

Cardiff Capital Region Skills Partnership

Employment and Skills Plan 2019-22



Foreword	2
Executive Summary	3
Governance	6
Policy Context & Labour Market Intelligence	11
Opportunities & Challenges	17
Key sectors	23
Action Plan	40



The Cardiff Capital Region Skills Partnership has been established to bring people together to promote strategic and collaborative decision making. Representatives from business, further and higher education, training providers and government join together to share their knowledge and understanding of the sectors they represent to ensure the region is truly able to respond to a demand led approach to developing skills and talent.

This three year vision for Employment and Skills across the region has been developed by the (RSP) in consultation with business, education and training providers to inform and influence Welsh Government on its future planning and funding of post 16 learning ensuring a demand led and sustainable skills system which will lead to increased productivity and prosperity across the region.

Skills are often the number one issue and priority for business throughout the development of this plan we have heard that having a well skilled and able labour market ready to embrace industries of the future is the prerequisite for most businesses.

We believe our plan recognises and sets out the actions needed by a wide range of partners to addresses the skills gaps and shortages that are a barrier to growth across the Cardiff Capital Region and will support the objectives outlined in the CCR **Industrial and Economic Plan**.

Whilst we appreciate that there is not an infinite pot of money to support the priorities and recommendations we have made we believe they are appropriate and agile to respond to the changing needs of business.

I would like to thank all of our board members past and present that gift us their time and expertise, all businesses involved in the sector groups; your input and contribution has been invaluable.

Leigh Hughes,
Chair Cardiff Capital Region Skills Partnership



The Cardiff Capital Region (CCR) Regional Skills Partnership acts as a strategic body to produce and analyse labour market intelligence aligned to economic data. Through the development of an employment and skills plan it provides a mechanism to review regional skills provision and advise Welsh Government on future prioritisation – effectively maximising future available funds and stimulating innovation.

The development of the employment and skills plan has been led by the CCR Regional Skills Partnership and has involved a collaboration with business, education, training providers and Welsh Government, it is informed by **Prosperity for All**, the **Employability Delivery Plan**, **Apprenticeships Skills Policy Plan**, **Economic Action Plan** and **The Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015**.

The recommendations contained within the plan will help to shape and influence Welsh Governments approach to funding post 16 learning and details how the actions it will take working with partners over the next three years will support the CCR **Industrial and Economic Plan** objectives to accelerate economic and inclusive growth in the region.

“Our mission is to identify and respond to the social, economic and skills needs of the Cardiff Capital Region, to engage with employers and other stakeholders to identify current and future skills needs and plan accordingly and to enable an inclusive regional response to both Cardiff Capital Region City Deal and Welsh Government Policy and initiatives”.

The Cardiff Capital Region Skills Partnership has developed the Employment Skills Plan under six key themes with the aim over the next three years to:

➤ Strengthen the post-16 further education offer in priority sectors through increased specialisation to meet the demand from employers across the City Region

The CCR RSP has supported Transport for Wales (TfW) to undertake a skills needs analysis to ensure relevant provision is available to respond to the employment and skills demands of the South Wales Metro and the employment opportunities it will generate

Going forward the CCR RSP will:

- Work with Colegau Cymru and FE colleges in the region to ensure that training provision and facilities meet current and future needs of businesses and learners as evidenced through its research, identifying centres of excellence
- Work with Cardiff Capital Region to ensure the employment and skills needs of infrastructure investment made via City Deal is understood and adequate provision is in place to respond

➤ **Improve planning of curriculum to ensure colleges, training providers and others are delivering the right balance and mix of provision for learners and businesses**

The RSP has worked with sector priority groups to understand the skills gaps and shortages particular to those industries and made recommendations for amendments to provision to address the gaps and shortages

Going forward the CCR RSP will:

- Use its evidence base to engage with providers at an early stage to better inform planning and funding recommendations
- Identify the requirements for Continued Professional Development and support the development and delivery of programmes
- Continue to work with employers, colleges and training providers to address concerns of employability (soft) skills, literacy, numeracy and digital.

➤ **Develop a more joined-up approach to skills delivery across the City Region to support people into work and to progress in work**

The RSP has recognised that the Regional Economic Growth Partnership and CCR Business Council have identified several new and emerging industries as priorities and to ensure a more joined up approach to skills delivery the RSP has undertaken a mapping exercise to compare the priority and key sectors. There was some general comparability across the three groups and have taken steps in the plan to align these

Going forward the CCR RSP will:

- Work closely with the CCR Business Council and Regional Economic Growth Partnership to better engage with business to ensure the employment and skills needs of new and emerging sectors are captured
- Conduct further research into new and emerging sectors such as Compound Semiconductors, Creative and Digital technology and develop standard industry profiles

➤ **Broaden the apprenticeship offer at levels 3, 4, higher and degree by responding to government policy changes**

The CCR RSP is fully supportive of Welsh Governments ambition to achieve its target of 100,000 apprentices in its Assembly term and has supported the Blaenau Gwent and Aspire Merthyr Tydfil Shared Apprenticeship Scheme and the Y Prentis shared apprenticeship scheme in the region. The RSP has also assisted businesses to fully understand the Welsh Government Apprenticeship programme in the context of the UK Government Apprenticeship Levy and championed the pilot degree apprenticeship scheme (IT, Engineering and Advanced Manufacturing).



Going forward the CCR RSP will:

- Use its evidence base to influence future apprenticeship framework developments
- Where appropriate continue to support apprenticeships and shared apprenticeship schemes
- Work with Colleges and Universities and training providers to articulate employer needs for Higher and Degree Apprenticeships from across the priority sectors

› Influence the work of Qualifications Wales and work with key stakeholders to maximise opportunities and ensure that emerging qualifications meet industry needs.

Through its sector groups the RSP has supported the sector review work undertaken by Qualifications Wales in Care, ICT and Construction.

Going forward the CCR RSP will:

- Continue to support Qualifications Wales work through its engagement with the sector groups
- Ensure the recommendations of Qualifications Wales relating to new provision are identified in the Employment and Skills Plans
- Work with Colegau Cymru, NTFW, Colleges, Training providers and Schools to ensure teachers, staff and lectures are suitably trained, qualified and experienced to deliver new qualifications and the requirements outlined

› Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance to address issues of sector perception and promote the key sectors as viable career options.

The RSP has supported the development and launch of the CCR Graduate scheme, local initiatives such as Cardiff Commitment and National programmes including Education Business Exchange and Business Class.

Going forward the CCR RSP will:

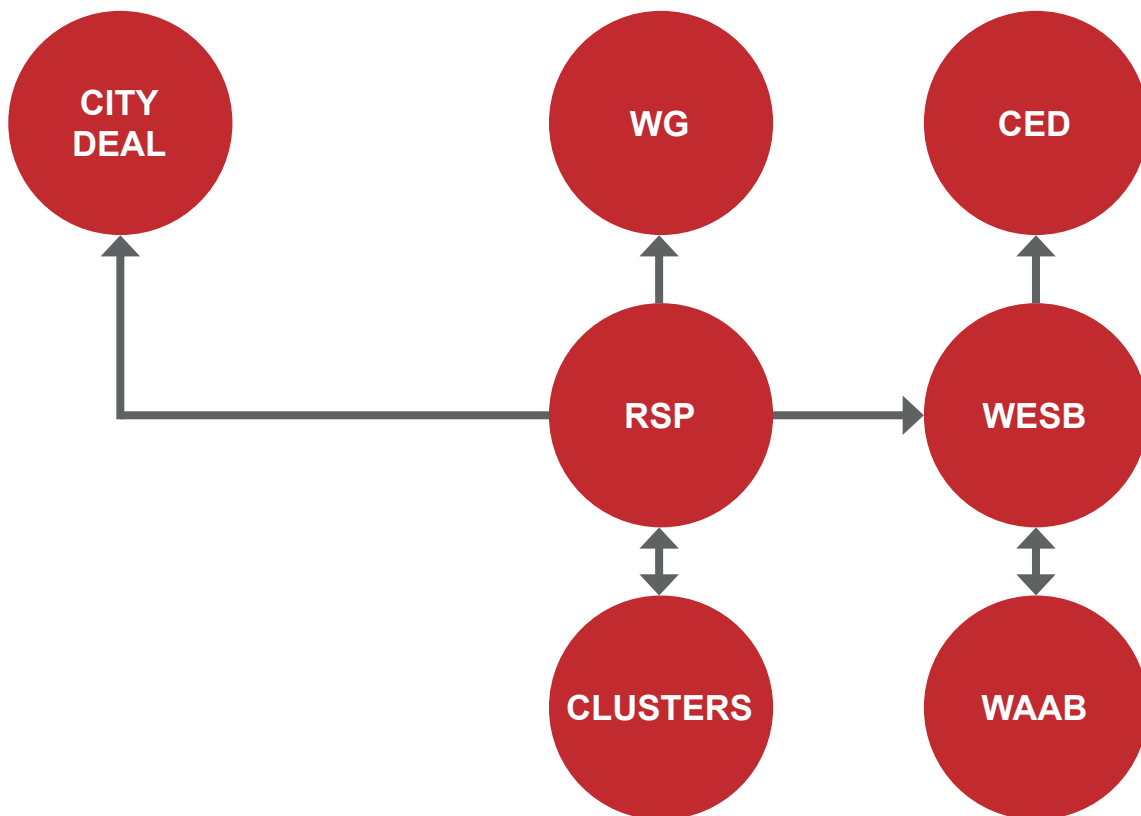
- Encourage business to engage with schools ready for the introduction of the Curriculum for Wales in 2022
- Support Careers Wales to promote greater parity of esteem between academic and vocational pathways
- Work with sector groups to produce sector specific careers resources to address misconceptions of perception of industry and address the gender imbalance



The Cardiff Capital Region Regional Skills Partnership (RSP) is answerable to Welsh Government, the role of the partnership is to identify and prioritise skills needs and advise Welsh Government on regional prioritisation of skills funding to support economic prosperity.

The Employment and Skills Plan produced by the RSP is demand-led and inclusive, involving industry and working with the Cardiff Capital Region to ensure skills delivery is in response to economic need.

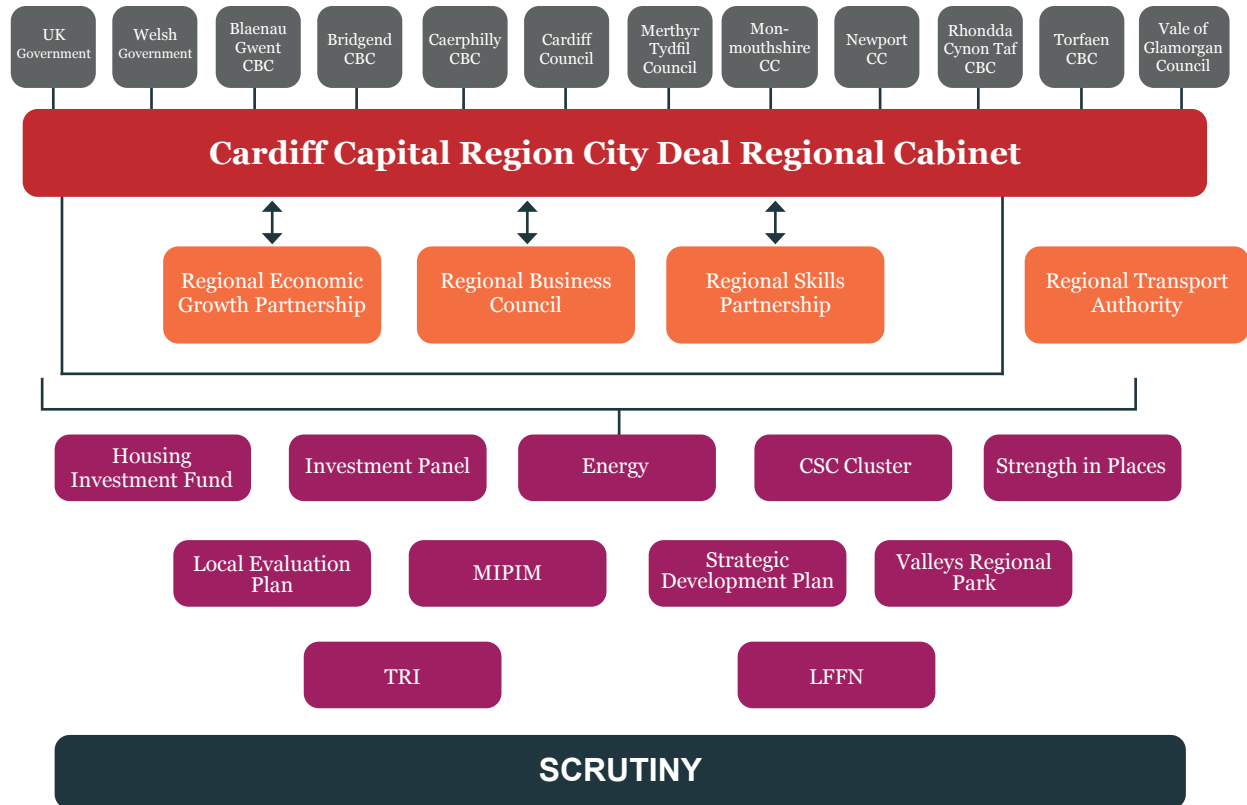
The Employment and Skills Board is Chaired by an industry member. Membership is drawn from a wide variety of stakeholders and all members attend as representatives of their sectors or networks. The Regional Employment and Skills Board is represented on the Wales Employment and Skills Board (WESB), Wales Apprenticeship Advisory Board (WAAB) and Council for Economic Development (CED).



The RSP and Employment and Skills Board are integrated within regional structures as a part of the Cardiff Capital Region Programme Management Office. The Regional Skills Partnership is now managed by Newport City Council and its Employment and Skills Board is recognised as one of four Regional Partnership Boards which are supported by the Programme Management Office and which act in an advisory capacity to the Cardiff Capital Region Cabinet. The Regional Skills Partnership and Employment and Skills Board support the delivery of a shared Cardiff Capital Region employment and skills agenda for the City Deal and Welsh Government.



The chair of the RSP has an observer role on both the Regional Economic Growth Partnership and Regional Business Council to ensure that the RSP and City Deal are aligned and that the skills agenda supports the ambition of the CCR City Deal, it ensures that the employment and skills plan produced for Welsh Government is consistent in the aims and objectives of the CCR/ City Deal economic growth plan and all parties work from one employment and skills plan.



Employment and Skills Board and Sector Champions

The Employment and Skills Board is representative of the regional economy and includes representation from the Cardiff Capital Region City Deal, CBI, FSB, South Wales Chamber of Commerce along with employers from regionally identified priority sectors including Advanced Materials, Manufacturing and Energy, Compound Semiconductors, Construction, Creative, Digital Technology and the Foundational Economy.

Each member of the Employment and Skills Board adopts an ambassadorial role and champions the work of the CCR RSP across their associated networks; an activity that enhances engagement and ensures that ‘reach’ is maximised across the plethora of business networks and wider economic structures within the region.

For some time, the Board has also identified a dedicated employer engagement work stream within its programme. Here, business representatives and sector champions are required to lead engagement activity; particularly within sectors identified as priority sectors. Sector champions connect with industry representatives from across wider business communities on a sectoral level. This approach helps to maximise impact and ensure that a wide range of employers are able to engage with the work of the CCR RSP and play a pivotal role to identify and address industry priorities.



Key Sector Groups

To support engagement activity and to promote positive working relationships with employers, the CCR RSP continues to support six industry sector groups. The sector groups directly align with the sectors that have been deemed a priority for the region and each is driven by the relevant sector champion:

- **Advanced Materials, Manufacturing and Energy**
- **Compound Semiconductors**
- **Construction**
- **Creative**
- **Digital Technology**
- **Foundational Economy**

There is also increasing consistency in the sector group's terms of reference, meeting agenda items and reporting arrangements. Each sector (through the sector champion) defines the engagement strategy and existing groups or networks are utilised in an attempt to avoid duplication. To elaborate, the Construction, Digital Technology and Foundational Economy sector sectors were initiated by the CCR RSP in conjunction with the relevant sector champions as opposed to the Advanced Materials, Manufacturing and Energy sector engagement activity which is undertaken in partnership with Industry Wales.

The Digital Technology group is at an early stage of development and as challenges and opportunities arise in the region we are now working closely with the CCR Creative sector as we have identified this sector as a shared priority for the Cardiff Capital Region.

Current membership of the sector groups can be found in the annex, with a commitment to continue to broaden membership.

Research including Business Skills Survey

In addition to the industry sector groups, the CCR RSP has gathered robust and reliable industry labour market intelligence through a range of sector bodies including that produced by the CITB, FSB, SEMTA and Industry Wales to name but a few.

High level research findings are then triangulated with qualitative data generated through broader employer engagement activity and through a quantitative online business skills survey which has been undertaken annually by the CCR RSP.

The online business skills survey has been repeated in 2019 and has increased its individual response rate from businesses. Findings are used to inform the development of this plan and template recommendations.



Meetings, Networks and Events

The RSP and individual members of the Employment and Skills Board support wider employer engagement activities by attending and/or presenting at meetings, networks, conferences and events as and when required. For 2019, detailed presentations have been delivered across the Cardiff Capital region including four breakfast engagement events which were organised by the Cardiff Capital Region business council. These business engagement events helped to ensure that the RSP could interface with over 250 businesses.

Business Organisations

We recognise the need to give attention to small businesses. Small businesses account for 61.7% of employment and 40.6% of turnover in Wales.¹ Over 99.3% of total enterprises in Wales are micro, small or medium sized. Their day to day needs are likely to differ to large companies, and their ability and capacity to respond to macroeconomic challenges, such as Brexit and digitalisation, differ to larger companies.

Small businesses are also harder to reach and, unlike large companies which may have their own specialist divisions to report on individual skills issue, management are fulfilling many roles within the businesses. Recruitment and skills issues can therefore cause significant disruption to a business.

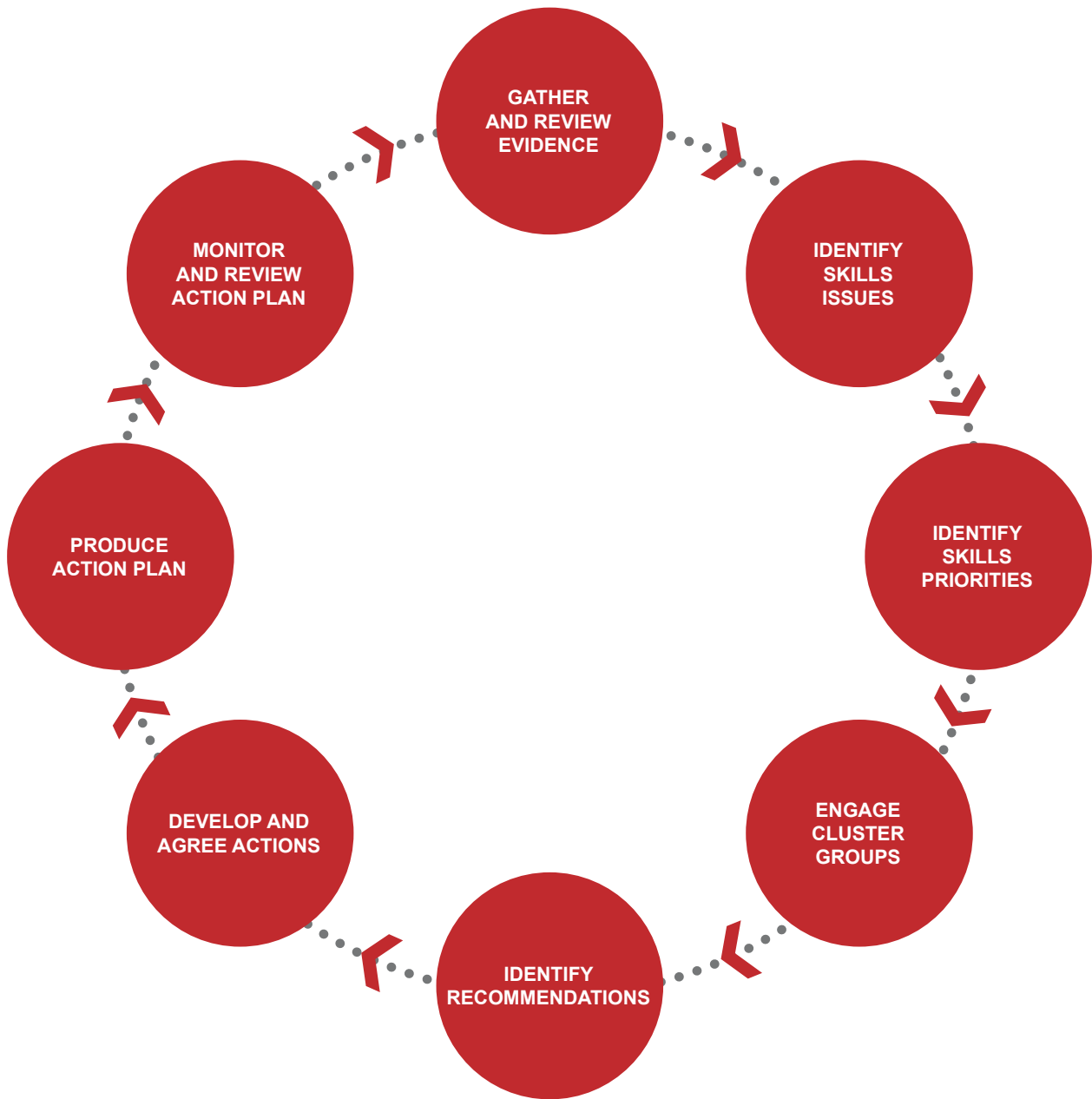
The RSP has continued to engage with Federation of Small Businesses, South Wales Chamber of Commerce and CBI to ensure it better understand how training provision works for SMEs, with a focus on establishing whether current provision **“meets the needs of SMEs and the self-employed, particularly in the context of local provision, quality and relevance.”**

How the plan is developed

Identifying and articulating the skills needs of employers across the SE Wales region is a fundamental principle of this plan. In this regard, the Cardiff Capital Region Skills Partnership has adopted a broad approach to its employer engagement activities and a range of techniques have been implemented to help ensure that the pertinent issues have been effectively captured (see diagram below):

¹ <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-04/size-analysis-of-businesses-2017.pdf>



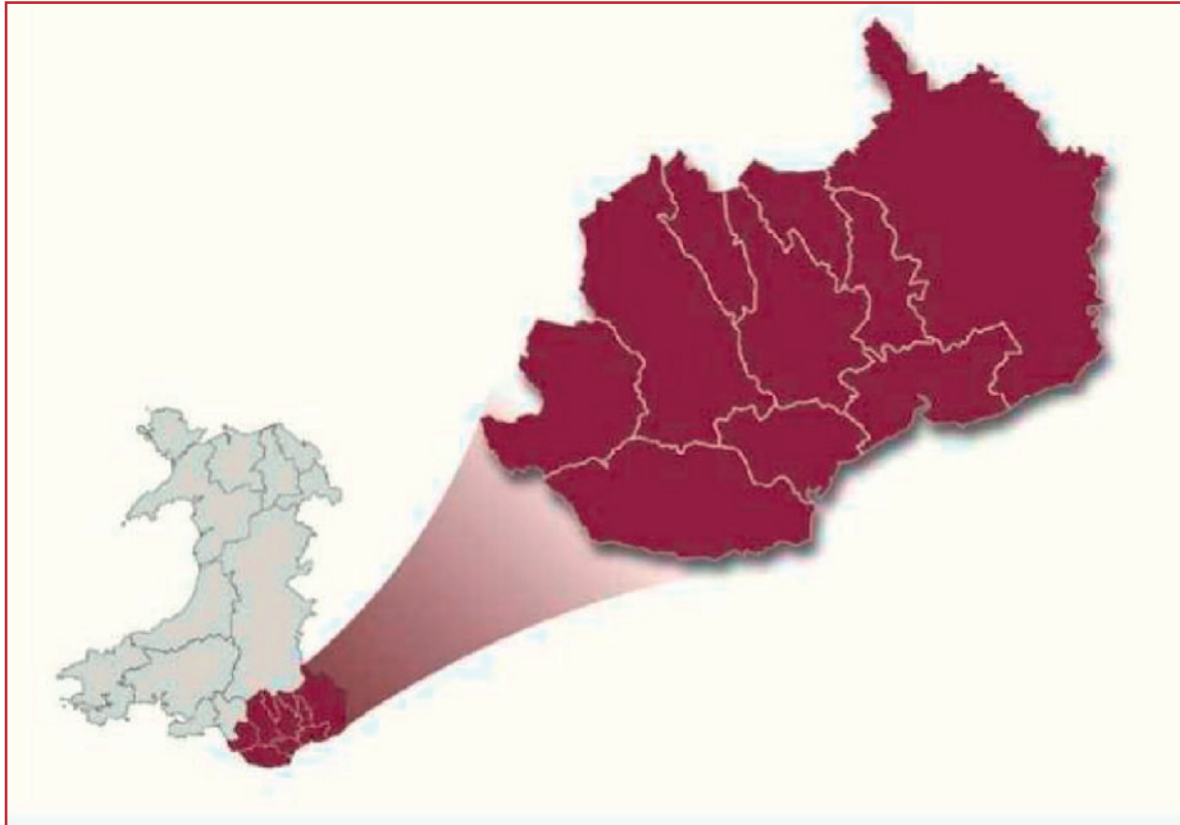


The diagram demonstrates the approach taken to develop the CCR Employment and Skills Plan.

However, the plan itself is not the sole purpose; for the outcomes and deliverables to be achieved a wide range of partners have a critical role in ensuring its effective implementation and success, both in terms of ongoing performance, commitment and resource.

The action plan can be found on page 45.





The region has an estimated population of **1.5m**, (*Reference Infobase*) which is **48.8%** of the Wales population.

Of this population, around **964,000 people** are estimated to be of working age (**16-64** year of age). (*Reference Infobase*)

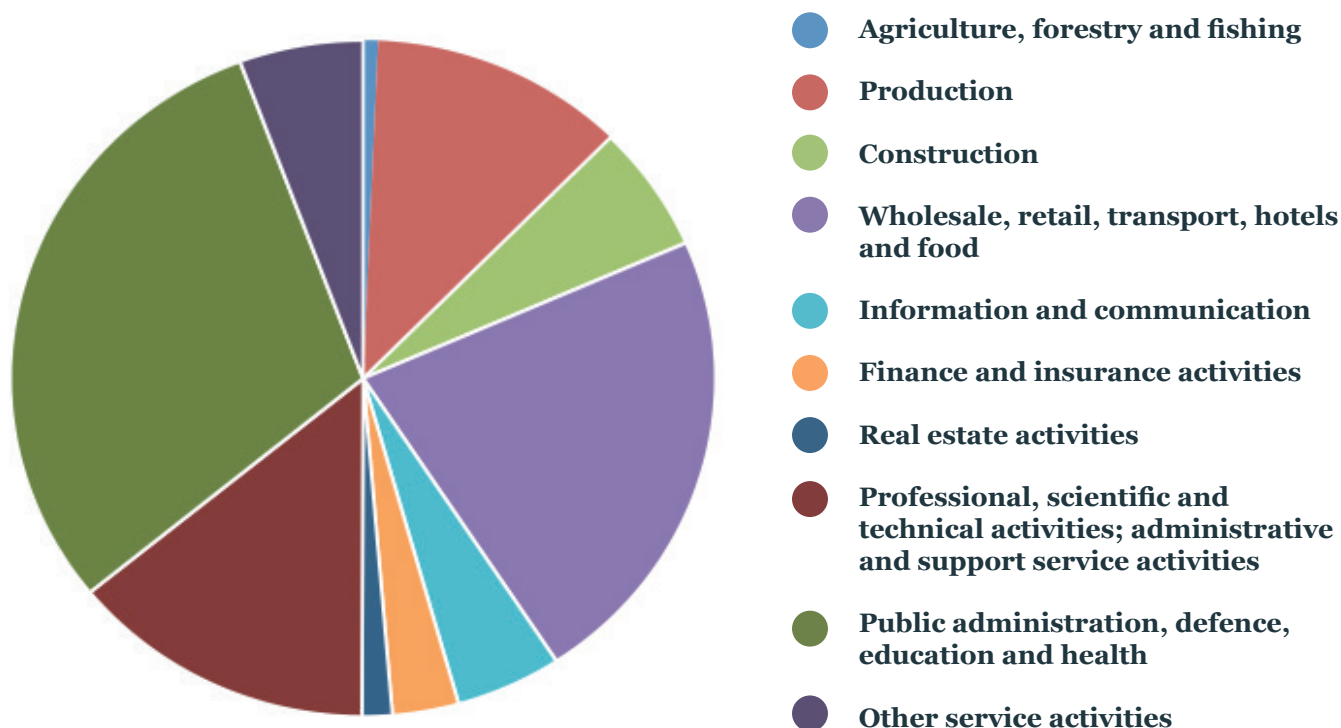
The region generates **51%** of the total gross value added (GVA) in Wales. While Cardiff has a GVA that exceeds the UK average, the other local authorities in our region are lagging with Blaenau Gwent, Caerphilly and the Vale of Glamorgan having the lowest GVA per head.

