwys y gyflogaeth anuniongyrchol arall a'r gyflogaeth cadwyn gyflenwi y mae'n ei chreu. Mae Gogledd Cymru yn ardal o arwyddocâd cenedlaethol ar gyfer y sector, gyda 27.4% o ddiwydiant gweithgynhyrchu Cymru wedi'i leoli yng Ngogledd Cymru.

Fodd bynnag, mae risg i'r sector yn sgil proffil oedran presennol y gweithlu Gweithgynhyrchu Uwch a Gweithgynhyrchu ledled y rhanbarth lle mae 38% yn 50+ mlwydd oed.

Mae'r gweithlu hwn yn her i'r rhanbarth o ran y galw am olynwyr, gan greu diffyg sgiliau a galw am olynwyr o 30% ar gyfartaledd ar draws pob lefel yn y sector. Mae buddsoddi i uwchsgilio'r gweithlu presennol a chynllunio olyniaeth yn neges allweddol i gyflogwyr ynghyd â darparwyr addysg a hyfforddiant rhanbarthol er mwyn cefnogi'r sector i gyflawni hyn.

Heriau Sgiliau

Mae'r rhagolygon cyflogaeth yn gymysg ar gyfer y sector, ac yn ôl Working Futures, rhagwelir cynnydd yn y galw am sgiliau lefel uwch. Mae ein harolwg yn nodi bod yr heriau mwyaf sy'n wynebu'r sector i'w cael yn y swyddi Proffesiynol a Phroffesiynol Cysylltiol a Chysylltiol. Bydd angen oddeutu 580 ohonynt ar y lefelau hyn **y flwyddyn** hyd at 2023. Mae'r swyddi proffesiynol hyn yn cynnwys **rheolwyr prosiect, arbenigwyr rheoli ansawdd, peirianwyr proses, rheolaeth 'lean', rheoli logisteg, a darluniadau peirianneg.**

Hefyd, mae galw am swyddi crefftau medrus, sy'n cynnwys gweithgynhyrchu cerbydau a threlars a gweithgynhyrchu peiriannau.

Y prif heriau sy'n cael eu hwynebu gan ein cyflogwyr, yn ôl yr arolwg, yw:

- Sgiliau neu wybodaeth arbenigol sydd ei hangen i ymgymryd â'r swyddogaeth
- Sgiliau datrys problemau



- Sgiliau cyfathrebu
- Sgiliau TG uwch neu arbenigol

Bu i ymgynghoriad cyflogwyr diweddar gan SEMTA yng Ngogledd Cymru ddangos bod y sector angen cymwysterau ôl-raddedig a lefel MEng i gadw ar ben y galw ac i gystadlu â'r newidiadau mewn technoleg. Fodd bynnag, mae'r diffyg sgiliau cyfredol yn y rhanbarth, a adroddwyd yn arolwg cyflogwyr y Bartneriaeth a SEMTA hefyd yn y swyddi crefftiau medrus lefel ganolig ac yn y swyddi lefel is o ran gweithredwyr prosesu, offer a pheiriannau. Er enghraifft, roedd 203 o swyddi gwag yn y maes cynhyrchu wedi'u hysbysebu yng Ngogledd Cymru yn 2018-2019; y nifer uchaf o swyddi a gofnodwyd; ynghyd â 136 hysbyseb swydd am weldwyr/sodrwyr. Bydd cyfansoddiad cyfnewidiol y swyddi yn y sector yn her er mwyn dal i fyny â'r newidiadau technolegol sy'n digwydd **yn barod**, a chadw ar y blaen iddynt.

Bu i gyflogwyr yn y sector oedd yn ymateb i arolwg diweddar y Bartneriaeth hefyd nodi bod recriwtio, datblygiad staff a chynllunio olyniaeth yn heriau allweddol oedd yn wynebu eu busnes ar hyn o bryd. Yn ogystal, mae heriau ac anawsterau o ran denu ymgeiswyr newydd i'w busnes yn sgil diffyg diddordeb neu ganfyddiadau. Mae'r diffyg sgiliau yn arwain at gynnydd yn llwyth gwaith y staff eraill, colli staff i sefydliadau eraill, methu â chyrraedd terfynau amser cynhyrchu tynn a chostau gweithredu cynyddol. Ar gyfer y busnesau SME yn y sector ac yn y busnesau micro yn benodol, mae effeithiau diffyg sgiliau yn peri risg uwch i weithrediad parhaus eu busnes ac yn llesteirio eu hyder i dyfu ac ehangu.

Y canfyddiadau a'r wybodaeth sydd eu hangen i ysbrydoli pobl ifanc ynghylch y sector Gweithgynhyrchu Uwch yw roboteg ac awtomeiddio, realiti estynedig a rhithwir (VR), gweithgynhyrchu ychwanegion, dadansoddi data, Deallusrwydd Artiffisial (AI), Diogelwch Seibr a'r Rhyngwyd Pethau (IoT).

“Mae'n rhaid i ni annog pobl ifanc sydd ag etheg gwaith dda i waith lled-fedrus mewn ffatrioedd. Y llynedd, roedd tri o'r gweithwyr newydd yn blant i'n staff cyfredol! Mae gan weithgynhyrchu 'broblem delwedd' mewn ysgolion.”

Ymatebwr Arolwg y Bartneriaeth, Mai 2019

Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16

Cafwyd ymateb cadarnhaol i'r arolwg rhanbarthol, gyda 65% yn adrodd eu bod yn cyflogi prentisiaid. Mae'r mwyafrif ar lefel 3 ond hefyd ar lefelau 2 a 4+.

Mae rhai cyflogwyr yn adrodd nad yw'r fframwaith prentisiaethau yn bodloni eu hanghenion. Yn rhanbarthol, mae prentisiaethau arbenigol mewn gweithgynhyrchu wedi gostwng mymrin i 345 o raglenni ar gael ledled y rhanbarth yn 2017. Roedd mwyafrif y rhaglenni hyn ar lefel 2, ond mae'r galw i gynyddu argaeledd ar lefelau 3 a 4 a phrentisiaethau uwch. Mae hefyd angen sicrhau dilyniant clir i ddarpariaeth lefel uwch a chysiau ôl-raddedig.



Mae tueddiadau Working Futures hefyd yn tueddu i ddangos mwy o alw am gymwysterau ar lefel 4-6. Yn yr un modd â thechnolegau yn y diwydiant, mae angen i fframweithiau prentisiaeth hefyd ymateb yn amserol i'r newid hwn y mae cyfuno technolegau digidol yn ei gael ar y sector. **Meddai'r World Economic Forum: 'nearly 50% of the subject knowledge acquired during the first year of a 4-year technical degree will be outdated by the time the students graduate', ac mae hyn yn cefnogi'r newid patrwm yn y canfyddiadau sy'n gysylltiedig â dewis prentisiaeth (yn 18 oed).** Gallai'r cynnydd hwn mewn prentisiaid fod yn un o'r ffactorau allweddol i yrru a chynnal sgiliau lefel uwch a lliniaru'r pwysau o gynllunio olyniaeth ar gyfer y galw am olynwyr yn y dyfodol yn y rhanbarth.

Brexit

Yn ôl arolwg diweddar y Bartneriaeth, pan holwyd am Brexit, y brif her i gyflogwyr mewn Gweithgynhyrchu Uwch a Gweithgynhyrchu oedd anawsterau allforio/mewnforio, ac yna gostau cynyddol. Nid oedd colli sgiliau a staff yn bryder i'r sector, yn ôl ein harolwg.

Y blaenoriaethau sydd angen sylw

- Mae angen cynllunio olyniaeth yn sgil proffil oedran y gweithlu presennol a'r galw am olynwyr;
- Mae angen annog prentisiaethau lefel uwch a phrentisiaethau gradd gyda llwybr dilyniant clir.

Creadigol a Digidol

Ciplun o'r Sector

Mewn gwirionedd, mae clwstwr traddodiadol y sector 'Creadigol a Digidol' yn ddau sector ar wahân. Yn ei ffurf symlaf, mae sgiliau digidol yn arbenigo mewn rhaglennu cyfrifiaduron a gwasanaethau gwybodaeth. Mae sgiliau creadigol yn arbenigo mewn cyhoeddi, ffilm, teledu, radio, hysbysebu a dylunio. Hefyd, mae swyddi creadigol a digidol i'w canfod mewn sectorau eraill, e.e. marchnata mewn gweithgynhyrchu, rhaglennu mewn addysg, hysbysebu mewn manwerthu, ac ati.

Mae diwydiant Creadigol a Digidol Cymru yn creu GVA o hanner y cyfartaledd cenedlaethol ar draws pob diwydiant. Yn ôl ymchwil gan NESTA, bydd y DU angen 1 miliwn o swyddi creadigol newydd erbyn 2030. Wrth i'r byd symud at lwyfannau mwy digidol i ddylunio, profi, prynu, gwerthu, gweithgynhyrchu, hyfforddi, recriwtio a chefnogi staff a chynnyrch, mae cynnydd yn y galw am sgiliau digidol yn gyffredinol, ynghyd â bod yn faes arbenigol ei hun. Dylai pob sector fod yn ddigidol! Mae sgiliau digidol yn sgil hanfodol ar gyfer pob swydd.

Yn 2017, roedd **25.3%** o'r busnesau diwydiannau creadigol yng Ngogledd Cymru wedi'u lleoli yn Sir y Fflint, ac **20.9%** yng Ngwynedd. Sir y Fflint (**+23.5%**), Ynys Môn (**+20%**) a Sir Ddinbych (**+20%**) sydd wedi gweld y twf mwyaf yn y sector hwn yng Ngogledd Cymru rhwng 2014 a 2017. Mae cynaliadwyedd a thwf yn y sector yn y dyfodol yn hynod ddibynnol ar gysylltedd digidol gwych ac ar argaeledd sgiliau lefel uchel.



Mae galw'r sector am sgiliau a chymwysterau lefel uchel yn cael ei adlewyrchu yn y cyflog wythnosol gros cyfartalog rhanbarthol uwch o £569.20 ar gyfer y diwydiannau creadigol - dyma'r trydydd uchaf allan o'r wyth sector rhanbarthol.

Mae **Arloesedd** yn yrrwr mawr yn y diwydiant, yn enwedig yr angen am 'feddwl croeslinol' sy'n dod â chreadigrwydd ac entrepreneuriaeth ynghyd. Mae cwmnïau Cyfryngau Creadigol Cymru'n gweithredu mewn marchnad fyd-eang ac mae'r diwydiant yn ystyried bod hyn yn gyfle gwych, ac yn her o ran arian, cyllid a chystadleuaeth.

Twf

Mae'r sector Creadigol a Digidol yn gyflogwr sector twf arloesol yn y rhanbarth, ac felly, mae'n parhau i gael ei gydnabod fel un o'n prif sectorau twf. Eisoes yn Ngogledd Cymru mae nifer cynyddol o gwmnïau'n darparu cefnogaeth benodol i'r economi ddigidol ehangach, gydag arbenigedd mewn deallusrwydd digidol mewn meddalwedd gwybodaeth, o feddalwedd ac arloesedd y diwydiant, i ddatblygiad gemau cyfrifiadurol.

Mae rhwydwaith Gogledd Creadigol/Creative North Wales wedi'i ddatblygu i fodloni anghenion cynyddol y sector a chynrychioli llais y diwydiant. Mae'r Bartneriaeth wedi cynnal ymgynghoriadau rheolaidd â'r rhwydwaith hwn wrth i ni ddatblygu ein Cynllun.

