

darogantalent

**Ymchwil i
Gyrchfannau a
Rhaglen
Graddedigion
Gogledd Cymru:**

Adroddiad Terfynol

Dr Owain C. James
Chwefror 2025

Cynnwys

Cyd-destun.....	3
Strwythur.....	4
Symudedd a Chyrchfannau Graddedigion	5
Asesiad o Anghenion Cyflogwyr.....	22
Mentrau presennol yng Ngogledd Cymru.....	33
Cymharu mentrau graddedigion rhanbarthol	34
Opsiynau yn symud ymlaen.....	37
Atodiad A: Dadansoddiad o gyrchfannau graddedigion fesul Awdurdod Lleol (HESA: Blwyddyn Academaidd 2021/22).....	43
Atodiad B: Adborth gan aelodau o'r Tîm PSR a chyflogwyr i'r opsiynau a gyflwynwyd.....	46
Cyfeiriadau.....	49

Cyd-destun

Mae tuedd hanesyddol o fudo pobl ifanc o Ogledd Cymru, ac yn enwedig allfudiad graddedigion. O ganlyniad, mae pryderon ers tro wedi bod ynghylch 'draen doniau' o'r rhanbarth ac effaith hyn ar yr economi leol ac ar gymunedau lleol.

Rhwng 2001 a 2022, gadawodd 25,000 yn fwy o bobl 15-29 oed Ogledd Cymru nag a symudodd i'r rhanbarth,¹ sy'n cynrychioli colled net sylweddol. Mae hefyd wedi'i sefydlu ers tro bod graddedigion yn fwy symudol na'r rhai nad ydynt yn raddedigion. Yn ôl yr Institute of Fiscal Studies, 'mae graddedigion 10 pwynt canran yn fwy tebygol o fod wedi symud erbyn 27 oed na'r rhai nad ydynt yn raddedigion'.² Mae hyn yn golygu bod graddedigion yn cael eu gorgynrychioli ymhlith y rhai sy'n gadael Gogledd Cymru i weithio.

Wrth i bobl ifanc, addysgedig adael y rhanbarth, mae effaith hefyd ar fusnesau lleol a'u gallu i lenwi bylchau sgiliau a chael mynediad at dalent graddedig.

Comisiynwyd Darogan Talent gan Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru i archwilio tueddiadau mudo graddedigion ac i asesu anghenion busnesau lleol o ran recriwtio graddedigion, ac yn arbennig a oes galw am ymyriad, fel rhaglen ranbarthol i raddedigion, i gefnogi cyflogwyr yng Ngogledd Cymru i gyflogi graddedigion.

Nod yr ymchwil hwn yw cyflawni'r amcanion canlynol fel y'u nodir yn y gwahoddiad i dendro:

Symudedd a Chyrchfannau Graddedigion:

- Ymchwilio i ddewisiadau prifysgol a meysydd astudio myfyrwyr o Ogledd Cymru.
- Dadansoddi cyrchfannau ôl-raddedig i ganfod a yw graddedigion yn dychwelyd i Ogledd Cymru, yn aros yn eu man astudio, neu'n adleoli i rywle arall.
- Nodi ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar benderfyniadau graddedigion i dychwelyd i Ogledd Cymru neu beidio ar ôl cwblhau eu hastudiaethau.

Asesiad o Anghenion Cyflogwyr:

- Penderfynu a oes galw am raglen i raddedigion ymhlith cyflogwyr yng Ngogledd Cymru, gan ganolbwyntio'n benodol ar anghenion recriwtio a chymorth dysgu a datblygu.
- Nodi'r sgiliau a'r cymwysterau penodol y mae galw mawr amdanynt gan y cyflogwyr hyn wrth recriwtio graddedigion.
- Gwerthuso tueddiadau cyflogaeth presennol a'r dyfodol, a sut y gall rhaglen i raddedigion fynd i'r afael â phrinder sgiliau.

Strwythur

Bydd canlyniadau'r ymchwil yn cael eu cyflwyno mewn dwy ran. Yn gyntaf, byddwn yn ystyried mudoledd graddedigion a chyrchfannau mewn perthynas â Gogledd Cymru. Bydd hyn yn helpu i sefydlu'r cyd-destun ar gyfer y dirwedd recriwtio graddedigion y mae cyflogwyr yng Ngogledd Cymru yn gweithredu ynddi ar hyn o bryd.