The biggest employer in our region in terms of number of people employed is *Public administration, defence, education and health* followed by *Wholesale, retail, transport, hotels and food*. There is significant variation between local economies within the region. For example, some local authorities employ a larger proportion of the workforce in broad sectors, such as production, than others.²

² <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Jobs/Whole-Workforce>



Workplace employment by Welsh local areas and broad industry in the Cardiff Capital Region (2017)

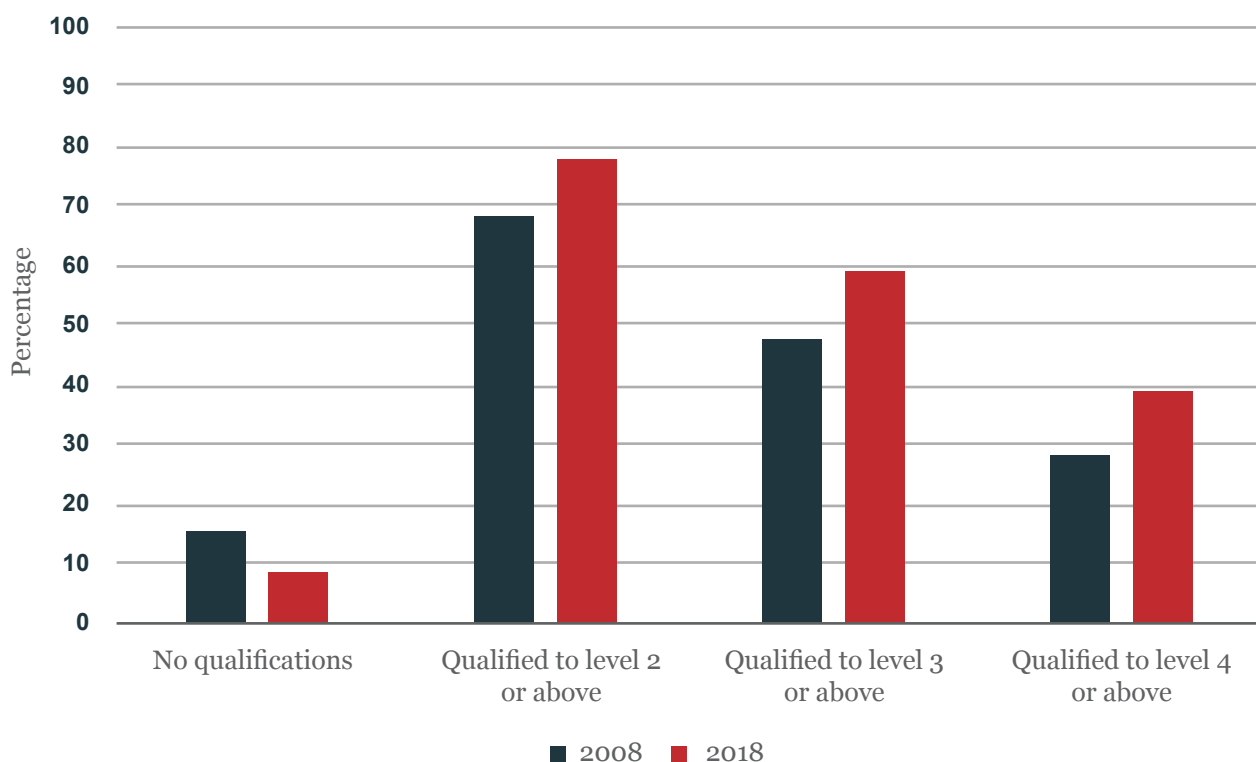


Source: StatsWales

Over the past decade, the qualifications level of the working age population in our region has increased with nearly **40%** of people now holding qualifications at Level 4 or above. The number of people with no qualifications has dropped significantly from **15.8%** to **8.9%**

- Percentage of the population with qualifications at level 4 ranges considerably in the Cardiff Capital Region, with highs of over **46%** in Cardiff, the Vale of Glamorgan and Monmouthshire and lows of less than **33%** in Caerphilly, Merthyr Tydfil, and Blaenau Gwent.
- Areas with low levels of Level 4 qualifications however had high levels of residents with Trade Apprenticeships.
- There have been declines in the number of people with no qualifications, with Newport seeing the largest percentage point decline of **56%** between 2008 and 2017.
- Merthyr Tydfil still has high levels of persons with no qualifications at **16.4%** compared to Monmouthshire (**5.3%**) in 2017.

Qualification levels for the Cardiff Capital Region, 2008 and 2018



Across the UK, skills shortages are becoming more prevalent (Open University Business Barometer 2019). The Business Barometer Survey of 2019 asked 950 senior business leaders at SMEs and large enterprises across the UK whether they were currently experiencing a skills shortage – with **63%** saying yes. In Wales, this was **67%** - a rise of 3 percentage points from 2018. In Wales, skills shortages are estimated to be costing the economy £155.2m per year. Given the regional economy accounts for **51%** of the total GVA in Wales, it is likely to be having a significant financial impact in our region.

Employability

There is a relatively low level of unemployment across the Cardiff Capital Region, between 2015 and 2018, all parts of the region saw declines in the unemployment rate, however this varies considerably across the authorities from a low of **2.9%** in Monmouthshire to a high of **7.0%** in Rhondda Cynon Taff.

The level of economic activity rate in all authorities in the Cardiff Capital Region apart from Bridgend has improved over the past three years; again we have seen the considerable variance across the region from a low of **1.3%** in Newport to a high of **6.0%** in Cardiff.

We recognise that employment opportunities vary greatly across the region and particularly affect our valleys communities.

Welsh Language

Our Business Skills Survey found just over a third of organisations said they wished to increase the use of Welsh in their business or organisation by hiring more Welsh staff.

The main barrier to improving Welsh language skills was the lack of applicants with the relevant skills with **31%** of responders listing it as an issue. Just **20%** said that those with Welsh language skills did not have other skills the organisation required.

Through our engagement with the sector groups it is evident that the desire for Welsh Language varies across the sectors; Creative and Human Foundational Economy both citing a requirement for Welsh language skills.

Gender Pay Gap

The gender pay gap continues to be an issue across Wales – although there has been movement towards equal pay between genders. Two decades ago, the gap in gross median weekly earnings between men and women was approximately **20%**. As of 2018, it is **11%**.³

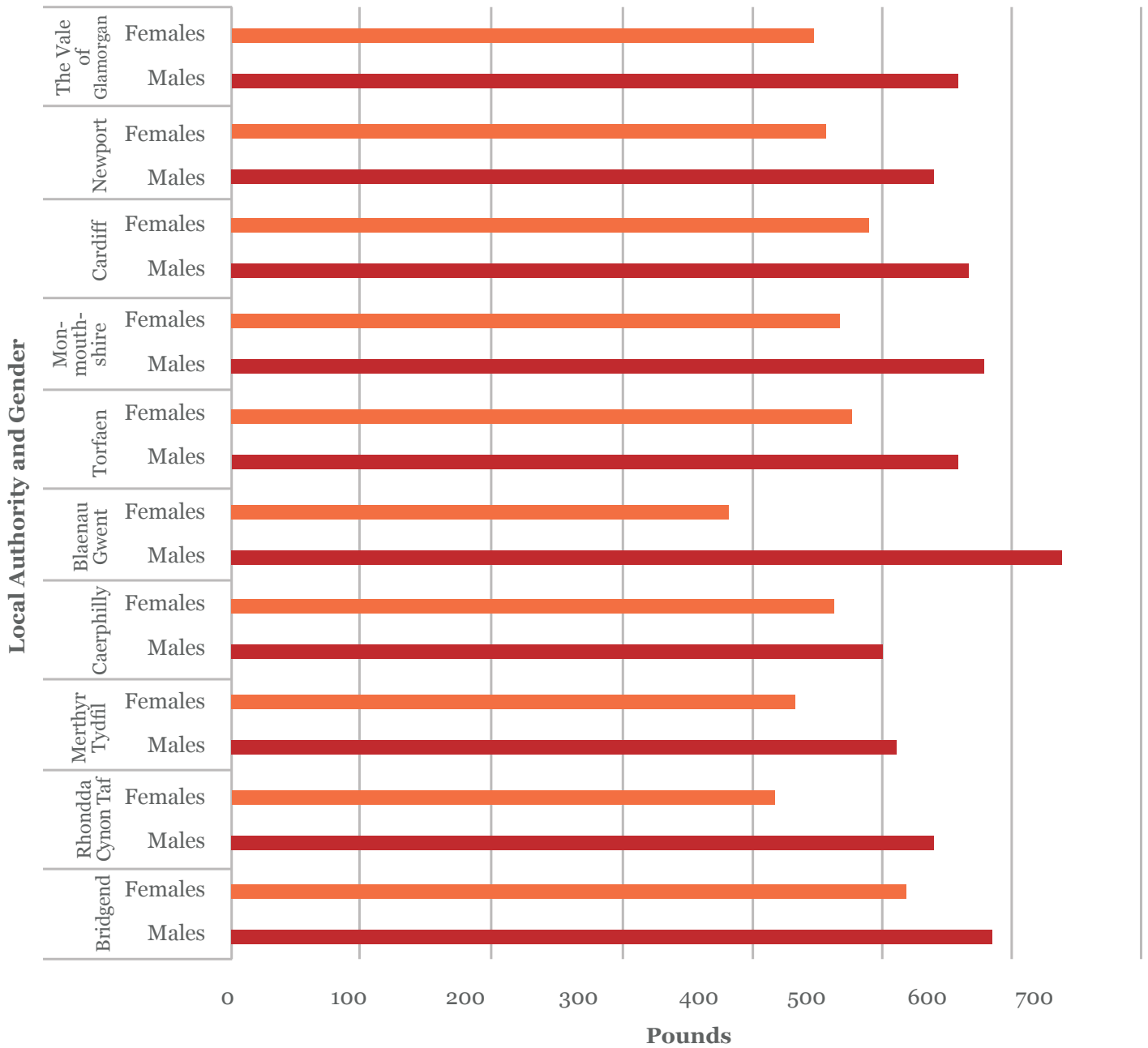
Within our region, there are some stark differences between the weekly earnings of men and women, with Torfaen and Blaenau Gwent showing larger differences than other local authorities

It should also be noted that some of our high GVA priority sectors do have significant gender imbalances Digital Technology, Advanced Materials & Manufacturing, and Construction all have demonstrable gender imbalances which the sectors wish to address.

³ <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Earnings/genderpaydifferenceinwales-by-year>



Average (median) gross weekly earnings (2018)



Source: StatsWales



Wellbeing of Future Generations (Wales) Act 2015

Although we are not currently subject to the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 (the Act), we consider that our role supports its purpose, and that the requirements for public bodies in Wales to think about the long-term impact of their decisions, to assess how sustainable they are, and to better with people, communities and each other are compatible with how we work.

Welsh Government statutory guidance clarifies that this means considering sustainable development as a central organising principle; in what we do; in how we do it; and in how we communicate the difference we are making. It is natural for us to work in this way, as employment and skills planning requires a long-term view. We also work collaboratively with a wide range of partners across Government, Business, education sector and training providers.

The CCRSP embraces the act and over the duration of the plan will align and contribute to the seven well-being goals underpinned by the five ways of working by:

A Prosperous Wales	Working with our sector groups we will ensure that Education and training provision meet the needs of employers both now and in the future
A Resilient Wales	Encouraging the exploitation of employment opportunities that may arise through climate change and mitigation
A Healthier Wales	Maximise positive connections between health, jobs, and prosperity and address barriers to work to help individuals to meet their full potential
A more equal Wales	Utilise effective approaches to careers information, advice and guidance to ensure inclusivity and promote equality of opportunity for everyone
A Wales of cohesive communities	Develop a skills analysis for both physical and digital infrastructure to better understand the skills, training and employment opportunities
A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language	We will encourage the recognition of the Welsh Language as a skills amongst businesses, learners and education providers
A Globally responsible Wales	Identify and capitalize on the skills and training opportunities which will arise through the transition to a low carbon economy

The CCRSP believes it has the greatest potential impact on **‘A prosperous Wales’**.

Our work contributes to the development of an agile and responsive skills system in the region to meet individual and business needs that will enable more people to move into higher skilled jobs and make more employees that are skilled available to support businesses thereby accelerating economic and inclusive growth in the region and improving prosperity.





Opportunities and Challenges

Throughout the Cardiff Capital Region there is a significant amount of investment planned which will create opportunities for job creation, economic growth and social prosperity.

Cardiff Capital Region – City Deal

The Cardiff Capital Region City Deal, a £1.28bn City Deal agreed between the UK and Welsh governments, continues to influence capital and infrastructure investment across the region.

CCR has a real opportunity to build a fit for future investment framework that promotes ‘evergreen’ returns in order to grow sustainability and resilience – so pivotal at this uncertain time. The new Investment and Intervention Framework embodies the opportunity to invest in accordance with priority sectors and places and to develop a complementary balance of local political and industrial leadership. Influence and identity is a key part of this and opportunities are identified to work with UK Research and Innovation through programmes such as Strength in Places – which focuses on development of Industrial scale clusters. Beyond this, there is potential to develop relationships through important global events such as MIPIM and UK-based networks such as Wales In London to strengthen and reinforce investor networks, international partnerships and institutional links. The priority is to build the future of a region and all of these investments, partnership and global opportunities will be key to achieving this.

South Wales Metro

A key part of the Cardiff Capital Region City Deal, this £734m investment will provide better integration across different modes of transport across the region. Additionally, there is an agreement in principle for a £180m re-development of Cardiff’s transport hub including £40m to create a new central transport interchange.

Hinkley Point

The £18bn investment to construct a new nuclear power plant in Somerset is projected to create 26,000 jobs and apprenticeships. 64% of this investment is projected to be secured by UK businesses demonstrating that it will create significant opportunities across the wider supply chain.⁴

The Swansea Bay City Deal

Developments in neighbouring regions will also have an impact upon the Cardiff Capital Region. They are likely to offer employment opportunities to workers within the region, benefits to businesses through supply-chains, and other spin offs.

Other Infrastructure Projects

Research by the CITB utilising the Glenigan database and the National Infrastructure and Construction Pipeline has identified near a thousand projects in our region. Of these 36% were infrastructure projects, 27% private commercial, 23% new housing, 13% public non-housing and 2% private industrial.⁵

⁴ <https://www.gov.uk/government/speeches/hinkley-point-c>

⁵ Construction skills analysis for Wales: An analysis of the opportunities presented by the construction landscape in Wales (August 2018)



Brexit

Brexit continues to be a significant challenge from a policy and planning perspective. This uncertainty means that in terms of skills provision in the region, there is no tangible scenario for the RSP to plan towards. While some research and scenario planning has been carried out by others, this is largely speculative and broad meaning it cannot be used for effective local planning.

We have therefore chosen to engage with our priority sectors and stakeholders to better understand emerging trends relating to Brexit from their perspective. A common theme in our engagement has been the potential effects of Brexit on migration within the United Kingdom. Several sectors, including construction and hospitality, expressed concern that leaving the European Union would lead to a significant drop in European Economic Area migrants in areas such as London. This would generate labour and skills shortage which would then, in turn, be filled partly by people currently residing in Wales who could be offered significantly higher wages and new career prospects by migrating. Anecdotally, some of our sectors have reported that this is already starting to occur.

The Immigration White Paper sets out a series of proposed significant changes to immigration legislation the proposals could potentially have significant effects on those sectors that are highly reliant on a migrant workforce, especially those reliant on a lower skilled migrant workforce. It is therefore crucial that Welsh Government in partnership with the RSP work with sectors to understand and respond to emerging impacts of Brexit on migration of EEA nationals to the United Kingdom and Internal Migration within the United Kingdom.

Loss of European Social Fund investment

The region has received a large amount of European Social Fund (ESF) investment in recent decades. This investment, which is available to regions facing economic and social hardship.

UNITARY AUTHORITY	PARTICIPANTS ASSISTED	UNITARY AUTHORITY	PARTICIPANTS SUPPORTED INTO EMPLOYMENT	UNITARY AUTHORITY	PARTICIPANTS GAINING	UNITARY AUTHORITY	PARTICIPANTS IN EDUCATION / TRAINING
TOTAL	87,502	TOTAL	8,794	TOTAL	36,038	TOTAL	2,234

Information on employment and skills projects delivered within region can be found on the SE Wales RET website, <http://www.sewales-ret.co.uk/> this includes project overviews, case studies and also quarterly newsletters that highlight project progress and links to wider strategic developments.

Working through the SE Wales RET, projects meet on a quarterly basis, together with WEFO and other key stakeholder such as Careers Wales, to discuss progress, best practice and challenges. These networks also support on-going collaboration and alignment.



The majority of ESF funded projects will now deliver until end'22/early'23 but it is vital that we understand the role these projects play in supporting employability and skills development across the region, bring together common messages from mid-term and final evaluations and disseminate best practice with regards to delivery models. We will be seeking to influence the development of future funding programmes whilst also exploring the potential to mainstream activity and on-going conversation.

The region/RSP will seek to maximise the impact from the current European funding programmes and that, working through the SE Wales RET, provide ongoing strategic direction, in order for projects to take account of a changing economic and policy landscape, exploring the potential for flex within their delivery plans to respond accordingly. Whilst the RSP considered the strategic fit of all projects during their development phase, this on-going engagement is key.

Technology changes and Future trends

The UK Government's 'The Future of Work Jobs and Skills in 2030' report highlighted a range of factors that would impact the future of jobs and skills.⁶ Across the economy; they highlighted the following key scenarios:

We continue to be mindful of the growing impact of automation across the economy. However, we are also aware that much discussion to date is speculative, focuses disproportionately on job-losses and the replacement of workers by machines, and largely focused on (inter)national trends. We are keen to understand both the negative impacts of automation and the opportunities within our own region. Attention will be given to the Welsh Government's ongoing Review of Digital Innovation, Artificial Intelligence and Automation in Wales.⁷

Going forward, we will use this intelligence to engage with industry representatives to identify occupations, both existing and emerging, which will require new skills or qualifications.

We are seeing the further digitalisation of our economy and its impacts are having an ever-broader impact.

Digital 2030

As the economy digitalises, post-16 education is likely to change significantly too. The Welsh Government's Digital 2030⁸ agenda recognises that a digitalised economy requires a digitalised education sector.

We will seek to explore the implications of this report with education stakeholders in the region.

An Ageing Population

Wales has an ageing population. Currently, 877,000 people or just under 30% of the population is aged 60. The number of people aged over 85 is expected to reach over a million by 2040. Older people play an important role in the Welsh economy with the value of the contribution made by older people estimated to be £2.19bn – up from £1bn in 2012.⁹

⁶ Key factors highlight include: demographic change; growing diversity; income uncertainty; growing desire for a better work-life balance; changing work environments; converging technologies and cross disciplinary skills; digitalisation of production; ICT development and the age of big data; changing economic perspectives; the growing economic power of Asia; new business ecosystems; growing scarcity of natural resources and degradation of ecosystems; and decreasing scope for political action due to constrained public finances.

⁷ <https://gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/2018/innovation/?lang=en>

⁸ <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2019-06/digital-2030-a-strategic-framework-for-post-16-digital-learning-in-wales.pdf>

⁹ http://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/Making_Wales_the_Best_Place_in_the_World_to_Grow_Older_-_Strategy_2019-22.sflb.ashx



This brings challenges which will impact upon the work of the RSP. Comprehensive research by Oxford University produced a Future of an Ageing Population¹⁰ report for the UK which has several important insights. The key findings relating to skills were:

- The proportion of the working aged population between 50 and stage pension age was projected to increase to 35% by 2050. However, the employment rate for age groups falls significantly at the ages of 50, 60 and 65. Job related training and career s advice will become significantly more important at mid-life. Opportunities for reskilling will need to be made available throughout people’s careers. Additionally, workplaces will need to adapt in terms of design, workplace technology, and human resources policies.
- Barriers to late life learning will need to be better understood and broken down. These may include the cost of learning opportunities, the availability of providers, stigma, personal circumstances (such as care needs), and a lack of confidence.
- Housing stock will need to be adapted for an ageing population. This may create an increased specific demand within the construction sector or involve the use of new technologies. Additionally, the built environment will likely need to be adapted.
- There will be a significant rise in health and social care demand. Much has been stated about the need to ‘rethink’ health and social care and so there are likely to be changes to job roles. There is a plethora of factors here which will determinate future labour and skills demand including, but not limited to:
 - *changes to the structure of health and social care*
 - *the impact of medical and technological on the prevention and management of chronic conditions*
 - *the role of families and unpaid carers in providing social care*
 - *the use of ‘smart’ technology in helping people monitor their own health at home*

While many of these challenges fall outside the scope and timescale of our plan, we are beginning to see some of them present challenges in terms of the RSP – particularly within the Human Foundational Economy sector.

¹⁰ https://www.ageing.ox.ac.uk/files/Future_of_Ageing_Report.pdf



Into the Future: Skills Demand in 2030

We believe it is useful to look beyond the 2019-2022 timescale of our work and consider longer term changes to labour market in our region. These provide us with further insights and context to help us set the groundwork now. Nesta published **The Future of Skills: Employment in 2030**¹¹ in September 2017 which highlighted occupations with the greatest probability of increased demand and the least in 2030.

The industries with the greatest possibility of increased demand in the UK were:

- Food preparation and Hospitality Trades
- Teaching and Educational Professionals
- Sports and Fitness Occupations
- Natural and Social Science Professionals
- Managers and Proprietors in Hospitality and Leisure Services
- Health and Social Services Managers and Directors
- Artistic, Literary and Media Occupations
- Public Services and Other Associate Professionals
- Other Elementary Service Occupations
- Therapy Professionals
- Engineering Professionals
- Media Professionals
- Welfare Professionals
- Electrical and Electronic Trades
- Health Professionals

Higher Education

The CCR employment and Skills board includes a nominated Higher Education representative, Dr Francis Cowe from University of South Wales. In this role Dr Francis Cowe links directly and meets at least termly with representatives from the other three Universities in the region and the board receives regular updates from the HE Sector

The Cardiff Capital region is home to four Universities; Cardiff University, Cardiff Metropolitan University, University of South Wales and The Open University and are attended by more than 75,000 students. These universities often have excellent links to industries within the region and many graduates chose to remain in Wales.

The Cardiff Capital Region Graduate Scheme has been developed with the University Of South Wales, Cardiff Metropolitan University, Cardiff University, the Open University and business representative groups to deliver support to the SME sector with a sector specific focus to address the increasing skills gaps and difficulties encountered in recruitment from the he Compound Semiconductors, Digital Technology, Data Science, Cyber and Creative Industries.

¹¹ https://www.nesta.org.uk/report/the-future-of-skills-employment-in-2030/?gclid=EAIaIQobChMI697syPG54wIVhrTtCh13-wNIEAAYASAAEgIjJPD_BwE



All of the Universities in the region work with a wide range of schools, colleges, WBL providers and Adult Learning Providers both individually and where funding and resource permit as a collective. For example via First Campus, Universities have provided support to local schools and colleges in developing curricula, opportunities for learners and in supporting mapping and expertise to develop lower and higher level apprenticeships.

All four Universities have recently collaborated with all five FE colleges in submitting a joined up regional bid in relation to the Enhancing HE- FE Collaboration in Innovation and Engagement with a focus on engaging all FE colleges in three key regional strengths, Film and TV School Wales, Design at Cardiff Met, Compound Semiconductors at Cardiff University and making use of OU expertise in part time, blended and distance learning that can map across to these.

There is a healthy spirit of collaboration and critical friendship between HE and FE in the region with a large franchise provision provided by USW and Cardiff Met and an increasing interest from Cardiff and the OU as to how more proactive work can be undertaken where industry requires this. There are also a wider range of connections between the Universities in the region and a range of Work Based Learning Providers and Private Providers.

Universities educational partnerships reach beyond the region and stretch across the globe and the regional benefit of international engagement of all the higher education providers is valued locally and nationally.

Challenges

The existing focus on the development of higher-level skills to future-proof the workforce appears to focus on Level 4 and 5 with limited developments at Level 6, however our engagement highlights the need for 'higher level skills' at Levels 6 plus with employers expressing concerns about the current Welsh Government policy which limits degree apprenticeships to level 6 and restricts the pilot to a narrow subject area. The RSP appreciates that Welsh Government has been clear that no further degree apprenticeships will be developed within the existing three year pilot period and any further degree apprenticeships after that time will be based on employer demand and 'do-ability'.

However the UK Government Apprenticeship levy has influenced employer expectations and behaviour in Wales. All universities in the region report an appetite amongst employers for a wide-range of degree apprenticeship programmes including those at Master's level. These expectations are in some cases being driven by the broad and expanding degree apprenticeship offer in England and come from across a broad range of sectors and companies including those in engineering, construction, science, quantity surveying and leadership.

The RSP and Higher Education sector would welcome strategic engagement with Welsh Government around how it responds pro-actively to demand and where and how it should signpost companies who wish to express and quantify that demand along with a timeline and an indication of future subject areas for the delivery of degree apprenticeships would help in relation to employer's expectations of degree apprenticeship provision in Wales.



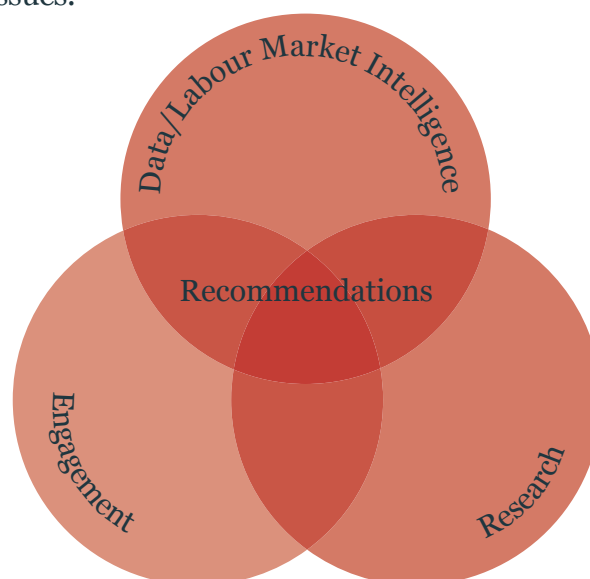
We welcome the opportunity to provide Welsh Government with a three year Employment and Skills Plan 2019-22 outlining a strategic vision for employability and skills across the region which has been informed by the quality evidence available from each of the sectors.

Our approach this year is empirical in nature. We stress that while Labour Market Intelligence serves as the bases of our work, it is but one part that guides our work and recommendations. Labour Market Intelligence can only *paint part of the picture* and has limitations. It must be supplemented with both quality engagement and further bespoke pieces of research. The RSPs approach is to *triangulate* Labour Market Intelligence, Engagement and Research to fully understand skills in the region. We have therefore chosen to synthesise that data and information in this section for our priority sectors.

One of our main challenges is striking a balance between a *proactive approach* and *reactive approach* to skills provision.

- A **proactive approach** seeks develop the skills in the region that employers, both those currently settled in the region and prospective, can utilise in the future. This approach may target specific sectors as part of a wider strategy to develop or attract an industry to the region, or it may target a specific future challenge within a sector – such as the emergence and use of AI or changes to workplace practices. Data used to back up this approach is limited but it is forward looking and more speculative. An example would be Working Futures data.
- A **reactive approach** looks at present day challenges facing sectors. It plans skills provision in response to specific skills gaps and shortages in sectors. Most Labour Market Intelligence data helps to portray the contemporary state of the economy and the short-term challenges and so naturally lends itself to a more reactive approach.

We do not believe either approach is inherently better than the other. We recognise that sectors have a mixture of challenges which need to be met in reactive and proactive ways. We have therefore chosen to provide short term and long-term recommendations for our priority sectors. Some of our longer-term recommendations are based around the need to develop further data and intelligence around specific emerging issues.



Following sectoral analysis of the regional economy based on GVA, the 2019-2023 employment and Skills plan is focussed on six key sectors which with some intervention we believe are able to make the greatest impact on boosting productivity, accelerating economic growth and improving social prosperity.

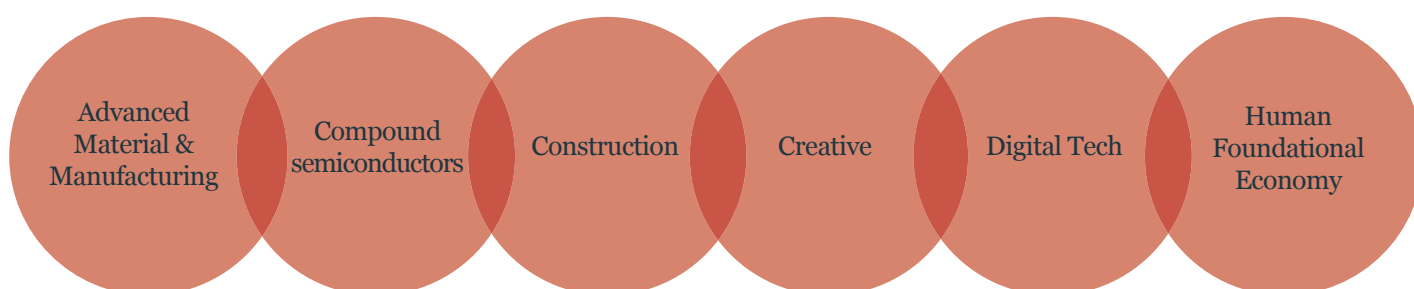
We also recognise that the RSP has a role in responding to contemporary challenges but also helping to drive further economic and social prosperity by planning for the future. We have a role in developing the skills ecosystem that underpins our high GVA priority sectors and the wider Cardiff Capital Region goals.

We have chosen several new and emerging industries as priority sectors. These industries can cross cut traditional sectors and are not immediately reflected in Standard Industrial Classification (SIC) and Standard Occupational Classification (SOC) codes which are typically used as the basis of labour market data¹².

Given these industries are not easily and readily classified, developing standardised data for these sectors, is likely to be an ongoing challenge.

It is likely that potential analysis of these sectors will require close engagement between business, government, education, and training providers, to undertake bespoke pieces of research and to assess the impact the findings have on the development of qualifications.

The key sectors are:



¹² We have carried out an initial exercise to develop profiles for these sectors using SIC codes and commercial LMI tools that allow agglomerations of four digit SIC codes. We based these profiles on research and what others had used. However, our results were mixed – some profiles were useful, others too broad for analysis, and some simply could not be built using commercial tools.



