



Uchelgais
Gogledd Cymru
Ambition
North Wales

Cymryd Golwg ar y Farchnad Lafur yng Ngogledd Cymru yn sgil COVID-19- Adroddiad Cryno

29 Ebrill 2022



Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol
Gogledd Cymru
North Wales
Regional Skills Partnership



Cynnwys

| Cynnwys | Tuddalen |
|-----------------------------|----------|
| Cyflwyniad a Phwrpas | 3 |
| Prif Negeseuon | 4-5 |
| Gweithgynhyrchu | 6-7 |
| Adeiladu | 8-9 |
| Ynni a'r Amgylchedd | 10-11 |
| Bwyd ac Amaeth | 12-13 |
| Iechyd a Gofal Cymdeithasol | 14-15 |
| Creadigol a Digidol | 16-17 |
| Twristiaeth a Lletygarwch | 18-19 |
| Ariannol a Phroffesiynol | 20-21 |

Cyflwyniad

Nid oes unrhyw amheuaeth fod pandemig COVID-19 wedi achosi'r sioc economaidd cyflymaf a dyfnaf mewn cof. Mae'r ddwy flynedd ddiwethaf wedi bod yn heriol i bawb yn y pandemig, gan effeithio'n andwyol ar y farchnad lafur gyfan a'i newid yn sylweddol. Mae'r newidiadau hyn wedi effeithio ar bob un sector yn y rhanbarth.

Drwy gydol pandemig COVID-19, mae Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru (RSP) wedi cyflwyno cyfres o bum adroddiad sy'n amlinellu effaith y pandemig ar gyflogaeth a sgiliau yn seiliedig ar y wybodaeth a dderbynnir gan gyflogwyr a thueddiadau data allweddol. Mae'r adroddiadau hyn wedi helpu i hysbysu Gweinidogion Cymru a Swyddogion Llywodraeth Cymru ac maent hefyd wedi'u rhannu â budd-ddeiliaid i gyfrannu at eu hymatebion yn y cyfnod adfer. Mae copiau o'r pum adroddiad blaenorol hyn i'w cael [ar wefan RSP](#).

Wrth i ni ddod allan o'r pandemig a symud i fyd ôl-COVID, gyda rhwystrau Brexit, newid hinsawdd ac adferiad economaidd, mae'r farchnad lafur wedi newid i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd. Llwyddwyd i osgoi diswyddiadau eang, fodd bynnag rydym bellach yng nghanol dau argyfwng gwahanol - bylchau cyfranogi a phrinder cynyddol mewn llafur. Mae gennym lai o bobl yn gweithio yn y farchnad lafur yma yn y rhanbarth hon, ac yng Nghymru gyda llai o bobl ddi-waith yn ymgeisio am bob swydd wag. Wrth i ddiwydiannau ail-agor ac i gyflogwyr chwilio am sgiliau a galw newydd, mae'n glir na all y cyflenwad llafur ddal i fyny â'r galw am lafur. Gall hyn lesteirio adferiad economaidd yn y rhanbarth.

Mae'r rhain yn faterion allweddol y bydd RSP Gogledd Cymru yn canolbwyntio arnynt yn y misoedd i ddod wrth i ni ddatblygu ein Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth (tair blynedd) newydd i'r rhanbarth. Mae Covid wedi cyflymu'r newidiadau i'n farchnad lafur - rhaid i'r modd yr ydym yn ymateb i'r newidiadau hynny boed hwy'n heriau neu'n gyfleoedd, fod yn flaengar ac yn ymatebol.

Pwrpas

Prif bwrpas yr adroddiad hwn yw darparu gwybodaeth sy'n galluogi Llywodraeth Cymru a rhan-ddeiliaid eraill i ddeall effaith COVID-19 ar gyflogaeth a sgiliau yn y rhanbarth. Mae'n crynhoi'r pryf heriau a materion y mae pob un o'n sectorau twf allweddol yn eu hwynebu yn y rhanbarth.

Yn hytrach na chweched adroddiad yn seiliedig ar waith ymgysylltu newydd gyda chyflogwyr, mae Llywodraeth Cymru wedi gofyn i'r gwaith ddirwyn i ben gydag adroddiad cryno terfynol sy'n rhoi trosolwg o'r effaith ar sgiliau yn ystod cyfnod y pandemig. Mae adroddiadau blaenorol wedi bod yn seiliedig yn bennaf ar wybodaeth feddal a gafwyd drwy weithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr, ynghyd â LMI (gwybodaeth am y farchnad lafur) meintiol cadarn (e.e. data am swyddi a hysbysebiri, Credyd Cynhwysol a Nifer yr Ymgeiswyr), lle bo hynny'n briodol.

Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar y gwaith ymchwil a wnaed ar gyfer y pum adroddiad COVID-19 diwethaf ac nid oedd gofyn am unrhyw wybodaeth gyflogaeth ychwanegol.



Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- **Mae heriau recriwtio wedi effeithio ar bron bob un sector rhyw ffordd neu'i gilydd.** Mae hyn wedi effeithio'n benodol ar sectorau oedd yn profi problemau recriwtio beth bynnag cyn y pandemig megis y Sector Gofal Cymdeithasol a Lletygarwch.
- Mae'r pandemig wedi amharu'n sylweddol ar ein ffyrdd cyfarwydd o weithio, ac mae busnesau mewn sectorau lu wedi gorfod addasu i weithio gartref yn unol â chyfyngiadau'r cyfnod clo. Mae rhai sectorau wedi llwyddo yn well nac eraill i symud i weithio gartref oherwydd natur eu gwaith megis Creadigol a Digidol, a Chyllid a Phroffesiynol. Er bod rhai sectorau wedi cael trafferthion i gychwyn, mae'r rhan fwyaf wedi medru addasu'n dda i'r newidiadau ers hynny ac wedi derbyn ei bod yn debygol y bydd bobl yn gweithio'n hybrid yn yr hirdymor i'r dyfodol. Mae hyn wedi cyflymu'r angen am sgiliau digidol yn y rhanbarth
- **Effeithiwyd yn aruthrol ar gadwyni cyflenwi, logisteg ac allforio nwyddau yn sgil COVID mewn nifer o sectorau ac wrth reswm, fe effeithiodd hyn wedyn yn ei dro ar elfennau eraill gweithrediadau busnes.** Mae prinder gyrwyr HGV wedi effeithio ar sectorau megis Bwyd a Diod, Lletygarwch a Gweithgynhyrchu.
- **Disgwyliad cynyddol o welliannau economaidd a chyfleoedd twf newydd ym mhob sector.** Mae tystiolaeth yn awgrymu nad yw rhai busnesau mewn sefyllfa llawer gwaeth ar ôl llacio cyfyngiadau Omicron. Mae Brexit, chwyddiant a chostau byw yn parhau yn heriau i'r rhan fwyaf o fusnesau.
- **Mae gweithlu'r dyfodol a'r cyflenwad sgiliau a thalent o bwysigrwydd penodol i sawl sector, yn enwedig sectorau megis Gweithgynhyrchu ac Adeiladu sydd â gweithlu sy'n heneiddio.** Mae busnesau bellach yn mynd ati i geisio uwchsgilio eu gweithlu i gau'r bylchau llafur. Mae prentisiaethau, dysgu yn y gweithle a rhaglenni uwchsgilio / ailsgilio eraill yn derbyn y pwys mwyaf gan sawl busnes er mwyn pwysleisio gwerth eu staff. Mae buddsoddi mewn staff trwy uwchsgilio a hyfforddi neu ail hyfforddi wedi galluogi i aelodau tîm deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac mae hynny wedi arwain at gadw mwy o staff.



Lefelau Staffio a Recriwtio

- **Mae data swyddi gwag yn dangos fod heriau recriwtio a phrinder llafur wedi effeithio ar bob sector, ac mae'n parhau i fod yn broblem wrth i ni symud i'r byd ôl-Covid.** Yn y rhanbarth, mae nifer y swyddi a hysbysebiri wedi cynyddu i 140% ers y cyfnod cyn y pandemig. Roedd y rhan fwyaf o swyddi gwag y rhanbarth i'w cael yn lechyd, Gofal Cymdeithasol a Lletygarwch yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, ac mae'r un tuedd yn parhau ym mis Ebrill 2022. Gan fod llai o bobl ddi-waith yn ymgeisio am bob swydd wag, bydd yn rhaid i gyflogwyr ddod o hyd i wahanol ffyrdd i ddod o hyd i staff a'u cadw.
- **Mae colli staff medrus wedi bod yn broblem benodol yn y sector Gweithgynhyrchu.** Oherwydd y farchnad gystadleuol, mae cyflogwyr wedi bod yn ystyried ffyrdd gwahanol o ddenu staff yn cynnwys codi cyflogau a buddion eraill megis gweithio'n hyblyg.
- **Mae cadw staff a gweithlu wedi bod yn flaenoriaeth ym mhob sector, yn enwedig yn y sector Adeiladu gyda phwyslais ar ailsgilio ac uwchsgilio eu gweithlu presennol.** I gystadlu â sectorau eraill, mae diwydiannau megis Twristiaeth a Lletygarwch, ac lechyd a Gofal Cymdeithasol wedi cynyddu eu cyfraddau cyflog fesul awr ac wedi cyflwyno cynlluniau cymhelliant i staff i geisio goresgyn heriau recriwtio.
- Mae'r pandemig wedi newid barn unigolion ar gyflogaeth, ac rydym wedi gweld pobl yn newid gyrfa / newid sector wrth i'r gweithlu symud o'r sector Lletygarwch a oedd yn dioddef oherwydd cyfyngiadau'r cyfnodau clo i alwedigaethau mewn Gofal Cymdeithasol.
- Yn sgil newidiadau i anghenion gweithwyr, mae ymgyrch ym mhob sector i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy gyda llwybrau dilyniant clir.
- Mae recriwtio i swyddi lleol yn dioddef yn benodol, ers i weithio gartref ddod yn beth cyffredin. Bellach, gall bobl o unrhyw le yn y wlad dderbyn swyddi sy'n seiliedig yn Llundain (a'r cyflogau sy'n cyd-fynd â hynny), ac felly nid oes rhaid dewis bellach rhwng cyflog uwch neu well ansawdd bywyd.



