



**Partneriaeth
Sgiliau
Prifddinas
Ranbarth
Caerdydd**

**Cardiff
Capital
Region
Skills
Partnership**

Adroddiad y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol (PSRh)

Gwybodaeth am y Farchnad Lafur (GFL) Covid-19 Adroddiad (5) - Hydref 2021

Paratowyd 29 Hydref 2021

CYNNWYS

EXECUTIVE SUMMARY	Error! Bookmark not defined.
Table 1: Summary of key findings within the Covid-19 LMI Report	5
BACKGROUND	8
INTRODUCTION	9
JOB POSTINGS	11
Table 2: Job Postings by Local Authority for September 2021 (Emsi, Oct 2021)	14
Table 3: Job Postings by Local Authority for September 2020 (Emsi, Oct 2021)	14
Table 4: Occupational postings (by SOC) in September 2021 (Emsi, Oct 2021)	15
Table 5: Occupational postings (by SOC) in September 2020 (Emsi, Oct 2021)	16
SECTOR TEMPLATES	19
ADVANCED MATERIAL & MANUFACTURING	19
COMPOUND SEMICONDUCTORS	25
CONSTRUCTION	29
CREATIVE	34
DIGITAL & ENABLING TECHNOLOGIES	41
HUMAN FOUNDATIONAL ECONOMY - Education, Health, Social Care, Childcare and Emergency Services	46
HUMAN FOUNDATIONAL ECONOMY - Hospitality, Retail and Tourism	58
LOCAL AUTHORITIES	67
APPENDIX	71
Appendix 1: Stakeholder list of participants	71
Appendix 2: SIC codes used for employment and GVA statistics (Source: Emsi, 2020)	73
Appendix 3: Local Authority Job postings for March and September 2021 (Emsi, October 2021)	79

CRYNODEB GWEITHREDOL

Mae Covid-19 (coronafeirws) wedi cael effaith sylweddol ar yr economi a'r agenda sgiliau ers yr achosion cyntaf tua mis Ionawr 2020. I gael gwell dealltwriaeth o'r effaith ar sgiliau, gofynnodd Llywodraeth Cymru i Bartneriaeth Sgiliau Prifddinas-ranbarth Caerdydd (PSPRC) cydgysylltu â chyflogwyr allweddol ledled de-ddwyrain Cymru er mwyn cael Gwybodaeth feddal am y Farchnad Lafur (GFL). Byddai'r wybodaeth hon yn cael ei diweddarau'n rheolaidd ac yn cael ei defnyddio gan Lywodraeth Cymru wrth lywio'r llwybr i adfer.

Ers mis Mehefin 2020, mae staff PSPRC wedi cydgysylltu ag ymhell dros 40 o randdeiliaid, gan gynnwys cyflogwyr sy'n gweithredu o fewn sectorau â blaenoriaeth y rhanbarthau, sef Deunyddiau Uwch a Gweithgynhyrchu, Lled-ddargludyddion Cyfansawdd, Adeiladu, Technoleg Greadigol, Ddigidol a Galluogi, a'r Economi Sylfaenol Ddynol. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu effaith Covid-19 ar y sectorau â blaenoriaeth ac yn canolbwyntio'n benodol ar staffio, recriwtio, y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau, hyfforddiant mewnol a dysgu seiliedig ar waith.

Mae'r adroddiad hefyd yn archwilio nifer y swyddi a bostiwyd gan yr holl safleoedd recriwtio sylfaenol yn rhanbarth De-ddwyrain Cymru. Er na wyddys beth yw effaith lawn y feirws eto, mae tueddiadau clir wedi dechrau dod i'r amlwg. Cyn dechrau Covid-19, roedd nifer yr hysbysebion swyddi yn cynyddu ar y cyfan o gymharu â 2019; fodd bynnag, bu gostyngiad sylweddol ac amlwg rhwng mis Mawrth a mis Mai 2020, sy'n cyd-ddigwydd â lledaeniad y feirws. Er bod y rhan fwyaf o sectorau wedi gweld gostyngiad mewn swyddi yn ystod y camau cynnar, nododd rhai rolau swyddi rheng flaen gynnydd, er enghraifft, nyrsys, gweithwyr gofal a gofawyr cartref. Mae'n werth nodi hefyd bod nifer y swyddi a gyhoeddwyd wedi cynyddu'n sylweddol o fis Mai 2020 (a thrwy gydol 2021) sydd efallai'n dangos mwy o optimistiaeth ymhlith cyflogwyr tua'r adeg honno a phwysigrwydd recriwtio i swyddi; yn enwedig y rhai o fewn yr economi sylfaenol. Yn fwy diweddar, mae'n ymddangos bod yr angen i fynd i'r afael â phrinder sgiliau allweddol ar draws sectorau blaenoriaeth y rhanbarthau yn hollbwysig.

Mae'r coronafeirws wedi cael effaith sylweddol ar sectorau â blaenoriaeth y rhanbarth. Ond yn naturiol mae wedi effeithio ar rai sectorau yn fwy nag eraill. I ymhelaethu, mae Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch, sy'n sector eang, wedi wynebu heriau, yn enwedig o fewn yr is-

sectorau Awyrofod a Modurol a'i BBaChau. O ystyried bod y broses gynhyrchu wedi'i hatal, mae'r pandemig wedi effeithio'n sylweddol ar y sector Creadigol hefyd yn y cyfnodau cynnar ac mae'r sectorau sy'n sail i'r economi sylfaenol, gan gynnwys lletygarwch, manwerthu a thwristiaeth, wedi wynebu heriau sydd wedi cael cyhoeddusrwydd helaeth. Yn achos Adeiladu a Thechnoleg Galluogi Digidol, mae'r sefyllfa wedi amrywio: mae rhai busnesau wedi wynebu heriau sylweddol, ond mae eraill wedi adrodd am aflonyddwch tymor byrrach yn unig.

Ynghyd â'r twf a gofnodwyd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, mae'r effaith gyfyngedig o fewn y sector Lled-ddargludyddion Cyfansawdd wedi dal sylw. Yma, bu gostyngiad o ran cynhyrchiant yn y camau cynnar i rai busnesau ond yna bu cynnydd yng ngalw cwsmeriaid am gynnyrch sydd, i bob golwg, wedi atal diffygion ariannol. Gallai hyn, ynghyd â'r angen am gysylltedd cyflym a thechnoleg feddygol, ysgogi twf yn y dyfodol. Yn achos Technoleg Ddigidol, mae'r angen am Seiber-Ddiogelwch wedi cynyddu wrth i fusnesau nodi gwendidau wrth newid i weithio gartref.

Mae'r adroddiad yn awgrymu mai'r unigolion â sgiliau lefel isel oedd yn fwy tebygol o gael eu rhoi ar ffyrlo neu'n wynebu'r risg fwyaf o golli eu swydd. Mae hyn yn peri pryder ac mae'n ymddangos ei fod yn gyffredin ar draws sawl sector. Mae'n ymddangos hefyd nad yw'r feirws wedi arwain at angen newydd sylweddol i uwchsgilio; fodd bynnag, daeth y cynnydd nodedig o ran gweithio cartref â heriau bach wrth ddefnyddio technoleg rithwir fel MS Teams, Skype for Business neu Zoom.

I lawer o fusnesau, roedd dysgu a datblygu wedi lleihau i gychwyn, yn benodol ar gyfer gweithgarwch nad yw'n hanfodol, a bu newid cyffredin i ddarparu gwasanaethau ar-lein. Fodd bynnag, o fis Medi 2020, dechreuodd y ddarpariaeth wyneb yn wyneb gynyddu, er gydag ymyriadau. Wrth symud ymlaen, rhagwelir y bydd yr angen am sgiliau digidol yn cynyddu ymhellach gan y bydd 'digideiddio' yn rhan o'r broses adfer i lawer o fusnesau, e.e. trwy awtomeiddio, roboteg a realiti rhithwir. Mae hyn eisoes yn creu heriau sylweddol oherwydd y prinder sgiliau critigol, sydd wedi'i ddwysáu ymhellach gan y pandemig.

Gan ganolbwyntio ar Brentisiaethau, mae'n ymddangos bod ymrwymiad cryf gan gyflogwyr i gwblhau dysgu'n llwyddiannus. Yn sicr, cyflwynwyd anawsterau ar gyfer elfennau seiliedig ar gymhwysedd yn gynnar yn y pandemig a oedd yn ymestyn amserlenni cwblhau. Gallai

recriwtio Prentisiaethau yn y dyfodol hefyd fod yn heriol i rai sectorau, yn enwedig o fewn llwybrau traddodiadol.

Yn olaf, er bod yr adroddiad yn ceisio amlinellu effaith Covid-19 ar staffio, recriwtio, y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau, hyfforddiant mewnol a dysgu seiliedig ar waith, mae'n bwysig cydnabod y gallai lefelau ansefydlogrwydd ac ansicrwydd newid amgylchiadau'n eithaf cyflym ac mae hyn wedi bod yn nodwedd gyffredin drwy gydol y pandemig. Fodd bynnag, byddai'n deg dweud bod llawer o fusnesau sy'n gweithredu ar draws de-ddwyrain Cymru yn credu y bydd recriwtio staff sydd â'r sgiliau cywir yn parhau i fod yn her sylweddol dros y blynyddoedd nesaf. Drwy'r ymchwiliad hwn, mae'n ymddangos bod llawer o sectorau'n cael trafferthion recriwtio'n gyson gan nad oes gan ymgeiswyr sgiliau arbenigol a phrofiad perthnasol yn aml. Yn hyn o beth, mae'n ymddangos bod hyfforddiant parhaus, Prentisiaethau a Dysgu Seiliedig ar Waith yn hanfodol i lwyddiant yn y tymor hwy.

Gellir gweld crynodeb lefel uchel o'r canfyddiadau allweddol yn Nhabl 1 isod.

Tabl 1: Crynodeb o'r canfyddiadau allweddol yn Adroddiad GFL Covid-19

Sector	Prif Ganfyddiadau
Traws-sector	• Effaith ar yr economi ranbarthol ar draws y rhan fwyaf o sectorau er bod rhai yn adfer yn gynt nag eraill. • Roedd busnesau'n canolbwyntio ar 'oroesi'r storm' yn y camau cynnar ond gallant bellach weld potensial ar gyfer twf. • Tirwedd gyfnewidiol sy'n cyflwyno ansicrwydd ynghylch anghenion sgiliau'r presennol / yn y dyfodol, ond mae'r rhain yn dod yn gliriach i rai sectorau. • Cynllun Cadw Swyddi (CCS) wedi achub swyddi ond wedi creu economi ffug. • Nid oes unrhyw ofnion uwchsgilio newydd mawr wedi'u creu, ond mae prinder sgiliau bellach yn cael eu hadrodd ar gefn heriau recriwtio. • Mae buddsoddiad mewn dysgu a datblygu wedi codi ar gyfer llawer ac mae darparu cyfunol yn gyffredin. • Ymrwymiad i Brentisiaethau ond mae heriau o ran cyflawni o hyd. Mae'n ymddangos bod rhaglenni marchnata a chymhelliant diweddar yn cael effaith gadarnhaol ac mae Dysgu Seiliedig ar Waith yn cynyddu. • Ceir arwyddion optimistaidd penodol ar gyfer 2021/22 wedi'u hategu gan ddatblygiad brechlynnau.
Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch	• Set eang o sectorau diwydiant yr effeithiwyd arnynt yn wahanol Mae BBaChau a busnesau sy'n gweithredu ym maes Modurol ac Awyrfod wedi dioddef fwyaf (er nid mor wael ag yr ofnid ar y dechrau). • Mae'n ymddangos bod y sector yn adfer yn gyflymach na'r disgwyl ac mae gan lawer o fusnesau lyfrau archebu addawol ar gyfer 2021/22.

	• Heriwyd y sector ymhellach gan ofynion mewnfario/allfario ar ôl Brexit ynghyd ag oedi a chost uwch deunyddiau (yn enwedig dur). • Mae diswyddiadau'r Cynllun Cadw Swyddi (JRS) yn digwydd ond nid ar y lefelau a ragwelwyd i ddechrau. Yn gyffredinol, mae staff wedi dychwelyd i'w rolau swyddi ac mae rhaglenni trosi sgiliau hefyd yn helpu i drosglwyddo talent. • Mae heriau mawr eraill bellach yn casglu momentwm gan gynnwys methdaliad mewn cadwyni cyflenwi, costau cynyddol cyfleustodau a'r prinder byd-eang o sglodion lled-ddargludyddion cyfansawdd. • Mae heriau recriwtio sy'n arwain at brinder sgiliau ar draws llawer o swyddi gan gynnwys Peirianwyr Technegol a Gyrwyr Cerbydau Nwyddau Trwm a bu cynnydd hefyd mewn gofynion sgiliau gwyrdd sy'n cael eu datblygu.
Lled-ddargludyddion Cyfansawdd	• Mae'r effaith wedi bod yn gyfyngedig o'i chymharu â sectorau eraill a rhagwelir y bydd twf yn parhau trwy gymorth cynlluniau ehangu. Ni chafwyd unrhyw ddiswyddiadau. • Cymerwyd camau i ymateb i'r galw cynyddol gan gwsmeriaid er mwyn osgoi prinder, ond mae prinder byd-eang o ran deunyddiau crai yn y gadwyn gyflenwi yn creu heriau (gan effeithio'n benodol ar y sectorau Modurrol ac Awyrofod). • Mae cysylltedd cyflym a thechnoleg feddygol yn sbarduno twf. • Mae heriau recriwtio oherwydd prinder sgiliau ar draws y sector gan gynnwys Peirianwyr Technegol a swyddi lefel is. • Mae cost gynyddol cyfleustodau yn peri pryder o fewn y sector y gallai materion waethygu heb ymyrraeth.
Adeiladu	• Mae anghysondeb wrth i rai busnesau barhau i weithredu ac eraill gau (yn y cyfnod cynnar). • Roedd y sector wedi'i atal ar y dechrau wrth i fesurau cadw pellter cymdeithasol gael eu hasesu/gweithredu • Mae niferoedd sylweddol wedi manteision ar gymorth gan y llywodraeth (CCS/CCE) er bod y rheiny ar ffyrlo ar y cyfan wedi dychwelyd i weithio erbyn hyn • Roedd heriau yn y cyfnod cynnar wrth gael hyd i gyfarpar diogelu personol a deunyddiau (yn benodol o dramor). • Ymddengys fod y sector yn adfer yn gyflymach na'r disgwyl er bod y llif gwaith yn y dyfodol yn bryder mawr (mae'n cael ei chaffael trwy'r sector cyhoeddus) • Wedi Brexit, mae busnesau wedi gweld cryn gynnydd ym mhris deunyddiau ac mae oedi o ran danfoniadau yn gyffredin. Mae hyn yn creu heriau wrth roi dyfynbrisiau ar gyfer gwaith. • Llawer llai o ddiswyddiadau na'r hyn a ragwelwyd yn wreiddiol, ac mae llawer o gyflogwyr yn recriwtio. Mae heriau sgiliau yn cynyddu ac mae'r sector yn ei chael hi'n anodd recriwtio i ystod eang o rolau.
Creadigol	• Roedd effaith sylweddol ar draws y sector ar y dechrau gyda'r rhan fwyaf o staff ar ffyrlo. • Mae adferiad yn gadarnhaol gyda thwf yn y diwydiant teledu a ffilm a amlygwyd trwy nifer cynyddol y cynrychiadau sy'n cael eu gwneud ar hyn o bryd yn y rhanbarth ac sydd yn yr arfaeth. • Adroddwyd am brinder sgiliau ar gyfer nifer o rolau o fewn y sector, gan gynnwys criw cynhyrchu ac ôl-gynhyrchu.

	• Nifer uchel y cynyrchiadau yn y rhanbarth sy'n effeithio ar argaeledd a chost gynyddol adnoddau fel Tryciau Ffilm. • Datblygu a chyflwyno cynllun prentisiaeth a rennir ôl-gynhyrchu newydd. • Dim tanddefnyddio sgiliau a mwy o gynhyrchiant y gweithlu, er bod pryderon wedi codi ynghylch y diwylliant gwaith 24/7 sy'n datblygu.
Technoleg Ddigidol a Galluogi	• Gwydnwch yn y sector gan fod llawer o fusnesau wedi addasu'n dda yn gyffredinol • Roedd rhai busnesau'n wynebu heriau yn y camau cynnar ond roedd eraill yn profi ond ychydig o darfu. • Mae busnesau bach a chanolig a busnesau technoleg newydd wedi cael eu bwrw'n galed ond bu twf mewn technoleg ariannol a seiber • Bydd digideiddio yn rhan bwysig o'r broses adfer ar gyfer diwydiannau eraill, gan adlewyrchu natur 'alluogi' y sector. • Mae'r pandemig wedi cyflymu'r galw am sgiliau digidol sy'n ddymunol iawn, ac mae llawer o fusnesau'n gobeithio recriwtio. • Mae'n ymddangos bod cyflogau ar gynydd ac mae darpar recriwtiaid mewn sefyllfa dda i drafod telerau ac amodau. • Mae heriau sgiliau sylweddol yn dod i'r amlwg a allai gyrraedd pwynt enbyd.
ESDd (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)	• Effaith gyfyngedig ar lefelau staffio ac eithrio Gofal Plant. • Mwy o recriwtio drwy gydol y pandemig ym meysydd Iechyd, Gofal Cymdeithasol ac Addysg. • Heriau o ran asesu cymhwysedd dysgwyr yn y gwaith sy'n arwain at ddatblygu offer lliniaru. • Argyfwng recriwtio cynyddol ym maes Gofal Cymdeithasol gyda llawer o ddarparwyr yn methu recriwtio a chadw gweithlu digonol i ddiwallu anghenion y gwasanaeth. • Prinder gofal plant hirdymor posibl gyda datgofrestru gwarchodwyr plant a chau lleoliadau. • Cafwyd ymateb cadarnhaol i e-ddysgu a'r hyblygrwydd mae'n ei roi o ran oriau gwaith ar gyfer y rhan fwyaf o wasanaethau.
ESDd (Lletygarwch, Manwerthu a Thwristiaeth)	• Roedd effaith sylweddol ar draws y sector gyda'r rhan fwyaf o staff ar ffyrlo ar y dechrau. • Cynydd mewn ymddiswyddiadau wrth ofyn i staff ddychwelyd i'r gweithle o ffyrlo. • Mae'r cynllun ffyrlo hyblyg wedi'i ddefnyddio i gylchdroi staff a cheisio atal sgiliau rhag dirywio. • Cynydd cyffredinol mewn cyflogau ar draws y sector Lletygarwch dan arweiniad cyfraddau cyflog sylweddol uwch ar gyfer cogyddion a staff Arlwygo na chyn y pandemig. • Nifer cyfyngedig o ddiswyddiadau pan ddaeth ffyrlo i ben a llawer llai na'r hyn a ragwelwyd i ddechrau. • Heriau recriwtio a phrinder nifer o sgiliau oherwydd effaith gyfunol Covid-19 a Brexit.

CEFNDIR

O ran darparu sgiliau, mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i ddull rhanbarthol i geisio ysgogi'r galw am gyflogaeth a sgiliau trwy roi'r hyblygrwydd i ddatblygu ymatebion yn seiliedig ar angen lleol a rhanbarthol. Mae pedair Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol (PSRh) yn gweithredu ar draws rhanbarthau Cymru (Gogledd, Canolbarth, De-orllewin a De-ddwyrain). Mae Llywodraeth Cymru wedi rhoi'r dasg i bob PSRh gyflawni rolau sydd wedi eu mynegi yn y 'Cynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau: Cyflawni'r datganiad polisi ar sgiliau':

- Cynhyrchu a dadansoddi gwybodaeth am y farchnad lafur sy'n cyd-fynd â gwybodaeth economaidd er mwyn llywio'r gofynion sgiliau yn y rhanbarthau a llywio ein blaenoriaethau ar gyfer ariannu yn y dyfodol sy'n gysylltiedig â'n polisi cydfuddsoddi.
- Darparu dull o adolygu'r ddarpariaeth sgiliau rhanbarthol a chynghori Llywodraeth Cymru ar flaenoriaethu cyllid sgiliau yn y dyfodol yn unol ag anghenion cyflogaeth a sgiliau rhanbarthol.
- Gweithredu fel corff strategol sy'n cynrychioli buddiannau rhanbarthol yn effeithiol er mwyn llywio system sgiliau cynaliadwy sy'n seiliedig ar alw, gan sicrhau bod hyn yn cael ei lywio gan ymgysylltu cryf â'r diwydiant ac yn ystyried lefel y defnydd o sgiliau yn y rhanbarth.
- Gweithredu ar y cyd ac yn strategol i sicrhau'r arian mwyaf posibl yn y dyfodol gan gydnabod y gostyngiad tebygol mewn arian cyhoeddus dros y blynyddoedd nesaf.

Mae Llywodraeth Cymru yn rhoi cymorth ariannol i'r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol i sicrhau bod cyngor yn cael ei roi ar y cyfeiriad strategol o ran sgiliau yn eu rhanbarthau eu hunain. Mae PSRhau yn gwneud argymhellion i Lywodraeth Cymru am feysydd twf neu ddirywiad, yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn ac ymgysylltiad cryf â chyflogwyr. Mae'r rôl bwysig hon yn rhan o strategaeth genedlaethol Llywodraeth Cymru 'Ffyniant i Bawb', y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau a'r Cynllun Gweithredu Economaidd.

Mae Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd (PSPRC) yn cyflawni rôl y Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol ar draws y 10 Awdurdod Lleol yn Ne-ddwyrain Cymru. Sefydlwyd PSPRC i ddod â phobl ynghyd i hyrwyddo penderfyniadau strategol a chydweithredol. Trwy PSPRC, mae cynrychiolwyr o'r byd diwydiant a darparwyr addysg a hyfforddiant yn ymuno â'i gilydd i

rannu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r sectorau y maent yn eu cynrychioli er mwyn sicrhau bod y rhanbarth yn y sefyllfa orau i ymateb i ddatblygiad sgiliau a thalent.

CYFLWYNIAD

Dechreuodd pandemig Covid-19 (coronafeirws) yn Tsieina ym mis Rhagfyr 2019 gan ledaenu i'r DU ym mis Ionawr 2020. Yn ystod gwanwyn 2020, cynyddodd Llywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru fesurau cadw pellter cymdeithasol yn raddol gyda'r nod o arafu lledaeniad y feirws. Ar Ddydd Gwener 20 Mawrth caewyd ysgolion, colegau, prifysgolion a darparwyr hyfforddiant yng Nghymru ar gyfer dysgu wyneb yn wyneb (ar wahân i ddarpariaeth graidd mewn ysgolion ar gyfer plant agored i niwed a phlant gweithwyr allweddol). Wrth reswm, mae'r coronafeirws wedi effeithio'n sylweddol ar yr economi ac yn rhoi cyfres o heriau i lunwyr polisi a'r Llywodraeth. Mae hyn wedi arwain at ddeddfu amrywiaeth o fesurau (a'u haddasu'n barhaus) i gyfyngu ar yr effaith ar yr economi.

Mewn ymgais i ddeall yn well yr heriau sy'n gysylltiedig â sgiliau sy'n wynebu cyflogwyr, ym mis Mai 2020 gofynnodd Llywodraeth Cymru i bob un o'r tair Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol gael 'gwybodaeth feddal am y farchnad lafur' ac adrodd bob deufis, gan ddefnyddio'r strwythurau sydd eisoes ar waith. Diben yr ymarfer cychwynnol oedd archwilio effaith y coronafeirws ar y sectorau â blaenoriaeth yn y rhanbarthau perthnasol ac, yn y pen draw, helpu i lywio'r llwybr i adferiad. Manylwyd ar y gwaith hefyd yn Nyfarniad Grant y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol ar gyfer 2020-21 a 2021-22 ac fe'i nodwyd fel rhywbeth allweddol y gellir ei gyflawni trwy'r amserlenni sylfaenol.

Er mwyn cefnogi'r broses a helpu i sicrhau dull gweithredu cyson ar draws y rhanbarthau, cytunwyd ar ystod eang o themâu rhwng Llywodraeth Cymru a'r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol a byddai'r rhain yn cael eu hadlewyrchu wrth ymgysylltu â chyflogwyr a grwpiau clwstwr. Hefyd, cydweithiodd PSRhau a Llywodraeth Cymru i gytuno ar ddeddf strwythur ar gyfer yr adroddiad cyntaf a gafodd ei gyflwyno erbyn diwedd mis Mehefin 2020.

O ran cwmpas, mae'n debygol y bydd rhywfaint o anghysondeb wrth ymgysylltu ar draws y PSRhau, yn bennaf oherwydd y tebygrwydd bod pob rhanbarth wedi nodi gwahanol sectorau blaenoriaeth. Fodd bynnag, mae'n debygol iawn y bydd cyffredinrwydd cryf yn y sectorau a

ystyriir yn flaenoriaeth ar draws y rhanbarthau. Mae hefyd yn bwysig ystyried cyfyngiadau posibl, er enghraifft heriau penodol a wynebwr gan y sectorau na ellir eu hystyried yn flaenoriaeth o fewn y rhanbarth. I fynd i'r afael â'r mater hwn, mae'r PSPRC wedi ceisio ystyried ymchwil berthnasol a allai fod wedi'i chynnal yn allanol.

Gan ganolbwyntio'n benodol ar PSPRC, mae'r sectorau blaenoriaeth canlynol wedi'u nodi oherwydd lefel y gyflogaeth a'r cyfraniad at yr economi (fel y'i nodir yng Nghynllun Cyflogaeth a Sgiliau 2019-22):

1. Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch
2. Lled-ddargludyddion Cyfansawdd
3. Adeiladu
4. Creadigol
5. Technoleg Ddigidol a Galluogi
6. Economi Sylfaenol Ddynol: Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys
7. Economi Sylfaenol Ddynol: Lletygarwch, Manwerthu a Thwristiaeth

Er nad yw wedi'i ddiffinio fel sector blaenoriaeth penodol, mae PSPRC hefyd yn cefnogi clwstwr Awdurdod Lleol i gydnabod pwysigrwydd y sector cyhoeddus ar draws rhanbarth De-ddwyrain Cymru.

O fis Mehefin 2020, ymgysylltodd PSPRC â'u grwpiau clwstwr sector blaenoriaeth ac amrywiaeth o randdeiliaid eraill gan gynnwys cyflogwyr, cymdeithasau masnach a darparwyr addysg a hyfforddiant, mewn ymgais i nodi'r heriau cyflogadwydd a sgiliau allweddol sydd wedi dod i'r amlwg o ganlyniad i Covid-19. Gellir gweld rhestr o randdeiliaid a fu'n bwydo i mewn i'r adroddiad yn Atodiad 1. Mae gweddill yr adroddiad hwn yn crynhoi'r canfyddiadau allweddol ar gyfer pob un o'r sectorau blaenoriaeth uchod ac yn rhoi safbwynt cyffredinol ar staffio, recriwtio, gofynion sgiliau a'r effaith ar hyfforddiant a dysgu yn y gwaith.

HYSBYSEBION SWYDDI

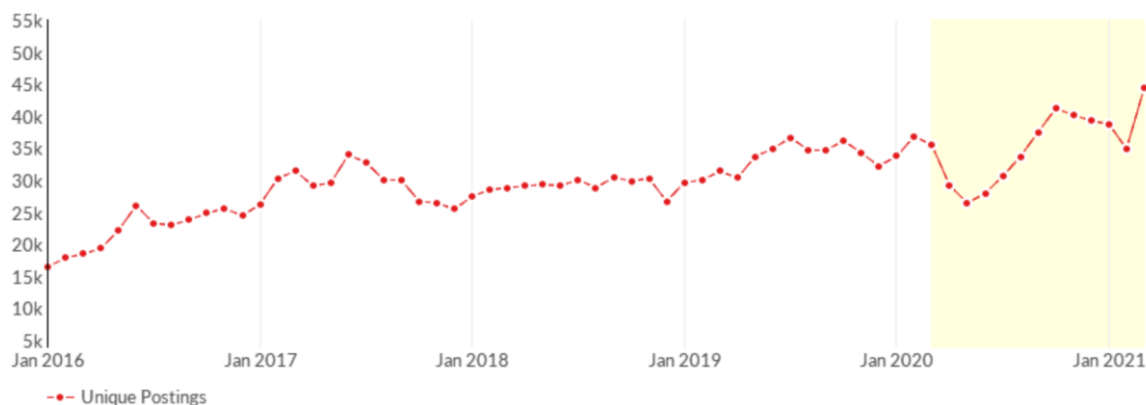
Mae llawer yn awgrymu y gallai gymryd sawl blwyddyn i ddatblygu dealltwriaeth lawn a chynhwysfawr o effaith y coronafeirws ar economi Cymru. Mae rhywfaint o ddata economaidd ar gael megis nifer y bobl sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith neu Gredyd Cynhwysol a bydd hyn yn agos at 'amser real'. Mae tueddiadau macro-economaidd, sy'n cael eu cyfleu trwy gynnyrch domestig gros (GDP) ac incwm cenedlaethol crynswth (GNI) hefyd ar gael yn rheolaidd ac yn amserol, gan helpu i gael syniad cyffredinol o iechyd yr economi. Fodd bynnag, mae data economaidd manylach, megis nifer y bobl a gyflogir mewn sectorau a rhanbarthau unigol, yn cael ei ryddhau'n llai aml. Yn aml, caiff y data hwn ei ryddhau'n flynyddol a gall fod yn flwyddyn neu fwy ar ei ôl. Yn ogystal, cesglir y data hwn trwy arolygon sy'n debygol o ddioddef aflonyddwch a phroblemau ansawdd o ganlyniad i argyfwng COVID-19. Felly, mae ceisio deall effaith economaidd y pandemig COVID-19 mewn manylder yn dipyn o her.

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn ymwneud â swyddi, gan ddefnyddio data o Emsi, offeryn masnachol sy'n dadansoddi data o amrywiaeth eang o ffynonellau i gynhyrchu mathau newydd o wybodaeth am y farchnad lafur. Mae Emsi hefyd yn 'crynhoi' data o'r swyddi a wneir gan bob un o'r prif wefannau recriwtio ac o ganlyniad gellir cynhyrchu gwybodaeth ar lefel genedlaethol, ranbarthol a lleol. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae Emsi yn credu nad yw effaith lawn y coronafeirws ar y farchnad swyddi yn glir eto. Y prif reswm am hyn yw oherwydd bod swyddi a hysbysebwyd cyn y cyfnod cloi yn dal i gael eu rhestru'n achlysurol; fodd bynnag, mae tueddiadau'n dechrau dod i'r amlwg a bydd y rhain yn sicr yn dod yn gliriach dros amser.

Roedd nifer y swyddi oedd yn cael eu hysbysebu ar draws rhanbarth De-ddwyrain Cymru yn sicr ar gynnydd cyn pandemig Covid-19, gan godi o 28,095 ym mis Rhagfyr 2019 i 33,217 ym mis Chwefror 2020 (cynnydd o dros 5,000 o hysbysebion). Mae Ffigur 1 isod hefyd yn dangos y bu cynnydd cyffredinol yn nifer yr hysbysebion newydd dros y 5 mlynedd diwethaf a chyn y gostyngiad sylweddol a fu yng ngwanwyn 2020 pan ddaeth effaith y feirws yn fwy amlwg (Mawrth 2020 - 31,750 o hysbysebion, Ebrill 2020 - 25,781 o hysbysebion, Mai 2020 - 22,973

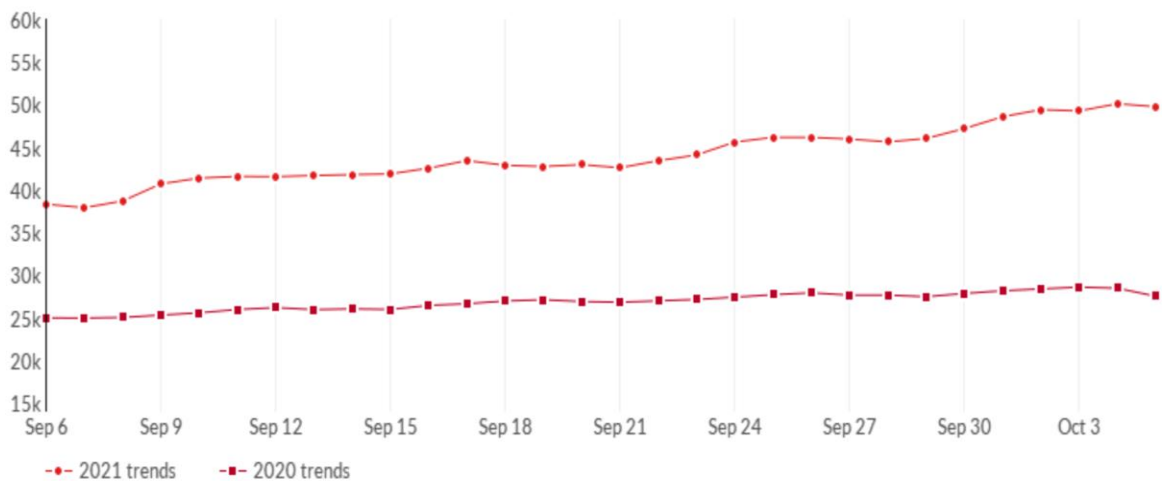
o hysbysebion, Mehefin 2020 - 24,486 o hysbysebion). Fodd bynnag, mae'r graff hefyd yn dangos yn glir gynnydd sylweddol mewn hysbysebion swyddi i fisoedd haf 2020, gan adlewyrchu mwy o optimistiaeth ymhlith cyflogwyr ar yr adeg honno efallai.