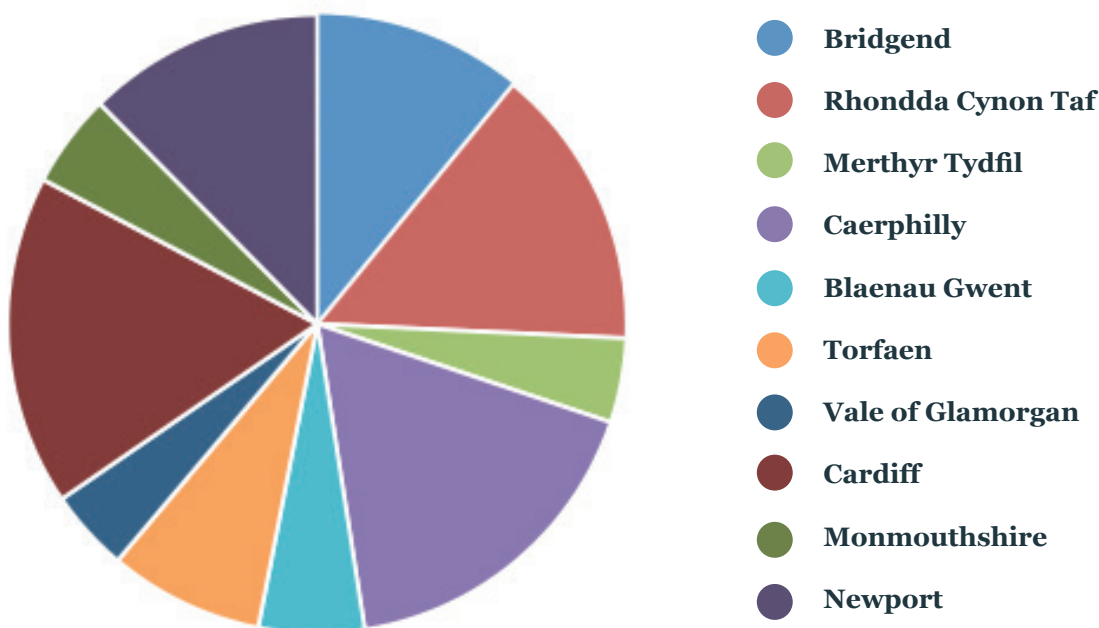
Advanced Material & Manufacturing >>>

Advanced Material and Manufacturing (AMM) has a long tradition in our region and today several strong hi-tech employers have chosen to operate here. The sector utilises innovative new processes and technology to produce high value-added products – whether those be in aerospace, automotive, Pharma or a plethora of other sub-sectors. Micro to medium sized employers make up over 99% of the total number of employers in Wales.¹³

It should be noted that while AMM is an important sector, it contains several individually strategically important sectors – some of which are priorities to the RSP and the wider Cardiff Capital Region – namely Compound Semiconductors and Transport Engineering.

Advanced Materials & Manufacturing represents a subsection of the wider Production sector used as a data category in public data sources. While the sector shrunk from 84,900 in 2015 to 81,600 in 2016 it has remained stagnant in 2017.

People employed in Advanced Materials & Manufacturing across the region (2017)



Source: StatsWales

¹³ SEMTA 2019



Skills Issues and Challenges

According to the most recent Employment & Skills Survey, Manufacturing had a reported skills gap of 21% in Wales. This is the highest reported figure for Wales by sector. This suggests that a relatively large proportion of the current workforce do not possess the skills to meet current needs. The sector's own research demonstrates this too.¹⁴

Our engagement with the sector has demonstrated that although the industry appears to be 'holding up' well in the current environment, it is facing some very real challenges - some of which have not yet fully made their impact known. The effect of stockpiling on demand has been raised anecdotally as possibly giving a false impression that the sector is relatively healthy.

Research by SEMTA has demonstrated that Mechanical Engineering is the most in demand skill amongst Welsh AMM employers. However, Project Management and Project Development are the second and third most in demand skills which may reflect how roles are becoming more multi-disciplinary. The sector's research demonstrates that following jobs are the most prevalent occupations in the region: Production managers and directors, Production Engineers, CAD/CAM Engineers, Maintenance Engineers, and Process Operatives. The sector's own research and engagement also demonstrates that roles are becoming multifaceted with workers increasingly 'wearing many hats' combining their traditional roles with new responsibilities such as project management.

The sector has experienced a long-term problem with perceptions of the industry with stakeholders reporting that the sector is seen as a "dirty" sector in which people "get their hands dirty" as opposed to the technologically advanced, clean industry it is. This problem is felt to stem from various sources including misconceptions of parents/family members, poor careers advice, and poor links between schools and colleges at further education transition age groups. There are also known issues recruiting women into the sector which partly can be attributed to STEM subjects wrongfully being perceived as being for men.

Brexit will also have a major impact on this sector. Anecdotally, we have been informed that the effects of Brexit are already beginning to negatively impact exports and access to supply chains. However, we do not have data that is sufficiently current to confirm whether this is true. We have also been informed that activities such as stockpiling may be helping to paint a false picture of the health of the sector.

Short term recommendations

- **Raise the profile of sector based Apprenticeships ensuring frameworks are fit for purpose** and offer parity of esteem with the Apprenticeship Standards available in England.
- **Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance** and develop a range of case studies to promote the sector as a viable career option and to address issues of sector perception.
- **Support the Qualifications Wales Sector Review of qualifications** and the qualifications system in Engineering, Advanced Manufacturing and Energy and await the recommendations to maximise opportunities to ensure that emerging qualifications meet industry needs.
- **Support FE colleges to recruit and train assessors for apprenticeships at Level 4**

¹⁴ Industry Wales 2019

Longer term recommendations

- **Remain aware of the impact of Brexit** and work to ensure the skills of displaced employees (potentially through plant closures) can be utilised in subsectors that face recruitment challenges.
- **Address issues related to gender imbalance** and continue to increase the numbers of females entering the labour market whilst recognising the sector is male dominated
- **Improve the content of STEM focussed teacher training** and work to introduce fit for purpose work experience placements in industry to drive quality

Recommendations for FE provision

- **No change to current level of provision**



Recommendations for Apprenticeship provision

- **Increase Apprenticeship provision at Levels 3 and 4**



Compound semiconductors

Compound semiconductors provide the underpinning technology behind most of today's high-tech products and services including smartphones, sensors, and fibre-optic communications. They function at speeds much faster than traditional silicon-based semiconductors and offer photonic properties that are used in a wide range of sensor technologies and optical communications. They are a vital component of emerging technologies from 5G connectivity to industrial automation and driverless vehicles.

The Cardiff Capital region is home to IQE, Newport Wafer Fab, SPTS, "Microchip Technology Corporation (Microsemi), Swansea University, Cardiff University, and CSA Catapult. It should be noted that the supply chain that feeds this sector and affiliated industries extends a lot further. In total, over £500m is being invested in the Compound Semiconductor Cluster with Cardiff University, Welsh and UK Governments, and local industry all investing¹⁵.

The sector is a priority for the wider Cardiff Capital Region.

The production of Compound Semiconductors is a highly specific sector. Data at this granularity cannot be obtained from public sources. Our previous attempts to use commercial LMI tools to obtain data for this sector have also proven to be unsuccessful. We are therefore reliant on qualitative engagement with the sector, desk-based research, and any specific pieces of research the sector has carried out itself.

¹⁵ <http://sites.cardiff.ac.uk/university-executive-board/2018/02/20/worlds-first-compound-semiconductor-cluster-in-south-wales/>

According to the sector's own research, it currently employs around 1,500 people and it is projected to grow substantially over coming years. As the sector grows, it will attract new start-ups and significant inward investment in technologies dependent on compound semiconductors.

Skills Issues and Challenges

Through the work University of South Wales are doing with Cardiff University on the Compound Semiconductor cluster and via their apprenticeship consultation event with employers they became aware of a need for a top up qualification for those working in in the sector.

USW have with companies and the developers of the Engineering Framework worked to ensure that the new Welsh Framework reflects the needs of the CSC sector .They then worked to develop a L6 top up that built on the experience and current lower level upskilling by FE in the region.

The university are now due to launch a L6 top up Degree Apprenticeship for the compound Semiconductor cluster piloting this with Newportwafer fab and hope to have in place a full Degree Apprenticeship pathway for the sector the following year that will allow a mixture of both new recruits and advanced standing entry for those with relevant prior skills and qualifications. Business, HE and FE have worked together with Careers Wales to ensure there is greater awareness of the career and progression opportunities available to local people in this sector.

However there is currently no direct FE or Apprenticeship provision relating to the Compound Semiconductor sector.

A specific Skills Survey was carried out into the Compound Semiconductors sector and findings were released in July 2018 by the UK Electronics Skill Foundation, the RSP considers this to be the most definitive source for the sector's skills needs given its highly targeted approach and the expertise of those carrying it out.

The sector, in summary, has relatively large skills shortages. Both expansion and replacement demands will mean increasing labour demand. Development of fit for purpose qualifications, education and training can help unlock opportunities for supply chain companies in the region which will help develop a circular economy with the Region.



Short term recommendations

- **Develop sector specific accredited qualifications in partnership with key stakeholders** to help address skills shortages.
- **Explore strategic relationships between the sector and Advanced Materials and Manufacturing** (including pharmaceuticals, automotive and aviation) to support career change and/or development.
- Consider the **development of a specific and fit for purpose Apprenticeship Framework** (inc Degree level) for the Compound Semiconductors sector and explore the desire to develop a shared apprenticeship model





Longer term recommendations

- **Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance** to promote the sector as a viable career option and to address issues of sector perception and gender imbalance
- **Address issues related to gender imbalance** and continue to increase the numbers of females entering the labour market.
- **Work in partnership to research skills gaps and shortages** and develop innovative collaborative approaches to address identified challenges



Recommendations for FE provision

- **New provision to be created**



Recommendations for Apprenticeship provision

- **New provision to be created**

Construction

The construction industry plays a vital role in delivering a vibrant economy and a quality environment.

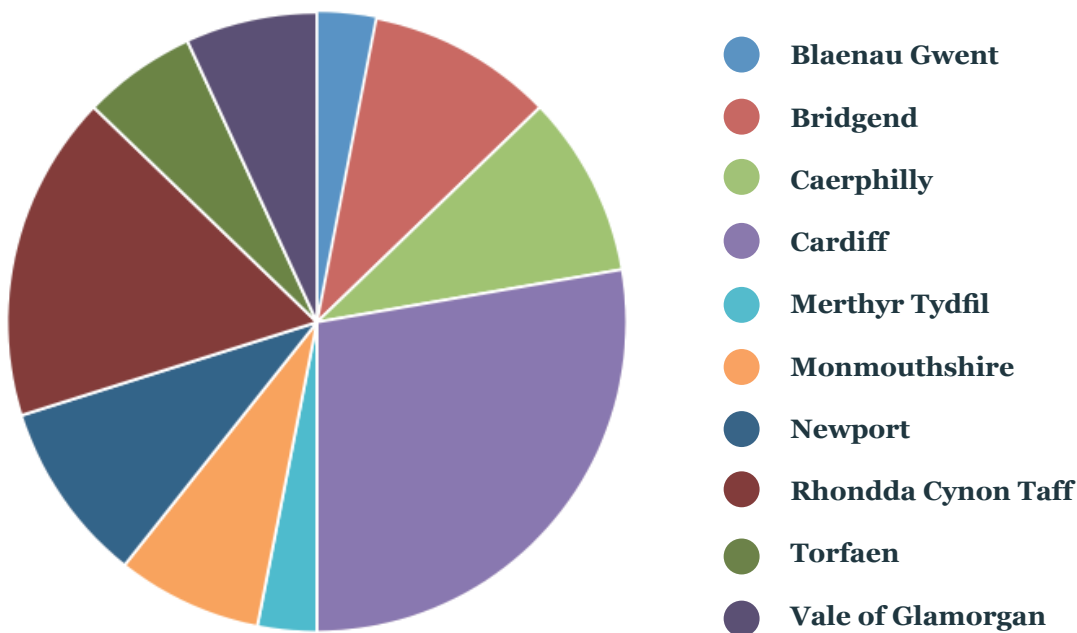
Roles in construction vary from traditional ‘on-site’ construction to more professional service-based roles such as planners, architects, and surveyors. The sector is also anticipating a further digitalisation of the workplace.

According to the most recent available data, the number of people working in Construction in our region has fallen from 44,700 in 2016 to 42,220 in 2017 – representing a fall of 5.5%.

This shrinkage is not spread evenly across the region – some areas have seen growth, such as Cardiff and Newport. However, there have been sizeable falls in Torfaen and Caerphilly.



People employed in Construction across the region (2017)



Source: StatsWales

Our engagement with the sector confirms that there is unlikely to have been a noticeable turn around in employment numbers since 2017.

The CITB have forecast growth in the sector between 2019-2023 with an additional 6,550 workers required over this period in Wales. An annual increase of 0.1% growth is predicted in terms of workforce numbers, representing an increase of 700 workers across Wales.¹⁶

The most recent research by CITB has found that approximately two thirds of the workforce is employed in skilled trades and operatives with another third employed in managerial, professional and office-based roles.¹⁷

Skills Issues and Challenges

According to the most Employment & Skills Survey in Wales, Construction has a reported skills gap of 12% which is smaller than several other sectors. This demonstrates that employees do typically have the skills to complete the tasks required of them.

Research by the CITB has found that the most in demand skilled trade and operative occupations in the region were Wood trades and interior fit out, Plumbing and heating/ventilation/and air conditions trades, and Bricklayers.

¹⁶ <https://www.citb.co.uk/documents/research/csn-reports-2019-2023/csn%20report%20for%20uk%202019-2023.pdf>

¹⁷ Construction skills analysis for Wales: An analysis of the opportunities presented by the construction landscape in Wales (August 2018)



For managerial, professional and office-based staff roles, the most in demand occupations were *Non- construction professionals/technical/IT and other office-based staff; Other construction process managers; and Other construction professionals and technical staff*¹⁸.

It is recognised that there is an increasing proportion of the construction workforce engaged in managerial and professional roles; some of these roles such as Design Manager, M&E Co-ordinator and Manager, BIM Co-ordinator and Manager are all roles that are still too new to have their own Standard Occupation Classifications (SOC) and as such these roles are included in forecasts under the broad heading of ‘construction management other’ which can paint an increasingly misleading picture of demand, additionally these roles do not have any National Occupational Standards associated with them and therefore no qualification pathways available.

Towards the end of the three year period this skills plan covers, the qualifications landscape for construction and built environment will change dramatically.

Following the Qualifications Wales’ Sector Review ‘Building the Future’ (Feb 2018), Qualifications Wales has developed eight new qualifications to be introduced in 2021. They include new GCSE, AS and A levels in construction and the built environment, a foundation qualification in construction and the built environment, apprenticeships qualifications and progression qualifications.

The new qualifications address some of the major concerns of employers, FE and training providers and will better meet their current needs and future aspirations. The sector is hopeful that the new qualifications will also help increase the number and quality of learners progressing from Further Education into apprenticeships and construction employment. Ultimately, this transformation has the capability to transform the construction sector in Wales.

Our engagement with the sector has raised the relative transience of this sector in terms of skills demands. The need for different skills and types of jobs to be completed within construction varies depending on what projects are in the pipeline. We therefore believe that monitoring the pipeline of upcoming construction projects is essential. Our engagement with the sector has raised an anticipated programme of retrofit and offsite manufacture to address sustainability and decarbonisation requirements. This may also lead to new and alternative mixes of skills being required.

The sector has also raised the need for more learners to progress from fulltime learning into apprenticeships and more full-time learners to progress to a Level 3 qualification. However, this is a challenge given learners can often leave at Level 2 and find decently paid employment. During this engagement provision for occupations such as steel fixing, concrete and formwork were all discussed as a need in the region.

Construction, through the CITB¹⁹, has raised the adoption, use and expected uptake of a variety of new technologies that could change the skills demand of the sector.

However, while some of the technologies have been adopted by contractors and training providers (e.g. Drones, AR/VR, and automation), there is no consensus across the industry on which technologies will become most widely used or by which date.

¹⁸ Source: CITB18

¹⁹ https://www.citb.co.uk/documents/research/unlocking_constructions_digital_future_full_report_1_oct2018.pdf



Many SME contractors struggle to realise the benefits of digital design and construction processes. This is in growing contrast to larger organisations and their clients who have the time and money to invest experiment and pool knowledge. The skills gap is widespread and borne from a lack of access to basic information and the opportunity to share insight into how digital processes can provide benefits at a functional, day to day level, at all points in the process, and at all staff levels from director to brick layer.

At SME level, most stakeholders in a typical construction project have a significant digital knowledge deficit. Digital processes are therefore partially or poorly implemented resulting in poor outcomes and little post-project appreciation of benefit. SMEs find themselves in an echo chamber which reinforces a well-worn industry cynicism when it comes to implementing new digital processes. This is limiting digital adoption and creating a two-speed system where SMEs are being left behind.



Short term recommendations

- **Maximise the impact and support stakeholders to ensure they are prepared for the introduction of new qualifications;** considering the potential for structural changes within the FE network and additional support for employers if they are to have a greater role to play in the planned apprenticeship assessment process.
- **Develop clear progression routes for construction related learners** which prioritise achievement at L3 and above (including Higher Apprenticeships and Degree Apprenticeships).
- **Explore the potential to develop a digital design and construction programme** to upskill the workforce and increase the competency of the supply chain to meet Welsh Government desire to maximise the benefit to the foundation economy.
- **Explore opportunities to develop new qualifications to support Offsite and Retrofit.**



Longer term recommendations

- **Support the development and delivery of training** to address sustainability and decarbonisation agendas.
- Remain aware of the impact of Brexit and introduce **measures to minimise the impact of outward migration of the labour market.**
- **Promote the establishment of a strategic pipeline of infrastructure projects to include skills impact assessments** at a Welsh Government level to ensure training requirements can be effectively met in order to maximise employment and skills opportunities.
- **Influence Standard Occupation Classifications to recognise new and emerging roles.**
- **Support the implementation of the 8 new qualifications from 2021.**



Recommendations for FE provision

- **Decrease Level 1 provision**
- **Increase provision at level 2 and level 3, increasing progression rates**





Recommendations for Apprenticeship provision

- Increase provision at Level 3, 4 and introduce pathways

Creative

The Creative Sector is one of our fastest growing sectors and has recently been recognised as a key priority sector for employment and skills across the Cardiff Capital Region, it has an emerging digital media cluster and a fast growing TV and film industry with the development of the largest drama studios in the UK.

The sector is highly digitalised and has some overlaps with the Digital Technology sector. Roles such as graphic design and marketing are also increasingly overlapping with web development, social media, and other more digital roles. New technologies are increasingly being used within the sector. For example, virtual reality and augmented reality technology may require an overlap of visual arts graduates, coders and software developers, and traditional ICT staff to maintain/use the equipment.

Fast-changing technologies, practices and markets within the creative sector means that the SIC codes do not accurately represent the breadth of the sector. We are keen to establish a standard industry profile for this emerging sector.



Short term recommendations

- Develop a cohesive skills strategy for the Creative Sector
- Ensure Apprenticeship frameworks are fit for purpose and meet the needs of the sector
- Develop pathways from Level 2 to Degree apprenticeships



Longer term recommendations

- Develop a standard industry profile for the sector and define scope
- Further research the skills needs of the sector



Recommendations for FE provision

- New provision to be created



Recommendations for Apprenticeship provision

- New provision to be created from Level 2 to degree apprenticeships

Digital & Enabling Technology

The Digital & Enabling Technology industry is a key sector for the Welsh economy and the Cardiff Capital City Region. Traditionally called ICT, a now much outdated title – the Digital and enabling technology sector develops, designs and implements technologies that are enabling and transforming industries across Wales and the region and revolutionising the way people live and work.

The footprint of the Welsh technology industry is significant. The sector directly employs in the region of 40,000 people and contributes circa £8.5bn to the Welsh Economy¹. Additional to this, it has the highest levels of productivity amongst the sectors in Wales, with the second highest GVA per hour worked of any industry².

The strengths within the digital and enabling technology sector are numerous. In 2015, a Tech Nation report rated South Wales fifth for both average company turnover and fastest growing cluster in the UK, with 2016 research from the ESTnet highlighting E-Commerce, data management and analytics, and health tech all highlighted as particular areas of strength.

Recent figures from the National Office of Statistics (ONS) show that Wales' technology industry is flourishing, with the number of jobs in the sector growing by over 80% since 2010. The statistics also show that 400 more technology jobs have been created each month in Wales over the past five years.

However by its very nature, the digital and enabling technology industry evolves at such a speed that attempting to analyse the sector using traditional SIC and SOC codes yield imperfect results. The SIC and SOC classifications do not accurately capture the scope, nor in some cases even the definition of what technology businesses do. Likewise, SOC codes do not reflect the jobs which currently exist within the sector let alone those in new and emerging fields. As a result of these outdated classifications, measuring the impact of the sector and identifying its employment and skills requirements is very difficult and as such, a new approach is needed urgently to quantify and accurately represent this growing sector.

The Technology Industry in Wales includes among others Compound Semiconductors, AI, software, cyber security and data, technologies fundamental to the success and growth of other industries and sectors across Wales and the Cardiff Capital Region Industrial and Economic Plan. These technologies have also facilitated the creation, development and success of other high value markets within the CCR, such as fintech, creative and meditech.

However, the true value of the sector extends significantly wider than its own direct influence on the Welsh and region's workforce and economy. It is through its ability as an enabler, transforming and powering other industries with core technologies which permeate every other sector within Wales.



Skills Issues and Challenges

One of the largest challenges facing the digital and enabling technology sector in the region is a critical shortage of skills. As a result, the technology industry is being held back by the lack of qualified people needed for this innovative, highly skilled sector.

The lack of digital and specialist skills is an issue that permeates the wider economy also. Outside of direct 'tech' businesses, other industries who are major consumers of technology find extreme difficulty in recruiting people with necessary technical skills.

Simply put, more needs to be done to attract people into careers in digital and enabling technology, across all levels from schools, through FE, HE adult learners, women returners and those in occupations who will be effected by the disruptive and transformative nature of new technologies on their roles and organisations.

Qualifications Wales 2018 Review of ICT Qualifications found that existing classification and content of courses were 'outdated' and that the terms IT and ICT carried 'negative connotation', potentially dissuading students from pursuing these courses.

The review outlined the vast number of qualifications available for students, while also noting that 'despite the high number of qualifications available, and the number of certificates awarded, does not guarantee that the qualifications are addressing the needs of the sector effectively.'

A common theme in the engagement with sectors and further education colleges has been the suitability and relevancy of IT courses. There is a sense that courses are too generic.

Their ability to offer pathways to high value-added emerging occupations, such as cyber security, is also in question.

Colleges have also reported difficulties in enrolling potential students to IT courses, with the attraction of potential careers being cited as an issue.

Gender Balance

Another major challenge in the digital and enabling technology sector is an employment and skills gender disparity. However, this is not unique to Wales as it is true of the sector across the UK.

A study of 2019 A Level results by the ESTnet found that in Wales, male students were nearly 400% more likely to take a technology A-level than women.

Welsh male students were 375% more likely to take Computing or ICT at A-Level than their female counterparts, and nearly twice as likely to study mathematics. Biology was the only STEM subject led by female students, with boys dominating Physics, Chemistry, ICT, Mathematics, Mathematics (Further) and Computing.

As such, it is vital that we are supporting women into the technology industry through education at a young age and where appropriate, reskilling.





Short term recommendations

- **Influence the work of Qualifications Wales** and work with key stakeholders to maximise opportunities to ensure that emerging qualifications and Apprenticeship Frameworks meet industry needs.
- Work in partnership with key stakeholders to develop sector specific accredited qualifications to help address skills shortages.
- Create pathways, reskilling opportunities, apprenticeships and shared apprenticeships to help meet the skill demands of the growing sector.
- Work with key stakeholders to address issues related to gender imbalance.
- Work with FE HE and training providers to develop modular training provision to increase skill levels.
- Increase provision of digital degree apprenticeships.



Longer term recommendations

- **Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance** to address issues of sector perception and promote the sector as a viable career option.
- **Work to influence the definition of industry SIC/SOC codes** which are not conducive for the production of robust and reliable Government intelligence.
- **Use technology to create a more accurate definition of the industry.**
- **In partnership with key stakeholders develop a cohesive marketing strategy for working in technology, working with technology and living with technology and the opportunities it presents.**



Recommendations for FE provision

- Develop suitable provision at Levels 2 & 3



Recommendations for Apprenticeship provision

- Develop apprenticeship provision at L2 plus



Human Foundational Economy >>>

Following significant employer engagement and feedback we have recently split the Human Foundational Economy into two distinct sector groups to ensure we can adequately reflect the wide ranging nature of this broad sector.

Education, Health, Social Care and Childcare

As of 2017, numbers employed in Public administration, defence, education and health, the best fitting category used in public data sources, sector have risen to 210,800 across the region. According to EMSI data, there were 158,534 jobs as of 2018 specifically in Education and Human health and social work activities. The most prevalent jobs were Care workers and home carers (12%); nurses (10%); primarily and nurse education teaching professionals (5%); teaching assistants (5%).

Due to the breadth of this sector, several sectors in the most recent Employer Skills Survey. Education had a reported skills gap of 18% for Wales which was among the highest. Health and social work reported a smaller skills gap of 14%. These both suggests that while not especially high, both sectors do have issues with the skills base of the current workforce. The current workforce is made up of 77% female workers and 23% male.

There are several unique challenges in parts of this sector. In the field of Social Care, new qualification requirements mean there is a significant skills gap.

Additionally, our engagement with the sector as demonstrated that the nature of social care sector is likely to change in coming years as it becomes more embedded with health care and we adjust to an ageing society. Further information is available in the Skills Challenges and Opportunities section of this report.



Short term recommendations

- **Develop capacity across the WBL sector to deliver new assessment and quality assurance requirements** for Apprenticeship Frameworks within health, social care and childcare and explore opportunities for the WBL sector to work in partnership with employers to deliver specialist provision
- **Raise the profile of Health and Social Care sector Apprenticeships** and improve the promotion of the sector as a career option with a particular focus on attracting young new entrants into the sector
- Continue to support access to all age Apprenticeship funding for the HFE cluster, particularly Level 2 Apprenticeships frameworks (and qualification components) and work with Health to shape the currency, alignment and funding of qualifications and frameworks
- **Develop new Apprenticeship programmes where there is evidenced demand**, for example, Fire Inspection and Engineering L4 and scope potential for other routes including Emergency Call Handling and Community Safety Frameworks
- **Promote teaching as an attractive career option** to bring about positive change and support the increasing demand for Welsh language skills across the education workforce.





Longer term recommendations

- **Research the portability / transferability of qualifications and develop innovative approaches to the funding of bite sized learning and CPD** across the health and social care workforce.
- **Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance** to address issues of sector perception and promote the foundational economy as a viable career option.



Recommendations for FE provision

- **Increase L 2 & 3 Health & Social Care provision.**



Recommendations for Apprenticeship provision

- **Increase L2 to L5 Health & Social Care provision**
- **Increase provision at L3 Hair & beauty**
- **Develop new provision at L4 & L5 eg Fire Inspection and Engineering L4**
- **Maintain provision for Fire and Rescue Apprenticeships L3**

Hospitality, Retail and Tourism

According to EMSI data, the sector had 122,009 jobs as of 2018. The most prevalent jobs were Sales and retail assistants (21%); Kitchen and catering assistants (7%); Waiters and waitresses (5%); Bar staff and Managers and directors in retail and wholesale (5%).

The industry has a near 50/50 gender split.

Our engagement with the Hospitality sector has demonstrated there are several challenges around recruitment and skills training which need to be investigated further.

In particular, the cost and time required to train individuals can be a major challenge for a sector in which there can be high levels of staff turnover.

Additionally, this is a sector that is repeatedly raised as being at risk of negative impacts relating to Brexit.





Short term recommendations

- **Raise the profile of sector based Apprenticeships** and ensure that frameworks are fit for purpose and align to the needs of the foundational economy.
- Remain cognisant of the **forecast growth in Apprenticeships across the hairdressing and beauty sectors** and ensure the industry continues to be recognised as a key contributor to Wales' Foundational Economy.



Longer term recommendations

- **Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance** to address issues of sector perception and promote the foundational economy as a viable career option.
- Undertake research and **gather labour market intelligence within the hospitality sector** which identifies skills gaps, shortages and specific challenges across the sector.