Y Galw am Sgiliau a'r Diffyg Cydweddiad

- Mae sgiliau digidol wedi dod yn fwy cyffredin ym mywyd pawb yn y ddwy flynedd ddiwethaf o ganlyniad i COVID. Amlygodd y pandemig hyd a lled y bylchau mewn sgiliau digidol ym mhob sector, gyda sawl sector yn addasu eu gwasanaethau pan fo hynny'n bosib i barhau i weithio. Mae sgiliau TG sylfaenol, codio, datblygu'r we a marchnata digidol yn rhai o'r meysydd lle gwelwyd bylchau sgiliau a lle mae angen uwchsgilio i barhau i fod yn gystadleuol. Ar gyfer sawl busnes, er mwyn uwchsgilio eu sgiliau digidol roedd angen iddynt fuddsoddi yn eu busnes i allu cynnal eu deilliannau yn unol â'r disgwyliadau newydd.
- **Sgiliau Rheoli ac Arwain** - Mae'r pandemig wedi rhoi prawf ar arweinyddion busnes, yn enwedig busnesau llai y rhanbarth. Wrth i ni drosglwyddo i ffordd newydd o weithio, bydd cyfres newydd o heriau i arweinwyr busnes, ac mae'r gallu i fod yn ystwyth, meddwl yn chwim, empathi a thosturi, a gwneud penderfyniadau'n seiliedig ar ddata oll yn sgiliau allweddol sydd eu hangen.
- **Mae pwyslais ar sgiliau craidd trosglwyddadwy hefyd wedi bod yn ddeiliant allweddol i'r pandemig.** Bydd yn ofynnol cael pobl sy'n ystwyth, gwydn, creadigol ac sy'n datrys problemau ym mhob sector yn y dyfodol.
- **Sgiliau gwyrdd ac adferiad - mae trosglwyddiad carbon isel a swyddi gwyrdd yn y rhanbarth ar gynydd.** Bydd hyn yn gofyn addasu a newid sectorau a diwydiannau presennol. Mae Gogledd Cymru mewn sefyllfa dda i gymryd mantais o dechnolegau carbon isel ond mae angen i ni sicrhau bod gennym weithlu sydd â'r sgiliau cywir i fachu ar y cyfleoedd hyn.



Hyfforddiant Cyflogwyr

- Cafodd cyllidebau hyfforddiant cyflogwyr eu rhewi ar ddechrau'r pandemig wrth i fusnesau geisio goroesi. Fodd bynnag, wrth i fesurau'r cyfnod clo lacio ym mhob sector, dechreuodd y cyflogwyr ystyried denu a chadw talent a buddsoddi yn eu gweithlu.
- Mae uwchsgilio wedi bod yn angenrheidiol i sawl busnes gan eu bod wedi gorfod uwchsgilio'r staff oedd ganddynt i allu gweithio ar draws nifer o adrannau i lenwi bylchau oherwydd prinder pobl. Mae hefyd wedi bod yn bwysig rhoi sylw i fylchau mewn sgiliau oherwydd yr argyfwng recriwtio.
- Bu i'r rhan fwyaf o sectorau symud eu hyfforddiant gofynnol i gyfrwng ar-lein i leihau'r posibilrwydd o ddod i gysylltiad â'r feirws COVID-19. Wrth i'r sectorau addasu i weithio gyda COVID-19, mae rhai elfennau o hyfforddiant wedi dychwelyd i ddysgu wyneb yn wyneb.
- Mewn sectorau lle defnyddiwyd ffyrlo, roedd yn rhaid darparu hyfforddiant i sicrhau bod cymhwysedd staff yn cael ei gynnal wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith.
- Mae'r hyfforddiant sydd wedi'i gynnal gan gyflogwyr yn ystod y pandemig wedi bod yn benodol i'r sector yn y rhan fwyaf o achosion ac mae'r manylion yn y penodau sector. Fodd bynnag, mae yna hyfforddiant craidd traws-sector megis rheoli newid, cynllunio olyniaeth a datblygu arweinyddiaeth. Mae Cyflogwyr wedi bod yn manteisio ar raglenni megis Cyfrifon Dysgu Personol a'r Gronfa Sgiliau Hyblyg i uwchsgilio ac ailsgilio eu staff.



Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Parhaodd sawl cyflogwr i recriwtio prentisiaid, yn cynnwys prentisiaid gradd yn unol â'r arfer yn ystod y pandemig ac mae'r rhai hynny a fethodd â gwneud hynny yn ystod y pandemig yn awyddus i recriwtio prentis cyn gynted â phosib. Mae Covid-19 wedi galluogi i gyflogwyr weld gwir werth eu gweithwyr sydd wedi eu hannog i fuddsoddi yn eu staff presennol yn ogystal â gwerthfawrogi'r gallu i 'dyfu talent' trwy brentisiaethau a llwybrau WBL eraill. Er gwaethaf wynebu nifer o heriau o ganlyniad i COVID-19, gwelodd gyflogwyr bwysigrwydd talent y dyfodol i reoli twf yn eu sectorau, sy'n golygu fod ymwybyddiaeth o brentisiaethau a chyfleoedd dysgu yn y gweithle megis Kickstart a Chyfrifo Dysgu Personol wedi cynyddu yn y ddwy flynedd ddiwethaf.
- Er bod recriwtio prentisiaid wedi amrywio ar draws sectorau, y llynedd, gwelom gynydd yn y galw am brentisiaethau gan gyflogwyr ar draws pob sector, gyda galw uchel yn arbennig am brentisiaethau adeiladu, peirianeg a lletygarwch.
- Er gwaethaf y galw uchel gan gyflogwyr am brentisiaid, ymddengys bod y cyflenwad o brentisiaid yn isel mewn sectorau penodol megis Lletygarwch a Gwasanaethau Cwsmer.

Gweithgynhyrchu



GVA, Ebn, 2018
2.897

Cyflogaeth 2019
44,028

% Cyflogaeth
Ranbarthol 14

% GVA
Rhanbarthol
20.3

Disgrifiad o'r sector

- Diffinnir y sector hwn yn unol â diffiniad cod SIC, Adran C: Gweithgynhyrchu. Yr is-sectorau o bwys yng Ngogledd Cymru yw: Awyrofod, Cerbydau Modur, Amddiffyn, Peirianeg ac Opto-electroneg
- Roedd oddeutu 44,028 o bobl yn gweithio yn y diwydiant gweithgynhyrchu yng Ngogledd Cymru yn 2019, gan gynrychioli 14% o'r gweithlu rhanbarthol.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Cafodd COVID-19 effaith galed ar y sector, ond mae ei is-sectorau oll wedi teimlo effaith wahanol, a rhai wedi'u heffeithio'n fwy nag eraill. Fodd bynnag, mae cryfder yr adferiad yn y sectorau yn ymddangos yn gryf. Mae Cynllun Gweithredu Gweithgynhyrchu Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2021 wedi canolbwyntio ar sicrhau dyfodol ein gallu i weithgynhyrchu a sicrhau sector gweithgynhyrchu gwerth uchel a gwydn sydd â gweithlu medrus a hyblyg iawn i gyflawni'r cynnyrch, y gwasanaethau a'r technolegau sy'n hanfodol i economi'r dyfodol.
- Cafodd y gadwyn gyflenwi a chwmnïau llai, yn enwedig mewn awyrofod, eu heffeithio'n sylweddol gan effeithiau dilynol o fusnesau mwy yn y gadwyn gyflenwi genedlaethol a byd-eang, ond mae yna ddyfodol gwell i'r diwydiant cyfan os y bachir ar gyfleoedd technoleg newydd megis hydrogen.
- Mae busnesau wedi bod yn meddwl yn greadigol ac ystyried awtomeiddio, technolegau deallus a datblygu'r economi werdd, megis hydrogen. Mae JCB yn Wrecsam yn enghraifft o hyn am eu bod yn ddiweddar wedi datblygu'r modur hydrogen cyntaf yn y diwydiant.
- Mae ymdrech fawr wedi bod ar weithredu fframwaith gymwyseddau i gynorthwyo cynllunio olyniaeth a phenderfyniadau talent wrth fynd ymlaen a datblygu perthnasau gyda Choleg Addysg Bellach i gau bylchau sgiliau presennol a chydweithio ar gynlluniau datblygu talent i'r dyfodol.
- Wrth i'r sector ddechrau adfer, mae symudiad cryf yn y ffocws i weithio gydag Ysgolion a Cholegau i ysbrydoli a hysbysu pobl ifanc am gyfleoedd gyrfa yn y sector i ddenu cyflenwad talent newydd.
- Wrth i sioc disymwth y pandemig gilio, mae nifer o gyflogwyr wedi troi eu golygon at yr effaith hirdymor a sut y bydd rhai newid eu strategaethau talent a sgilio yn sgil arferion gweithio newydd. Mae ffocws cryf ar uwchsgilio ac ailsgilio'r gweithlu presennol.
- Mae gweithlu'r dyfodol a'r cyflenwad sgiliau a thalent o bwysigrwydd penodol i'r sector i sicrhau nad oes prinder sgiliau. Mae pwysigrwydd prentisiaethau a sicrhau bod prentisiaid yn cael eu diogelu/ yn medru cwblhau eu hasesiadau a chael mynediad i'r gweithlu, yn hollbwysig.