Yna byddwn yn asesu anghenion cyflogwyr o ran recriwtio graddedigion. Dyma fu prif ffocws yr ymchwil fel y gall benderfynu a oes galw am ymyriad recriwtio graddedigion ar gyfer y rhanbarth. I gloi, byddwn yn awgrymu opsiynau ar gyfer camau gweithredu wrth symud ymlaen.

Methodoleg

Defnyddiwyd cymysgedd o ddulliau ymchwil at ddibenion yr ymchwil hwn, gan gynnwys:

Ymchwil desg

Ystyriwyd ystod o ddata:

- Data a ddarparwyd gan PSR Gogledd Cymru, megis Canfyddiadau Arolwg Cyflogwyr.
- Ystadegau gan HESA, UCAS ac Stats Cymru.
- Cyhoeddiadau academiaidd, megis gwaith Elen Bonner ar fudo.
- Data sydd ar gael ar raglenni graddedigion rhanbarthol cyfatebol, megis RISE Sheffield, Cynllun Graddedigion Dinas-Ranbarth Lerpwl, a Rhaglen Graddedigion Venture CCR.
- Cyhoeddiadau ar-lein ehangach am gyrchfannau a mudoledd graddedigion.

Arolygon

Gofynnwyd i'r canlynol gwblhau arolygon:

- Cyflogwyr yng Ngogledd Cymru
- Myfyrwyr a graddedigion sydd â chysylltiad â Gogledd Cymru

Cyfweliadau ymchwil

Cynhaliwyd cyfweliadau gyda chyflogwyr o wahanol feintiau a sectorau o bob rhan o Ogledd Cymru.

Cynhaliwyd cyfarfodydd anffurfiol hefyd gyda thîm PSR Gogledd Cymru yn ogystal ag unigolion sy'n ymwneud â rhedeg Rhaglen Graddedigion Dinas-Ranbarth Lerpwl a Rhaglen Graddedigion Menter (Prifddinas-Ranbarth Caerdydd).

Gweithdai dilynol

Yn olaf, cynhaliwyd sesiynau ar-lein gyda PSR Gogledd Cymru a hefyd grŵp cynrychioliadol o gyflogwyr i gasglu adborth am yr opsiynau ar gyfer ymyriadau wrth symud ymlaen.

Symudedd a Chyrchfannau Graddedigion

Cyd-destun ehangach

Mae addysg uwch yng Nghymru yn wynebu cyfnod o ansicrwydd sylweddol, o safbwynt myfyrwyr a Sefydliadau Addysg Uwch.

Mae Sefydliadau Addysg Uwch Cymru yn wynebu diffygion ariannol sylweddol, yn bennaf oherwydd costau cynyddol a gostyngiad mewn cofrestrïadau gan fyfyrwyr rhyngwladol.³ Mae Llywodraeth Cymru wedi codi'r cap ar ffioedd dysgu i £9,250 ar gyfer prifysgolion yng Nghymru, yn unol â'r hyn sydd eisoes ar waith yn Lloegr, a bydd yn codi eto ym mis Medi 2025 i £9,535 y flwyddyn.⁴ Er gwaethaf y cynnydd hwn yn y ffioedd dysgu, mae prifysgolion yn adrodd na fydd hyn yn talu am y cynnydd i Yswiriant Gwladol Cyflogwyr.⁵ Cyhoeddodd Prifysgol Caerdydd yn ddiweddar eu bwriad i dorri 400 o swyddi, lleihau cyrsiau a chyfuno adrannau,⁶ sy'n arddangos yr anawsterau sy'n wynebu Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru.

Bu gostyngiad sylweddol hefyd yn nifer y ceisiadau gan bobl ifanc 18 oed o Gymru am leoedd prifysgol. Er gwaethaf y nifer uchaf erioed o geisiadau yn 2022, gyda 38.1% o bobl ifanc 18 oed o Gymru yn ymgeisio, gostyngodd y nifer hwn i 33.8% yn 2024 - y gyfradd isaf ers 15 mlynedd.⁷ Mae prentisiaethau a phrentisiaethau gradd hefyd yn cynnig llwybrau amgen i bobl ifanc hyfforddi a datblygu'n broffesiynol.