Mae'r ardaloedd twf ar gyfer sector Creadigol a Digidol Gogledd Cymru'n cynnwys:

- Arloesedd
- Deall eiddo deallusol
- Globaleiddio
- Cynhyrchu rhaglenni teledu Cymraeg

Yn y sector TGCh a Digidol, yn ôl ffigyrau Emsi, rydym yn debygol o weld twf o 6% yn y sector digidol o 2019 hyd 2023, ac fe ragwelir y bydd cyflogaeth yn y rolau a ganlyn yn tyfu:

- Rheolwyr TG arbenigol
- Dadansoddwyr busnes TG, penseiri a pheirianwyr systemau
- Rhaglennwyr a phobl broffesiynol datblygu meddalwedd
- Pobl broffesiynol TGCh a thelegyfathrebu

Yn ddiweddar, bu i Lywodraeth Cymru fuddsoddi £30m ar ddatblygu prosiectau ffilm a theledu yng Nghymru rhwng 2014 a 2019, ac mewn Cynhadledd Diwydiannau Creadigol Gogledd Cymru yn ddiweddar, bu i'r Prif Siaradwr, yr Arglwydd Dafydd Elis Thomas, Dirprwy Weinidog Diwylliant a Thwristiaeth, addo buddsoddiad pellach a chynlluniau strategol er mwyn i Ddiwydiannau Creadigol Cymru dyfu.

Y Gweithlu

Gan gymryd diffiniad eang y sector Creadigol a Digidol ac amrywiaeth i ystyriaeth, nid yw'n syndod bod 20,000 o bobl yn gyflogedig yn y sector. Mae 57% o gyflogwyr yn y sector yn rhai micro, gan gyflogi llai na 10 o bobl.

Mae negeseuon mwy cadarnhaol ynghylch y diwydiant hwn a ddylai helpu i ddenu pobl, megis canlyniadau arolwg y Bartneriaeth a ddangosai bod cyfraddau cadw staff yn uchel yn y diwydiant, gyda 86% o gyflogwyr yn nodi nad oedd hyn yn broblem iddynt. Datgan



rhagolygon ymchwil NESTA y bydd swyddi creadigol yn fwy gwydn yn erbyn awtomeiddio a deallusrwydd artiffisial. Mae 87% o weithwyr creadigol mewn risg isel neu ddim risg o awtomeiddio o gwbl. Hefyd, yn gyffredinol, mae swyddi yn y celfyddydau, crefftau a dylunio yn gysylltiedig â lefelau lesiant uwch.

Lledled Cymru, mae gan 68% o'r gweithlu Creadigol gymhwyster lefel gradd. Mae'n edrych fel bod y tuedd hwn o sgiliau lefel uwch ar gyfer y sector am barhau, gyda rhagolygon Working Futures yn rhagweld galw sefydlog am swyddi a sgiliau lefel uchel yn y Diwydiannau Creadigol yng Ngogledd Cymru hyd at 2024. Mae'r rhagolygon hyn yn awgrymu y bydd cynnydd o **43.8%** yn y rhai sydd wedi cymhwyso ar lefel QCF 4-6 yn y Diwydiannau Creadigol yng Ngogledd Cymru rhwng 2014 a 2024. Hefyd, swyddi proffesiynol yn y diwydiannau creadigol fydd yn gweld y cynnydd mwyaf mewn lefelau cyflogaeth, gydag oddeutu **2,000** o bobl yng Ngogledd Cymru erbyn 2024, a galw am olynwyr o **1,000** o bobl i lenwi swyddi'r rhai sy'n gadael neu sy'n ymddeol o'r sector hyd at 2024.

Heriau Sgiliau

Yn ôl ein harolwg, roedd 51% o fusnesau yn profi heriau sgiliau ar draws y meysydd swyddi a ganlyn:

- Swyddi Proffesiynol Cysylltiol a Thechnegol
- Swyddi Crefftau Medrus
- Swyddi Gwerthu a Gwasanaeth Cwsmer

Yn ogystal, nododd y cyflogwyr yn y sector hwn bod sgiliau mewn Cymraeg ysgrifenedig, sgiliau arbenigol a gwybodaeth i gyflawni eu swydd a sgiliau TG uwch ac arbenigol yn heriau penodol iddynt.

Mae 160 o gwmnïau yn yr is-sector teledu, cyfryngau a ffilm, gyda chlwstwr cryf o gwmnïau darlledu iaith Gymraeg wedi'u lleoli yng Ngwynedd. Mae ymgynghoriadau â'r sector ac ymatebion i arolwg y Bartneriaeth yn nodi bod angen sgiliau a chymwysterau lefel uwch a bod y gallu i fod yn greadigol, yn ddigidol gymwys ac yn ddwyieithog yn hanfodol ar gyfer y clwstwr hwn.

Recriwtio

Canfu arolwg y Bartneriaeth bod 29% o gyflogwyr yn y Diwydiannau Creadigol yn adrodd am anawsterau recriwtio ar gyfer swyddi penodol: sgiliau technolegol a digidol lefel uchel; TG; Adran Gelf; Adran Wisgoed; Adran Gynhyrchu; Technegwyr Sain.

Mae hyn yn cael ei waethygu gan ofynion unigryw yn y diwydiant, sy'n batrwm sy'n dod i'r amlwg mewn sawl sector. Mae'r heriau recriwtio a sgiliau yn deillio o'r angen i ganfod pobl gyda chymysgedd aml-ddisgyblaethol o wyddoniaeth a'r celfyddydau. Y cyfuniad unigryw hwn yw'r union beth y mae busnesau Creadigol a Digidol yn erfyn amdano. Yn ôl cyflogwyr TG yn y rhanbarth, mae un o'r rhaglennwyr cyfrifiaduron arbenigol mwyaf, datblygwyr gwe a datblygwyr adnoddau yn y rhanbarth, 'Rhyngwyneb Defnyddwyr' (UI) a 'Phrofiad Defnyddwyr' (UEx) dyfeisiau symudol a gemau, angen creadigrwydd ynghyd â gallu gwyddonol. Mae nodweddion unigryw UI a UEx yn allweddol i werthu cynnyrch.

Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16



Mae nifer o weithgareddau dysgu ar gael gan y colegau AB rhanbarthol, gyda 3,300 o weithgareddau dysgu yn y rhanbarth yn ymwneud â thechnoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu a 3,785 o weithgareddau dysgu ar gael yn y sector Celfyddydau, Cyfryngau a Chyhoeddi.

Roedd 34 gradd israddedig creadigol ar gael ym Mhrifysgolion Bangor a Glyndŵr yn 2018, gyda 1,040 o fyfyrwyr yn astudio'r cysiau hyn.

Mae Bangor, Glyndŵr a'r Brifysgol Agored yn cynnig rhaglen prentisiaethau gradd newydd mewn Peirianeg Meddalwedd, a ddechreuodd yn 2019, a bydd ei lwyddiant yn arwain at ddarpariaeth bellach yn y maes hwn. Mae galw ar y diwydiant i ymgysylltu ym manylion y cynnwys a chyflwyniad y prentisiaethau newydd hyn i sicrhau eu bod yn bodloni'r anghenion cyfredol ac anghenion y dyfodol.

Mae ymgynghoriadau diweddar â'r clystyrau teledu, cyfryngau a ffilm yn nodi pryder nad yw rhai o'r cynigion addysg a phrentisiaethau yn bodloni safonau eu diwydiant.

Mae datblygu a chyflwyno prentisiaethau yn y sector Cyfryngau Creadigol yn profi'n heriol i'r rhanbarth, gyda nifer cyfyngedig o brentisiaethau'n cael eu cynnig yn yr is-sectorau teledu, cyfryngau a ffilm. Mae cyflogwyr wedi nodi bod awydd yn y rhanbarth i archwilio a datblygu'r cynnig hwn, gyda phrentisiaethau sy'n cael eu rhannu yn opsiwn, ynghyd ag addasu'r cynnig presennol i deilwra ar gyfer anghenion y cyflogwr.

Brexit

Yn arolwg diweddar y Bartneriaeth, nododd cyflogwyr bod Brexit yn peri bygythiad o gostau uwch a diffyg posib o ffrydiau ariannu a chyfleoedd i helpu eu busnesau i dyfu. Mae'r sector yn gweithredu partneriaeth gref a rhwydwaith o gefnogaeth broffesiynol yn y rhanbarth drwy'r bartneriaeth Ddigidol a Chreadigol, 'Gogledd Creadigol/Creative North Wales'. Mae aelodaeth Llywodraeth Cymru ar y fforwm hwn yn allweddol o ran cyflwyno a chefnogi mentrau.

Y blaenoriaethau sydd angen sylw

- Mae'r diwydiant wedi nodi ei awydd i helpu i siapio peth o gynnwys y cwrs ac ystyried cyfleoedd am brentisiaethau sy'n cael eu rhannu.
- Mae angen i'r ddarpariaeth Ôl-16 adlewyrchu galw cyflogwyr presennol, newidiadau cyflym mewn technoleg a chynnig cynyddol ac amrywiol o sgiliau digidol ar draws pob sector, er mwyn bod ar flaen y gad o ran pa mor gyflym mae diwydiant 4.0 yn defnyddio'r sgiliau hyn ar hyn o bryd.
- Mae'n hanfodol cael gwybodaeth a chyfarwyddyd Gyrfaoedd i bobl ifanc er mwyn iddynt ddeall y sgiliau trosglwyddadwy a ddatblygir a llywio dewisiadau gyrfaoedd mewn ffordd fwy holistaidd.

Ariannol a Phroffesiynol

Ciplun o'r Sector



Mae'r sector Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol yn gwneud cyfraniad sylweddol i'r rhanbarth, yn uniongyrchol fel ffynhonnell gyflogaeth allweddol sy'n berthnasol i gyflogaeth yn yr Economi Sylfaenol, ond hefyd yn anuniongyrchol fel adnodd allweddol o gyflogaeth a buddsoddiad drwy ddarparu gwasanaethau arbenigol i fusnesau ar draws pob sector.

Mae'r sector yn un lle mae cystadleuaeth arwyddocaol, ond mae'n cael ei danategu gan bŵl o bobl hynod gymwys sydd angen cael eu cefnogi gan isadeiledd uwch a chadwyni cyflenwi lle maent yn weithredol.

Mae'r prif feysydd gweithgarwch busnes yn y sector yn cynnwys cyfrifeg, yswiriant, gwasanaethau cyfreithiol, swyddogaethau corfforaethol a 'phrif swyddfa', adnoddau dynol a gwasanaethau proffesiynol eraill. Mae'n sector gweddol gytbwys o ran yr angen i ddefnyddio'r iaith Gymraeg, a'r rhaniad rhywedd, ac mae nifer uchel yn iau na 50 oed yn y sector.

Twf

Yn 2017, roedd 11,385 o fusnesau yn y sector yng Ngogledd Cymru. Mae busnesau micro yn llywodraethu'r sector, gyda 95% o fusnesau yn y categori hwn yn cyflogi llai na 10 o bobl. Yng Ngogledd Cymru, rydym yn disgwyl gweld twf cymedrol o 1% yn y diwydiant hwn o 2019 hyd 2022.

Roedd 43.7% o fusnesau yn y sector gwasanaethau ariannol a busnes wedi'u lleoli yn Sir y Fflint a Wrecsam. Mae cwmnïau mawr megis MoneySuperMarket, Moneypenny, HSBC, Banc Datblygu Cymru, a Chyllid a Thollau EM wedi'u lleoli yn y ddwy sir hyn. Er y clwstwr hwn, gwelwyd y twf mwyaf yn y rhanbarth ar gyfer y sector rhwng 2014 a 2017 yn Sir Ddinbych, 23.4% yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol o 22.7%.

Mae FinTech (Technoleg Ariannol) yn bwnc traws-ddisgyblaethol sy'n cyfuno Cyllid, Rheoli Technoleg a Rheoli Arloesedd. Roedd buddsoddiad byd-eang mewn cwmnïau FinTech yn werth US\$24.7 biliwn yn 2016, a disgwylir i'r sector FinTech greu miloedd o swyddi newydd ym Mhrydain yn ystod y ddwy flynedd nesaf.