Lefelau staffio a recriwtio

- Er bod y sector yn wynebu sawl her gan fod gostyngiad sydyn mewn lefelau cynhyrchu ac archebion ar draws y sector, mae gweithgynhyrchwyr yn y cyfamser wedi nodi fod galw wedi dychwelyd i lefelau nas gwelwyd o'r blaen.
- Mae adroddiadau o golli staff medrus yn y sector ar draws y rhanbarth, yn ogystal â heriau recriwtio ar gyfer staff medrus/profiadol ac unigolion di-grefft yn y swyddi a ganlyn yn benodol; cynhyrchu, gweithredwyr NDT, crefftau medrus/lled-fedrus, weldwyr medrus, weldwyr, gweithwyr peiriannau gwnio profiadol, peirianwyr dylunio a rheolwyr.
- Mae cynnydd cyson wedi bod yn y galw am hyfforddiant cyfreithiol, AD a chyllid ac i uwchsgilio staff presennol i helpu busnesau i adfer ar ôl COVID.
- Mae'r diwydiant yn parhau i chwilio am sgiliau lefel uwch, gan fuddsoddi mewn technolegau deallus a defnyddio mwy arnynt ac adeiladu'r gallu yn eu gweithwyr iau fel rhan o gynllunio olyniaeth ac addasrwydd sgiliau.
- Mae rhai gweithwyr hyd yn oed wedi mynegi eu dymuniad i uwchsgilio eu gweithlu coler las i symud i rai o'r swyddi coler wen sydd ar gael yn y diwydiant.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Gan fod rhai meysydd gweithredu yn symud staff cynhyrchu i weithio gartref neu beidio â gweithio ar safle, mae sawl cwmni wedi gorfod addasu'r modd y maent yn cyflwyno hyfforddiant fel ei fod ar-lein.
- Defnyddiodd rhai cyflogwyr y pandemig fel cyfle i ailfeddwl eu strategaethau busnes ar raddfa fawr a'r modd yr oeddynt yn buddsoddi mewn hyfforddiant, gan gydnabod nad yw eu cyfradd bresennol o uwchsgilio staff yn adlewyrchu'r galw yn y sector.
- Mae'r pandemig wedi amlygu'r angen i gwmnïau gyflymu'r gyfradd y maent yn uwchsgilio eu gweithlu a defnyddio strategaethau busnes a chynhyrchu busnes cyfan, yn unol ag Industry 4.0 a sgiliau digidol ar gyfer staff corfforaethol wrth i'r galw am y sgiliau hyn barhau i gynyddu.
- Mae cyflogwyr yn rhagweld yr angen i gyflwyno hyfforddiant ar yr Economi Werdd yn y blynyddoedd wedi'r pandemig, gyda diwydiannau newydd yn codi, megis hydrogen.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Mae'r diwydiant yn parhau i chwilio am sgiliau lefel uwch a defnyddio mwy ar dechnolegau deallus ac adeiladu'r gallu yn eu gweithwyr iau fel rhan o gynllunio olyniaeth ac addasrwydd sgiliau. Mae COVID wedi dangos yr angen i newid ar raddfa gyflymach.
- O ganlyniad i gyflwyno arferion gweithio newydd, mae mwy o dlw wedi bod am sgiliau digidol yn y diwydiant, yn cynnwys gwyddoniaeth data, gweithgynhyrchu digidol a Deallusrwydd Artiffisial. Ni welir sgiliau digidol fel rhinwedd "ddymunol" bellach, yn hytrach, mae'n angenrheidiol.
- Mae COVID-19 wedi arwain at dwf mewn ymwybyddiaeth o dargedau sero net a'r camau sydd eu hangen i weld cynnydd mewn cynaliadwyedd. Mae cyflogwyr wedi adrodd y bydd yn rhaid i'w timau uwchsgilio i gael mynediad i'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer gwaith yr Economi Werdd.
- Mae'r sector wedi colli degawdau o wybodaeth a phrofiad ac yn defnyddio darpariaeth leol i ail hyfforddi ac uwchsgilio'r gweithlu i gau bylchau sgiliau a sicrhau parhad busnes mewn amgylchedd ôl-COVID.
- Mae rhai cyflogwyr wedi adrodd eu bod wedi nodi galw am sgiliau newydd eraill o ganlyniad i'r pandemig megis, sgiliau cyfathrebu, sgiliau iaith Gymraeg llafar, sgiliau cyfrifeg/cadw llyfrau ac arwain a rheoli.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Parhaodd sawl cyflogwr i recriwtio prentisiaid, yn cynnwys prentisiaid gradd yn unol â'r arfer yn ystod y pandemig ac mae'r rhai hynny a fethodd â gwneud hynny yn ystod y pandemig yn awyddus i recriwtio prentis cyn gynted â phosib.
- Roedd rhai recriwtio prentisiaid yn digwydd ar lefel ostyngol neu roedd oedi yn eu dyddiad dechrau.
- Er eu bod yn wynebu nifer o heriau o ganlyniad i COVID-19, gwelodd gyflogwyr bwysigrwydd gwarchod eu prentisiaid a chydabod eu gwerth fel talent y dyfodol i reoli twf yn eu sectorau.
- Er bod y sector ar y cyfan wedi parhau fel arfer, methodd nifer o leoliadau prentisiaeth diwydiannol â digwydd oherwydd cyfyngiadau COVID, sy'n golygu fod gan y diwydiannau rywffaint o bryder ynghylch pa mor barod i weithio mae myfyrwyr os nad ydynt wedi cwblhau elfennau ymarferol y cwrs.
- Defnyddiodd nifer o gyflogwyr y cynllun Kickstart hefyd i recriwtio pobl newydd.

Adeiladu



GVA, Ebn, 2018

937

Cyflogaeth 2019

17,571

% Cyflogaeth

Ranbarthol 5.6

% GVA

Ranbarthol
58.8

Disgrifiad o'r sector

- Diffinnir y sector hwn yn unol â diffiniad cod SIC, Adran F: Adeiladu.
- Roedd oddeutu 17,571 o bobl yn gweithio yn y diwydiant adeiladu yng Ngogledd Cymru yn 2019, gan gynrychioli 5.6% o'r gweithlu rhanbarthol.
- Mae'r sector adeiladu yng Ngogledd Cymru'n cynnig digonedd o gyfleoedd gwaith. Mae ei amrediad eang o rolau, o ddylunio i adeiladu, yn golygu bod hwn yn sector egniol a chyffrous. Mae'r diwydiant hwn yn cael ei rannu yn is-sectorau gan gynnwys tai, rheilffyrdd, sifil, priffyrdd, i enwi dim ond rhai.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Mae pandemig COVID-19 wedi cael effaith sylweddol ar y sector adeiladu, sy'n sensitif i gylchoedd economaidd. Eto, un elfen gadarnhaol yw fod adeiladu wedi cynnal ei botensial i ysgogi adferiad, diolch i'w botensial i greu swyddi; ac yn eu tro, gall mesurau adfer gefnogi trawsnewidiad y sector tuag at gynaliadwyedd a digideiddio.
- Ar ddechrau'r pandemig, nodwyd adeiladu fel sector allweddol fyddai'n galluogi parhad busnes yn ôl yr arfer. Cymrodd ganran uchel o gyflogwyr oddeutu tair wythnos i ddefnyddio'r cynllun ffyrlo er mwyn cwblhau systemau oedd yn cydymffurfio â COVID a gweithredu'r rheoliadau newydd. Achoswyd peth oedi cychwynnol i gyflogwyr hefyd yn sgil dosbarthiad deunyddiau adeiladu.
- Mae cyflogwyr yn y sector wedi nodi mai problemau yn y gadwyn gyflenwi a cholli staff medrus yw eu heriau mwyaf yn ystod y pandemig.
- Mae cyflogwyr hefyd wedi bod yn ystyried tueddiadau allweddol yn y diwydiant fydd yn cefnogi eu hadferiad yn cynnwys cynnydd yn y defnydd o dechnoleg o bell, argaeledd amrediad mwy arloesol o ddeunyddiau, Adeiladwaith mwy modwlar, technoleg adnewyddadwy a defnyddio argraffu 3D i wneud concrid.



Lefelau staffio a recriwtio

- Mae'r Diwydiant Adeiladu wedi gweld effaith COVID-19 a Brexit ar eu lefelau staffio ac mae'n sector sydd wedi dibynnu ar weithwyr o'r UE yn draddodiadol.
- Yn gyffredinol, y pryderon mwyaf o fewn y sector yn ystod y pandemig oedd cadw eu staff medrus ac uwchsgilio staff presennol i sicrhau eu bod yn gwybod eu bod yn cael eu gwerthfawrogi fel aelodau tîm.
- Mae cyflogwyr yn disgwyl gweld twf ar draws y sector. Mae targedau sero net yn golygu fod yna oddeutu 350,000 o bobl (trwy ailhyfforddi a swyddi newydd) fydd angen eu hyfforddi ar fesurau effeithlonrwydd ynni yn y degawd nesaf, sy'n pwysleisio'r twf disgwyliedig.
- Gyda disgwyl am gymaint o dwf, mae llawer o gyflogwyr wedi mynegi eu bod yn awyddus i weithio gydag unigolion sy'n medru addasu i newid ac sy'n fodlon ailhyfforddi mewn sector newydd.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Mae sawl cyflogwr yn y sector yn adrodd am brinder crefftwyr adeiladu, yn cynnwys seiri coed, syrfewyr meintiau, trydanwyr, towyr, bricwyr a labrwrwr. Mae nifer y crefftwyr yn gostwng yn y sector adeiladu oherwydd bod y gweithlu'n heneiddio.
- Ystyrir bod ail osod cymwysterau yn cael ei amlygu fel angen ar draws y sector ar y cyd â mathau eraill o ynni adnewyddadwy.
- Sgiliau gwyrdd - yn dilyn y penderfyniad i roi grant i ariannu rôl y Cydlynnydd Retrofit L5, bydd y ffocws nesaf ar gefnogi datblygu gosodwyr insiwleiddiad mwy cynhyrchiol trwy ymgysylltu gyda'r sector i ddatblygu safonau hyfforddi i gefnogi gweithwyr newydd. Mae CITB wedi bod yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i gefnogi gweithrediad y Rhaglen Tai Arloesol a'r Rhaglen Ôl-osod er mwyn Optimeiddio ac mae'n ceisio dysgu gwersi o'r rhaglenni hyn i hysbysu'r gwaith o gynllunio sgiliau yn y dyfodol.
- I weithio i gau'r bwlch sgiliau mewn adeiladu, mae CITB wedi creu Building IOK - cynllun arall yng Nghymru. Dyluniwyd Building IOK (Industry Occupational Knowledge) i weithio gyda Gyrfa Cymru i gynyddu gwybodaeth Cynghorwyr Gyrfa a Chynghorwyr Ymgysylltu Busnes. Bydd darparu'r prif ddylanwadwyr hynny gyda gwybodaeth o'r diwydiant, yn cynnwys llwybrau i mewn a dilyniant gofaluwr yn helpu i ddenu talent newydd i'r diwydiant. Bydd y dylanwadwyr yn y sefyllfa orau i gynnal sgysiau gyda disgyblion sydd efallai heb ystyried y sector hwn fel dewis gyrfa cyn hyn. Bydd hyn hefyd yn cefnogi Cwricwlwm Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â'r Byd Gwaith Llywodraeth Cymru.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Mae CITB wedi gweithio'n agos â'r Construction Leadership Council (CLC) i sicrhau bod gan gyflogwyr fynediad i Gefnogaeth Hyfforddiant COVID yn ystod y pandemig.
- Darparwyd mwy na hanner yr hyfforddiant gofynnol ar-lein oherwydd cyfyngiadau COVID, er bod y rhan fwyaf o'r hyfforddiant wedi dychwelyd i ddysgu wyneb yn wyneb ers hynny.
- Un o flaenoriaethau'r sector Adeiladu yw cynnal cymhwysedd ei weithlu presennol yn ogystal ag uwchsgilio mewn meysydd lle mae'n hanfodol i gefnogi contractau newydd, helpu twf busnes ac i gadw staff.
- Mae rhai o'r meysydd a oedd angen eu huwchsgilio mewn busnesau Adeiladu yn cynnwys arwain a rheoli i wella sgiliau a chynhyrchiant o fewn eu busnesau.
- Mae hyfforddiant mewn technolegau newydd a charbon isel hefyd yn flaenoriaeth i gyflogwyr.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Mae lleoliadau profiad gwaith wedi bod yn eithriadol o anodd i'w cwblhau oherwydd cyfyngiadau safle a achosodd ansicrwydd i ddyfodol cyflogi prentisiaethau ac roedd gostyngiad amlwg yn nifer y prentisiaid a gafodd eu recriwtio yn ystod y pandemig. Fodd bynnag, wrth i'r sector adfer, disgwylir y bydd prentisiaid yn cael eu recriwtio yn ol yr arfer, yn benodol gyda chyflwyniad y prentisiaethau newydd yng Nghymru a gafodd eu gohirio hyd 2022.
- Pan fo hynny'n bosib, ailhyfforddwyd prentisiaid gan dderbyn cefnogaeth ar-lein trwy gefnogaeth rithiol megis Teams, Zoom neu ar alwadau ffôn.
- Mae llif gyson o alw trwy gydol y flwyddyn gan gyflogwyr yn y sector adeiladu i recriwtio prentisiaid yn benodol ar gyfer plymio a gwresogi ac electrodechnegol. Fodd bynnag, mae mwyafrif y prentisiaethau ar draws y sector adeiladu yn rhedeg ar sail y flwyddyn academaidd gan gychwyn ym mis Medi ac mae'r arian bellach wedi cael ei ddynodi ar gyfer eleni. Golyga hyn fod cyflogwyr sydd wedi mynegi diddordeb mewn recriwtio prentis ar ôl mis Medi yn rhy hwyr o bosib ac y bydd rhaid iddynt aros tan fis Medi'r flwyddyn nesaf. I gynorthwyo i adfer ac i ddiwallu galw gan gyflogwyr byddai proses ddechrau 'roll on roll off' yn fuddiol yn ogystal â pheth hyblygrwydd o amgylch cyfyngiadau contractau a chymhwyster EIS.
- Yn ystod y pandemig, roedd cyflogwyr hefyd yn awyddus i ddefnyddio'r rhaglen Kickstart yn y rhanbarth i annog unigolion nad ydynt efallai wedi ystyried Adeiladu o'r blaen fel llwybr gyrfa i mewn i'r sector.