Ffigur 1: Nifer yr hysbysebion swyddi traws-sector 2016-2020 (Emsi, Ebrill 2021).



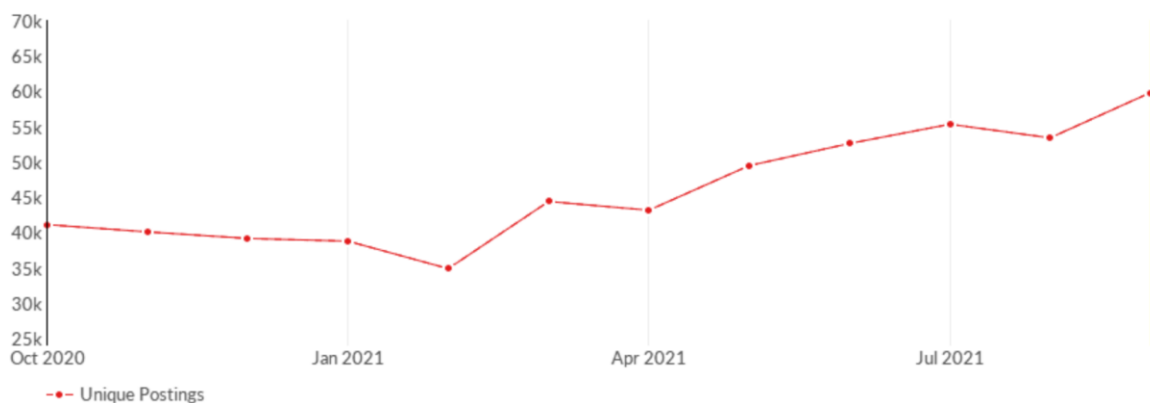
Gan ganolbwyntio ar gymhariaeth benodol rhwng 2019 a 2020, roedd nifer y swyddi a hysbysebwyd am y tro cyntaf yn rhanbarth De-ddwyrain Cymru yn debyg ar gyfer y rhan fwyaf o fis Ebrill. Dechreuodd y niferoedd ostwng yn gyflym o 24 Ebrill 2020 a bu gostyngiad sylweddol ddechrau mis Mai. Fodd bynnag, yn 2019 roedd hysbysebion swyddi ar gynnydd ym mis Mai. Ar ddechrau mis Mehefin 2020, roedd gostyngiad yn nifer yr hysbysebion swyddi o'i gymharu â'r un adeg yn 2019 ac mae'r un peth yn berthnasol ar gyfer mis Gorffennaf. Fodd bynnag, mae'n ddiddorol nodi y bu cynnydd eto yn nifer yr hysbysebion swyddi ar gyfer misoedd Awst, Medi a Hydref 2020 i lefelau uwch na'r rhai a gafwyd yn yr un misoedd yn 2019. Yn sicr, parhaodd y duedd hon i mewn i a thrwy gydol 2021 a gellir ei gweld yn Ffigur 2 isod. Mae Ffigur 2 yn tynnu sylw at nifer yr hysbysebion swyddi unigryw yn y rhanbarth dros gyfnod diweddar o 30 diwrnod ac yn dangos y cafwyd llawer mwy o hysbysebion nag yn yr un cyfnod y flwyddyn flaenorol.

Ffigur 2: Cymhariaeth Hysbysebion Swyddi 2020 – 2021 rhwng 6 Medi a 5 Hydref (Emsi, Hydref 2021)



Ym mis Mawrth 2021, roedd 44,404 o hysbysebion swyddi unigryw ar draws rhanbarth De-ddwyrain Cymru, sy'n gynydd sylweddol o fis Hydref 2020. Yn fwy arwyddocaol fyth, ym mis Medi 2021 roedd 59,791 o hysbysebion swyddi, sy'n dangos cynnydd sylweddol dros y 12 mis diwethaf (gweler Ffigur 3 isod). Mae hyn eto'n adlewyrchu'r optimistiaeth gynyddol ymhlith cyflogwyr sydd wedi ysgogi'r angen i recriwtio ar draws llawer o sectorau ac i fynd i'r afael â heriau sgiliau.

Ffigur 3: Cymhariaeth Hysbysebion Swyddi rhwng Hydref 2020 a Medi 2021 (Emsi, Hydref 2021)



I roi mwy o gyd-destun, mae tablau 2 a 3 isod yn dangos yr hysbysebion swyddi a nodir ar gyfer y pum Awdurdod Lleol sy'n recriwtio fwyaf ym mis Medi 2021 a mis Medi 2020 (yn nhrefn yr uchaf o ran nifer). Hefyd gellir adolygu nifer yr hysbysebion swyddi ar gyfer mis Medi 2021 ar draws holl Awdurdodau Lleol Cymru yn Atodiad 3.

Tabl 2: Hysbysebion Swyddi fesul Awdurdod Lleol ym mis Medi 2021 (Emsi, Hydref 2021)



Local Authority	Unique Postings (Sep 2021)
Cardiff	21,849
Newport	8,104
Rhondda Cynon Taf	7,098
Caerphilly	4,880
Bridgend	3,970

Tabl 3: Hysbysebion Swyddi fesul Awdurdod Lleol ym mis Medi 2020 (Emsi, Hydref 2021)



Local Authority	Unique Postings (Sep 2020)
Cardiff	14,824
Newport	5,395
Rhondda Cynon Taf	4,180
Caerphilly	2,632
Vale of Glamorgan	2,470

Mae tablau 4 a 5 isod yn rhoi manylion am nifer y swyddi a hysbysebwyd (y cyfanswm a'r rhai a hysbysebwyd am y tro cyntaf) ar lefel sector gan ddefnyddio Dosbarthiadau Galwedigaethol Safonol (DGS) ar gyfer mis Medi yn 2020 a 2021. Yn y cyd-destun hwn, mae'n bwysig pwysleisio mai cyfanswm y swyddi a hysbysebwyd yw nifer y swyddi a hysbysebwyd ar draws pob gwefan ar-lein ac mae'n cynnwys y swyddi hynny sy'n cael eu hysbysebu ar sawl gwefan, ac felly mae peth dyblygu. Fodd bynnag, mae'r hysbysebion swyddi unigryw yn cynrychioli'r ffigur a geir ar ôl dileu data wedi'i ddyblygu.

Tabl 4: Swyddi galwedigaethol (trwy DGS) a hysbysebwyd ym mis Hydref 2021 (Emsi, Hydref 2021)

Galwedigaeth (DGS)	Cyfanswm yr hysbysebion swyddi Medi 2021	Hysbysebion unigryw Medi 2021
Nyrsys	16,482	2,402
Gweithwyr gofal a gofawyr cartref	14,417	2,153
Cyfrifon gwerthiannau a rheolwyr datblygu busnes	10,226	1,711
Galwedigaethau gweinyddol eraill nas dosbarthwyd mewn unrhyw le arall	8,566	1,593
Galwedigaethau storio sylfaenol	11,908	1,470
Gyrwyr faniau	7,357	1,344
Cynorthwywyr gwerthu a manwerthu	9,241	1,249
Cynorthwywyr cegin ac arlwyo	7,015	1,234
Adnoddau dynol a swyddogion cysylltiadau diwydiannol	7,283	1,181
Rhaglenwyr a datblygwyr meddalwedd proffesiynol	10,659	1,170
Ceidwaid llyfrau, rheolwyr cyflogres a chlercod cyflogau	7,058	1,068
Gosodwyr cynhyrchu a chynnal a chadw gwaith metel	6,752	950
Cynorthwywyr Addysgu	6,909	903

Dadansoddwyr a chynghorwyr cyllid a buddsoddi	5,466	896
Cogyddion	5,177	865
Glanhawyr a gweithwyr domestig	4,175	858
Gweithredwyr gwerthu busnes	4,798	836
Gweithwyr proffesiynol rheoli prosiectau busnes ac ariannol	5,398	808
Galwedigaethau gwasanaeth cwsmeriaid nas dosbarthwyd yn unrhyw le arall	6,394	772
Technegwyr gwyddoniaeth, peirianeg a chynhyrchu nas dosbarthwyd yn unrhyw le arall	4,490	733

Tabl 5: Swyddi galwedigaethol (trwy DGS) a hysbysebwyd ym mis Hydref 2020 (Emsi, Hydref 2021)

Galwedigaeth (DGS)	Cyfanswm yr hysbysebion swyddi Medi 2020	Hysbysebion unigryw Medi 2020
Nyrsys	22,219	2,533
Gweithwyr gofal a gofalwyr cartref	11,204	1,324
Gyrwyr faniau	7,253	991
Cyfrifon gwerthiannau a rheolwyr datblygu busnes	6,235	953
Rhaglenwyr a datblygwyr meddalwedd proffesiynol	9,276	950
Galwedigaethau storio sylfaenol	8,190	844
Galwedigaethau gweinyddol eraill nas dosbarthwyd mewn unrhyw le arall	3,914	670
Addysgwyr proffesiynol ym maes addysg gynradd a meithrin	5,679	658

Cynorthwyywyr addysgu	6,359	641
Ymarferwyr meddygol	3,267	612
Gosodwyr cynhyrchu a chynnal a chadw gwaith metel	4,689	574
Adnoddau dynol a swyddogion cysylltiadau diwydiannol	3,716	566
Gweithredwyr gwerthu busnes	3,649	550
Glanhawyr a gweithwyr domestig	3,395	547
Cynorthwyywyr gwerthu a manwerthu	3,374	520
Rheolwyr cynhyrchu a chyfarwyddwyr ym maes gweithgynhyrchu	3,450	505
Dadansoddwyr a chynghorwyr cyllid a buddsoddi	3,430	502
Galwedigaethau gwasanaeth cwsmeriaid nas dosbarthwyd yn unrhyw le arall	4,250	474
Cyfreithwyr	3,750	467
Gweithwyr cymdeithasol	3,997	448

Wrth adolygu'r tablau uchod, mae nifer cynyddol yr hysbysebion swyddi ar gyfer Medi 2021 o'i gymharu â mis Medi 2020 yn amlwg ynghyd â'r angen cyson i recriwtio lefelau uchel o'r galwedigaethau canlynol dros y cyfnod o 12 mis:

- Nyrsys
- Gweithwyr gofal a gofalwyr cartref
- Cyfrifon gwerthiannau a rheolwyr datblygu busnes
- Gyrwyr faniau
- Rhaglenwyr a datblygwyr meddalwedd proffesiynol
- Cynorthwyywyr addysgu
- Glanhawyr a gweithwyr domestig

Gan ganolbwyntio ar fis Medi 2021, mae hefyd yn werth tynnu sylw at y cynnydd yn y broses recriwtio ar gyfer cynorthwyywyr gwerthu a manwerthu, cynorthwyywyr cegin ac arlwyo a chogyddion a allai helpu i gefnogi'r syniad bod yr economi ranbarthol yn gwella. Mae hyn hefyd yn ychwanegu at y farn bod rhai sectorau, gan gynnwys yr economi sylfaenol, bellach yn profi bylchau a phrinder sgiliau sylweddol y mae angen mynd i'r afael â hwy. Bydd hyn yn cael ei archwilio ymhellach yn ddiweddarach yn yr adroddiad.

I gloi, mae'n werth cofio bod yr adran hon o'r adroddiad wedi'i drafftio gan ddefnyddio gwybodaeth o Emsi, sef offeryn masnachol sy'n dadansoddi data o ystod eang o ffynonellau. Ar adeg llunio'r adroddiad hwn, rydym yn ymwybodol nad yw'r data am hysbysebion swyddi a gynhrychir ar gyfer Cymru (trwy Emsi) o reidrwydd yn cyfateb i ymchwil neu rannau eraill o'r DU, ac felly efallai y bydd angen bod yn ofalus wrth wneud rhagor o waith ymchwil a dadansoddi.

TEMPLEDI SECTOR

DEUNYDDIAU A GWEITHGYNHYRCHU UWCH

GYC RHANBARTHOL (2016) - £3.8bn CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – 68,626 (Ffynhonnell – Emsi, 2020)	
Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Mae gan Ddeunydd a Gweithgynhyrchu Uwch (DGU) draddodiad hir yn ne-ddwyrain Cymru ac erbyn hyn mae nifer o gyflogwyr uwch-dechnoleg cryf wedi'u lleoli yn y rhanbarth. Mae'r sector yn defnyddio prosesau a thechnoleg newydd arloesol i greu cynhyrchion â gwerth ychwanegol, er enghraifft ym maes awyrofod, moduro a fferyllol, ac mae'n cynnwys is-sectorau eraill megis cynhyrchu bwyd. Fel gyda rhannau eraill o'r economi ranbarthol, cyflogwyr busnesau bach i ganolig eu maint sydd flaenaf ar draws y sector. Dylid nodi hefyd bod DGU, er ei fod yn sector pwysig, yn cynnwys nifer o sectorau sy'n bwysig ynddynt eu hunain, sef Lled-ddargludyddion Cyfansawdd a Pheirianneg Trafnidiaeth.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Mae DGU yn cwmpasu set eang o sectorau diwydiant, yr effeithir arnynt mewn ffyrdd gwahanol. Adroddwyd y byddai effaith Covid-19 yn sylweddol (yn enwedig ar gyfer BBaChau) gyda llawer o fusnesau angen ailstrwythuro. Ymddangoswyd mai'r sectorau Awyrofod a Modurol oedd wedi'u bwrw galetaf, gyda Deunyddiau a Dur yn dilyn. Mae Nwyddau Trydan a Gwyn hefyd wedi wynebu heriau ond mae'r rhain yn debygol o adfer yn gyflymach. Prin iawn y bu'r effaith ar weithgynhyrchu gofal iechyd ac mewn gwirionedd cafwyd twf mewn rhai busnesau, er enghraifft, busnesau sy'n gweithredu ym maes gweithgynhyrchu bwyd a diodydd yn dilyn ailagor y sector lletygarwch. Mae disgwyliadau y gallai'r dirwasgiad canlynol fod yn waeth nag yr un a gafwyd o'r blaen ac y gallai nifer y diswyddiadau fod yn sylweddol. Fodd bynnag, ac yn fwy diweddar, nid oedd hyn wedi gwireddu. Yn haf 2020, ac ar lefel y DU, awgrymodd Make UK fod 90% o weithgynhyrchwyr wedi parhau i fasnachu yn ystod yr argyfwng, bod 25% yn bwriadu dileu swyddi yn ystod y 6 mis nesaf, bod 40% yn credu y bydd yn cymryd mwy na 12 mis i adfer, bod 20% yn gweithredu gyda 25-50% o staff, bod 70% wedi gweld llai o archebion/gwerthiannau ac mai dim ond 25% sy'n credu y byddant yn ôl i weithrediad llawn ar ddechrau 2021. Roedd trafodaethau ychwanegol â rhanddeiliaid yn yr hydref yn awgrymu y byddai effaith y feirws yn sylweddol o hyd, ond efallai na fyddai cynddrwg ag yr ofnid yn wreiddiol gyda rhyw 59% o fusnesau'n gweithredu rhwng 75% a 100% ym mis Tachwedd 2020. Parhaodd yr optimistiaeth hon hyd at fis Medi 2021 wrth i fusnesau nodi nad oedd effaith y pandemig cynddrwg ag yr ofnid yn wreiddiol er bod absenoldeb staff yn lleihau lefelau cynhyrchiant i rai busnesau. Yn anecdotaidd, mae'n ymddangos bod busnesau Cymru hefyd yn 'adfer' yn gynt nag ar draws y ffin yn Lloegr gan fod nifer mwy o fusnesau wedi dychwelyd i gynhyrchu 100% erbyn mis Mai 2021. Bu ostyngiad mewn trosiant yn y sector ar gyfer 2020, gan amrywio o 30% i 50%, a fyddai wedi ei ddwysáu ymhellach heb gytundeb Brexit. Er bod cytundeb Brexit wedi'i sicrhau, adroddwyd bod gwaith papur wedi bod yn her wrth fewnforio/allforio a bod costau uwch ac oedi wedi dod yn fwyfwy amlwg trwy gydol 2021. Mae heriau eraill hefyd wedi dod i'r amlwg trwy gydol 2021, megis methdaliad mewn cadwyni cyflenwi,

	prinder gyrwyr HGV, prinder a chostau cynyddol deunyddiau (gan gynnwys dur), a chostau cyfleustodau (yn enwedig nwy) sy'n codi'n aruthrol ad a allai effeithio ar fusnesau yn gyffredinol oni bai bod ymyrraeth gan y Llywodraeth. Mae'r prinder byd-eang o ran sglodion lled-ddargludyddion hefyd yn creu heriau i fusnesau ac yn enwedig y rhai sy'n gweithredu o fewn y sectorau Modur ac Awyrfod. Adroddwyd yn eang bod datganoli, a'r negeseuon gan Lywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru, wedi achosi heriau i fusnesau, yn enwedig y rhai sy'n gweithredu yng Nghymru a Lloegr. I ymhelaethu, roedd gwahanol reolau o ran dod â'r cyfnod clo i ben, gwisgo gorchuddion wyneb, addysg a phrofi yn peri dryswch yn aml a byddai angen goresgyn hyn i sicrhau effaith gadarnhaol ar yr economi. Yn olaf, ac o fis Medi 2020, adroddwyd bod cyflwyno ymyriadau cadarnhaol, er enghraifft, mesurau cadw pellter cymdeithasol a gweithredu profion llif ochrol, wedi sicrhau bod y staff yn gallu dychwelyd i'r gwaith. O ganlyniad, mae staff wedi gallu dychwelyd o ffyrlo ac mae gweithgynhyrchu wedi codi ar gyfer llawer o fusnesau gyda llyfrau archebu yn edrych yn arbennig o addawol i rai ac i mewn i 2022. Yn wir, mae rhai busnesau wedi adrodd am heriau o ran cadw i fyny â'r galw. Mae optimistiaeth gynyddol yn dilyn datblygu brechlynnau yn sicr wedi helpu i lunio rhagolygon mwy cadarnhaol ar gyfer 2022 ar draws sawl rhan o'r sector er bod ymyriadau cadw pellter cymdeithasol yn parhau i fod ar waith mewn amgylcheddau busnes.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	• Roedd nifer mawr o bobl wedi manteisio ar y Cynllun Cadw Swyddi yn gychwynnol a bu pryder mawr y gallai llawer gael eu diswyddo unwaith y daw'r cyfle am ffyrlo i ben neu os gorfodir cyflogwyr i gyfrannu'n ariannol trwy'r cynllun. Roedd gwybodaeth anecdotaidd gan randdeiliad yn y diwydiant yn awgrymu y gallai tua 14,000 o swyddi gael eu colli ledled Cymru gyda thua 7,000 yn ne-ddwyrain Cymru. Gallai cwmnïau fod yn ymwneud ag ailstrwythuro am y 12 mis nesaf a byddant yn dibynnu ar nifer yr archebion. • Creodd y Cynllun Cadw Swyddi ddarlun cadarnhaol byrdymor ffug. Fodd bynnag, croesawyd y cynllun yn fawr gan ei fod yn rhoi amser i gyflogwyr gynllunio. O fis Medi 2020 ymlaen, dychwelodd staff yn gyffredinol o ffyrlo ac i rolau swyddi cyfredol; fodd bynnag, roedd rhai wedi dychwelyd yn rhan-amser neu wedi dod o hyd i gyflogaeth mewn mannau eraill yn naturiol. • Mae llawer o fusnesau hefyd wedi manteisio ar y Gronfa Cadernid Economaidd (BBaChau yn bennaf) a chymorth Banc Datblygu Cymru. Roedd yn ymddangos ei bod yn haws manteisio ar y rhain o'u cymharu â mentrau cyfatebol yn Lloegr. Fodd bynnag, soniodd rhai cyflogwyr am broblemau o ran cymhwysedd ynghyd â phryderon y cafodd y gronfa ei gordanysgrifio'n gyflym iawn. • Cafwyd enghreifftiau o swyddfeydd yng Nghymru'n cael eu cau ac mae llawer o sefydliadau'n asesu'r angen am eiddo tiriog i'r dyfodol (effaith amgylcheddol gadarnhaol bosibl). • Bu gofyn cynnal amrywiaeth o ymyriadau i sicrhau y gall staff ddychwelyd i'r gwaith, megis mesurau cadw pellter cymdeithasol, sifftiau a seibiannau ar wahanol adegau, peidio â rhannu desgiau, defnydd o sgriniau, systemau unffordd a chyflwyno profion llif unffordd. Mae rhoi mesurau cadw pellter cymdeithasol ar waith mewn mannau cymunedol wedi bod yn heriol (toiledau, ffreuturau, gorsafoddd clocio i mewn) ac mae angen rhoi sylw cyson i hyn/cyfathrebu'n gyson amdano. Fodd bynnag, mae defnyddio'r ymyriadau hyn wedi sicrhau y gall gwaith cynhyrchu barhau.

	• Cafwyd diswyddiadau mewn cwmnïau o haf 2020 ond yn gyffredinol nid oedd y rhain ar y lefelau a ofnid i ddechrau. Adroddwyd hefyd bod rhai rolau wedi'u dileu oherwydd awtomeiddio o fewn y sector neu hyd yn oed oherwydd ofnau oedd yn gysylltiedig â Brexit yn hytrach nag effaith y pandemig. Collwyd staff asiantaeth a gweithwyr dros dro yn gynnar iawn yn ystod y pandemig. • Gallai'r rhai sydd wedi bod ar ffyrlo yn y gorffennol fod mewn perygl o hyd o gael eu diswyddo yn y dyfodol. Roedd rolau sgiliau isel a rolau cyflog isel wedi cael eu bwrw waethaf h.y. gweithredwyr ar lawr siopau neu rolau gweinyddol a allai gyfrif am 70% o golledion. Fodd bynnag, adroddwyd y gellid colli llawer o rolau'n naturiol a thrwy ddiswyddo gwirfoddol. Yn sgil y newidiadau, gallai rolau Arweinyddion Tîm drawsnewid, gyda mwy o gyfrifoldeb. • Roedd oedi recriwtio yn gyffredin (oni bai bod rolau'n arbenigol neu'n anodd eu llenwi) rhwng mis Mai a mis Awst 2020. Fodd bynnag, o fis Medi 2020 roedd arwyddion pendant bod recriwtio'n dechrau codi stêm. Ar hyn o bryd, ac oherwydd dadleoli o fewn y sector, adroddwyd bod recriwtio'n bosibl oherwydd y gronfa o ymgeiswyr o ansawdd. Fodd bynnag, newidiodd y sefyllfa hon wrth i 2021 fynd yn ei flaen. • Ym mis Medi 2021, adroddwyd bod llawer o fusnesau yn y rhanbarth yn awyddus i recriwtio i ystod eang o rolau swyddi a nodwyd yn fwy rheolaidd bod prinder sgiliau yn her oherwydd diffyg nifer yr ymgeiswyr o safon. Dywedodd rhai cyflogwyr hyd yn oed fod eu prosesau recriwtio'n seiliedig ar agwedd gadarnhaol a sgiliau meddal yn hytrach na lefelau cymhwyster a phrofiad.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Mae cwmnïau wedi adrodd am newid tuag at weithio o bell i lawer o rolau swyddi a oedd yn creu heriau sgiliau i rai staff e.e. wrth ddefnyddio rhaglenni meddalwedd fel 'Teams', 'Zoom' a 'Skype'. Fodd bynnag, heriau bach oedd y rhain gan amlaf. • Mae'r sector yn disgwyl gweld gweithwyr yn pontio rhwng sectorau i gadw eu set sgiliau/cyflogaeth; er enghraifft, peirianwyr Awyrfod sydd wedi'u dadleoli yn cael eu cyflogi mewn rolau Lled-ddargludyddion Cyfansawdd. Yn yr achos hwn, cafwyd enghreifftiau o gyrsiau pontio byr yn cael eu datblygu a'u cyflwyno i gefnogi'r broses. • Mae Covid-19 wedi dwysáu mater sy'n ymwneud â'r ffaith bod llawer o offer ffatri hanfodol yn cael ei brynu (a'i wasanaethu) dramor h.y. yn Tsieina, Corea, Japan a'r Almaen. Nid yw peirianwyr gwasanaethu medrus yn lleol yn aml ac, felly, gallai'r gofynion am waith atgyweirio a chynnal a chadw arwain at heriau mawr o ran cynhyrchiant, yn enwedig os oes angen i beirianwyr tramor dreulio amser mewn cwarantîn cyn cael mynediad i'r DU. Gellir nodi ac atgyweirio rhai diffygion yn rhithwir ac mae'r angen am Dechnoleg Ddigidol a Realiti Rhithwir/Estynedig yn bwysig yn hyn o beth. Fodd bynnag, i sicrhau economi gryfach a gwytnach, mae sgiliau atgyweirio a chynnal a chadw lleol yn hanfodol, sy'n wir hefyd o ran yr angen i Gymru gynhyrchu a chyflenwi ei pheirianwaith a'i hoffer ei hun. • Mae mesurau cadw pellter cymdeithasol llym (a sifftiau ar wahanol adegau) wedi'u rhoi ar waith i alluogi pobl i ddychwelyd i'r gwaith ac mae angen monitro'r mesurau'n gyson. • Yn sicr, cafwyd arallgyfeirio i feysydd eraill yng nghyfnod cynnar y pandemig e.e. gweithgynhyrchu cyfarpar diogelu personol, ac mae cwmnïau wedi teimlo dan orfodaeth i 'wneud y peth iawn'. Mae enghreifftiau da yn cynnwys distyllfeydd jin/wisgi sy'n cynhyrchu hylif diheintio dwylo, y Bathdy Brenhinol/Grŵp Rototherm yn cynhyrchu gorchuddion wyneb (yn dod yn gyflenwr GIG cymeradwy) a Hardshell yng Nghaerdydd sydd wedi cynhyrchu cyfarpar diogelu personol/anadlyddion. Yn y cyd-destun hwn, mae heriau sgiliau wedi dod i'r amlwg; er enghraifft, wrth ddefnyddio offer newydd. Mae arallgyfeirio o'r fath wedi dwyn manteision

	cyflogaeth a chymdeithasol parhaus, hyd yn oed os nad yw'r model yn broffidiol i lawer yn y tymor hwy. Ym mis Tachwedd 2020, daeth yn gliriach fod busnesau'n dechrau troi yn ôl i'w busnes craidd oni bai bod galw mawr neu gyfle i greu elw. • Roedd rhai busnesau wedi prynu offer arbenigol sydd wedi dileu'r angen am rywfaint o brosesu cadwyni cyflenwi ac mae hyn wedi creu heriau uwchsgilio. • Nodwyd unwaith eto bod sgiliau meddal a sgiliau cyd-drafod yn bwysig nawr ac yn y dyfodol, yn benodol wrth gytuno ar bris a thelerau gyda chwsmeriaid. Adroddwyd hefyd bod sgiliau rheoli ac arwain cryf yn hanfodol i symud trwy'r cyfnod heriol a allai fod o'n blaenau.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	• Yn gyffredinol cafodd cyllidebau ar gyfer dysgu a datblygu eu cwtogi yn ystod haf 2020 os nad eu rhewi'n llwyr. 'Diwedd y gân yw'r geiniog' ac felly bu angen gwneud arbedion cost. Aeth peth hyfforddiant yn ei flaen ond roedd hwn yn fwy 'hanfodol i'r busnes' ac fe'i cyflwynwyd dros y rhyngwyd. Mae Microsoft Teams a Zoom wedi cael eu defnyddio ac mae hyn wedi arwain at heriau bach o bryd i'w gilydd. • Roedd rhai busnesau yn disgwyl i'r staff oedd ar ffyrlo barhau â gweithgareddau dysgu a datblygu. • Mae busnesau wedi dod yn fwy dibynnol ar y seilwaith technoleg/band eang cyflym, a all fod yn broblem mewn ardaloedd gwledig. • O fis Medi 2020, a thrwy gydol 2021, roedd yn ymddangos bod y sefyllfa yn dechrau newid eto oherwydd yr adroddwyd bod busnesau wedi dechrau ailfuddsoddi mewn dysgu a datblygu (yn bennaf y busnesau hynny sy'n canolbwyntio ar ofynion busnes craidd) a dechreuodd ymholiadau newydd i'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg (RhSH) gynyddu. Mae darpariaeth hyfforddiant cyfunol wedi dod yn fwy cyffredin, er bod darpariaeth wyneb yn wyneb wedi cynyddu gydag ymyriadau a ddefnyddir yn rheolaidd i sicrhau bod dysgwyr/gweithwyr yn cael eu cadw'n ddiogel.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Yn gyffredinol, mae prentisiaethau'n uchel eu parch ar draws y sectorau ac adroddwyd yn rheolaidd bod Prentisiaid wedi'u rhoi ar ffyrlo o fis Mai i fis Awst 2020, er bod rhai wedi'u cadw a'u bod yn parhau â'u cyflogaeth a'u dysgu mewn modd rhithwir. Ymddengys fod nifer y Prentisiaid ar ffyrlo wedi gostwng yn sylweddol rhwng mis Medi a mis Tachwedd 2020 a pharhaodd y duedd hon ymhellach i 2021. • Bu modd bwrw ymlaen ag elfennau o'r gwaith i gyflawni'r fframwaith megis sgiliau allweddol ac elfennau sy'n seiliedig ar wybodaeth. Fodd bynnag, cafwyd heriau amlwg gyda'r elfennau ymarferol sy'n seiliedig ar gymhwysedd (NVQ) ac asesu. Yn y cyd-destun hwn, bu rhanddeiliaid yn cydweithredu ac yn datblygu datrysiadau. • Ym mis Tachwedd 2020, roedd cyflogwyr a rhanddeiliaid wedi nodi gostyngiad yn nifer y Prentisiaethau gan fod rhai busnesau'n ymddangos yn amharod i ymrwymo i raglenni. Nodwyd hefyd bod rhagor o recriwtio yn yr arfaeth mewn ymgais i ymateb i ddiffyg staff. Fodd bynnag, roedd yn ymddangos bod y broses o gyflwyno cyrsiau llawn amser o fewn sefydliadau AB yn sefydlog o hyd gan gadarnhau bod unigolion yn dal i wneud cynnydd ar eu taith ddysgu. • O fis Medi 2021, roedd tystiolaeth bod y nifer a dderbyniwyd mewn prentisiaethau yn cynyddu a'u bod ar lefelau uwch nag ym mis Medi 2020. Mae rhanddeiliaid hefyd yn ymddangos yn obeithiol y gallai nifer y Prentisiaethau newydd wella yn 2021, a fyddai'n cael ei ategu gan lefel y diddordeb cynnar a grëwyd trwy ymgyrchoedd marchnata a'r Rhaglen Cymhellion Prentisiaeth diweddar.