Serch hyn, mae traean o bobl ifanc 18 oed yn dal i ddewis mynd i brifysgol, a dyma'r cam nesaf mwyaf cyffredin o hyd i'r rhai sy'n sefyll eu harholiadau Lefel A yng Nghymru.

Mae hefyd yn werth nodi bod astudio a gweithio yng Nghymru wedi dod yn llai deniadol i fyfyrwyr rhyngwladol. Ers 1 Ionawr, 2024, ni all y rhan fwyaf o fyfyrwyr ar gyrsiau ôl-raddedig bellach ddod â dibynyddion gyda nhw i'r DU, sydd wedi achosi gostyngiad mewn ceisiadau gan fyfyrwyr rhyngwladol mewn Sefydliadau Addysg Uwch ledled y DU. Ar yr un pryd, mae wedi dod yn anoddach i fyfyrwyr rhyngwladol aros yn y DU ar ôl graddio. Ymhlith newidiadau eraill, cynyddodd yr isafswm cyflog sylfaenol i'w nodd i ar gyfer Fisa Gweithiwr Medrus yn 2024 o £26,200 i £38,700. Gan fod cyflogau'n is yng Ngogledd Cymru nag mewn rhannau eraill o'r DU, bydd hyn yn ei gwneud hi'n anoddach i gyflogwyr lleol i gyflogi talent rhyngwladol, ac yn gwneud Gogledd Cymru yn lleoliad llai dymunol i astudio a gweithio i fyfyrwyr rhyngwladol y dyfodol.

Tueddiadau addysg uwch Gogledd Cymru

Gan ddefnyddio data pwrpasol a ddarparwyd gan HESA, gallwn adnabod y cyrchfannau prifysgol mwyaf poblogaidd ar gyfer myfyrwyr o Ogledd Cymru. Fel y dengys Ffigwr 1, y ddwy brifysgol yng Ngogledd Cymru yw'r ddwy gyrchfan fwyaf poblogaidd, gyda'r Brifysgol Agored yn dilyn yn agos.⁸ Mae gweddill y cyrchfannau mwyaf poblogaidd yng Nghymru neu yng Ngogledd-orllewin Lloegr. Cynrychiolir dinasoedd Lerpwl, Manceinion a Chaerdydd sawl gwaith yn y rhestr hon o gyrchfannau prifysgol mwyaf poblogaidd i fyfyrwyr o'r rhanbarth.

(Ffigwr 1) Lle mae myfyrwyr o Ogledd Cymru yn astudio: Blwyddyn academiaidd 2022/23⁹

Safle	Darparwr Addysg Uwch	Cyfanswm
1	Prifysgol Wrecsam	3,627
2	Prifysgol Bangor	3,374
3	Y Brifysgol Agored	2,925
4	Liverpool John Moores University	1,526
5	University of Chester	1,444
6	Grŵp Llandrillo Menai	839
7	Prifysgol Caerdydd	706
8	The University of Liverpool	581
9	The Manchester Metropolitan University	557
10	Prifysgol Aberystwyth	535
11	The University of Manchester	440
12	Edge Hill University	291
13	The University of Salford	257
= 14	Prifysgol Abertawe	239
= 14	Prifysgol Met Caerdydd	239
= 15	Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant	231
= 15	The University of Lancaster	231

Gan ddefnyddio'r un set ddata bwrpasol gan HESA, gallwn hefyd nodi pa bwnc mae myfyrwyr o Ogledd Cymru yn astudio. Gyda'r data hwn, gallwn fapio poblogrwydd rhai pynciau yn erbyn sectorau blaenoriaeth y rhanbarth i ystyried a yw'r dewisiadau a wneir gan fyfyrwyr o Ogledd Cymru yn cefnogi cryfderau'r rhanbarth, yn ogystal â diwydiannau lle mae prinder sgiliau. Byddai annog pobl ifanc o'r rhanbarth i ddilyn pynciau a fyddai'n caniatáu iddynt weithio yng Ngogledd Cymru ar ôl graddio yn dileu un rhwystr posibl i weithio yn y rhanbarth ar ôl astudio, sef diffyg cyfatebiaeth sgiliau. Er enghraifft, a yw anghenion cyflogaeth rhanbarthol yn cael eu bodloni gan y cyfraddau uchel sy'n astudio 'Cymdeithaseg, polisi cymdeithasol ac anthropoleg' ac 'y Gyfraith', neu a fydd myfyrwyr o'r rhanbarth sy'n astudio'r pynciau hyn yn chwilio yn rhywle arall am gyflogaeth ar ôl graddio?