Ynni a'r Amgylchedd



GVA, £bn, 2018
1.4

Cyflogaeth 2019
27,922

% Cyflogaeth
Ranbarthol **8.9**

% GVA
Rhanbarthol **13**

Disgrifiad o'r Sector

- Mae'r sector hwn yn seiliedig ar ddiffiniad sector â blaenoriaeth Llywodraeth Cymru o Ynni a'r Amgylchedd.
- Roedd oddeutu 27,922 o bobl yn gweithio yn y diwydiant ynni a'r amgylchedd yng Ngogledd Cymru yn 2019, gan gynrychioli 8.9% o'r gweithlu rhanbarthol.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- **Sylwer:** Mae'r adborth yn ymwneud â gweithgarwch sy'n gysylltiedig ag ynni ac nid y sector 'amgylchedd' ehangach.
- Mae'r sector ynni carbon isel wedi cael ei adnabod fel un o'r sectorau mwyaf gwydn o ran effaith COVID-19. Mae'r gyrwyr polisi cryf sy'n gysylltiedig â chyflawni sero net a chyhoeddi cynllun deg pwynt Llywodraeth y DU a Chynllun Sero Net Llywodraeth Cymru wedi darparu mwy o hwb a gobaith i'r sector.
- Mae cynigion ar gyfer prosiectau/ cynlluniau ynni carbon isel ac effeithlonrwydd ynni wedi chwarae rhan hanfodol wrth gefnogi adferiad economaidd Gogledd Cymru yn dilyn effeithiau COVID-19. Er enghraifft, mae gan brosiectau megis Morlais, Trawsfynydd SMR / AMR ac Awel y Môr y potensial i greu swyddi rhanbarthol gwerth uchel a chyfleodd yn y gadwyn gyflenwi.
- Mae adroddiadau o oedi dros dro mewn prosiectau ynni (e.e. oedi yn y broses gynllunio a chymeradwyo sydd a'r potensial i oedi cyfleodd cyflogaeth. Bydd gan hyn hefyd effaith ar y gadwyn gyflenwi ehangach yn y sector.
- Wrth i nifer y prosiectau a rhaglenni datgarboneiddio arfaethedig gynyddu, mae angen sicrhau bod yna gyflenwad sgiliau a chadwyn gyflenwi i uchafu buddion lleol cynnal prosiectau ynni a gweithgareddau datgarboneiddio

Ynni a'r Amgylchedd



Lefelau staffio a recriwtio

- Fel sawl sector arall, gwelodd y sector Ynni ac Amgylchedd y mwyafrif o'i weithlu ar ffyrlo ar ddechrau'r pandemig. Fodd bynnag, gostyngodd y ddibyniaeth ar ffyrlo ar ôl y cyfnod clo cyntaf, gyda nifer o fusnesau yn adrodd am dwf parhaus hyd yn oed. Bu i'r busnesau a oedd yn profi twf adrodd am yr angen am swyddi gweinyddol, staff gweithredol a rheolwyr prosiect.
- Gan fod y sector yn tyfu ac yn esblygu yn rheolaidd, gall y gyfres o sgiliau gofynnol fod yn eithaf penodol, ac efallai nad yw ar gael yn lleol eto, sy'n golygu fod yn rhaid recriwtio ar raddfa ehangach.
- Mae'r sector Ynni ac Amgylchedd wedi gweld cynnydd mewn pobl yn dangos diddordeb mewn gweithio i'r sector am fod ganddynt sgiliau y gellir eu trosglwyddo o sectorau eraill lle maent wedi colli swyddi (e.e. Awyrennu/awyrofod). Mae'r sector yn ddeniadol am fod yna nifer o swyddi gwerth uchel ynghlwm â'r diwydiant yn sgil y prosiectau ynni mawr.
- Yn y tymor canolig i'r tymor hir, mae'r rhagolygon ar gyfer lefelau staffio/creu swyddi yn dda. Y tu ôl i hyn mae'r angen i bob sector gyflawni sero net a'r gydnabyddiaeth o'r cyfleoedd economaidd sydd ynghlwm â chreu ynni carbon isel, effeithlonrwydd ynni a mesurau datgarboneiddio eraill sydd eu hangen i drosglwyddo i economi twf gwyrdd a glân yng Ngogledd Cymru.

Un o'r cyfleoedd mwyaf arwyddocaol a allai fod ar gyfer creu swyddi/sgiliau yw gosod deunydd insiwleiddio mewn adeiladau a mesurau eraill i'w gwneud yn fwy ynni effeithlon.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Er na chafodd hyfforddiant ei effeithio fawr, mae'r diwydiant yn ei gyfarwydd yn rhagweld cynydd yn y galw am uwchsgilio ac ailhyfforddi wrth i'r diwydiant esblygu a thyfu.
- Ystyrir gan lawer fod datblygu prosiectau ynni carbon isel, glân a thrawsnewid i economi sero-carbon yn gyfle i gynorthwyo adferiad economaidd Gogledd Cymru yn dilyn Covid-19 yn y tymor canolig i'r hirdymor. Bydd y pwyslais cynyddol ar dwf gwyrdd a chyflawni sero net yn cyflwyno cyfleoedd cyflogaeth sylweddol wrth i'r sectorau cyhoeddus a phreifat fuddsoddi mewn technolegau newydd.
- Bydd y rhanbarth angen sicrhau bod uwch-sgilio yn digwydd i gefnogi a gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd yn y trawsnewidiad hwn. Mae cynyddu hyfforddiant mewn meysydd megis ynni adnewyddadwy, gwresogi domestig carbon isel, effeithlonrwydd ynni mewn adeiladau, storio batris ac isadeiledd cerbydau trydan yn debygol o fod yn angenrheidiol i wneud y mwyaf o gyfleoedd.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Gan nad yw rhai cyfresi sgiliau sy'n hanfodol ar gyfer y sector Ynni ac Amgylchedd ar gael yn hawdd yng Ngogledd Cymru, mae cyflogwyr wedi adrodd am bwysigrwydd sicrhau datblygiad sgiliau rhanbarthol a'r gadwyn gyflenwi i wneud y mwyaf o'r buddion sydd i'w cael yn lleol o gynnal prosiectau ynni a gweithgareddau datgarboneiddio.
- Mae cynyddu hyfforddiant ac uwchsgilio mewn ynni adnewyddadwy, gwresogi domestig carbon isel, effeithlonrwydd ynni mewn adeiladau, storio batris ac isadeiledd cerbydau trydan yn debygol o fod yn angenrheidiol i wneud y mwyaf o gyfleoedd i bobl leol yn y rhanbarth. Bydd cyflwyno'r hyfforddiant a'r uwchsgilio hwn yn lleihau'r risg y bydd bylchau sgiliau'n codi yn ystod y broses o drosglwyddo i economi twf glân sy'n cael ei chydhabod gan y diwydiant.
- Disgwylir i dwf barhau o fewn y diwydiant, ac mae cyflogwyr wedi mynegi y byddant yn hoffi cael mwy o amrywiaeth yn eu gweithlu ac annog merched i ymuno â'r sector.
- Mae'r canfyddiad o'r sector yn dda gyda phobl ifanc yn cael eu denu i amrywiaeth o alwedigaethau. Mae gan y sector Ynni ac Amgylchedd amrediad amrywiol o gyfleoedd swyddi sy'n esblygu, yn cynnwys swyddi TG mewn systemau darganfod diffygion, defnyddio drôns, dadansoddi data ac iechyd a diogelwch uwch megis gweithio mewn gofod cyfyng neu o uchder. Fodd bynnag, mae angen gwneud mwy ynghylch ysbrydoli a rhoi gwybod i blant oed cynradd am y sector a'r cyfleoedd gyrfa.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Yn gyffredinol, fe wnaeth cyflogwyr yn y sector Ynni ac Amgylchedd barhau i gyflogi prentisiaid a gwelodd cyflogwyr prosiectau Ynni Llanwol a Gwynt ar y Môr gynnydd mewn cyfleoedd prentisiaeth. Mae RWE yn benodol wedi recriwtio mwy o ymgeiswyr ar eu rhaglen brentisiaethau yn 12 mis diwethaf y pandemig. Mae canolfan prentisiaethau cenedlaethol RWE wedi'i lleoli yng Ngrŵp Llandrillo Menai.
- Mae Prifysgol Wrecsam Glyndŵr wedi dechrau darparu Prentisiaeth Gradd ar gyfer Ynni Carbon Isel a Chynaliadwyedd yng Ngogledd Cymru yn ddiweddar ac mae cyflogwyr y rhanbarth yn awyddus i ddefnyddio'r ddarpariaeth hon.
- Wrth i'r sector ddatblygu, mae nifer o gyflogwyr wedi mynegi diddordeb mewn recriwtio Prentis am y tro cyntaf wrth i gyflogwyr weld y budd mewn buddsoddi mewn talent newydd mewn diwydiant sy'n tyfu.