Recommendations for FE provision

- No change required



Recommendations for Apprenticeship provision

- No change required



CCR RSP AIMS	PARTNERS	ACTIONS		
		YEAR 1	YEAR 2	YEAR 3
Strengthen the post-16 further education offer in priority sectors through increased specialisation to meet the demand from employers across the Capital Region	<ul style="list-style-type: none"> • Welsh Government • FE Colleges • Cluster groups 	Ensure that training provision and facilities meet current and future needs of business and learners	Work with FE to review facilities and ensure there is provision in the region to meet employer needs and any new provision avoids duplication	Continue to work with FE to review facilities and ensure there is provision in the region to meet employer needs and any new provision avoids duplication
		Work with FE to identify best fit for recognised centres of excellence	Continue to use evidence base to inform FE to enable the sector to be responsive to employer needs	Continue to use evidence base to inform FE to enable the sector to be responsive to employer needs
		Identify and engage with major infrastructure projects to map skills needs and work with education sector to meet the needs	Using the intelligence to work with education sector to meet the needs of major projects	Continue to use intelligence to ensure major project needs are met
Improve planning of curriculum to ensure schools, colleges, training providers and others are delivering the right balance and mix of provision for learners and businesses	<ul style="list-style-type: none"> • Welsh Government • FE Colleges • Training providers • Colleges Wales • NTfW 	Influence education & training provision through planning & funding template recommendations	Continue to use extensive engagement and evidence to influence provision ensuring it meets employer needs	Continue to use extensive engagement and evidence to influence provision ensuring it meets employer needs
		Support CPD of teachers and tutors to deliver industry relevant skills	Ongoing support of CPD programmes	Ongoing support of CPD programmes
Develop a more joined-up approach to skills delivery across the City Region to support people into work and to progress in work to reduce skills shortages in key sectors	<ul style="list-style-type: none"> • Welsh Government • Careers Wales • Cluster group • DWP • Local authorities 	Raise awareness of career opportunities among those already in work to progress in key sectors by providing robust sector intelligence	Continue to raise awareness of career opportunities and support the development of appropriate upskilling programmes	Continue to raise awareness of career opportunities and support the development of appropriate upskilling programmes
		Work with partners to deliver regional employability programmes with a particular emphasis in the valleys communities	Ensure regional employability programmes address needs of employers and the region whilst removing barriers to employment	Ensure regional employability programmes address needs of employers and the region whilst removing barriers to employment



CCR RSP AIMS	PARTNERS	ACTIONS		
		YEAR 1	YEAR 2	YEAR 3
Broaden the apprenticeship offer at levels 3, 4, higher and degree by responding to government policy changes	<ul style="list-style-type: none"> • Welsh Government • FE Colleges • Higher Education • Key cluster groups 	Work with WAAB and continue to engage with key sectors to scope and extend apprenticeship provision to meet employer needs	Use evidence base to influence extension to higher and degree apprenticeship programmes	Continue to inform apprenticeship framework developments at all levels using a robust evidence base
		Continue to support Pilot degree apprenticeships and produce evidence of demand for extending		
Influence the work of Qualifications Wales and work with key stakeholders to maximise opportunities and ensure that emerging qualifications meet industry needs	<ul style="list-style-type: none"> • Welsh Government • Qualifications Wales • Cluster groups • Education 	Support sector reviews through engagement with cluster groups	Annually ensure QW Sector review recommendations are referenced in future planning discussions with colleges and providers	Continue to respond as appropriate to sector reviews as they commence
		Work with colleges to ensure staff are trained and equipped to deliver new qualifications	Continue to respond to further reviews	
Establish more effective approaches to careers information, advice and guidance to address issues of sector perception and promote the key sectors as viable career options	<ul style="list-style-type: none"> • Careers Wales • Cluster groups 	Support Careers Wales to promote greater parity of esteem between academic and vocational pathways, particularly ensuring young people and their parents are aware of apprenticeship pathways	Continue to support local and regional initiatives such as Cardiff Commitment, Education Business Exchange and Business Class to encourage and increase educational engagement activities between business, schools and colleges. Work with priority clusters and Careers Wales to inform "spotlight" and produce sector specific careers resources	Continue to support Careers Wales to promote greater parity of esteem between academic and vocational pathways, particularly ensuring young people and their parents are aware of apprenticeship pathways
		Continue to support local and regional initiatives such as Cardiff Commitment, Education Business Exchange and Business Class to encourage and increase educational engagement activities between business, schools and colleges	Continue to support local and regional initiatives such as Cardiff Commitment, Education Business Exchange and Business Class to encourage and increase educational engagement activities between business, schools and colleges	Continue to support local and regional initiatives such as Cardiff Commitment, Education Business Exchange and Business Class to encourage and increase educational engagement activities between business, schools and colleges



CCR RSP AIMS	PARTNERS	ACTIONS		
		YEAR 1	YEAR 2	YEAR 3
		Work with priority clusters and Careers Wales to inform “spotlight” and produce sector specific careers resources	Continue to work with priority clusters and Careers Wales to inform “spotlight” and produce sector specific careers resources	Continue to work with priority clusters and Careers Wales to inform “spotlight” and produce sector specific careers resources
RSP ACTION PLAN Annually monitor and report on action plan.				
STRENGTHEN RESEARCH & LMI Fundamental to the actions detailed above is the requirement for the Regional Skills Partnership to provide robust forecasts of employment trends, current and future skills requirements, it is particularly important to develop standard industry profiles for the new and emerging sectors such as Compound Semi-Conductors, Creative and Digital technology.				
BREXIT AND EUROPEAN FUNDING Monitor BREXIT developments and assess impact on service delivery currently supported by European Social Fund particularly regional employability programmes.				
DIGITAL We will explore implications of The Welsh Government’s Digital 2030 report with education stakeholders in the region.				
EMPLOYER ENGAGEMENT Strengthen employer engagement with new and emerging sector groups and continue to support the FLPS sector.				
FURTHER EDUCATION Continue to engage and input into the work of the Independent Commission on the College of the Future.				
HIGHER EDUCATION Monitor the developments of the PCET reforms				
SCHOOLS Continue to work with schools, government and business to encourage active participation on the introduction of the Curriculum for Wales 2022.				





CCRSP Contact Details

Email: RegionalSkillsPartnership@newport.gov.uk

Twitter: [@CCR_RSP](https://twitter.com/CCR_RSP)

RSP Website: www.ccrsp.co.uk

Gwefan PSR: www.ccrsp.co.uk

Twitter: @CCR_RSP

Ebost: RegionalSkillsPartnership@newport.gov.uk

Manylion Cyswilt PSPRC



GWEITHREDU			PARTNERIAID	
BLWYDDYN 3	BLWYDDYN 2	BLWYDDYN 1	NODAU PSR	
Parhau i weithio gyda chystyrau blaenoriaeth a Gyrfa Cymru i roi gwybodaeth, "amlygu" a chynhyrchu adnoddau am yrfaoedd mewn sectorau penodol	Parhau i weithio gyda chystyrau blaenoriaeth a Gyrfa Cymru i roi gwybodaeth, "amlygu" a chynhyrchu adnoddau am yrfaoedd mewn sectorau penodol	Gweithio gyda chystyrau blaenoriaeth a Gyrfa Cymru i roi gwybodaeth, "amlygu" a chynhyrchu adnoddau am yrfaoedd mewn sectorau penodol		
<p>CYNLLUN GWEITHREDU PSR Monitro ac adrodd yn flynyddol ar y cynllun gweithredu</p>				
<p>CRYFHAU YMCHWIL A GFL Sylfaen i'r camau uchod yw'r gofyniad i'r Bartneriaeth Sgiliau Ranbarthol ddarparu rhagolygon cadarn am dueddiadau cyflogaeth, gofynion am sgiliau yn awr ac yn y dyfodol. Mae'n arbennig o bwysig datblygu proffiliau diwydiant safonol ar gyfer y sectorau newydd ac egin-sectorau megis Lied-Ddargludyddion Cyfansawdd, Creadigol a Thechnoleg Ddigidol.</p>				
<p>BREXIT A CHYLLID EWROPEAIDD Monitro datblygiadau BREXIT ac asesu eu heffath ar gyflwyno gwasanaethau sy'n cael eu cefnogi ar hyn o bryd gan Gronfa Gymdeithasol</p>				
<p>DIGIDOL Byddwn yn ymchwilio i oblygiadau adroddiad Digidol 2030 Llywodraeth Cymru gyda rhanddeiliaid addysg yn y rhanbarth.</p>				
<p>YMWNEUD A CHYFLOGWYR Cryfhau ymwneud a chyflogwyr gyda grwpiau sector newydd a rhai sy'n ymddangos a pharhau i gefnogi'r sector gwasanaethau ariannol, cyfweithiol a phroffesiynol</p>				
<p>ADDYSG BELLACH Parhau i ymwneud a chyfrannu at waith y Comisiwn Annibynnol ar Goleg y Dyfodol</p>				
<p>ADDYSG UWCH Monitro datblygiadau'r diwygiadau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol</p>				
<p>YSGOLION Parhau i weithio gydag ysgolion, y llywodraeth a busnesau i annog cymryd rhan weithredol ar gyflwyno Cwricwlwm Cymru 2022.</p>				



GWEITHREDU		PARTNERIAID		NODAU PSR	
BLWYDDYN 1	<p>Gweithio gyda WAAB a pharhau i ymwneud â sectorau allweddol i gartod cwmpas ac ymestyn y ddarpariaeth prentisiaeth i gwrdd ag anghenion cyflogwyr</p>	<p>Parhau i gefnogi cynlluniau pellot prentisiaethau gradd a chynhyrchu tystiolaeth o'r galw am ymestyn yr ymdriniaeth o'r sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llywodraeth Cymru • Colegau AB • Addysg uwch • Grwpiau cwmstr allweddol 	<p>Ehangu'r cynnig prentisiaeth ar lefelau 3, 4, uwch a gradd trwy ymateb i newidadau ym mhollis'r llywodraeth</p>	<p>Dylanwadu ar waith Cymwysterau Cymru a gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol i wneud y mwyaf o gyfleoedd a sicrhau bod cwmstrerau newydd yn cwrdd ag anghenion y diwydiant</p>
	<p>Sicrhau bod cyfeirad yn cael ei wneud at argymhellion adolygiadau blynyddol CC o sectorau mewn traddoedau yn y dyfodol gyda cholegau a darparwyr</p>	<p>Cefnogi adolygiadau sector trwy ymwneud â grwpiau cwmstr</p>			
BLWYDDYN 2	<p>Defnyddio syffaeu o dystiolaeth i ddylanwadu ar ymestyn i raglenni prentisiaeth uwch a gradd</p>	<p>Parhau i gefnogi mentrau lleoli a rhanbarthol megis Ymrwymiad Caerdydd, Cyfnewidfa Addysg a Dosbarth Busnes i Busnes a Dosbarth Busnes i annog a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng academaidd a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng busnesau, ysgolion a cholegau Gweithio gyda chystyrtau blaenoriaeth pobol ifanc a'u rhieni yn sicrhau yn arbennig fod pobl ifanc a'u rhieni yn ymwobodol o lyfrau prentisiaeth</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gyfrta Cymru • Grwpiau cwmstr 	<p>Sefydlu agweddau mwy effeithiol at wybodaeth, cynbor a chyfarwyddyd am yrfaeodded i ymddrin â phroblemau canfyddiad am y sector a hyrwyddo sectorau allweddol fel dewisiadau hyfyrw am yrfa</p>	
	<p>Parhau i ymateb fel sy'n briodol i adolygiadau sector wrth iddynt gychwyn</p>	<p>Parhau i gefnogi mentrau lleoli a rhanbarthol megis Ymrwymiad Caerdydd, Cyfnewidfa Addysg a Dosbarth Busnes i annog a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng busnesau, ysgolion a cholegau Gweithio gyda chystyrtau blaenoriaeth pobol ifanc a'u rhieni yn sicrhau yn arbennig fod pobl ifanc a'u rhieni yn ymwobodol o lyfrau prentisiaeth</p>			
BLWYDDYN 3	<p>Parhau i ddarparu gwybodaeth am ddatblygiadau fframwaith prentisiaeth ar bob lefel gan ddefnyddio syffaeu gadarn o dystiolaeth</p>	<p>Parhau i gefnogi mentrau lleoli a rhanbarthol megis Ymrwymiad Caerdydd, Cyfnewidfa Addysg a Busnes a Dosbarth Busnes i annog a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng busnesau, ysgolion a cholegau</p>	<p>Parhau i gefnogi mentrau lleoli a rhanbarthol megis Ymrwymiad Caerdydd, Cyfnewidfa Addysg a Busnes a Dosbarth Busnes i annog a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng busnesau, ysgolion a cholegau</p>	<p>Parhau i gefnogi mentrau lleoli a rhanbarthol megis Ymrwymiad Caerdydd, Cyfnewidfa Addysg a Busnes a Dosbarth Busnes i annog a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng busnesau, ysgolion a cholegau</p>	<p>Parhau i gefnogi mentrau lleoli a rhanbarthol megis Ymrwymiad Caerdydd, Cyfnewidfa Addysg a Busnes a Dosbarth Busnes i annog a chynyddu gweithgareddau ymwneud addysgol rhwng busnesau, ysgolion a cholegau</p>

GWEITHREDU	BLWYDDYN 3	BLWYDDYN 2	BLWYDDYN 1			Cefnogaeth gyson ! raglenni DPP	Parhau ! god! ymwybyddiaeth o gyfleoedd am yrfa a chefnogi datblygu rhaglenni uwchsglilo pridol	Sicrhau bod rhaglenni! cyflogadwyedd rhannbarthol yn cwrdd ag anghenion cyflogwyr a'r rhannbarth ac ar yr un pryd yn gwneud ! fwrdd â rhwystrau ! gyflogi	PARTNERIAID	Llywodraeth Cymru • Colegau AB • Colegau Cymru • FfHCC	Codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd am yrfa ymysg y sawl sydd eisoes mewn gwaith ! fwrw ymlaen mewn sectorau allweddol trwy ddarparu gwybodaeth gadarn am y sector	Llywodraeth Cymru • Gyfa Cymru • Grwpiau clwstwr • DWP • Awdurdodau lleol	Gweithio gyda phartneriaid ! gyflwyno rhaglenni! cyflogadwyedd rhannbarthol gyda phwyslais arbennig ar gymunedau'r cymoedd	NODAU PSR	Cryfhau'r cynnig ôl-16 addysg bellach mewn sectorau blaenorfaeth trwy fwy o arbenigo ! gwrdd â'r galw gan gyflogwyr a'r draws y Britddinas-Rannbarth	Gwella cynllunio'r cwrtafwlm ! sicrhau bod ysgollion, collegau, darparwyr hyfforddiant ac eraill yn cyflwyno'r cydbwysedd a'r gymysgedd iawn o ddarparfaeth ! ddysgwyr a busnesau	Ddatblygu agwedd fwy cyfun at gyflwyno sgiliau ar draws y Ddinas-Rannbarth ! gefnogi pobl ! waith ac ! fwrw ymlaen mewn gwaith ! leihau'r prifderau sgiliau mewn sectorau allweddol
	Parhau ! ddefnyddio syffiaen o dystiolaeth fel sail o wybodaeth ! AB fel y gall y sector fod yn ymatebod ! anghenion cyflogwyr	Parhau ! ddefnyddio syffiaen o dystiolaeth fel sail o wybodaeth ! AB fel y gall y sector fod yn ymatebod ! anghenion cyflogwyr	Sicrhau bod darparfaeth a chylusterau hyfforddi yn cwrdd ag anghenion busnesau a dysgwyr yn awr ac yn y dyfodol	Adnabod ac ymwneud â phrosiectau seilwaith mawr ! fapio anghenion sgiliau a gweithio gyda'r sector addysg ! gwrdd ag anghenion	Dylanwadu ar ddarparfaeth addysg a hyfforddiant darparwyr hyfforddiant Colegau Cymru	Cefnogi DPP athrawon a thiworiaid ! gyflwyno sgiliau sy'n berthnasol ! ddiwydiant	Dylanwadu ar ddarparfaeth gan y ddyllanwadu ar y ymwneud a thystiolaeth Parhau ! ddefnyddio ymwneud a thystiolaeth Parhau ! god! ymwybyddiaeth o gyfleoedd am yrfa a chefnogi datblygu rhaglenni uwchsglilo pridol	Sicrhau bod rhaglenni! cyflogadwyedd rhannbarthol yn cwrdd ag anghenion cyflogwyr a'r rhannbarth ac ar yr un pryd yn gwneud ! fwrdd â rhwystrau ! gyflogi		Llywodraeth Cymru • Colegau AB • Colegau Cymru • Grwpiau clwstwr	Dylanwadu ar ddarparfaeth addysg a hyfforddiant darparwyr hyfforddiant Colegau Cymru	Codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd am yrfa ymysg y sawl sydd eisoes mewn gwaith ! fwrw ymlaen mewn sectorau allweddol trwy ddarparu gwybodaeth gadarn am y sector	Gweithio gyda phartneriaid ! gyflwyno rhaglenni! cyflogadwyedd rhannbarthol gyda phwyslais arbennig ar gymunedau'r cymoedd		Cryfhau'r cynnig ôl-16 addysg bellach mewn sectorau blaenorfaeth trwy fwy o arbenigo ! gwrdd â'r galw gan gyflogwyr a'r draws y Britddinas-Rannbarth	Gwella cynllunio'r cwrtafwlm ! sicrhau bod ysgollion, collegau, darparwyr hyfforddiant ac eraill yn cyflwyno'r cydbwysedd a'r gymysgedd iawn o ddarparfaeth ! ddysgwyr a busnesau	Ddatblygu agwedd fwy cyfun at gyflwyno sgiliau ar draws y Ddinas-Rannbarth ! gefnogi pobl ! waith ac ! fwrw ymlaen mewn gwaith ! leihau'r prifderau sgiliau mewn sectorau allweddol

Argymhellion tymor byr

- **Codi profil Prentisiaethau sector-seiliedig** a sicrhau bod fframweithiau'n addas at y diben ac yn cyd-fynd ag anghenion yr economi syffaeinol.
- Parhau'n ymwybodol o'r **twf a ragwellir mewn Prentisiaethau ar draws y sectorau trin gwallt a harddych** a sicrhau bod y diwydiant yn parhau i gael ei gydnabod fel cyfranwr allweddol i Economi Syffaeinol Cymru.

Argymhellion tymor hirach

- **Setydlu dulliau mwy effeithiol o ymdrin â gwybodaeth**, cyngor ac arweiniad gyfaoedd i ymdrin â materion canfyddiad y sector a hyrwyddo'r economi syffaeinol fel opsiwn gyffra hlyfw.
- Ymgymryd ag ymchwil a chasglu gwybodaeth am y farchnad latwr yn y sector lletygarwch sy'n nodi bylchau sgiliau, prinder a heriau penodol ar draws y sector.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- Dim angen newid.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth Prentisiaethau

- Dim angen newid.

Lletygarwch, Manwirthu a Thwristiaeth

Yn ôl data EMSI, roedd gan y sector 122,009 o swyddi yn 2018.

Y swyddi mwyaf cyffredin oedd cynorthwyyr Gwerthu a manwirthu (21%); Cynorthwyyr cegin ac arlwy (7%); Gweinyddion a gweinyddesau (5%); Staff bar a Rheolwyr a chyfarwyddwyr ym maes manwirthu a chyfanwirthu (5%). Mae gan y diwydiant raniad rhyw bron i 50/50.

Dangosodd ein hymgyssylliad â'r sector Lletygarwch bod sawl her yn ymwneud â recriwtio a hyfforddiant sgiliau y mae angen ymchwilio ymhellach iddynt. Yn benodol, gall y gost a'r amser sy'n ofynnol i hyfforddi unigolion fod yn her fawr i sector lle ceir lletlau uchel o drostiant staff.

Yn ogystal, mae hwn yn sector sy'n cael ei godi dro ar ôl tro fel un sydd mewn perygl o ddioddef effeithiau negyddol yn ymwneud â Brexit.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth Prentisiaethau

- Cynyddu darpariaeth lechyd a Gofal Cymdeithasol L2 i L5.
- Cynyddu'r ddarpariaeth yn L3 Gwallt a harddwch.
- Datblygu darpariaeth newydd yn L4 a L5 e.e. Arolygu Tân a Pheiranneg L4.
- Cynnal darpariaeth ar gyfer Prentisiaethau Tân ac Achub L3.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- Cynyddu darpariaeth lechyd a Gofal Cymdeithasol L 2 & 3.

Argymhellion tymor hirach

- Ymchwilio i gludadwyedd / trosglwyddadwyedd cymwysterau a datblygu dulliau arloesol o arlannu dysgu bach eu maint a DPP ar draws y gweithlu lechyd a gofal cymdeithasol.
- Sefydlu dulliau mwy effeithiol o ymdrin â gwybodaeth, cynngor ac arweiniad gyfaoedd i fynd i'r afael â materion canfyddiad y sector a hyrwyddo'r economi syffiaenol fel opsiwn gyfrta hyfyw.

Economi! Sylfaenol Dynol

Yn dilyn ymgysylliad ac adborth sylweddol gan gyflogwyr, yn ddiweddar rydym wedi rhannu'r Economi Sylfaenol Dynol yn ddau grŵp sector gwahanol i sicrhau y gallwn adlewyrchu natur eang y sector eang hwn yn ddigonol.

Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Gofal Plant

Ers 2017, mae'r nifer oedd a gyflogir ym maes gwelyyddiaeth gyhoeddus, amddiffyn, addysg ac iechyd, y categorï 'ffit gorau' a ddefnyddir mewn ffynonellau data cyhoeddus, mae'r sector wedi codi i 210,800 ledled y rhanbarth. Yn ôl data EMSI, roedd 158,534 o swyddi yn 2018 yn benodol mewn gweithgareddau Addysg ac Iechyd Dynol a Gwair Cymdeithasol. Y swyddi mwyaf cyffredin oedd gweithwyr Gofal a Gofalwyr cartref (12%); nyrsys (10%); gweithwyr profesiynol addysgu cynradd a meithrin (5%); cynorthwyr addysgu (5%).

Oherwydd ehangder y sector hwn, nododd sawl sector yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr diweddaraf fwlch sgiliau. Roedd gan addysg fwlch sgiliau o 18% yng Nghymru, a oedd ymhlith yr uchaf. Nododd iechyd a gwair cymdeithasol fwlch sgiliau llai, sef 14%. Mae'r ddau beth hyn yn awgrymu, er nad ydynt yn arbennig o uchel, bod gan y ddau sector broblemanau gyda sylfaen sgiliau'r gweithlu presennol. Mae'r gweithlu presennol yn cynnwys 77% o fenywod a 23% yn ddynion.

Mae sawl her unigryw mewn rhannau o'r sector hwn. Ym maes Gofal Cymdeithasol, mae gofynion cymwysterau newydd yn golygu bod bwlbh sgiliau sylweddol. Yn ogystal, dangosodd ein hymgyllt i'r sector fod natur y sector gofal cymdeithasol yn debygol o newid yn y blynyddoedd i ddod wrth iddo ymwreiddio mwy gyda gofal iechyd ac wrth inni addasu i gymdeithas sy'n heneiddio. Mae mwy o wybodaeth ar gael yn adran Heriau a Chyfluoedd Sgiliau'r adroddiad hwn.

Argymhellion Tymor byr

- **Datblygu capasiti ar draws y sector WBL i ddarparu gofynion asesu a sicrhau ansawdd newydd** ar gyfer Framweithiau Prentisiaeth o fewn iechyd, gofal cymdeithasol a gofal darpariaeth arbenigol.
- **Codi profll Prentisiaethau'r sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol** a gwella hyrwyddiad y sector fel opsiwn gyrra gyda ffocws penodol ar ddenu newydd-ddyfodiadaid ffanc i'r sector.
- **Parhau i gefnogi mynediad at gyllid Prentisiaeth** i bob oed i'r clwstwr AU/AB, yn enwedig ffrawweithiau Prentisiaethau Lefel 2 (a chydramannau cymwysterau) a gweithio gydag lechyd i lunio cyffredinolrwydd, allinio ac ariannu cymwysterau a ffrawweithiau.
- **Datblygu rhaglenni Prentisiaeth newydd lle mae galw amlwg**, er enghraifft, Arolygu Tân a Pheiranneg L4 a sgopio'r potensial ar gyfer llwybrau eraill gan gynnwys Trin Galwadau Brys a Framweithiau Diogelwch Cymunedol.
- **Hyrwyddo addysgu fel dewis gyrra deniadol** i sicrhau newid cadarnhaol a chefnogi'r galw cynyddol am sgiliau iaith Gymraeg ar draws y gweithlu addysg.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth Prentisiaethau

- Datblygu darpariaeth brentisiaeth ar L2 a mwy.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- Datblygu darpariaeth addas ar Lefelau 2 & 3.

Argymhellion tymor hirach

- **Setydlu dulliau mwy effeithiol o ymdrin â gwybodaeth, cynngor ac arweiniad gyftraoedd** i ymdrin â materion canfyddiad y sector a hyrwyddo'r sector fel opsiwn gyfrfa hyfryd.
- **Gweithio i ddylanwadu ar y diffiniad o godau SIC/SOC y diwydiant** nad ydynt yn ffartio i gynhyrchu gwybodaeth gadarn a dibynadwy gan y Llywodraeth.
- **Defnyddio technoleg i greu diffiniad mwy cywir o'r diwydiant.**
- **Mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol, datblygu strategaeth farchnata gydynt ar gyfer gweithio mewn technoleg, gweithio gyda thechnoleg a byw gyda thechnoleg a'r cyfleoedd y mae'n eu cynnig.**

Argymhellion tymor byr

- **Dylanwadu ar waith Cymwysterau Cymru** a gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol i wneud y mwyaf o gyfleoedd i sicrhau bod cymwysterau sy'n dod i'r amlwg a fframweithiau Prentisiaeth yn diwallu anghenion y diwydiant.
- **Gweithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol i ddatblygu cymwysterau achrededig sector-benodol i helpu i ymdrin â phinder sgiliau.**
- **Creu llwybrau, ailsgilio cyfleoedd, prentisiaethau a phrentisiaethau a rennir i fodloni gofynion sgiliau'r sector sy'n tyfu.**
- **Gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol i ymdrin â materion sy'n ymwneud ag anghydbwysedd rhwng y rhywiau.**
- **Gweithio gydag AU, AB a darparwyr hyfforddiant i ddatblygu darpariaeth hyfforddiant modiwlaid i gynyddu lefelau sgiliau.**
- **Cynyddu'r ddarpariaeth o brentisiaethau gradd ddigidol.**



Materion sgiliau a heriau

Un o'r heriau mwyaf sy'n wnebu'r sector technoleg ddiigidol a galluogi yn y rhanbarth yw prinder sgiliau hanfodol. O ganlyniad, mae'r diwydiant technoleg yn cael ei ddal yn ôl gan ddiffyg pobl gymwys sydd eu hangen ar gyfer y sector arloesol, medrus hwn.

Mae diffyg sgiliau digidol ac arbenigol yn broblem sy'n treiddio drwy'r economi ehangach hefyd. Y tu allan i fusnesau technoleg uniongyrchol, mae diwydïannau eraill sy'n ddefnyddwyr mawr o dechnoleg yn ei chael yn anodd iawn recriwtio pobl sydd â'r sgiliau technegol angenrheidiol.

Yn syml, mae angen gwneud mwy i ddenu pobl i yrfaeodd mewn technoleg ddiigidol a galluogi, ar draws pob lefel o ysgolion, trwy AB, dysgwyr sy'n oedolion mewn AU, menywod sy'n dyrchwelyd, a'r rhieni mewn galwedigaethau a tydd yn cael eu heffeithio gan natur aflonyddgar a thrawsnewidiol technolegau newydd ar eu rolau a'u setyddiadau.

Canfu Adolygiad Cymwysterau Cymru 2018 o Gymwysterau TGCh fod dosbarthiad a chymwys presennol cyrsiau yn 'hen ffasiwn' a bod y termau TG a TGCh yn caerio 'cysylltiad negyddol', a allai o bosibl rwystru myfyrwyr rhag dilyn y cyrsiau hyn.

Amlinellodd yr adolygiad y nifer helaeth o gymwysterau sydd ar gael i fyfyrwyr, gan nodi hefyd 'er gwaehtaf y nifer uchel o gymwysterau sydd ar gael, a nifer y tystysgrifau a ddarparwyd, nid yw'n gwarantu bod y cymwysterau'n ymdrin ag anghenion y sector yn effeithiol.

Thema gyffredin wrth ymgysylltu â sectorau a chollegau addysg bellach fu addasrwydd a pherthnasedd cyrsiau TG. Mae ymdeimlad bod cyrsiau'n rhy gyffredinol. Mae eu gallu i gymig llwybrau i alwedigaethau gwerth-chwanegol uchel sy'n dod i'r amlwg, fel seiberddiogelwch, hefyd ym fater i'w ystyried. Mae colegau hefyd wedi nodi anawsterau wrth gofrestru darpar fyfyrwyr i gyrsiau TG, gydag atyniad gyftaedd posib yn cael ei nodi fel problem.

Cydbwysedd Rhyw

Her fawr arall yn y sector technoleg ddiigidol a galluogi yw gwahaniaeth rhwng y rhywiau mewn cyflogaeth a sgiliau. Fodd bynnag, nid yw hyn yn unigryw i Gymru gan ei fod yn wir am y sector ledled y DU.

Canfu astudiaeth o ganlyniadau Safon Uwch 2019 gan ESTnet fod myfyrwyr gwytydd yng Nghymru bron i 400% yn fwy tebygol o sefyll Safon Uwch technoleg na menywod. Roedd myfyrwyr gwytydd o Gymru 375% yn fwy tebygol o wneud Cyfrifiadura neu TGCh ar Safon Uwch na'u cymheiriaid benywaidd, a bron ddwywaith yn fwy tebygol o astudio mathemateg.

Bioleg oedd yr unig bwnc STEM a oedd yn cael ei arwain gan fyfyrwyr benywaidd, gyda bechgyn yn dominyddu Ffiseg, Cemeg, TGCh, Mathemateg, Mathemateg (Bellach) a Chyfrifiadura.

Yn hynny o beth, mae'n hanfodol ein bod yn ceisio menywod i'r diwydiant technoleg trwy addysg ar oed ifanc, a thrwy ailsgilio, lle bo hynny'n briodol.

Technoleg Ddigidol a Galluogi

Mae'r diwydiant Technoleg Ddigidol a Galluogi yn sector allweddol i economi Cymru ac ardal Pritdinias-Ranbarth Caerdydd. Yn draddodiadol, caiff ei alw'n TGCh, teitl sydd bellach wedi dyddio - mae'r sector technoleg Ddigidol a galluogi yn datblygu, dylunio a gweithredu technolegau sy'n galluogi ac yn trawsnewid diwydianau ledled Cymru a'r rhanbarth ac yn chwyldroi'r ffordd y mae pobl yn byw ac yn gweithio.

Mae ôl troed diwydiant technoleg Cymru yn sylweddol. Mae'r sector yn cyflogi tua 40,000 o bobl yn uniongyrchol ac yn cyfrannu oddeutu £8.5bn i Economi Cymru. Yn ychwanegol at hyn, mae ganddo'r lefelau cynhyrchiant uchaf ymhlith y sectorau yng Nghymru, gyda'r GVA ail uchaf yr awr a weithir o unrhyw ddiwydiant.

Mae'r cryfderau yn y sector technoleg ddigidol a galluogi yn niferus. Yn 2015, graddiwyd De Cymru yn bumed gan adroddiad Tech Nation o ran trosiant cyfartalog cwmnïau a'r clwstwr sy'n tyfu gyflymaf yn y DU, gydag ymchwil 2016 gan ESTnet yn tynnu sylw at E-Fasnach, rheoli data a dadansoddeg, a thechnoleg iechyd i gyd yn cael eu hamlygu fel meysydd cryfder penodol.

Dengys ffigyrau diweddar gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) bod diwydiant technoleg Cymru yn ffynnu, gyda nifer y swyddi yn y sector wedi tyfu dros 80% ers 2010. Dengys yr ystadegau hefyd bod 400 yn fwy o swyddi technoleg wedi'u creu bob mis yng Nghymru dros y pum mlynedd diwethaf.