	Fodd bynnag, nododd rhai rhanddeiliaid bryderon ynghylch priodoldeb rhai Fframweithiau Prentisiaethau o'u cymharu â Safon y Prentisiaethau sydd ar gael yn Lloegr. Gan ganolbwyntio ar gynllun Kickstart newydd yr Adran Gwaith a Phensiynau, roedd rhanddeiliaid yn ymwybodol o gyfleoedd er bod y niferoedd a oedd yn manteisio arnynt yn ymddangos yn gymharol fach.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	Roedd y rhagolygon a adroddwyd ar gyfer Medi 2021 yn llawer mwy cadarnhaol gan nad oedd effaith y pandemig cynddrwg ag yr ofnid yn wreiddiol. Roedd arwyddion hefyd bod llawer o fusnesau yn agos at ddychwelyd i lefelau staffio cyn argyfwng ac roedd llyfrau archebu yn edrych yn addawol i lawer ac i mewn i 2022. Mae hyn yn rhoi darlun mwy cadarnhaol na'r hyn a adroddwyd yn flaenorol er bod rhai busnesau'n dal i adrodd am heriau. Roedd recriwtio i rolau allweddol yn parhau trwy gydol y pandemig, megis peirianwyr technegol gan fod y rhain yn eithriadol o anodd eu llenwi. Creodd cyfyngiadau teithio (a gofynion cwarantîn o bosibl) rwystrau wrth recriwtio i'r rolau hyn. - Derbynnir y bydd pobl, yn gyffredinol, yn gweithio gartref lawer mwy yn y dyfodol, a fydd yn cael effaith gadarnhaol ar yr amgylchedd. Fodd bynnag, gallai pobl gwestiynu'r angen i gael sawl car ar yr un aelwyd, a allai gael effaith negyddol ar y sector modurol. Gallai ymyriadau i sicrhau bod pobl yn dychwelyd i'r gwaith yn ddiogel, h.y. cadw pellter cymdeithasol, shiftiau ar adegau gwahanol a systemau unffordd, hefyd amharu ar gynhyrchiant ac yna ar staffio a recriwtio. - Tua mis Medi 2021, roedd yn ymddangos bod materion recriwtio sylweddol yn casglu momentwm i lawer o fusnesau gan eu bod yn aml yn ei chael yn anodd llenwi swyddi gwag gyda staff â sgiliau a chymwysterau addas. Mae hyn yn creu her sgiliau i'r sector ac mae busnesau'n adrodd yn rheolaidd am faterion sy'n ymwneud ag argaeledd sgiliau a thalent i ddiwallu anghenion y dyfodol. - Fel yr adroddwyd, bu galw mawr am Beirianwyr Technegol erioed; fodd bynnag, mae'n ymddangos bod busnesau hefyd yn ei chael hi'n anodd recriwtio i ystod eang o rolau, gan gynnwys y rhai ar lefelau is. Roedd yn ymddangos bod rhai busnesau hefyd yn cymryd rhan mewn 'rhyfeloedd bidio' gyda chystadleuwyr wrth recriwtio staff ac roedd 'potsio' wedi dechrau dod i'r amlwg. Mae'r sector wedi adrodd am heriau mawr wrth recriwtio gyrrwyr HGV ac mae'r mater hwn wedi'i ddogfennu'n dda yn ddiweddar. Yn hyn o beth, mae Brexit wedi dwysáu'r mater ymhellach oherwydd diffyg llafur mudol.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	- Derbynnir yn gyffredinol y bydd gweithio gartref yn dod yn arfer rheolaidd ar gyfer llawer o rolau yn y dyfodol a bydd effeithiau cadarnhaol ar yr amgylchedd/economi ddi-garbon. O ganlyniad, bydd disgwyl mwy o sgiliau digidol ac ymgysylltu rhithwir. - Mae'n annhebygol bod sgiliau staff ar ffyrlo wedi dirywio gan nad oeddent ar ffyrlo yn ddigon hir. Fodd bynnag, ystyrid mai'r rhai a roddwyd ar ffyrlo oedd y rhai mwyaf tebygol o gael ei diswyddo h.y. gweithredwyr / gweinyddwyr sgiliau isel ar gyflogau isel. - Mae Covid-19 wedi cryfhau pwysigrwydd technegwyr atgyweirio a chynnal a chadw, sy'n set sgiliau nad yw ar gael yn lleol yn aml. Gallai offer diffygiol gael effaith sylweddol ar gynhyrchiant, yn enwedig os oes angen i beirianwyr fynd i safleoedd yn ffisegol o dramor. Yn y cyd-destun hwn, rhoddwyd amlygrwydd i Dechnoleg Ddigidol a Realiti Rhithwir/Estynedig ynghyd â'r angen cynyddol am awtomeiddio trwy roboteg.

	- Gallai Covid-19 greu gwell cyfleoedd i weithwyr bontio rhwng is-sectorau peirianeg i sicrhau bod sgiliau'n cael eu cadw a bod effaith dileu swyddi yn cael ei lleihau. Yn hyn o beth, ceir enghreifftiau cynnar o raglenni trosi yn cael eu datblygu. - Mae disgwyliadau y bydd sgiliau meddal yn parhau i fod yn bwysig (os nad yn fwy pwysig) ac yn aml mae'r sgiliau hyn yn brin trwy gyrsiau AB/AU. Yn gysylltiedig â'r heriau recriwtio a gofnodwyd, darparwyd enghreifftiau lle mae cyflogwyr wedi recriwtio ar sail agwedd a sgiliau meddal yn unig yn hytrach na chymwysterau a/neu brofiad. - Wrth symud ymlaen, mae'n debygol y bydd galw cynyddol am Hyfforddiant Iechyd a Diogelwch ar-lein (gyda chynnwys Covid-19) ynghyd â hyfforddiant Rheoli ac Arweinyddiaeth hollbwysig i helpu i lywio busnesau trwy'r heriau sy'n deillio o hynny a mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â 'gweithlu heneiddiol' y sector. - Adroddwyd hefyd y gallai fod angen ymyrraeth gan y Llywodraeth i fynd i'r afael â'r prinder amlwg o ran gyrrwyr HGV er mwyn osgoi heriau cynyddol. Yn hyn o beth, rhoddwyd enghreifftiau lle bu'n rhaid i fusnesau gasglu deunyddiau'n uniongyrchol gan gyflenwyr yn hytrach na derbyn danfoniadau. - Roedd 'Sgiliau Gwyrdd' yn dod yn fwyfwy pwysig wrth i fusnesau ddatblygu cynlluniau Sero Net. Ar y mater hwn, awgrymwyd y byddai angen datblygu a darparu hyfforddiant yn gyflym yn y cyd-destun hwn.
Disgwyliadau hyfforddiant	- Yn gyffredinol, mae'r sector mewn cyfnod o adferiad; fodd bynnag, mae'n ymddangos bod hyn yn digwydd yn gyflymach na'r disgwyl. Yn flaenorol roedd tystiolaeth bod gwariant hyfforddiant wedi gostwng, ond o fis Medi 2021 roedd tystiolaeth gref bod buddsoddiad mewn addysg a hyfforddiant ar gynnydd a bod hyn i fod i barhau yn 2022. - Bydd normal newydd a bydd cyflwyno rhithwir a dysgu cyfunol yn llawer mwy cyffredin; fodd bynnag, roedd darpariaeth wyneb yn wyneb ar gyfer darpariaeth benodol wedi cynyddu eto (ond gydag ymyriadau Covid-19 ar waith). - Mae'n ymddangos bod diddordeb cynyddol yn Rhaglen Ariannu Sgiliau Hyblyg Llywodraeth Cymru a bod mwy o geisiadau'n mynd rhagddynt.
Yr effaith ar Prentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	- Mae'n ymddangos bod rhanddeiliaid yn pryderu am nifer y Prentisiaethau yn y dyfodol agos, yn enwedig gan fod Prentisiaid yn elfen bwysig o weithlu'r sector Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch. Mae cyflogwyr wedi ymdrechu i alluogi'r prentisiaid hynny i gwblhau eu rhaglenni ond mae'n ymddangos y bu'r niferoedd wedi gostwng ym mis Mai 2021. Fodd bynnag, nodwyd agwedd lawer mwy cadarnhaol ym mis Medi 2021 ac roedd llawer wedi rhagweld cynnydd mewn recriwtio Prentisiaethau, er bod eraill yn parhau i fod yn fwy gochelgar rhag cymryd risgiau. Roedd ymgyrchoedd marchnata Llywodraeth Cymru ac estyn y Rhaglen Cymhelliant Prentisiaethau yn debygol o barhau â'r ymdeimlad cadarnhaol yn 2022. Cefnogaeth gref i gadw cyllid Dysgu Seiliedig ar Waith a pheidio â'i leihau. Byddai angen i'r rhwydwaith darparwyr hefyd allu ymateb i geisiadau am ddarpariaeth Prentisiaethau. - Efallai y bydd angen ailgyflwyno Rhaglenni Prentisiaeth llwybr carlam (PTA) a gallai Prentisiaethau a Rennir ddod yn bwysicach i rai cyflogwyr, er y gallai fod amharodrwydd hefyd i 'rannu' ymhlith eraill. - Hefyd gallai fod risg i raglenni 'rhyngosod' lefel uwch gyda blwyddyn mewn diwydiant. Weithiau gall y rhain fod yn gostus i'w darparu ar gyfer y cyflogwr ac unwaith eto efallai y bydd angen archwilio cymhellion ariannu.

--	--

LIED-DDARGLUDYDDION CYFANSAWDD

GYG RHANBARTHOL (2016) – Amh. CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – Amh.	
Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Lled-ddargludyddion Cyfansawdd yw'r dechnoleg sy'n sail i lawer o gynhyrchion a meddalwedd technoleg uwch heddiw, gan gynnwys ffonau clyfar, synwryddion, a chyfathrebu ffeibr optig. Maent yn gweithredu ar gyflymder llawer uwch na'r lled-ddargludyddion traddodiadol sy'n seiliedig ar silicon ac maent yn cynnig nodweddion ffotonig a ddefnyddir mewn amrywiaeth eang o dechnolegau synwryddion a chyfathrebu optig. Maent yn elfen hanfodol o dechnolegau newydd, o gysylltedd 5G i awtomeiddio diwydiannol a cherbydau heb yrrwr. Mae'r rhanbarth yn cynnwys cyflogwyr sector mawr sydd wedi'u lleoli ar hyd coridor yr M4 (sef IQE, Nexperia, SPTS a Microchip). Mae Lled-ddargludyddion Cyfansawdd yn sector â blaenoriaeth ar gyfer PSPRC a Phrifddinas-ranbarth ehangach Caerdydd.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Mae'r effaith wedi bod yn llai sylweddol nag ar sectorau eraill. Effeithiwyd ar weithredu cynhyrchwyr ryw faint yn y cyfnodau cynnar i rai busnesau ond doedd dim i gyfiawnhau pryder sylweddol. Mae adfer normalrwydd wedi digwydd yn gyflym, ac mae'n ymddangos bod y sector yn brysur iawn ac yn profi twf. Mae'r cynnydd yn yr angen am gysylltedd cyflym iawn a thechnoleg feddygol i'w gweld yn gweithredu fel sbardun i dwf yn sgil y pandemig. Llwyddodd busnesau i ailddechrau gweithredu'n agos at y lefel gynhyrchu arferol ers cyflwyno ymyriadau cadarnhaol, gan gynnwys newid patrymau sifftiau, cael gwared ar 'rannu desgiau', mesurau cadw pellter cymdeithasol (yn benodol mewn mannau cymunedol), rheolaethau 'mynediad i safle' llymach gyda delweddu thermol, systemau unffordd a gorsafoedd glanhau. Mae rhagolygon ariannol ar gyfer 2022 yn rhoi darlun o dwf pellach ac fe ymddengys fod tystiolaeth gref o hyn ym mis Mai 2021 gyda rhagor o gyfleoedd ar y gorwel. Mae cadwyni cyflenwi byd-eang wedi ymateb yn gyflym i atal prinderau ond mae'r pandemig, ynghyd â chyfyngiadau masnachu, wedi creu cyfyngiadau cyflenwi yn y sector lled-ddargludyddion ehangach sydd wedi arwain at brinder deunyddiau crai a chydannau. Mae'r materion cyflenwi hyn wedi cynyddu drwy gydol 2021 ac maent bellach yn creu heriau cynhyrchu ehangach ar draws y sectorau Modurol ac Awyrofod. Rhagwelir y bydd y sector yn tyfu'n sylweddol dros y 12 mis nesaf, ac mae angen strategol i recriwtio i ystod eang o rolau. Mae'n destun rhywfaint o bryder bod y sector eisoes yn ei chael yn anodd recriwtio i rai swyddi ac mae heriau sy'n gysylltiedig â sgiliau eisoes yn dod i'r amlwg, yn enwedig o ystyried y cyfleoedd yn dilyn cymryd busnesau drosodd a chynigion ehangu ym myd diwydiant. Fel llawer o fusnesau gweithgynhyrchu, mae'r sector hefyd yn nerfus am gost gynyddol cyfleustodau. Mae'n ymddangos bod llawer o fusnesau wedi trafod capiau prisiau gyda

	chwmnïau ynni o'r blaen ond mae pryder mawr ynghylch cynnydd mewn prisiau unwaith y daw cyfnodau cytundebol i ben. Mater bydeang yw hyn a allai olygu bod angen ymyrraeth gan Lywodraeth y DU i sicrhau y gall y sector barhau i gystadlu â chystadleuwyr yn UDA a'r Dwyrain Pell.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	• Adroddwyd am brinder staff gan rai yng nghyfnod cynnar y pandemig wrth i gyflogeion gael eu gorfodi i hunanynysu a bod eraill yn cael eu rhoi ar ffyrlo trwy Gynllun Cadw Swyddi'r Llywodraeth (o fis Mehefin i fis Awst 2020). Fodd bynnag, yn gyffredinol ni fu fawr o angen i fanteisio ar y Cynllun Cadw Swyddi ac roedd y rhai a oedd ar ffyrlo wedi dychwelyd i'r gwaith erbyn diwedd mis Hydref 2020. • Roedd y rhai ar ffyrlo (mewn niferoedd bach) yn tueddu i fod yn 'weithredwyr' â llai o sgiliau ac ar gyflog is. Mae hyn wedi arwain at heriau bach i rai gan fod patrymau sifftiau wedi gorfod cael eu diwygio i sicrhau parhad cynhyrchu. Byddai rhoi peirianwyr ar ffyrlo wedi bod yn rhy broblemus a niweidiol i'r busnes. • Ym mis Mehefin 2020, nododd un busnes fod pob aelod o staff wedi derbyn gostyngiad mewn cyflog i sicrhau sefydlogrwydd. Fodd bynnag, roedd yr ildiad cyflog hwn wedi'i ad-dalu erbyn mis Hydref a chyda llog. • Yn gyffredinol, ni fu angen i'r sector fanteisio ar gyllid cymorth y Llywodraeth a chafodd y rhai a wnaeth geisiadau am hwn broblemau o ran cymhwysedd. • Mae'n ymddangos na ddilëwyd unrhyw swyddi ac mae cyflogwyr yn hynod obeithiol y byddant yn gallu cadw staff i'r dyfodol. O fis Tachwedd 2020, roedd yn amlwg bod y sector wedi blaenoriaethu recriwtio gyda busnesau mawr yn penodi staff i rolau peirianwyr a gweithredwyr (y mae rhai ohonynt yn debygol o symud ymlaen i raglenni Prentisiaeth). Bydd mwy o recriwtio hefyd yn symud ymlaen trwy gydol 2021 ac i 2022 yn sgil y twf a gofnodwyd a datblygiadau sylweddol yn y sector. • Er bod angen parhaus i recriwtio ar ystod eang o swyddi, mae tystiolaeth bod recriwtio yn cael ei flaenoriaethu ar gyfer peirianwyr technegol gan fod y rolau hyn yn anodd eu llenwi yn aml. Yn aml, mae'r set sgiliau hon ar gael yn Lloegr (neu yn Ewrop), ac felly mae'r feirws wedi creu heriau sylweddol e.e. teithio ar gyfer cyfweiliadau ar safle/cyrsiau sefydlu neu hyd yn oed i ddarpar ymgeiswyr asesu'r ardal fel lle addas i fyw a gweithio ynddo. O ystyried ehangder y cyfleoedd sydd ar gael i ddarpar newydd-ddyfodiaid, adroddwyd bod ymgeiswyr mewn sefyllfa gryfach wrth drafod telerau ac amodau. • Ym mis Medi 2021, roedd rhaglenni pontio wedi'u datblygu a'u darparu i uwchsgilio recriwtiaid newydd o sectorau gweithgynhyrchu ehangach. Mae hyn wedi golygu bod y sector wedi gallu recriwtio unigolion y gallai'r sefyllfa fod wedi effeithio'n andwyol arnynt trwy ddiswyddo neu lai o oriau, er enghraifft, gan fusnesau Awyrfod neu Fodurrol. Yn hyn o beth, mae peirianwyr wedi gallu pontio'n effeithiol i'r sector Lled-ddargludyddion Cyfansawdd trwy hyfforddiant penodol i'r sector, er enghraifft, gweithredu o fewn amgylcheddau ystafelloedd glân. • Mae'r sector wedi cynnal cymysgedd o weithio gartref a phresenoldeb ffisegol drwy gydol y pandemig gyda llawer o rolau swyddfa yn parhau i weithio o gartref. Ceir rhywfaint o bryder ynghylch effaith hirdymor mesurau cadw pellter cymdeithasol a sut y gallai hyn effeithio ar ddychweliad llawn i'r gwaith.

	Er mwyn helpu i sicrhau lles staff, mae rhai busnesau wedi caniatáu i staff gario gwyliau blynyddol nas defnyddir drosodd i'r flwyddyn ariannol nesaf. Fodd bynnag, mae hyn wedi dechrau awgrymu problemau staffio posibl y mae angen eu rheoli. Mae staff bellach yn cael eu hannog i gymryd eu gwyliau a gall rhai busnesau hefyd weithredu cyfnod cau gorfodol dros y Nadolig i helpu i leihau problemau.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	- Yn y cyfnod cynnar, roedd cwmnïau'n adrodd am newid tuag at weithio o bell ar gyfer llawer o rolau swyddi a oedd yn creu heriau sgiliau i rai staff e.e. wrth ddefnyddio rhaglenni meddalwedd fel 'Teams', 'Zoom' a 'Skype'. Fodd bynnag, o ystyried natur fyd-eang busnesau, roedd llawer o staff eisoes yn gyfarwydd â defnyddio'r pecynnau hyn gyda'r sgiliau perthnasol. Un her fawr oedd sicrhau bod caledwedd ac offer ar gael i staff fel y gallent weithio gartref yn effeithiol. - Roedd her fawr yr adroddwyd amdani yn ymwneud â'r ffaith bod offer ffatri hanfodol yn dod o dramor gan amlaf. Ymddengys fod busnesau'n ei chael yn anodd recriwtio i rolau atgyweirio a chynnal a chadw ac yn aml nid yw'r set sgiliau hon ar gael yn lleol. Gallai anghenion gwasanaethu ac offer diffygiol gael effaith sylweddol ar gynhyrchiant, yn enwedig os oes angen i beirianwyr fynd i safleoedd yn ffisegol o dramor. Yn y cyd-destun hwn, gallai gofynion teithio, llety a chwarantîn arwain at heriau sylweddol ac atgyfnerthwyd yr angen am Dechnoleg Ddigidol a Realiti Rhithwir/Estynedig.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	Ni nodwyd unrhyw ddarlun clir yn y camau cynnar. Awgrymodd rhai cyflogwyr fod hyfforddiant a datblygiad wedi parhau trwy ddulliau ar-lein (sydd wedi bod yr arfer erioed) tra bod cyflogwyr eraill wedi adrodd bod cyllidebau wedi'u rhewi a bod yr holl hyfforddiant nad yw'n hanfodol wedi dod i ben. - Mae sesiynau 'gwirio' rheolaidd hefyd wedi'u rhoi ar waith gyda'r staff sydd ar ffyrlo. Roedd y duedd gyffredinol tuag at ddarpariaeth ar-lein ar gyfer hyfforddiant hanfodol. Pryd bynnag y bu angen hyfforddiant wyneb yn wyneb, rhoddwyd mesurau cadw pellter cymdeithasol ar waith a defnyddiwyd cyfarpar diogelu personol. O fis Medi 2020 ymlaen, nododd y sector ddealltwriaeth gref o sut y gellid darparu hyfforddiant yn ddiogel. - Bu enghreiffiau o ddarpariaeth iechyd a diogelwch ar-lein yn cael ei chyflwyno i staff (trwy Make UK). - Wrth i 2021 fynd yn ei blaen, daeth yn amlwg bod dysgu a datblygu wedi cynyddu a bod hyn yn cael ei gyflawni trwy ddulliau cyfunol (er bod darpariaeth wyneb yn wyneb wedi cynyddu gydag ymyriadau).
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	- Mae cyflogwyr yn gwneud cynnydd gyda'u rhaglenni Prentisiaeth (os ydynt ar waith) ac nid ydynt wedi gorfod rhoi prentisiaid ar ffyrlo. Yng nghyfnod cynnar y pandemig, roedd prentisiaid yn gweithio gartref yn rheolaidd a newidiodd y dull i ar-lein gyda 'gwiriadau' rhithwir rheolaidd wedi'u cyflwyno. Bu cynnydd da o ran rhai elfennau o'r fframwaith megis sgiliau allweddol ac elfennau sy'n seiliedig ar wybodaeth. Fodd bynnag, cafwyd heriau gyda'r elfennau ymarferol sy'n seiliedig ar gymhwysedd (NVQ) ac asesu ond adroddwyd bod y rhain wedi'u goresgyn ar y cyfan erbyn mis Hydref 2020. - Gwnaeth y sector ymholiadau petrusgar i raglen Kickstart yr Adran Gwaith a Phensiynau a thrwy sefydliad cyfryngol porth sefydledig. Fodd bynnag, daeth busnesau i'r farn yn fuan nad oedd y fenter yn cyd-fynd ag anghenion y diwydiant a rhoddwyd blaenoriaeth ar gynyddu recriwtio Prentisiaid.

Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	- Gallai codiadau sydyn yn nifer yr achosion o Covid yn y dyfodol newid y sefyllfa a chreu heriau, ond dim ond fel dewis olaf y byddai diswyddiadau'n cael eu hystyried. - Hyd yn oed heb Covid-19, mae prinder sgiliau yn y sector a rhagwelir y bydd angen sylweddol am recriwtio i'r sector. Gallai Covid-19 greu gwell cyfleoedd i weithwyr drosglwyddo i led-ddargludyddion cyfansawdd, yn benodol o sectorau y gellid effeithio'n andwyol arnynt e.e. modurol/awyrfod ac mae rhaglenni ail-sgilio bellach yn mynd rhagddynt yn dda. - Derbynnir y bydd pobl, yn gyffredinol, yn gweithio gartref lawer mwy yn y dyfodol, a fydd yn cael effaith gadarnhaol ar yr amgylchedd. Fodd bynnag, mae ymyriadau'n parhau i fod ar gyfer y rhai sydd ar y safle h.y., cadw pellter cymdeithasol, sifftiau ar adegau gwahanol, a systemau unffordd - Fel yr adroddwyd, bu galw mawr am Beirianwyr Technegol erioed; fodd bynnag, mae'n ymddangos bod busnesau hefyd yn ei chael hi'n anodd recriwtio i ystod eang o rolau eraill, gan gynnwys y rhai ar lefelau is. Roedd y rhagolygon a adroddwyd ar gyfer Medi 2021 yn gadarnhaol iawn ac roedd arwyddion bod busnesau wedi dychwelyd i lefelau staffio cyn yr argyfwng. Roedd archebion yn edrych yn addawol i lawer ac i mewn i 2022 a rhagwelir y bydd yr angen i recriwtio yn cynyddu'n sylweddol, yn enwedig yn dilyn sawl achos o gymryd drosodd ym myd diwydiant yn ddiweddar a chynlluniau ehangu sylweddol o fewn y sector.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	- Derbynnir yn gyffredinol y bydd gweithio gartref yn dod yn arfer rheolaidd ar gyfer llawer o rolau yn y dyfodol a bydd effeithiau cadarnhaol ar yr amgylchedd/economi ddi-garbon. O ganlyniad, disgwylir mwy o sgiliau digidol ac ymgysylltu rhithwir, er bod hyn eisoes yn ofyniad oherwydd natur fyd-eang busnesau. - Mae'n annhebygol bod sgiliau staff ar ffyrlo wedi dirywio gan nad oeddent ar ffyrlo yn ddigon hir. Fodd bynnag, roedd un busnes yn barod i gyflwyno sesiynau sefydlu byr (ailgynefino) ar gyfer rhai gweithredwyr yn dychwelyd i'w rolau. - Mae Covid-19 wedi cryfhau pwysigrwydd technegwyr atgyweirio a chynnal a chadw, set sgiliau nad yw ar gael yn lleol yn aml. Gallai offer diffygiol gael effaith sylweddol ar gynhyrchiant, yn enwedig os oes angen i beirianwyr fynd i safleoedd yn ffisegol o dramor. Yn y cyd-destun hwn, amlygwyd Technoleg Ddigidol a Realiti Rhithwir/Estynedig. - Roedd yn ymddangos bod materion recriwtio sylweddol yn datblygu i lawer o fusnesau gan eu bod yn aml yn ei chael yn anodd llenwi swyddi gwag gyda staff â sgiliau a chymwysterau addas. Mae hyn yn creu her sgiliau i'r sector ac mae busnesau'n adrodd yn rheolaidd am broblemau ynglŷn â phrinder sgiliau a thalent i ddiwallu anghenion y dyfodol. Caiff hyn ei ddwysáu ymhellach gan gynlluniau ehangu'r sector a fydd yn sicr o greu mwy o alw am sgiliau.
Disgwyliadau hyfforddiant	- Ystyrir bod diwylliant cadarnhaol dysgu ac addysgu ar draws y sector, ynghyd â sgiliau, yn hanfodol i fusnesau ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. O ganlyniad, nid oes disgwyl y bydd cyllidebau hyfforddi yn cael eu torri yn y dyfodol. - Mae cyflogwyr yn deall y gallai'r pandemig arwain at fwy o ddefnydd o ddysgu cyfunol/ar-lein ac roeddent yn gyfforddus ar y cyfan gyda'r dull hwn ar gyfer darpariaeth benodol. Fodd bynnag, roedd darpariaeth wyneb yn wyneb wedi codi dros y 12 mis diwethaf.

Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Ymddengys fod awydd cryf i fanteisio ar gyfleoedd a gyflwynir trwy'r Rhaglen Cymhellion Prentisiaeth, y Rhaglen Cyfrif Dysgu Personol (RhCDP) a'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg (RhSH). • Mae cyflogwyr yn recriwtio yn ôl fframweithiau peirianeg cyffredinol ond mae awydd cynyddol i wneud cymwysterau (a fframweithiau) yn fwy perthnasol i'r sector lled-ddargludyddion cyfansawdd. Yn y cyd-destun hwn, mae gwaith ar y gweill ac, o ganlyniad, mae disgwyliad i lefelau gynyddu yn y dyfodol yn lle gostwng. • Mae ymrwymiad cryf i alluogi prentisiaid i gwblhau eu rhaglenni dysgu ac annog twf pellach yn y dyfodol; mynegodd cyflogwyr nad oeddent yn ymwneud â rhaglenni prentisiaeth yr awydd i ddechrau gwneud hynny. • Mae cynlluniau ar y gweill i ehangu rhaglen prentisiaeth a rennir mewn peirianeg i'r sector ac mae'n ymddangos bod yr awydd i fwrw ymlaen â hyn yn gryf. • Nodwyd bod hyfforddi ac asesu yn y gweithle yn her yn y tymor byr er bod gwersi cryf wedi'u dysgu yn hyn o beth. Roedd cyflogwyr wedi rhoi mesurau ar waith yn llwyddiannus i wneud hyn yn effeithiol wrth gadw pellter cymdeithasol ac ati. Mae cyfarpar diogelu personol (yn enwedig fisorau) yn cael ei gyflenwi i ymarferwyr/dysgwyr pan fo angen cynnal asesiad.
---	---

ADEILADU

GYC RHANBARTHOL (2016) - £1.6bn CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – 32,222 (Ffynhonnell – Emsi, 2020)	
Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Mae'r diwydiant adeiladu yn chwarae rhan allweddol wrth gyflawni economi fywiog ac amgylchedd o ansawdd. Mae'r swyddi adeiladu yn amrywio o rai traddodiadol ar y 'safle adeiladu' i swyddi mwy proffesiynol sy'n seiliedig ar wasanaethau megis cynllunwyr, penseiri a syrfëwyr. Mae'r sector hefyd yn rhagweld y bydd y gweithle'n cael ei ddigideiddio ymhellach. Adroddwyd bod tua dwy ran o dair o'r gweithlu yn cael eu cyflogi fel crefftwyr a gweithredwyr medrus gyda thraean arall yn cael ei gyflogi mewn rolau rheoli, proffesiynol a swyddfa.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Mae'n ymddangos bod effaith y coronafeirws wedi amrywio ar draws y sector adeiladu. Parhaodd rhai busnesau i weithredu ond caewyd eraill yn ystod cyfnod cynnar y pandemig. Yn gyffredinol, daeth y sector i stop yn ystod y ddwy wythnos gyntaf ar ôl cyflwyno'r cyfnod clo cyntaf wrth i'r mesurau cadw pellter cymdeithasol gael eu hasesu. Yn fwy diweddar, mae'n ymddangos bod y mesurau a roddwyd ar waith gan fusnesau yn gweithio'n dda; er enghraifft, gwisgo gorchuddion wyneb a chadw pellter o 2m. Fodd bynnag, mae cadw pellter cymdeithasol yn parhau'n her i rai busnesau oherwydd natur y sector a'r angen am iechyd a diogelwch llym/gwaith dwylo a allai effeithio'n negyddol ar gynhyrchiant. Mae cyfran sylweddol o fusnesau wedi defnyddio'r Cynllun Cadw Swyddi ac wedi rhoi staff ar ffyrlo ac, o ganlyniad, efallai na fydd y wir sefyllfa'n dod yn glir tan 2022. O fis Medi 2020 daeth yn amlwg bod y rhai ar ffyrlo yn dychwelyd i'r gwaith yn gyffredinol. Mae llawer o fusnesau hefyd wedi manteisio ar becynnau cymorth Llywodraeth Cymru, a chan gyfeirio'n benodol at y Gronfa Cadernid Economaidd, ymddengys mai'r sector adeiladu oedd y buddiolwr mwyaf o bell ffordd (yn

	enwedig microfusnesau a BBaChau). Mae'n ymddangos bod y 'llif gwaith' adeiladu yn bryder mawr i'r diwydiant gan fod llawer o fusnesau'n ansicr ynghylch gwaith yn y dyfodol, yn enwedig yr hyn a gaffaelwyd trwy awdurdodau lleol oherwydd toriadau posibl mewn cyllid. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod rhai contractwyr yn brysur trwy gydol 2021 ac yn 2022. Roedd cael gafael ar gyfarpar diogelu personol yn her gynnar ynghyd â chael hyd i ddeunyddiau adeiladu trwy gadwyni cyflenwi ac yn benodol yr hyn a gyflenwir o dramor. Mae'n ymddangos bod cost gynyddol deunyddiau adeiladu yn her fawr ar hyn o bryd, yn enwedig brics, plastr, sment, gwydr a chladin. Mae Brexit wedi dwysáu'r broblem hon ymhellach ac mae'n bwysig tynnu sylw at yr her o brosiectau 'priso' gyda chost gynyddol dur yn unig. I raddau helaeth mae'r sector yn gweithredu 'o'r llaw i'r genau' ac, o ganlyniad, bydd llif arian yn her sylweddol; er enghraifft, yr angen i dalu costau am ddeunyddiau a llafur cyn derbyn incwm ar gyfer gwaith. Ymddengys hefyd y bu masnachwyr adeiladwyr yn amharod ar y dechrau i gynyddu lefelau credyd. Mae llesiant cyffredinol wedi derbyn mwy o sylw gan fod y sector eisoes yn profi cyfraddau uchel o hunanladdiad. Trwy gydol 2021, daeth yn amlwg bod y sector yn ei chael hi'n anodd recriwtio i swyddi penodol, er enghraifft, bricwyr, sych-leinwyr, rolau gwresogi a phlymio, rheolwyr prosiect, syrfewyr meintiau, peirianwyr sifil a gyrwyr HGV. Gan ganolbwyntio ar yrwyr HGV, mae busnesau wedi dweud bod angen casglu deunyddiau gan fasnachwyr er mwyn sicrhau y gall gwaith adeiladu barhau yn hytrach na derbyn y ddarpariaeth. Mae heriau sy'n gysylltiedig â sgiliau yn cynyddu a byddant yn parhau yn 2022. Mae rhai busnesau hefyd yn dod yn fwy nerfus am gostau cynyddol cyfleustodau.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	• Bu llawer o fusnesau'n defnyddio'r Cynllun Cadw Swyddi ac yn rhoi staff ar ffyrlo lle nad oedd eraill wedi teimlo'r angen i wneud hyn. O fis Medi 2020, ymddengys fod staff ar ffyrlo yn dychwelyd i weithio gyda llawer o'r sector yn ôl yn y gwaith yn llwyr erbyn mis Mawrth 2021. • Roedd rhai busnesau wedi ceisio recriwtio i swyddi yn ystod y pandemig ac roedd eraill wedi gorfod diswyddo pobl. Fodd bynnag, mae lefel y diswyddiadau yn ymddangos yn is na'r disgwyl ar y dechrau ac ar ôl cau'r Cynllun Cadw Swyddi. • Nid oes fawr o gysondeb mewn rolau a roddir ar ffyrlo er bod rolau gweinyddol a'r rhai sy'n canolbwyntio ar werth cymdeithasol/ymgysylltu ag ysgolion yn fwy tebygol o fod ar ffyrlo yn hytrach na gweithwyr safle. • Ers mis Medi 2020, mae pryderon ynghylch Brexit wedi dod i'r amlwg eto a allai effeithio hefyd ar nifer y swyddi a gaiff eu dileu. Ym mis Mawrth 2021, roedd busnesau wedi dechrau gweld cynnydd clir ym mhris deunyddiau adeiladu ac roedd amserlenni cyflenwi a chostau cludiant hefyd wedi cynyddu. Adroddwyd yn rheolaidd bod costau briciau, plastr, sment, gwydr, cladin a dur wedi codi'n sylweddol a chreu heriau wrth ddyfynnu ar gyfer prosiectau. Hefyd, roedd diffyg manylion ynglŷn â ffigurau cytundeb Brexit Llywodraeth Cymru yn golygu ei bod yn anodd i awdurdodau lleol gynllunio'n hyderus. • Roedd rhai busnesau'n archwilio'r potensial i gau neu leihau eu swyddfeydd mewn ymgais i dorri gorbenion a disgwylir y bydd gweithio gartref (lle bo'n bosibl) yn parhau. Bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol ar yr amgylchedd ond gallai arwain at ddirywiad yn yr angen am brosiectau adeiladu. • Roedd busnesau a roddodd gynlluniau ar waith cyn y cyfnod clo cyntaf (tua mis Ionawr 2020) mewn gwell sefyllfa nag eraill.