Bwyd ac Amaeth



GVA, Ebn, 2018

371.5

Cyflogaeth 2019

20,899

% Cyflogaeth
Ranbarthol

8.6

% GVA
Ranbarthol

3.4

Disgrifiad o'r Sector

- Mae'r sector hwn yn seiliedig ar ddiffiniad sector â blaenoriaeth Llywodraeth Cymru o Fwyd ac Amaeth.
- Mae'r sector bwyd ac amaeth yn y rhanbarth wedi'i grynhofi o 42 o godau SIC o Drosolwg Diwydiant EMSI. Mae'r sector yn cefnogi 20,899 o swyddi (2019), 132% yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol i Gymru, yn cynnwys nifer uwch na'r cyfartaledd o ffermwyr. Mae'r sector yn cyflogi 70% o ddynion a 11.3% o bobl ifanc 16-24 mlwydd oed. Yn gysylltiedig yn uniongyrchol ag amaeth, mae yna lefel uchel o weithgynhyrchu, cynhyrchu a phrosesu cig a dofednod, cynnyrch llaeth, prydau parod a bwyd anifeiliaid o fewn y rhanbarth.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Cafodd y sector Bwyd ac Amaeth ei effeithio'n ddirfawr gan COVID-19, yn enwedig ar ddechrau'r pandemig pan roedd y galw am weithgynhyrchu bwyd yn gyfyng yn sgil effaith fawr cyfyngiadau'r cyfnod clo ar y sector Twristiaeth a Lletygarwch.
- Mae'r rhan fwyaf o'r sector Bwyd ac Amaeth wedi dychwelyd yn ôl i'r arfer ers i Lletygarwch ail agor, sy'n dangos adferiad yn y sector. Fodd bynnag, mae yna nifer o ffactorau o hyd sy'n effeithio ar weithrediadau o fewn y sector.
- Mae'r newidiadau a weithredwyr o 31 Ionawr 2021 o ganlyniad i Brexit wedi amlygu heriau newydd i'r sector Bwyd ac Amaeth, yn cynnwys heriau gyda logisteg, cadwyni cyflenwi ac allforio nwyddau. Ymhellach, mae'r prinder presennol o yrwyr HGV hefyd yn effeithio ar gadwyn gyflenwi'r sector. Mae Brexit hefyd wedi effeithio ar y sector prosesu cig gyda phrinder mewn galwedigaethau megis cigyddion.
- Er gwaethaf yr heriau, mae'r sector yn gwella, ond eto i gyrraedd y lefelau cyn pandemig.
- Yn dilyn effaith COVID, mae cyflogwyr wedi sylweddoli pwysigrwydd darparu amodau gwaith addas i weithwyr, tâl sy'n adlewyrchu eu gwaith a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae cydnabyddiaeth o fewn y sector y gall y ffactorau hyn ddylanwadu ar y gallu i gadw staff.



Lefelau staffio a recriwtio

- Er bod y diwydiant wedi adfer yn sylweddol ers dechrau'r pandemig, Bwyd ac Amaeth oedd un o'r rhai a gafodd eu taro galetaf yng Ngogledd Cymru. Dengys adroddiadau mai Bwyd ac Amaeth oedd y sector gyda'r nifer uchaf o bobl yn derbyn taliadau ffyrlo yng Ngogledd Cymru fel ar 31 Awst 2021, cwta fis cyn i'r cynllun ffyrlo ddod i ben.
- Mae'r diwydiant Bwyd ac Amaeth wedi wynebu heriau recriwtio, yn enwedig mewn swyddi a ystyrir yn rhai sgiliau isel. Disgwylir bod hyn oherwydd nad oedd staff yn dychwelyd i weithio ar ôl ffyrlo, cynnydd yn y nifer o bobl sy'n hunangyflogedig a chanfyddiad eithaf negyddol o'r diwydiant Bwyd ac Amaeth fel gyrfa sydd wedi cael ei bylu ymhellach gan y pandemig.
- Fel y gwelwyd mewn sectorau eraill, mae cyflogwyr Bwyd ac Amaeth wedi cynyddu eu cyfraddau fesul awr mewn ymdrech i oresgyn eu heriau recriwtio. Mae rhai cyflogwyr wedi cyflwyno bonws cadw staff fel cymhellant i aelodau staff presennol.
- Perodd pandemig COVID-19 gryn ansicrwydd ynghylch recriwtio staff tymhorol amaethyddol ar gyfer cneifio a phigo cnydau/cynaeafu gan fod yna lawer o ansicrwydd am y diwydiant yn gyfan gwbl.
- O fewn y diwydiant, gwelwyd y rhan fwyaf o hysbysebion swyddi mewn gweithgynhyrchu a chynhyrchu bwyd, a mân werthu bwyd yn ail. Mae'r nifer uchel o hysbysebion swydd yn y meysydd hyn yn pwysleisio pa mor sylweddol yw'r golled wedi bod wrth i staff adael i weithio mewn sectorau eraill.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Wrth i'r sector adfer, mae cyflogwyr wedi medru recriwtio Prentisiaid yn y 12 mis diwethaf wrth i'w gwaith ymarferol barhau, tra bod aseiniadau ysgrifenedig wedi parhau ar-lein pan fo hynny'n bosib.
- Mae'r diddordeb mewn Prentisiaethau yn y sector wedi tyfu ymysg busnesau, gyda chynnydd yn y nifer o gyflogwyr sy'n mynegi diddordeb ynddynt. Mae'r pandemig wedi galluogi cyflogwyr i gydnabod pwysigrwydd buddsoddi yn eu staff i annog eu cadw.
- Er bod y diddordeb mewn Prentisiaethau wedi cynyddu, mae sawl cyflogwr yn y diwydiant wedi mynegi nad yw mynediad i'w wybodaeth berthnasol bob amser yn hawdd a gall hynny fod yn broblem i gyflogwr sydd ag ychydig o brofiad o recriwtio prentis.
- Mae rhai cyflogwyr wedi medru recriwtio unigolion trwy gynllun Kickstart a ariennir gan y llywodraeth.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Gwelodd y sector Bwyd ac Amaeth gynnydd yn yr angen am sgiliau nad oeddent yn hanfodol yn flaenorol, megis sgiliau lythrennedd TG a chyfrifiadurol wrth i'r sector fynd yn fwy awtomataidd. Mae'r sgiliau hyn yn ymestyn y tu hwnt i hyn ac yn cynnwys sgiliau TG uwch neu arbenigol, sy'n cynnwys y cyfryngau cymdeithasol, marchnata digidol, codio a datblygu'r we. Mae sawl gweithgynhyrchwr bwyd eisoes wedi adrodd y byddant angen cynyddu eu dibyniaeth ar y sgiliau arbenigol hyn i gynnal ymchwil marchnad deallus, marchnata arloesol, asesiadau risg a chraffu cadwyni cyflenwi.
- Gwelodd sawl sefydliad symudiad mewn rhai rhannau o'u busnesau i weithio o bell. Mae'r cynnydd hwn mewn gweithio o bell wedi gofyn am uwchsgilio sgiliau digidol yn ogystal ag amrywio technegau gwerthu ar-lein a datblygiadau gwefan.
- Mae gweithio'n hyblyg, gwytnwch a sgiliau trosglwyddadwy wedi bod yn rhinweddau allweddol i reolwyr a staff trwy gydol y pandemig a byddant yn parhau i fod yn berthnasol trwy gydol recriwtio a hyfforddiant yn y dyfodol i sicrhau effeithlonrwydd.
- Mae cyflogwyr wedi bod yn rhagweld prinder gweithwyr yn y dyfodol yn hytrach na bylchau sgiliau.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Fel y gwelwyd mewn sectorau eraill, mae cyflogwyr Bwyd ac Amaeth wedi cydnabod pwysigrwydd cynnig cyfleoedd hyfforddi neu uwchsgilio i staff presennol. Mae rhai cyflogwyr wedi cynnig prentisiaethau / prentisiaethau gradd i'w staff presenol i annog staff i aros yn ogystal â chefnogi twf busnes.
- Gwelodd y sector Bwyd ac Amaeth nifer o addasiadau i'w gwasanaethau megis cynnig cynnyrch i'r gymuned leol yn hytrach na sefydliadau Lletygarwch. Fe greodd yr addasiadau hyn fylchau mewn sgiliau oedd yn golygu fod yn rhaid i weithwyr uwchsgilio mewn e-fasnach a chynllunio ariannol i barhau â'u gwasanaethau megis archebu ar-lein.
- Mae nifer o weithwyr wedi mynegi diddordeb yn ystod y pandemig mewn cymryd mantais o'r cyfleoedd hyfforddiant sydd wedi'u hariannu ac ar gael i staff megis Cyfrifon Dysgu Personol a Sgiliau ar gyfer Diwydiant.
- Mae datblygiad personol, dilyniant a buddsoddiad gyrfa wedi dod yn brif ffocws i nifer o fusnesau wrth adfer ar ôl y pandemig, gyda chyflogwyr yn annog unigolion i uwchsgilio pan fo hynny'n bosib er budd personol a budd busnes.