Fodd bynnag, oherwydd ei natur, mae'r diwydiant technoleg ddigidol a galluogi yn esblygu mor gyflym nes bod ceisio dadansoddi'r sector drwy ddefnyddio codau SIC a SOC traddodiadol yn esgor ar ganlyniadau amherffraith. Nid yw'r dosbarthiadau SIC a SOC yn dal y cwrpas yn gywir, nac mewn rhai achosion hyd yn oed y diffiniad o'r hyn y mae busnesau technoleg yn ei wneud. Yn yr un modd, nid yw codau SOC yn adlewyrchu'r swyddi sy'n bodoli ar hyn o bryd yn y sector heb sôn am y rhai mewn meysydd newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg. O ganlyniad i'r dosbarthiadau hen ffasiwn hyn, mae'n anodd iawn mesur effaith y sector a nodi ei ofynion cyflogaeth a sgiliau ac o'r herwydd, mae angen dull newydd ar frys i feintio'i a chynrychioli'n gywir y sector twf hwn.

Mae'r Diwydiant Technoleg yng Nghymru yn cynnwys ymhlith eraill led-ddargludyddion cyfansawdd, AI, meddalwedd, seiberddiogelwch a data, technolegau sy'n sylfaenol i lwyddiant a thwf diwydianau a sectorau eraill ledled Cymru a Chynllun Diwydianol ac Economaidd Pritdinias-Ranbarth Caerdydd Mae'r technolegau hyn hefyd hwyluso creadigaeth, datblygiad a llwyddiant marchnadoedd gwerth uchel eraill o fewn y P-RC, megis fintech, creadigol a meditech.

Fodd bynnag, mae gwir werth y sector yn ymestyn yn sylweddol ehangach na'i ddylanwad uniongyrchol ei hun ar weithlu ac economi Cymru a'r rhanbarth. Trwy ei allu fel galluogwr, mae'n trawsnewid a phwerau diwydianau eraill gyda thechnolegau eraidd sy'n treiddio i bob sector arall yng Nghymru.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- Darpariaeth newydd i gael ei chreu.

Argymhellion tymor hirach

- Datblygu profffil diwydiant safonol ar gyfer y sector a diffinio cwmpas.
- Ymchwil bellach ar anghenion sgiliau'r sector.

Argymhellion tymor byr

- Datblygu strategaeth sgiliau gydlynol ar gyfer y Sector Creadigol.
- Sicrhau bod fframweithiau Prentisiaeth yn addas at y diben ac yn diwallu anghenion y sector.
- Datblygu llwybrau o Lefel 2 i brentisiaethau gradd.

Creadigol

Y Sector Creadigol yw un o'n sectorau sy'n tyfu gyflymaf ac yn ddiweddar fe'i cydnabuwyd fel sector blaenoriaeth allweddol ar gyfer cyflogaeth a sgiliau ar draws Ffriddinas-Ranbarth Caerdydd. Mae ganddo glwstwr o gyfnyngau digidol sy'n dod i'r amlwg a diwydiant teledu a ffilm sy'n tyfu'n gyflym gyda datblygiad y stiwdios drama mwyaf yn y DU.

Mae'r sector wedi'i ddigideiddio'n sylweddol ac mae petn goryffwrdd â'r sector Technoleg Ddigidol. Mae rolau fel dylunio graffig a marchnata hefyd yn goryffwrdd fwyfwy gyda datblygu gwe, cyfnyngau cymdeithasol, a rolau mwy digidol eraill. Defnyddir technolegau newydd fwyfwy yn y sector. Er enghraifft, gall rhith-reality a thechnoleg reality estynedig fod angen goryffwrddiaid rhwng gradddedigion y celfyddydau gwleddol, codyddion a datblygwyr meddalwedd, a staff TGCh traddodiadol i gynnal/defnyddio'r offer.

Golyga technolegau, arferion a marchnadaoedd sy'n newid yn gyflym yn y sector creadigol nad yw'r codau SIC yn cynrychioli ehangder y sector yn gywir. Rydym yn awyddus i sefydlu profffil diwydiant safonol ar gyfer y sector hwn sy'n dod i'r amlwg.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth Prentisiaethau

- Cynyddu darpariaeth ar lefelau 3, 4 a chyflwyno llwybrau i brentisiaethau gradd.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- Gostwng darpariaeth Lefel 1.
- Cynyddu darpariaeth ar lefel 2 a lefel 3, gan gynyddu graddfa cynydd.

Argymhellion tymor hirach

- Cefnogi datblygu a darparu hyfforddiant i ymddiriedolaeth ag athenau cynaliadwyedd a datgarboneiddio.
- Farnau'n ymwybodol o effaith Brexit a chyflwyno mesurau i leihau effaith mudo allan o'r farchnad lafur.
- Hyrwyddo sefydlu piblinell strategol o broiectau seilwaith i gynnwys asesiadau effaith sgiliau ar lefel Lywodraeth Cymru i sicrhau y gellir cwrrd â gofynion hyfforddi yn effeithiol er mwyn cynyddu cyfleoedd cyflogaeth a sgiliau i'r eithaf.
- Dilyniadur ar Ddodbarthiadau Galwedigaeth Safonol i gydabod rolau newydd a thal sy'n dod i'r amlwg.
- Cefnogi'r broses o weithredu'r 8 cymhwyster newydd o 2021.

Argymhellion tymor byr

- Gwneud y mwyaf o'r effaith a chefnogi rhanddeiliaid i sicrhau eu bod yn barod ar gyfer cyflwyno cymwysterau newydd; ystyried y potensial ar gyfer newidiadau strwythurol yn y rhwydwaith AB a chefnogaeth ychwanegol i gyflogwyr os ydynt am chwarae mwy o ran yn y broses gynlluniedig o asesu prentisiaethau.
- Datblygu llwybrau dilyniant clir ar gyfer dysgwyr sy'n gysylltiedig ag adeiladu, sy'n blaenoriaethu cyflawniad yn L3 ac uwch (gan gynnwys Prentisiaethau Uwch a Phrentisiaethau Grad).
- Archwilio'r potensial i datblygu rhaglen ddyunio ac adeiladu digidol i uwchsgilio'r gweithu a chynyddu cymhwysedd y gadwyn gyflawni i ddiwallu awydd Lywodraeth Cymru i sicrhau'r budd mwyaf posibl i'r economi syfïaen.
- Archwilio cyfleoedd i datblygu cymwysterau newydd i gefnogi Oddi ar y Saffie ac OI-fttio.

Ar lefel busnesau bach a chanolig, mae gan y mwyaf i'r rhanddeiliaid mewn project adeiladu nodweddau digidol ddiwyg gwybodol sylweddol. Felly mae prosesau digidol yn cael eu gweithredu'n rhanol neu'n wael, gan arwain at ganlyniadau gwael ac ychydig o werthfawrogiad o fudd ar ôl y project. Mae busnesau bach a chanolig yn cael eu hunain mewn siambr adleisio sy'n atgyfnerthu simiglaeth gyfarwydd y diwydiant o ran gweithredu prosesau digidol newydd. Mae hyn yn cyfyngu ar fabwysiadu digidol ac yn creu system dau-glymder lle mae busnesau bach a chanolig yn cael eu gadael ar ôl.

Mae llawer o gonaectwyr busnesau bach a chanolig yn ei chael hi'n anodd gwirredu buddion prosesau digidol ac adeiladu. Mae hyn mewn cyferbyniad cynyddol â sefydliadau mwy a'u cleientiaid sydd â'r amser a'r arian i fuddsoddi mewn arbrof a chronni'r wybodaeth. Mae'r bwlch sgiliau yn eang ac yn deillio o ddiwyg mynediad at wybodaeth sylfaenol a'r cyfle i rannu mewnwelediad i sut y gall prosesau digidol ddarparu buddion ar lefel swyddogogaethol, o ddydd i ddydd, ar bob pwynt yn y broses, ac ar bob lefel staff o gyfarwyddwr i frictiwr.



Ar gyfer rolau staff rheoli, profffesiynol a swyddfa, y galwedigaethau sydd â'r galw mwyaf amdanynt yw gweithwyr profffesiynol / technegol / TG a staff swyddfa eraill heb fod yn rhai adeiladu; Rheolwyr prosesau adeiladu eraill; a Gweithwyr profffesiynol adeiladu eraill a staff technegol.¹⁸

Cydnabyddir bod cyfran gyfyddol o'r gweithlu adeiladu yn cymryd rhan mewn rolau rheoli a phroffesiynol; mae rhai o'r rolau hyn fel Rheolwr Dylunio, Cydlynnydd a Rheolwr M&E, Cydlynnydd a Rheolwr BIM, i gyd yn rolau sy'n dal i fod yn rhy newydd fod â Dosbarthiad Galwedigaeth Safonol (SOC) eu hunain ac o'r herwydd cynhwysir y rolau hyn yn y rhagolygon o dan pennawd eang, rheoli adeiladu arall, a all gyflwynu darlun cynyddol gamarweiniol o'r galw; yn ychwanegol, nid oes gan y rolau hyn unrhyw Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn gysylltiedig â hwy, ac felly nid oes unrhyw lwybrau cymwysterau ar gael.

Tua diwedd y cyfnod tair blynedd y mae'r cynllun sgiliau hwn yn ei gwmpasu, bydd y dirwedd gymwysterau ar gyfer adeiladu a'r amgylchedd adeileddig yn newid yn ddrmatig.

Yn dilyn Adolygiad Sector Cymwysterau Cymru 'Adeiladu'r Dyfodol' (Chwefror 2018), mae Cymwysterau Cymru wedi datblygu wyth cymhwyster newydd i'w cyflwyno yn 2021. Maent yn cynnwys TGAU, Iefelau UG ac Uwch newydd mewn adeiladu a'r amgylchedd adeileddig, cymhwyster syffhaen mewn adeiladu a'r amgylchedd adeileddig, cymhwysterau prentisiaethau a chymwysterau dilyniant.

Mae'r cymwysterau newydd yn ymdrin â rhai o brif bryderon cyflogwyr, AB a darparwyr hyfforddiant a byddant yn diwallu eu hanghenion cyfredol a'u dyheadau yn y dyfodol yn well. Mae'r sector yn obediadol y bydd y cymwysterau newydd hefyd yn helpu i gyfyddu nifer ac ansawdd y dysgwyr sy'n symud ymlaen o Addysg Bellach i prentisiaethau a chyllogaeth adeiladu. Yn y pen draw, mae gan y trawsnewid hwn y gallu i drawsnewid y sector adeiladu yng Nghymru.

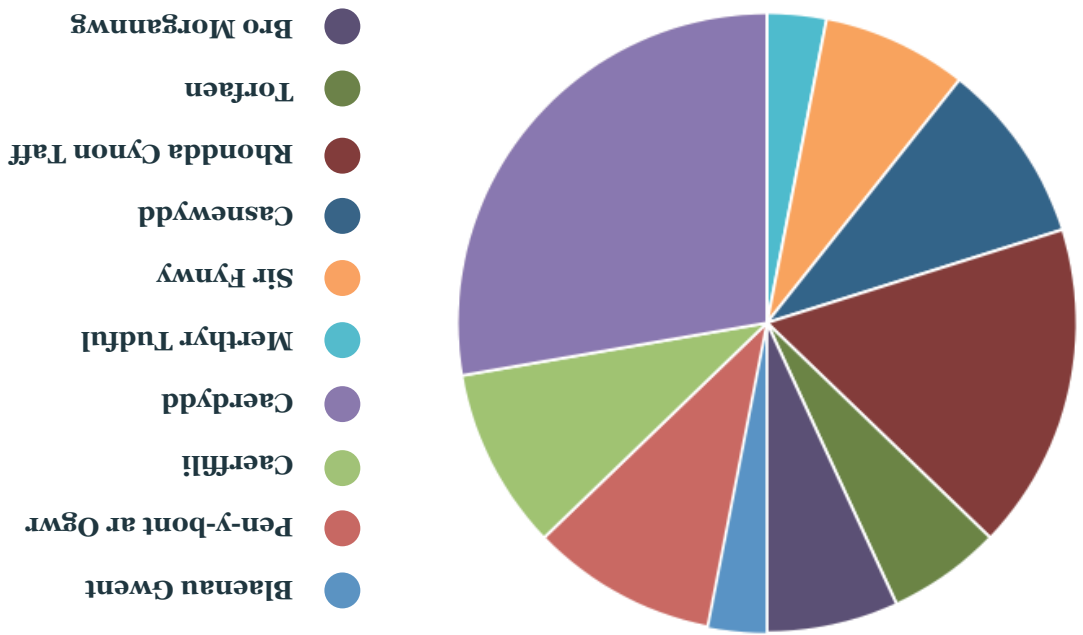
Mae ein hymgyssylliad â'r sector wedi codi byrthoedd cymharol y sector hwn o ran gofynion sgiliau. Mae'r angen i gwblhau gwahanol sgiliau a mathau o swyddi yn y gwaith adeiladu yn amrywio yn dibynnu ar ba projectau sydd ar y gweill. Credwn felly fod monitorio piblinell projectau adeiladu sydd ar y gweill yn hanfodol. Mae ein hymgyssylliad â'r sector wedi codi rhaglen ragwleddig o weithgynhyrchu ol-ffitio ac oddi ar y safle i ymdrin â gofynion cynaliadwyedd a datgarebboneddio. Gall hyn hefyd arwain at yr angen i gael cymysgeddau o sgiliau newydd ac amgen.

Mae'r sector hefyd wedi codi'r angen i fwy o ddysgwyr symud ymlaen o ddysgu amser llawn i prentisiaethau a mwy o ddysgwyr amser llawn i symud ymlaen i gymhwysterau Lefel 3. Fodd bynnag, mae hon yn her o ystyried y gall dysgwyr adael ar Lefel 2 yn aml, a dod o hyd i gyflogaeth a chyflog da. Yn ystod yr hymgyssylliad hwn, trafodwyd darpariaeth ar gyfer galwedigaethau fel gosod dur, concrit a gwaith ffurfiel angen yn y rhanbarth.

Mae adeiladu, trwy'r CTTB¹⁹, wedi nodi mabwysiadu, defnydd a'r nifer disgywylledig a fydd yn manteisio sr amrywiaeth o dechnolegau newydd, a allai newid y galw am sgiliau yn y sector.

Fodd bynnag, er bod contractwyr a darparwyr hyfforddiant wedi mabwysiadu rhai o'r technolegau (e.e. Dronau, AR / VR, ac awtomeddio), nid oes consensws ar draws y diwydiant o ba dechnolegau fydd yn cael eu defnyddio fwyaf eang, nac erbyn pryd.

Pobl a gyflogir mewn Adeiladu ar draws y rhanbarth (2017)



Mae ein hymgyssylliad â'r sector yn cadarnhau ei bod yn amhwybryd y bu troad amlwg o ran cyflogaeth ers 2017.

Rhagwela'r CITB dŵf yn y sector rhwng 2019-2023 gyda'r angen am 6,550 o weithwyr ychwanegol dros y cyfnod hwn yng Nghymru. Rhagweli'r cymydd blyneddol o 0.1% o dŵf yn nifer y gweithlu, sy'n cynrychioli cymydd o 700 o weithwyr ledled Cymru.¹⁶

Mae'r ymchwil ddiweddaraf gan CITB wedi canfod bod tua dwy ran o dair o'r gweithlu yn cael eu cyflogi mewn crefftau a gweithwyr medrus gyda thraean arall yn cael ei gyflogi mewn rolau rheoli, profesiynol a swyddfa.¹⁷

Materion sgiliau a heriau

Yn ôl yr Arolwg Cyflogaeth a Sgiliau mwyaf diweddar Cymru, mae gan Adeiladu fwich sgiliau o 12%, sy'n llai na sawl sector arall. Dengys hyn bod gan weithwyr y sgiliau i gyflawni'r tasgau sy'n ofynnol ganddynyt fel rheol.

Canfu ymchwil gan y CITB mai'r galwedigaethau masnach a gweithredol medrus sydd â'r galw mwyaf amdanynyt yn y rhanbarth yw crefftau coed a pharatoi tertynol eiddo ar gyfer meddiannu, crefftau plymio a gwresogi awyru/ac aer, a Bricwyr.

¹⁶ <https://www.citb.co.uk/documents/research/csn-reports-2019-2023/csn%20report%20for%20uk%202019-2023.pdf>
¹⁷ Construction skills analysis for Wales: An analysis of the opportunities presented by the construction landscape in Wales (August 2018)

Adeladu

Mae'r diwydiant adeladu yn chwarae rhan hanfodol o ran darparu economi bywiog ac amgylchedd o safon.

Mae rolau adeladu yn amrywio o adeladu traddodiadol 'ar y safle' i rolau mwy profesiynol yn seiliedig ar wasanaeth fel cynllunwyr, pensaeri a syrfewyr.

Hefyd, mae'r sector yn rhagweld digideiddio pellach o'r gweithle.

Yn ôl y data mwyaf diweddar sydd ar gael, mae nifer y bobl sy'n gweithio ym maes Adeladu yn ein rhanbarth wedi gostwng o 44,700 yn 2016 i 42,220 yn 2017 - sy'n cynrychioli cwymp o 5.5%.

Nid yw'r crebachu hwn wedi'i wasgaru'n gyfartal ar draws y rhanbarth - mae rhai ardaloedd wedi gweld twf, fel Caerdydd a Chasnewydd. Fodd bynnag, bu cwymp sylweddol yn Nhorfaen a Chaerfili.

Argymhellion tymor hirach

- **Setydlu dulliau mwy effeithiol o ymdrin â gwybodaeth, cynngor ac arweiniad gyftraoedd** i hyrwyddo'r sector fel opsiwn gyftra hyfwr ac i ymdrin â materion canfyddiad y sector ac anghydbwysedd rhwng y rhywiau.
- **Ymdrin â materion sy'n ymwneud ag anghydbwysedd rhwng y rhywiau a pharhau i** gynyddu nifer y menywod sy'n dod i mewn i'r farchnad lafur.
- **Gweithio mewn partneriaeth i ymchwilio i fychau a phrinder sgiliau a datblygu dulliau** cydweithredol arhoesol i ymdrin â'r heriau a nodwyd.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- **Darpariaeth newydd i gael ei chreu.**

Argymhellion ar gyfer darpariaeth Prentisiaethau

- **Darpariaeth newydd i gael ei chreu.**

Argymhellion tymor byr

- Datblygu cymwysterau achrededig sector-benodol mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol i helpu ymddrin â phrinder sgiliau.
- Archwilio perthasoedd strategol rhwng y sector a Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch (gan gynnwys fferyllo, modurol a hedfan) i gefnogi newid gyfrta a/neu ddatblygiad.
- Ystyried datblygu Fframwaith Prentisiaeth Penodol ac addas at y diben (gan gynnwys Iefel Grad) ar gyfer y sector Lled-ddargludyddion Cyfansawdd ac archwilio'r awydd i ddatblygu model prentisiaeth a rennir.

Trwy'r gwaith mae Prifysgol De Cymru yn ei wneud gyda Phrifysgol Caerdydd ar y cwestwr Lled-ddargludyddion Cyfansawdd a thrwy eu digwyddiad ymgynghori prentisiaeth gyda chyflogwyr, daethant yn ymwybodol o'r angen am gymhwysterau atodol i'r rheini sy'n gweithio yn y sector. Bu FDC yn gweithio gyda chwmnïau a datblygwyr y Fframwaith Feirianeg i sicrhau bod y Fframwaith Cymreig newydd yn adlewyrchu anghenion y sector lled-ddargludyddion cyfansawdd. Yna fe wnaethant weithio i ddatblygu ychwanegiad L6 a oedd yn adeiladu ar y profiad a'r uwchsgilio cyfredol ar Iefel is gan AB yn y rhanbarth. Disgwylir i'r brifysgol lansio Prentisiaeth Grad L6 atodol ar gyfer y cwestwr lled-ddargludyddion cyfansawdd, gan dreialu hyn gyda Newportwafar Fab, ac maent yn gobethio cael llwybr Prentisiaeth Grad lawn ar gyfer y sector y llwyddyn ganlyniol a fydd yn caniatáu cymysgedd o recriwtiaid newydd a mynediad sefydlog uwch i'r rheini sydd â sgiliau a chymwysterau blaenorol perthnasol. Mae Busnes, AU ac AB wedi gweithio ar y cyd â Gyfrtaoedd Cymru i sicrhau bod mwy o ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd gyfrta a dilyniant sydd ar gael i bobl leol yn y sector hwn.

Fodd bynnag, ar hyn o bryd nid oes darpariaeth AB na Phrentisiaeth uniongyrchol yn ymwneud â'r sector Lled-ddargludyddion Cyfansawdd.

Cynhaliwyd Arolwg Sgiliau Penodol i'r sector Lled-ddargludyddion Cyfansawdd a rhyddhawyd y canfyddiadau ym mis Gorffennaf 2018 gan Sefydliad Sgiliau Electroneg y DU; mae PSRH o'r farn mai hon yw'r ffynhonnell fwyaf diffiniol ar gyfer anghenion sgiliau'r sector o ystyried ei dull targededig ac arbenigedd y rhai sy'n ei chymal.

I grynhof, mae gan y sector brinder sgiliau cymharol fawr. Bydd gofynion ehangu ac amnewid yn golygu gwlw cynyddol am lafur. Gall datblygu cymwysterau, addysg a hyfforddiant addas at y diben hwn helpu i ddatgloi cyfleoedd i gwmnïau cadwyn gyflenwi yn y rhanbarth a fydd yn helpu i ddatblygu economi gylchol gyda'r Rhanbarth.

Materion sgiliau a heriau

Yn ôl ymchwil y sector ei hun, mae'n cyflogi tua 1,500 o bobl ar hyn o bryd, a rhagweli'r y bydd hyn yn tyfu'n sylweddol dros y blynyddoedd i ddod. Wrth i'r sector dyfu, bydd yn denu busnesau newydd a buddsoddiad mewnol sylweddol mewn technolegau sy'n dibynnu ar led-ddargludyddion cyfansawdd.

Lled-ddargluddion cyfansawdd

Mae lled-ddargluddion cyfansawdd yn darparu'r dechnoleg sylfaenol y tu ôl i'r rhan fwyaf o gynhyrchion a gwasanaethau uwch-dechnoleg heddiw, gan gynnwys ffonau clyfar, synwryddion a chyfathrebiadau ffibr-optig. Mae'n gweithredu ar gyflymder llawer cyflymach na lled-ddargluddion traddodiadol sy'n seiliedig ar silicôn ac maent yn cynnig priodweddau ffotonig a ddefnyddir mewn ystod eang o dechnolegau synwryddion a chyfathrebu optegol. Mae'n rhan hanfodol o dechnolegau sy'n dod i'r amlwg, o gysylltiedd 5G i awtomatiddio diwydiannol a cherbydau heb yrrwr.

Mae Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn gartref i IQE, Newport Wafer Fab, SPTS, "Microchip Technology Corporation (Microsemi), Prifysgol Abertawe, Prifysgol Caerdydd, a CSA Catapult. Dylid nodi bod y gadwyn gyflenwi sy'n bwydo'r sector hwn a diwydiannau cysylltiedig yn ymestyn llawer ymhellach. Mae cyfanswm o dros £500m yn cael ei fuddsoddi yn y Clwstr Lled-ddargluddion Cyfansawdd gyda Phrifysgol Caerdydd, Llywodraethau Cymru a'r DU, a diwydiant lleol i gyd yn buddsoddi¹⁵.

Mae'r sector yn flaenoriaeth i Brifddinas-Ranbarth Caerdydd ehangach.

Mae cynhyrchu lled-ddargluddion cyfansawdd yn sector penodol iawn. Ni ellir cael data ar y gronynnedd hwn o ffynonellau cyhoeddus. Hefyd, bu ein hymdrechion blaenorol i ddefnyddio offer LMI masnachol i gael data ar gyfer y sector hwn yn aflwyddiannus. Rydym felly yn ddibynnol ar ymgysylltad ansodol â'r sector, ymchwil pen-desg, ac unrhyw ddarnau penodol o ymchwil y mae'r sector wedi'u cynnal ei hun.

Argymhellion tymor hirach

- Parhau'n ymwybodol o effaith Brexit a gweithio i sicrhau y gellir defnyddio sgiliau gweithwyr sydd wedi'u dadleoli (o bosibl trwy gau gweithfeydd) mewn is-sectorau sy'n wynebu heriau recriwio.
- Ymdrin â materion sy'n ymwneud ag anghydbwysedd rhwng y rhywiâu a pharhau i gynyddu nifer y menywod sy'n dod i mewn i'r farchnad lafur tra'n cydnabod bod y sector yn cael ei ddominyddu gan ddynion.
- Gwellu cynnwys hyfforddiant athrawon sy'n ffocysu ar STEM a gweithio i gyflwyno lleoliadau profiad gwaith addas at y diben mewn diwydiant i yrru ansawdd.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth AB

- Dim newid yn lefel gyfredol y ddarpariaeth.

Argymhellion ar gyfer darpariaeth Prentisiaethau

- Cynyddu darpariaeth Prentisiaethau ar Lefelau 3 a 4.

Argymhellion tymor byr

- Codi profil Prentisiaethau sector gan sicrhau bod fframweithiau'n addas at y diben ac yn cynnig parch cydradd â'r Sefonau Prentisiaeth sydd ar gael yn Lloegr.
- Sefydlu dulliau mwy effeithiol o ymdrin â gwybodaeth, cynngor ac arweiniad gyftraeodd a datblygu ystod o astudiaethau achos i hyrwyddo'r sector fel opsiwn gyftrae ac i fynd i'r afael â materion canfyddiad y sector.
- Cefnogi Adolygiad Sector Cymwysterau Cymru o gymwysterau a'r system gymwysterau mewn Peirianeg, Gweithgynhyrchu Uwch ac Ynni ac aros am yr argymhellion i wneud y mwyaf o gyftraeodd i sicrhau bod cymwysterau sy'n dod i'r amlwg yn diwallu anghenion y diwydiant.
- Cefnogi colegau AB i recriwtio a hyfforddi aseswyr ar gyfer prentisiaethau ar Lefel 4.

Er ei bod yn ymddangos bod y diwydiant yn 'gwrthsefyll' yn dda yn yr amgylchedd presennol, dengys ein hymgyssylliad â'r sector ei fod wnebu rhai heriau real iawn - nid yw'r effaith ar rai ohonynt eto'n gwbl hysbys. Yn anecdotaid, nodwyd bod effaith pentyrtu stoc ar alw o bosibl yn rhoi argraff ffug bod y sector yn gymharol iach.

Dangosodd ymchwil gan SEMTA mai Peirianeg Fecanyddol yw'r sgil y mae galw mawr amdani ymhlith cyflogwyr AMM Cymru. Fodd bynnag, Rheoli Projectau a Datblygu Projectau yw'r ail a'r trydydd sgiliau sydd â'r galw mwyaf amdanynt, a all adlewyrchu sut mae rolau'n dod yn fwy amlddisgyblaethol. Dengys ymchwil y sector mai'r swyddi canlynol yw'r galwedigaethau mwyaf cyffredin yn y rhanbarth: Rheoliwyr a Chyfarwyddwyr Cynhyrchu, Peirianwyr Cynhyrchu, Peirianwyr CAD/CAM, Peirianwyr Cymal a Chadw, a Gweithredwyr Prosesau. Hefyd dengys ymchwil ac ymgyssylliad y sector ei hun bod rolau'n dod yn amluchrog gyda gweithwyr yn gynyddol yn 'gwisgo llawer o hetiau', ac yn cyfuno eu rolau traddodiadol â chyfrifoldebau newydd fel rheoli project.

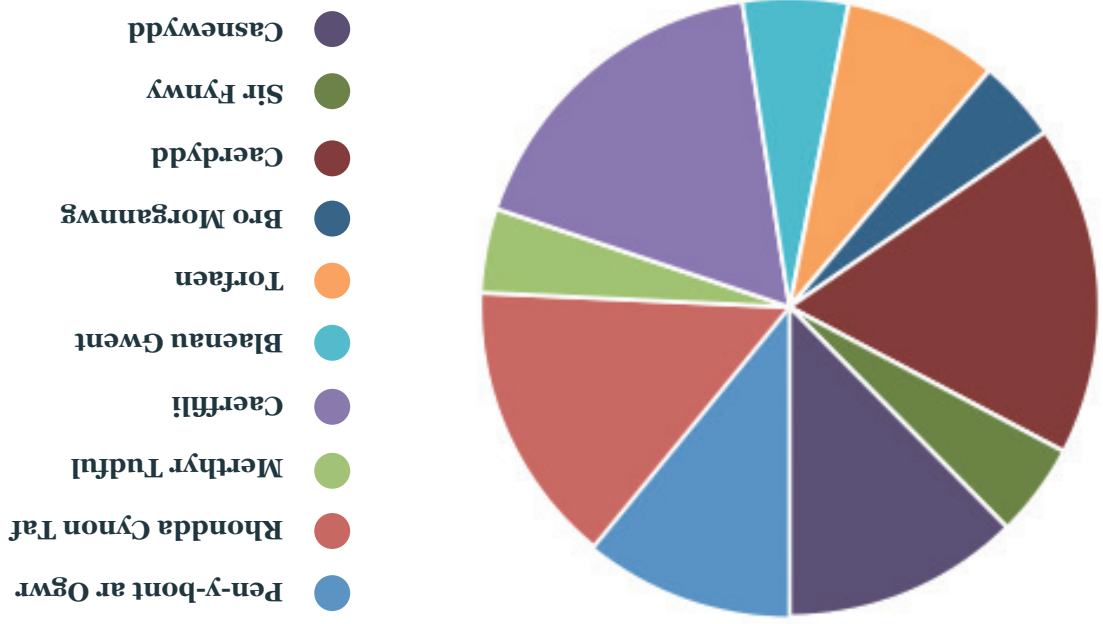
Profodd y sector broblem hirymor o ran y canfyddiadau o'r diwydiant, gyda rhanddeiliaid yn nodi bod y sector yn cael ei ystyried yn sector "budr" lle mae pobl yn "baeddu eu dwyllo" yn hytrach na'r diwydiant glan, dechnegol-ddatblygedig ydyw mewn gwirionedd. Teimlir bod y broblem hon yn deillio o amrywiol ffynonellau gan gynnwys camsyniadau rhieni/aelodau teulu, cynngor gyftraeodd gwael, a chysylltiadau gwael rhwng ysgolion a cholegau mewn grwpiau oedran trosglwyddo addysg bellach. Mae hefyd faterion hysbys o ran recriwtio menywod i'r sector, y gellir eu priodoli'n rhanol i'r ffraith fod pynciau STEM yn cael eu gweld fel rhai i ddyfion.