	- Llwyddodd rhai busnesau i sicrhau gwaith trwy ddatblygu ysbytai maes Cymru a rhaglen Ysgolion yr 21^{ain} Ganrif yn creu cyfleoedd i rai. - Mae trafnidiaeth gyhoeddus ddiogel wedi ei nodi fel ffactor wrth ddychwelyd gweithwyr i'w gwaith gan y byddai cyflogeion angen teimlo'n hyderus i'r perwyl hwn. Ym mis Medi 2021, roedd elfen o nerfusrwydd o hyd wrth ddefnyddio trafnidiaeth gyhoeddus. Adroddwyd am her sylweddol ym mis Tachwedd a oedd yn ymwneud â'r Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CASA). Mae cyflogwyr sector Haen 1 yn mynnu bod gan gyflogeion gerdyn CASA cyn gweithio ar y safle. Fodd bynnag, ymddengys bod cronni wedi bod ar y gwaith oherwydd argaeledd profion yr adroddwyd arno gyntaf nôl ym mis Tachwedd 2020. - Mae'r sector yn ymddangos yn brysur, ac mae recrwtio wedi cynyddu trwy gydol 2021 y rhagwelir y bydd yn parhau i 2022. Ym mis Medi 2021, adroddwyd bod llawer o fusnesau yn y rhanbarth yn awyddus i recrwtio i ystod eang o rolau swyddi a nodwyd yn fwy rheolaidd bod prinder sgiliau yn her. Ymddengys fod recrwtio'r bobl iawn sydd â'r sgiliau cywir yn broblemus (hyd yn oed trwy asiantaethau) ac roedd yn ymddangos bod cyflogau ar gynnydd. Adroddwyd am enghreifftiau lle'r oedd staff mewnol wedi cael eu dyrchafu er nad oeddent efallai wedi bod yn ddigon parod ar gyfer cyfrifoldeb newydd ac mae 'potsio' staff yn y sector yn digwydd.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	- Adroddodd cwmnïau am newid i weithio o bell i lawer o swyddi a oedd yn creu heriau o ran sgiliau i rai staff e.e. wrth ddefnyddio rhaglenni meddalwedd fel 'Teams', 'Zoom' a 'Skype'. Fodd bynnag, yn gyffredinol roedd staff wedi addasu'n dda i'r newidiadau. - Nid yw'r gweithlu'n barhaol a gallai'r diffyg sicrwydd o ganlyniad i Covid-19 greu sefyllfa lle mae staff yn chwilio am rolau mwy diogel y tu allan i'r sector. Fodd bynnag, ym mis Medi 2021 adroddwyd bod unigolion yn fwy tebygol o ddod yn ôl i'r sector oherwydd y codiadau cyflog a gafwyd oherwydd y galw am lafur medrus. - Mae cadw pellter cymdeithasol yn parhau i fod yn her i fusnesau oherwydd natur y sector. O ganlyniad, gall gofynion iechyd a diogelwch ac arferion codi a chario newid. Mae sgiliau Technoleg Ddigidol wedi cael mwy o sylw gyda'r angen i newid arfer e.e. prosesau cymeradwyo awtomataidd a mynediad i safleoedd (argraffu â bysedd, sganio retina a gwirio tymheredd). Hefyd, mae sgiliau hollbwysig yn ymwneud ag ymrwymadau carbon sero, er enghraifft ôl-osod, bellach yn cael mwy o sylw, hyd yn oed os nad yw hynny'n ganlyniad uniongyrchol i'r pandemig. Ymddengys fod her sylweddol ar y gorwel o ran y sgiliau gofynnol i ddiwallu dyheadau sero net. - Mae heriau sy'n gysylltiedig â sgiliau yn cynyddu a byddant yn parhau yn 2022. Mae'n ymddangos bod y sector yn ei chael hi'n anodd recrwtio i rai swyddi a bod galw mawr hefyd am fricwyr medrus, sych-leinwyr, peirianwyr gwresogi a phlymio, rheolwyr prosiect, syrfewyr meintiau, peirianwyr sifil a gyrwyr HGV. - Roedd sgiliau meddal fel sgiliau gwasanaeth cwsmeriaid a chyd-drafod hefyd yn dod yn bwysicach oherwydd yr angen cynyddol i gael sgysiau gonest gyda chadwyni cyflenwi a chwsmeriaid (wrth roi dyfynbris ar gyfer gwaith). Roedd hyn hefyd yn gysylltiedig â'r heriau a grëwyd trwy gostau cynyddol deunyddiau adeiladu (ac oedi wrth gyflawni gwaith).

Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	• Yn y camau cynnar, awgrymodd rhai cyflogwyr fod hyfforddiant a datblygiad wedi parhau trwy ddulliau ar-lein ond mae cyflogwyr eraill wedi adrodd bod cyllidebau wedi'u rhewi a bod yr holl hyfforddiant nad yw'n hanfodol wedi dod i ben. • Roedd y duedd gyffredinol tuag at ddarpariaeth ar-lein ar gyfer hyfforddiant hanfodol. Mae arfer busnes hefyd wedi newid gyda chyfarfodydd rhithwir mwy rheolaidd â rhanddeiliaid. Mae hyn wedi lleihau'r angen i deithio yn sylweddol. • Yn fwy diweddar, mae hyfforddiant wyneb yn wyneb wedi aildechrau i rai busnesau ar gyfer darpariaeth nad oes angen ystafell ddosbarth ar ei chyfer e.e. hyfforddiant cyfarpar, systemau mynediad a PASMA. Adroddwyd hefyd bod ymyriadau Llywodraeth Cymru megis rhaglen y Cyfrif Dysgu Personol a adnewyddwyd wedi rhoi cymorth sylweddol i fusnesau i annog eu staff i ymgysylltu â dysgu a datblygiad. • Ym mis Medi 2021, dywedodd rhai busnesau fod hyfforddiant wedi'i leihau gan eu bod yn rhy brysur, er eu bod yn ymrwymedig iawn i ddysgu a datblygu.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Yn gyffredinol, mae prentisiaethau'n uchel eu parch ar draws y sector ac adroddwyd yn rheolaidd bod Prentisiaid wedi'u rhoi ar ffyrlo yn y cyfnod cynnar, er bod rhai wedi'u cadw a'u bod yn parhau â'u cyflogaeth a'u dysgu mewn modd rhithwir. O fis Medi 2020, roedd Prentisiaid ar ffyrlo wedi dychwelyd i'r gwaith yn gyffredinol ac roedd eu dysgu wedi parhau. • Bu modd bwrw ymlaen ag elfennau o'r gwaith i gyflawni'r fframwaith megis sgiliau allweddol ac elfennau sy'n seiliedig ar wybodaeth. Fodd bynnag, cafwyd heriau gyda'r elfennau ymarferol sy'n seiliedig ar gymhwysedd (NVQ) ac asesu. • Yn y camau cynnar, roedd prentisiaid (diwrnod astudio) a Hyfforddeion Graddedig yn cael trafferth mynychu dosbarthiadau coleg ac roedd disgwyliad y gallai'r rhaglenni gymryd mwy o amser i'w cyflwyno. • Ymddengys fod cysylltiad da â rhaglen Kickstart yr Adran Gwaith a Phensiynau gydag un busnes yn nodi awydd i dderbyn tua 150 o leoliadau ar draws y busnes. • Yng nghyd-destun Cymru, ychydig iawn o swyddi prentisiaid a ddilëwyd ac mae cyflogwyr yn ymddangos yn ymrwymedig i sicrhau bod eu prentisiaid yn cwblhau eu rhaglenni dysgu. Fodd bynnag, gallai hyn gymryd mwy o amser na'r disgwyl ac efallai y bydd angen rhywfaint o hyblygrwydd. Hefyd, o fis Mawrth 2021, mae diddordeb cyflogwyr mewn Prentisiaethau wedi cynyddu'n amlwg o ganlyniad uniongyrchol i gymhellion cyllidol a ryddhawyd gan Lywodraeth Cymru.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	• Gallai cwmnïau fod yn ymwneud â'r gwaith ailstrwythuro am y 12 mis nesaf. Ffactor hollbwysig fydd y 'llif gwaith' a gallu'r sector i dendro am waith. Disgwylir y gallai caffaelwyr prosiectau adeiladu (awdurdodau lleol) wynebu heriau ariannol. Mae contractwyr mawr sy'n gryf yn ariannol yn debygol o fod mewn gwell sefyllfa i wneud cynnig am waith yn hytrach na BBaChau. Mae golwg addawol ar y llif gwaith ar gyfer 2022, ond gallai hyn newid os bydd heriau Covid-19 a Brexit yn gwaethygu. Yn hyn o beth, mae rhaglen Ysgolion yr 21^{ain} Ganrif wedi creu cyfleoedd i gyflogwyr mawr. • Manteisiodd nifer mawr o bobl ar y Cynllun Cadw Swyddi ac roedd pryder y gallai llawer gael eu diswyddo unwaith y byddai'r cyfle am ffyrlo'n dod i ben neu petai'r cyflogwyr yn cael eu gorfodi i gyfrannu'n ariannol trwy'r cynllun. Fodd bynnag, ni chafodd yr ofnau

	hyn eu gwireddu yn 2021. Mewn gwirionedd mae'n ymddangos bod y sector yn cynyddu ei broses recriwtio ac mae'r heriau o ran llenwi swyddi gwag wedi dod i'r amlwg. Mae cyflogau ar gyfer swyddi hefyd wedi codi a disgwylir i hyn barhau yn 2022. • Derbynnir y bydd pobl, yn gyffredinol, yn gweithio gartref lawer mwy yn y dyfodol, a fydd yn cael effaith gadarnhaol ar yr amgylchedd. Fodd bynnag, gallai'r angen am brosiectau adeiladu leihau o ganlyniad. • Ymddengys fod perchnogion tai yn fwy tebygol o fuddsoddi yn eu heiddo eu hunain a'u hestyn yn hytrach na symud tŷ, a allai hefyd leihau swm y gwaith ar draws y sector. Gallai hyn greu cyfleoedd i fusnesau llai. • Gallai ymyriadau i sicrhau arferion gwaith diogel, e.e. cadw pellter cymdeithasol, sifftiau ar adegau gwahanol a systemau unffordd hefyd effeithio'n andwyol ar gynhyrchiant ac yna ar staffio a recriwtio.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Derbynnir yn gyffredinol y bydd gweithio gartref yn dod yn arfer rheolaidd ar gyfer llawer o rolau yn y dyfodol a bydd effeithiau cadarnhaol ar yr amgylchedd a chymbwysedd bywyd/gwaith. O ganlyniad, bydd disgwyl mwy o sgiliau digidol, awtomeiddio ac ymgysylltu rhithwir a allai leihau'r angen am rai rolau. • Bydd angen cydbwysedd rhwng ymgysylltu rhithwir ac wyneb yn wyneb, a fydd yn dibynnu ar y gynulleidfa. Bydd sgiliau meddal yn dal i fod yn bwysig o fewn y sector ac efallai'n fwy nag erioed wrth gyd-drafod telerau gwaith. • Mae sgiliau sy'n gysylltiedig ag adeiladu oddi ar safle ac ôl-osod yn debygol o ddod yn fwyfwy pwysig yn y dyfodol, sy'n cyd-fynd yn sylweddol â'r agenda ddi-garbon. Mae angen ystyried gosod paneli solar hefyd i'r perwyl hwnnw ac mae'n ymddangos bod hyn yn rôl y mae Brexit yn effeithio arni oherwydd prinder llafur mudol. Gallai mwy o alw greu cyfleoedd o fewn y rhanbarth ac mae angen blaenoriaethu sgiliau gwyrdd ar frys os yw targedau carbon isel i gael eu cyflawni. • Gallai darpariaeth iechyd a diogelwch newid o ganlyniad i weithdrefnau gweithredu newydd a gallai fod mwy o ganolbwyntio ar reoli afiechydon. • Mae Modelu Gwybodaeth Adeiladu (MGA) wedi dod yn fwyfwy pwysig ond nid o reidrwydd o ganlyniad uniongyrchol i Covid-19. • Mae heriau sy'n gysylltiedig â sgiliau yn cynyddu a byddant yn parhau yn 2022. Mae'n ymddangos bod y sector yn ei chael hi'n anodd recriwtio i rai swyddi a bydd galw mawr yn parhau ar gyfer bricwyr medrus, sych-leinwyr, peirianwyr gwresogi a phlymio, rheolwyr prosiect, syrfewyr meintiau, peirianwyr sifil a gyrwyr HGV.
Disgwyliadau hyfforddiant	• Yn gyffredinol, mae'r sector mewn cyfnod o adferiad; fodd bynnag, mae'n ymddangos bod hyn yn digwydd yn gyflymach na'r disgwyl. Yn flaenorol roedd tystiolaeth bod gwariant hyfforddiant wedi gostwng, ond o fis Medi 2021 roedd tystiolaeth gref bod buddsoddiad mewn addysg a hyfforddiant ar gynnydd a bod hyn i fod i barhau yn 2022. Fodd bynnag, roedd rhai busnesau wedi adrodd bod hyfforddiant wedi'i leihau oherwydd lefelau gwaith. • Bydd normal newydd a bydd cyflwyno rhithwir a dysgu cyfunol yn llawer mwy cyffredin; fodd bynnag, roedd darpariaeth wyneb yn wyneb ar gyfer darpariaeth benodol wedi cynyddu eto (ond gydag ymyriadau Covid-19 ar waith). • Bydd y 24 mis nesaf hefyd yn bwysig ynghyd â'r llif gwaith yn y dyfodol. Gallai gwariant mewn hyfforddiant leihau os bydd lefel y gwaith yn gostwng. Mae'r sector hefyd yn galw am lif gwaith gliriach i gefnogi prosesau cynllunio datblygu'r gweithlu.

Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Fel yr adroddwyd, roedd y Cynllun Cadw Swyddi yn cyflwyno economi ffug yn y tymor byr, ac felly gallai gymryd 6 mis i gael amcanestyniadau ariannol mwy cywir ar ôl i'r cynllun ddod i ben (Medi 2021). • Roedd cyflogwyr yn ymrwymedig i alluogi dysgwyr prentisiaid i gwblhau eu rhaglenni ond maent yn disgwyl y gallai hyn gymryd mwy o amser nag arfer. O ganlyniad, gallai fod gostyngiad mewn recriwtio pellach hyd nes y bydd dysgwyr presennol yn cwblhau eu rhaglenni. • Roedd perygl y gallai busnesau, ac yn enwedig busnesau bach a chanolig, gael eu gorfodi i leihau eu gweithrediadau oherwydd diffyg gwaith. O ganlyniad, gallai nifer y Prentisiaid ostwng. Fodd bynnag, mae adferiad cryf gan y sector ac ymyriadau megis ymgyrch farchnata Prentisiaethau Llywodraeth Cymru a'r Rhaglen Cymhellion newydd yn ymddangos fel eu bod yn cael canlyniadau cadarnhaol ac mae nifer y Prentisiaid sy'n cael eu recriwtio wedi cynyddu. • Mae diddordeb mewn Prentisiaethau Gradd hefyd wedi cynyddu, ac mae'n ymddangos bod y sector yn awyddus i achub ar gyfleoedd os caiff y rhaglen ei hehangu yng ngolau'r Rhaglen Lywodraethu newydd. Tan hynny, adroddwyd bod y sector yn wynebu'r risg o golli talent dros y ffin gan fod cyfleoedd ar gael yn Lloegr, mae'n ymddangos. • Mae heriau a achosir gan fesurau cadw pellter cymdeithasol yn cael effaith negyddol ar Ddysgu Seiliedig ar Waith oherwydd yr angen i fod yn agos at bobl er mwyn dangos technegau ac asesu ymarfer. Yn ogystal, mae llawer o brentisiaid yn dibynnu ar drafnidiaeth gan eraill; mae cadw pellter cymdeithasol o 2 fetr mewn fan wedi bod yn broblem. • Yn dilyn adolygiad Cymwysterau Cymru o'r sector, gallai fod ymgyrch i gael mwy o unigolion blwyddyn gyntaf llawn amser i ymgymryd â chymwysterau sylfaen mewn Addysg Bellach. Gellir codi'r unigolion hyn yn y gweithle yn 2022. Fodd bynnag mae pryder cynnar y gallai nifer mawr yn astudio cyrsiau'r cymwysterau newydd greu 'tagfa' a gallai fod galw mawr am gyfleoedd lleoli. • Gallai diddordeb yn y Brentisiaeth a Rennir (Y Prentis) gynyddu os oes awydd parod i gyflogwyr 'rannu' a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd. • Gallai gweithgarwch budd cymunedol gael ei ymgorffori'n fwyfwy mewn tendrau, a allai effeithio'n gadarnhaol ar niferoedd Prentisiaethau.
---	--

CREADIGOL

GYC RHANBARTHOL (2016) - £650.4m CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – 16,442 (Ffynhonnell – Emsi, 2020)

Crynodeb Gweithredol

Disgrifiad o'r sector	Mae'r Sector Creadigol yn un o sectorau Prifddinas-ranbarth Caerdydd sy'n tyfu gyflymaf ac mae wedi cael ei gydnabod yn sector blaenoriaeth allweddol ar gyfer cyflogaeth a sgiliau. Ar draws y wlad cyflogir dros 58,000 o bobl yn y sector, sy'n 52% yn fwy na deng mlynedd yn ôl ac sy'n rhoi syniad o'i ehangiad diweddar yng Nghymru. Mae gan Brifddinas-ranbarth Caerdydd glwstwr o gyfryngau digidol sy'n datblygu a diwydiant teledu a ffilm sy'n tyfu'n gyflym ac sydd wedi arwain at ddatblygu'r stiwdios drama mwyaf yn y DU. Mae'r sector wedi'i ddigideiddio'n helaeth ac mae peth gorgyffwrdd rhyngddo a'r sector Technoleg Ddigidol; mae rolau fel dylunio graffig a marchnata yn gorgyffwrdd yn gynyddol â datblygu gwefannau, y cyfryngau cymdeithasol a rolau digidol eraill. Mae defnydd cynyddol o dechnolegau newydd yn y sector. Er enghraifft, gall fod angen graddedigion, codwyr a datblygwyr meddalwedd ar gyfer technoleg realiti rhithwir a realiti estynedig, yn ogystal â staff TGCh traddodiadol i gynnal a chadw/defnyddio'r cyfarpar.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Adroddwyd am effaith sylweddol ar y sector i ddechrau oherwydd bod cynyrchiadau'n dod i ben, cau lleoliadau a rhoi'r rhan fwyaf o'r gweithlu ar ffyrlo; fodd bynnag, ymatebodd y sector yn gadarnhaol yn y rhanbarth gyda llawer o gynyrchiadau Ffilm a Theledu yn ailddechrau dros haf 2020 a dechreuodd cyfran sylweddol o gynyrchiadau newydd ffilmio yng ngwanwyn 2021. Roedd llawer o ffactorau i ddechrau'n ei gwneud hi'n anodd asesu effaith lawn Covid-19, gan gynnwys y ddibyniaeth ar weithwyr llawrydd yn y sector a'r ffaith fod cyfran o'r gweithlu yn dal i fod ar ffyrlo. Fodd bynnag, adroddwyd fod gweithwyr llawrydd unwaith eto'n cael eu contractio i weithio ar gynyrchiadau, gyda llawer yn newid diwydiant o'r llwyfan i'r sgrin er mwyn alinio â thwf cynhyrchu Ffilm a Theledu yn y rhanbarth. Ar y dechrau, adroddwyd colledion refeniw yn sgil cau cynyrchiadau ar draws Teledu, Ffilm, Drama, Theatr a Cherddoriaeth ac y gallai gymryd hyd at ddwy flynedd i'r sector ddychwelyd i'r un statws â chyn Covid-19, gyda hyn yn dibynnu ar ffactorau fel canllawiau cadw pellter cymdeithasol yn y gweithle (h.y. ar setiau stiwdio) ac yswiriant ar gyfer gorfod atal cynhyrchu am resymau sy'n ymwneud â Covid-19. Cafodd y broses recriwtio ei hatal i ddechrau ond mae wedi cynyddu i gyd-fynd â chynyrchiadau sy'n ailddechrau neu sydd i fod i ddechrau yn y dyfodol agos. Ar y dechrau mynegwyd pryderon am y posibilrwydd na fydd gweithwyr medrus ar gael yn y rhanbarth os cânt eu temtio i chwilio am waith ymhellach i ffwrdd mewn gwledydd lle mae canllawiau Covid-19 wedi caniatáu i gynyrchiadau ailddechrau'n gynharach nag yng Nghymru. Mae'r sector yn adrodd fod prinder sgiliau yn y gweithlu; yn bennaf oherwydd niferoedd y criwiau a staff ôl-gynhyrchu sydd eu hangen i ateb gofynion cynyrchiadau sy'n ffilmio ar yr un pryd yn y rhanbarth. Mae nifer uchel y cynyrchiadau sy'n cael eu ffilmio yn y rhanbarth hefyd yn effeithio ar adnoddau fel offer a thryciau ffilm gyda phrisiau'n sylweddol uwch na lefelau cyn y pandemig.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	• Roedd mwyafrif y staff wedi cael eu rhoi ar ffyrlo i ddechrau, ac nid oedd yn glir faint o weithwyr llawrydd a lwyddodd i fanteisio ar y Cynllun Cadw Swyddi. • Cafwyd effaith gadarnhaol ar weithwyr llawrydd yn y diwydiant Ffilm a Theledu yn sgil y twf mewn cynyrchiadau. Fodd bynnag, adroddwyd yn ystod haf 2020 bod rhai gweithwyr llawrydd yn y sectorau Creadigol a Diwylliannol yn ei chael hi'n anodd cael gafael ar gyllid. • Adroddwyd ychydig o ddiswyddiadau yn gychwynnol oherwydd bod y rhan fwyaf o staff yn dal i fod ar ffyrlo heb unrhyw ddiswyddiadau pellach o fewn diwydiannau Ffilm a Theledu oherwydd bod cynyrchiadau'n ailgychwyn.

	• Nid oedd gwahaniaethu rhwng y rolau a roddwyd ar ffyrlo, roedd yn dibynnu ar angenrheidrwydd y rôl ar gyfer sefydliadau unigol. Nodwyd bod y rhan fwyaf o sefydliadau wedi rhoi eu holl weithwyr llawrydd ar ffyrlo. • Nodwyd fod cefnogaeth y Llywodraeth o gymorth mawr i'r 'cwmnïau annibynnol' yn y sector. I ddechrau, nid oedd rhai sefydliadau'n gallu gwneud cais i'r Gronfa Cadernid Economaidd ac roeddent yn nodi anawsterau gyda'r ceisiadau ar gyfer camau dilynol. • Daeth y broses recriwtio i ben i ddechrau; fodd bynnag, mae wedi ailgychwyn ar draws y rhan fwyaf o'r sector, gyda chynnydd penodol ar gyfer rhai rolau ar yr un pryd bod cynyrchiadau Teledu a Ffilm yn ailddechrau. • Cyfyngwyd ar niferoedd staff nad ydynt yn hanfodol a ganiateir ar y setiau. Bu angen ffyrdd newydd o weithio ar gyfer rolau neu weithgareddau penodol, er enghraifft cwblhau sesiwn 'darllen trwy sgript' ar Zoom. Mae mwyafrif y staff bellach wedi dychwelyd i swyddfeydd gyda chanllawiau Covid-19 llym ar waith. • Cafwyd adroddiadau cadarnhaol dros haf 2020 bod hyfforddeion wedi symud ymlaen i gyflogaeth yn y sector. • Cadarnhawyd y bu cynnydd mewn amrywiaeth ymhlith artistiaid ategol yng Nghymru cyn Covid-19. • Fel canlyniad i batrymau gweithio mwy hyblyg ar draws y sector, mae rhai cwmnïau wedi gweithredu patrymau gwaith newydd ar gyfer staff swyddfa, gan eu gosod ar sifftiau i ateb y galw. • Nodwyd yng ngwanwyn 2021 fod staff medrus o fewn cwmnïau yn gadael rolau parhaol i ymgymryd â rolau llawrydd â chyflog uwch. • Adroddwyd bod agweddau'r gweithlu wedi newid dros y pandemig mewn perthynas â rolau penodol gydag amharodrwydd gan rai i weithio oriau anghymdeithasol a llawer yn ceisio gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Nodwyd ar y dechrau y byddai'n anodd cael dealltwriaeth lawn o'r effaith nes i'r sector cyfan ailagor. Mae diwydiannau teledu a ffilm wedi adrodd nad oes diffyg defnydd ar sgiliau a bod cynhyrchiant yn cynyddu. • Adroddwyd bod argaeledd gweithlu medrus yn briodol cyn Covid-19 i ddiwallu anghenion y gweithgarwch creadigol sy'n digwydd yn y rhanbarth. Fodd bynnag, codwyd pryderon gan y diwydiant Ffilm a Theledu yn gynnar yn 2021 ynghylch prinder criw cynhyrchu a staff ôl-gynhyrchu medrus. Mae'r pryderon hyn ynghylch prinder sgiliau ar draws y sector yn parhau ym mis Medi 2021. • Roedd bylchau sgiliau a nodwyd yn gynnar yn y pandemig yn cynnwys rolau fel Cyllid, Cyfrifeg, Gweinyddu Busnes a Materion Cyfreithiol, ac adroddwyd bod y bylchau hyn yn cynyddu yng ngwanwyn 2021 oherwydd twf o fewn y sector. Fel y nodwyd uchod, roedd prinder sgiliau eraill a adroddwyd yng ngwanwyn 2021 yn cynnwys rolau TGCh mewn 'Timau Technegol' ôl-gynhyrchu a chriwiau cynhyrchu. • Adroddwyd bod angen cronfa fwy i ddewis ohoni o fewn y rhanbarth ar gyfer rolau fel Cyfarwyddwyr, Cyfarwyddwyr Castio, Actorion a'r rhai o gefndir Ethnig. • Nodwyd bod rôl Rheolwyr Lleoliad yn arbennig o heriol gan y bydd yr unigolyn yn aml yn gadael cynhyrchiad cyn bod hwnnw'n gorffen ar gyfer contract newydd. • Adroddwyd y bydd angen nifer cynyddol o reolwyr canolig yn y dyfodol a bod pryder ynghylch prinder sgiliau posibl.