Iechyd a Gofal



GVA, Ebn, 2018
1.593

Cyflogaeth 2019
50,645

% Cyflogaeth
Ranbarthol **16.1**

% GVA
Rhanbarthol **11.2**

Disgrifiad o'r sector

- Diffinnir y sector hwn yn unol â diffiniad cod SIC, Adran Q: Gweithgareddau Iechyd Dynol a Gwaith Cymdeithasol
- Mae'r sector iechyd a gofal cymdeithasol yn cynrychioli'r gyfran fwyaf o weithlu Gogledd Cymru o'r holl sectorau â blaenoriaeth, a hynny yn 16.1% (50,645 o bobl) yn 2019.
- Sector economaidd sylweddol yng Ngogledd Cymru sy'n cynnwys y sawl sydd wedi'u cyflogi mewn lleoliadau gofal yn cynnwys cartrefi gofal, byw â chymorth, y sawl sy'n darparu gofal cartref a'r gwasanaeth cefnogol yn y gymuned sy'n ymwneud â iechyd a gofal. Y sawl sy'n cael eu cyflogi mewn gwasanaethau iechyd mewn gwasanaethau iechyd meddwl sylfaenol ac eilaidd.
- Mae'r sector yn cyflogi oddeutu 15,000 o unigolion yng Ngogledd Cymru [Social Care Wales, Workforce Profile 2018 <https://socialcare.wales/research-and-data/workforce-reports#section-36664-anchor>]
- Mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi oddeutu 17,000 o staff
- Mae pwysigrwydd y sector wedi cael ei amlygu trwy gydol y pandemig.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Gwelwyd heriau sylweddol o ran recriwtio a chadw staff yn y sector yn ystod pandemig COVID-19, yn arbennig yn y sector Gofal Cymdeithasol oherwydd bod staff yn dal y feirws ac yn gorfod hunan ynysu am gyfnodau estynedig ac oherwydd bod rhai'n gadael y sector oherwydd blinder ac am eu bod yn cael eu denu i sectorau eraill e.e. mân werthu, twristiaeth a lletygarwch sydd wedi codi eu cyflogau mewn ymgais i ddenu staff wrth iddynt adfer ar ôl COVID.
- Mae Cynaliadwyedd Ariannol dal yn brif ffactor os ydym am gyflawni sector gofal cynaliadwy a gwydn wrth symud ymlaen. Mae cyfraddau tâl staff yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yn bryder allweddol wrth i ddarparwyr frwydro i gynyddu eu cyfraddau tâl er mwyn parhau i fod yn gystadleuol ac mae'r costau i Gomisiynwyr o'r pwrs cyhoeddus yn cynyddu.
- Mae lleihau'r Gronfa Caledi yn raddol hefyd yn peri pryder am fod y costau hynny e.e. PPE a chydabyddiaeth uwch i staff nawr wedi'u gwreiddio yng nghostau rhedeg parhaus y sector wrth symud ymlaen.
- Mae cynnydd yn y galw am ofal wrth i gyflyrau hirdymor a chronig ddechrau amlygu eu hunain yn y boblogaeth gyffredinol e.e. clefyd COVID hirdymor ymysg poblogaethau iau sy'n arwain at gynnydd yn yr angen am wasanaethau yn y gymuned megis Therapi Galwedigaethol a gofal cartref a chynnydd yn yr angen am gartrefi gofal i ddiwallu anghenion gofal dyrys.
- Cynnydd yn yr hyn a ddisgwylir gan ddarparwyr a'u staff yn sgil newidiadau i ganllawiau a rheoliadau.
- Mae lles a llesiant gweithwyr gofal cymdeithasol wedi cael ei brofi i'r eithaf ac mae cefnogaeth barhaus yn allweddol. Mae cadw staff medrus yn broblem.



Lefelau staffio a recriwtio

- Drwy gydol y pandemig, mae'r sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol wedi cael trafferthion recriwtio i amryw o swyddi, y rhai sy'n glinigol a'r rhai nad ydynt yn glinigol, gydag ymgyrchoedd recriwtio manwl yn cael eu cynnal i geisio lleihau'r pwysau ar staff sydd mewn sector a oedd eisoes yn fregus gyda heriau recriwtio a chadw staff.
- Yn ystod 12-28 mis cyntaf pandemig COVID-19, cafodd 1798 staff newydd a 744 o wirfoddolwyr eu recriwtio gan BCUHB, a chafodd Myfyrwyr Nyrsio yn eu blwyddyn olaf eu rhoi ar waith mewn meysydd clinigol, fodd bynnag parhaodd y prinder staff wrth i'r galw am gefnogaeth Iechyd a Gofal Cymdeithasol dyfu yn y rhanbarth.
- Er bod recriwtio wedi bod yn gyson trwy gydol y pandemig, roedd y sector yn colli nifer uchel o staff medrus a phrofiadol am sawl rheswm gwahanol. Bu i nifer o'r gweithlu un ai adael neu gymryd amser estynedig i ffwrdd o ganlyniad i flinder, cyfrifoldebau gofal personol neu newid gyrfa oherwydd cyfraddau tâl isel ac oriau hir.
- Mae cartrefi gofal, nyrsio, deintyddion a chanolfannau profi a brechu COVID oll yn feysydd o fewn y sector sydd wedi wynebu anawsterau wrth recriwtio.
- Mae cyflogwyr yn disgwyl heriau recriwtio am yr hirdymor. Mae natur y gwaith yn y sector, telerau ac amodau gwaith a chyfraddau tâl yn golygu nad yw'n sector deniadol i unigolion sy'n chwilio am waith gan fod modd iddynt chwilio am waith mewn sectorau eraill sydd â llai o gyfrifoldeb a gwell cyfraddau tâl.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Fel y gwelwyd mewn sawl sector arall, mae'r rhan fwyaf o hyfforddiant mandadol wedi bod yn digwydd ar-lein i leihau risg pellach i unigolion sy'n gweithio yn y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol ddal y feirws. Gan fod y sector wedi addasu i weithio gyda COVID-19, mae peth hyfforddiant wedi dychwelyd i fod wyneb yn wyneb, yn enwedig ar gyfer gweithwyr newydd. Fodd bynnag, pan fo hynny'n bosib, hyfforddi ar-lein yw'r dewis a ffafrir.
- Cafodd y galw am hyfforddiant rhithiol effaith ar rai bylchau sgiliau a welwyd yn y sector er mwyn medru cyflwyno'r hyfforddiant yn llwyddiannus. Roedd pob aelod o staff o fewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol angen sgiliau llythrennedd digidol er mwyn defnyddio offer ac ymgysylltu gyda hyfforddiant ar-lein.
- Oherwydd prinder staff, gwelodd y diwydiant gyfleoedd i gyflymu cyfleoedd hyfforddiant nyrsio mewn partneriaeth â darparwyr Addysg Bellach ac Addysg Uwch gyda darpariaeth

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Wrth i'r broses recriwtio alw am gyflymu ceisiadau aelodau staff, mae cyflogwyr yn y sector wedi cydnabod y gall fod elfennau o waith ymarferol fydd angen eu hwchsgilio neu bydd angen hyfforddiant ychwanegol yn y dyfodol.
- Tebygol o weld galw cynyddol am uwchsgilio gwasanaethau a sgiliau adsefydlu / therapiwtig yn y dyfodol i ymdrin â'r bobl sy'n dioddef o effeithiau hirdymor COVID-19.
- Mae COVID-19 wedi creu gofyn am sgiliau newydd o ran y cynnydd mewn disgwyliadau Atal a Rheoli Heintiau (IPC), rheoli meddyginiaethau a gweithwyr gofal yn cyflawni rhai tasgau Iechyd dan oruchwyliaeth. Mae gwaith yn mynd rhagddo i fframio'r swyddogaethau hyn i mewn i swydd Gweithiwr Cefnogol Iechyd a Gofal Cymdeithasol fel rhan o'r rhaglen Trawsffurfio Gwasanaethau yn y Gymuned yng Ngogledd Cymru.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Gan fod y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn allweddol i oresgyn feirws COVID-19, gwnaed addasiadau pryd bynnag oedd hynny'n bosib er mwyn cynorthwyo'r gefnogaeth oedd ar gael i'r rhanbarth. Roedd rhai addasiadau'n cynnwys dysg ar-lein ar gyfer asesiadau ysgrifenedig yn ogystal â mwy o amser i gwblhau asesiadau i ganiatáu ar gyfer mwy o bwysau gwaith.
- Hyrwyddwyd cyfleoedd Kickstart a phrentisiaethau'n drwm yn ystod y pandemig gan fod y sector angen cymaint o gefnogaeth â phosib. Fodd bynnag, roedd y ceisiadau'n finimal wrth i bob sector gystadlu am yr un bobl oherwydd y prinder llafur cyffredinol.
- Mae cyflogwyr wedi mynegi pryderon fod angen cydnabod y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol fel gyrfa werthfawr er mwyn gwneud prentisiaethau a chyfleoedd Dysgu yn y Gweithle yn ddeniadol i unigolion.

Creadigol a Digidol



GVA, Ebn, 2018
390

Cyflogaeth 2019
14,000

% Cyflogaeth
Ranbarthol **3.6**

% GVA
Rhanbarthol **2.1**

Disgrifiad o'r sector

- Mae'r sector hwn yn seiliedig ar ddiffiniad sector â blaenoriaeth Llywodraeth Cymru o'r diwydiannau creadigol
- Mae'r diwydiannau creadigol (y sector creadigol a digidol) yn cael eu hystyried ar lefel ryngwladol, y DU a Chymru fel un o glystyrau allweddol economi byd-eang y 21ain Ganrif. O deledu a ffilm i gemau a meddalwedd, i gerddoriaeth a chelfyddydau perfformio, mae swyddi creadigol yn gofyn am lawer o sgiliau, maent yn cyfrannu at dwf cynhyrchedd ac maent yn bur wydn yn erbyn awtomatiaeth. Roedd oddeutu 14,000 o bobl yn gweithio yn y sector yn 2019 ar draws Gogledd Cymru, yn cynnwys y cyflogedig a'r gweithwyr llawrydd hunan-gyflogedig, gan roi cyfanswm o 1,640 o fusnesau. Mae'r sylfaen busnes wedi'i lledaenu'n weddol gyfartal ledled ein rhanbarth (yn wledig yn bennaf gyda nifer fach o drefi), o ystyried y gwahaniaethau mewn poblogaeth a'r sefydliadau 'angor' presennol, e.e. y BBC.
- Mae oddeutu 43% o weithwyr yn y sector yng Ngogledd Cymru yn llawrydd hunan-gyflogedig

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Mae'r diwydiannau digidol-creadigol yn sector eang ac amrywiol, ac mae effaith Covid-19 ar bob diwydiant wedi bod yn wahanol, yn ddibynnol i raddau helaeth ar angen pob diwydiant i ymgynull pobl gyda'i gilydd er mwyn gweithredu.
- Mae rhai diwydiannau, megis y diwydiannau digidol, technoleg a gemau, sydd, yn ôl ei natur, wedi ei chael yn llawer haws i barhau i weithredu o bell. Yn y diwydiannau hyn, mae gwerthiant wedi codi wrth i bobl chwilio am adloniant yn eu cartrefi.
- Ar ben arall y sbectrwm, mae digwyddiadau byw (cynrychiadau theatr, cerddoriaeth fyw, gwyliau, ac ati), yn llwyr ddibynnol ar ymgynull niferoedd sylweddol o bobl ynghyd er mwyn cyfiawnhau'r gost o lwyfannau'r digwyddiad. Nid yw canllawiau Llywodraeth Cymru yn caniatáu hyn, ond nid yw pob lleoliad wedi magu'r hyder eto i agor ar gapasiti fyddai'n gwneud elw, felly mae ailagor y sector hwn yn parhau i ddigwydd yn raddol iawn. Yn ei dro, mae gwaith i bobl llawrydd yn y sector hwn yn benodol yn parhau i fod yn brin