Disgwylir i'r sector FinTech gynyddu'n fyd-eang ac yn rhanbarthol, gyda nifer cynyddol o gyfleoedd i dyfu drwy gofleidio technolegau digidol ac wrth ddatblygu gwell cysylltedd yn y rhanbarth er mwyn i hyn fedru digwydd. Mae'r diwydiant FinTech yn ddiwydiant arbenigol lled newydd sy'n elwa o ddatblygiad technolegau digidol er mwyn galluogi ardal dwf unigryw a sicrhau ei oroesiad mewn marchnad fyd-eang.

Lansiwyd y cwrs gradd Israddedig cyntaf mewn Technoleg Ariannol yn y DU ym Mhrifysgol Glyndŵr yn 2018. Mae adroddiad gan Innovate Finance, grŵp masnach Fintech, yn awgrymu y bydd y sector yn creu oddeutu 1,000,000 o swyddi erbyn 2020.

Bu i Fanc Datblygu Cymru agor ei bencadlys yn Wrecsam yn 2018. Bu i Fanc Datblygu cyntaf Cymru fuddsoddi bron i £70M mewn mwy na 280 o fusnesau Cymru yn 2017/2018 – gan greu neu ddiogelu 4,000 o swyddi ledled y wlad.

Y Gweithlu



Mae'r sector yn cyflogi oddeutu 23,000 yn y rhanbarth, gyda bron i 7,000 o'r gweithlu wedi'i leoli yn Wrecsam. Swyddi gweinyddol ac ysgrifenyddol yw mwyafrif y swyddi yn y diwydiant, gydag oddeutu 9,000 o bobl wedi'u cyflogi ledled y rhanbarth. Mae'r grŵp mawr hwn o gyflogwyr yn weithlu allweddol i ganolbwyntio arno a buddsoddi i uwchsgilio a chadw ar y blaen gyda'r technolegau digidol yn y diwydiant hwn.

Heriau Sgiliau

Ar hyn o bryd, mae 44% o gyflogwyr yn y sector yn profi heriau sgiliau, yn bennaf o ran gwerthu a gwasanaeth cwsmer, ond hefyd mewn swyddi rheolaethol a phroffesiynol. Swyddi gweinyddol ac ysgrifenyddol yw mwyafrif y swyddi yn y diwydiant gydag oddeutu 9,000 o bobl yn cael eu cyflogi ar draws y rhanbarth. Mae digideiddio ac awtomeiddio yn fygythiad i unrhyw swydd sy'n cael ei hystyried yn rhywbeth arferol ac ailadroddus, ac nid yw swyddi gweinyddu busnes yn wahanol. Felly, bydd angen i'r grŵp mawr hwn o gyflogwyr, a'r sector yn ei gyfanwydd, gofleidio arloesedd digidol ac uwchsgilio arferion gwaith a disgwyliadau ar gyfer yr 21ain ganrif.

Recriwtio

Roedd 43% o gyflogwyr yn arolwg diweddar y Bartneriaeth yn rhagweld bod sgiliau digidol cyfredol am fod yn her sgiliau i'w busnes yn y dyfodol. Mewn arolygon eraill ar gyfer y sector ar draws Cymru, adroddodd asiantaethau recriwtio megis Supertemps ac Adele Carr bod diffyg sgiliau mewn rheoli cyflogres, cyfrifeg a chyllid wedi cael eu hadrodd yn eang, gyda galw clir am bobl broffesiynol gyda chymwysterau addas a bod hyn yn wir yng Nghymru a'r DU yn ei chyfanwydd. Mae archwilio a risg yn faes penodol lle mae'r galw'n cynyddu, gan fod busnesau'n ceisio lliniaru'r risg o ymosodiadau seibr. Mae'r gweithlu'n dibynnu ar weithlu sydd â sgiliau uchel iawn a chyfredol sy'n gallu cyflwyno gwasanaethau sy'n gofyn am wybodaeth am nifer o newidiadau cymhleth i ddeddfwriaeth o bosib yn sgil Brexit. Rhagwelir y bydd galw cynyddol am broffesiynau cyllid a chyfreithiol i lywio nifer o gwmnïau drwy oblygiadau Brexit.

Yn ôl Working Futures 2014–2024, mae'r cyfansoddiad galwedigaethol a ragwelir yn y sector Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol, o 2014 i 2024 yng Ngogledd Cymru, yn dangos twf sylweddol mewn swyddi lefel uchel, megis rheolwyr, pobl broffesiynol a phobl broffesiynol cysylltiol. Mae nifer y rheolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion yn dyblu o 2,000 yn 2004 i 4,000 yn 2024. Mae swyddi proffesiynol hefyd yn dyblu o 3,000 i 6,000. Mae pobl broffesiynol cysylltiol yn cynyddu o 4,000 i 7,000.

Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16

Gwelwyd gostyngiad cyffredinol yn nifer y gweithgareddau dysgu yn y ddau goleg AB rhanbarthol sy'n ymwneud â gweinyddiaeth busnes, yn enwedig ar lefelau is. Canolbwyntir ar sgiliau lefel uwch a chysiau lefel uwch, gyda chyflogwyr yn galw am gynnydd yn Lefelau 3 a 4.

Mae cysiau Prifysgol Bangor yn y maes bancio yn cael eu graddio'n gyson fel un o'r 25 sefydliad gorau yn y byd am ymchwil yn y maes Bancio (RePEc, o fis Mai 2017), ynghyd ag un o'r unig wyth prifysgol yn y DU i fod â statws 'Canolfan Rhagoriaeth' y Sefydliad Bancwyr Siartredig.



Gwelwyd gostyngiad mewn prentisiaethau gweinyddiaeth busnes cyffredinol lefel 2, yn unol â'r angen i gyflwyno rhaglenni sgiliau lefel uwch yn y sector. Gwelwyd cynnydd bychan yn lefelau 3 a 4, ond mae angen ymgysylltiad â mwy o ffocws iddo gyda chyflogwyr er mwyn cynyddu'r niferoedd sy'n manteisio arnynt a'r cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant prentisiaethau lefelau 3 a 4+, gyda phwyslais benodol ar y swyddogaethau cyllid.

Y blaenoriaethau sydd angen sylw

- Ni all y cyflenwad presennol o sgiliau lefel uwch fodloni'r galw. Er mwyn llenwi'r swyddi gwag presennol, mae angen cynyddu'r cyfleoedd i fusnesau ac unigolion uwchsgilio, hyfforddi ac ail-hyfforddi drwy gyrsiau byr ar lefelau 4+, gydag arholiadau a statws proffesiynol iddynt.

Twristiaeth a Lletygarwch

Ciplun o'r Sector

Mae'r sector twristiaeth a lletygarwch yn cael ei gydnabod fel cyfrannwr allweddol i economi Gogledd Cymru. Mae twristiaeth a lletygarwch yn cyfrannu £2bn bob blwyddyn i economi Gogledd Cymru, gan gyflogi 40,000 o bobl a chefnogi 3,340 o fusnesau twristiaeth. Disgwylir gweld mwy o fuddsoddiad ac ehangu wrth i'r sector aeddfedu o ddiwydiant tymhorol i ddiwydiant ar hyd y flwyddyn. Mae hyn yn cael effaith gadarnhaol ar sectorau economaidd eraill, megis y diwydiant bwyd a diod a'r diwydiant trafndiaeth.

Mae'r galw am dwristiaeth yn tyfu ac mae natur y galw yn newid. Mae'r sector yn datblygu o fod yn cyflawni gwasanaeth, i fod yn darparu profiad. Bellach, mae teuluoedd ac unigolion yn chwilio am brofiadau yn hytrach na chyfle i ymlacio. Gallai'r profiadau hyn gynnwys cael eu trochi mewn diwylliannau newydd a gwahanol, anturiaethau neu elfen o chwilio am wefr. Adroddir a gwneir sylw am dueddiadau o'r fath gan newyddiadurwyr y diwydiant. Yng Ngogledd Cymru, mae'r newid hwn yn amlwg wrth weld twf ym mhoblogrwydd bwytai o ansawdd, gweithgareddau chwaraeon dŵr, hamddena yn y mynyddoedd, a busnesau megis Adventure Parc Snowdonia a Zip World. Mae Gogledd Cymru'n lleoliad gwych i gyflawni gofynion newidiol twristiaid.

Mae UK Hospitality wedi nodi mai hwn yw'r gweithlu sy'n peri'r ansicrwydd mwyaf ar gyfer y dyfodol. Mae'n cyfeirio at:

"an unprecedented range of factors combining to create this sense of the unknown – Brexit, the cost of employment, technological advances, education and training changes and much more. The workforce of the future is going to look very different to how it does today – as all these issues intertwine over time."

Twf

Un o'r prif heriau yn y rhanbarth yw tyfu drwy arloesedd a datblygu busnes. Mae angen cynyddol i gefnogi datblygiad swyddi twristiaeth cynaliadwy a gwerth uchel drwy gefnogi'r rhai sydd wedi'u cyflogi'n barod yn y diwydiant a'r rhai sy'n dymuno mentro i'r diwydiant.



Mae'r diwydiant twristiaeth yn ffurfio rhan o Gynllun Twf Gogledd Cymru; y cynnig yw lleoli'r Ganolfan Ragoriaeth Twristiaeth a Lletygarwch Gogledd Cymru arfaethedig yng Ngholeg Llandrillo yn Llandrillo-yn-Rhos. Mae'r prosiect yn ceisio cefnogi twf y diwydiant twristiaeth yng Ngogledd Cymru, gan gefnogi datblygiad swyddi twristiaeth gwerth uchel a mynd i'r afael â'r diffyg sgiliau yn y sector. Mae'r prosiect yn cynnig bod partneriaeth sector cyhoeddus a phreifat yn darparu'r hyfforddiant drwy fodel 'hwb a sbocsen'.

Bydd yr hwb rhagoriaeth sgiliau cynradd yn gyfleuster pwrpasol o'r newydd yng Ngholeg Llandrillo, Llandrillo-yn-Rhos, mewn partneriaeth â busnesau twristiaeth a lletygarwch ar draws y rhanbarth. Bydd yr hwb a'r sbôcs yn darparu hyfforddiant, arddangosfeydd, sesiynau blasu a phrofiad gwaith go iawn i sawl carfan gan gynnwys: disgyblion ysgol, dysgwyr ôl-16 llawn amser, prentisiaethau a'r rhai nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Mae'n bosib y bydd pob sbocsen yn datblygu maes hyfforddi gwahanol, ac yn gweithredu cynllun prentisiaeth o ansawdd uchel mewn partneriaeth â busnesau lleol. Mae'r prosiect yn ceisio cyflawni 45 prentisiaeth iau newydd a 50 cyfle prentisiaeth newydd, gyda 480 o gymwysterau lletygarwch a thwristiaeth lefel 1 i 3 ar gael yn yr Hwb a'r Sbôcs ar draws Gogledd Cymru. Rhagwelir y bydd cyfanswm cost y prosiect yn £16.25m.

Y Gweithlu

Yn ôl ystadegau sectorau â blaenoriaeth Llywodraeth Cymru, yng Ngogledd Cymru yn 2017, roedd oddeutu 32,100 o bobl yn gweithio yn y diwydiant twristiaeth (25.2% o gyfanswm y gweithlu twristiaeth yng Nghymru), sy'n cynrychioli 10.8% o gyfanswm y gweithlu yn y rhanbarth neu fymryn mwy na 1 ymhob 9 o swyddi. Mae hyn yn fwy na'r gyfradd ledled Cymru o 9.4%, neu fymryn yn llai na 1 ymhob 11 o swyddi, ac mae hyn yn arddangos pwysigrwydd twristiaeth i'r economi leol.

Yn ôl arolwg y Bartneriaeth, ar gyfartaledd roedd 22.6% o'r gweithlu twristiaeth yn 16-24 oed; 26.6% yn 25-40 oed; 25.6% yn 40-55 oed; a 25.2% yn 55+. O ran yr iaith Gymraeg, dywedodd 48% eu bod angen ac yn defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith; dywedodd 41% nad oeddynt angen ac nad oeddynt yn defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith; a dywedodd 11% eu bod angen ac yn defnyddio'r Gymraeg yn unig fel sgil gymdeithasol â chydweithwyr.