	Nodwyd bod y sector cyn y pandemig yn aml yn asesu agwedd a sgiliau ceiswyr gwaith gan roi mwy o bwys i'r rhain na meddu ar y cymwysterau a'r profiad priodol ar gyfer y rôl.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	- Darparu hyfforddiant ar-lein i'r gweithlu ynglŷn â Covid-19 i gefnogi dychweliad mwy hwylus i niferoedd staff/trefn weithio 'normal' h.y. diogelwch yr amgylchedd gwaith. Daeth lleoliadau cysgodi gwaith i ben ar y dechrau. Fodd bynnag, mae cyfathrebu â hyfforddeion wedi'i gynnal i adolygu cyfleoedd i weithio yn y dyfodol i gysgodi ar gynyrchiadau sydd yn yr arfaeth. - Nodwyd bod hyn a hyn o hyfforddiant yn cael ei gwblhau i ddechrau gan y gweithlu trwy ddulliau digidol/ar-lein; fodd bynnag, cafodd hyfforddiant Covid-19 ei gwblhau gan fwyafrif y gweithlu dros haf 2020 gyda chydymffurfiaeth gaeth â phrosesau newydd yn parhau.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Dysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	I ddechrau adroddwyd bod heriau ynghylch parhau i ddarparu prentisiaethau, gan nad oedd cynyrchiadau ar gael iddynt gwblhau dysgu seiliedig ar waith. Cafodd asesiadau rhithwir eu cwblhau lle bo'n briodol ar gyfer y brentisiaeth unigol. Mae'r heriau hyn wedi'u datrys ar y cyfan trwy gynyrchiadau'n ailgychwyn a hyblygrwydd pellach i gyfyngiadau, gan ganiatáu i brentisiaid fod ar set. Recriwtio prentisiaid i gynllun prentisiaeth a rennir gyda chylchdro lleoliadau wedi cael adborth cadarnhaol gan gyflogwyr a phrentisiaid. Roedd carfan flaenorol y prentisiaid a gwblhaodd y cynllun prentisiaeth a rennir yn parhau â'u cyflogaeth o fewn y sector creadigol. - Roedd y prentisiaid yn sylweddoli bod ganddynt sgiliau trosglwyddadwy a enillwyd o'r ystod amrywiol o dasgau yr oedd angen iddynt eu cwblhau. Ar y dechrau cafodd lleoliadau profiad gwaith eu hatal. Mae cymorth i ddysgwyr wedi'i gynnal er mwyn iddynt barhau â'u cymhwyster. Nodwyd bod lefel dda o gymorth wedi'i ddarparu trwy'r sefydliadau Addysg Bellach. Cyflwyno dosbarthiadau meistr ar-lein gyda Chyfarwyddwyr ac Actorion dylanwadol ar gyfer dysgwyr Addysg Uwch yn derbyn adborth cadarnhaol iawn ac mae dosbarthiadau meistr ychwanegol yn yr arfaeth. - Ers mis Medi 2020, mae gweithdai rhithwir wedi'u cyflwyno i fyfyrwyr mewn ysgolion a cholegau. - Nodwyd bod cymorth y llywodraeth, megis y Cynllun Kickstart a'r Cynllun Cymhellion Prentisiaeth, wedi cael eu croesawu gan y sector; fodd bynnag, efallai na fanteisiwyd ar y rhain ar y dechrau oherwydd y protocolau Covid-19 sy'n gwahardd staff nad ydynt yn hanfodol rhag bod ar y safle. - Nodwyd yr her o ran cadw aseswyr dysgu seiliedig ar waith gyda nifer yn cael gwaith arall yn y diwydiant creadigol. - Adroddwyd ym mis Medi 2021 fod unigolion sy'n cwblhau profiad gwaith, yn enwedig pobl ifanc, yn cael cynnig cyflogaeth amser llawn yn gynharach yn eu lleoliad oherwydd prinder sgiliau.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	

Lefelau staffio a recriwtio	• Adroddwyd i ddechrau y byddai angen diswyddiadau yn y dyfodol ac eithrio yn y diwydiant teledu a ffilm, ar ôl i'r Cynllun Cadw Swyddi ddod i ben, gyda rolau sgiliau is yn cael eu hystyried i fod yn y perygl mwyaf. Nodwyd ym mis Medi 2021 bod diswyddiadau ar draws y sector wedi bod yn gyfyngedig ac yn llai na'r hyn a ragwelwyd yn wreiddiol. • Mae'r posibilrwydd y bydd y sector yn colli gweithwyr llawrydd wedi lleihau'n gyffredinol oherwydd y twf mewn cynrychiadau Ffilm a Theledu, a fydd yn lleihau'r effaith o ystyried eu set sgiliau amrywiol. Mae cau lleoliadau a gostyngiad yn nifer y digwyddiadau a gynhelir yn parhau i effeithio ar weithwyr llawrydd mewn diwydiannau eraill. • Nodwyd y bu'n anodd rheoli oriau staff i gyd-fynd ag ymrwymïadau newydd ar ddechrau'r cynllun ffyrlo; fodd bynnag, roedd y trefniadau ffyrlo hyblyg dros haf 2020 wedi helpu wrth amserlennu. • Mae'r sector yn hyderus ei fod wedi cadw gweithlu medrus a bydd yn parhau i wneud hynny gyda rhagor o gynrychiadau wedi'u trefnu a lleoliadau'n ailagor. Awgrymwyd bod enw da a hygrededd y rhanbarth i gyflwyno cynrychiadau llwyddiannus yn uchel ar hyn o bryd; fodd bynnag, mae'r galw'n arwain at brinder sgiliau o fewn y gweithlu. • I ddechrau, adroddwyd y gallai rolau masnach medrus fel seiri coed, plastrwyr, addurnwyr a thrydanwyr gael eu colli i sectorau eraill fel Adeiladu lle mae gweithgarwch a recriwtio yn gwella'n gyflymach. Mae prinder gweithwyr medrus i lenwi rolau masnach ar gyfer y sector creadigol yn parhau i fod yn her. • Adroddwyd bod recriwtio yn fwy heriol yng ngwanwyn 2021 gan fod ceisiadau gan ymgeiswyr sydd â'r sgiliau a'r profiad angenrheidiol wedi lleihau. • Roedd rolau newydd a ddatblygwyd dros haf 2020 yn ymwneud yn benodol â Covid-19 e.e. Goruchwyliwr Safle Covid-19. • Ystyrid i ddechrau y gallai prinder gweithwyr medrus yn y rhanbarth fod yn broblem pe caent eu colli i wledydd lle roedd canllawiau Covid-19 yn fwy hyblyg. • Adroddwyd yn gychwynnol fod amserlenni cwarantîn a llety yn cael effaith ar y gweithlu os ydynt yn teithio o'r tu allan i'r rhanbarth neu'r wlad, gan ddibynnu ar reolau cyfyngiadau symud lleol. • Mae pryderon yn parhau y gallai diffyg rhyngweithio wyneb yn wyneb rwystro prosesau rhwydweithio a chreadigol gan nad yw dulliau a llwyfannau rhithwir cyfredol yn galluogi trafodaethau agored. • Mae gohirio diwrnodau cofrestru a digwyddiadau defnyddio amaturiaid wedi cael effaith negyddol ar nifer yr artistiaid ategol. • Mynegwyd pryderon bod datblygiad diwylliant gwaith 24/7 i rai rolau yn afiach ac y gallai effeithio ar iechyd meddwl a lles y gweithlu. • Mae cyfraddau cyflog cystadleuol a achosir gan brinder sgiliau wedi lleihau 'teyrngarwch' canfyddedig y gweithlu. • Nodwyd ym mis Medi 2021 y gallai fod saib bach mewn cynrychiadau hyd at fis Chwefror 2022.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Mae'r diffyg sgiliau Cyllid, Cyfrifo, Gweinyddu Busnes a Chyfreithiol a geid yn y sector cyn Covid-19 yn debygol o waethgu yn y dyfodol gan y gellir defnyddio'r sgiliau hyn mewn sectorau eraill nad effeithiwyd arnynt i'r un graddau. • Mae rolau yn dai i gael eu hamlygu fel rhai y gellid eu cwblhau gartref neu'n hawdd gyda mesurau cadw pellter cymdeithasol ar waith yn hytrach nag 'ar y safle', megis effeithiau gweledol a graffeg.

	• Adroddwyd y bydd colli sgiliau yn fwy amlwg mewn rolau sy'n derbyn cyflogau is megis staff Swyddfeydd Tocynnau, Blaen Tŷ a Thimau Technegol. • Mae angen buddsoddiad o hyd mewn meddalwedd a chaledwedd a fydd yn galluogi'r gweithlu i weithio'n fwy digonol o gartref, er bod ymateb cymysg gan gyflogwyr gyda rhai bellach yn ystyried bod newidiadau'n barhaol ac eraill yn awgrymu eu bod yn dal i fod dros dro gyda'r bwriad o ddychwelyd i'r arferion gwaith cyn Covid. • Adroddwyd peth dirywiad o ran sgiliau oherwydd hyd yr amser y mae unigolion wedi aros ar ffyrlo. • Cynhyrchir 'hysbysebion gwybodaeth' yn benodol ar gyfer pobl ifanc sy'n dangos llwybrau gyrfaedd ar gyfer rolau penodol yn y sector. • Mae symudedd y gweithlu yn parhau i fod yn her gyda gofynion i'r gweithlu yrru'n aml i leoliadau oherwydd nad yw'r rhain yn hawdd eu cyrraedd ar drafnidiaeth gyhoeddus. • Mae patrymau ac oriau gwaith wedi ymestyn sy'n golygu bod angen 'cymorth technoleg' y tu allan i oriau gwaith arferol. • Parheir i dynnu sylw at ddiffyg sgiliau posibl ar gyfer gweithwyr proffesiynol TG lefel uwch sy'n cael ei liniaru ar hyn o bryd trwy recriwtio o ardaloedd ymhellach i ffwrdd a'r cynnig o weithio gartref. • Bydd yn ofynnol i artistiaid ategol feddu ar y sgiliau a'r offer digidol i gwblhau clyweliadau castio o'u cartrefi. • Datblygwyd rhaglenni cymorth o fewn y sector i nodi rolau a chefnogi unigolion sydd â sgiliau trosglwyddadwy sydd eu hangen ar gyfer diwydiannau sy'n adfer yn gyflymach o'r pandemig ac adrodd am fylchau sgiliau, er enghraifft staff ym maes theatr a llwyfan yn symud i deledu a ffilm. • Adroddwyd am fwy o debygolrwydd ym mis Medi 2021 o dalent yn cael ei recriwtio o ymhellach i ffwrdd i ddiwallu anghenion y diwydiant a llenwi'r bylchau sgiliau presennol. • Adroddwyd bod prinder gyrwyr HGV/LGV hefyd yn effeithio ar y sector, gyda nifer cyfyngedig o yrwyr ar gael i symud cerbydau i setiau teledu a ffilm ac o'u hamgylch.
Disgwyliadau hyfforddiant	• Mae'n ofynnol i weithwyr llawrydd gwblhau hyfforddiant lechyd a Diogelwch Covid-19 penodol cyn dychwelyd i'r gweithle, gan alluogi cynrychiadau i fod yn ddiogel. • Bydd cysylltedd a chyflymder ffeibr optig gwyh yn y rhanbarth yn helpu i gwblhau hyfforddiant y dyfodol yn y cartref. • Bydd angen i sicrhau bod gan y gweithlu sgiliau ar-lein/digidol priodol a'u bod yn ymgyswrtu'r gyson â thechnoleg newydd e.e. meddalwedd fideo-gynadledda. • Mae cynlluniau i gyflawni mwyr o hyfforddiant ar-lein yn y dyfodol, ond effeithir o hyd ar gyllidebau hyfforddi ac, mewn rhai achosion, nid ydynt ar gael oni bai bod modd darparu'r hyfforddiant yn rhithwir. • Mae gostyngiad mewn cyllidebau hyfforddi yn cael ei wrthbwyso gan gost is staff sy'n cwblhau hyfforddiant yn rhithwir a heb orfod talu am dreuliau teithio.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall	• Cadarnhaodd nifer o ddarlledwyr mawr eu bwriad i beidio â recriwtio prentisiaid newydd tan fis Hydref 2021.

sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Gallai cymorth Adnoddau Dynol sydd eu hangen i gefnogi prentisiaethau gael ei lleihau yn y dyfodol gan olygu y bydd llai o sefydliadau'n fodlon cyflogi prentisiaid. Gallai busnesau bach a chanolig wynebu mwy o heriau gyda hyn. • Adroddwyd yn flaenorol y byddai effaith ar brentisiaethau yn y dyfodol trwy ostyngiad mewn lleoliadau cysgodi yn y gweithle am eu bod yn gweithredu fel llwybr dilyniant i ddysgwyr. Adroddiadau cadarnhaol yng ngwanwyn 2021 fod myfyrwyr wedi cael cynnig lleoliadau profiad gwaith a bod y sector yn ymgysylltu â Thwf Swyddi Cymru i gynnig cyfleoedd i bobl ifanc. • Archwilio'r potensial i gynnig lleoliadau profiad gwaith rhithwir. • Roedd sefydliadau'n canolbwyntio ar oroesi yn gychwynnol ac felly nid oeddent yn sicr a fyddai gweithgarwch yn cynyddu i'r lefel a fyddai'n eu galluogi i dderbyn prentisiaid newydd. • Cytunodd hyfforddeion i ddychwelyd mewn rolau newydd fel rhan o dimau glanhau Covid-19 ar safle a fydd yn eu galluogi i barhau i gael profiad seiliedig ar waith. • Mae'r Rhaglen Cyfrif Dysgu Personol wedi ennyn diddordeb gan y sector oherwydd y cynnig sy'n cynnwys cymwysterau gwerthwyr ac mae'n cael ei ddefnyddio gan nifer o gyflogwyr. • Datblygu rolau prentisiaeth ôl-gynhyrchu trwy'r cynllun prentisiaeth a rennir i ateb y galw newydd gan gyflogwyr. • Nodwyd heriau o ran trefniant a hyfywedd lleoliadau Kickstart, gyda rhai busnesau yn dal i nodi diffyg ymwybyddiaeth o'r rhaglen.
---	---

TECHNOLEGAU DIGIDOL A GALLUOGI

GYC RHANBARTHOL (2016) - £758.8m CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – 12,838 (Ffynhonnell – Emsi, 2020)	
Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Mae'r diwydiant Technoleg Ddigidol a Galluogi yn sector allweddol ar gyfer economi Cymru a Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd. Mae'r sector a elwid yn TGCh yn draddodiadol, sydd bellach yn deitl hen ffasiwn, yn datblygu, yn dylunio ac yn gweithredu technolegau sy'n galluogi ac yn gweddnewid diwydiannau ar draws Cymru a'r rhanbarth ac sy'n chwyldroi'r ffordd y mae pobl yn byw ac yn gweithio. Mae ôl troed y diwydiant yn sylweddol ac amcangyfrifir ei fod yn cyflogi tua 40,000 o bobl ar draws 3,000 o gwmnïau ¹ . Yn ogystal â hyn, mae ganddo'r lefelau cynhyrchiant uchaf ymhlith y sectorau yng Nghymru, yr ail uchaf o ran y GYC fesul awr a weithir ar gyfer unrhyw ddiwydiant. Yn 2015, sgoriwyd De Cymru yn bumed mewn adroddiad ² gan Tech Nation am drosiant cyfartalog cwmnïau a'r clwstwr sy'n tyfu gyflymaf yn y DU.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Adroddwyd bod y sector yn wydn ac yn ymatebol iawn ac mae'n addasu'n dda i newid. Mae Covid-19 wedi effeithio ar y sector i raddau amrywiol, gan effeithio'n andwyol ar rannau o'r diwydiant ond heb amharu'n hirdymor ar eraill, os o gwbl. Fel y disgwylir, busnesau sydd wedi cael eu bwrw galetaf yw'r busnesau bach a chanolig a busnesau technoleg newydd, yn enwedig y rhai sy'n gweithredu'n bennaf mewn sectorau fel twristiaeth, lletygarwch a manwerthu. Mae cynhyrchiant o fewn busnesau wedi parhau'n gyson i lawer ac mae rhai rhannau o'r sector wedi profi twf, er enghraifft Seiberddiogelwch a Thechnoleg Ariannol (technoleg ac arloesedd ariannol sydd â'r nod o gystadlu â dulliau ariannol traddodiadol wrth ddarparu gwasanaethau ariannol). Mae'n ymddangos bod awydd cryf i dderbyn y 'normal newydd', sy'n cael ei ystyried yn gam cadarnhaol. Yn y cyd-destun hwn, mae busnesau wedi croesawu dulliau hyblyg o weithio (sydd eisoes yn gyffredin yn aml) ac mae'n ymddangos bod llawer ohonynt yn ystyried a oes angen eiddo tiriog swyddfeydd ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. Mae rhai busnesau wedi cymryd rhan mewn gweithgarwch budd cymdeithasol ac wedi rhoi gwasanaethau/caledwedd i sectorau rheng flaen ac mae mwy o sylw wedi cael eu rhoi i ystyriaethau iechyd meddwl hefyd. Yn gyffredinol, ni fu angen i fusnesau mawr geisio cymorth ariannol, er enghraifft y Cynllun Cadw Swyddi neu'r Gronfa Cadernid Economaidd. Fodd bynnag, mae hyn wedi bod yn wahanol i fusnesau bach a chanolig a microfusnesau sydd wedi adrodd am heriau cymhwyso a biwrocraidaidd wrth geisio cymorth. Mae'r argyfwng wedi creu cyfleoedd i'r gweithlu a busnesau gyda llawer eisoes yn nodi galw cynyddol am wasanaethau. O ganlyniad, mae'r galw am sgiliau wedi cynyddu'n sylweddol gyda llawer o fusnesau'n awyddus i recriwtio. Mae sgiliau digidol yn ddymunol iawn ar hyn o bryd ac mae natur 'alluogi' y sector yn sicrhau y bydd sgiliau digidol yn rhan bwysig o'r broses adfer ar gyfer gwahanol sectorau dros y 12-24 mis nesaf. Felly, mae'n ymddangos bod cyflogau ar gynydd ac mae gweithwyr medrus mewn sefyllfa gryfach i drafod telerau ac amodau sy'n creu cryn newid ar draws y diwydiant. Mae rhai rhanddeiliaid wedi nodi bod heriau sgiliau sylweddol yn gyffredin a allai gyrraedd pwynt tyngedfennol cyn bo hir.

¹Miller: Research-Evaluation-Consulting, ICT Sector in Wales: Final Report, June 2016.

² Tech Nation: Powering the Digital Economy, March 2015.

Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	• Manteisiodd rhai busnesau ar y Cynllun Cadw Swyddi gan roi staff ar ffyrlo yn haf 2020. Fodd bynnag, mae'r busnesau hyn yn y lleiafrif a dychwelodd y staff yn gyffredinol i'w swyddi ar ôl y cyfnod ffyrlo. Mae rhai busnesau hefyd wedi lleihau oriau gwaith. • Prin yw'r dystiolaeth o ddileu swyddi (er yr honnir bod rhai busnesau wedi defnyddio'r pandemig fel cyfle i adolygu strwythurau sefydliadol). • Mae llawer o fusnesau'n awyddus i recriwtio a thyfu, yn enwedig o fewn Seiberddiogelwch a Thechnoleg Ariannol. Yn gyffredinol, cynhelir gweithgareddau cynefino cwmnïau trwy ddulliau rhithwir. • Mae gweithio gartref hyblyg bellach yn fwy cyffredin nag erioed (er bod diwylliant o weithio o bell eisoes yn bodoli) ac yn gyffredinol mae staff wedi addasu'n dda i newidiadau. Mae manteision sy'n gysylltiedig â chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith wedi dod i'r amlwg yn sicr ac mae'n debyg y bydd gweithio o bell yn arfer mwy hirdymor nag a ragwelwyd yn wreiddiol. • Mae cyflogwyr sydd angen staff i weithio o swyddfa wedi gallu cyflwyno mesurau i sicrhau amgylcheddau gwaith diogel. • Mae'r pandemig yn sicr wedi cynyddu'r galw am sgiliau digidol ar draws y rhanbarth. O ganlyniad, mae'r sector wedi profi rhywfaint o 'drosiant staff' yn 2021 gan fod rhai staff wedi ceisio defnyddio sgiliau'n well neu hyd yn oed archwilio mentrau newydd. • Mae llawer o fusnesau am recriwtio unigolion â sgiliau addas y mae mawr alw amdanynt. O ganlyniad, mae darpar recriwtiaid yn sbarduno cyflogau uwch ac maent mewn sefyllfa well i drafod telerau ac amodau. Mae heriau hollbwysig yn dod i'r amlwg mewn perthynas â chyflenwi sgiliau a thalent a gallai diffyg pobl gymwys yn cyrraedd y farchnad lafur ddal y sector yn ôl. Cafwyd achosion hefyd lle mae staff wedi cael eu 'potsio' gan fusnesau o fewn y sector.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Mae cwmnïau wedi adrodd am newid i weithio o bell i lawer o swyddi a oedd yn creu heriau bach o ran sgiliau i rai staff e.e. wrth ddefnyddio rhaglenni meddalwedd fel 'Teams', 'Zoom' a 'Skype'. Fodd bynnag, o ystyried natur y sector, roedd gan staff sgiliau da ar y cyfan wrth ddefnyddio'r pecynnau hyn ac maent wedi addasu'n rhwydd i'r newidiadau. • Roedd sicrhau bod caledwedd ac offer ar gael i staff (fel y gallent weithio gartref yn effeithiol) yn her i rai. O ran y newid mawr i weithio o bell, daeth yn amlwg fod busnesau wedi dod yn fwy agored i hanciau, feirysau a maleiswedd. Felly, mae'r angen am sgiliau (a meddalwedd) Seiberddiogelwch wedi cynyddu wrth i rai busnesau adrodd am ddiffygion yn eu systemau diogelwch. • Mae rhai busnesau wedi gorfod addasu i ffyrdd newydd o weithio. Nododd un busnes fod cyflawni prosiectau masnachol yn heriol erbyn hyn, yn benodol o ran prosesau cymeradwyo ffurfiol. Yn y cyd-destun hwn, roedd angen i staff fagu sgiliau'n gyflym sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau cymeradwyo electronig. • Adroddwyd bod y byd academaidd wedi bod yn destun pryder. Bu tarfu helaeth ar draws y sector addysg a fydd yn effeithio ar leoliadau swyddi a recriwtio graddedigion. Mae pryder hefyd ynglŷn â nifer y myfyrwyr sy'n symud ymlaen i Addysg Uwch. Gallai llawer o fyfyrwyr ddewis gohirio lleoedd a allai greu heriau gyda'r llif sgiliau a thalent yn y dyfodol.

	Gan gyfeirio'n benodol at Dechnoleg Ariannol, adroddwyd bod Llywodraeth San Steffan yn cydnabod ei harwyddocâd i economi'r Deyrnas Unedig. Comisiynodd Llywodraeth San Steffan adroddiad a gafodd ei gyhoeddi ddiwedd y llynedd ac sydd yn cynnwys ffocws ar sgiliau.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	Ni roddwyd unrhyw ddarlun clir o'r sefyllfa. Awgrymodd rhai cyflogwyr fod hyfforddiant a datblygiad wedi parhau trwy ddulliau ar-lein ond mae cyflogwyr eraill wedi adrodd bod cyllidebau wedi'u rhewi a bod yr holl hyfforddiant nad yw'n hanfodol wedi ei atal. - Yn y camau cynnar, roedd rhai busnesau'n adrodd bod yn ddarbodus gyda chyllid yn ystod amserau ansicr a bod hyn yn arfer cyffredinol. Fodd bynnag, dechreuodd buddsoddi mewn dysgu a datblygu gynyddu o fis Medi 2020 i lawer. Mae'r newid cyffredinol wedi bod tuag at ddarpariaeth ar-lein ar gyfer hyfforddiant hanfodol er bod mwy o ddarpariaeth wyneb yn wyneb wedi digwydd wrth i 2021 fynd yn ei flaen. Mae'n ymddangos bod rhai busnesau hefyd yn hynod o brysur, ac felly mae'r holl hyfforddiant wedi'i ohirio.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	- Mae rhai busnesau'n teimlo bod nifer y bobl sy'n manteisio ar Brentisiaethau ar hyn o bryd yn eithaf isel o fewn y sector; y prif reswm am hyn yw nad yw cymwysterau ar Lefel 2 a 3 yn addas i'r diben. - Nodwyd bod Prentisiaid wedi cael eu rhoi ar ffyrlo yn y camau cynnar, er bod rhai'n parhau â'u cyflogaeth a'u dysgu mewn modd rhithwir. Bu modd bwrw ymlaen ag elfennau o'r gwaith i gyflawni'r fframwaith megis sgiliau allweddol ac elfennau sy'n seiliedig ar wybodaeth. Fodd bynnag, cafwyd heriau gyda'r elfennau ymarferol sy'n seiliedig ar gymhwysedd (NVQ) ac asesu. - Byddai cau rhai swyddfeydd yn cael effaith ar yr amserlen ar gyfer cyflwyno rhaglenni Prentisiaeth a rhagwelwyd oedi. Yn y cyd-destun hwn, mae cyflogwyr wedi mynegi'r angen am hyblygrwydd i sicrhau y gall dysgwyr gwblhau rhaglenni. - Mae'n ymddangos bod y sector yn ymgysylltu â rhaglen Kickstart a ariennir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau gydag un sefydliad Porth cymeradwy yn adrodd bod ceisiadau'n mynd rhagddynt. Mynegwyd pryder ynglŷn â'r ffaith bod dros 220,000 o gyrff Porth cyfryngol a bod y broses yn ymddangos i ddechrau yn araf iawn i symud ymlaen. Fodd bynnag, roedd gweithdrefnau wedi gwella erbyn gwanwyn 2021.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	Mae'r effaith yn y dyfodol yn debygol o fod ar raddfa lai o'i gymharu â sectorau eraill o'r economi ranbarthol er bod heriau ynglŷn â sgiliau sy'n dod i'r amlwg ac sy'n debygol o fod yn sylweddol. - Er nad oes nifer sylweddol o swyddi wedi cael eu dileu, mae rhai busnesau wedi nodi elfen o nerfusrwydd. Gallai sefyllfa godi lle gellid colli rolau sgiliau is, yn enwedig pe ceid cynnydd sydyn mewn achosion wrth i straeniai newydd o'r feirws ddod i'r amlwg. - Fel y crybwyllwyd uchod, mae llawer o fusnesau am recriwtio unigolion â sgiliau addas y mae mawr alw amdanynt. Mae gan hyn arwyddocâd ar hyn o bryd ac i'r dyfodol. O ganlyniad, gallai darpar recriwtiaid sbarduno cyflogau uwch ac maent mewn sefyllfa well i drafod telerau ac amodau.

	• Mae heriau hollbwysig yn dod i'r amlwg mewn perthynas â chyflenwi sgiliau a thalent a gallai diffyg pobl gymwys yn cyrraedd y farchnad lafur ddal y sector yn ôl yn y tymor hwy. Yn ogystal gallai Covid-19 ddarparu gwell cyfleoedd i weithwyr drosglwyddo i Dechnoleg Ddigidol a Galluogi. • Mae recriwtio i rolau allweddol yn parhau. Adroddwyd am dwf mewn Seiberddiogelwch ac adroddwyd hefyd yr angen clir am Awtomeiddio, Roboteg, Realiti Rhithwir a Realiti Estynedig ar draws llawer o sectorau eraill. • Gallai'r dull hyblyg o weithio y gall y sector ei gynnig a'r potensial ar gyfer cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith gefnogi'r recriwtio y bydd ei angen i'r sector. • Gan gyfeirio'n benodol at Dechnoleg Ariannol, mae galw cwsmeriaid am rai cynhyrchion wedi cynyddu gan gynnwys yswiriant diogelu busnes, yswiriant iechyd a chynhyrchion sy'n cynnig sicrwydd ariannol. Fodd bynnag, mae'r angen am yswiriant car a theithio wedi gostwng. Mae'r datblygiadau hyn yn debygol o effeithio ar staffio a recriwtio ac mae'r rhai yr effeithir arnynt fwyaf yn debygol o fod â model busnes sy'n cael ei reoli gan gynigion o'r fath. • Gallai fod newid i ganolfannau galwadau rhithwir, sy'n gyflogwyr mawr ar draws y rhanbarth. • Mae enghreifftiau cynnar o raglenni 'hyfforddiant dwys' wedi dechrau dod i'r amlwg yn y rhanbarth o wanwyn 2021. Yma, mae darpar recriwtiaid yn elwa o raglen hyfforddi ddwys (12 wythnos dyweder) cyn cael eu cyflogi gobeithio. Mae mentrau o'r fath yn aml yn targedu'r rhai sydd â gwybodaeth ac ymwybyddiaeth gyfyngedig o'r sector a gellid eu defnyddio fel cyfrwng i drosglwyddo pobl i rolau.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Derbynnir yn gyffredinol y bydd gweithio gartref yn dod yn arfer rheolaidd ar gyfer llawer o rolau yn y dyfodol a bydd effeithiau cadarnhaol ar yr amgylchedd/economi ddi-garbon. O ganlyniad, disgwylir mwy o sgiliau digidol ac ymgysylltu rhithwir, er bod hyn eisoes yn fwy cyffredinol oherwydd natur fyd-eang busnesau. Felly, mae datblygiadau digidol wedi agor cyfleoedd i weithio'n fyd-eang. Yn hyn o beth, mae cadw talent yn y rhanbarth yn bwysig er mwyn sicrhau bod unigolion yn cyfrannu at economi Cymru. • Mae prinder sgiliau sylweddol yn y sector a rhagwelir y bydd angen recriwtio sgiliau uwch i'r sector. Mae Covid-19 yn gwaethygu'r broblem hon ymhellach ac mae sgiliau Seiberddiogelwch, Meddalwedd, Deallusrwydd Artiffisial, Roboteg, Realiti Rhithwir, gweithrediadau o bell a chyfrifiadura cwmwl yn fwy hanfodol nag erioed erbyn hyn. Mae busnesau yn gyffredinol yn wynebu'r risg o fethu os na chaiff y problemau hyn eu datrys yn fuan a'u bod yn goresgyn heriau cadw pellter cymdeithasol.
Disgwyliadau hyfforddiant	• Ystyrir bod sgiliau'n hanfodol i fusnesau ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. O ganlyniad, mae cyllidebau ar gyfer hyfforddiant a datblygu yn cael eu darparu. Fodd bynnag mae rhai busnesau wedi dweud eu bod yn rhy brysur i ymwneud â dysgu a datblygu sefydliadol ond bydd yn blaenoriaethu hyn pan fydd normalrwydd yn aildechrau. • Mae cyflogwyr yn deall y gallai'r pandemig arwain at fwy o ddefnydd o ddysgu cyfunol/ar-lein ac maent yn gyfforddus ar y cyfan gyda'r dull hwn ar gyfer darpariaeth benodol. Mae darpariaeth wyneb yn wyneb wedi dechrau ar gyfer rhai busnesau (gydag ymyriadau'n cael eu rhoi ar waith).

	• Bydd angen newid sylweddol yn y model cyflwyno ar gyfer hyfforddiant, a ddylai ystyried gweithio gartref ac, o bosibl, ar adegau gwrthgymdeithasol. Bydd mwy o alw am ddarpariaeth fer a modiwlaid gan gyflogwyr yn hytrach na'r dulliau darparu mwy traddodiadol yn yr ystafell ddosbarth. • Gallai rhaglenni 'hyfforddiant dwys' barhau i ddatblygu ar draws y sector a thrwy gydol 2021/22. Yma, gellid darparu hyfforddiant dwys i ddarpar recriwtiaid newydd a gellid ei ddefnyddio i drosglwyddo pobl i rolau swyddi. Fodd bynnag, gallai fod angen buddsoddi i ddatblygu rhaglenni y mae'n ymddangos eu bod yn cael derbyniad da.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Mae'n ymddangos bod awydd cynyddol i ymwneud â rhaglenni Prentisiaeth, ond mae angen i gymwysterau yn L2/3 fod yn addas at y diben. Bydd angen i Fframweithiau Prentisiaeth adlewyrchu angen y diwydiant yn well; er enghraifft, Seiberddiogelwch. • Mae'r sefyllfa o ran polisiau sy'n ymwneud â Phrentisiaethau yn her ar draws Cymru a Lloegr a gellid ei hystyried yn rhwystr i gyflogwyr sy'n croesi ffiniau daearyddol. • Mae angen i'r sector recriwtio sgiliau lefel uwch ac mae datblygu rhaglenni Prentisiaeth Radd yn creu cyfle da, ac felly, mae angen eu cadw a'u hehangu. Fodd bynnag, mae angen i fusnesau bach a chanolig allu ymgysylltu â Phrentisiaethau Gradd ac nid y cyflogwyr mawr yn unig.