(Ffigur 2) Yr hyn y mae myfyrwyr o Ogledd Cymru yn ei astudio: Blwyddyn academiaidd 2022/23¹⁰

Pwnc (CAH2) Gwyddorau	Cyfanswm
Meddygaeth a deintyddiaeth	508
Ffarmacoleg, tocsicoleg a fferylliaeth	230
Nyrsio a bydwreigiaeth	2,315
Gwyddorau meddygol	399
Perthynol i iechyd	995
Biowyddorau	573
Gwyddorau chwaraeon ac ymarfer corff	709
Seicoleg	1,526
Gwyddorau milfeddygol	140
Amaethyddiaeth, bwyd ac astudiaethau cysylltiedig	313
Ffiseg a seryddiaeth	219
Cemeg	134
Gwyddorau cyffredinol, cymhwysol a fforensig	195
Gwyddorau mathemategol	264

Pwnc (CAH2) heb fod yn wyddorau	Cyfanswm
Pensaernïaeth, adeiladu a chynllunio	325
Cymdeithaseg, polisi cymdeithasol ac anthropoleg	1,035
Economeg	135
Gwleidyddiaeth	180
Iechyd a gofal cymdeithasol	1,316
Y gyfraith	1,006
Busnes a rheolaeth	1,988
Astudiaethau Saesneg	476
Astudiaethau Celtaidd	131
Ieithoedd ac astudiaethau ardal	196
Hanes ac archaeoleg	474
Athroniaeth ac astudiaethau crefyddol	137
Addysg ac addysgu	1,891
Astudiaethau cyfun a chyffredinol	792

Peirianeg	1,099
Deunyddiau a thechnoleg	128
Cyfrifiadura	959
Daearyddiaeth, astudiaethau daear ac amgylcheddol (gwyddorau naturiol)	353

Cyfryngau, newyddiaduraeth a chyfathrebu	397
Celfyddydau creadigol a dylunio	1,061
Celfyddydau perfformio	496
Daearyddiaeth, astudiaethau daear ac amgylcheddol (gwyddorau cymdeithasol)	59

Yn ogystal â'r rhai sy'n dod o'r rhanbarth, mae hefyd yn bwysig ystyried y rhai sy'n astudio yn y rhanbarth. Mae ffigyrau 3-5 yn amlygu o ble y daeth myfyrwyr o Brifysgol Bangor a Phrifysgol Wrecsam yn ystod blwyddyn academiaidd 2022/23.

Ar gyfer Prifysgol Bangor, y chwe awdurdod lleol mwyaf poblogaidd yng Nghymru ar gyfer cofrestriadau oedd y chwe awdurdod lleol yng Ngogledd Cymru. Gwynedd, lle mae Prifysgol Bangor wedi'i lleoli, oedd â'r nifer fwyaf o gofrestriadau, ac yna'r awdurdodau lleol cyfagos Conwy ac Ynys Môn. Mae Prifysgol Wrecsam yn dilyn patrwm tebyg. Mae'r chwe awdurdod lleol mwyaf poblogaidd yng Nghymru ar gyfer cofrestriadau yn cynnwys y pum awdurdod lleol agosaf yng Ngogledd Cymru, a Phowys sy'n ffinio â Wrecsam.

Mae cydberthynas gref rhwng agosrwydd awdurdodau lleol Cymru at y brifysgol a chyfraddau ymrestriadau, yn ogystal â phatrwm symud o'r dwyrain i'r gorllewin (ac i'r gwrthwyneb). Amlygir hyn ymhellach gan y cyfraddau ymrestriadau o awdurdodau lleol yn Lloegr. Yn achos Prifysgol Bangor a Phrifysgol Wrecsam - ac eithrio Llundain Fwyaf - daeth y cofrestriadau amlaf o ganol a gogledd-orllewin Lloegr.