Dengys ein sgwrs â busnesau eu bod yn cydnabod bod diffyg llafur am fynd yn rhywbeth mwy dwys. Maent wedi nodi bod y sector bellach ar bwynt critigol ac maent wedi tynnu sylw at y materion a ganlyn i roi sylw iddynt, os yw'r sector am ddatblygu ymhellach yn y rhanbarth:

- Yr angen i'r rhanbarth barhau i arloesi o ran datblygu cynnyrch i dwristiaid;
- Yr angen i ddod â mwy o bobl i mewn i'r sector o ganlyniad i ddisbyddiad y gweithlu ar ôl Brexit;
- Yr angen i lenwi bylchau sgiliau penodol yn y sector twristiaeth rhanbarthol;
- Yr angen i godi ymwybyddiaeth o hyd a lled y cyfleoedd gyrfa mewn twristiaeth a chodi dyheadau o amgylch twristiaeth fel dewis gyrfa;
- Yr angen i ddarparu cefnogaeth wedi'i theilwra i fusnesau twristiaeth er mwyn iddynt fedru tyfu a ffynnu.

Yn draddodiadol, mae strwythur y sector yng Ngogledd Cymru wedi'i llywodraethu gan fusnesau SME teuluol. Wrth i'r galw gynyddu, mae'r cyflenwad llafur yn disbyddu ac mae



twristiaeth a lletygarwch yn cynnig newidiadau. Ni all strwythur presennol y sector ar ei ben ei hun ddarparu gweithlu'r dyfodol. Byddai hyn yn arwain at fethiant y farchnad ac mae'n rhaid rhoi mesurau yn eu lle i gywiro hyn. Busnesau fydd yn gyfrifol am reoli eu gweithlu, ond ni fydd y ddarpariaeth gwasanaeth yn y dyfodol yn cael ei chyflawni gan y sector preifat gan na allant wneud elw o'r gwasanaethau sydd eu hangen gan y sector twristiaeth a lletygarwch er mwyn bodloni anghenion a dymuniadau.

Yn ôl Working Futures, rhagwelir 5,000 o swyddi'n dod ar gael ar gyfer swyddi elfennol mewn twristiaeth o 2014 i 2024. Yn ogystal, rhagwelir y bydd 2,000 o swyddi'n dod ar gael i reolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion. Disgwylir cynnydd o 105.5% yn y rhai sydd wedi cymhwyso ar lefel 4-6 QCF o 2014 i 2024 yng Ngogledd Cymru, a chynnydd o 36.4% ar lefelau 7-8.

Heriau Sgiliau

Adroddodd mwyafrif yr ymatebwyr (60%) yn y diwydiant hamdden a thwristiaeth heriau sgiliau, gyda'r heriau hyn fwyaf amlwg yn y maes Swyddi Gofalu, Hamdden a Swyddi Gwasanaeth Eraill; Swyddi Gwerthu a Gwasanaeth Cwsmer; a Swyddi Crefftiau Medrus. Y tri phrif her sgiliau mewn twristiaeth yw:

1. Sgiliau neu wybodaeth arbenigol sydd ei hangen i berfformio'r swydd
2. Sgiliau Cyfathrebu
3. Datrys Problemau

Yn ôl arolwg y Bartneriaeth, y pum prif her sy'n wynebu busnesau yn y diwydiant hamdden a thwristiaeth ar hyn o bryd yw:

- Recriwtio
- Natur dymhorol y sector
- Gwneud elw
- Y canfyddiad am y sector
- Cysylltiadau trafndiaeth gwael

Recriwtio

Ar 69%, roedd canran uchel o gyflogwyr yn y sector yn cael trafferthion recriwtio ar gyfer swyddi penodol. Ymysg y swyddi penodol a nodwyd oedd: cogyddion; staff blaen tŷ; staff derbynfa; sba; harddwch; y cyfryngau; gwerthu; cymorthyddion bwyd a diod; rheoli busnes; gofal cwsmer; labwyr cyffredinol; staff bar; a thywyswyr twristiaid.

Roedd cadw staff yn broblem i 32% o fusnesau yn y diwydiant hamdden a thwristiaeth. Y prif resymau a nodwyd oedd:

1. Dim digon o bobl â diddordeb mewn gwneud y math hwn o waith
2. Oriau hir/anghymdeithasol
3. Lleoliad daearyddol
4. Teithio i'r gwaith ar gludiant cyhoeddus yn broblem/yn rhy anodd
5. Y cyflogau sydd ar gael yn isel o gymharu â sefydliadau tebyg



Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16

Yn 2017/18, mewn addysg bellach yng Ngogledd Cymru, roedd 1,810 o weithgareddau dysgu mewn Lletygarwch ac Arlwyo; 1,405 mewn Chwaraeon a Hamdden; a 150 mewn Teithio a Thwristiaeth. Yn gyffredinol, mae cyrsiau mewn Hamdden, Teithio a Thwristiaeth wedi gostwng ychydig dros y tair blynedd ddiwethaf, o 1,625 o gyrsiau ar draws Gogledd Cymru yn 2014/15 i 1,555 yn 2017/18 (-4.3%). Mae cyrsiau mewn Lletygarwch ac Arlwyo wedi gweld gostyngiad mawr o 4,380 yn 2014/15 i 1,810 yn 2017/18 (-58.7%).

Yng ngogledd orllewin y rhanbarth, mae cyrsiau Teithio a Thwristiaeth a Lletygarwch ac Arlwyo yn cael eu cyflwyno yn bennaf ym Mangor, Dolgellau a Llandrillo-yn-Rhos, heb unrhyw gwrs yn cael ei gyflwyno ym Mhen Llŷn. Mae'r galw gan ein cyflogwyr yn dangos angen cynyddol am lefel 3 ar draws y rhanbarth o ran cyrsiau Teithio a Thwristiaeth cyffredinol, a chynnydd ar gyfer cyrsiau lefelau 2 a 3 mewn cyrsiau megis Coginio Proffesiynol.

Nid oes unrhyw gyrsiau ar gael ar lefel Addysg Uwch.

Dim ond 28% o ymatebwyr twristiaeth a nododd eu bod yn cyflogi prentisiaid, gyda'r mwyafrif ar lefelau 2 a 3. O ran y rhai nad oeddynt yn cyflogi prentisiaid, y prif ffactorau am hyn oedd: 'Fframweithiau prentisiaethau ddim yn bodloni'r anghenion busnes'; 'Ansicr o'r broses mewn perthynas â chynnydd un'; ac 'Anodd recriwtio ymgeiswyr addas'. Mae hyn yn awgrymu bod angen bod mewn cyswllt agos â chyflogwyr wrth ddatblygu fframweithiau er mwyn sicrhau eu bod yn addas i'r diben.

Yn 2017/18, yng Ngogledd Cymru, roedd 450 o raglenni prentisiaethau mewn Hamdden, Chwaraeon a Theithio, a 725 mewn Lletygarwch.

Brexit

Y prif heriau oedd yn dod yn sgil Brexit yn ôl ymatebwyr o'r diwydiant twristiaeth oedd costau cynyddol. Yr ail brif her oedd 'Dim' ac er y gellir ystyried bod hyn yn gadarnhaol ar un llaw, gall hyn hefyd awgrymu bod yr ymatebwyr yn ansicr ynghylch yr hyn a allai ei olygu iddynt hwy.

Y blaenoriaethau sydd angen sylw

- Mae recriwtio yn fater critigol yn y sector hwn;
- Gallai'r canfyddiad o'r sector fod yn un o'r rhwystrau mwyaf sy'n atal twf;
- Angen cynyddu'r cyfleoedd AB a phrentisiaethau.

TARO TWRISTIAETH

Mae'r adnodd hwn yn adnodd dysgu newydd a chyffrous sy'n ddwyieithog ac ar-lein, a gafodd ei lansio ym mis Mai 2019, gyda ffilm ategol sy'n cyd-fynd â'r Cwricwlwm Newydd.



Gan anelu at ddisgyblion hŷn mewn ysgolion cynradd, ac at athrawon i'w gyflwyno, mae themâu'r Cwricwlwm Newydd yn canolbwyntio ar y cyfoeth a'r amrywiaeth o themâu y mae'r sector twristiaeth yn ei gynnig yn Ynys Môn drwy ddefnyddio senarios cyflogwyr go iawn. Mae'n cael ei arwain gan Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru ac fe'i datblygwyd gan bartneriaeth berffaith o gyflogwyr ymrwymedig a brwdfrydig o Ynys Môn, Llywodraeth Cymru, y trydydd sector, disgyblion ac athrawon Ysgol Gynradd Amlwch; gellir datblygu'r adnodd hwn ymhellach ar gyfer sectorau eraill ledled y rhanbarth a thu hwnt. Gwelodd y Bartneriaeth gyfle i dynnu sylw at un o brif sectorau'r rhanbarth i gynulleidfa iau mewn ffordd addysgiadol ac ystyrion a allai, o bosib, ddylanwadu ar gael canfyddiadau a negeseuon mwy ysbrydoledig ynghylch y diwydiant twristiaeth, ynghyd â bodloni gofynion y Cwricwlwm Newydd o ran dysgu ac addysgu gyda ffocws thematig a chyfranogiad disgyblion. Bydd cyflwyno'r adnodd yn ystod yr hydref 2019 yn cyflawni buddion prosiect ymgysylltu addysg wedi'i gydlynu'n dda, gyda chyflogwyr sy'n ychwanegu gwerth i feysydd polisi ehangach megis yr iaith Gymraeg, nawws am le, diwylliant, y Cwricwlwm Newydd, sgiliau, cyflawni a dilyniant. Ewch i'r wefan am ragor o wybodaeth! <https://discovertourism.co.uk/>

Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Ciplun o'r Sector

Mae'r sector iechyd a gofal cymdeithasol yng ngogledd Cymru yn cynnwys dau brif is-sector:

1. Y GIG drwy Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC);
2. Gwaith cymdeithasol a gofal cymdeithasol a ddarperir gan y chwe awdurdod lleol, a'r gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol maent yn eu comisiynu i'r sector annibynnol.

Cafodd pwysigrwydd strategol y sector ei gydnabod yn y cyhoeddiad: *Ffyniant i Bawb: y strategaeth genedlaethol*. Disgrifir y sector fel un sydd â'r "cyfraniad mwyaf posib i ffyniant a llesiant hirdymor" a'i fod yn cyfrannu at y gwaith o fynd i'r afael â diweithdra a thlodi. Er nad oes cyfeiriad uniongyrchol ato yn y Weledigaeth Twf ar gyfer y rhanbarth hyd at 2035, nodir elfennau'r sector yn glir fel rhai sy'n cyfrannu at lesiant, cydweithrediad, cynhwysiad ac ataliad.

Yn 2017/18, roedd y gwariant gros ar wasanaethau cymdeithasol yn y Gogledd yn £460m. Mae BIPBC yn cyflogi 16,700 o staff yn uniongyrchol, heb gynnwys gwaith 84 o feddygyfeydd Meddygon Teulu, gwasanaethau'r GIG a gomisiynwyd a'r gwasanaethau preifat a ddarperir gan ddeintyddion, optegwyr, a gweithwyr proffesiynol sy'n perthyn i iechyd a fferyllwyr yn y Gogledd. Nodwedd allweddol o'r rhanbarth yw bod busnesau micro yn gyflogwr allweddol, ac o fewn y sector hwn hefyd. Mae cyfran fwyaf y busnesau o fewn y bandiau maint micro wedi'u lleoli yng Ngwynedd a Chonwy yn benodol.