YR ECONOMI SYLFAENOL DDYNOL - Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys

GYC RHANBARTHOL (2016) - £4.6bn CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – 158,358 (Ffynhonnell – Emsi, 2020)	
Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Mae'r Economi Sylfaenol Ddynol wedi'i chreu o weithgareddau sy'n darparu'r nwyddau a'r gwasanaethau hanfodol ar gyfer bywyd pob dydd, ni waeth beth y bo statws cymdeithasol defnyddwyr Mae'r rhain yn cynnwys seilwaith; cyfleustodau; prosesu bwyd; manwerthu a dosbarthu; ac iechyd, addysg a lles. Yn 2017, roedd y niferoedd wedi'u cyflogi yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus, amddiffyn, addysg ac iechyd, sef y categori mwyaf priodol a ddefnyddir mewn ffynonellau data cyhoeddus, wedi cynyddu i 210,800 ar draws Prifddinas-Ranbarth Caerdydd. Yn ôl data EMSI, roedd 158,534 o swyddi yn 2018 yn benodol mewn gweithgareddau Addysg, Iechyd a Gwaith Cymdeithasol. Y swyddi mwyaf cyffredin oedd Gweithwyr Gofal a Gofalwyr Cartref (12%); Nyrsys (10%); Athrawon cynradd a meithrin (5%); Cynorthwyywyr Addysgu (5%). Yn 2019, adroddwyd diffyg sgiliau o 18% ym maes Addysg yng Nghymru, a oedd ymhlith y rhai uchaf a nodwyd mewn unrhyw sector, gyda'r sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol yn adrodd diffyg sgiliau ychydig yn llai o 14%³. Mae hyn yn awgrymu bod gan y ddau sector broblemau gyda sylfaen sgiliau'r gweithlu presennol. Mae sawl her unigryw mewn rhannau o'r sector hwn. Ym maes Gofal Cymdeithasol, cyflwynwyd gofynion cymwysterau newydd law yn llaw ag ymdrechion i ehangu cofrestriad y gweithlu, a fydd yn golygu erbyn mis Hydref 2022 y bydd tua 60,000 o bobl ar y gofrestr, gyda'r mwyafrif ar Lefel 2/3. Hefyd, mae ymgysylltu â'r sector wedi dangos i ni bod natur y sector gofal cymdeithasol yn debygol o newid yn y blynyddoedd nesaf wrth iddo ddod yn fwy integredig â gofal iechyd ac wrth i ni addasu i gymdeithas sy'n heneiddio.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Cafwyd effaith sylweddol ar sector yr Economi Sylfaenol Ddynol (ESDd) oherwydd ei gyfrifoldeb dros ddarparu gwasanaethau hanfodol i'r cyhoedd. Mae'r is-sectorau unigol o fewn Clwstwr yr ESDd wedi adrodd am effeithiau cadarnhaol a negyddol, sy'n cynnwys Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Addysg, Gofal Plant a'r Gwasanaethau Brys. Mae argyfwng recriwtio cynyddol a gwirioneddol yn y sector gofal cymdeithasol ar hyn o bryd gyda chontractau'n cael eu dychwelyd gan ddarparwyr i Awdurdodau Lleol gan nad ydynt yn gallu recriwtio a chadw digon o weithlu i ddiwallu anghenion gwasanaethau. Yn gyffredinol, mae'r rhan fwyaf o sefydliadau wedi dewis adleoli staff, lle bo modd, i gefnogi gwasanaethau hanfodol dros y cyfnod ffyrlo er bod nifer sylweddol o leoliadau'r Blynyddoedd Cynnar a gofal plant wedi cau o ganlyniad i'r cyfnod clo. Yn gyffredinol, mae 9% o'r sector Gofal Plant a Chwarae cyfan yn parhau i fod ar gau ym mis Medi 2021, gydag 81% o leoliadau a ddywedodd wrth AGC eu bod ar gau i ddechrau oherwydd bod Covid-19 wedi ailagor ac o'r 170 a oedd yn parhau i fod ar gau, mae 25% o'r rhain yn lleoliadau Gofal Plant y Tu Allan i'r Ysgol. Bu gostyngiad o dros 100 o leoliadau ers mis Mehefin 2021 gyda llawer wedi cau'n barhaol. Mae'r sector yn parhau i godi ymwybyddiaeth ymhlith y cyhoedd i annog mwy o unigolion i ddewis gyrfa yn y sector a chwalu canfyddiadau bod gweithwyr ynddo ar gyflogau isel â sgiliau isel. Cefnogwyd hyn gan Lywodraeth Cymru trwy'r ddogfen 'Cenhadaeth i Gryfhau ac Ailadeiladu'r Economi' a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2021, sy'n nodi 'byddwn yn parhau i gefnogi gwerth yr Economi Sylfaenol ac na fyddwn fyth yn

³ <https://www.gov.uk/government/collections/employer-skills-survey-2019>

	diystyru'r swyddi hanfodol hynny sy'n ein cadw'n ddiogel ac yn wâr fel swyddi di-sgil ac anghynhyrchiol'. Adroddwyd i ddechrau bod diffyg canllawiau ac offer a ddarperir i'r sector mewn rhai meysydd megis cyfarpar diogelu personol, ond mae'r gweithlu wedi ymateb i'r heriau a wynebir a, lle bo angen, maent wedi magu'r sgiliau angenrheidiol yn gyflym i sicrhau bod gwasanaethau hanfodol yn parhau'n ddi-dor. Cafwyd effaith negyddol ar ddysgu seiliedig ar waith gan fod y sector yn dibynnu'n helaeth ar asesu cymhwysedd unigolyn a oedd, cyn Covid, yn cael ei gynnal yn bennaf trwy arsylwadau wyneb yn wyneb. Mae'r cytundeb i ddefnyddio dulliau amgen i asesu cymhwysedd wedi datblygu'n araf gan arwain at oedi cyn cwblhau prentisiaethau a bod nifer sylweddol o ddysgwyr heb gyllid ar ôl ond yn parhau i dderbyn cymorth gan ddarparwyr DSW. Mae'r pandemig wedi cyflymu'r broses o ddigideiddio dysgu a sgiliau gyda'r disgwyliad y bydd dysgu o bell/ar-lein wedi'i gymysgu â sesiynau wyneb yn wyneb yn dod yn norm newydd.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	Addysg • Yn gyffredinol, mae lefelau staffio athrawon a staff cymorth mewn ysgolion wedi aros yn gyson gyda nifer bach iawn ar ffyrlo. • Roedd athrawon cyflenwi a chynorthwyrwyr addysgu wedi'u rhoi ar ffyrlo trwy eu hasiantaethau, gyda rhai ohonynt heb ddychwelyd o hyd i'r oriau oedd yn cael eu gweithio cyn Covid. • Mae arian ychwanegol a roddwyd i ysgolion wedi ei ddefnyddio i gynnig oriau ychwanegol i staff presennol a recriwtio staff newydd. • Llwyddwyd i gadw'r rhan fwyaf o'r gweithlu ers mis Mawrth 2020, gyda chynnydd mewn recriwtio i ysgolion cynradd ac uwchradd yn cael ei nodi ym mis Medi 2020 o'i gymharu â blynyddoedd blaenorol. • Mae lefelau staffio dysgu seiliedig ar waith wedi aros yn gyson yn ystod y pandemig. • Disgwylir y bydd lefelau staff dysgu seiliedig ar waith yn cynyddu dros y misoedd a'r blynyddoedd nesaf o ganlyniad i ymrwymadau llywodraeth a'r galw am weld Prentisiaethau'n cynyddu. Fodd bynnag, mae darparwyr dysgu seiliedig ar waith yn wynebu heriau wrth recriwtio ymarferwyr cymwys a phrofiadol. Iechyd • Cafwyd cynnydd yn y lefelau staffio i ddechrau gydag ymgyrchoedd recriwtio mawr ar gyfer rolau fel gweithwyr cymorth. • Yn ystod camau cynnar y pandemig, roedd myfyrwyr tua diwedd eu hyfforddiant yn cymhwyso'n gynnar, yn cael eu symud i bractis a'u rhoi ar y gyflogres i gefnogi gwasanaethau hanfodol. • Nodwyd defnydd cynyddol o weithwyr dros dro ar y dechrau ac nad oedd unrhyw heriau o ran recriwtio ar wahân i ddiffyg ceisiadau gan y rhai 16-24 oed. • Ni nodwyd unrhyw golledion staff dros haf 2020 gyda recriwtio yn parhau ar gyfer y 'gronfa' a fu'n cynyddu yn barod ar gyfer pwysau gaeaf 2020. • Mae nyrsys ail flwyddyn yr oedd angen iddynt gefnogi gwasanaethau hanfodol ar anterth y pandemig wedi dychwelyd i'w haddysg. Nodwyd ei bod yn annhebygol y bydd y broses hon yn cael ei ailadrodd os bydd tonnau ychwanegol yn y dyfodol.

	Gofal Cymdeithasol • Bu tarfu sylweddol ar lefelau staffio. Mae ymgyrch genedlaethol yn parhau i fod ar waith i ddenu pobl i'r sector gan gynnwys ymgyrch deledu 3 wythnos a gefnogir gan sylw helaeth yn y cyfryngau cymdeithasol. Cynhelir wythnos Gofalwn Cymru ym mis Hydref 2021 a bwriedir cynnal ymgyrch deledu arall ar gyfer diwedd hydref a dechrau gaeaf 2021. • Datblygwyd rhaglen cyn-gyflogaeth genedlaethol a bydd yn rhedeg am flwyddyn gyda gwerthusiad i'w gynnal i adeiladu achos busnes dros gyllid parhaus i gefnogi'r rhaglen. • Roedd newid i batrymau gweithio yn gyffredin pan oedd y pandemig ar ei ddwysaf gydag oriau fesul sifft yn cynyddu a sifftiau'n lleihau i osgoi croeshalogi cymaint â phosibl. • Adroddir am heriau wrth sicrhau staff asiantaeth, yn enwedig mewn gwaith cymdeithasol. • Nodwyd nifer cynyddol o geisiadau am swyddi gwag ar anterth y pandemig; fodd bynnag, mae heriau helaeth ar hyn o bryd wrth ddenu lefelau uchel o ymgeiswyr. Gofal Plant • I ddechrau, effeithiwyd yn sylweddol ar lefelau staffio oherwydd bod lleoliadau'n cau yn ystod y cyfnod clo. • Nid oedd yn ofynnol i leoliadau gau ond nid oedd llawer ohonynt yn agor oherwydd rhesymau fel nifer isel o leoedd yn cael eu cymryd gan fod rhieni'n gweithio gartref a rhieni'n pryderu am blant yn dychwelyd. • Y sector gofal plant y tu allan i oriau ysgol sydd wedi dioddef yr effaith fwyaf, gyda rhieni heb fod angen y gofal plant arnynt neu'n arbed yr arian a llawer o glybiau yn methu agor oherwydd eu bod mewn ysgolion ac adeiladau cymunedol. • Mae lefelau staffio wedi parhau'n gyson yn y Blynyddoedd Cynnar, ond nodwyd bod staff Gofal Plant y Tu Allan i Oriau Ysgol a Gofal Dydd Llawn wedi gadael i geisio gwaith mwy sefydlog. • Yn y sector gwarchod plant cafwyd cynnydd mewn dadgofrestru a gostyngiad yn nifer y gwarchodwyr plant newydd sy'n dechrau. • Mae gwarchodwyr plant hefyd wedi wynebu heriau gan gynnwys colli incwm oherwydd hunanynysu a chau, llai o alw ac oedi neu anawsterau wrth gael gafael ar gyllid. Gwasanaethau Brys • Bu gostyngiad bach i ddechrau yn lefelau staffio Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru oherwydd salwch oedd yn gysylltiedig â Covid-19 neu unigolion yn hunan-warchod neu'n hunanynysu. Fodd bynnag, cafwyd cynnydd yn nifer y Diffoddwyr Tân ar Ddyletswydd ar Alwad oedd ar gael o ganlyniad i gau busnesau. • Ni nodwyd unrhyw effaith sylweddol ar berfformiad Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, ond nid oedd pob swyddogaeth o fewn adrannau yn gweithredu yn ôl yr arfer oherwydd y ffocws ar feysydd hanfodol.
--	--

	- Mae lefelau staffio Heddlu De Cymru wedi'u cynnal trwy gydol y pandemig, gydag effaith leol/tymor byr ar lefelau adnoddau yn seiliedig ar bobl yn dal Covid-19 neu'n hunanynysu. - Mae Heddlu De Cymru wedi gweithredu newidiadau sylweddol i arferion gwaith, gyda thua 40% o weithwyr yn gweithio gartref. Mae'r broses recriwtio wedi parhau gan Heddlu De Cymru gyda Chwnstablaid yr Heddlu a Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu wedi'u cyflogi.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	Addysg - Nodwyd y byddai angen hyfforddiant pellach ar athrawon a staff dysgu seiliedig ar waith er mwyn gallu cyflwyno dosbarthiadau'n effeithiol trwy lwyfannau rhithwir/ar-lein. Mae Hwb yn cael ei ddefnyddio ar gyfer Dysgu Digidol lle bo modd; fodd bynnag, nodwyd rhai problemau technegol. - Nodwyd cyn Covid bod heriau wrth geisio recriwtio athrawon sy'n siarad Cymraeg ac athrawon BME ac mae hyn yn bryder parhaus. Nodir hyn hefyd fel pryder mewn dysgu seiliedig ar waith, yn enwedig prinder sgiliau cyfrwng Cymraeg. - Bu newid i ddysgu ar-lein ac ymgysylltu â dysgwyr ar-lein, gyda diddordeb wedi'i nodi o ran dymuno cynnal arferion digidol newydd sydd wedi'u mabwysiadu ers dechrau'r pandemig. Mae mwy o ddibyniaeth ar dechnoleg wedi'i annog a'i hwyluso i gefnogi cyfarfodydd rhithwir a hyfforddiant sydd wedi cael ei defnyddio a'i derbyn yn eang. Effaith gadarnhaol cymorth cyfalaf ar gyfer technolegau ac offer digidol ar draws maes addysg gan gynnwys AB a dysgu seiliedig ar waith. Mae angen hyfforddiant pellach i wneud y defnydd gorau o'r technolegau hyn. Iechyd - Cafodd staff nad oes angen eu rolau oherwydd canslo/newidiadau yn y ddarpariaeth eu hadleoli i rolau fel Gofal Critigol yn hytrach na'u rhoi ar ffyrlo. Ni nodwyd bod unrhyw ddiffyg defnydd o sgiliau gyda sgiliau newydd yn cael eu dysgu megis sgiliau digidol sydd wedi cefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau e.e. Clinigau Rhithwir. Gofal Cymdeithasol Mae arferion dysgu digidol bellach wedi'u hymgorffori fel prosesau safonol. Mae gwaith yn parhau ar ddeall sut y bydd y newidiadau hyn yn cael eu cynnal yn y tymor hir ac felly pa gymorth sydd ei angen i baratoi'r sector o ran datblygu dulliau addas ond hefyd gwella mynediad i ddefnyddwyr. Mae ystod o adnoddau hyfforddi ar gael ar-lein, gyda Gofal Cymdeithasol Cymru ar fin lansio System Rheoli Dysgwyr genedlaethol a fydd yn darparu amrywiaeth o ddysgu ar-lein a fydd yn cefnogi ac yn ategu darpariaeth leol a rhanbarthol. - Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi gwneud dulliau digidol yn flaenoriaeth genedlaethol fel rhan o'i grant datblygu gweithlu blynyddol. Mae hyn yn cynnwys datblygu sgiliau'r gweithlu yn ogystal â'r seilwaith sydd ei angen i gefnogi'r agenda sgiliau.

	- Mae'r rhan fwyaf o Awdurdodau Lleol yn cadw ymagweddau cryf at ddysgu digidol ond mae yna ymdeimlad, hyd yn oed pan ganiateir hyfforddiant wyneb yn wyneb ehangach y bydd y rhan fwyaf o'r ddarpariaeth yn parhau i fod yn gyfunol. Gofal Plant - Nodwyd bod nifer o leoliadau wedi adrodd am broblemau ynglŷn â recriwtio staff â chymwysterau addas i gymryd lle'r rhai sydd wedi gadael y sector. Gwasanaethau Brys - Mae cryn dipyn o staff cymorth Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru wedi bod yn gweithio gartref lle bo modd. Nodwyd swyddi allweddol er mwyn cefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau. - Mae Heddlu De Cymru wedi nodi mai rhyddhau unigolion o weithgareddau rheng flaen i fynd i hyfforddiant yw eu rhwystr mwyaf o hyd i gau'r bylchau sgiliau ac mae darparu hyfforddiant anghydamserol trwy ddefnyddio technoleg yn parhau i fod yn ffocws allweddol. Angen mwy o hyfforddiant ar Heddlu De Cymru i gefnogi staff i uwchsgilio a dylunio/darparu hyfforddiant rhithwir a chyfunol, yn ogystal â gwella sgiliau'r gweithlu o ran sut i ddefnyddio meddalwedd newydd fel MS Teams ac Office 365. - Ymhlith y meysydd allweddol o fewn Heddlu De Cymru lle bu lefel uchel o alw am sgiliau mae Diogelwch Swyddogion, Cymorth Cyntaf, Hyfforddiant i Yrwy Ymateb, Hyfforddiant am Systemau'r Heddlu, Hyfforddiant Ymchwiliol, Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Hyfforddiant Arweinyddiaeth a Rheoli, a Hyfforddiant Gwelliant Parhaus a Datrys Problemau.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	Addysg Roedd yr holl hyfforddiant ar anterth y pandemig yn cael ei ddarparu ar-lein. Nodwyd bod hyn yn galluogi staff i gwblhau cyrsiau o gwmpas oriau gwaith. - Mae adborth cynnar yn awgrymu bod staff yn ymateb yn well i ddysgu ar-lein nag amgylchedd ystafell ddosbarth safonol. Mae lles wedi bod yn allweddol gyda chymorth bugeiliol yn cael ei roi i staff ynghyd ag uwchsgilio digidol. Angen ystyriaeth er mwyn sicrhau bod dull cyfunol o hyfforddi a datblygu ar waith, sy'n manteisio i'r eithaf ar ddysgu ar-lein ac wyneb yn wyneb. Iechyd - Wedi gallu uwchsgilio'r gweithlu gyda sgiliau lefel mynediad ar gyfer rolau Gweithwyr Gofal Critigol a Chymorth. Mae hyn wedi'i ategu trwy ddarparu mwy o hyfforddiant mewnol gyda'r Brifysgol. Cynnydd yn y nifer sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni hyfforddiant digidol. Cafodd hyfforddiant imiwneiddio ei loywi dros haf 2020 a'i ddatblygu'n adnodd digidol.

	• Mae trefnu staff cyflenwi er mwyn i staff gwblhau hyfforddiant wedi bod yn her. • Mae cyllideb hyfforddi AaGIC wedi'i neilltuo a'i gwneud yn fwy hyblyg i'r amgylchiadau sy'n newid. Gofal Cymdeithasol • Mae hyfforddiant wyneb yn wyneb a ataliwyd i ddechrau wedi ailgychwyn ond mae'n parhau i fod yn gyfyngedig i gyrsiau lle mae angen hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth e.e. cymorth cyntaf, symud a thrin. • Mae adnoddau newydd wedi'u datblygu i gefnogi lles staff a'r cyfle iddynt ddefnyddio adnoddau ar-lein. • Mae timau datblygu'r gweithlu wedi parhau i ddatblygu adnoddau e-ddysgu megis fideos hyfforddi i staff eu gwylio'n hyblyg o amgylch eu dyletswyddau. • Datblygwyd cyrsiau byrrach y gellir eu cwblhau'n hyblyg e.e. wrth newid sifftiau. Gofal Plant • Mae cau lleoliadau wedi effeithio ar y ddarpariaeth hyfforddiant gyda chyflogwyr yn canolbwyntio ar gadw at ganllawiau er mwyn cadw eu busnes yn weithredol. • Nid yw gwarchodwyr plant wedi gallu cael mynediad i'r hyfforddiant Cymorth Cyntaf Pediatrig llawn, gan gynnwys yr elfen ymarferol, yn ystod y pandemig. Mae datblygu hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu cyfleoedd DPP i ymarferwyr y mae'n bosibl nad oeddent yn gallu mynd iddo o'r blaen oherwydd y lleoliad. Gwasanaethau Brys • I ddechrau, lleihaodd Heddlu De Cymru weithgarwch hyfforddi, gan ganolbwyntio ar feysydd allweddol fel recriwtiaid newydd a hyfforddiant gweithredol. Fodd bynnag, maent wedi gweithio fesul cam yn fewnol a chyda darparwyr i ddod â'r holl hyfforddiant yn ôl ar-lein, yn bennaf drwy fwy o atebion dysgu rhithwir a chyfunol.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	Addysg • Trafodaethau i'w cynnal â Cymwysterau Cymru a Chyrff Dyfarnu i gynnal yr offer lliniaru a ddatblygwyd ar gyfer dysgu seiliedig ar waith dros y 18 mis diwethaf fel rhan o'r strategaethau asesu ar gyfer y tymor hwy. • Mae'r sector dysgu seiliedig ar waith yn dal i wynebu heriau wrth ymweld â chyflogwyr mewn rhai sectorau, gyda phryder yn cael ei nodi ynghylch tynnu mesurau lliniaru yn ôl o ran asesu. Iechyd • Mae darparwyr addysg bellach, addysg uwch a dysgu seiliedig ar waith wedi bod yn hyblyg iawn ac yn barod i weithio gydag AaGIC i alluogi dysgu parhaus ac i uwchsgilio'r gweithlu. • Lle bo'n bosibl, mae myfyrwyr dysgu seiliedig ar waith wedi cael cymorth dros yr haf i wneud yn iawn am yr amser a gollwyd wrth weithio er mwyn sicrhau nad oes unrhyw oedi wrth gyflawni eu cymhwyster.

	- Cynlluniau ar gyfer dysgu carlam ar ôl y cyfnod clo yn cael eu datblygu gan ddysgu seiliedig ar waith i hwyluso dilyniant i Brentisiaethau lefel uwch. Gofal Cymdeithasol - Roedd prentisiaethau a chyflwyno cymwysterau newydd wedi'u hatal i ddechrau ond maent bellach yn parhau gyda dulliau asesu diwygiedig wedi'u rhoi ar waith i gefnogi asesiadau seiliedig ar waith. Fodd bynnag, nodwyd heriau ynglŷn â hyd arhosiad, lefelau ariannu ac effaith oedi ar gyflawniadau dysgwyr, sy'n effeithio ar ddysgwyr a darparwyr dysgu seiliedig ar waith. Bu gostyngiad yn nifer y prentisiaid oedd yn gwneud cais am ardystiad yn 20/21 ond nid oes data ar gael i ganfod effaith yr oedi i asesu faint o ddysgwyr oedd yn parhau "dan glo" yn y system. - Mesurau a weithredwyd yn ystod haf 2021 i addasu dulliau asesu i gyfrif am yr anawsterau o ran cael mynediad i leoliadau i ymgymryd ag ymarfer a arsylwyd wedi'u hestyn ar gyfer dysgwyr sydd wedi cofrestru cyn i'r flwyddyn academiaidd 21/22 ddechrau. Cynnal gweithdai seiliedig ar ymarfer i gefnogi darparwyr dysgu a chyflogwyr gyda dulliau diwygiedig. - Estyniadau a ddarperir i Weithwyr Gofal Cartref i gwblhau cofrestriad cychwynnol o 6 i 12 mis a llai o ofynion DPP ac estyniad 1 flwyddyn i'r cyfnod cofrestru hefyd. - Cofrestru gwirfoddol ar gyfer gweithwyr cartrefi gofal oedolion. - Mae effaith sylweddol yn parhau ar leoliadau gwaith newydd ar gyfer dysgu seiliedig ar waith a dysgwyr AB, sy'n amharu ar eu rhaglenni dysgu. Gofal Plant Mae dysgu seiliedig ar waith wedi parhau trwy gydol y pandemig. Ers codi cyfyngiadau mae adolygiadau ac arsylwadau wedi aildechrau ar safleoedd. - Mae'r cymhwyster gwaith chwarae sy'n ofynnol ar gyfer gweithio mewn Gofal Plant y Tu Allan i Oriau Ysgol wedi elwa o'r prosiect Cynnydd ar gyfer Llwyddiant gyda'r Wobr am dros glwyddo i Waith Chwarae (o'r Blynnyddoedd Cynnar) yn cael ei chynnig i'r rhai sydd angen cymhwyster Gwaith Chwarae Lefel 3 erbyn mis Medi 2022. Gwasanaethau Brys Nid effeithiwyd ar ddarpariaeth prentisiaethau Heddlu De Cymru, er na dderbynnir cyllid ar gyfer Prentisiaeth Gradd Cwnstabiliaid Cenedlaethol yr Heddlu nac ar gyfer Prentisiaeth Uwch Swyddog Cymorth Cymunedol yr Heddlu, sy'n ein rhoi o dan anfantais o'i gymharu â'r cyllid y gall Heddluoedd Lloegr ei ddefnyddio neu'r cyllid sydd ar gael i Wasanaethau Cyhoeddus datganoledig eraill.
--	---

	• Mae secondiadau mewnol a thraws-sector hefyd wedi'u hatal gan Heddlu De Cymru ers i'r pandemig ddechrau.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	Addysg • Mae potensial i'r gweithlu gynyddu oherwydd sicrwydd swyddi canfyddedig o fewn y diwydiant. • Nodwyd ar y dechrau y gallai lefelau'r gweithlu dysgu seiliedig ar waith fod yn bryder oherwydd yr amser ychwanegol a gymerir i ddysgwyr gwblhau prentisiaethau. • Mae recriwtio ymarferwyr cymwys a phrofiadol yn parhau i fod yn her sylweddol. • Bydd nifer sylweddol o ddysgwyr 'y tu allan i'r cyllid' yn effeithio ar adnoddau dysgu seiliedig ar waith gyda'r angen am staff ychwanegol i gefnogi dysgwyr i gwblhau eu rhaglenni. Iechyd • Adroddwyd ar y dechrau y byddai angen rhagor o staff i gymryd lle myfyrwyr ail flwyddyn a symudwyd i'r gweithlu i gefnogi gwasanaethau hanfodol gan y bydd angen iddynt ddychwelyd i ddysgu. • Mae recriwtio Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (GCGI) yn cynyddu wrth baratoi ar gyfer pwysau gaeaf 2021. • Nodwyd heriau wrth recriwtio nyrsys cofrestredig a rhai gweithwyr proffesiynol cofrestredig eraill e.e. gwyddonwyr gofal iechyd. Gofal Cymdeithasol • Rhagwelir heriau posibl o ran yswiriant gan fod adroddiadau cynnar yn awgrymu na fyddai hawliadau ynglŷn â Covid-19 neu heintiau eraill yn cael eu cynnwys. • Adroddwyd am bwysau mawr ar y gweithlu ym mis Medi 2021. • Mae pwysau gaeaf 2021 bellach yn bryder ynghyd â'r pryderon parhaus am Covid-19. • Cyn Covid-19 amcangyfrifwyd bod angen 20,000 o weithwyr gofal cymdeithasol newydd dros y degawd nesaf a bydd hyn yn parhau i fod yn destun pryder wrth symud ymlaen. • Y ffocws ar y gweithlu yn 2021 bellach yw iechyd a lles ac mae amrywiaeth o fentrau ar waith i gefnogi hyn gan gynnwys Rhaglen Cymorth i Weithwyr, grwpiau cymorth cymheiriaid amrywiol i reolwyr yn ogystal ag amrywiaeth o adnoddau lles ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru. • Mae astudiaethau ymchwil amrywiol ar waith gan gynnwys gan Brifysgol Caerdydd a Phrifysgol Ulster i ddeall yn llawn effaith y pandemig ar y gweithlu. • Bydd angen ffocws parhaol ar ôl y pandemig i gefnogi'r sector i ddenu recriwtiaid newydd ond hefyd i wella'r gyfradd cadw staff.

	Gofal Plant • Gostyngiad posibl i'r gweithlu os gall rhieni sydd bellach yn gweithio gartref ddarparu gofal. • Roedd y lleoliadau hynny sydd wedi cau o hyd yn dibynnu ar y cynllun cadw swyddi i gadw staff hyd at ddiwedd Medi 2021. • Mae nifer y Gwarchodwyr Plant yn parhau i ostwng yn dilyn y duedd cyn y pandemig ac mae'n parhau i fod yn bryder i'r sector gan y gallai arwain at brinder gofal plant yn y tymor hir. Mae cynaliadwyedd gwarchodwyr plant yn y dyfodol hefyd yn problem oherwydd effaith ariannol cau'r ffyrdd a achosir gan hunanynysu, ansicrwydd y galw a chostau cynyddol. • Adroddwyd am heriau sylweddol ar draws y sector o ran recriwtio a chadw staff, sydd wedi dioddef oherwydd bod sectorau eraill yn cynnig cyflogau sy'n fwy deniadol. • Defnydd is o ofal plant, cyfundrefnau glanhau gwell, mwy o rent mewn rhai achosion, mwy o ystyriaeth (a chyfyngiadau) am adnoddau i blant fel pwysau cyfunol wedi arwain at ddraen sgiliau o'r sector. • Mae heriau recriwtio'n cael eu gwaethgu gan y gofyniad presennol i ddarparwyr gofal dydd llawn sicrhau bod o leiaf 80% o'r staff nad ydynt yn goruchwyllo yn meddu ar gymhwyster Lefel 2 o leiaf. Mae darparwyr wedi nodi heriau wrth recriwtio staff sydd â'r cymhwyster Lefel 2 neu Lefel 3 gofynnol. Gwasanaethau Brys • Mae Heddlu De Cymru yn parhau i recriwtio Cwnstablaid yr Heddlu, Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu a swyddi gwag wrth gefn yn erbyn amrywiaeth o rolau staff.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	Addysg • Codwyd boddhad â swydd fel problem bosib gyda dysgu cyfunol gan fod llawer o staff yn y sector yn ffynnu ar ymgysylltu wyneb yn wyneb â dysgwyr ac â chyflogwyr. • Bydd angen newidiadau i arferion gwaith o fewn y sector yn ogystal â rhagor o sgiliau digidol. • Mae cyflawni wedi'i addasu o fewn Dysgu wedi ei Seilio ar Waith er mwyn helpu i baru dysgwyr â swyddi gwag. • Nodwyd y bydd datblygu adnoddau hyfforddi digidol yn flaenoriaeth a gallai fod diffyg sgiliau yn y dyfodol. Iechyd • Bydd angen uwchsgilio staff ym maes adsefydlu a rheoli heintiau. • Datblygir rôl newydd, nid o ganlyniad i Covid-19, fel y bydd addysgwyr clinigol mewn Gofal Cymdeithasol ar gael a fydd yn cefnogi myfyrwyr mewn lleoliadau cartrefi gofal. • Mae cymhwyster Gofal Cymhleth yn y Gymuned yn cael ei ddatblygu. Gofal Cymdeithasol • Cyn y pandemig roedd y sector yn rhagweld bod angen 20,000 o weithwyr ychwanegol dros y 10 mlynedd nesaf.

	• Bydd cynllun gweithlu ar gyfer y gweithlu gofal uniongyrchol (lefel 2/3 yn bennaf) yn cael ei ddatblygu yn 2020/2021 a fydd yn amlinellu'n glir y camau sydd eu hangen ar gyfer y sector dros y blynyddoedd nesaf. • Codwyd pryderon am atebion digidol i hyfforddiant sy'n gofyn am weithgarwch corfforol e.e. symud a chyffwrdd cleifion yn ddiogel. • Mwy o bwyslais ar lunio asesiadau risg e.e. ymwelwyr ar y safle Gofal Plant • Bydd gwella sgiliau TG a mynediad i offer TG priodol yn cefnogi rhai gwarchodwyr plant i barhau i redeg eu gwasanaeth. • Mae sicrhau bod y nifer priodol o staff cymwysedig ar gael i fodloni'r cymarebau wedi bod yn heriol, gyda rhai staff heb eu brechu yn gorfod hunanynysu. Gwasanaethau Brys • Dim arwydd o fewn Heddlu De Cymru i awgrymu y bydd unrhyw broblemau mawr o ran sgiliau yn y dyfodol o ganlyniad uniongyrchol i'r pandemig. • Mae Heddlu De Cymru yn rhagweld y bydd y galw parhaus am yr hyfforddiant canlynol: Diogelwch Swyddogion, Cymorth Cyntaf, Hyfforddiant Gyrwyr Ymateb, hyfforddiant o amgylch Systemau'r Heddlu, Hyfforddiant Ymchwiliol, Hyfforddiant Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant, Hyfforddiant Arweinyddiaeth a Rheoli, Hyfforddiant Gwelliant Parhaus a Datrys Problemau, Hyfforddiant Iechyd a Diogelwch a Hyfforddiant TG/Technoleg.
Disgwyliadau hyfforddiant	Addysg • Gallai toriadau mewn cyllidebau ac arbedion effeithlonrwydd cyffredinol effeithio'n negyddol ar y cyllid sydd ar gael ar gyfer hyfforddiant i'r gweithlu. • Bydd ymrwymiad Llywodraeth Cymru i 125,000 o Brentisiaethau yn ystod oes y Senedd yn cynyddu nifer y cyfleoedd Prentisiaeth yn ystod y 5 mlynedd nesaf. • Risg bosibl sy'n gysylltiedig ag ymrwymiad maniffesto gwarant ieuencid 16-24, yr effaith ar ddysgwyr 25 oed a hŷn ac uwchsgilio'r gweithlu hŷn. Iechyd • Ar y dechrau nodwyd bod dull cyfunol o ddysgu yn cael ei gynnig i'r dyfodol gyda mwy o bwyslais o fewn y sector ar les staff. Nodwyd y bu heriau dros haf 2020 o ran adnoddau i gyflwyno a datblygu pecynnau hyfforddi, ynghyd â mynediad i'r feddalwedd ofynnol. • Bydd adolygu'n barhaus pa wasanaethau y gellir eu darparu'n rhithwir/ar-lein a lleihau amser wyneb yn wyneb hefyd yn helpu i gyflymu prosesau darparu gwasanaethau. • Nodwyd anawsterau wrth ryddhau staff i gael hyfforddiant.

	Gofal Cymdeithasol - Mae timau datblygu'r gweithlu wedi mabwysiadu dulliau mwy creadigol o ddarparu hyfforddiant gyda chynnydd mewn atebion digidol. Mae dulliau o ymgysylltu â staff a'r ffordd y cynhyrchir adnoddau wedi newid. - Bydd fframwaith lles yn cael ei ddatblygu ar gyfer gofal cymdeithasol i gynnwys fframwaith llywodraethu staff a fydd yn mapio disgwyliadau'r cyflogwr a'r cyflogai o ran ymgysylltu â'r gweithlu. Nodwyd bod app newydd yn cael ei ddatblygu i'w ddefnyddio mewn Gofal Cartref i gofnodi arwyddion hanfodol cleifion ac arsylwadau eraill. Nodwyd bod heriau ynghylch lefelau staffio a chost staff cyflenwi er mwyn galluogi staff i gwblhau hyfforddiant. Mae hyn yn creu pwysau penodol pan fo angen hyfforddiant ar gyfer deddfwriaeth newydd. Effeithir ar gyllidebau hyfforddi gydag angen cyllid ar gyfer costau eraill. Yn ogystal, mae hyfforddiant i ofalwyr anffurfiol wedi lleihau'n sylweddol. Gwasanaethau Brys - Bydd Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru'n parhau i ddatblygu'r seilwaith TGCh a'u trefniadau gweithio lle bo modd i gefnogi'r gostyngiad mewn amserau teithio a chynnydd posibl mewn cynhyrchiant. - Ar ôl Covid-19, mae Heddlu De Cymru wedi nodi y bydd rhai meysydd hyfforddi yn dychwelyd i ddarpariaeth wyneb yn wyneb; fodd bynnag, disgwylir y bydd swm sylweddol o hyfforddiant yn parhau ar-lein ac yn cael ei ddarparu'n rhithwir. - Mae Heddlu De Cymru hefyd yn bwriadu parhau cymorth i unigolion uwchsgilio yn erbyn sgiliau generig a chael mynediad i'r rhaglen Cyfrif Dysgu Personol.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	Addysg Bydd cwblhau asesiadau ac arsylwadau Dysgu Seiliedig ar Waith yn her os bydd tonnau o'r haint yn y dyfodol. Mae trafodaethau'n parhau â Cymwysterau Cymru i ystyried cynnal asesiadau o bell. Mae'r angen i ymgorffori mesurau lliniaru ac addasu asesiadau cyfredol ar gyfer y tymor hwy yn parhau i fod yn bryder gyda rhai'n cael eu tynnu'n ôl. - Tynnwyd sylw at lywodraethu tameidiog ar y dirwedd gymwysterau yng Nghymru yn ystod y pandemig gyda llawer o gymwysterau'n cael eu rheoli gan awdurdodau yn Lloegr gan arwain at ddiffyg synergedd a chyflymder addasiadau a mesurau lliniaru. Iechyd - Rhagwelir y bydd cynnydd yn nifer y rhai sy'n manteisio ar Brentisiaethau a chymwysterau Dysgu Seiliedig ar Waith oherwydd y cynnydd yn nifer yr aelodau staff newydd.