Hefyd, bydd Brexit yn cael effaith fawr ar y sector hwn. Yn anecdotaid, fe'n hysbyswyd bod effeithiau Brexit eisoes yn dechrau cael effaith negyddol ar allforion a mynediad at gadwyni cyflenwi Fodd bynnag, nid oes gennynt ddata sy'n ddigon cyfiredol i gadarnhau a yw hyn yn wir. Fe'n hysbyswyd hefyd y gallai gweithgareddau fel pentyrtu stoc fod yn helpu i greu darlun ffug o iechyd y sector.

Materion sgiliau a heriau

Yn ôl yr Arolwg Cyflogaeth a Sgiliau diweddaraf, roedd gan Weithgynhyrchu fwlch sgiliau o 21% yng Nghymru. Dyma'r ffigwr uchaf yr adroddwyd amdano yng Nghymru yn ôl sector. Awgryma hyn nad oes gan gyfran gymharol fawr o'r gweithlu presennol y sgiliau i ddiwallu anghenion cyfiredol. Dengys ymchwil y sector ei hun hyn hefyd.¹⁴

Ffynhonnell: StatsCymru



Popl a gyflogir mewn Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch ar draws y rhanbarth (2017)

Mae Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch yn cynrychioli is-adran o'r sector Cynhyrchu ehangach a ddefnyddir fel categori data mewn ffynonellau data cyhoeddus. Er i'r sector grebachu o 84,900 yn 2015 i 81,600 yn 2016, arhosodd yn ddisymud yn 2017.

Dylid nodi, er bod AMM yn sector pwysig, ei fod yn cynnwys sawl sector strategol sy'n bwysig yn unigol - rhai ohonynt yn flaenoriaethau i PSRh a Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd ehangach - sef Lled-ddargluddydion Cyfansawdd a Pheirïanneg Trafnidiaeth.

Mae gan Ddeunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch (AMM) draddodiad hir yn ein rhanbarth a heddiw mae sawl cyflogwr uwch-dechnoleg cryf yn dewis bod yn weithredol yma. Defnyddia'r sector brosesau a thechnoleg newydd arloesol i gynhyrchu cynhyrchion â gwerth ychwanegol uchel - p'un a yw'r rheini mewn awyrfod, modur, Pharma neu lu o is-sectorau eraill. Mae cyflogwyr meicro i ganolig yn cyfrif am dros 99% o gyflogwyr yng Nghymru.¹³

Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch

Yn dilyn dadansoddiad sectoraidd o'r economi ranbarthol yn seiliedig ar GVA, mae cynllun cyflogaeth a Sgiliau 2019-2023 yn canolbwyntio ar chwe sector allweddol y credwm all gael yr effaith fwyaf ar hybu cynhyrchiant, cyflymu twf economaidd a gwella ffyniant cymdeithasol, gyda rhywfaint o ymyrraeth.

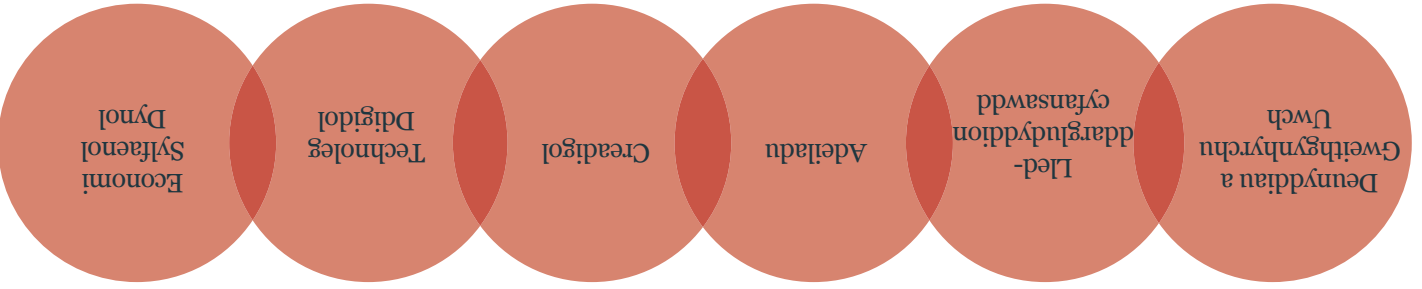
Rydym hefyd yn cydnabod bod gan PSRh rôl o ran ymateb i heriau cyfoes ond hefyd helpu i yrru ffyniant economaidd a chymdeithasol pellach trwy gynllunio ar gyfer y dyfodol. Mae gennym rôl mewn datblygu'r ecosystem sgiliau sy'n sail i'n sectorau blaenoriaeth GVA uchel a nodau ehangach Pritiddinas-Ranbarth Caerdydd.

Rydym wedi dewis sawl diwydiant newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg fel sectorau blaenoriaeth. Gall y diwydiantau hyn dorri ar draws sectorau traddodiadol ac ni chânt eu hadlewyrchu ar unwaith mewn codau Dosbarthiad Diwydiantol Safonol (SIC) a Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC) a ddefnyddir yn nodweddiadol fel sail i ddata'r farchnad iafur¹².

O ystyried nad yw'r diwydiantau hyn yn cael eu dosbarthu'n hawdd nac yn rhywdd, mae'n debygol y bydd datblygu data safonol ar gyfer y sectorau hyn yn her barhaus.

Mae'n debygol y bydd dadansoddiad posibl o'r sectorau hyn angen ymgysylltiad agos rhwng darparwyr busnes, llywodraeth, addysg a hyfforddiant, i ymgymryd â darnau ymchwil pwrpasol ac i asesu'r effaith y mae'r canfyddiadau yn ei chael ar ddatblygu cymwysterau.

Y sectorau allweddol yw:



¹² Rydym wedi gynnwys ymarfer cychwynnol i ddatblygu profiliau ar gyfer y sectorau hyn gan ddefnyddio codau SIC ac offer LMI masnachol sy'n camtâu crynhoadau o godau SIC pedwar digid. Seilwyd y profiliau hyn ar ymchwil a'r hyn yr oedd eraill wedi'i ddefnyddio. Fodd bynnag, roedd ein canlyniadau'n gymysg - roedd rhai profiliau'n ddefnyddio, eraill yn rhy eang i'w dadansoddi, ac yn syml ni ellid adeiladu rhai drwy ddefnyddio offer masnachol.

Rydym yn croesawu'r cyfle i ddarparu Cynllun Cyfogaeth a Sgiliau tair blynedd i Lywodraeth Cymru 2019-22 yn amlinellu gwleddigaeth strategol ar gyfer cyflogadwyedd a sgiliau ledled y rhanbarth sydd wedi'i hysbysu gan y dystiolaeth o ansawdd sydd ar gael gan bob un o'r sectorau.

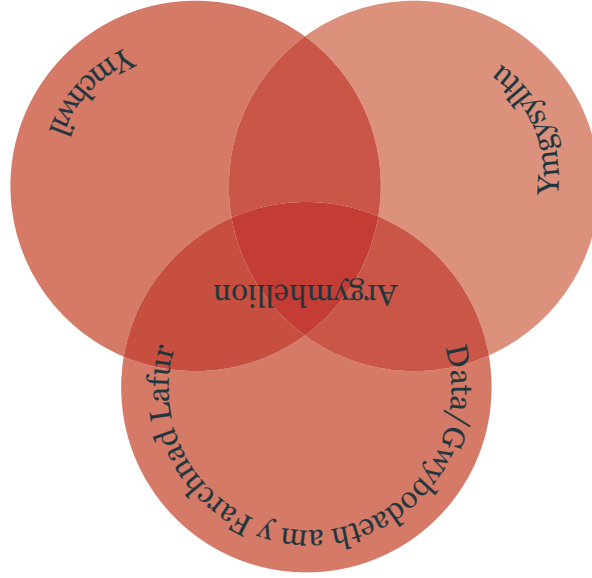
Mae ein dull eieni yn empirig ei natur. Pwysleisw'n, er bod Gwybodaeth am y Farchnad Lafur yn sail i'n gwaith, mai dim ond un rhan ydyw o'r hyn sy'n hysbysu ein gwaith a'n hargymhellion. Dim ond *rhan o'r llun y gall Gwybodaeth* am y Farchnad Lafur ei gyflwyno, ac mae iddi gyfyngiadau. Rhaid ei ategu gydag ymgysylltu o ansawdd a darnau o ymchwil i ddeall sgiliau yn y rhanbarth yn llawn. Felly rydym wedi dewis syntheseddio'r data a'r wybodaeth honno yn yr adran hon ar gyfer ein sectorau blaenoriaeth.

Un o'n prif heriau yw sicrhau cydbwysedd rhwng dull rhagweithiol a dull ymatebol o ddarparu sgiliau.

- Mae'r dull rhagweithiol yn ceisio datblygu'r sgiliau yn y rhanbarth y gall cyflogwyr (y rhai sydd wedi ymgartreftu yn y rhanbarth ar hyn o bryd a darpar-gyflwgwyr) eu defnyddio yn y dyfodol. Gall y dull hwn dargedu sectorau penodol fel rhan o strategaeth ehangach i ddatblygu neu ddeno diwydiant i'r rhanbarth, neu gall dargedu her benodol yn y dyfodol o fewn sector - megis ymddangosiad a defnydd AI neu newidiadau i arferion yn y gweithle. Mae'r data a ddefnyddir i ategu'r dull hwn yn gyfyngedig ond mae'n edrych ymlaen ac yn fwy anturïol. Enghraifft fyddai data Working Futures.

- Mae'r dull adweithiol yn edrych ar yr heriau presennol sy'n ymnebu sectorau. Mae'n cynllunio darpariaeth sgiliau mewn ymateb i fylechau a phrintder sgiliau penodol mewn sectorau. Mae'r rhan fwyaf o ddata Gwybodaeth am y Farchnad Lafur yn helpu i bortreadu cyflwr cyfredol yr economi a'r heriau tymor byr, ac felly'n mae'n benthyca ei hun i ddull mwy adweithiol.

Nid ydym yn credu bod y naill ddull na'r llall yn well na'i gilydd. Rydym yn cydnabod bod gan sectorau gymysgedd o heriau y mae'n rhaid eu cwtrd mewn ffyrdd adweithiol a rhagweithiol. Felly rydym wedi dewis darparu argymhellion tymor byr a thymor hir ar gyfer ein sectorau blaenoriaeth. Mae rhai o'n hargymhellion tymor hwy yn seiliedig ar yr angen i ddatblygu data a deallusrwydd pellach ynghylch materion penodol sy'n dod i'r amlwg.





Mae pob un o Brifysgolion y rhanbarth yn gweithio gydag ystod eang o ysgolion, colegau, darparwyr WBL a Darparwyr Dysgu Oedolion yn unigol a lle mae cyllid ac adnoddau yn caniatáu fel grŵp. Er enghraifft trwy'r Campws Cynaf, mae Prifysgolion wedi darparu cymorth i ysgolion a chollegau lleol i ddatblygu cwricwla, cyfleoedd i ddysgwyr, ac i gefnogi mapio ac arbenigedd i ddatblygu prentisiaethau lefel is ac uwch.

Yn ddiweddar, mae'r pedair Prifysgol wedi cydwethredu â'r pum coleg AB i gyflwyno cais rhanbarthol cydgyssylltiedig mewn perthynas â Gwella Cydwethrediad AU-AB mewn Arloesi ac Ymgysylltu gyda ffocws ar gymwys pob coleg AB mewn tri chryfder rhanbarthol allweddol, Ysgol Ffilm a Theledu Cymru, Dylunio ym Met Caerdydd, Lled-ddargluwyddion Cyfansawdd ym Mhrifysgol Caerdydd a defnyddio arbenigedd y Brifysgol Agored mewn dysgu rhan amser, cyfunol a dysgu o bell a all fapio ar draws i'r rhain.

Mae ysbryd iach o gydweithredu a chyfeillgarwch beirniadol rhwng AU ac AB yn y rhanbarth gyda darpariaeth fasnachtraint fawr a ddarperir gan PDC a Met Caerdydd a diddordeb cynyddol gan Gaerdydd a'r Brifysgol Agored ynghylch sut y gellir gwneud gwaith mwy rhagweithiol lle mae diwydiant yn gofyn am hyn. Mae hefyd ystod ehangach o gysylltiadau rhwng Prifysgolion y rhanbarth ac ystod o Ddarparwyr Dysgu Seiliedig ar Waith a Darparwyr Preifat. Mae partneriaethau addysgol prifysgolion yn cytraedd y tu hwnt i'r rhanbarth ac yn ymestyn ledled y byd a gwerthfawrogi budd rhanbarthol ymgysylltu rhyngwladol yr holl ddarparwyr addysg uwch yn lleol ac yn genedlaethol.

Heriau

Mae'n ymddangos bod y ffocws presennol ar ddatblygu sgiliau lefel uwch i ddiogelu'r gweithlu yn y dyfodol yn canolbwyntio ar Lefel 4 a 5 gyda datblygiadau cyfyngedig ar Lefel 6, ond mae ein hymgyssylltad yn tynnu sylw at yr angen am 'sgiliau lefel uwch' ar Lefelau 6+, gyda chyflogwyr yn mynegi pryderon ynghylch polisi cyfredol Llywodraeth Cymru sy'n cyfyngu prentisiaethau gradd i lefel 6 ac yn cyfyngu'r peilot i faes pwnc cul. Mae'r PSRH yn gwerthfawrogi bod Llywodraeth Cymru wedi bod yn ghir na fydd unrhyw brentisiaethau gradd pellach yn cael eu datblygu o fewn y cyfnod peilot tair blynedd presennol ac y bydd unrhyw brentisiaethau gradd pellach ar ôl yr amser hwnnw yn seiliedig ar alw cyflogwyr a pha mor hawdd yw gweithredu ar hynny.

Fodd bynnag, mae ardoll Prentisiaeth Llywodraeth y DU wedi dylanwadu ar ddisgwyliadau ac ymddygiad cyflogwyr yng Nghymru. Mae pob prifysgol yn y rhanbarth yn nodi awydd ymysg cyflogwyr am ystod eang o raglenni prentisiaeth gradd gan gymwys y rhai ar lefel Meistr. Gytrir y disgwyliadau hyn mewn rhai achosion gan y cynnig prentisiaeth gradd sylweddol yn Lloegr ac maent yn dod o ystod eang o sectorau a chwmnïau gan gymwys y rhai mewn peirianeg, adeiladu, gwyddoniaeth, arlygu meintiau ac arweinyddiaeth.

Byddai'r PSRH a'r sector Addysg Uwch yn croesawu ymgysylltad strategol â Llywodraeth Cymru ynghylch sut y mae'n ymateb yn rhagweithiol i'r galw a ble a sut y dylai gyfeirio cwmnïau sy'n dymuno mynegi a meintio i'r galw hwnnw, ynghyd â llinell amser ac arwydd o feysydd pwnc yn y dyfodol i gyflwyni prentisiaethau gradd a fyddai'n helpu mewn perthynas â disgwyliadau cyflogwr o ddarpariaeth prentisiaeth gradd yng Nghymru.

Mae Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau P-RC yn cynnwys cynrychiolydd Addysg Uwch enwedig, Dr Francis Cowe o Brifysgol De Cymru. Yn y rôl hon mae Dr Francis Cowe yn cysylltu'n uniongyrchol ac yn cwrd bob tymor o leiaf â chynrychiolydd o'r tair Prifysgol arall yn y rhanbarth ac mae'r bwrdd yn derbyn diweddariadau rheolaidd gan y Sector AU.

Mae Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn gartref i bedair Prifysgol; Prifysgol Caerdydd, Prifysgol Ffetropolitan Caerdydd, Prifysgol De Cymru a'r Brifysgol Agored ac mae mwy na 75,000 o fyfyrwr yn eu mynychu. Yn aml mae gan y prifysgolion hyn gysylltiadau rhagorol â diwydiannau yn y rhanbarth, a dewisodd llawer o radddegion aros yng Nghymru.

Datblygwyd Cynllun Gradddegion Prifddinas-Ranbarth Caerdydd gyda Phrifysgol De Cymru, Prifysgol Ffetropolitan Caerdydd, Prifysgol Caerdydd, y Brifysgol Agored a grwpiau cynrychiolydd busnes i ddarparu cefnogaeth i'r sector busnesau bach a chanolig gyda ffocws sector-benodol i ymdrin â'r bylchau a'r anawsterau sgiliau cynyddol y daethpwyd ar eu traws wrth recriwtio i'r sectorau Lled-ddargluwyddion Cyfansawdd, Technoleg Ddigidol, Gwyddor Data, a Diwydiannau Seiber a Chreadigol.

Addysg Uwch

- Paratoi bwyd a Chrefftau Lletygarwch
- Gweithwyr Proffesiynol Addysgu ac Addysgol
- Galwedigaethau Chwaraeon a Ffitrwydd
- Gweithwyr Proffesiynol Gwyddorau Naturiol a Chymdeithasol
- Rheolwyr a Pherehngion yn y Gwasanaethau Lletygarwch a Hamdden
- Rheolwyr a Chyfarwyddwyr Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol
- Galwedigaethau Artistig, Llenyddol a'r Cyfryngau
- Gwasanaethau Cyhoeddus a Gweithwyr Proffesiynol Cysylltiol Eraill
- Galwedigaethau Gwasanaeth Elfennol Eraill
- Gweithwyr Proffesiynol Therapi
- Gweithwyr Proffesiynol Peirianeg
- Gweithwyr Proffesiynol y Cyfryngau
- Gweithwyr Proffesiynol Lles
- Crefftau Trydanol ac Electronig
- Gweithwyr Proffesiynol Iechyd

Y diwydiannau â'r potensial mwyaf o alw cynyddol amdanant yn y DU oedd:

Credwn ei bod yn ddefnyddiol edrych y tu hwnt i'n waitn amserlen 2019-2022, ac ystyried newidiadau tymor hwy i'r farchnad lafur yn ein rhanbarth. Mae'r rhain yn rhoi mewnwelediadau a chyd-destun pellach i'n helpu osod y sylfaen nawr. Cyhoeddodd Nesta **Future of Skills: Employment in 2030** ym Medi 2017 a amlygodd alwedigaethau gyda'r tebygolrwydd mwyaf o alw cynyddol a'r galw lleiaf yn 2030.

Tua'r Dyfodol: Galw am Sgiliau yn 2030

Er bod llawer o'r heriau hyn y tu allan i gwmpas ac amserlen ein cynllun, rydym yn dechrau gweld rhai ohonynt yn cyflwyno heriau i PSRh - yn enwedig yn y sector Economi Sylfaenol Dynol.

- *newidiadau i strwythur iechyd a gofal cymdeithasol*
 - *effaith feddygol a thechnolegol ar atal a rheoli cyffuriau cronig*
 - *rôl teuluoedd a gofaluwr di-dâl i ddarparu gofal cymdeithasol*
 - *defnyddio technoleg 'clwyf' i helpu pobl fonitro eu hiechyd eu hunain gartref*
- Daw hyn â heriau yn ei sglî a fydd yn effeithio ar waith PSRh. Cynhyrchodd adroddiad ymchwil cymhwysfawr gan Brifysgol Rhydychen Future of an Ageing Population¹⁰ ar gyfer y DU sawl mewnwleidiad pwysig. Y canfyddiadau allweddol yn ymwneud â sgiliau oedd:
- Rhagwelwyd y byddai cyfran y boblogaeth oed gweithio rhwng 50 ac oedran pensiw yn cynyddu i 35% erbyn 2050. Fodd bynnag, mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer grwpiau oedran yn gostwng yn sylweddol bwysicach yng nghanol oes. Bydd angen sicrhau bod cyfleoedd i ailsgilio ar gael i rwy gydol gyftraoedd pobl. Hefyd, bydd angen i weithleoedd addasu o ran dylunio, technoleg y gweithle a pholisiau adnoddau dynol.
 - Bydd angen deall yn well beth yw'r rhwystrau i bobl hyn sydd am ddysgu mwy, a sicrhau fod y rhwystrau hyn yn cael eu chwalu. Gall y rhain gymwys cost cyfleoedd dysgu, argaeledd darparwyr, stigma, amgylchiadau personol (megis anghenion gofal), a diffyg hyder.
 - Bydd angen addasu'r stoc tai ar gyfer poblogaeth sy'n heneiddio. Gall hyn greu galw penodol cyyddol yn y sector adeiladu neu gymwys defnyddio technolegau newydd. Yn ogystal, mae'n debygol y bydd angen addasu'r amgylchedd adeiledig.
 - Bydd cynydd sylweddol yn y galw am iechyd a gofal cymdeithasol. Dywedwyd lawer am yr angen i 'ailfeddwi' iechyd a gofal cymdeithasol ayb. ac felly mae'n debygol y bydd newidiadau i rolau swydd. Mae llu o ffactorau yma a fydd yn pennu'r galw am latwr a sgiliau yn y dyfodol gan gymwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:



⁶ Ymhlith y ffactorau allweddol mae: newid demograffig; amrywiaeth gynyddol; ansicrwydd newydd; awydd cynyddol am well cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith; amgylcheddau gwaith newidiol; technolegau cydgyfeiriol a sgiliau trawsddisgyblaethol; digideiddio cynhyrchu; Datblygiad TGCh ac Oes data mawr; newid safbwyntiau economaidd; pŵer economaidd cynyddol Asia; ecosystemau busnes newydd; prinder cynyddol o adnoddau naturiol a diraddio ecosystemau; a lleihau'r cwmpas ar gyfer gweithredu gwleidyddol oherwydd cyllid cyhoeddus clynygddig.

⁷ https://llyw.cymru/hysbysiadau/chwilio?keywords=&announcement_type%5B4%5D=4&all_=All&published_after=&published_before=

⁸ https://llyw.cymru/digidol-2030-fframmwaith-strategol?_ga=2.123893068.757986852.1574083643-1289116305.1554197664

⁹ http://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/Making_Wales_the_Best_Place_in_the_World_to_Grow_Older_-_Strategy_2019-22.sffb.ashx

Poblogaeth sy'n Heneiddio

Byddwn yn ceisio archwilio goblygdatau'r adroddiad hwn gyda rhanddeiliaid addysg yn y rhanbarth.

Mae gan Gymru boblogaeth sy'n heneiddio. Ar hyn o bryd, mae 877,000 o bobl neu ychydig llai na 30% o'r boblogaeth yn 60 oed. Disgwylir i nifer y bobl dros 85 oed gyrraedd dros filiwn erbyn 2040. Mae pobl hŷn yn chwarae rhan bwysig yn economi Cymru ac amcangyfrifir bod y cyfraniad a wneir gan bobl hŷn yn £2.19bn - i fyny o £1bn yn 2012.⁹

Digidol 2030

Wrth symud ymlaen, byddwn yn dehyddio'r wybodaeth hon i ymgysylltu â chymrychiolwyr diwydiant i nodi galwedigaethau, rhai presennol a rhai sy'n dod i'r amlwg, a fydd angen sgiliau neu gymwysterau newydd. Rydym yn gweld digideiddio pellach ein heconomi a'i effeithiau yn cael effaith ehangach fyth. Rydym yn parhau i gofio effaith gynyddol awtomeddio ar draws yr economi. Fodd bynnag, rydym hefyd yn ymwybodol bod llawer o drafodaeth hyd yn hyn yn ddamcaniaethol ac yn canolbwyntio'n anghyfesur ar gollu swyddi a disodli gweithwyr gan betriannau. Hefyd mae'n canolbwyntio i raddau helaeth ar dueddiadau cenedlaethol/rhyng-genedlaethol. Rydym yn awyddus i ddeall effeithiau negyddol awtomeddio a'r cyfluoedd yn ein rhanbarth ein hunain. Rhoddir sylw i Adolygiad parhaus Llywodraeth Cymru o Arloesi Digidol, Deallusrwydd Artiffisial ac Awtomeddio yng Nghymru.⁷

Amlygodd adroddiad 'The Future of Work Jobs and Skills in 2030' Llywodraeth y DU ystod o ffactorau a fyddai'n effeithio ar ddyfodol swyddi a sgiliau.⁶ Ar draws yr economi, tymwyd sylw at y senarios allweddol canlynol:

Newidiadau technolegol a Thueddiadau i'r dyfodol

Bydd y rhanbarth/PSR yn ceisio manteisio i'r eithaf ar yr effaith o'r rhaglenni cyllido Ewropeaidd cyfredol a, thrwy weithio trwy RET De-ddwyrain Cymru, bydd yn darparu cyfneirad strategol parhaus, er mwyn i projectau ystyried tirwedd economaidd a pholisi sy'n newid, gan archwilio'r potensial ar gyfer hyblygrwydd o fewn eu cynlluniau cyflenwi i ymateb yn unol â hynny. Er bod PSR yn wedi ystyried cyweddau strategol pob project yn ystod ei gyfnod datblygu, mae'r ymgysylltiad parhaus hwn yn allweddol.

Bydd mwyafrif y projectau a rienwir gan ESF nawr yn cyflenwi tan ddiwedd 2022 / cynnar 2023 ond mae'n hanfodol ein bod yn deall y rôl y mae'r projectau hyn yn ei chwarae i gefnogi cyflogadwyedd a datblygu sgiliau ledled y rhanbarth, gan ddwyn ynghyd negeseuon cyffredin o werthnusiadau canol tymor a thertynol a lledaenu arfer gorau o ran modelau cyflenwi. Byddwn yn ceisio dylanwadu ar ddatblygiad rhaglenni cyllido yn y dyfodol tra hefyd yn archwilio'r potensial i brif ffyrddio gweithgaredd a sgwrs barhaus.

Mae Brexit yn parhau i fod yn her sylweddol o safbwynt polisi a chynllunio. O ran darparu sgiliau yn y rhanbarth, mae'r ansicrwydd hwn yn golygu nad oes senario diriaethol i'r PSRk gynllunio tuag ato. Er bod eraill wedi gwneud rhywfaint o ymchwil a chynllunio senarios, mae hyn yn ddamcaniaethol i bob pwrpas, gan olygu na ellir ei ddefnyddio ar gyfer cynllunio lleol effeithiol.

Felly, rydym wedi dewis ymgyssylltu â'n sectorau blaenoriaeth a'n rhanddeiliaid i ddeall yn well y tueddiadau sy'n dod i'r amlwg yn ymwneud â Brexit, o'u persbectif nhw. Thema gyffredin yn ein hymgyssylltiad fu effeithiau posibl Brexit ar fudo o fewn y Deyrnas Unedig. Mynegodd sawl sector, gan gynnwys adeiladu a lletygarwch, bryder y byddai gadael yr Undeb Ewropeaidd yn arwain at ostyngiad sylweddol mewn ymfudwyr o Ardal Economaidd Ewrop mewn ardaloedd fel Llundain. Byddai hyn yn cynhyrchu prinder llafur a sgiliau, a fyddai wedyn, yn ei dro, yn cael ei lenwi'n rhannol gan bobl sy'n byw yng Nghymru ar hyn o bryd, a fydd o bosibl yn cael cynig cyflogau sylweddol uwch a rhagolygon gyfra newydd trwy fudo. Yn anecdotaid, mae rhai o'n sectorau wedi nodi bod hyn eisoes yn dechrau digwydd.

Mae'r Papur Gwyn ar Fewnudo yn nodi cyfres o newidiadau sylweddol artaethedig i ddeddfwriaeth mewnfudo. Mae'n bosibl y gallai'r cynigion gael effeithiau sylweddol ar y sectorau hynny sy'n ddibynnol iawn ar weithlu mudol, yn enwedig y rhai sy'n ddibynnol ar weithlu mudol a sgiliau is. Felly mae'n hanfodol bod Llywodraeth Cymru mewn partneriaeth â'r PSRk yn gweithio gyda sectorau i ddeall ac ymateb i effeithiau Brexit sy'n dod i'r amlwg o ran mudo gwladolion yr ABE i'r Deyrnas Unedig ac Ymfudo Mewnol o fewn y Deyrnas Unedig.

Colled o Fuddsoddiad Cronfa Gymdeithasol Ewrop

Mae'r rhanbarth wedi derbyn llawer iawn o fuddsoddiad Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) yn ystod y degawdau diwethat. Mae'r buddsoddiad hwn ar gael i ranbarthau sy'n wnebu caledi economaidd a chymdeithasol.

AWDURDOL UNEDOL	87,502	CYFANSWM	8,794	AWDURDOL UNEDOL	36,038	CYFANSWM	2,234
CYFRANOGWYR A GYNORTHWYMYD				CYFRANOGWYR A ENILLDD			
AWDURDOL UNEDOL				AWDURDOL UNEDOL			
CYFRANOGWYR A GEFNOGWYD I GYFLOGAETH				CYFRANOGWYR MEWN ADDYSG/HYFFORDDIANT			

Gellir dod o hyd i wybodaeth am brojectau cyflogaeth a sgiliau a ddarperir o fewn rhanbarth ar wefan RET De-ddwyrain Cymru, <http://www.sewales-ret.co.uk/> yn cynnwys trosolwg o brojectau, astudiaethau achos a hefyd cylchlythyrau chwarterol sy'n tynnu sylw at gymydd projectau a dolenni i ddatblygiadau strategol ehangach.

Gan weithio trwy RET De-ddwyrain Cymru, mae projectau'n cyfarfod bob chwarter, ynghyd â WFO a rhanddeiliaid allweddol eraill fel Gytaoedd Cymru, i dratod cynydd, arfer gorau a heriau. Mae'r rhydwdeithiau hyn hefyd yn cefnogi cydwethredu ac alinio parhaus.



Lleded Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, cynllunir swm sylweddol o fuddsoddiad a fydd yn creu cyfleoedd ar gyfer creu swyddi, twf economaidd a ffyniant cymdeithasol.