Mae'r sector yn mynd drwy gyfnod o newid gyda'r datblygiadau uchod a'r gwaith o reoleiddio a phroffesiynoli'r gweithlu gofal cymdeithasol a yrrir gan Ddeddf Rheoleiddio ac



Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016. Dros y degawd nesaf, bydd y gweithlu gofal cymdeithasol yn dod yn weithlu cofrestredig llawn, gyda gofynion cymwysterau ar bob lefel am y tro cyntaf. Bydd hyn yn gymorth i roi statws a chydabyddiaeth haeddiannol i'r gweithlu hanfodol hwn, ond daw gyda nifer o heriau o ran prinder sgiliau a bylchau; patrymau a llif gweithlu.

Twf

Mae'r sector yn sector twf gyda'r angen am ragamcan twf o 4% bob blwyddyn mewn gofal cymdeithasol yn unig hyd at 2032 yn ôl ffigyrau Emsi, gyda'r angen am dros 2000 o swyddi newydd dros y tair blynedd nesaf.

Amcangyfrifwyd yn ddiweddar bod gwerth economaidd gofal cymdeithasol i oedolion yng Nghymru yn £1.2bn o werth ychwanegol gros (GVA) i economi Cymru, 1.9% o gyfanswm GVA yn 2016-17¹ (£26.7m yn y Gogledd). Amcangyfrifwyd bod cyfanswm y gwerth uniongyrchol, anuniongyrchol a chymelledig y sector gofal cymdeithasol i oedolion yng y Gogledd dros 29,000 o swyddi a dros £500 miliwn. Dengys ffigyrau GVA tebyg mai gweithgarwch cynhyrchu ac eiddo tiriog yn unig sy'n cynhyrchu mwy o GVA na'r sector hwn yng Nghymru.

Yn nhermau demograffig, mae'n sicr y bydd y boblogaeth dros 65 oed, ac yn enwedig pobl dros 70 oed gydag anghenion mwy cymhleth megis dementia, yn cynyddu mewn termau absoliwt, ac fel cyfran o'r boblogaeth dros y ddau ddegawd nesaf.

Mae Cynllun Twf Gogledd Cymru yn cynnig cyfle i'r sector ddatblygu ymhellach drwy ganolbwyntio ar yr arbenigedd unigryw sydd ei angen mewn cymwyseddau clinigol a nysio mewn cartrefi a gofal preswyl. Mae hefyd yn datblygu gofal plant therapiwtig i weithwyr gofal preswyl a gweithwyr ieuencid i gefnogi iechyd meddwl a llesiant emosiynol. Ar hyn o bryd, mae'r prosiect hwn yn cael ei archwilio gan gynrychiolwyr o'r sector strategol a'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol.

Mae'r boblogaeth sy'n heneiddio yn cynyddu'r galw ar y sector a chynnydd parhaus a thwf mewn darpariaeth gwasanaeth. Mae yna brinder staffio a sgiliau parhaus a bydd angen llenwi'r rhagamcan o 500 o swyddi newydd bob blwyddyn dros y deng mlynedd nesaf. Mae cyflogaeth gyffredinol yn y sector yn parhau i dyfu, yn cynyddu i ragamcan o weithlu 51,000 erbyn 2024, yn ogystal â galw mawr i lenwi 20,000 o swyddi newydd o fewn yr un cyfnod. Yn ôl Fforwm Gofal Cymru, sy'n cynrychioli darparwyr gofal preifat, amcangyfrifir bod y Gogledd yn wynebu diffyg o amcangyfrif o 7,000 erbyn 2026.

Y Gweithlu

Mae'r sector hwn yn un o'r cyflogwyr mwyaf yn y rhanbarth sy'n cyflogi dros 44,900 o weithwyr, 11% o'r gweithlu cyfan. Mae oddeutu 1,100 o leoliadau blynyddoedd cynnar sy'n darparu gofal plant o warchodwyr plant hunangyflogedig yn darparu gwasanaethau yn eu cartrefi eu

¹ https://socialcare.wales/cms_assets/file-uploads/The-Economic-Value-of-the-Adult-Social-Care-Sector_Wales.pdf



hunain, i feithrinfeydd mawr yn cyflogi cyfanswm o 5,400 o bobl. Yn ôl ein harolwg, merched yw mwyafrif y gweithlu ac mae 66% o'r gweithlu angen ac yn defnyddio'r iaith Gymraeg yn y gwaith.

Dengys y Gogledd y bydd cyflogaeth ymysg dynion mewn gwaith iechyd a gofal cymdeithasol yn cynyddu ychydig o 8,000 yn 2004 i 10,000 yn 2024. Bydd cyflogaeth ymysg merched yn ymestyn yn sylweddol o 31,000 i 40,000. Mae'r dadansoddiad galwedigaethol yn Working Futures yn rhagweld y bydd cyflogaeth ymysg dynion mewn galwedigaethau proffesiynol iechyd yng y Gogledd yn cynyddu i 4,000 yn 2024, tra bydd cyflogaeth ymysg merched yn codi o 7,000 i 12,000. Bydd cyflogaeth ymysg dynion a merched mewn galwedigaethau proffesiynol sy'n gysylltiedig ag iechyd a gofal cymdeithasol yn dyblu i 2000 a 4000, yn y drefn honno, erbyn 2024. Mewn galwedigaethau gwasanaeth gofalu personol, bydd cyflogaeth ymysg dynion yn tyfu i 2,000 erbyn 2024, tra bydd cyflogaeth ymysg merched yn cynyddu o 13,000 i 17,000.

Heriau Sgiliau

Y sector iechyd a gofal cymdeithasol oedd ag un o'r cyfraddau ymateb uchaf i arolwg y Bartneriaeth eleni, ac archwiliwyd a chadarnhawyd y canfyddiadau ymhellach mewn dau ddigwyddiad ymgynghori rhanbarthol. Roedd y prif heriau oedd yn wynebu cyflogwyr o'r arolwg yn cyfateb i ddata cenedlaethol ac ymchwil, ac fe'u hadroddwyd fel a ganlyn:

- Recriwtio
- Canfyddiad o'r sector
- Cadw staff
- Llai o Arian

Mae prinder sgiliau (niferoedd y gweithlu) dwys yn y system iechyd a gofal cymdeithasol ac mae hwn yn fater allweddol sy'n galw am weithredu uniongyrchol a mwy hirdymor ar frys. Dengys canfyddiadau diweddaraf fod recriwtio yn her allweddol i'r sector gofal cymdeithasol. Roedd gwasanaethau gofal cartref yn enwedig yn debygol o ddatgan eu bod wedi gweld recriwtio yn anodd yn y flwyddyn ddiwethaf (72% anodd iawn), yn dilyn gyda 54% o wasanaethau gofal preswyl (54% anodd iawn neu eithaf anodd) a 41% o gartrefi preswyl i blant (41% anodd iawn neu eithaf anodd).² Golyga hyn fod buddsoddiad parhaus a chynyddol mewn cymwysterau cychwynnol a datblygiad gyrfa a sgiliau parhaus yn hanfodol.

Yn ôl ein harolwg, mae 57% o fusnesau yn wynebu heriau sgiliau yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol ar hyn o bryd. Yn ôl y gweithwyr hyn, y rheswm pennaf dros heriau recriwtio a chadw staff yw'r atyniad cychwynnol i'r sector, oriau anghymdeithasol, cyflogau ac effaith y fagl budd-daliadau.

Nodwyd mai'r galwedigaethau gyda'r mwyaf o alw amdanynt mewn iechyd a gofal cymdeithasol oedd:

² <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/implications-brexit-social-care-and-childcare-workforce.pdf>



- Galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill
- Galwedigaethau Proffesiynol
- Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion

Mae 73% o weithwyr yn y sector yn cael trafferth recriwtio ar gyfer rolau penodol. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Gweithwyr Gofal
- Nyrsys
- Cynorthwyr gofal
- Rolau rheoli cartrefi gofal

Mae heriau sy'n gysylltiedig â recriwtio rheolwyr a sicrhau bod y wybodaeth a'r sgiliau gan reolwyr i arwain y disgygliadau newydd heriol hyn yn parhau ar draws y sector, gan gynnwys arweinyddiaeth dosturiol.

Cyhoeddwyd Strategaeth a Chynllun Gweithredu'r Gweithlu gan Fwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Gogledd Cymru i ymdrin â rhai o'u heriau, gan gynnwys recriwtio ac uwchsgilio rheolwyr a sicrhau bod y wybodaeth a'r sgiliau gan reolwyr i arwain y disgygliadau newydd heriol hyn sy'n parhau ar draws y sector, gan gynnwys arweinyddiaeth dosturiol. Bydd hyn hefyd yn rhan o brosiect sgiliau Cynllun Twf Gogledd Cymru ar gyfer y sector. Mae cynllunio olyniaeth a recriwtio rheolwyr yn thema drawsbynciol i sawl rheolwr a sector ar draws y rhanbarth.

Nododd 29% o weithwyr yn yr arolwg a'r digwyddiadau ymgynghori nad oedd gweithwyr newydd yn 'barod ar gyfer gwaith', gyda 58% yn nodi bod hyn yn amrywio. Yn benodol, roedd diffyg sgiliau gwaith penodol, diffyg profiad gwaith, diffyg cymwysterau ac agweddau a chymhelliad gwael. Ychydig dros hanner o gyflogwyr sy'n cynnig profiad gwaith ar hyn o bryd i fyfyrwyr ysgol/AB neu Brifysgol. Gallai cysylltiadau strategol cryfach yn y rhanbarth rhwng y sector a'r Adran Gwaith a Phensiynau, Gyrfa Cymru, ysgolion, colegau a darparwyr hyfforddiant gael effaith ar barodrwydd i weithio. Mae'r canfyddiadau sy'n ymwneud â'r parodrwydd i weithio a chyflogadwyedd yn thema drawsbynciol ac mae'n bryder cyffredin i sawl cyflogwr ym mhob sector ar draws y rhanbarth.

Bydd effaith datblygiadau digidol cenedlaethol a byd-eang yn effeithio ar y sector iechyd a gofal cymdeithasol, fydd yn gofyn am ymateb, uwchsgilio a buddsoddi yn amserol er mwyn derbyn y wybodaeth ddiweddaraf am gyflwyno dyfeisiau a thechnolegau newydd yn y sector, a chael cyfleoedd i gymryd rhan ynddynt. Ar hyn o bryd, mae arloesedd mewn technoleg yn arbrofi gyda thelefedyginiaeth a mewnbaniadau a allai gael gwared ar effeithiau epilepsi a chlefyd Alzheimer; bio-argraffwyr hyd yn oed a fydd yn gallu argraffu organau newydd. Ceir arbrofion i ddatblygu pilsen electronig sy'n edrych ar ôl ein hiechyd a meddyginiaeth wedi'i phersonoleiddio o argraffydd 3D, yn barod yn y fan a'r lle. Yn Japan, mae roboteg eisoes yn cynorthwyo gyda gofal iechyd i'r henoed.

Recriwtio



Cafodd Ymgyrch Recriwtio a Chadw Genedlaethol ar gyfer gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar o'r enw 'WeCare' ei lansio ym mis Mawrth 2019 i ymdrin â'r angen am 20,000 yn ychwanegol o weithwyr gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar dros y tair blynedd nesaf. Mae pwysigrwydd sgiliau yn yr iaith Gymraeg ar draws iechyd a gofal cymdeithasol eisoes yn amlwg yn yr ymgyrch 'Mwy na Geiriau'.

Nod y gwaith i ddatblygu cymwysterau ôl-16 newydd yw creu cysylltiadau gwell rhwng posibilidadau addysg a hyfforddiant a chyflogaeth, a darparu llwybr mwy cydlynol drwy'r amgylcheddau dysgu i gyflogaeth mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r ymgyrchoedd recriwtio newydd yn y sector hefyd yn ceisio brwydro yn erbyn adroddiadau fod canfyddiadau gwael a hen ffasiwn yn bodoli, yn ogystal â diffyg gwybodaeth cyfredol o'r sector ymysg pobl ifanc, athrawon a rhieni, ac o bosib yn effeithio ar y nifer sy'n dilyn cyrsiau a hyfforddiant galwedigaethol ôl-16/17/18, mewn meysydd a rolau penodol yn y sector. Mae angen cysylltiadau strategol cryfach yn y rhanbarth rhwng y sector a'r Ganolfan Byd Gwaith, Gyrfa Cymru, ysgolion, colegau a darparwyr hyfforddiant, allai ddylanwadu, dros amser, ar ganfyddiadau cadarnhaol.