Creadigol a Digidol



Lefelau staffio a recriwtio

- Wrth i'r sector ailagor, mae gweithgareddau recriwtio wedi cynyddu ond mae'r sector yn poeni'n benodol am gollu staff medrus ac am beidio â gallu recriwtio o'r gronfa bresennol o gyflenwad sydd yn y rhanbarth.
- Mae recriwtio i swyddi lleol yn dioddef yn benodol, ers i weithio gartref ddod yn beth cyffredin yn y sector digidol. Bellach, gall ymgeiswyr o unrhyw le yn y wlad dderbyn swyddi sy'n seiliedig yn Llundain (a'r cyflogau sy'n cyd-fynd â hynny), ac felly nid oes rhaid dewis bellach rhwng cyflog uwch a gwell ansawdd bywyd.
- Adroddodd sefydliadau Addysg Uwch ac Addysg Bellach am anawsterau wrth recriwtio tiwtoriaid i bob agwedd o astudiaethau'r cyfryngau, efallai oherwydd bod y diwydiant ei hun mor fywiog, fodd bynnag bydd hyn yn naturiol yn dwysau'r diffyg sgiliau nawr ac yn yr hirdymor.
- Roedd lleoliadau hefyd yn wynebu anawsterau wrth recriwtio staff blaen tŷ, gweinyddwyr, cefnogaeth yn y swyddfa docynnau ac ati. Hysbysebwyd rhai o'r rhain fel swyddi Kickstart ond ni lwyddwyd i ddenu fawr o ddiddordeb.
- Bydd mwy o gyfleoedd yn y sector teledu a ffilm yn berthnasol i'r sector gemau ar gyfer sgiliau megis defnyddio technegau 'non-linear editing', a ddefnyddir yn eang yn y diwydiant gemau, ac sy'n well na'r sgrîn werdd draddodiadol. Bydd defnydd o'r fath dechnoleg yn tyfu ac o fudd i ôl-troed carbon cwmnïau a hefyd yn aflonyddu'r arferion teithio byd-eang a welir yn y diwydiant teledu a ffilm.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Neges barhaus y diwydiant yw bod argaeledd hyfforddiant rhanbarthol addas a chyflenwad sgiliau yn parhau i fod yn brin. Nid yw natur y sector yn benthg ei hun yn dda i'r dulliau traddodiadol a haearnaidd a gynigir gan y cynnig a'r llwybr prentisiaeth presennol ac mae datrysiadau mwy hyblyg a chreadigol yn cael eu hystyried sy'n gweithio'n dda yn Ne Cymru, Screen Alliance Wales yn un enghraifft.
- Ar gyfer rhai is-sectorau o'r diwydiant Creadigol a Digidol, cafodd pob hyfforddiant ei atal yn gynnar yn y pandemig wrth i gynhyrchu a gweithio wyneb yn wyneb cael ei ohirio. Er bod hyfforddiant rhithiol yn ddewis addas i rai, nid oedd nifer o feysydd gwaith yn medru elwa o ddysgu ar-lein. Mae hyn yn golygu fod cynnydd wedi bod yn yr angen am hyfforddiant 'gloywi' wrth agor y sector.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Mae diffyg sgiliau digidol wedi gwneud rhai busnesau'n fwy agored i fod yn ystwyth ac i ymateb i ansicrwydd a newidiadau ergydion economaidd y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r sgiliau hyn yn amrywio o ddefnyddio pecynnau MS Office sylfaenol yn ogystal â defnydd mwy arbenigol gan berchennog busnes ar gyfer cadw llyfrau, rheoli stoc, gwefannau, aps a marchnata.
- Bydd y meysydd lle'r oedd galw a phrinder am sgiliau yn y sector tech cyn Covid yn parhau felly yn ôl asiantau arbenigol recriwtio digidol a thechnoleg ar gyfer swyddi a sgiliau. Cyflymodd y pandemig yr angen am amrediad eang o sgiliau digidol yn cynnwys:
 - Peirianwyr Dylunio Electroneg, maes ar gyfer twf i'r rhai hynny gydag arbenigedd CAD;
 - Mae twf a datblygiad IoT yn cynyddu'r arbenigedd sydd ei angen mewn sgrïpto Python;
 - Mae galw uchel am ddatblygwyr gwe gyda sgiliau mewn Java Script, HTML, react a Vue.js;
 - Mae'r twf mewn e-fasnach wedi cynyddu'r galw am ieithoedd rhaglennu PHP a meddalwedd siopa;
 - Datblygiad aps gyda galw am sgiliau yn ieithoedd rhaglenni Java a Swift
 - Mae galw am Unity Software Development ar gyfer datblygu gemau ond hefyd i gael eu defnyddio mewn dylunio pensaernïol 3D, trafnidiaeth a pheirianeg awtomataidd yn defnyddio technolegau VR ac AR.
- Wrth i'r diwydiant Teledu a Ffilm weld twf anferthol yng Nghymru yn ystod y pandemig, daeth nifer o sgiliau prin i'r golwg, yn cynnwys; sgiliau digidol, ôl-gynhyrchu, cynhyrchwyr cyfresi, uwch gynhyrchwyr (drama a ffeithiol), ysgrifenyddwyr, golygwyr sgrïpt a rheolwyr cynhyrchu.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Yn gyffredinol, nid yw prentisiaethau yn y diwydiant hwn yn y rhanbarth wedi cael eu dilyn mewn niferoedd mawr, a hynny yn sgil natur achlysurol llawer o'r gwaith, sy'n dibynnu'n gyffredinol ar nifer fwy o gontractau neu ddigwyddiadau cymharol fyrdymor. Fodd bynnag, mae yna rai datblygiadau diweddar wedi bod mewn modelau cyflenwi sydd wedi bod yn llwyddiant i'r sector yng Ngogledd Cymru.
- Mae cynllun prentisiaeth a rennir, sy'n efelychu'r ddarpariaeth CRIW lwyddiannus a sefydlwyd yn Ne-ddwyrain Cymru bellach yn mynd rhagddo yng Ngogledd Cymru, ar y cyd â Grŵp Llandrillo Menai a chwmmnïau cynhyrchu teledu lleol.
- Mae Sgil Cymru hefyd yn darparu prentisiaethau yn y diwydiant sydd hefyd wedi cael derbyniad da.
- Nid yw COVID-19 wedi newid neges allweddol y diwydiannau cynhyrchu ffilm a theledu, bod argaeledd hyfforddiant rhanbarthol addas a chyflenwad sgiliau yn parhau yn her ac yn anghymarus. Mae'n debygol y bydd gan brentisiaethau'r dyfodol fwy o dechnegau dysgu

Twristiaeth a



GVA, Ebn, 2018
742.1

Cyflogaeth 2019
37,183

% Cyflogaeth
Ranbarthol **11.8**

% GVA
Rhanbarthol **6.9**

Disgrifiad o'r Sector

- Mae'r sector hwn yn seiliedig ar ddiffiniad grŵp diwydiant EMSI, Twristiaeth a'r Diwydiannau Hamdden.
- Roedd oddeutu 37,183 o bobl yn gweithio yn y diwydiant twristiaeth a lletygarwch yng Ngogledd Cymru yn 2019, gan gynrychioli 11.8% o'r gweithlu rhanbarthol.
- Mae twristiaeth yn bwysicach i economi Gogledd Cymru a Gogledd-orllewin Cymru nag unrhyw ranbarth arall o'r DU. Mae ar y blaen o ran cyflogi pobl ifanc a Merched.
- Mae dros 3,000 o fusnesau yng Ngogledd Cymru yn gweithredu'n uniongyrchol o fewn y sector twristiaeth a lletygarwch.
- Mae twristiaeth yn denu oddeutu £140 miliwn i'r economi
- Mae buddion twristiaeth yn mynd y tu hwnt i wariant; mae'n cyfrannu i ansawdd bywyd trigolion y rhanbarth drwy gydol y flwyddyn.
- Mae Conwy a Gwynedd yn cynhyrchu dros £1 Biliwn yr un. Mae gwariant twristiaeth yn £9m y dydd yng Ngogledd Cymru, ac yn cyfrif am chwarter yr economi. Mae 25% o'r holl gyflogaeth yng Nghonwy yn uniongyrchol mewn twristiaeth ac mae Ynys Môn yn fwy dibynnol ar dwristiaeth na Blackpool.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Ers mis Mehefin 2020, pan luniom ein hadroddiad Effaith LMI COVID-19 cyntaf, mae cyflogwyr wedi adrodd droeon eu bod yn cael anawsterau parhaus gyda recriwtio er gwaethaf fod nifer o ffeiriau swyddi a digwyddiadau recriwtio wedi'u cynnal ar draws y rhanbarth. Mae nifer o ffactorau wedi bod sydd wedi cyfrannu at heriau recriwtio, yn cynnwys staff yn peidio â dychwelyd i'r gwaith ar ôl ffyrlo, yn ogystal â cholli'r gweithlu Ewropeaidd sydd wedi dychwelyd i'w gwledydd eu hunain o ganlyniad i oblygiadau Brexit.
- Y sector Twristiaeth a Lletygarwch oedd un o'r rhai a gafodd eu heffeithio fwyaf gan COVID-19 gan orfod cau'n llwyr yn ystod y cyfnod clo ac roedd cyfyngiadau hirdymor un eu lle tan yn ddiweddar. Er bod y sector wedi medru ailagor yn llawn yn dilyn y canllawiau diweddaraf, mae'n parhau i fod yn un o'r sectorau sydd wedi cael eu taro waethaf wrth i'r galw orbwyso'r adnoddau sydd ar gael. Mae'r sector yn parhau i wynebu anawsterau gyda'i gadwyni cyflenwi yn ogystal â heriau recriwtio.
- Disgwylir i'r goblygiadau ar gyfer Twristiaeth a Lletygarwch fod yn rhai hirdymor, gydag anawsterau'n parhau i ddenu pobl i'r diwydiant i weithio gan fod y canfyddiad o'r diwydiant wedi cael ei lygru yn ystod y pandemig. Yn ogystal â hyn, mae'r diwydiant wedi colli nifer sylweddol o staff ymroddedig i sectorau eraill wrth i unigolion newid gyrfaoedd tra'r oeddent at ffyrlo yn sgil ansicrwydd eang.