Mae Grŵp Llandrillo Menai hefyd yn cynnig cyrsiau lefel prifysgol, ac y daw eu cofrestriadau bron yn gyfan gwbl o awdurdodau lleol Gogledd Cymru a Phowys. Mae Coleg Cambria hefyd yn cynnig cyrsiau lefel prifysgol, ac er nad yw'r ystadegau hyn ar gael drwy HESA, darparwyd yr ystadegau ar gyfer Ffigur 3 yn uniongyrchol gan y Coleg.

(Ffigur 3) Cofrestriadau myfyrwyr AU fesul darparwr AU a chyfeiriad parhaol: Blwyddyn academiaidd 2022/23 ¹¹

Prifysgol	Cymru	Lloegr	Yr Alban	Gogledd Iwerddon	Arall DU	UE	Ddim o'r UE	Cyfanswm
Prifysgol Bangor	3,810	3,805	40	75	50	290	2,715	10,825
Prifysgol Wrecsam	4,115	2,395	40	35	20	225	1,715	8,545
Grŵp Llandrillo Menai	865	10	0	0	0	0	0	875
Coleg Cambria	346	136	0	0	0	0	0	482

(Ffigwr 4) O ble mae myfyrwyr Prifysgol Bangor yn dod: Blwyddyn academiaidd 2022/23 ¹²

Safle	Awdurdodau Lleol Cymru		Awdurdodau Lleol Lloegr / Lefel Dosbarth Llywodraeth Leol		Gwledydd y tu allan i'r DU	
1	Gwynedd	1,070	Manceinion Fwyaf	340	India	585
2	Conwy	705	Llundain Fwyaf	260	Pacistan	490
3	Ynys Môn	630	Glannau Mersi	230	Nigeria	445
4	Sir Ddinbych	365	Gorllewin Canolbarth Lloegr	170	Bangladesh	245
5	Sir y Fflint	340	Gorllewin Swydd Gaer a Chaer; Swydd Gaerhirfryn	145	Tsieina	195
6	Wrecsam	265	Gorllewin Swydd Efrog	145	UDA	115

(Ffigwr 5) O ble mae myfyrwyr Prifysgol Wrecsam yn dod: Blwyddyn academiaidd 2022/23 ¹³

Safle	Awdurdodau Lleol Cymru		Awdurdodau Lleol Lloegr / Lefel Dosbarth Llywodraeth Leol		Gwledydd y tu allan i'r DU	
1	Wrecsam	1,690	Gorllewin Swydd Gaer a Chaer	340	India	1,495
2	Sir y Fflint	950	Sir Amwythig	330	Yr Almaen	105
3	Sir Ddinbych	490	Llundain Fwyaf	265	Ffrainc	85
4	Conwy	270	Glannau Mersi	200	Nigeria	75
5	Powys	185	Manceinion Fwyaf	125	Sri Lanca	35
6	Gwynedd	165	Gorllewin Canolbarth Lloegr	95	Bangladesh	25

Ystyriaeth bwysig arall yw'r pynciau sy'n cael eu hastudio ar lefel Addysg Uwch yng Ngogledd Cymru (Ffigwr 6), gan fod cyfle i greu llwybrau i gyfleoedd cyflogaeth lleol. Yn benodol, mae'n werth ystyried a yw'r hyn sy'n cael ei astudio ar hyn o bryd yn y rhanbarth yn cefnogi 9 sector blaenoriaethol PSR Gogledd Cymru. Er enghraifft, tra bod Bwyd a Ffermio yn sector blaenoriaeth, dim ond 420 a gofrestrodd i astudio 'Amaethyddiaeth, bwyd ac astudiaethau cysylltiedig' ar draws Gogledd Cymru, nifer tebyg i'r rhai a astudiodd 'Astudiaethau hanesyddol, athronyddol a chrefyddol'. Mae modd ystyried y pynciau a astudir yn y rhanbarth yn ôl cyrsiau penodol, a all fod yn ddefnyddiol ar gyfer unrhyw ymchwil yn y dyfodol sy'n ceisio dadansoddi argaeledd sgiliau a chymwysterau penodol ar gyfer sector o fewn y rhanbarth.