Mae cynllun recriwtio strategol (Hyfforddi Gweithio Byw) gan BIPBC hefyd sy'n rhoi cyfarwyddyd clir ar gyfer pob gweithgarwch denu, recriwtio a chadw ar draws y sefydliad. Mae hyn yn cynnwys ymdrin â'r cyfraddau o swyddi nyrsio gwag presennol o 10.4%, cyfradd swyddi Meddygon Teulu gwag o 47.7% a chyfradd swyddi meddygol gwag o 6.4%.

Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16

Mae iechyd a gofal cymdeithasol yn darparu bron i draean o'r holl brentisiaethau ledled Cymru, gyda dros 19,500 yn cychwyn y llynedd, oddeutu 5,460 yn y Gogledd. Mae'r buddsoddiad hwn mewn sgiliau yn hanfodol i gynaliadwyedd y sector allweddol hwn, yn ymdrin â rhaglen recriwtio a chadw iechyd a gofal cymdeithasol ac yn diwallu rhaglen y llywodraeth ar gyfer yr economi sylfaenol. Mae adolygiad Cymwysterau yng Nghymru o Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Gofal Plant yn 2016 wedi arwain at newid eang i dirwedd cymwysterau'r sector, gan ddarparu mwy o gymwysterau perthnasol a chyfredol mewn ysgolion, colegau a dysgu yn seiliedig ar waith. Bydd y mwyafrif o'r rhain yn barod i'w cyflwyno ym mis Medi 2019, ond bydd angen cefnogi'r isadeiledd i gyflwyno'r cymwysterau hyn drwy uwchsgilio yn amserol a nodi gofynion DPP ar ddarlithwyr, athrawon, tiwtoriaid a staff asesu. Mae yna alw cyson gan gyflogwyr am staff gofal cartref wedi'u hyfforddi ar lefelau 2 a 3 yn unol â rheoliadau.

Cyflwynwyd rhaglen ôl-raddedig mewn Nyrsio i Oedolion gan Brifysgol Bangor yn 2018. Mae'n cynnig llwybr dwy flynedd cyflym i raddedigion gwyddorau bywyd a chymdeithasol i gofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Fodd bynnag, er bod y cyrsiau ôl-raddedig hyn yn diwallu'r galw cynyddol, fydd y niferoedd fydd yn graddio yn dal ddim yn cyd-fynd â'r nifer sy'n gadael y proffesiwn yn ôl Dirprwy Gyfarwyddwr Nyrsio y Coleg Nyrsio Brenhinol. Ers 2013, mae 2,218 o nyrsys wedi gadael BIPBC (gan gynnwys ymddeoliadau) a'r nifer o nyrsys a gafodd eu recriwtio yn eu lle yn yr un cyfnod oedd 1,470.

Brexit



Cafwyd ymateb cymysg yn arolwg y Bartneriaeth i oblygiadau Brexit gyda 53% o gyflogwyr yn adrodd na fyddai Brexit yn cael unrhyw effaith ar eu busnesau. I'r gwrthwyneb, byddai'r 47% arall yn cael eu heffeithio gyda goblygiadau yn cynnwys costau cynyddol, ansicrwydd o ran arian, colli sgiliau a cholli staff. Yn ôl Fforwm Gofal Cymru, bydd y Brexit sydd ar y gweill a'r rhwystrau i recriwtio o dramor yn gwaethygu'r broblem o brinder nyrsys a gofalwyr ymhellach. Mae'r ansicrwydd eisoes yn arwain at golli gwelyau cartrefi nyrsio a chau cartrefi gofal ar adeg lle mae disgwyl i Gymru weld ei phoblogaeth dros 85 oed yn mwy na dyblu dros yr ugain mlynedd nesaf.

Materion sydd angen sylw

- Recriwtio a chadw gweithlu
- Canfyddiad o'r sector
- Cadw ac uwchsgilio rolau arweinyddiaeth a rheoli
- Cynyddu sgiliau digidol

Bwyd ac Amaeth

Ciplun o'r Sector

Mae'r diwydiant bwyd ac amaeth yn cyflogi oddeutu 15,400 o bobl ac yn cefnogi 3,955 o unedau busnes bwyd ac amaeth yn y rhanbarth.

Noda ystadegau Llywodraeth Cymru yn 2017 fod cyflogaeth yn y sector amaethyddiaeth a chynhyrchu bwyd bron yn gyfan gwbl ymhlith busnesau micro (90.6%).

Mae twf economaidd yn uchelgais allweddol yng nghynllun gweithredu Bwyd a Diod Llywodraeth Cymru 2014–2020 ac mae hefyd yn cael ei gydnabod fel sector sylfaenol yng nghynllun gweithredu economaidd Llywodraeth Cymru: *Ffyniant i Bawb*.

Gyda nifer helaeth o fusnesau ymhlith y categori busnesau micro a busnesau bach a chanolig (SME), mae yna heriau amlwg yn wynebu'r sector. Mae heriau posib a achosir gan Brexit yn gofyn am ddatrysiaid cadwyn gyflenwi gyfan er mwyn hyrwyddo diogelwch bwyd a gwynwch busnesau.

Yn ôl arolwg y Bartneriaeth, dyma'r pum prif her sy'n wynebu busnesau yn y diwydiant bwyd ac amaeth ar hyn o bryd:

1. Heriau economaidd/ariannol, e.e. llai o arian
2. Recriwtio
3. Gwneud elw
4. Cystadleuaeth
5. Natur dymhorol

Twf



Mae data Emsi yn dangos twf cymedrol o 1.0% yn y sector o 2019 hyd 2023. Yn ôl Working Futures, rhagamcanir y bydd 1,000 o swyddi newydd ar gyfer gweithwyr prosesu, offer a pheiriannau mewn bwyd ac amaeth yn y Gogledd o 2014 i 2024, yn ogystal â 1,000 o swyddi newydd ar gyfer galwedigaethau elfennol. Bydd cynnydd o 69.9% yn y rhai sy'n gymwys ar lefel 4-6 QCF mewn bwyd ac amaeth o 2014 i 2024 yn y Gogledd. Bydd cynnydd o 16.1% ar lefelau 7-8.

Mae'r diwydiant bwyd ac amaeth yn rhan o Gynllun Twf Gogledd Cymru; mae Prosiect Canolbwynt Economi Gwledig Glynllifon wedi cael ei gynllunio ar gyfer campws Glynllifon, Coleg Meirion-Dwyfor. Nod y Canolbwynt yw cefnogi datblygiad economaidd gwledig, yn benodol i sbarduno twf economaidd a chreu swyddi. Bydd yn cynnwys Parc Menter Bwyd, yn darparu unedau bwyd pwrpasol i fusnesau newydd a chynhyrchwyr sydd wedi hen ennill eu plwyf, a Chanolfan Gwybodaeth, gan greu cronfa o brofiad ymarferol i gefnogi arloesedd a thwf menter yn y rhanbarth. Disgwylir i'r prosiect greu 80 o swyddi newydd o leiaf a chefnogi oddeutu 200 o fusnesau. Cyfanswm cost y prosiect yw £13m.

Nod prosiect Fferm Garbon Niwtral Llysfasi yw creu canolfan ragoriaeth ar gyfer ffermio cynhyrchiol a thechnolegau ynni adnewyddadwy fydd yn hwyluso twf yn y sector amaethyddol masnachol yn y Gogledd drwy ddefnydd effeithlon o dechnoleg ddigidol fanwl o gynhyrchu bwyd sylfaenol. Bydd yn sefydlu adnodd strategol yn y Gogledd ar gyfer arloesi mewn cynhyrchedd a chynaliadwyedd.

Y Gweithlu

Yn ôl ystadegau sectorau blaenoriaeth Llywodraeth Cymru, roedd oddeutu 15,400 o bobl yn gweithio yn y diwydiant bwyd ac amaeth yn y Gogledd yn 2017, sy'n cynrychioli 30% o'r gweithlu bwyd ac amaeth cyfan yng Nghymru. Yn y Gogledd yn 2017, Gwynedd oedd â'r nifer uchaf o bobl yn gweithio yn y diwydiant, gyda 3,600 o bobl ac yna Wrecsam gyda 3,500 o bobl.

Yn ôl ein harolwg, dywedodd 46% o ymatebwyr yn y diwydiant bwyd ac amaeth bod eu gweithlu angen ac yn defnyddio'r iaith Gymraeg yn y gwaith; dywedodd 38% nad oedd eu gweithlu angen ac yn defnyddio'r iaith Gymraeg yn y gwaith; a 15% nododd mai sgil cymdeithasol gyda chydweithwyr yn unig ydoedd.

Heriau Sgiliau

Adroddodd y mwyafrif o ymatebwyr (67%) yn y diwydiant bwyd ac amaeth eu bod wedi profi heriau gyda sgiliau, gyda'r heriau hyn yn fwyaf cyffredin o fewn Galwedigaethau Crefftau Medrus; Galwedigaethau Proffesiynol; a Gweithwyr Prosesu, Offer a Pheiriannau. Dyma'r tair prif her sgiliau mewn bwyd ac amaeth:

1. Angen sgiliau neu wybodaeth arbenigol i wneud y rôl
2. Datrys Problemau
3. Gwybodaeth am sut mae eich sefydliad yn gweithio

Recriwtio



Adroddodd 58% o weithwyr yn y diwydiant bwyd ac amaeth eu bod wedi cael anawsterau wrth recriwtio ar gyfer rolau penodol. Roedd y rolau penodol a grybwyllwyd yn cynnwys: Rheolwyr Sicrwydd Ansawdd a Thechnegol a Pheirianwyr Awtomeiddio; Peirianeg, Technegol, Iechyd a Diogelwch ac AD; a Garddwyr Medrus.

Nid oedd cadw staff yn broblem i 71% o fusnesau yn y diwydiant bwyd ac amaeth. O ran y rhai gyda phroblemau cadw staff, y prif reswm a roddwyd oedd 'Dim digon o bobl â diddordeb mewn gwneud y math hwn o waith'; a 'Teithio i'r gwaith ar gludiant cyhoeddus yn broblem/yn rhy anodd'.

Darpariaeth a Phrentisiaethau Ôl-16

Adroddodd 22% o ymatebwyr yn y diwydiant bwyd ac amaeth eu bod yn cyflogi prentisiaid. O ran y rhai nad oedd yn cyflogi prentisiaid, y prif ffactorau a restrwyd oedd: 'Nid yw fframweithiau prentisiaethau yn diwallu anghenion busnesau'; ac 'Ansicr o'r broses o ran cynnig un'.

Yn y Gogledd yn 2017/18, roedd 110 o raglenni prentisiaethau mewn amaethyddiaeth, 225 mewn cynhyrchu bwyd a diod.

Brexit

Rhagwelir y bydd Brexit yn cael effaith sylweddol ar y diwydiant amaethyddol ac mae hyn yn creu her enfawr i'r sector yn y dyfodol. Y prif heriau a achosir gan y posibilrwydd o Brexit, fel y'u dewiswyd gan yr ymatebwyr yn y diwydiant bwyd ac amaeth, yw costau cynyddol, anawsterau allforio/mewnforio, arian, colli staff a cholli sgiliau.


Blaenoriaethau i'w trafod

- Uwchsgilio'r sector yn unol â'r posibilrwydd o ddigideiddio i brif ffrydio cysylltedd digidol a sgiliau digidol fydd yn cyflawni arbedion effeithlonrwydd, penderfyniadau mwy craff, twf newydd posib ac arallgyfeirio.