Lefelau staffio a recriwtio

- Er bod ffyrlo wedi bod yn hanfodol ar gyfer unigolion, roedd ganddo ganlyniadau gwahanol i rai busnesau. Gwelodd sawl busnes ganlyniadau ffyrlo gyda staff yn dewis gadael ar ôl gofyn iddynt ddychwyeld i'r gwaith pan gafodd y cyfyngiadau eu llacio gyntaf. Gyda chymaint o unigolion yn gadael y diwydiant, mae Twristiaeth a Lletygarwch yn dal i ddioddef heriau recriwtio parhaus gan fod yna nifer o fylchau yn y gweithlu sydd wedi bod yn anodd eu llenwi.
- Roedd y diwydiant yn wynebu heriau recriwtio ar gyfer pob swydd, o swyddi a ystyriwyd yn rhai 'sgiliau isel' megis swyddi gweinyddol, gweini a chadw tŷ, i swyddi sgiliau uchel megis pen-gogyddion, goruchwylwyr a rheolwr cyffredinol. Mae recriwtio pen-gogyddion yn her barhaus ers cyn COVID.
- Mewn ymgais i oresgyn heriau recriwtio a denu unigolion i'r diwydiant, cynyddodd sawl busnes eu cyfradd fesul awr, fodd bynnag mae'r diffyg ymgeiswyr wedi bod yn ddi-baid, gyda rhai busnesau'n dal i gael trafferthion wrth daclo'r diffyg staff.
- Er bod y diffyg pobl wedi effeithio ar y rhan fwyaf o sectorau, disgwylir y bydd yna ddifrod hirdymor i'r diwydiant Twristiaeth a Lletygarwch gan fod delwedd y sector wedi cael ei bylu drwy gydol y pandemig; tybir nawr fod y sector yn annibynadwy ac â sgiliau isel sydd wedi cael effaith negyddol ar y canfyddiad o'r sector.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Mae sgiliau trosglwyddadwy wedi bod yn hanfodol i gyflogwyr yn y sector Twristiaeth a Lletygarwch yn ystod y pandemig gyda symudiad tuag at allu datblygu eu staff medrus eu hunain. Oherwydd heriau recriwtio, dewisodd sawl busnes gyflogi unigolion gyda'r gallu i ddysgu'r sgiliau perthnasol gan nad oedd modd iddynt gyflogi unigolion oedd yn meddu ar y sgiliau addas yn barod.
- Mae uwchsgilio wedi bod yn angenrheidiol i sawl busnes gan eu bod wedi gorfod uwchsgilio'r staff oedd ganddynt i allu gweithio ar draws nifer o adrannau i lenwi bylchau oherwydd prinder pobl.
- Ar gyfer rhai busnesau, yn arbennig SMEs, roedd costau hyfforddi ac amserlenni tynn yn rhwystrau parhaus rhag uwchsgilio staff yn ystod y pandemig, yn enwedig oherwydd yr ansicrwydd yn y sector. Fodd bynnag, mae llawer o gyflogwyr wedi mynegi yr hoffent gymryd mantais o'r cyfleoedd ariannu sydd ar gael i'w staff ailhyfforddi ac uwchsgilio, yn cynnwys cynlluniau megis y Cyfrifon Dysgu Personol.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Caniataodd y pandemig i fusnesau adnabod yr angen am sgiliau newydd, yn cynnwys sgiliau TG sylfaenol, datrys problemau, cyfathrebu (yn y Gymraeg a Saesneg) yn ogystal â sgiliau arwain a rheoli. Er bod galw uchel wedi bod am y sgiliau hyn yn y ddwy flynedd ddiwethaf, nid yw anghenion a galw'r sector am sgiliau wedi'i gyfyngu i'r rhestr hon yn unig.
- Ar ôl digideiddio'r diwydiant a llawer o'i brosesau, mae mwy o alw wedi bod am sgiliau TG, a disgwylir i sgiliau TG uwch neu arbenigol fod yn fwy cyffredin yn y 5 i 10 mlynedd nesaf. Mae'r sgiliau digidol hyn hefyd yn estyn i gynnwys codio, sgiliau datblygu'r we a marchnata digidol.
- Er mwyn i fusnesau barhau'n gystadleuol, maent yn cydnabod bod angen buddsoddi mewn teclynnau busnes digidol gan fod y diwydiant wedi esblygu'n sylweddol.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Drwy gydol y pandemig, roedd yna lawer o betruso ymysg busnesau Twristiaeth a Lletygarwch wrth recriwtio Prentis oherwydd yr ansicrwydd yn y sector. Fodd bynnag, wrth i'r sector ddechrau adfer, roedd yna symudiad gweladwy ymysg cyflogwyr wrth i'r diddordeb mewn recriwtio prentis dyfu.
- Her ddi-baid i gyflogwyr yn y sector sydd wedi ystyried recriwtio prentis yw nad yw'r ddarpariaeth bresennol yn diwallu eu hanghenion. Mae cyflogwyr wedi adrodd bod y broses o gyflogi prentis yn aml yn anodd, nad yw'r wybodaeth ar gael yn hawdd, ei fod yn cymryd gormod o amser ac yn medru bod yn ddryslyd.
- Yn y ddwy flynedd ddiwethaf, mae'r sector wedi cydnabod pwysigrwydd buddsoddi yn ei staff er mwyn eu cadw a hyrwyddo eu dilyniant posib, gan gydnabod y gal prentisiaethau fod yn rhan hanfodol o'u datblygiad personol.

Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol



GVA, £bn, 2018

1.7

Cyflogaeth 2019

38,360

% Cyflogaeth
Ranbarthol

12.2

% GVA
Rhanbarthol

15.7

Disgrifiad o'r sector

- Mae'r diwydiant hwn yn seiliedig ar ddiffiniad sector â blaenoriaeth Llywodraeth Cymru o wasanaethau ariannol a phroffesiynol.
- Roedd oddeutu 38,360 o bobl yn gweithio yn y diwydiant gweithgynhyrchu yng Ngogledd Cymru yn 2019, gan gynrychioli 12.2% o'r gweithlu rhanbarthol.

Yr Effaith ar Fusnes yn Gyffredinol

- Y sector Ariannol a Phroffesiynol yw un o'r rhai sydd wedi dioddef leiaf o ran staff oedd ar ffyrlo gan fod llawer o fusnesau yn medru parhau â'u gwasanaethau corfforaethol dydd-i-ddydd o bell, hyd yn oed pan fo elfennau cynhyrchu y busnes wedi gorfod rhoi'r gorau i weithredu.
- Arhosodd y rhan fwyaf o fanciau'r stryd fawr, cymdeithasau adeiladu a chwmnïau yswiriant ar agor yn ystod y pandemig gyda mesurau pellhau cymdeithasol ar waith.
- Mae llawer o wasanaethau corfforaethol yn ystyried gweithio'n hybrid yn yr hirdymor ar gyfer swyddi nad ydyn yn ymdrin yn uniongyrchol â chwsmeriaid. Bydd hyn yn cynnig cyfleoedd gweithio'n hyblyg i weithwyr.



Lefelau staffio a recriwtio

- Er bod recriwtio yn y sector Ariannol a Phroffesiynol wedi parhau trwy gydol y pandemig gyda llawer o sefydliadau'n hysbysebu swyddi mewn AD, cyflogau a chyfreithiol a chyllid, mae llawer o gyflogwyr wedi adrodd fod yna brinder ymgeiswyr. Mae'r sector yn cydnabod fod rhai swyddi wastad wedi bod yn anos i'w llenwi megis swyddi TG Arbenigol, mae'r pandemig wedi chwyddo'r her hon.
- Mae yna nifer o resymau eraill pam fod recriwtio wedi bod yn anodd, yn cynnwys nifer o unigolion yn dewis chwilio am waith mewn diwydiannau eraill, fodd bynnag, mae gweithio o bell wedi bod yn un o'r rhwystrau mwyaf i gyflogwyr. Er bod gweithio o bell wedi galluogi i fusnesau barhau i ddarparu eu gwasanaethau, mae hefyd wedi golygu bod y sector yn fwy cystadleuol oherwydd gall unigolion yng Ngogledd Cymru ymgeisio am swyddi mewn dinasoedd mawr megis Lerpwl, Manceinion a hyd yn oed Llundain, wrth aros yn y rhanbarth yr un pryd. Mae cael mynediad i'r swyddi gwag hyn yn golygu fod cyflogwyr lleol wedi gorfod cynyddu eu cyflogau i gystadlu yn erbyn y dinasoedd am staff galluog a medrus. Credir y bydd hyn yn peri ardrawiad hirdymor ar y prinder sgiliau yn y sector i'r rhanbarth hwn gan fod nifer o fusnesau wedi mabwysiadu model gweithio hybrid neu weithio o bell yn barhaol.
- Bellach, gall gyflogwyr benodi unigolion o du allan i Ogledd Cymru mewn swyddi lleol wrth i weithio o beth ddod yn beth cyffredin, gan roi mynediad iddynt i gronfa dalent newydd.

Hyfforddiant Cyflogwyr

- Er bod y rhan fwyaf o hyfforddiant wedi parhau o fewn y sector Cyllid a Phroffesiynol, addaswyd y ddarpariaeth i fod yn rhithiol er mwyn cydymffurfio â'r mesurau pellhau cymdeithasol a roddwyd ar waith.
- I barhau â gweithrediadau dydd-i-ddydd, cynhaliodd llawer o gyflogwyr hyfforddiant rhithiol mewnol i uwchsgilio eu staff i allu defnyddio pecynnau meddalwedd newydd a dieithr megis MS Teams, PowerPoint, Zoom ac i'rai, yn fwy penodol, cyfrifeg ddigidol.
- Mae uwchsgilio hefyd wedi bod yn allweddol i lawer o unigolion sydd mewn swyddi Arweinydd Tîm neu Reolwr yn y sector oherwydd bod anghenion gweithwyr wedi newid yn sgil dysgu o bell yn yr hirdymor. Mae rhai meysydd uwchsgilio ac ailhyfforddi wedi cynnwys cwrs byr mewn 'Cynnal sgysiau anodd ar-lein' a 'Rheoli trwy newid', yn ogystal â hyfforddiant mwy cyffredinol mewn rheoli amser, sgiliau hunan-ysgogi ac iechyd meddwl a llesiant, pob un ohonynt wedi cynyddu o ran pwysigrwydd yn ystod y pandemig.

Galw am sgiliau a'r diffyg cydweddiad

- Yn sgil digideiddio llawer o brosesau yn y gweithle yn ystod pandemig COVID-19, mae cynnydd wedi bod yn y galw am sgiliau digidol ar draws y sector. Mae seibr-ddiogelwch, marchnata ac arbenigwyr risg sy'n dibynnu ar ddadansoddi data oll wedi gweld galw uchel mewn recriwtio wrth i fusnesau addasu i'r ffordd newydd o weithio.
- I barhau'n gystadleuol, mae rhai busnesau wedi cydnabod yn y dyfodol y bydd angen iddynt fod yn fwy rhagweithiol o ran datblygiadau digidol i sicrhau bod sgiliau pob un o'u gweithwyr yn diwallu anghenion y busnes.
- Mae cyflogwyr wedi mynegi na all y cyflenwad presennol o sgiliau lefel uwch ddiwallu'r galw yn y sector.

Prentisiaethau / Dysgu yn Seiliedig ar Waith Arall

- Yn ystod y pandemig, adroddodd llawer o gyflogwyr eu bod yn parhau i ddefnyddio Prentisiaethau i recriwtio yn ogystal ag uwchsgilio'r gweithlu presennol.
- Mae'r galw am Brentisiaethau yn y sector hwn wedi tyfu o ganlyniad i'r pandemig, gyda mwy o gyflogwyr yn awyddus i dyfu eu talent eu hunain.
- Defnyddiodd gyflogwyr raglenni WBL eraill hefyd megis y Cyfrifon Dysgu Personol.