Prifddinas-Ranbarth Caerdydd – y Fargen Ddinesig

Mae Bargaen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, set Bargaen Ddinesig gwerth £1.28bn a gytunwyd rhwng llywodraethau y DU a Chymru, yn parhau i ddylanwadu ar fuddsoddiad cyfalaf a seilwaith ar draws y rhanbarth.

Mae gan P-RC gyfle gwirioneddol i adeiladu fframwaith buddsoddi addas ar gyfer y dyfodol sy'n hyrwyddo enillion 'bytholwyrdd' er mwyn tyfu cynaliadwyedd a gwytnwch – sydd mor bwysig ar yr adeg ansicr hon. Mae'r Fframwaith Buddsoddi ac Ymyrraeth newydd yn ymgorffori'r cyfle i fuddsoddi yn unol â sectorau a lleoedd â blaenoriant, ac i ddatblygu cydbwysedd cyflenwol o arweinyddiaeth wieidyddol a diwydiantol leol. Mae dylanwad a hunaniaeth yn rhan allweddol o hyn, a nodir cyfleoedd i weithio gydag Ymchwil ac Arloesedd y DU trwy raglenni fel Strength in Places - sy'n canolbwyntio ar ddatblygu clystyrau ar raddfa ddiwydiantol. Y tu hwnt i hyn, mae potensial i ddatblygu cysylltiadau trwy ddiwyddiadau byd-eang pwysig fel MIPIM a rhydwethiau yn y DU, fel Cymru Yn Llundain, i gryfhau ac atgyfwrthgu rhydwethiau buddsoddwyr, partneriaethau rhyngwladol a chysylltiadau sefydliadol. Y flaenoriaeth yw adeiladu dyfodol rhanbarth, a bydd yr holl fuddsoddiadau, partneriaeth a chyfleoedd byd-eang yn allweddol i gyflawni hyn.

Metro De Cymru

Yn rhan allweddol o Fargen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, bydd y buddsoddiad £734m hwn yn darparu gwell integreiddio ar draws gwahanol ddulliau trafniadaeth ledled y rhanbarth. Yn ogystal, ceir cytundeb mewn egwyddor i ailddatblygu hwb trafniadaeth Caerdydd gwerth £180m, gan gymmys £40m i greu cyfnewidfa trafniadaeth ganolog newydd.

Hinkley Point

Rhagwellir y bydd y buddsoddiad o £18bn i adeiladu gorsaf ymni niwclear newydd yng Ngwlad yr Haf yn creu 26,000 o swyddi a phrentisiaethau. Rhagwellir y bydd 64% o'r buddsoddiad hwn yn cael ei sicrhau gan fusnesau yn y DU, gan ddangos y bydd yn creu cyfleoedd sylweddol ar draws y gadwyn gyflenwi ehangach.⁴

Bargaen Ddinesig Bae Abertawe

Bydd datblygiadau mewn rhanbarthau cyfagos hefyd yn cael effaith ar Brifddinas-Ranbarth Caerdydd. Maent yn debygol o gymig cyfleoedd cyflogaeth i weithwyr yn y rhanbarth, buddion i fusnesau trwy gadwyni cyflenwi, a sgil-gymhyrchion eraill.

Projectau Seilwaith Eraill

Mae ymchwil gan y CITB sy'n defnyddio cronfa ddata Glenigan a'r Biblinell Seilwaith ac Adeiladu Cenedlaethol wedi nodi bron i fili o brojectau yn ein rhanbarth. O'r rhain, roedd 36% yn brojectau seilwaith, 27% yn fasnachol breifat, 23% yn dai newydd, 13% o adeiladau nad ydynt yn dai cyhoeddus, a 2% yn ddiwydiant preifat.⁵

Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Er nad ydym yn ddarostyngedig i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (y Ddeddf) ar hyn o bryd, rydym o'r farn bod ein rôl yn cefnogi ei phwrpas, a bod y gofynion i gyrrff cyhoeddus yng Nghymru yn gydnaws â'r ffordd rydym yn gweithio - set meddwl am effaith hirdymor eu penderfyniadau, asesu pa mor gynaliadwy ydynt, ac ymgysylltu'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd.

Eglura canllawiau statudol Llywodraeth Cymru bod hyn yn golygu ystyried datblygu cynaliadwy fel egwyddor drefnu ganolog, yn yr hyn a wnawn, yn y modd yr ydym yn ei wneud; ac o ran sut rydym yn cyflwr gwahaniaeth a wnawn. Mae'n naturiol inni weithio fel hyn, gan fod cynllunio cyflogaeth a sgiliau angen golwg hirdymor. Rydym hefyd yn gweithio ar y cyd ag ystod eang o bartneriaid ar draws y Llywodraeth, Busnes, y sector addysg a darparwyr hyfforddiant.

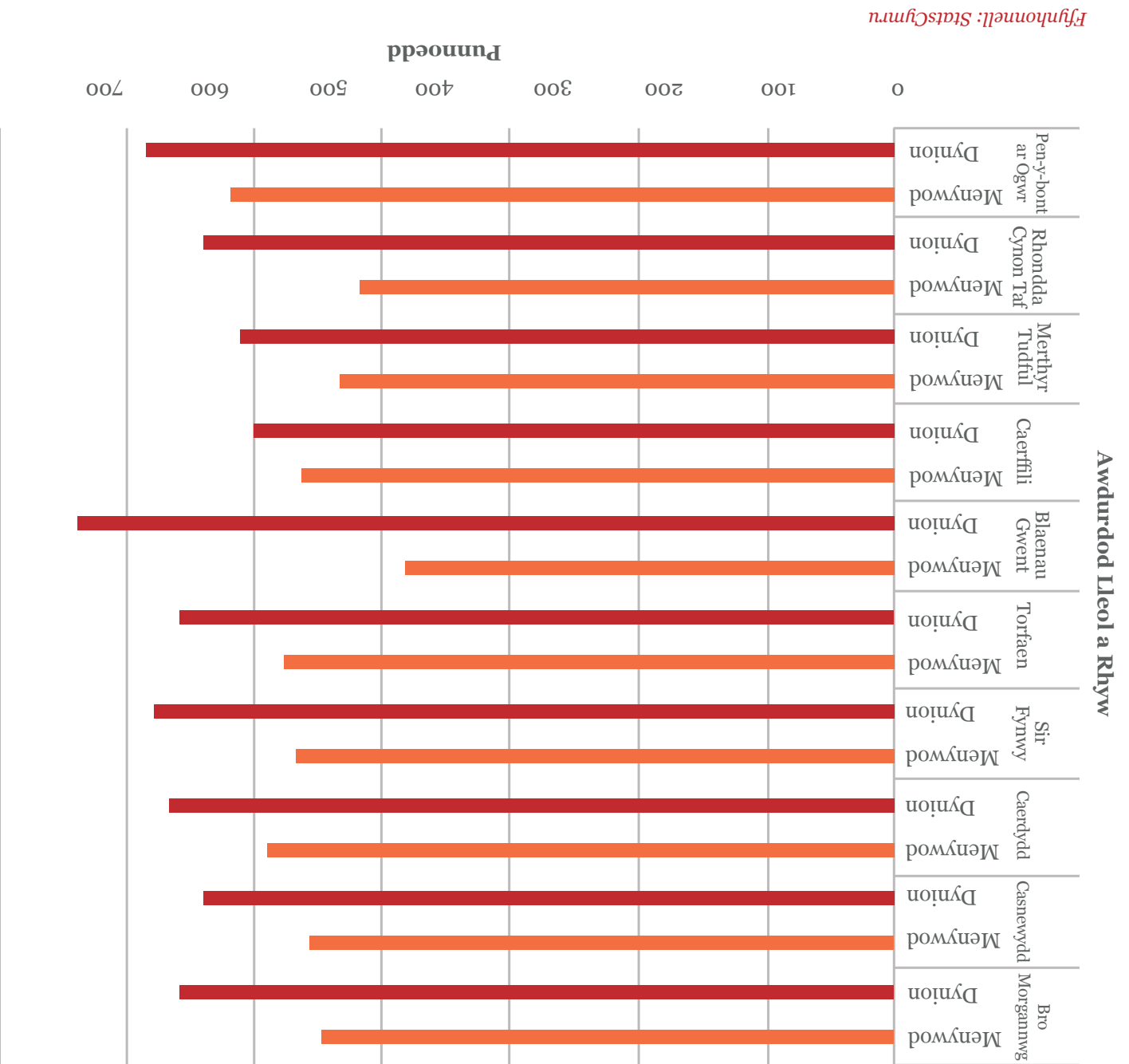
Mae PSRh P-RC yn croesawu'r ddeddf a thros gyfnod y cynllun, bydd yn alinio ac yn cyfrannu at y saith nod llesiant sy'n sail i'r pum ffordd o weithio, fel a ganlyn:

Cymru lewyrchus	Gan weithio gyda'n grwpiau sector, byddwn yn sicrhau bod y ddarpariaeth Addysg a hyfforddiant yn diwallu anghenion cyflogwyr nawr ac yn y dyfodol.
Cymru gydnertth	Annog ymelwa ar gyfleoedd cyflogaeth a allai godi trwy newid yn yr hinsawdd a llimiaru.
Cymru iachach	Gwneud y mwyafric o gysylltiadau cadarnhaol rhwng iechyd, swyddi a ffyniant ac ymdrin â rhwystrau i waith i helpu unigolion i gyrraedd eu llawn botensial.
Cymru sy'n fwy cyfartal	Defnyddio dulliau effeithiol o ymdrin â gwybodaeth, cynhor ac arweiniad gyfartoedd i sicrhau cynhwysedd a hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.
Cymru o gymunedau cydlynus	Datblygu dadansoddiad sgiliau ar gyfer seilwaith ffrsegol a digidol i ddeall y sgiliau, yr hyfforddiant a'r cyfleoedd cyflogaeth yn well.
Cymru â divylliant bywiog lle mae'r Gyrraeg yn ffynnu	Byddwn yn annog cydnabod yr Iaith Gyrraeg fel sgil ymhlith busnesau, dysgwyr a darparwyr addysg.
Cymru sy'n gyfifol ar lefel fyd-eang	Nodi a manteisio ar y sgiliau a'r cyfleoedd hyfforddi a fydd yn codi trwy'r newid i economi carbon isel.

Cred PSRh P-RC mai ar **'Gymru lewyrchus'** y mae ganddi'r effaith fwyaf.

Mae ein gwairth yn cyfrannu at datblygu system sgiliau hyblyg ac ymatebol yn y rhanbarth i ddiwallu anghenion unigol a busnes, a fydd yn galluogi mwy o bobl i symud i swyddi sgiliau uwch a sicrhau bod gweithwyr mwy medrus ar gael i gefnogi busnesau a thrwy hynny gyflymu twf economaidd a chynhwysol yn y rhanbarth a gwella ffyniant.

Enillion wythnosol gros cyfartalog (canolrif) (2018)





Dylid nodi hefyd bod gan rai o'n sectorau blaenoriaeth GVA uchel anghydbwysedd rhwng y rhywiau. Mae gan Dechnoleg Ddigidol, Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch, ac Adeiladu i gyd anghydbwysedd amlwg rhwng y rhywiau, y dymuna'r sectorau ymdrin ag ef.

Yn ein rhanbarth, mae rhai gwahaniaethau amlwg rhwng enillion wythnosol dynion a menywod, gyda Thorteaen a Blaenau Gwent yn dangos gwahaniaethau mwy nag awdurdodau lleol eraill.

Mae'r bwlch cyflog yn ôl rhyw yn parhau i fod yn broblem ledled Cymru, er y bu symudiad tuag at gyflog cyfartal rhwng y ddau ryw. Dau ddegawd yn ôl, roedd y bwlch mewn enillion wythnosol canolrif gros rhwng dynion a menywod oddeutu **20%**. Ers 2018, mae'n **11%**.³

Y Bwlch Cyflog yn ôl Rhyw

Y prif rwystr i wella sgiliau iaith Cymraeg oedd diffyg ymgeiswyr â'r sgiliau perthnasol, gyda **31%** o'r ymatebwyr yn nodi hyn fel problem. Dim ond **20%** a ddywedodd nad oedd gan y rhai â sgiliau Cymraeg y sgiliau eraill yr oedd y sefydliad eu hangen.

Trwy ein hymgylltad â'r grwpiau sector, mae'n amlwg bod yr awydd am Gymraeg yn amrywio ar draws y sectorau; nododd yr Economi Sylfaenol Dynol a'r sector Greadigol eu bod angen sgiliau Cymraeg.

Yr Iaith Gymraeg

Canfu ein Harlosg Sgiliau Busnes fod ychydig dros draean y sefydliadau yn dweud eu bod yn dymuno cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg yn eu busnes neu sefydliad trwy gyflogi mwy o staff Cymraeg.

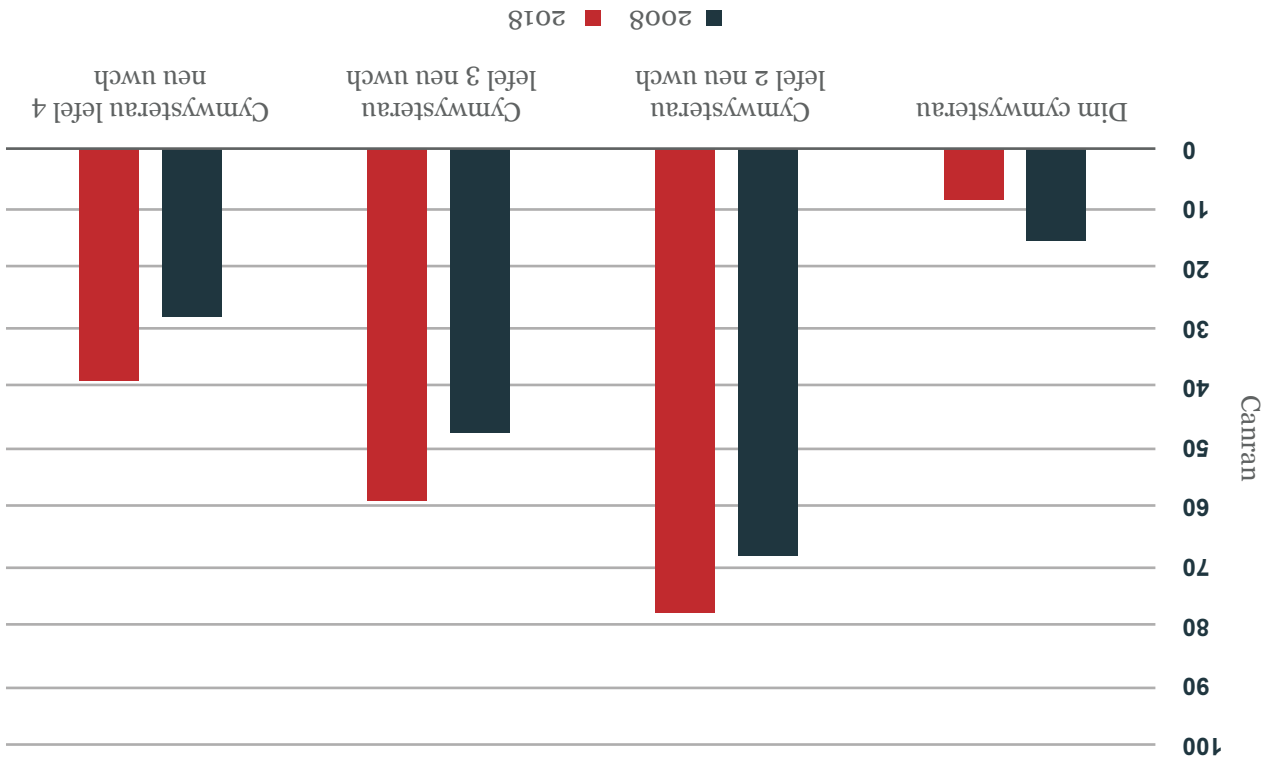
Cyflogadwyedd

Ar draws y DU, mae prinder sgiliau yn dod yn fwy cyffredin (Baromedr Busnes y Brifysgol Agored 2019). Gofynnodd Arolwg Baromedr Busnes 2019 i 950 o uwch arweinywyr busnes mewn busnesau bach a chanolig a mentrau mawr ledled y DU a oeddent yn profi prinder sgiliau ar hyn o bryd, gyda **63%** yn dweud eu bod. Yng Nghymru, y ffigur oedd **67%** - cynnydd o 3 phwynt canran o 2018. Yng Nghymru, amcangyfrifir bod prinder sgiliau yn costio £155.2m y flwyddyn i'r economi. O ystyried bod yr economi ranbarthol yn cyfrif am **51%** o gyfanswm GVA Cymru, mae'n debygol y bydd yn cael effaith ariannol sylweddol ar ein rhanbarth.

Mae lefel gymharol isel o ddiweithdra ar draws Prifddinas-Ranbarth Caerdydd; rhwng 2015 a 2018, gwelodd pob rhan o'r rhanbarth ostyngiadau yn y gyfradd ddiweithdra, ond mae hyn yn amrywio'n sylweddol ar draws yr awdurdodau, o isafbwynt o **2.9%** yn Sir Fynwy i uchafbwynt o **7.0%** yn Rhondda Cynon Taf.

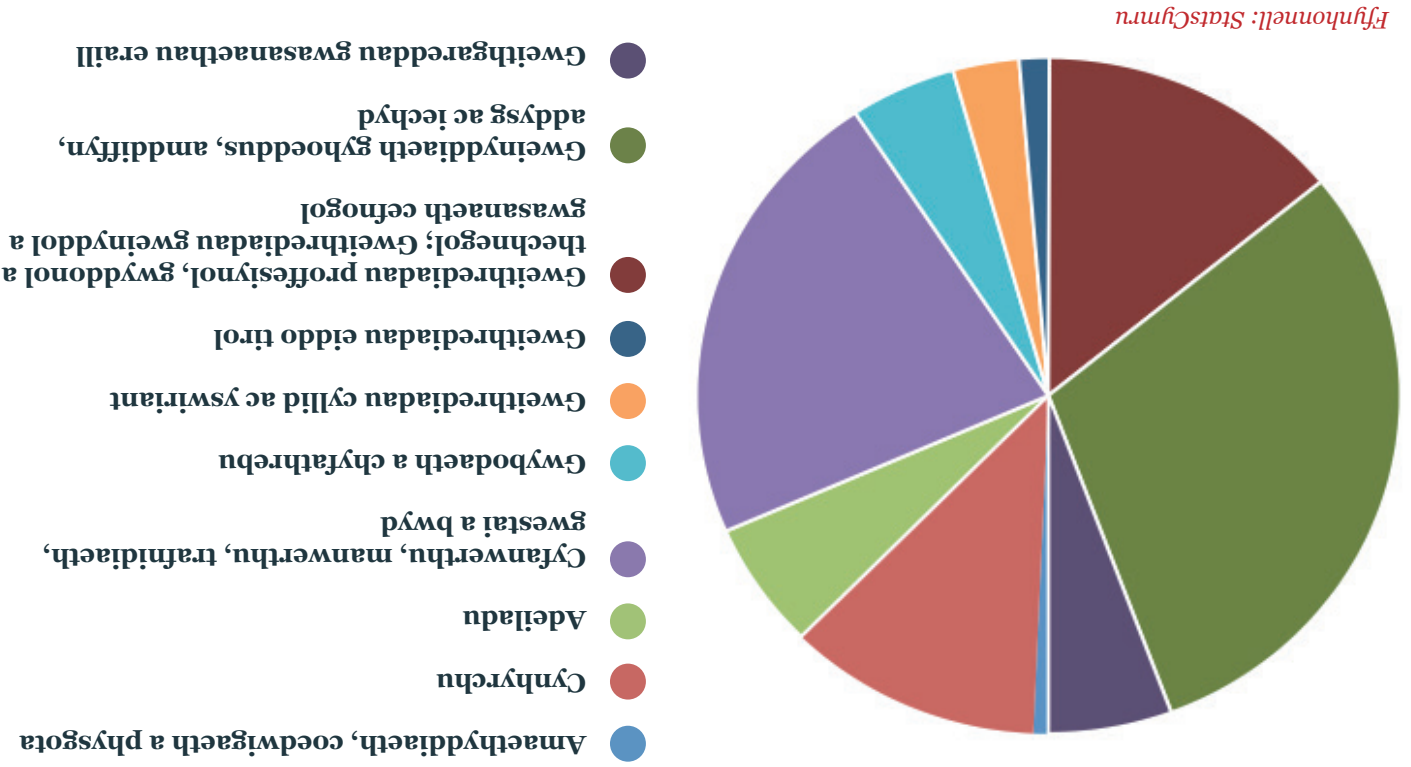
Mae lefel y gyfradd gweithgaredd economaidd ym mhob awdurdod ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd ar wahân i Ben-y-bont ar Ogrw wedi gwella dros y tair blynedd diwethaf; unwaith eto rydym wedi amrywiant sylweddol ar draws y rhanbarth o isafbwynt o **1.3%** yng Nghasnewydd i uchafbwynt o **6.0%** yn Caerdydd.

Rydym yn cydnabod bod cyfleoedd cyflogaeth yn amrywio'n fawr ledled y rhanbarth ac yn effeithio'n arbennig ar gymunedau'r cymoedd.



Lefelau cymwysterau yn ardal Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, 2008 a 2018

Cyflogaeth gweithle yn ôl ardaloedd lleol Cymru a diwydiant bras ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd (2017)



- Dros y degawd diwethaf, mae lefel cymwysterau'r boblogaeth oedran gweithio yn ein rhanbarth wedi cynyddu gyda bron i **40%** o bobl bellach yn meddu ar gymwysterau ar Lefel 4 neu uwch. Mae nifer y bobl heb gymwysterau wedi gostwng yn sylweddol, o **15.8%** i **8.9%**.
- Mae canran y boblogaeth sydd â chymwysterau ar lefel 4 yn amrywio'n sylweddol ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd, gydag uchafbwyntiau o dros **46%** yng Nghaerdydd, Bro Morgannwg a Sir Fynwy ac isafbwyntiau o lai na **33%** yng Nghaerffili, Merthyr Tudful, a Blaenau Gwent.
- Fodd bynnag, roedd ardaloedd â lefelau isel o gymwysterau Lefel 4 â lefelau uchel o breswylwyr â Phrentisiaethau Masnach.
- Bu gostyngiad yn nifer y bobl heb unrhyw gymwysterau, gyda Chasnewydd yn gweld y gostyngiad pwynt canran mwyaf o **56%** rhwng 2008 a 2017.
- Mae Merthyr Tudful lefelau yn parhau i fod â lefel uchel o bobl heb unrhyw gymwysterau, ar **16.4%** o'i gymharu â Sir Fynwy (**5.3%**) yn 2017.



Y cyflogwr mwyaf yn ein rhanbarth o ran nifer y bobl a gyflogir. Mae amrywiad sylweddol rhwng economïau lleol yn y rhanbarth. Er enghraifft, mae rhai awdurdodau lleol yn cyflogi cyfran fwy o'r gweithlu mewn sectorau eang nag eraill, e.e. cynhyrchu.²

rhanbarth o ran nifer y bobl a gyflogir.

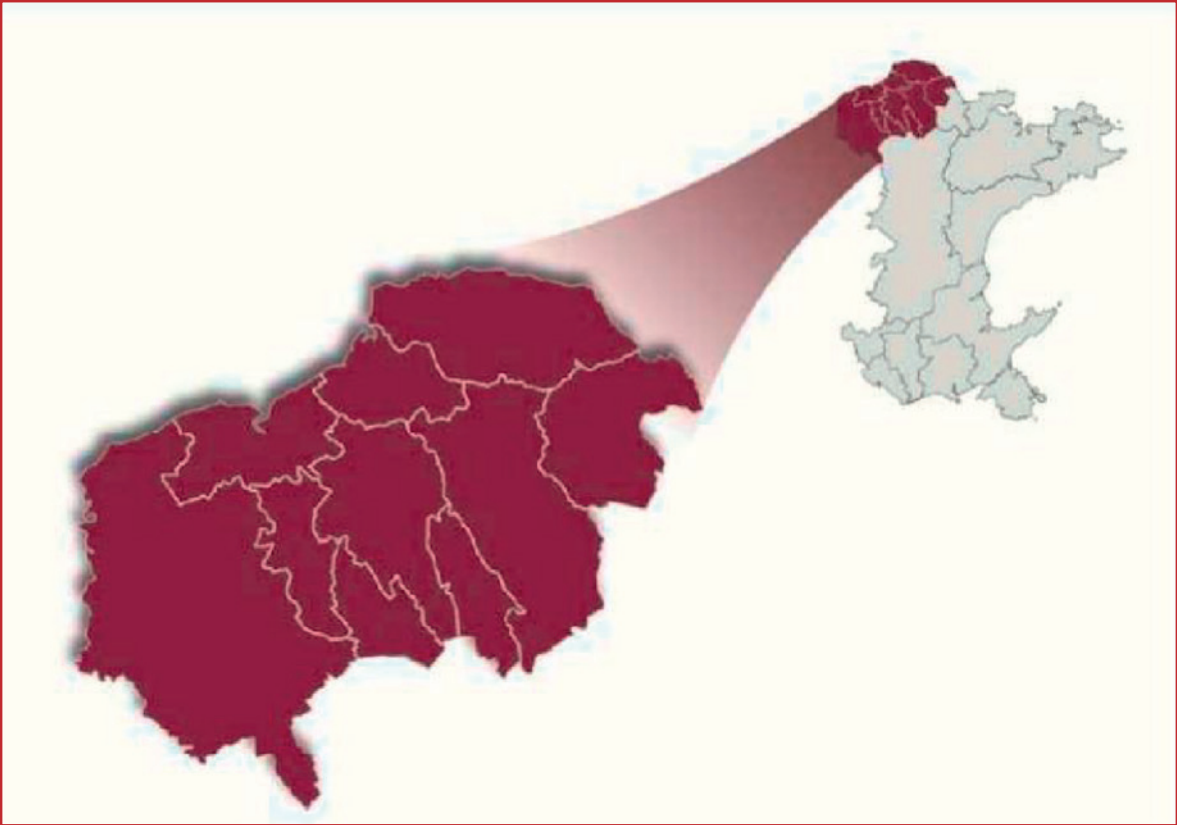
Y cyflogwr mwyaf yn ein rhanbarth o ran nifer y bobl a gyflogir *Y cyflogwr mwyaf yn ein*

rhanbarth ar ei hól hi, gyda Blaenau Gwent, Caerffili a Bro Morgannwg gyda'r GVA isaf y pen. bod gan Gaerdydd GVA sy'n uwch na chytartaledd y DU, mae'r awdurdodau lleol eraill yn ein Mae'r rhanbarth yn cynhyrchu **51%** o gyfanswm gwerth ychwanegol crynswth (GVA) Cymru. Er

(Cyfeirnod Infobase)

O'r boblogaeth hon, amcangyfrifir bod tua **964,000** o bobl o oedran gweithio (**16-64 oed**).

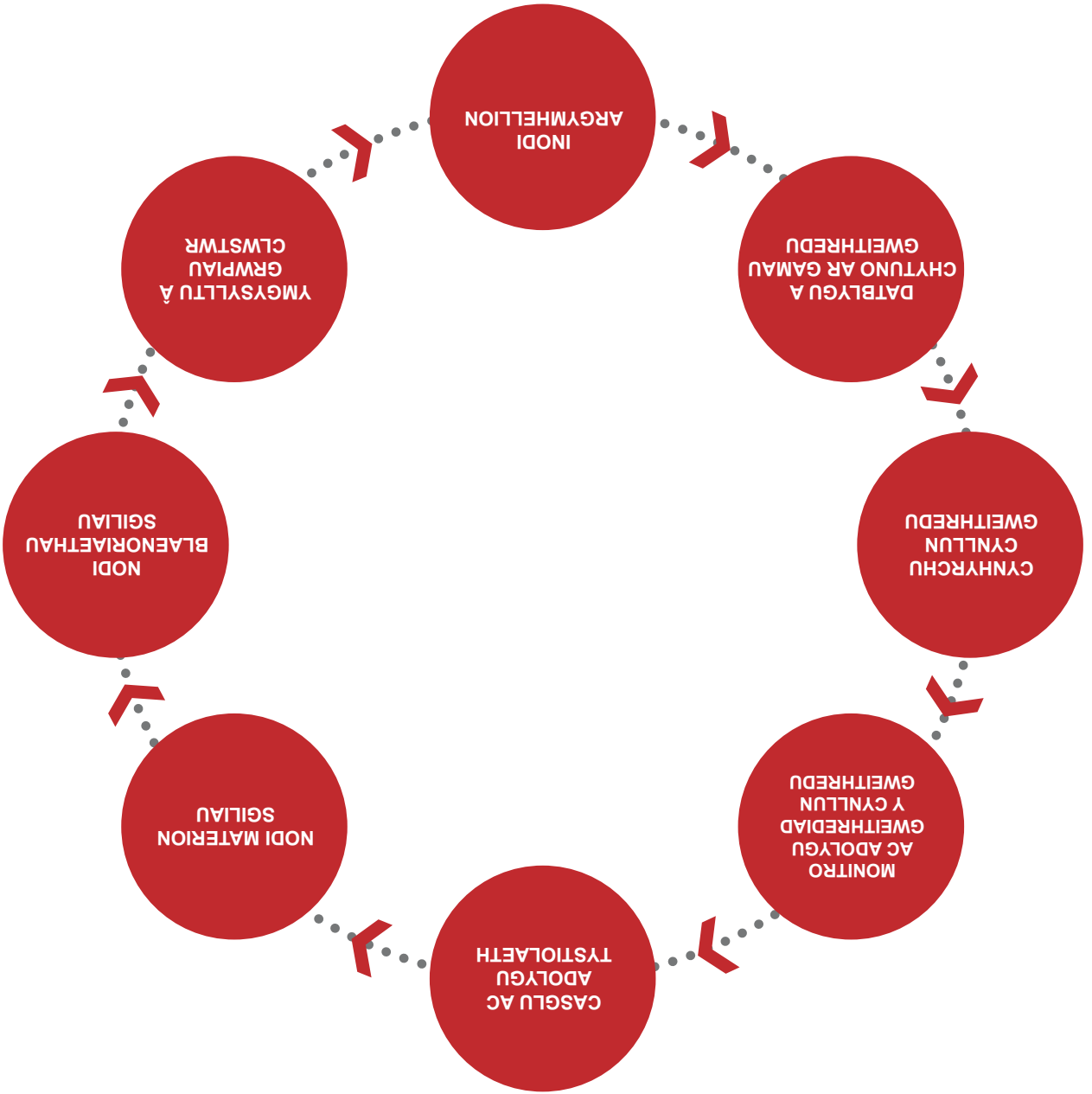
Amcangyfrifir bod gan y rhanbarth boblogaeth o **1.5m**, (Cyfeirnod Infobase) set **48.8%** o



Dengys y diagram y dull a ddefnyddiwyd i ddatblygu Cynllun Cyfogaeth a Sgiliau P-RC.