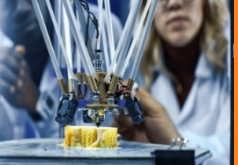


Matrics Sectorau


Mae'r matrics isod yn dwyn ynghyd yr holl heriau, anghenion, darpariaeth a blaenoriaethau ar gyfer ein sectorau allweddol:

Themâu	Angen galwedigaethol / recriwtio	Sgiliau Iaith Gymraeg	Sgiliau STEM (gan gynnwys digidol)	Sgiliau Carbon Isel	Darpariaeth a Phrentisiaethau	Blaenoriaethau
Sectorau						
Ynni a'r Amgylchedd 	<p>Galwedigaethau proffesiynol; galwedigaethau proffesiynol cysylltiedig; Galwedigaethau crefftau medrus</p> <p>Rheolwyr prosiect a gweithwyr lechyd a Diogelwch o ansawdd da</p> <p>Peirianwyr arbenigol</p> <p>Rheolwyr cadwraeth</p>	Canolig	Uchel	Uchel	<p>Canolbwyntio ar sgiliau crefft a thechnegol o ansawdd uchel ar Lefel 3+</p> <p>Pwysig sicrhau dilyniant i unigolion gyda phwynt mynediad clir ar lefel 2 ac uwch i lefelau uwch.</p>	<p>Cynyddu dysgwyr STEM a chyfradd cyrhaeddiad</p> <p>Uwchsgilio'r gweithlu gyda thechnoleg newydd</p> <p>Ehangu'r ddarpariaeth a chynyddu cyfleoedd prentisiaethau mewn ymateb i faterion yn ymwneud â'r galw i gael olynwyr i swyddi</p>





<p>Adeiladu</p> 	<p>Crefftau Medrus; Gweithwyr proffesiynol cysylltiol</p> <p>Penseiri</p> <p>Syrfewyr</p> <p>Rolau rheolwyr adeiladu</p>	<p>Isel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Canolbwyntio'n barhaus ar lefel 2 llawn amser gyda dilyniant i ddarpariaeth lefel 3 a 4 + dysgu yn seiliedig ar waith.</p>	<p>Uwchsgilio'r gweithlu presennol a gweithwyr newydd gyda sgiliau digidol a thechnolegau SMART, yn enwedig ein busnesau bach a micro.</p> <p>Mae'r galw am olynwyr i swyddi yn broblem yn y sector hwn ac mae hyrwyddo cyfleoedd prentisiaethau i weithwyr ifanc newydd yn allweddol;</p> <p>Diweddarau canfyddiad am y sector ac annog mwy o weithwyr benywaidd newydd.</p>
<p>Gweithgynhyrchu Uwch</p> 	<p>Gweithwyr Proffesiynol a Gweithwyr Proffesiynol Cysylltiol</p> <p>Rheolwyr prosiect; arbenigwyr rheoli ansawdd;</p> <p>Peirianwyr Prosesu</p>	<p>Isel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Mwy o alw ar lefel 3+ gydag angen penodol am lwybrau Ôl- raddedig (cymwysterau MEng)</p>	<p>Angen cynllunio olyniaeth yn sgil proffil oedran y gweithlu presennol a'r galw am olynwyr i swyddi;</p> <p>Angen annog prentisiaethau, yn enwedig prentisiaethau ar lefel uwch a phrentisiaethau ar lefel gradd gyda llwybrau dilyniant clir.</p>





<p>Creadigol a Digidol</p> 	<p>Proffesiynol; Gweithwyr proffesiynol cysylltiedig; Galwedigaethau crefft</p> <p>Sgiliau TG a thechnegol ar lefel uwch; Codwyr; Rhaglenwyr; Dadansoddwyr TG</p>	<p>Uchel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Canolig</p>	<p>Canolbwyntio'n barhaus ar lefel 3+ gyda phwynt mynediad clir a llwybrau dilyniant</p> <p>Awydd i archwilio prentisiaethau ar y cyd, yn enwedig mewn Codio/Datblygu Meddalwedd</p>	<p>Y diwydiant wedi nodi ei awydd i helpu i siapiao ychydig o gynnwys y cwrs ac i ystyried cyfleoedd prentisiaethau ar y cyd;</p> <p>Darpariaeth ôl-16 angen adlewyrchu galw presennol gan gyflogwyr, newidiadau cyflym mewn technoleg a chynnig cynyddol ac amrywiol o sgiliau digidol ar draws pob sector er mwyn derbyn y wybodaeth ddiweddaraf ynglŷn â pha mor sydyn y mae'r diwydiant 4.0 yn defnyddio'r sgiliau hyn ar hyn o bryd;</p> <p>Gwybodaeth a chyfarwyddyd gyrfaoedd i bobl ifanc yn hanfodol er mwyn deall y sgiliau trosglwyddadwy a ddatblygir ac i lywio dewisiadau gyrfaoedd mewn ffordd fwy holistaidd.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	--------------	----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>Twristiaeth a Lletygarwch</p> 	<p>Galwedigaethau crefftau medrus</p> <p>Gwerthu a gwasanaethau cwsmer</p> <p>Galwedigaethau elfennol</p> <p>Cogyddion; Blaen tŷ; Cynorthwyrwyr bwyd a diod</p>	<p>Uchel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Uchel</p>	<p>Canolbwyntio'n barhaus ar gyrsiau lefelau 2 a 3 mewn Twristiaeth a Choginio Proffesiynol, a llwybr clir i brentisiaethau</p>	<p>Mae recriwtio yn fater hanfodol i'r sector a gallai hyn gael ei waethygu gan Brexit;</p> <p>Gallai canfyddiad hen ffasiwn o'r sector fod yn un o'r rhwystrau mwyaf i dwf ac mae angen codi ymwybyddiaeth o ehangder y cyfleoedd gyrfa a chynyddu uchelgeisiau;</p> <p>Angen hyrwyddo gwerth y cyfleoedd prentisiaeth.</p>
<p>Iechyd a Gofal Cymdeithasol</p> 	<p>Galwedigaethau gofal</p> <p>Galwedigaethau proffesiynol</p> <p>Rheoli</p> <p>Gweithwyr gofal cartref</p> <p>Rheolwyr cartrefi gofal</p> <p>Nyrsys</p>	<p>Uchel</p>	<p>Canolig</p>	<p>Canolig</p>	<p>Canolbwyntio'n barhaus ar ddarpariaeth lefelau 2 a 3 a darpariaeth dysgu yn seiliedig ar waith i ymateb i anghenion cyflogwyr a chofrestru gweithwyr gofal cartref sy'n cychwyn ym mis Medi 2020.</p>	<p>Recriwtio a chadw'r gweithlu ac angen uwchsgilio'r gweithlu ar gyfer gofynion statudol;</p> <p>Recriwtio a chadw'r gweithlu, gan gynnwys diweddarau'r canfyddiad o'r sector;</p> <p>Cadw ac uwchsgilio rolau Arwain a Rheoli;</p> <p>Cynyddu a diweddarau sgiliau digidol</p>



<p>Bwyd ac Amaeth</p> 	<p>Galwedigaethau crefftau medrus</p> <p>Galwedigaethau proffesiynol</p> <p>Gweithwyr offer a pheiriannau</p>	<p>Canolig</p>	<p>Canolig (Agritech)</p>	<p>Uchel</p>	<p>Arallgyfeirio yn allweddol a dylai fframweithiau ar gyfer dysgu yn seiliedig ar waith adlewyrchu'r dechnoleg, sy'n brysur newid, a ddefnyddir mewn rhaglen amaethyddiaeth ac arallgyfeirio.</p>	<p>Uwchsgilio'r sector yn unol â'r posibilrwydd o ddigideiddio i brif ffrydio cysylltedd digidol a sgiliau digidol fydd yn cyflawni arbedion effeithlonrwydd, penderfyniadau mwy craff, twf newydd posib ac arallgyfeirio</p>
<p>Ariannol a Proffesiynol</p> 	<p>Gwerthu a gwasanaethau cwsmer</p> <p>Gweinyddiaeth ac ysgrifenyddol</p> <p>Rheolwyr; proffesiynol a gweithwyr proffesiynol cysylltiedig</p>	<p>Canolig</p>	<p>Uchel</p>	<p>Canolig</p>	<p>Angen cynnydd ar lefel 3+</p> <p>Uwchsgilio a hyfforddi drwy gyrsiau byr</p>	<p>Ni all y cyflenwad presennol o sgiliau lefelau uwch ddiwallu'r galw. Cynyddu'r cyfleoedd i fusnesau ac unigolion uwchsgilio, hyfforddi ac ail-hyfforddi drwy gyrsiau byr ar lefelau 4+ gydag arholiadau a statws proffesiynol yn ofynnol i lenwi swyddi gwag presennol.</p>





Heriau Sgiliau

Bydd yr adran hon yn dwyn ynghyd yr holl negeseuon allweddol o adrannau blaenorol er mwyn amlinellu sut allwn drosi ein heriau sgiliau yn gyfleoedd i'n system sgiliau rhanbarthol.

Mae rhai themâu a chyfleoedd allweddol yn dod i'r amlwg ac, os fedrwn fel rhanbarth roi sylw iddynt ar y cyd, bydd hyn yn sicrhau newid sylfaenol i'n system ac, yn y pendraw, bydd yn ein dechrau ar ein taith tuag at system sgiliau mwy ymatebol a chynaliadwy.

Ciplun o Heriau Sgiliau Gogledd Cymru

- Cyfraddau Anweithgarwch Economaidd stwbwrn;
- Nid yw twf (GVA) wedi'i ddisbarthu'n gyson ledled y rhanbarth;
- Nid yw twf cynhwysol wedi'i ymestyn ledled y rhanbarth, a cheir pocedi o amddifadedd ar draws y rhanbarth ac enillion dan gyfartaledd Cymru yn rhai siroedd, sy'n arwain at dlodi mewn gwaith;
- Demograffeg y rhanbarth gyda nifer uwch na'r cyfartaledd o bobl dros 65 mlwydd oed sy'n arwain at broblemau galw am olynwyr, yn arbennig mewn rhai sectorau;
- Mae'r tan-ddefnydd o sgiliau yn uwch yn y rhanbarth hwn, a allai adlewyrchu'r diffyg cyfatebiaeth yn ein marchnad lafur;
- Cadw graddedigion, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig;
- Diffyg sgiliau STEM, yn cynnwys dilyn pynciau STEM ar ôl TGAU;
- Gofynion sgiliau yn newid, megis sgiliau digidol a Thechnoleg SMART, yn sgil gyrwyr technolegol;
- Sgiliau cyflogadwyedd a pharod i weithio;
- Nid yw'r gweithlu presennol yn ddigon 'hyblyg' nac yn ddigon gwydn i ymdrin â siociau i'r economi;
- Mae'r canfyddiad am rai sectorau yn rhwystr i recriwtio a chadw;
- Cymwysterau sy'n addas i'r pwrpas;
- Angen gyrru sgiliau arloesi a mentergarwch;
- Goblygiadau Brexit ar rai o'n sectorau allweddol.





Ein Blaenoriaethau a'n Camau Gweithredu: Ble ydym ni eisiau bod yn 2022?

Mae'r adran hon yn dwyn ynghyd ein gweledigaeth, ein blaenoriaethau a'n camau gweithredu i'r rhanbarth. Wrth ystyried y dystiolaeth, y data a'r hyn y mae cyflogwyr a rhanddeiliaid wedi'i ddweud wrthym, rydym wedi adnabod blaenoriaeth i'r rhanbarth.

Mae'r blaenoriaethau hyn yn ffurfio ein hargymhellion; bydd cynllun gweithredu manylach yn dilyn yn yr hydref 2019.