(Ffigwr 6) Yr hyn a astudir yng Ngogledd Cymru ar lefel gradd: Blwyddyn academaidd 2022/23¹⁴

Pwnc CAH Lefel 1	Prifysgol Bangor	Prifysgol Wrecsam	Grŵp Llandrillo Menai	Coleg Cambria	Cyfanswm
Meddygaeth a deintyddiaeth	170	0	0	0	170
Pynciau yn gysylltiedig â meddygaeth	1,700	1,235	205	12	3,152
Gwyddorau biolegol a chwaraeon	1,705	105	30	7	1,847
Seicoleg	1,210	280	0	0	1,490
Gwyddorau milfeddygol	0	55	0	0	55
Amaeth, bwyd ac astudiaethau cysylltiedig	295	105	20	21	441
Gwyddorau ffisegol	0	110	0	0	110
Gwyddorau mathemategol	0	50	0	0	50
Peirianeg a thechnoleg	215	570	55	193	1033
Cyfrifiadura	345	900	45	20	1,310
Pensaerniaeth, adeiladu a chynllunio	0	75	30	97	202
Daearyddiaeth, astudiaethau daear ac amgylcheddol (gwyddorau naturiol)	395	0	0	0	395
Gwyddorau cymdeithasol	730	800	80	13	1,623
Y Gyfraith	505	70	0	0	575
Busnes a rheolaeth	1,765	2,255	45	35	4,100
Astudiaethau iaith ac ardal	510	145	5	0	660
Astudiaethau hanesyddol, athronyddol a chrefyddol	340	40	0	0	380
Addysg ac addysgu	470	1,130	70	84	1,754
Astudiaethau cyfun a chyffredinol	0	60	205	0	265
Cyfryngau, newyddiaduraeth a chyfathrebu	160	85	25	0	270
Dylunio, a chelfyddydau creadigol a pherfformio	200	480	55	0	735
Daearyddiaeth, astudiaethau daear ac amgylcheddol (gwyddorau cymdeithasol)	115	0	0	0	115
Cyfanswm	10,825	8,545	875	482	20,727

Cyrchfannau Graddedigion

Mae'n anodd ateb yn bendant a yw graddedigion o Ogledd Cymru yn aros neu'n dychwelyd. Yn ôl data gan Stats Cymru, ar draws y blynyddoedd 2001-2022, gadawodd llawer mwy o bobl 15-29 oed Ogledd Cymru nag a symudodd i'r rhanbarth.¹⁵ Mae llawer o'r rhain yn debygol o fod yn fyfyrwyr a graddedigion o'r rhanbarth sydd wedi gadael. Fodd bynnag, o blith y rhai 30 oed a hŷn, mae mewnfudo net i Ogledd Cymru. Dengys Ffigwr 7, yn gyffredinol, fod mudo net i'r rhanbarth ar gyfer y rhai o oedran gweithio (Wrecsam yw'r eithriad).

(Ffigwr 7) Mudo Net ar gyfer Gogledd Cymru yn ôl grŵp oedran o 2001-2022 ¹⁶

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-64	Cyfanswm
Ynys Môn	-4307	1123	-430	135	411	474	4587	1993
Gwynedd	15155	-13998	-3976	-861	41	288	5459	2108
Conwy	-7986	1841	164	984	1550	1652	9993	8198
Sir Ddinbych	-5703	1032	290	657	1439	1207	7217	6139
Sir y Fflint	-9349	3302	1267	1868	988	805	1827	708
Wrecsam	-4864	1716	-406	424	110	129	1270	-1621
Cyfanswm	-17054	-4984	-3091	3207	4539	4555	30353	17525