	• Ceir pocedi o ddatblygiadau ynglŷn â phwysigrwydd adsefydlu ac fel maes twf posibl ar gyfer ymgymryd â Phrentisiaeth Ymarferydd Cynorthwyol Therapi Lefel 4. • Mae cyfle i gynyddu'r defnydd o dystiolaeth tyst arbenigol i gefnogi asesu cymhwysedd. Nodwyd y bydd hyfforddiant dystiolaeth tystion arbenigol ychwanegol yn helpu i ehangu'r amrywiaeth o unedau y gellir eu darparu. • Nodwyd y caiff y Cynllun Cymhellion Prentisiaeth ei ddefnyddio'n dda gan y sector. Gofal Cymdeithasol • Mae addasiadau ar waith o wanwyn 2021 i gefnogi dulliau asesu oherwydd cyfyngiadau wedi cael eu hestyn. • Mae ymgyrch atyniadau 'Gofalwn Cymru' yn parhau i roi ffocws ar Brentisiaethau fel llwybr mynediad i'r sector. • Bydd partneriaeth â City and Guilds yn cefnogi eu rhaglen Camu i Ofal a chyfeirio ceiswyr gwaith at borth swyddi Gofalwn Cymru. • Gallai fod prinder aseswyr mewnol ac allanol oherwydd ehangu'r gweithlu. • Mae lleoliadau Kickstart yn annhebygol o gael eu cynnig gan nad ystyrir bod hyn yn amser priodol i'r sector. • Bydd y rhaglen Cyfrif Dysgu Personol yn cael ei defnyddio os caiff ei hyrwyddo'n effeithiol i'r gweithlu. Gofal Plant • Nodwyd fod posibilrwydd y gallai lleoliadau leihau'n sylweddol. • Mae'r nifer sy'n manteisio ar gymhwyster Gwaith Chwarae Lefel 5 wedi cynyddu ers dechrau'r pandemig. • Mae angen canolbwyntio ar brentisiaethau cyfrwng Cymraeg a hyrwyddo cymwysterau galwedigaethol cyfrwng Cymraeg mewn Ysgolion Uwchradd. • Dyfarniad newydd mewn cymhwyster <i>Pontio i Waith Chwarae</i> bellach ar gael i feini prawf cymhwysedd ehangach. • Mae pwysau ar leoliadau sy'n cynnig gofal plant y tu allan i'r ysgol i sicrhau bod ganddynt staff gwaith chwarae cymwysedig erbyn mis Medi 2022. • Byddai cymorth pellach ar gyfer cynlluniau cyflogaeth fel prosiect Gwaith Gofal Plant NDNA yn codi proffil gweithio o fewn y sector, ac yn darparu llwybr i weithio o fewn y sectorau gofal plant, y blynyddoedd cynnar a chwarae. Gwasanaethau Brys • Mae Heddlu De Cymru yn bwriadu yn ystod gaeaf 2021 i ailddechrau secondiadau mewnol a thraws-sector ac yn parhau i archwilio a ddylid cynnig cyfleoedd profiad gwaith trwy'r rhaglen Kickstart.
--	---

YR ECONOMI SYLFAENOL DDYNOL - Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu

GYC RHANBARTHOL (2016) - £2.6bn CYFLOGAETH RANBARTHOL (2019) – 123,419 (Ffynhonnell – Emsi, 2020)	
Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Mae'r Sector Lletygarwch yn cynnwys amrywiaeth o fusnesau a gwasanaethau sy'n gysylltiedig â hamdden a boddhad cwsmeriaid sy'n darparu llety, prydau bwyd a diodydd mewn lleoliadau y tu allan i'r cartref. Mae'n canolbwyntio ar syniadau o foethusrwydd, pleser, mwynhad a phrofiadau, yn hytrach na darparu ar gyfer yr hyn sy'n hanfodol ac yn angenrheidiol. Gellir diffinio'r Sector Manwerthu fel gwerthiannau gan fanwerthwyr yn uniongyrchol i ddefnyddwyr, gan gynnwys gwario ar nwyddau, yn bennaf trwy brynu eitemau mewn siopau ac ar-lein. Mae manwerthu'n sector mawr ac amrywiol iawn o ran maint a strwythur y busnes a'r cynhyrchion a werthir a all amrywio o hanfodion pob dydd i nwyddau moethus o safon uchel. Gellir diffinio'r Sector Twristiaeth fel "gweithgareddau unigolion sy'n teithio i fannau y tu allan i'w hamgylchedd arferol ac yn aros yno am ddim mwy nag un flwyddyn yn olynol ar gyfer hamdden, busnes neu ddibenion eraill heblaw am gael eu cyflogi yn y lle yr ymwelir ag ef"⁴. Yn aml, mae'r Sectorau Lletygarwch a Thwristiaeth yn gorgyffwrdd ac maent yn dibynnu ar ei gilydd i ddarparu gwasanaethau i'r cwsmer. Mae ein cysylltiadau â'r Sector Lletygarwch wedi dangos bod sawl her ynghlwm wrth recriwtio a chynnal hyfforddiant sgiliau sydd angen mwy o waith ymchwil. Yn benodol, gall y gost a'r amser sydd eu hangen i hyfforddi unigolion fod yn her sylweddol ar gyfer sector lle gall fod lefelau uchel o drosiant staff. Hefyd, mae hwn yn sector sydd wedi'i nodi'n gyson ei fod mewn perygl o effeithiau negyddol o du Brexit.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Caewyd lleoliadau Lletygarwch, Manwerthu a Thwristiaeth (ac eithrio'r rhai sy'n darparu nwyddau hanfodol gan gynnwys bwyd a meddygaeth) o ganol mis Mawrth 2020. Adroddwyd yn eang am y referniw sy'n cael ei golli oherwydd cau lleoliadau busnes a nodwyd trwy gyfweiliadau â chyflogwyr allweddol fod ymyriadau gan Lywodraeth Cymru fel y Cynllun Cadw Swyddi a'r Gronfa Cadernid Economaidd wedi achub y sector yng Nghymru. Mae taliadau amserol gan Lywodraeth Cymru ar gyfer staff ar ffyrlo wedi helpu busnesau i reoli eu llif arian yn fwy effeithiol. Roedd bryderon parhaus yn gychwynnol y byddai cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol o 2 fetr, yn enwedig o fewn lletygarwch, yn lleihau'r lle sydd ar gael mewn lleoliadau yn sylweddol, y byddai angen mwy o staffio ac y byddai'r cyfyngiadau'n cael effaith negyddol ar brofiad y cwsmer, gan arwain at greu llawer llai o incwm. Mae ymchwil a gynhaliwyd gan y sector wedi nodi y bydd lleihau'r cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol i 1 metr yn cynyddu'r lle sydd ar gael i tua 70% o'r lle arferol, sy'n agosach at yr angen cyffredinol i lenwi 80% o le er mwyn i fusnesau fod yn gynaliadwy. Erys y rhagfynegiad y gallai gymryd hyd at 2 flynedd cyn i'r sector ddychwelyd i'w 'normal' newydd neu i'w statws cyn Covid-19 gyda'r 'syndrom 3 gaeaf' yn cael ei nodi fel ffactor pwysig. Gellir egluro hyn trwy ddibyniaeth dymhorol y sector a'r cyfnodau clo Covid-19 yn ystod adegau brig misoedd yr haf pan nad oedd modd creu cymaint o arian ag arfer ac na chafodd elw o fuddsoddiadau mewn cynhyrchion/seilwaith yn ôl y bwriad. Mae'r sector hefyd wedi adrodd bod effeithiau Covid-19 a Brexit gyda'i gilydd wedi creu'r 'storm berffaith', gan arwain at brinder sgiliau sylweddol ym mhob rhan o'r gweithlu. Mae'r Sector Manwerthu wedi nodi ei fod yn cyfangu cyn pandemig Covid-19 ac mae'r effaith wedi gorfodi

⁴ The economic contribution of the UK hospitality industry A report prepared by Oxford Economics for the British Hospitality Association

	llawer o fusnesau i ddwyn cynlluniau arallgyfeirio ymlaen e.e. dulliau digidol gwell. Adroddwyd o'r blaen am brinder sgiliau a heriau recriwtio; fodd bynnag, mae cyflogwyr wedi nodi bod yr heriau hyn wedi cynyddu'n sylweddol dros haf 2021.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	Lletygarwch - Nodwyd effaith sylweddol i ddechrau ar lefelau staffio gyda thua 90% o'r gweithlu ar draws y sector wedi'i rhoi ar ffyrlo ar unwaith. Adroddwyd yng ngwanwyn 2021 bod nifer y staff sydd ar ffyrlo yn lleihau'n gyson wrth i'r cyfyngiadau leddfu, wrth i leoliadau ailagor ac wrth i'r lle ar gael gynyddu. - Nodwyd bod gwahaniaeth rhwng y rolau hynny nad oeddent ar ffyrlo, sef staff rheoli neu weinyddol yn bennaf, a rolau'r rhai sy'n delio â chwsmeriaid wyneb yn wyneb, a roddwyd ar ffyrlo am resymau amlwg. Roedd yr aelodau staff nad oeddent ar ffyrlo wedi cynnal neu gynyddu eu horiau gwaith. Ychydig iawn o swyddi oedd yn cael eu dileu ar y dechrau oherwydd bod y Cynllun Cadw Swyddi'n talu'r rhan fwyaf o gyflogau staff. Dros haf 2020, adroddwyd bod y perygl y byddai swyddi'n cael eu dileu wedi cynyddu ar draws y rhan fwyaf o'r sector lletygarwch i 40% o'r gweithlu. Fodd bynnag, cafodd y perygl ei leihau trwy estyn ffyrlo. Adroddwyd am hyn a hyn o ddiswyddiadau oherwydd diwedd ffyrlo ond yn llawer llai na'r hyn a ragwelwyd yn wreiddiol. Ailddechreuwyd recriwtio yng ngwanwyn 2021 i lenwi'r lleoedd a adwyd gan y gweithwyr mudol yr effeithiwyd arnynt gan Brexit, ymddiswyddiadau oherwydd bod staff yn dod o hyd i gyflogaeth amgen ac ar gyfer swyddi gwag tymhorol. - Mae nifer cynyddol o staff â sgiliau trosglwyddadwy sy'n addas i sectorau eraill wedi ymddiswyddo oherwydd dod o hyd i waith arall a allai gynnig mwy o ddiogelwch swydd. Nodwyd staff sy'n gweithio mewn rolau Technoleg Ddigidol fel enghraifft o'r rhai sydd wedi symud i sector arall. - Rhagwelwyd ar y dechrau y byddai staff sydd ond â sgiliau/profiad lletygarwch yn aros gyda'u cyflogwr presennol oherwydd y byddai'n anodd dod o hyd i waith arall o fewn y sector a'r tu allan iddo. Fodd bynnag adroddwyd yng ngwanwyn 2021 fod rolau fel glanhawyr yn ymddiswyddo er mwyn symud i gyflogaeth gyda llety hunangynhwysol gan ei fod bellach yn cynnig cyflog uwch a'i fod wedi agor yn gynt na llety gwesteion arall h.y. gwestai. - Roedd hyder wedi tyfu o fewn y sector dros haf 2020 y byddai busnesau, ar ôl eu hailagor yn llawn, yn cynyddu'n agos i'r lefel a welwyd cyn Covid. Gwnaed addasiadau i gynlluniau busnes dros y cyfnod hwn, gyda'r busnesau hynny â chynlluniau tymor hwy yn ceisio cynnal lefelau'r gweithlu. - Adroddwyd gan rai sefydliadau y cafwyd cynnydd byrhoedlog mewn busnes ym mis Awst a mis Medi 2020, ond bod cyfyngiadau symud lleol yng Nghymru a Lloegr wedi cael effaith negyddol ar hyn o ddiwedd mis Medi 2020 ymlaen. Nodwyd bod diffyg busnes corfforaethol a digwyddiadau'n effeithio ar fasnach ganol wythnos. Gor-recriwtio ar gyfer rhai rolau i liniaru effaith salwch neu hunanynysu ymhlith staff. Mae llawer o rolau lefel mynediad yn cael eu cyflawni gan staff o dan 25 oed, a gafodd eu brechu'n ddiweddarach, gan arwain at rai heriau o ran gofynion hunanynysu. Rhagwelwyd yn haf 2021 y byddai ymddiswyddiadau'n cynyddu yn y cyfnod yn arwain at ddiwedd ffyrlo ym mis Hydref 2021 gyda staff yn dod o hyd i waith arall neu ddim eisiau dychwelyd yn dilyn cyfnod estynedig o amser i ffwrdd o'r gweithle.

	• Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd am swyddi gwag wedi cynyddu ym mis Medi 2021 o'i gymharu â'r misoedd blaenorol ers i'r pandemig ddechrau. Manwerthu • Nodwyd effaith gychwynnol sylweddol ar lefelau staffio gan y cafodd mwyafrif y gweithlu ei roi ar ffyrlo ar unwaith, ac eithrio'r rhai roedd eu hangen ar gyfer gwaith cynnal a chadw parhaus, lechyd a Diogelwch neu weithio ym maes manwerthu bwyd a fferyllfeydd. • Roedd yna gymysgedd o ran pa rolau a roddwyd ar ffyrlo; roedd staff glanhau a diogelwch yn parhau â'r oriau presennol gan mwyaf. • Cafodd recriwtio ei ohirio i ddechrau ac eithrio yn achos manwerthwyr bwyd a fferyllfeydd lle mae'r gweithlu wedi'i gynyddu i ddelio â galw cwsmeriaid. • Ychydig iawn o ddiswyddo a nodwyd ond rhagwelwyd y byddai swyddi'n cael eu dileu unwaith y daw'r Cynllun Cadw Swyddi i ben. Fodd bynnag, nid oedd yn glir ynghylch nifer y staff oedd mewn perygl. • Adroddwyd am ddiswyddiadau dros haf 2020 mewn timau prif swyddfa gyda rhagor o ddiswyddiadau i ddod yng ngwanwyn 2021 oherwydd ffyrdd mwy effeithlon o weithio. • Adroddwyd am alw mawr am gyflenwadau adeiladu yng ngwanwyn 2021, gyda gwerthiant yn llawer uwch na ffigurau 2019. Twristiaeth • Adroddwyd bod nifer o atyniadau i dwristiaid yn y rhanbarth yn ei chael hi'n anodd recriwtio staff medrus. • Mae'r cyfnodau clo wedi cael effaith enfawr ar fusnesau/atyniadau; fodd bynnag mae llawer wedi defnyddio'r amser i uwchraddio cyfleusterau. Mae diffyg tripiâu ysgol wedi cyfrannu at ostyngiad mewn incwm. • Adroddwyd am golli staff profiadol ac nid yw llawer o fyfyrwyr a fyddai fel arfer yn cael eu recriwtio ar gyfer swyddi gwag tymhorol wedi dychwelyd. • Dychwelodd llawer o fusnesau'r holl staff o ffyrlo dros haf 2021; fodd bynnag, gosododd rhai staff yn ôl ar ffyrlo hyblyg ym mis Medi 2021. • Roedd recriwtio cyn y pandemig yn canolbwyntio'n drwm ar ddod o hyd i unigolion oedd â'r agwedd a'r bersonoliaeth angenrheidiol ar gyfer sawl rôl yn y sector. Nid yw hyn wedi newid trwy gydol y pandemig gyda phrosesau cyfweld yn aml yn cynnwys senarios grŵp, lle bo hynny'n bosibl.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	Lletygarwch • Cyn Covid-19, nodwyd bod prinder sgiliau ar gyfer rolau fel Cogyddion a Therapyddion Sba. Dros haf 2020, daethpwyd o hyd i Gogyddion o asiantaethau yn bennaf ac nid oeddent wedi ymrwymo i gontractau parhaol pan y'u cynigiwyd oherwydd ei bod yn well ganddynt yr hyblygrwydd a'r dewis o oriau ar gael trwy waith asiantaeth/contractau dros dro. • Roedd aelodau staff nad oeddent ar ffyrlo yn cyflawni sawl rôl ac yn ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol gyda'r gofyniad i ddysgu sgiliau newydd e.e. ymholiadau gwerthiannau ynglŷn â chanslo archebion oedd yn bodoli eisoes.

	• Nodwyd bod dilyniant staff mewnol i rolau uwch reoli yn agwedd gadarnhaol cyn Covid. • Roedd hyfforddi ar draws adrannau a rolau wedi cynyddu dros haf 2020 i gefnogi staff i ddysgu sgiliau newydd a sgiliau lefel uwch. Nodwyd mai sicrhau bod staff yn meddu ar sawl sgil yw'r strategaeth ar gyfer y dyfodol. • Ni nodwyd cydberthynas rhwng lefelau sgiliau a'r swyddi a ddilëwyd dros haf 2020. • Codwyd pryderon sylweddol gan gyflogwyr yng ngwanwyn 2021 bod prinder sgiliau yn parhau o ran Cogyddion ond bod prinder hefyd nawr o ran Staff Blaen Tŷ, Gofalwyr Tŷ, Staff Gweini a Glanhawyr. • Defnyddiwyd fideos byr a grëwyd gan staff nad oeddent ar ffyrlo ynglŷn â gweithgarwch busnes newydd i ddiweddarau staff ar ffyrlo a lleihau pryder wrth ddychwelyd i'r gwaith. Manwerthu • Ni nodwyd unrhyw ddiffyg sgiliau sylweddol cyn Covid-19, ond nodwyd bod angen parhau i ddatblygu sgiliau digidol gyda rhywfaint o uwchsgilio yn ofynnol er mwyn defnyddio technoleg newydd. • Defnyddiwyd cynllun ffyrlo hyblyg o haf 2020 i gylchdroi staff i mewn i'r gweithle er mwyn dysgu sgiliau newydd a cheisio atal sgiliau'r gweithlu rhag dirywio. • Roedd hyfforddi ar draws adrannau a rolau wedi cynyddu dros haf 2020 ac wedi parhau i mewn i wanwyn 2021 i gefnogi staff i ddysgu sgiliau newydd a lefel uwch. • Roedd heriau recriwtio gywyr HGV/LGV a gollwyd i ddechrau i sectorau eraill oedd yn cynnig cyflogau uwch. Fodd bynnag, mae llawer wedi dychwelyd oherwydd amodau gwaith gwell o fewn Manwerthu. Twristiaeth • Anawsterau sylweddol wrth recriwtio staff arlwy. Mae myfyrwyr coleg yn aml wedi cael eu recriwtio ar gyfer rolau arlwy yn ystod cyfnodau'r haf, nad yw wedi digwydd yn ystod y pandemig. • Effeithiwyd yn negyddol ar gynnydd staff newydd i rolau lefel uwch a pharhaol gyda'r gostyngiad yn nifer y staff a'r rolau sydd ar gael. • Mae'r galw am sgiliau TG wedi cynyddu e.e. defnyddio systemau archebu ar-lein.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	Lletygarwch • Cwtogwyd hyfforddiant staff yn sylweddol gan fod y sector yn canolbwyntio ar oroesi a ffyrdd y gallai arallgyfeirio i greu incwm. Roedd y rhan fwyaf o staff a ddychwelodd i'r gweithle dros haf 2020 wedi cwblhau hyfforddiant wyneb yn wyneb mewnol. • Nodwyd heriau wrth ddarparu hyfforddiant o bell gan fod y rhan fwyaf o'r sgiliau mae eu hangen yn y sector yn cael eu magu trwy ryngweithio'n uniongyrchol â chwsmeriaid. • Darparwyd modiwlau hyfforddi ar-lein i staff ar ffyrlo i'w gwblhau'n wirfoddol gyda chynnydd yn nifer y bobl oedd yn manteisio arnynt. • Gellid effeithio ar gyllidebau hyfforddi a bydd hyn yn dibynnu ar yr arbedion sydd eu hangen/yr incwm a gollir.

	- Ystyrir bod angen rhaglenni hyfforddi'r hyfforddwr sy'n galluogi darparu rhagor o hyfforddiant mewnol er mwyn galluogi adferiad cyflymach a mwy ymatebol. Manwerthu - Mae hyfforddiant staff wedi parhau lle bo modd gyda'r cyfle i ddefnyddio adnoddau hyfforddi ar-lein. - Bu newid cyn Covid-19 i fodel dysgu cyfunol gyda hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar-lein ac ar safle. Roedd hyfforddiant gwerthiannau a'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn cael ei gwblhau gan staff ar ffyrlo. Twristiaeth - Hyfforddiant mewnol ac e-ddysgu oedd y dull o ddewis yn absenoldeb darpariaeth hyfforddiant wyneb yn wyneb.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Dysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	Lletygarwch - Ataliwyd cynnal prentisiaethau ar y dechrau, a chafodd rhai prentisiaid eu colli. - Mae cyfathrebu wedi'i gynnal â dysgwyr ac mae e-ddysgu wedi parhau. Fodd bynnag, mae cwblhau elfennau sy'n seiliedig ar gymhwysedd wedi bod yn anodd gan mai ychydig o weithgarwch seiliedig ar waith a wnaed. Manwerthu - Ataliwyd darparu Dysgu Seiliedig ar Waith ar y dechrau gan nad oedd dysgwyr yn gallu cwblhau gwaith cysgodi oherwydd canllawiau cadw pellter cymdeithasol. Twristiaeth - Roedd staff yn cael eu hannog cyn y pandemig i ymgymryd â phrentisiaethau a byddant yn parhau â'r dull hwn yn y dyfodol.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	Lletygarwch - Nodwyd bod nifer cynyddol o staff yn cael gwaith mewn sectorau nad ydynt yn canolbwyntio ar ryngweithio â chwsmeriaid oherwydd ofn parhaus cael eu heintio. Mae ymddiswyddiadau yn cynyddu mewn nifer o achosion pan ofynnir i staff ddychwelyd i'r gwaith o ffyrlo. - Gallai colli incwm sylweddol arwain o hyd at yr angen i ddileu swyddi yn y dyfodol. Yn ogystal, mae mecaneiddio pellach a'r defnydd cynyddol o dechnolegau newydd yn debygol o leihau lefelau staffio. - Rhagwelwyd i ddechrau y byddai nifer y rolau Gwasanaeth Cwsmeriaid yn cael ei leihau oherwydd y gostyngiad mewn rhyngweithio wyneb yn wyneb â chwsmeriaid. Fodd bynnag, yng ngwanwyn 2021 nododd llawer o gyflogwyr fod rolau gwasanaeth cwsmeriaid yn dod yn bwysicach i sicrhau bod cwsmeriaid yn gwbl ymwybodol o gyfyngiadau Covid-19 ac yn cadw at ganllawiau'r lleoliad.

- **Ni chafodd staff tymhorol eu recriwtio ar gyfer haf 2020** oherwydd gostyngiad mewn lefelau busnes; fodd bynnag, cafodd **staff tymhorol eu recriwtio ar gyfer gaeaf 2020**.
- Mae trafodaethau'n parhau â staff i roi sicrwydd y bydd eu diogelwch yn hollbwysig wrth ddychwelyd i'r gweithle. Nodwyd heriau mewn rhai rolau, megis staff cegin, lle **byddai'n anodd cynnal cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol**.
- Nodwyd bod **lechydd Meddwl a gorflinder staff trwy orweithio yn parhau'n bryder** yn y gweithle gydag angen am gymorth ychwanegol. Caiff rotas eu monitro'n ofalus er mwyn sicrhau o leiaf 2 ddiwrnod yn olynol i ffwrdd yr wythnos.
- Rhagwelir y **caiff swyddi eu dileu yn y dyfodol** o ganlyniad i arbedion effeithlonrwydd ac ailstrwythuro. Nodwyd y **bydd** yn ofynnol i reolwyr gymryd cyfrifoldeb am Adnoddau Dynol ychwanegol.
- Mae sgiliau'r gweithlu'n parhau i gael eu dadansoddi i nodi lle mae diffyg sgiliau. **Mae rolau fel arianwyr eisoes wedi'u nodi'n ddiangen oherwydd symud i daliadau nad ydynt yn arian parod.**
- Nodwyd yn wreiddiol y **gallai Brexit gael effaith ar recriwtio yn y dyfodol**. Gwelwyd hyn yng ngwanwyn 2021 gyda **cholli gweithwyr mudol a phrinder staff mewn rolau fel Gofalwyr Tŷ a Glanhawyr**.
- **Heriau gyda recriwtio tymhorol yng ngwanwyn 21 oherwydd nad yw myfyrwyr ar gael ac amharodrwydd pobl ifanc i wneud cais am swyddi gweigion** a fyddai yn y gorffennol wedi'u targedu wrth recriwtio.
- Adroddwyd bod **gofynion cyflog Cogyddion wedi cynyddu'n sylweddol ers dechrau'r pandemig**.
- Codwyd pryderon ynghylch **effaith bosibl cynnydd i'r Cyflog Byw Cenedlaethol** pan fydd y sector yn dal i wella.
- **Asesir personoliaeth ac agwedd yn ystod y broses recriwtio ac i lawer o rolau mae'r rhain, yn aml, yn cael eu gwerthfawrogi'n uwch na'r ymgeisydd sydd â'r cymhwyster/lefel sgiliau priodol.**

Manwerthu

- **Ar y dechrau rhagwelwyd mai ychydig iawn o weithwyr fyddai'n cael eu colli o'r sector** gan y byddai staff yn symud i gyflogwyr eraill sy'n recriwtio, fel y rhai sydd wedi **arallgyfeirio i gynnig cynnyrch ar-lein gan fod cyfle bellach i ddosbarthu i gartrefi cwsmeriaid**.
- Gellid **colli staff oherwydd y gofyniad i unigolion symud safle** i rai sydd â mwy o gwsmeriaid. Ar gyfartaledd **roedd gostyngiad 50% yn nifer y cwsmeriaid oedd yn ymweld â'r safleoedd oedd wedi ailagor**.
- **Bu cynnydd yn nifer y staff oedd yn gweithio sifftiau yn ystod camau cynnar y pandemig**, a allai arwain at sefyllfa lle byddai angen llai o staff. Fodd bynnag, mae'r sector yn hyderus y bydd yn ddeniadol o hyd i'r rhai sy'n chwilio am **swyddi lleol sy'n cynnig oriau gwaith hyblyg**.
- Adroddwyd y **cafodd staff dros dro a recriwtiwyd i ddelio â'r galw cynyddol oherwydd cyfnod clo Covid-19 eu cadw i baratoi ar gyfer gaeaf 2020**.
- **Dychwelodd llawer o fusnesau eu holl weithwyr o ffyrlo dros haf 2021**. Nodwyd bod nifer o weithwyr wedi **ymddiswyddo ar ôl gofyn iddynt ddychwelyd oherwydd eu bod wedi dod o hyd i waith arall**.

	Twristiaeth • Nodwyd bod ymddiswyddiadau staff yn aml wedi gwrthbwysu'r angen i ddileu swyddi. Mae'r lefelau staffio presennol yn dda, ond mae'n debygol na fydd y sector mewn sefyllfa i recriwtio tan wanwyn/haf 2022. • Mae modelau busnes wedi'u haddasu lle bo hynny'n bosibl; fodd bynnag, erys ansicrwydd ynghylch sut y bydd atyniadau'n gweithredu dros aeaf 2021. • Mae llawer o'r gweithwyr a gollwyd wedi symud i sectorau lle nad oes angen gwaith ar benwythnosau. Nodwyd bod angen newid cynhwysfawr er mwyn creu mwy o foddhad swydd o fewn y sector.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	Lletygarwch • Adroddwyd i ddechrau nad oedd cyflogwyr yn rhagweld faint o amser y byddai staff yn absennol o'r busnes, sydd wedi achosi peth dirywiad sgiliau. Defnyddiwyd y cynllun ffyrlo hyblyg dros haf 2020 i liniaru dirywiad sgiliau trwy gylchdroi'r staff a ddygwyd i mewn i'r gweithle ar sail wythnosol. • Mae'r cynllun ffyrlo hyblyg wedi bod yn hynod ddefnyddiol yn y tymor byr wrth ddychwelyd staff. Nodwyd mai staff aml-sgil a ddychwelodd gyntaf. • Roedd lechyd y Cyhoedd yn cael ei flaenoriaethu wrth ailagor lleoliadau ac roedd angen sgiliau lechyd a Diogelwch gwell neu hyfforddiant Covid-19 penodol ar staff. • Mae cynhyrchiant wedi cynyddu gyda busnesau'n hyderus bod hyn wedi cefnogi cynaliadwyedd. • Ystyrir bod y defnydd o dechnoleg newydd bellach yn barhaol megis appiau i'w harchebu o fyrdau a chadarnhau cyrraedd ar-lein. • Mae sicrhau bod cwsmeriaid yn gwbl ymwybodol o gyfyngiadau Covid-19 a chadw at ganllawiau'r lleoliad wedi cynyddu'r gofyniad i staff o fewn y sector sydd â sgiliau cyfathrebu, gwasanaeth cwsmeriaid a rheoli gwrthdaro rhagorol. • Mae prosesau a chyfrifoldebau newydd megis gwasanaeth bwrdd a sicrhau diogelwch cynyddol cwsmeriaid wedi arwain at or-staffio o'i gymharu â lefelau staffio cyn Covid-19. • Mae nifer uchel o staff wedi achub ar y cyfle i weithio mewn gwahanol adrannau ac ehangu eu sgiliau. Manwerthu • Nodwyd rolau penodol lle roedd angen 'sgiliau meddal' newydd e.e. rolau Gwasanaeth Cwsmeriaid sy'n newid i ganolbwyntio ar 'Brofiad Cwsmeriaid'. • Adroddwyd y bydd angen rhagor o sgiliau Dadansoddeg Data mewn timau Prif Swyddfeydd i alluogi busnesau i fod yn fwy effeithlon ac effeithiol. • Gallai rolau arbenigol fynd yn ddiangen gyda'r gweithlu'n dysgu sgiliau newydd. Nodwyd y gallai hyn leihau nifer y rolau mewn rhai timau megis Gwerthu. • Nodwyd prinder sgiliau o ran gweithredwyr a digidol i gefnogi'r duedd siopa ar-lein gynyddol. • Ffeirir recriwtio unigolion sydd â phrofiad dros feddu ar y cymhwyster priodol.