Ein gweledigaeth

Mae ein gweledigaeth hir-dymor yn cyd-fynd yn agos â Gweledigaeth Twf Gogledd Cymru:

"Creu system sgiliau gynhwysol, eangfrydig sy'n hyblyg, yn wydn ac yn medru addasu i gyfleoedd a heriau yn ein rhanbarth."

Ein blaenoriaethau a'n hargymhellion

Mae'r blaenoriaethau a'r argymhellion a ganlyn wedi'u gwneud gyda'r weledigaeth hon mewn cof a bydd yn pennu gweithgareddau'r Partneriaeth dros y tair blynedd nesaf. Mae'r blaenoriaethau wedi'u cofnodi yn nhair o'r themâu mwyaf perthnasol sydd wedi'u hadnabod drwy'r Cynllun. Y rhain yw: **adeiladu gweithlu'r dyfodol a denu doniau; sgiliau cyflogadwyedd a sicrhau cynhwysedd; hyrwyddo cyfleoedd prentisiaethau a thargeddu canfyddiadau a dilyniant mewn gyrfaedd.** Yr hyn sy'n sail i'r holl faterion a blaenoriaethau yw'r angen am ragor o Wybodaeth gadarn am y Farchnad Lafur.

Blaenoriaeth 1: Adeiladu gweithlu'r dyfodol a denu doniau

Mae creu gweithlu sydd â'r sgiliau arfaethedig ar gyfer y dyfodol yn flaenoriaeth allweddol i ni. Fel mae'n dadansoddiad yn dangos, ac wrth i ni ystyried cyfleoedd twf ein heconomi yn y dyfodol, mae'n rhaid i ni sicrhau bod ein system yn addas i'r dyfodol ac yn ystyried yr isod:

1. Sicrhau bod darpariaeth a chyfleusterau hyfforddiant yn bodloni anghenion busnesau, unigolion a'r economi ehangach nawr ac yn y dyfodol;
2. Lleihau'r prinder sgiliau sy'n wynebu busnesau yn y sectorau twf drwy feithrin a denu doniau;
3. Datblygu sgiliau arloesi ar gyfer twf busnesau.

Beth sydd angen i ni ei wneud?



- Alinio gweithgareddau'r Bartneriaeth er mwyn cyflawni ar faterion sgiliau arfaethedig ar gyfer ein buddsoddiadau cyfalaf mawr yn yr ardal, yn cynnwys Cynllun Twf Gogledd Cymru.
- Cyflawni'r prosiectau Rhaglen Sgiliau a Chyflogaeth sy'n ffurfio rhan o'r Weledigaeth Twf ehangach i'r Gogledd.
- Datblygu sgiliau digidol a gweithlu sydd â sgiliau digidol craff sy'n medru harneisio a manteisio ar gyfleoedd yn yr economi drwy adeiladu ar waith y prosiect Sgiliau Digidol Gogledd Cymru.
- Ymestyn gweithlu'r Gogledd mewn STEM yn y dyfodol, a'u paratoi yn well, drwy sefydlu, a chynnal, Fframwaith STEM Gogledd Cymru a fydd yn gwella ac yn ymestyn profiad dysgwyr o STEM ac yn hyrwyddo gyrfaedd ar sail STEM yn y Gogledd. Dylai hon fod yn broses gydweithredol, gyda'r sector preifat a'r sector cyhoeddus yn cydweithio gyda chefnogaeth llywodraeth leol a chenedlaethol. Yn gysylltiedig â hyn, mae archwaeth i ddatblygu cyfres o ganolbwyntiau STEM o safon fyd-eang ledled y rhanbarth.
- Cefnogi'n rhagweithiol a cheisio cyfleoedd i hyrwyddo sgiliau Cymraeg ar draws ein sectorau twf.
- Datblygu a chyflawni ymyraethau sgiliau i fynd i'r afael â phroblemau a chymryd mantais ar gyfleoedd sy'n codi yn sgil Brexit a chynhyrchu asesiad risg o oblygiadau Brexit ar ein sectorau.
- Rhoi sylw i'r nifer fawr o gyfleoedd a gynhyrchir yn sgil y galw am olynwyr mewn sectorau megis Adeiladu, Ynni a'r Amgylchedd, Gweithgynhyrchu Uwch ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol.
- Cryfhau ein strategaeth a'n gwaith i ymgysylltu â chyflogwyr a sefydlu trefniadau rhannu a llif data mwy cadarn rhwng partneriaid a Llywodraeth Cymru. Cyfle i ystyried y dull gorau o ymgynghori â'r sectorau ar eu hanghenion sgiliau.
- Gwella ansawdd a hygyrchedd Gwybodaeth ranbarthol am y Farchnad Lafur.
- Datblygu cynnig doniau a chadw gyda'r partneriaid AU ac yn ehangach er mwyn sicrhau ein bod yn denu ac yn cadw doniau ein graddedigion i annog twf arloesedd a menter yn y rhanbarth.

Blaenoriaeth 2: Datblygu sgiliau er mwyn creu Gogledd Cymru cynhwysol

Mae sgiliau cyflogadwyedd a dilyniant i'r gweithlu yn allweddol er mwyn creu Gogledd Cymru cynhwysol. Fel rhanbarth, rydym am annog ein pobl ifanc i ddatblygu'r sgiliau cywir i fod yn llwyddiannus o fewn ein rhanbarth. Hefyd, rydym am annog ein pobl ifanc i ddatblygu'r sgiliau cywir i fod yn llwyddiannus o fewn ein rhanbarth. Rydym eisiau sicrhau ein bod yn annog, yn hyrwyddo ac yn cefnogi dysgwyr sy'n oedolion i uwchsgilio ac ailsgilio er mwyn bodloni anghenion yr economi a hyrwyddo dysgu gydol oes fel un o bileri allweddol y cynllun. Mae dyhead rhanbarthol i leihau'r ystod lawn o anghydraddoldeb llafur a chael gwell canlyniadau yn nhermau mynediad i swyddi, ynghyd ag ansawdd a chynaliadwyedd y swyddi i'r rheini sydd bellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur. Mae angen gwneud gwaith pellach i sicrhau bod gan unigolion y sgiliau meddal/cyflogadwyedd dymunol sydd eu hangen er mwyn cael swyddi ystyrlon. Mae angen i ni ystyried yr isod:

1. Sut rydym yn ffurfio rhaglenni i helpu pobl ddi-waith ac oedolion sy'n economaidd anweithgar i symud i weithio, cynnal swydd a symud ymlaen i gyflogaeth;



2. Rhagweld cyfleoedd yn y farchnad lafur a chreu cefnogaeth i bobl gael mynediad i gyfleoedd gwaith newydd arfaethedig, yn arbennig yn y sectorau twf;
3. Gwella cyfleoedd i weithwyr ar gyflogau isel symud i fyny'r ysgol yrfa.
Beth sydd angen i ni ei wneud?

- Sefydlu cylch gorchwyl clir i'n Grŵp Ymgynghorol Gogledd Cymru a'n Grŵp Cyflogadwyedd i sicrhau ein bod yn gweithredu llwybr cyflogadwyedd yn y rhanbarth, sy'n canolbwyntio ar alinio cyfleoedd a'r sgiliau arfaethedig, yn arbennig yn ein sectorau twf.
- Cael dealltwriaeth o anghenion sgiliau cyflogadwyedd sylfaenol y cyflogwyr a sut gellir bodloni'r rhain.
- Hyrwyddo dysgu gydol oes, a chefnogi dysgwyr sy'n oedolion i ailsgilio ac uwchsgilio drwy gydol eu bywydau yn cynnwys opsiynau dysgu rhan-amser a dysgu o bell.
- Rhoi hwb i raglenni sy'n cynnwys profiad gwaith a lleoliadau gyda diwydiant i helpu i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd a throsglwyddo i waith
- Gweithio gyda Llywodraeth Cymru, cyflogwyr a Grŵp Llandrillo Menai i ddatblygu'r peilot ar gyfer y 'Cyfrif Dysgu Personol', sy'n ceisio cefnogi oedolion cyflogedig sydd ar incwm sy'n is na chanolrif Cymru i ennill sgiliau ar lefel uwch, newid gyrfa neu symud ymlaen i lefel uwch.
- Hyrwyddo rhaglenni sgiliau a chyflogadwyedd megis lleoliadau ac interniaethau cyflogedig

Blaenoriaeth 3: Hyrwyddo canfyddiad am yrfaeodd, llwybrau gyrfaeodd a chyfleoedd prentisiaethau

Mae canfyddiad am sectorau wedi'i amlygu fel un o'r pryderon allweddol ar draws ein holl sectorau twf. Mae cyflogwyr yn dweud wrthym eu bod yn cael trafferthion wrth recriwtio, a chanfyddiad pobl yw un o'r rhwystrau. Mae darparwyr yn dweud wrthym eu bod yn ei chael hi'n anodd recriwtio ar rai cyrsiau yn sgil y canfyddiad gwael am y sector hwnnw sydd gan ddysgwyr, athrawon a rhieni. Hefyd, mae diffyg dealltwriaeth am y gwahanol lwybrau dilyniant i ddysgwyr, ac mae angen mynd i'r afael â hyn os ydym am ymateb i heriau'r cyflogwyr. Gwelir prentisiaethau fel llwybr da i gyflogaeth, a gallent fod yn ymateb hyfyw i'r galw am olynwyr o fewn rhai sectorau. Fel rhanbarth, mae mwy o waith i'w wneud i hyrwyddo'r opsiwn a'r cyfle hwn gydag ysgolion, dysgwyr a busnesau. Yn ogystal, fe wnaeth busnesau amlygu'r ffaith nad yw fframweithiau prentisiaethau bob amser yn 'addas i bwrpas'. Bydd angen i ni ystyried yr isod:



1. Sut rydym yn newid canfyddiadau am ein sectorau twf;
2. Cefnogi mwy o unigolion i ddilyn llwybrau dilyniant prentisiaethau drwy ddarparu gwybodaeth a chyfarwyddyd o ansawdd uchel;
3. Hyrwyddo cyfleoedd prentisiaethau, yn cynnwys dilyniant i brentisiaethau lefel uwch a phrentisiaethau gradd;
4. Gwella ymwybyddiaeth cyflogwyr a mynediad i brentisiaethau.

Beth sydd angen i ni ei wneud?

- Datblygu Strategaeth Prentisiaethau ar gyfer y rhanbarth er mwyn codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd prentisiaeth ac a fydd yn cynnwys llwybrau clir a dilyniant i brentisiaethau gradd a lefel uwch, yn enwedig mewn pynciau STEM a Digidol.
- Gweithio gyda Gyrfa Cymru a'n partneriaid i sicrhau bod dysgwyr yn ymwybodol o gyfleoedd prentisiaethau yn ein rhanbarth.
- Gweithio gyda'n partneriaid i dargedu canfyddiad am ein sectorau twf a rhannu gwybodaeth gyda rhanddeiliaid perthnasol.

Yr hyn sy'n sail i'r blaenoriaethau a'r argymhellion uchod yw'r angen i sicrhau gwybodaeth gadarn. Mae cyfoeth o wybodaeth a barn cyflogwyr wedi'i gasglu ledled y rhanbarth gan ddarparwyr, Gyrfa Cymru, DWP a Busnes Cymru. Fel rhanbarth, mae'n rhaid i ni sicrhau arferion gweithio clyfar sy'n rhannu gwybodaeth berthnasol yn effeithiol ar draws y partneriaid.

Casgliad

Y cam nesaf i'r Partneriaeth fydd datblygu'r blaenoriaethau a'r argymhellion hyn yn gynllun gweithredu mwy penodol a manwl, a fydd yn gynllun cyflawni y bydd y rhanbarth yn ei rannu dros y tair blynedd nesaf. Caiff y blaenoriaethau sydd wedi'u mynegi yma eu mireinio ymhellach a'u cyflawni mewn nifer o ffyrdd gwahanol, er mwyn gwneud y mwyaf o gapasiti adnoddau a gweithio mewn partneriaeth.