Fodd bynnag, nid y cynllun ei hun yw'r unig bwrpas; er mwyn cyflawni'r canlyniadau a'r pethau y gellir eu cyflawni, mae gan ystod eang o bartneriaid rôl hanfodol i sicrhau ei fod yn cael ei weithredu'n effeithiol a'i lwyddiant, o ran perfformiad, ymrwymiad ac adnoddau parhaus.

Gellir gweld y cynllun gweithredu ar dudalen 45.



Mae nodi a mynegi anghenion sgiliau cyflogwyr ledled rhanbarth De-ddwyrain Cymru yn egwyddor sylfaenol yn y cynllun hwn. Yn hyn o beth, mae Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd wedi mabwysiadu dull eang o ymdrin â'i gweithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr, a gweithredwyd nifer o dechnegau i helpu i sicrhau bod y materion perthnasol wedi'u dal yn effeithiol (gweler y diagram isod):

Sut y datblygir y cynllun

Parhaodd PSRh i ymgysylltu â Ffederasiwn Busnesau Bach, Siambwr Fasnach De Cymru a'r CBI i sicrhau ei bod yn deall yn well sut mae darpariaeth hyfforddiant yn gweithio i fusnesau bach a chanolig, gan ganolbwyntio ar sefydlu a yw'r ddarpariaeth gyfredol yn "diwallu anghenion busnesau bach a chanolig a'r hunanngylgedig, yn enwedig yng nghyd-destun darpariaeth leol, ansawdd a pherthnasedd."

Hefyd, mae busnesau bach yn anoddach eu cyrraedd ac, yn wahanol i gwmnïau mawr a allai fod ag isadramnau arbenigol eu hunain i adrodd ar fater sgiliau unigol, mae'r rheolwyr yn cyflawni llawer o rolau yn y busnesau. Felly gall materion recriwtio a sgiliau achosi aflonyddwch sylweddol i fusnes.

Rydym yn cydnabod yr angen i roi sylw i fusnesau bach. Mae busnesau bach yn cyfrif am 61.7% o gyflogaeth a 40.6% o'r trosiant yng Nghymru.¹ Mae dros 99.3% o'r mentrau yng Nghymru yn rhan micro, bach neu ganolig. O ddydd i ddydd, mae eu hanghenion yn debygol o fod yn wahanol i gwmnïau mawr, ac mae eu gallu a'u capasiti i ymateb i heriau macro-economaidd, megis Brexit a digideiddio, yn wahanol i gwmnïau mwy.

Sefydliadau Busnes

Mae'r PSRh ac aelodau unigol o'r Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau yn cefnogi gweithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr ehangach trwy fynychu a/neu wneud cyflwyniadau mewn cyfartoddydd, rhwydweithiau, cynadleddau a digwyddiadau yn ôl yr angen. Yn 2019, catwyd cyflwyniadau manwl ar draws Prifddinas-Ranbarth Caerdydd gan gymnwys pedwar digwyddiad ymgysylltu brecwast a drefnwyd gan gyngor busnes Prifddinas-Ranbarth Caerdydd. Helpodd y digwyddiadau ymgysylltu busnes hyn i sicrhau y gallai'r PSRh ynngweithio â thros 250 o fusnesau.

Cyfartoddydd, Rhwydweithiau a Digwyddiadau

Prif Grwpiau Sector

Er mwyn cefnogi gweithgaredd ymgysylltu a hyrwyddo cysylltiedau gwath cadarnhaol gyda chyflogwyr, mae PSRh P-RC yn parhau i gefnogi chwe grwp sector diwydiannol. Mae'r grwpiau sector yn cyd-fynd yn uniongyrchol â'r sectorau yr ystyriwyd sy'n flaenoriaeth i'r rhanbarth, ac mae pob un yn cael ei yrru gan yr hyrwyddwr sector perthnasol:

- Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch ac Ynni
- Lled-dargludyddion Cyfansawdd
- Adelladu
- Creadigol
- Technoleg Ddigidol
- Economi Sylfaenol

Hefyd, mae cysondeb cynyddol o ran cylch gorchwyl y grwp sector, cwrdd ag eitemau ar yr agenda a threfniadau adrodd. Mae pob sector (trwy'r hyrwyddwr sector) yn diffinio'r strategaeth ymgysylltu, a defnyddir grwpiau neu rwydweithiau presennol mewn ymgais i osgoi dyblygu. I ymhelaethu, cychwynnwyd y sectorau Adelladu, Technoleg Ddigidol a'r Economi Sylfaenol gan PSRh P-RC ar y cyd â hyrwyddwyr y sector perthnasol yn hytrach na gweithgaredd ymgysylltu â'r sector Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch ac Ynni a wneir mewn partneriaeth â Diwydiant Cymru.

Mae'r grwp Technoleg Ddigidol yn y cyfnod datblygu cynnar ac wrth i heriau a chyflleoedd godi yn y rhanbarth, rydym bellach yn gweithio'n agos gyda sector Creadigol P-RC gan ein bod wedi nodi'r sector hwn fel cyd-flaenoriaeth ar gyfer Prifddinas-Ranbarth Caerdydd.

Gellir gweld aelodaeth gyfredol y grwpiau sector yn yr atodiad, gydag ymrwymiad i barhau i ehangu aelodaeth.

Ymchwil gan gynnwys yr Arolwg Sgiliau Busnes

Yn ogystal â grwpiau sector diwydiannol, mae PSRh P-RC wedi casglu gwybodaeth gadarn a dibynadwy am y farchnad latfur ddiwydiannol trwy ystod o gyrtff sector, gan gynnwys yr hyn a gynhyrwyd gan CITB, FSB, SEMTA a Diwydiant Cymru, i enwi ond ychydig.

Yna caiff canfyddiadau ymchwil lefel uchel eu triongli â data ansoddol a gynhyrchir trwy weithgaredd ymgysylltu â chyflogwyr ehangach, a thrwy arolwg meintiol o sgiliau busnes ar-lein a gynhelir yn flynyddol gan PSRh P-RC.

Alldroddwyd yr arolwg sgiliau busnes ar-lein yn 2019, ac mae wedi cynyddu ei gyfradd ymateb unigol gan fusnesau. Defnyddir y canfyddiadau i hysbysu datblygiad y cynllun hwn ac argymhellion templed.

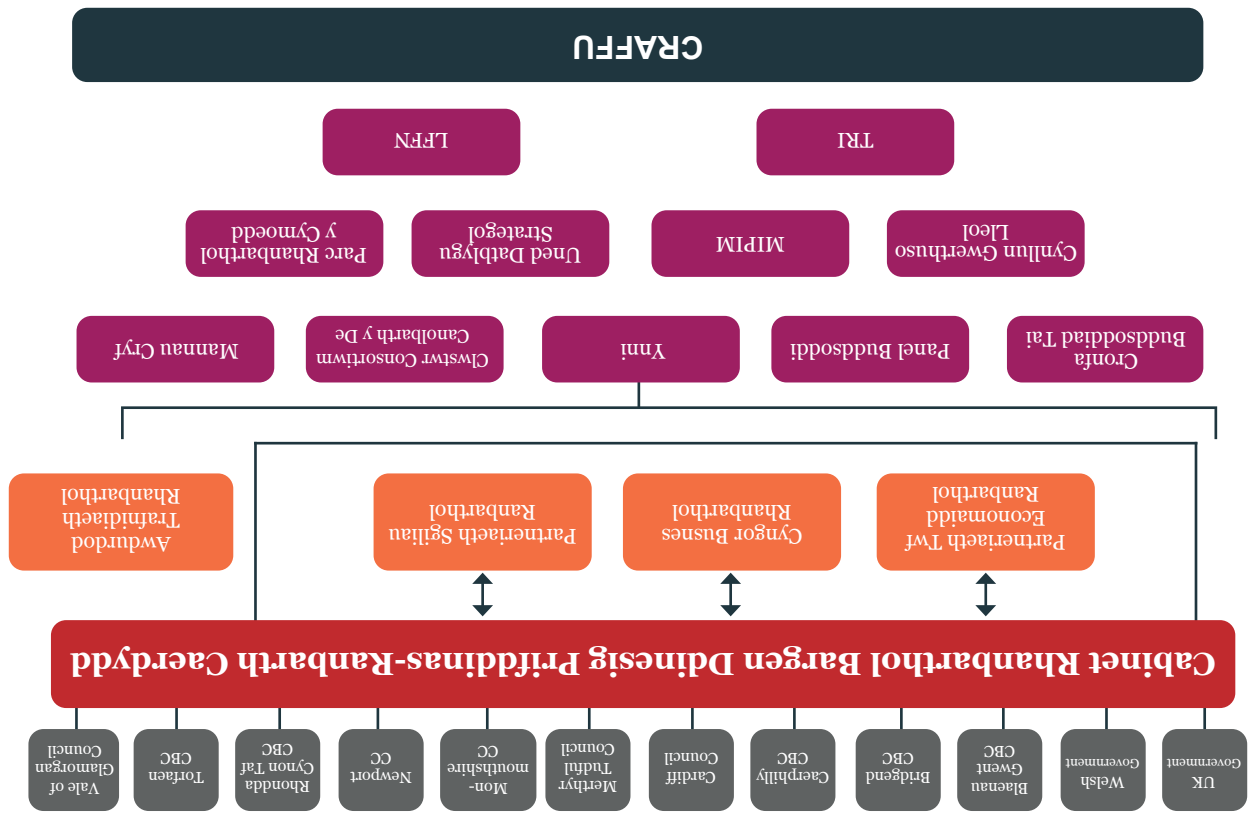


Mae'r Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau yn gynrychioliadol o'r economi ranbarthol ac mae'n cynnwys cynrychiolaeth o Fargen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, CBI, FSB, Siambr Fasnach De Cymru ynghyd â chyflwgwyr o sectorau blaenoriaeth a nodwyd yn rhanbarthol gan gynnwys Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch ac Ynni, Lled-ddargluddydion Cyfansawdd, Adeiladu, Creadigol, Technoleg Ddigidol a'r Economi Sylfaenol.

Mae pob aelod o'r Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau yn mabwysiadu rôl lysgenhadol ac yn hyrwyddo gwaith PSRh P-RC ar draws eu rhydwethiau cysylltiedig; gweithgaredd sy'n gwella ymgysylltiad ac yn sicrhau y cynyddir y 'cyrhaedd' i'r eithaf ar draws y lluo o rwydwethiau busnes a strwythurau economaidd ehangach o fewn y rhanbarth.

Ers cryn amser, mae'r Bwrdd hefyd wedi nodi llif gwaith ymgysylltu cyflogwyr pwrpasol yn ei raglen. Yma, mae'n ofynnol i gynrychiolwyr busnes a hyrwyddwyr sector arwain gweithgaredd ymgysylltu; yn enwedig o fewn y sectorau a nodwyd fel sectorau blaenoriaeth. Mae hyrwyddwyr sector yn cysylltu â chynrychiolwyr diwydiant o bob rhan o gymunedau busnes ehangach ar lefel sector. Mae'r dull hwn yn helpu i sicrhau'r effaith fwyaf posibl a sicrhau bod ystod eang o gyflogwyr yn gallu ymgysylltu â gwaith PSRh P-RC a chwarae rhan ganolog mewn nodi ac ymdrin â blaenoriaethau diwydiant.

Y Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau a Hyrwyddwyr Sector

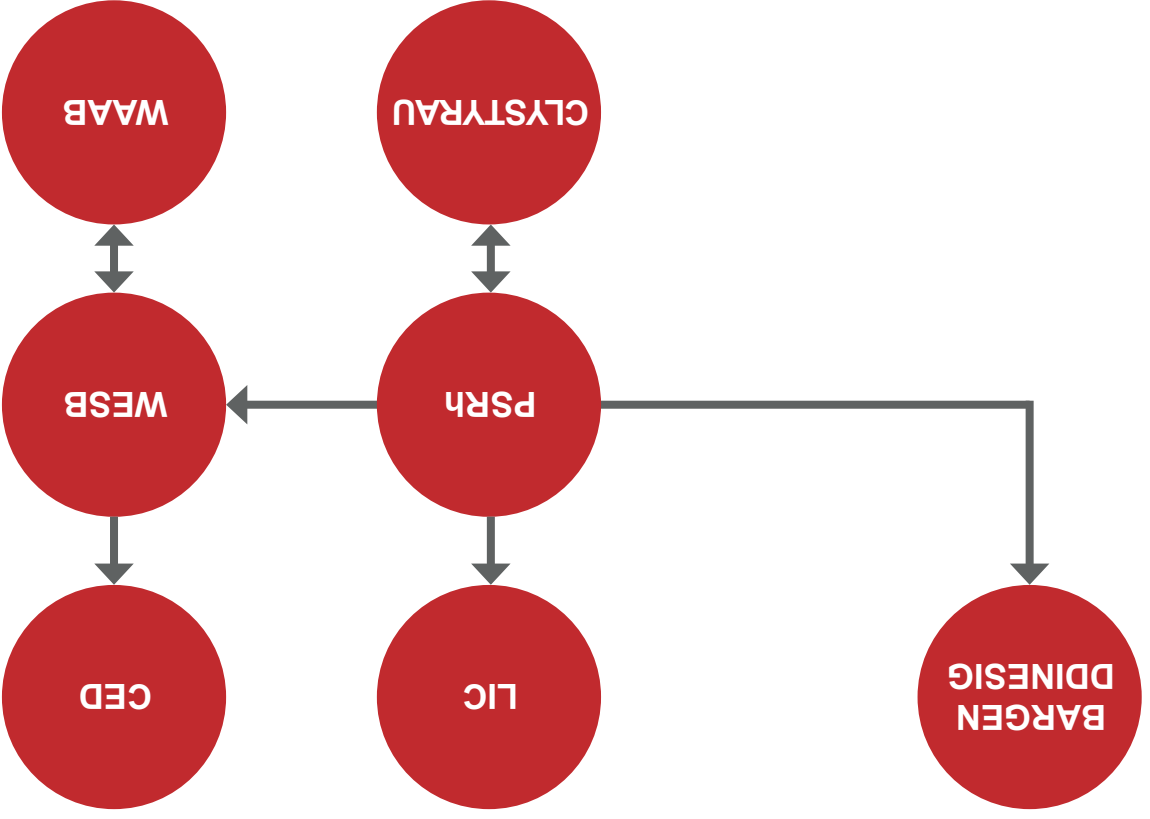


Mae gan gadeirydd y PSRh rôl sylweddol ar y Bartneriaeth Twf Economaidd Rhanbarthol a'r Cyngor Busnes Rhanbarthol i sicrhau bod y PSRh a'r Fargen Ddinesig yn cyd-fynd â'i gilydd a bod yr agenda sgiliau yn cefnogi uchelgais Bargaen Ddinesig P-RC. Mae'n sicrhau bod y cynllun cyflogaeth a sgiliau a gynhyrwyd ar gyfer Llywodraeth Cymru yn gyson o ran nodau ac amcanion cynllun twf economaidd P-RC/ y Fargen Ddinesig a bod bob parti yn gweithio o un cynllun cyflogaeth a sgiliau.

Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Prifddinas-Ranbarth Caerdydd (PSRh) yn atebol i Lywodraeth Cymru. Rôl y bartneriaeth yw nodi a blaenoriaethu anghenion sgiliau a chynghori Llywodraeth Cymru ar flaenoriaethu cyllido sgiliau yn rhanbarthol i gefnogi ffyniant economaidd.

Mae'r Cynllun Cyflogaeth a Sgiliau a gynhyrchir gan y BSRh yn gynhwysol ac yn seiliedig ar alw, gan gynnwys diwydiant a gweithio gyda Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd i sicrhau bod cyflwyno sgiliau yn ymateb i angen economaidd.

Caiff y Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau ei gadeirio gan aelod o'r diwydiant. Daw aelodaeth o amrywiaeth eang o randdeiliaid ac mae pob aelod yn mynychu fel cynrychiolydd ei sector neu rwydwaith. Cynrychiolir y Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Rhanbarthol ar Fwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru (WESB), Bwrdd Cynghori Prentisiaethau Cymru (WAAB) a'r Cyngor Datblygu Economaidd (CED).



Mae'r PSRh a'r Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau wedi'u hintegreiddio o fewn strwythurau rhanbarthol fel rhan o Swyddfa Rheoli Rhaglenni Prifddinas-Ranbarth Caerdydd. Bellach, rheolir y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol gan Cyngor Dinas Casnewydd a chydabwyddir ei Fwrdd Cyflogaeth a Sgiliau fel un o bedwar Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol a gefnogir gan y Swyddfa Rheoli Rhaglenni, sy'n gweithredu mewn rôl gynghorol i Gabinet Prifddinas-Ranbarth Caerdydd. Mae'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol a'r Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau yn cefnogi cyflwyno cyd-agenda cyflogaeth a sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd ar gyfer y Fargen Ddinesig a Llywodraeth Cymru.

› Setydlu dulliau mwy effeithiol o ymdrin â gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyftraoedd i ymdrin â materion canfyddiad y sector a hyrwyddo'r sectorau allweddol fel opsiynau gyftra hyfwr

Cefnogodd y PSRh ddatblygiad a lansiad cynllun Gradddedigion P-RC, mentrau lleol fel Ymrwymiad Caerdydd a rhaglenni Cenedlaethol gan gynnwys Cyfnewid Busnes Addysg a Dosbarth Busnes.

Wrth symud ymlaen, bydd PSRh P-RC:

- Yn annog busnes i ymgysylltu ag ysgolion yn barod ar gyfer cyflwyno Cwticwlwm Cymru yn 2022

- Yn cefnogi Gyftraoedd Cymru i hyrwyddo parch cydradd rhwng llwybrau academaidd a galwedigaethol

- Yn gweithio gyda grwpiau sector i gynhyrchu adnoddau gyftraoedd sector-benodol i ymdrin â chamdbybiaethau o ganfyddiad diwydiant ac ymdrin â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau.

› Dylanwadu ar waith Cymwysterau Cymru a gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol i wneud y mwyaf o gyfleoedd a sicrhau bod cymwysterau sy'n dod i'r amlwg yn diwallu anghenion y diwydiant

Trwy ei grwpiau sector, mae'r PSRh wedi cefnogi'r gwaith adolygu sector a wnaed gan Gymwysterau Cymru mewn Gofal, TGCh ac Adelladu.

Wrth symud ymlaen, bydd PSRh P-RC:

- Yn parhau i gefnogi gwaith Cymwysterau Cymru trwy ei ymgysylltiant â'r grwpiau sector
- Yn sicrhau bod argymhellion Cymwysterau Cymru sy'n ymwneud â darpariaeth newydd yn cael eu nodi yn y Cynlluniau Cyflogaeth a Sgiliau

- Yn gweithio gyda Cholegau Cymru, NTFW, Colegau, darparwyr Hyfforddiant ac Ysgolion i sicrhau bod athrawon, staff a darlithwyr wedi'u hyfforddi'n briodol, yn gymwysedig ac yn profadol i ddarparu'r cymwysterau newydd â'r gofynion a amlinellwyd

- Yn defnyddio ei sylfaen dystiolaeth i ddylanwadu ar ddatblygiadau fframwaith prentisiaeth yn y dyfodol

- Lle bo hynny'n briodol, parhau i gefnogi prentisiaethau a chynlluniau prentisiaethau a rennir
- Yn gweithio gyda Cholegau a Phrifysgolion a darparwyr hyfforddiant i fynegi anghenion cyflogwyr Prentisiaethau Uwch a Gradd o bob rhan o'r sectorau blaenoriaeth

Wrth symud ymlaen, bydd PSRh P-RC:

Mae'r PSRh P-RC yn gwbl gefnogol i uchelgais Llywodraeth Cymru i gyrraedd ei tharged o 100,000 o brenitsiaid yn nhyrnor y Cynulliad, ac mae wedi ceffnogi Cynllun Prenitsiaeth a Renmir Blaenau Gwent ac Aneil'n Uchel Merthyr Tudful, a chynllun prenitsiaeth a renmir Y Prentis yn y rhanbarth. Mae'r PSRh hefyd wedi cynorthwyo busnesau i ddeall rhaglen Prenitsiaeth Llywodraeth Cymru yn llawn yng nghyd-destun Ardoll Prenitsiaethau Llywodraeth y DU ac wedi hyrwyddo'r cynllun prenitsiaeth gradd peilot (TG, Peirianeg a Gweithgynhyrchu Uwch).

Ehangu'r cynnig prenitsiaeth ar lefelau 3, 4, uwch a gradd trwy ymateb i newidiadau polisi'r llywodraeth

- Yn gynnal ymchwil bellach i sectorau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg fel Lled-ddargluddion Cyfansawdd, Creadigol a Thechnoleg Digidol a datblygu profffiliau diwydiant safonol
- Yn gweithio'n agos gyda Chyngor Busnes P-RC a'r Bartneriaeth Twf Economaidd Rhanbarthol i ymgysylltu'n well â busnes i sicrhau y bydd anghenion cyflogaeth a sgiliau sectorau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg yn cael eu cipio
- Yn gynnal ymchwil bellach i sectorau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg fel Lled-ddargluddion Cyfansawdd, Creadigol a Thechnoleg Digidol a datblygu profffiliau diwydiant safonol

Wrth symud ymlaen, bydd PSRh P-RC:

grŵp ac maent wedi cymryd camau yn y cynllun i alinio'r rhain. gyhmharu'r sectorau blaenoriaeth ac allweddol. Roedd peth cymaroldeb cyffredinol ar draws y tri mwyn sicrhau dull mwy cydgyssylltiedig o ddarparu sgiliau, cynhaliodd PSRh ymarfer mapio i P-RC wedi nodi sawl diwydiant newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg fel blaenoriaethau, ac er Mae'r PSRh yn cydnabod bod y Bartneriaeth Twf Economaidd Rhanbarthol a Chyngor Busnes

Datblygu dull mwy cydgyssylltiedig o ddarparu sgiliau ar draws y Ddinas-Ranbarth i gefnogi pobl i mewn i waith ac i symud ymlaen mewn gwaith

- Yn parhau i weithio gyda chyflogwyr, colegau a darparwyr hyfforddiant i ymrin â phryderon sgiliau cyflogadwyedd (meddal), llythrennedd, rhifedd a digidol
- Yn nodi'r gofynion ar gyfer Datblygiad Proffesiynol Parhaus a cheffnogi datblygu a chyflenwi rhaglenni
- Yn defnyddio ei sylfaen dystiolaeth i ymgysylltu â darparwyr yn gynnar i hysbysu'n well argymhellion cynllunio a chyllid

Wrth symud ymlaen, bydd PSRh P-RC:

sy'n benodol i'r diwydiantau hynny, a gwneud argymhellion ar gyfer diwygio'r ddarpariaeth i ymrin â'r bylchau a'r prinder. Bu'r PSRh yn gweithio gyda grwpiau blaenoriaeth sector i ddeall y bylchau sgiliau a'r prinder

Gwella cynllunio'r cwricwlwm i sicrhau bod colegau, darparwyr hyfforddiant ac eraill yn sicrhau'r cydbwysedd a'r gymysgedd gywir o ddarpariaeth ar gyfer dysgwyr a busnesau

Mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Prifddinas-Ranbarth Caerdydd (P-RC) yn gweithredu fel corff strategol i gynhyrchu a dadansoddi gwybodaeth am y farchnad latfur sy'n cyd-fynd â data economaidd. Trwy ddatblygu cynllun cyflogaeth a sgiliau, mae'n darparu mecanwaith i adolygu'r ddarpariaeth sgiliau ranbarthol a chynghori Llywodraeth Cymru ar flaenoriaethu yn y dyfodol - gan fanteisio i'r eithaf ar arian a fydd ar gael yn y dyfodol ac ysgogi arloesedd.

Arweiniwyd datblygiad y cynllun cyflogaeth a sgiliau gan Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol P-RC ac mae'n cynnwys cydwethrediad â busnes, addysg, darparwyr hyfforddiant a Llywodraeth Cymru. Caiff ei hysbysu gan **Ffyniant i Bawb, y Cynllun Cyflenwi Cyflogadwyedd, Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau, Cynllun Gweithredu ar yr Economi, a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.**

Bydd yr argymhellion a gynhwysir yn y cynllun yn helpu i lunio a dylanwadu ar ddull Llywodraethau Cymru o ariannu dysgu ar ôl 16 ac mae'n manylu ar sut y bydd y camau a gymerir wrth weithio gyda phartneriaid dros y tair blynedd nesaf yn cefnogi amcanion **Cynllun Diwydiannol ac Economaidd** P-RC i gyflymu twf economaidd a chynhwysol yn y rhanbarth.

“Ein cenhadaeth yw nodi ac ymateb i anghenion cymdeithasol, economaidd a sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, ymgysylltu â chyfflogwyr a rhanddeiliaid eraill i nodi anghenion sgiliau cyfiredol ac yn y dyfodol a chynllunio yn unol â hynny ac i alluogi ymateb rhanbarthol cynhwysol i Fargen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd a Pholisi a Mentrau Llywodraeth Cymru”.

Datblygodd Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd y Cynllun Sgiliau Cyflogaeth o dan chwe thema allweddol gyda'r nod dros y tair blynedd nesaf:

I gryfhau'r cynnig addysg bellach ôl-16 mewn sectorau â blaenoriaeth trwy fwy o arbenigedd i ateb y galw gan gyflogwyr ledled y Ddinas-Ranbarth

Mae PSRb P-RC wedi cefnogi Trafnidiaeth Cymru (TC) i gynnal dadansoddiad o anghenion sgiliau, i sicrhau bod darpariaeth berthnasol ar gael i ymateb i ofynion cyflogaeth a sgiliau Metro De Cymru a'r cyfleoedd cyflogaeth y bydd yn eu cynhyrchu.

Wrth symud ymlaen, bydd PSRb P-RC:

- Yn gweithio gyda Cholegau Cymru a cholegau AB yn y rhanbarth i sicrhau bod darpariaeth hyfforddiant a chyfleusterau yn diwallu anghenion presennol ac yn y dyfodol i fusnesau a dysgwyr fel y gwelwyd yn ei ymchwil, gan nodi canolfannau rhagoriaeth
- Yn gweithio gyda Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd i sicrhau bod anghenion cyflogaeth a sgiliau buddsoddi mewn seilwaith a wneir trwy'r Fargen Ddinesig yn cael eu deall a bod darpariaeth ddigonol ar waith i ymateb

*Leigh Hughes,
Cadeirydd Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd*

cyfraniad yn amhrisiaidwy.

Hoffwn ddiolch i bob un o'n haelodau bwrdd, ddoe a heddiw, sy'n rhoi eu hamser a'u harbenigedd i mi, yr holl fusnesau sy'n ymwneud â'r grwpiau sector; bu eich mewnbwn a'ch

busnes.

Er ein bod yn gwerthfawrogi nad oes cronfa arian ddiwendraw i gefnogi'r blaenoriaethau a'r argymhellion a wnawn, credwn eu bod yn briodol ac yn hyblyg i ymateb i anghenion newidiol

Diwydiannol ac Economaidd Prifddinas-Ranbarth Caerdydd (P-RC).

Nghyllun Ranbarth Caerdydd, a byddwn yn efnogi'r amcanion a amlinellir yng

o bartneriaid i ymdrin â'r bylchau sgiliau a'r prinder sy'n rhwystro i dwt ar draws Prifddinas-
Credwn fod ein cynllun yn cydnabod ac yn nodi'r camau sydd eu hangen ar amrediad eang

dyfodol yn rhagofyniad i'r mwyafrif o fusnesau.

Yn aml, sgiliau yw'r prif broblem a'r flaenoriaeth i fusnes. Trwy gydol datblygiad y cynllun hwn, rydym wedi clywed bod cael marchnad i'w fedrus a galluog yn barod i gofleidio diwydianau'r

tydd yn arwain at fwy o gynhyrchiant a ffyniant ledled y rhanbarth.

Datblygwyd y welediogaeth tair blynedd hon i Gyflogaeth a Sgiliau ledled y rhanbarth gan y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol (PSRh) mewn ymgynghoriaid â darparwyr busnes, addysg a hyfforddiant i hysbysu a dylanwadu ar Lywodraeth Cymru o ran ei chynllunio a'i harianu i ddydd 01-16 yn y dyfodol, er mwyn sicrhau system sgiliau gynaliadwy sy'n seiliedig ar alw, a

ar alw er mwyn datblygu sgiliau a thalent.

Sicrhau bod y rhanbarth gallu ymateb yn wirioneddol i ddull seiliedig gybodaeth a'u dealltwriaeth o'r sectorau a gynrychiolir ganddynt i uwch, darparwyr hyfforddiant a'r llywodraeth yn ymuno i rannu eu chydweithredol. Mae cynrychiolwyr o fusnes, addysg bellach ac addysg ddod â phobl ynghyd i hyrwyddo gwneud penderfyniadau strategol a Sefydlwyd Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd i



40	Cynllun Gweithredu
23	Sector allweddol
17	Cyfluoedd a Heriau
11	Cyd-destun Polisi a Gwybodaeth am y Farchnad Lafur
6	Llywodraethu
3	Crynodeb Gweithredol
2	Rhagair



Cynllun Cyflogaeth a Sgiliau 2019-22

Partneriaeth Sgiliau - Pritddinas - Ranbarth Caerdydd