	Twristiaeth - Nodwyd prinder sgiliau ar gyfer staff arlwy, rheolwyr adloniant, swyddogion iechyd a diogelwch a rheolwyr digwyddiadau. Bydd yn ofynnol i reolwyr weithredu cynlluniau hyfforddi hirdymor; fodd bynnag, bydd angen cyrraedd lefel o sefydlogrwydd cyn bwrw ymlaen ag unrhyw ddatblygiad yn y dyfodol.
Disgwyliadau hyfforddiant	Lletygarwch - Adroddwyd bod angen lefel uchel o ailhyfforddi staff ynghylch gweithdrefnau newydd, megis y modd y gall cwsmeriaid archebu a thalu o bell a chyfyngiadau Covid-19, pan fydd staff yn dychwelyd oddi ar ffyrlo. - Bu'n ofynnol i'r holl staff a ddychwelodd i'r gwaith gwblhau sesiwn hyfforddi 'dychwelyd i'r gwaith' i esbonio protocolau Covid-19 newydd. - Sylweddolwyd y bydd meddu ar staff aml-sgil sy'n gallu trosglwyddo sgiliau i rolau eraill ar draws y sefydliad yn fantais yn y dyfodol. - Parodrwyd cyffredinol ac ymagwedd gadarnhaol gan staff i ailhyfforddi ac ailsgilio i gwblhau rolau newydd. Mae hyfforddiant wyneb yn wyneb wedi ailddechrau. - Mynegwyd pryder bod newid canllawiau'r llywodraeth wedi arwain at ddryswch i staff a rhwystredigaeth i gwsmeriaid. - Bydd angen cyfarfodydd wyneb yn wyneb ac ymweliadau â lleoliadau eraill yn y dyfodol i gefnogi rhannu arfer da ac arloesedd. Manwerthu Gwnaed cryn dipyn o hyfforddiant gloywi wrth ddychwelyd y gweithlu oddi ar ffyrlo, gyda chynlluniau hyfforddi wedi'u datblygu'n barod. Mae perygl parhaus y bydd cyllidebau hyfforddi yn cael eu cwtogi'n sylweddol i helpu busnesau i barhau i fasnachu. - Bu angen i'r gweithlu gwblhau rolau/dyletswyddau ychwanegol. Bydd angen i staff feddu ar amrywiaeth o sgiliau yn y dyfodol. Twristiaeth - Ystyriwyd bod colli staff profiadol yn her sylweddol i uwchsgilio recriwtiaid newydd yn y dyfodol. Efallai y bydd angen addasu recriwtio yn y tymor byr i roi mwy o bwyslais ar ddod o hyd i staff sydd â phrofiad blaenorol yn y sector. Defnyddir misoedd tawelach y gaeaf i gwblhau'r rhan fwyaf o hyfforddiant staff. Nodwyd bod cyrsiau e-ddysgu yn adnodd defnyddiol i staff; fodd bynnag, mae dull cyfunol o gyflwyno hyfforddiant yn cael ei ffafrio i'r dyfodol.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall	Lletygarwch

sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	• Adroddwyd yn flaenorol y byddai gostyngiad yn nifer y staff yn debygol o gael effaith uniongyrchol ar nifer y Prentisiaethau a chyfleoedd dysgu seiliedig ar waith. • Adroddwyd yn wreiddiol bod y Cynllun Cymhelliant Prentisiaeth a Chynllun Kickstart wedi eu croesawu gan y sector; fodd bynnag, nodwyd yng ngwanwyn 2021 y bu heriau o ran cael mynediad i leoliadau Kickstart. • Mae'n debygol y bydd Prentisiaethau Sba a Therapyddion Iechyd yn parhau i gael eu cynnig, er bod amharodrwydd wedi'i nodi gan gyflogwyr i gynnig Prentisiaethau o fewn amgylchedd bwyty gan fod y rhain wedi bod yn anodd eu cadw yn y gorffennol. • Nodwyd ym mis Medi 2021 y byddai llawer o fusnesau mewn sefyllfa i gynnig lleoliadau profiad gwaith; fodd bynnag, byddai'n ei gwneud yn ofynnol i'r unigolyn gael ei frechu ddwywaith. Manwerthu • Nodwyd y bydd heriau wrth ddychwelyd Dysgwyr Seiliedig ar Waith a derbyn prentisiaid ychwanegol gan fod angen i staff ar y safle neu yn y siop fod 100% yn effeithiol oherwydd niferoedd cyfyngedig. • Rhagfynegiad parhaus y bydd gostyngiad yn nifer y Prentisiaethau a gaiff eu cynnig. Twristiaeth • Mae llawer o fusnesau heb fanteisio ar fentrau fel y rhaglen Cyfrif Dysgu Personol a chynllun lleoliad Kickstart eto. Mae rhai wedi nodi bod cyswllt wedi'i wneud â Busnes Cymru i drafod yr opsiynau gorau ar gyfer cymorth pellach.
---	--

AWDURDODAU LLEOL

Crynodeb Gweithredol	
Disgrifiad o'r sector	Mae Awdurdodau Lleol yn gyfrifol am ddarparu'r holl wasanaethau llywodraeth leol, gan gynnwys addysg, gwaith cymdeithasol, diogelu'r amgylchedd, a'r rhan fwyaf o briffyrdd. Er eglurder, nid yw gwybodaeth wedi'i chynnwys sy'n ymwneud yn benodol â Gwasanaethau Addysg, Gofal Plant a Gofal Cymdeithasol a ddarperir gan yr Awdurdodau Lleol gan fod hyn wedi'i ddarparu'n flaenorol yn yr ECONOMI SYLFAENOL DDYNOL - y sectorau Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys. Mae 10 Awdurdod Lleol ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd: Blaenau Gwent; Pen-y-bont ar Ogwr, Caerffili; Caerdydd; Merthyr Tudful; Sir Fynwy; Casnewydd; Rhondda Cynon Taf; Torfaen; a Bro Morgannwg. Mae Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd wedi ffurfio Grŵp Clwstwr Awdurdodau Lleol gyda chynrychiolaeth o bob un o'r 10 Awdurdod Lleol yn y ranbarth sy'n arwain ar gyflogadwyedd a sgiliau. Ffocws y grŵp yw cefnogi Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Prifddinas-ranbarth Caerdydd i wella cyflogadwyedd i'r rhai sydd â sgiliau lefel is trwy ddarparu sgiliau hanfodol, ESOL a sgiliau digidol a fydd yn cefnogi unigolion, yn benodol y rhai sy'n wynebu rhwystrau i waith, i symud ymlaen i gyflogaeth neu ddysgu pellach.
Effaith gyffredinol Covid-19 ar fusnesau	Ychydig o effaith sydd wedi'i nodi o gymharu â sectorau eraill, gyda lefelau staffio'n parhau'n gyson. Yn ystod camau cynnar y pandemig, effeithiwyd ar ddarpariaeth gwasanaethau gan fod gwasanaethau wyneb yn wyneb nad oeddent yn hanfodol wedi cael eu hatal ac roedd y rhan fwyaf o staff wedi newid i weithio gartref. Mae gwasanaethau hanfodol wedi parhau i gael eu darparu trwy gydol yr argyfwng ac wedi cynyddu lle mae'r angen wedi codi e.e. ymweliadau â phobl sy'n agored i niwed a dosbarthu bwyd. Mae'r sector wedi gallu addasu i staff sy'n gweithio gartref gyda mynediad ar gael o hyd i ddata sydd wedi'i storio trwy lwyfannau ar-lein a dulliau cyfathrebu digidol eraill y gallir eu rhoi ar waith yn gyflym e.e. MS Timau, Skype for Business, Zoom. Yn gyffredinol, mae Awdurdodau Lleol wedi adrodd bod cynhyrchiant y gweithlu wedi cynyddu a bod y pandemig wedi rhoi 'cyfle i newid' gyda rhwystrau a oedd ar waith yn flaenorol yn cael eu goresgyn neu eu lleihau e.e. y defnydd o adeiladau. Tynnwyd sylw at well cydweithredu a chyfathrebu â'r Sector Preifat, y Trydydd Sector a Gwasanaethau Cyhoeddus eraill fel ffactor allweddol o ran sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu'n effeithiol ac yn effeithlon.
Effaith Bresennol Covid-19	
Yr effaith ar lefelau staffio a recriwtio	• Yn gyffredinol, mae lefelau staffio wedi aros yn gyson gyda nifer bach iawn ar ffyrlo. Bu cynnydd o ran absenoldebau i ddechrau oherwydd hunanynysu a hunanwarchod ond maent wedi gostwng yn gyson. • Staff ar ffyrlo o wasanaethau/rolau na allent greu incwm oherwydd effaith Covid-19 a chyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol. Staff hamdden ac arlwygo oedd y gwasanaethau/rolau mwyaf cyffredin ar ffyrlo.

	• Ar y dechrau cyfyngwyd recriwtio i'r rolau hynny a ystyrid yn hanfodol yn unig; fodd bynnag, mae wedi cynyddu ers codi'r cyfnodau clo. Adroddwyd bod cyrsgiau sefydlu staff wedi'u cwblhau'n llwyddiannus trwy ddefnyddio fideo-gynadledda a dulliau digidol eraill heb fod angen rhyngweithio wyneb yn wyneb • Mae ymgeiswyr wedi addasu i gyfweiliadau trwy fideo-gynadledda heb unrhyw broblemau'n cael eu hadrodd. • Gwnaed mwy o ddefnydd o weithwyr dros dro/asiantaeth i ddechrau er mwyn ymateb i absenoldebau staff. Mae staff asiantaeth wedi cael eu defnyddio i lenwi swyddi gofal cymdeithasol nad oedd yn ddull a gymerwyd/roedd ei angen cyn y pandemig. • Codwyd pryderon ynghylch bodddhad gwaith a lles y gweithlu dros yr haf oherwydd bod y rhan fwyaf o'r staff yn gweithio gartref. • Ail-leoli staff i gefnogi gyda heriau recriwtio ar draws llawer o wasanaethau. Ymgyrch recriwtio fawr dros haf 2021 ar gyfer rolau tymhorol fel gweithwyr cynllun chwarae.
Yr effaith ar y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	• Mae adolygiadau sgiliau'r gweithlu wedi'u cwblhau gan alluogi staff sydd â'r sgiliau a'r profiad angenrheidiol i gael eu hadleoli i ddarparu gwasanaethau hanfodol fel rolau Tracio ac Olrhain newydd. • Adroddwyd bod staff wedi addasu'n gyflym i'r defnydd o lwyfannau digidol fel MS Teams, Skype for Business a Zoom ar gyfer cyfarfodydd. Mae rhai heriau rhwng Awdurdodau Lleol oherwydd dewisiadau unigol o ran defnyddio llwyfannau penodol. Nid oes cysondeb ar draws pob un o'r 10 ALI yn y rhanbarth. • Ar y dechrau adroddwyd bod gweithlu medrus wedi'i gadw o fewn y sector heb unrhyw fylchau sgiliau mawr. Fodd bynnag, darparwyd hyfforddiant gloywi sgiliau digidol ac arweiniad ar gyfer defnyddio llwyfannau digidol newydd. Nodwyd heriau ym mis Medi 2021 gyda rolau recriwtio megis Gweithwyr Cymdeithasol, yn enwedig o fewn Gwasanaethau Plant a Gofal Cartref, Achubwyr Bywyd, Gweithredwyr Glanhau, Casglu Sbwriel a Gweithwyr Cymorth Cyflogaeth. • Roedd rolau penodol fel peirianwyr a gyrwyr HGV yn anodd eu recriwtio o fewn ALLau cyn Covid-19, yn bennaf oherwydd y camgymhariad rhwng cyflogau'r sector cyhoeddus a'r sector preifat ar gyfer unigolion sydd â'r sgiliau/cymwysterau hyn. • Cafodd nifer cynyddol o wasanaethau eu symud ar-lein dros haf 2020. • Datblygwyd rolau gweithwyr cymorth newydd i helpu i gefnogi Gweithwyr Cymdeithasol.
Yr effaith ar hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr	• Cafwyd adroddiadau cadarnhaol bod nifer yr aelodau o staff sy'n cwblhau hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu. Bu cynnydd sylweddol yn nifer y rhai sydd wedi cwblhau cyrsiau gorfodol fel VAWDASV (Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol) (adroddir bod tua 600 o unigolion yn cwblhau'r cyrsiau fesul Awdurdod Lleol). • Mae'r ymateb i'r pandemig wedi amlygu'r sgiliau sydd bwysicaf i'r gweithlu (h.y. Sgiliau Digidol) yn ogystal â gwasanaethau sy'n cael eu hystyried yn fwyaf gwerthfawr gan y preswylwyr. • Mae anawsterau cael gafael ar offer TG symudol/cludadwy i rai aelodau o staff wedi effeithio ar eu gallu i gwblhau hyfforddiant.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Dysgu arall sy'n	• Nid yw prentisiaid wedi cael eu rhoi ar ffyrlo gyda'r mwyafrif yn gallu parhau â'u cymhwyster neu ennill profiad yn y gweithle trwy ddefnyddio llwyfannau/gweithgareddau digidol.

seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	- Mae'r broses o ddarparu prentisiaethau wedi parhau heb newid yn y niferoedd, gyda ‘gwiriadau’ rheolaidd i gael y diweddaraf am gynnydd a rhoi cymorth lle bo angen. Mae ceisiadau gan wirfoddolwyr wedi cynyddu'n sylweddol gyda phyrth ar-lein wedi'u creu i gefnogi'r broses sefydlu sy'n cynnwys gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a hefyd i helpu i baru eu sgiliau â rolau penodol. - Proses recriwtio wedi'i haddasu ar gyfer prentisiaid i ddileu meini prawf rhestri byr a chaniatáu asesiad gwell o agwedd a phersonoliaeth yr unigolyn.
Effaith Covid-19 i'r dyfodol ac adfer	
Lefelau staffio a recriwtio	Roedd yr angen i rai aelodau o staff hunanwarchod a diffyg gofal plant a chyfarpar diogelu personol wedi'u nodi fel rhai o'r heriau sy'n parhau i effeithio ar lefelau staffio. Mae dull graddol o ddychwelyd staff yn dibynnu ar natur hanfodol pob gwasanaeth. Rhagwelir y bydd trosiant staff yn lleihau wrth i lai symud i sectorau eraill, o gofio y bydd cyflogaeth tymor byr yn y sector cyhoeddus yn rhoi mwy o sicrwydd o ran swyddi. Mae cadw pellter cymdeithasol yn her o hyd wrth geisio dychwelyd staff i'r gweithle e.e. niferoedd mewn swyddfeydd. Bydd angen rhoi sicrwydd trwy weithdrefnau cadarn i staff er mwyn sicrhau bod ofn haint ymhlith y rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau rheng flaen yn cael ei liniaru. - Adroddwyd bod galw cynyddol am wasanaethau eisoes i'w weld, gan olygu y gallai fod angen am recriwtio neu adleoli ymhellach, megis Cymorth Cyflogadwyedd, oherwydd y cynnydd sylweddol yn nifer yr unigolion di-waith. - Gallai gwelliannau posibl i'r cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd i staff a'r sicrwydd swyddi yn y sector gefnogi recriwtio yn y dyfodol a chynyddu diddordeb mewn rhai rolau e.e. peirianwyr. - Mae adborth gan staff bod y gostyngiad mewn amserau teithio i'r gwaith a mwy o hyblygrwydd yn ystod oriau gwaith wedi bod yn welliannau allweddol iddynt o ran cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. - Adroddwyd bod bylchau ariannu enfawr, colli incwm, addasiadau i fodelau cyflawni a Brexit i gyd yn heriau a allai arwain at ddileu swyddi yn y dyfodol. Nodwyd diffyg adnoddau o fewn adrannau Adnoddau Dynol i reoli a datrys y lefel bresennol o swyddi gwag yn effeithiol. Mae rhywfaint o gydweithio rhwng awdurdodau i leihau cystadleuaeth h.y. cyflogau cyson ac ymgyrchoedd marchnata. - Mae mwy o sefydlogrwydd i batrymau gwaith, contractau dros dro cyfyngedig a chontractau dim oriau. - Mae rhai awdurdodau'n adolygu mentrau i gefnogi'r broses o recriwtio a chadw plant i rolau lle nodwyd heriau. Diwygiadau posibl i brosesau recriwtio, gan symud tuag at asesiad sy'n seiliedig ar werthoedd dros gymwyseddau. h.y. byddai'n ffafrio sgiliau a phrofiad dros gymwysterau. Nodwyd bod lles y gweithlu'n bryder parhaus gydag angen rhagor o adnoddau i gefnogi sefydliadau a staff.
Y galw am sgiliau a'r camgymhariad sgiliau	Derbynnir yn gyffredinol y bydd gweithio gartref yn dod yn arfer rheolaidd i lawer o rolau yn y dyfodol gyda gostyngiad sylweddol yn nifer y diwrnodau sy'n cael eu treulio yn y gweithle. O ganlyniad, bydd angen mwy o sgiliau digidol/llythrennedd yn y gweithlu.

	- Rhagwelir y bydd rhai sgiliau 'ymarferol' yn cael eu colli oherwydd amser i ffwrdd o'r gweithle ar gyfer y rhai na all eu rolau gael eu cwblhau gartref. Bydd angen hyfforddiant gloywi megis lechyd a Diogelwch ar gyfer nifer bach. - Mae'r sector yn gweithio gyda darparwyr addysg AU/AB a Dysgu Seiliedig ar Waith Lleol i baru graddedigion â swyddi gwag/lle mae diffyg sgiliau o fewn yr ALL. - Nodwyd y bydd gwelliannau i'r seilwaith TGCh yn angenrheidiol yn y dyfodol ynghyd â hyfforddiant storio/rheoli data i staff er mwyn cynyddu mynediad i ddogfennau sy'n cael eu storio ar Systemau Rheoli Data Electronig. Amlygir lles staff fel maes y bydd angen canolbwyntio ymhellach arno i sicrhau bod eu dychweliad i'r gwaith yn cael ei reoli'n briodol. Trafodwyd y potensial i broblemau lechyd Meddwl gynyddu o ganlyniad i weithio gartref a hunanynysu a bydd angen gweithdrefnau newydd. - Recriwtio dros haf 2020 i rolau Marchnata a Chyfathrebu.
Disgwyliadau hyfforddiant	Mae adolygiadau o hyfforddiant staff ar-lein wedi'u cynllunio fel y bydd angen diwallu'r anghenion newidiol oherwydd addasiadau ac, mewn rhai amgylchiadau, wasanaethau newydd y bydd angen eu darparu. Problemau i ddod o hyd i ddarparwyr hyfforddiant ar-lein a all cyflwyno cyrsiau e-ddysgu yn ddigonol, megis Diogelwch Tân a Rheoli Safleoedd. - Mae Awdurdodau Lleol yn ffyddiog y bydd e-ddysgu yn parhau i gynyddu a bod staff wedi ymateb yn gadarnhaol i newidiadau yn y modd y darperir hyfforddiant sgiliau. Nid oes arwydd clir a fydd cyllidebau hyfforddi yn y dyfodol yn cael eu cwtdgi; fodd bynnag, rhagwelir y bydd angen arbedion ar draws gwasanaethau. Gweithredir dull cyfunol o hyfforddi a datblygu i ganiatáu ar gyfer dysgu ar-lein ac wyneb yn wyneb.
Yr effaith ar Brentisiaethau/Ddysgu arall sy'n seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith	- Gallai niferoedd prentisiaethau gynyddu mewn ymateb i'r angen am sgiliau newydd ac i helpu i gefnogi bylchau sgiliau presennol. Roedd nifer y profiadau gwaith yn cynyddu cyn Covid-19 gyda rhaglenni llwyddiannus a oedd yn cefnogi grwpiau agored i niwed fel Plant sy'n Derbyn Gofal. Gallai'r niferoedd hyn ostwng o ystyried yr angen am oruchwyliaeth wyneb yn wyneb. - Rhagwelwyd y bydd y rhaglen Cyfrif Dysgu Personol a Chynllun Kickstart yn parhau i gael eu defnyddio'n helaeth gan Awdurdodau Lleol. Mae mwy o staff yn ymgymryd ag NVQ ers dechrau'r pandemig, sy'n cael eu cefnogi gan gydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith.

ATODIAD

Atodiad 1: Rhestr o rhanddeiliaid sy'n cyfranogi

Enw'r Sefydliad	Sector
Bouygues	Adeiladu
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr	Awdurdodau Lleol
Fforwm Gofal Cymru	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Celtic Manor	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)
Cisco Systems	Technoleg Ddigidol a Galluogi
CITB	Adeiladu
Gwestai Clayton	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)
Clybiau Plant Cymru	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Coleg y Cymoedd	Adeiladu
Sgiliau Creadigol a Diwylliannol	Creadigol
Cresco Globe LTD	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)
Educ8	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Cyngor y Gweithlu Addysg	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Ffederasiwn Busnesau Bach (FfBB)	BBaChau
FinTech Cymru	Technoleg Ddigidol a Galluogi
Gorilla TV Ltd	Creadigol
AaGIC	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Diwydiant Cymru	Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch
Sefydliad y Peirianwyr Sifil	Adeiladu

IQE	Lled-ddargludyddion Cyfansawdd
Mad Dog 2020 Casting	Creadigol
Make UK	Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch
McCann and Partners	Adeiladu
Microchip	Lled-ddargludyddion Cyfansawdd
Cyngor Sir Fynwy	Awdurdodau Lleol
Morgan Sindall	Adeiladu
Newtork Recruitment Wales Limited	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Cyngor Dinas Casnewydd	Awdurdodau Lleol
Newport Wafer Fab	Lled-ddargludyddion Cyfansawdd
Leekes	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)
Planeweighs Ltd	Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch
Rockley Photonics	Lled-ddargludyddion Cyfansawdd
Cymdeithas Frenhinol y Penseiri	Adeiladu
Screen Alliance Wales	Creadigol
Sgil Cymru	Creadigol
Gofal Cymdeithasol Cymru	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru	Yr Economi Sylfaenol (Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys)
Technology Connected	Technoleg Ddigidol a Galluogi
UK Hospitality	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)
Urban Myth Films	Creadigol
Croeso Cymru	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)
Vox Pictures	Creadigol
Fforwm Modurol Cymru	Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch
TUC Cymru	Undebau Llafur
Consortiwm Manwerthu Cymru	Yr Economi Sylfaenol (Twristiaeth, Lletygarwch a Manwerthu)

Atodiad 2: Codau SIC a ddefnyddir ar gyfer ystadegau cyflogaeth a GYC (Ffynhonnell: Emsi, 2020)

Sector	Codau	Disgrifiad
Deunyddiau Gwell a Gweithgynhyrchu	C	Gweithgynhyrchu
Lled-ddargludyddion Cyfansawdd	Amh	Amh
Adeiladu	811 812 891 899 990 4110 4120 4211 4212 4213 4221 4222 4291 4299 4311 4312 4313 4321 4322 4329 4331 4332	Chwarelu cerrig adeiladu ac addurnol, calchfaen, gypswm, sialc a llechi Gweithredu pyllau graean a thywod; cloddio am glai a chaolin Cloddio am fwynau at ddefnydd cemegau a gwrtaith Gweithgareddau mwyngloddio a chwarelu eraill nas dosbarthwyd yn unrhyw le arall Cefnogi gweithgareddau ar gyfer gweithrediadau mwyngloddio a chwarelu eraill Datblygu prosiectau adeiladu Codi adeiladau preswyl ac adeiladau dibreswyl Adeiladu ffyrdd a thraffyrdd Adeiladu rheilffyrdd a rheilffyrdd tanddaearol Adeiladu pontydd a thwneli Adeiladu prosiectau cyfleustodau ar gyfer hylifau Adeiladu prosiectau cyfleustodau ar gyfer trydan a thelathrebu Adeiladu prosiectau dŵr Adeiladu prosiectau peirianeg sifil eraill (n.e.c) Dymchwel Paratoi safle Profion drilio a thurio Gwaith gosod trydan Gwaith gosod plymwaith a systemau gwresogi ac aerdymheru Gwaith adeiladu arall Plastro

	4333	Saerniaeth
	4334	Gorchuddio lloriau a waliau
	4339	Paentio a gwydro
	4391	Cwblhau a gorffen gwaith adeiladu arall
	4399	Gweithgareddau toi
	7111	Gweithgareddau adeiladu arbenigol eraill (n.e.c)
	7490	Gweithgareddau pensaernïol
	8110	Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol eraill (NEC) Gweithgareddau cefnogi cyfleusterau cyfunol
Creadigol	3212	Gweithgynhyrchu gemwaith ac eitemau cysylltiedig
	5811	Cyhoeddi llyfrau
	5812	Cyhoeddi cyfeiriaduron a rhestrau postio
	5813	Cyhoeddi papurau newydd
	5814	Cyhoeddi cyfnodolion a chylchgronau
	5819	Gweithgareddau cyhoeddi eraill
	5821	Cyhoeddi gemau cyfrifiadurol
	5829	Cyhoeddi meddalwedd arall
	5911	Gweithgareddau cynhyrchu ffilmiau, fideo a theledu
	5912	Gweithgareddau ôl-gynhyrchu ffilmiau, fideo a theledu
	5913	Gweithgareddau dosbarthu ffilmiau, fideo a theledu
	5914	Gweithgareddau taflunio ffilmiau
	5920	Gweithgareddau recordio sain a chyhoeddi cerddoriaeth
	6010	Darlledu radio
	6020	Gweithgareddau rhaglennu teledu a darlledu
	6201	Gweithgareddau rhaglennu cyfrifiadurol
	6202	Gweithgareddau ymgynghori cyfrifiadurol
	7021	Cysylltiadau cyhoeddus a gweithgareddau cyfathrebu
	7111	Gweithgareddau pensaernïol
	7311	Asiantaethau hysbysebu

	7312 7410 7420 7430 8552 9001 9002 9003 9004 9101 9102	Cynrychiolaeth yn y cyfryngau Gweithgareddau dylunio arbenigol Gweithgareddau ffotograffig Gwasanaeth cyfieithu a chyfieithu ar y pryd Addysg ddiwylliannol Celfyddydau perfformio Gweithgareddau cefnogi'r celfyddydau perfformio Creadigrwydd artistig Gweithredu cyfleusterau celfyddydol Gweithgareddau llyfrgelloedd ac archifau Gweithgareddau amgueddfeydd
Technoleg Ddigidol a Galluogi	2620 5821 5829 6110 6120 6130 6190 6201 6202 6203 6209 6311 6312 9511	Gweithgynhyrchu cyfrifiaduron ac offer ymylol Cyhoeddi gemau cyfrifiadurol Cyhoeddi meddalwedd arall Gweithgareddau telathrebu gwifrog Gweithgareddau telathrebu di-wifr Gweithgareddau telathrebu lloeren Gweithgareddau telathrebu eraill Gweithgareddau rhaglennu cyfrifiadurol Gweithgareddau ymgynghori cyfrifiadurol Gweithgareddau rheoli cyfleusterau cyfrifiadurol Gweithgareddau technoleg gwybodaeth a gwasanaeth cyfrifiadurol eraill Prosesu data, cynnal a gweithgareddau cysylltiedig Pyrth gwe Atgyweirio cyfrifiaduron ac offer ymylol
ESDd (Addysg, Iechyd, Gofal)	M N	Addysg Gweithgareddau iechyd dynol a gwaith cymdeithasol

Cymdeithasol a Gofal Plant)		
ESDd (Lletygarwch, Manwerthu a Thwristiaeth)	4711	Gwerthu nwyddau mewn siopau nad ydynt yn rhai arbenigol gyda bwyd, diodydd neu dybaco yn bennaf
	4719	
	4721	Gwerthu nwyddau eraill mewn siopau nad ydynt yn rhai arbenigol
	4722	Gwerthu ffrwythau a llysiau mewn siopau arbenigol
	4723	Gwerthu cig a chynnyrch cig mewn siopau arbenigol
	4724	Gwerthu pysgod, cramenogion a molysgiaid mewn siopau arbenigol
	4725	Gwerthu bara, teisennau, melysfwyd blawd a melysfwyd siwgr mewn siopau arbenigol
	4726	Gwerthu diodydd mewn siopau arbenigol
	4729	Gwerthu cynnyrch tybaco mewn cig mewn siopau arbenigol
	4730	Gwerthu bwyd arall mewn siopau arbenigol
	4741	Gwerthu tanwydd modurol mewn siopau arbenigol
	4742	Gwerthu cyfrifiaduron, unedau ymylol a meddalwedd mewn siopau arbenigol
	4743	Gwerthu offer telathrebu mewn siopau arbenigol
	4751	Gwerthu offer sain a fideo mewn siopau arbenigol
	4752	Gwerthu tecstilau mewn siopau arbenigol
	4753	Gwerthu caledwedd, paent a gwydr mewn siopau arbenigol
	4754	Gwerthu carpedi, rygiau, gorchuddion wal a llawr mewn siopau arbenigol
	4759	Gwerthu offer cartref trydanol mewn siopau arbenigol
	4761	Gwerthu dodrefn, offer goleuo ac eitemau eraill yn y cartref mewn siopau arbenigol
	4762	Gwerthu llyfrau mewn siopau arbenigol
	4763	Gwerthu papurau newydd a deunydd ysgrifennu mewn siopau arbenigol
	4764	Gwerthu recordiadau cerddoriaeth a fideo mewn siopau arbenigol
	4765	Gwerthu offer chwaraeon mewn siopau arbenigol
	4771	Gwerthu gemau a theganau mewn siopau arbenigol
	4772	Gwerthu dillad mewn siopau arbenigol
	4773	Gwerthu esgidiau a nwyddau lledr mewn siopau arbenigol
	4774	Fferyllfa gyflenwi mewn siopau arbenigol
	4775	Gwerthu nwyddau meddygol ac orthopedig mewn siopau arbenigol
		Gwerthu eitemau cosmetig ac ymolchi mewn siopau arbenigol

4776	Gwerthu blodau, planhigion, hadau, gwrtaith, anifeiliaid anwes a bwyd anifeiliaid anwes mewn siopau arbenigol
4777	
4778	Gwerthu oriorau a gemwaith mewn siopau arbenigol
4779	Gwerthu nwyddau newydd eraill mewn siopau arbenigol
4781	Gwerthu nwyddau ail-law mewn siopau
4782	Gwerthu trwy stondinau a marchnadoedd bwyd, diodydd a chynnyrch tybaco
4789	Gwerthu trwy stondinau a marchnadoedd tecstilau, dillad ac esgidiau
4791	Gwerthu trwy stondinau a marchnadoedd nwyddau eraill
4799	Gwerthu trwy gwmnïau archebu trwy'r post neu drwy'r rhyngrwyd
5510	Gwerthu nwyddau eraill ond nid mewn siopau na thrwy stondinau neu farchnadoedd
5520	Gwestyau a llety tebyg
5530	Llety gwyliau a llety arhosiad byr arall
5590	Meysydd gwersylla, maes parcio cerbydau hamdden a pharciau carafannau
5610	Llety arall
5621	Bwytaï a gweithgareddau gwasanaeth bwyd symudol
5629	Gweithgareddau arlwy ar gyfer digwyddiadau
5630	Gweithgareddau gweini bwyd eraill
7911	Gweithgareddau gweini diodydd
7912	Gweithgareddau asiantaethau teithio
7990	Gweithgareddau trefnwyr teithiau
9101	Gweithgareddau gwasanaeth cadw lle eraill a rhai cysylltiedig
9102	Gweithgareddau llyfrgelloedd ac archifau
9103	Gweithgareddau amgueddfeydd
9104	Gweithredu safleoedd ac adeiladau hanesyddol ac atyniadau tebyg i ymwelwyr
9311	Gweithgareddau gerddi botanegol a sŵolegol a gwarchodfeydd natur
9312	Gweithredu cyfleusterau chwaraeon
9313	Gweithgareddau clybiau chwaraeon
9319	Cyfleusterau ffitrwydd
9321	Gweithgareddau chwaraeon eraill
9329	Gweithgareddau parciau difyrrwch a pharciau thema

		Gweithgareddau difyrrwch a hamdden eraill
--	--	---

Atodiad 3: Hysbysebion Swyddi fesul Awdurdod Lleol ar gyfer Mawrth a Medi 2021 (Emsi, Hydref 2021)

Enw'r Awdurdod Lleol	Nifer yr Hysbysebion Swyddi (Mawrth 2021)	Nifer yr Hysbysebion Swyddi (Medi 2021)
Caerdydd	17,608	21,866
Casnewydd	5,809	8,107
Abertawe	6,102	8,336
Rhondda Cynon Taf	5,160	7,103
Wrecsam	4,056	5,551
Sir y Fflint	3,716	4,793
Ceredigion	2,920	2,054
Sir Gaerfyrddin	3,368	4,350
Bro Morgannwg	3,235	3,815
Powys	3,177	4,757
Gwynedd	3,140	4,897
Conwy	3,336	3,865
Caerffili	3,054	4,883
Castell-nedd Port Talbot	2,422	3,227
Sir Ddinbych	2,745	3,456
Sir Fynwy	2,513	3,864
Pen-y-bont ar Ogwr	2,422	3,970
Sir Benfro	2,441	3,776
Torfaen	1,992	2,892
Blaenau Gwent	1,452	1,762
Merthyr Tudful	1,159	1,557
Ynys Môn	924	1,235