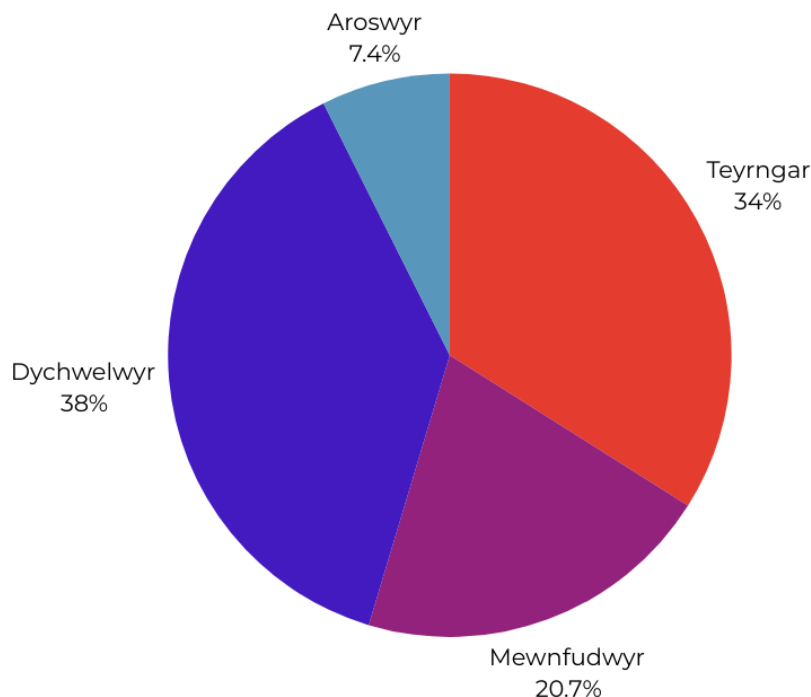
Ni allwn wybod o'r data hwn ai unigolion o'r rhanbarth sy'n dychwelyd yw'r rhain, neu a yw'r rhain yn unigolion sy'n mudo o rywle arall. Fodd bynnag, mae'n ymddangos yn debygol bod llawer yn dychwelyd i'r ardal yn ddiweddarach yn eu bywydau.

Fodd bynnag, gallwn lunio ciplun cywir o gyrchfannau graddedigion 15 mis ar ôl graddio oherwydd yr Arolwg Hynt Graddedigion, a gynhyrchwyd gan HESA. Drwy ofyn am set ddata bwrpasol gan HESA, rydym wedi gallu nodi lle mae graddedigion o bob un o chwe awdurdod lleol Gogledd Cymru yn gweithio ar ôl cwblhau eu hastudiaethau. Mae'r ystadegau llawn, fesul awdurdod lleol, i'w gweld yn **Atodiad A**. Fodd bynnag, mae pob awdurdod lleol yn dilyn patrwm tebyg. Er mai'r awdurdod lleol gwreiddiol yw'r cyrchfan mwyaf poblogaidd ar y cyfan, y brif 'gystadleuaeth' ar gyfer pob awdurdod lleol fel cyrchfan ar ôl graddio yw 'mewn mannau eraill yng Ngogledd Cymru' a 'Gogledd Orllewin Lloegr'. **Dylai mentrau sy'n ceisio denu talent i ddychwelyd i'r rhanbarth, felly, ganolbwyntio ar Ogledd Orllewin Lloegr.** Yn gyffredinol, mae Llundain yn gyrcfan mwy poblogaidd i raddedigion o'r rhanbarth na Chanolbarth, Gorllewin a De Cymru gyda'i gilydd. Mae prifddinas Lloegr yn denu mwy o dalent graddedig o Ogledd Cymru na phrifddinas Cymru.

Mae Ffigwr 8 yn rhoi dadansoddiad o bwy sy'n gweithio yn y rhanbarth 15 mis ar ôl graddio. Mae 'Teyrngar' yn cynrychioli'r rhai a oedd yn wreiddiol o'r rhanbarth ac a fu hefyd yn astudio yn y rhanbarth ar gyfer prifysgol, ac a arhosodd wedyn yn y rhanbarth i weithio. Mae 'Dychwelwyr' yn

cynrychioli'r rhai sy'n dod o Ogledd Cymru, a adawodd y rhanbarth i astudio, ond a ddychwelodd wedyn i'r rhanbarth i weithio. 'Arosywyr' yw'r rhai nad ydynt yn dod o'r rhanbarth ond a symudodd i'r rhanbarth i astudio ac a arhosodd i weithio. 'Mewnfudwyr' yw'r rhai heb unrhyw gysylltiad blaenorol â'r rhanbarth cyn symud yno i weithio ar ôl graddio.

(Figure 8) Grwpiau mudo graddedigion 2020/21 sy'n gweithio yng Ngogledd Cymru 15 mis ar ôl graddio ¹⁷



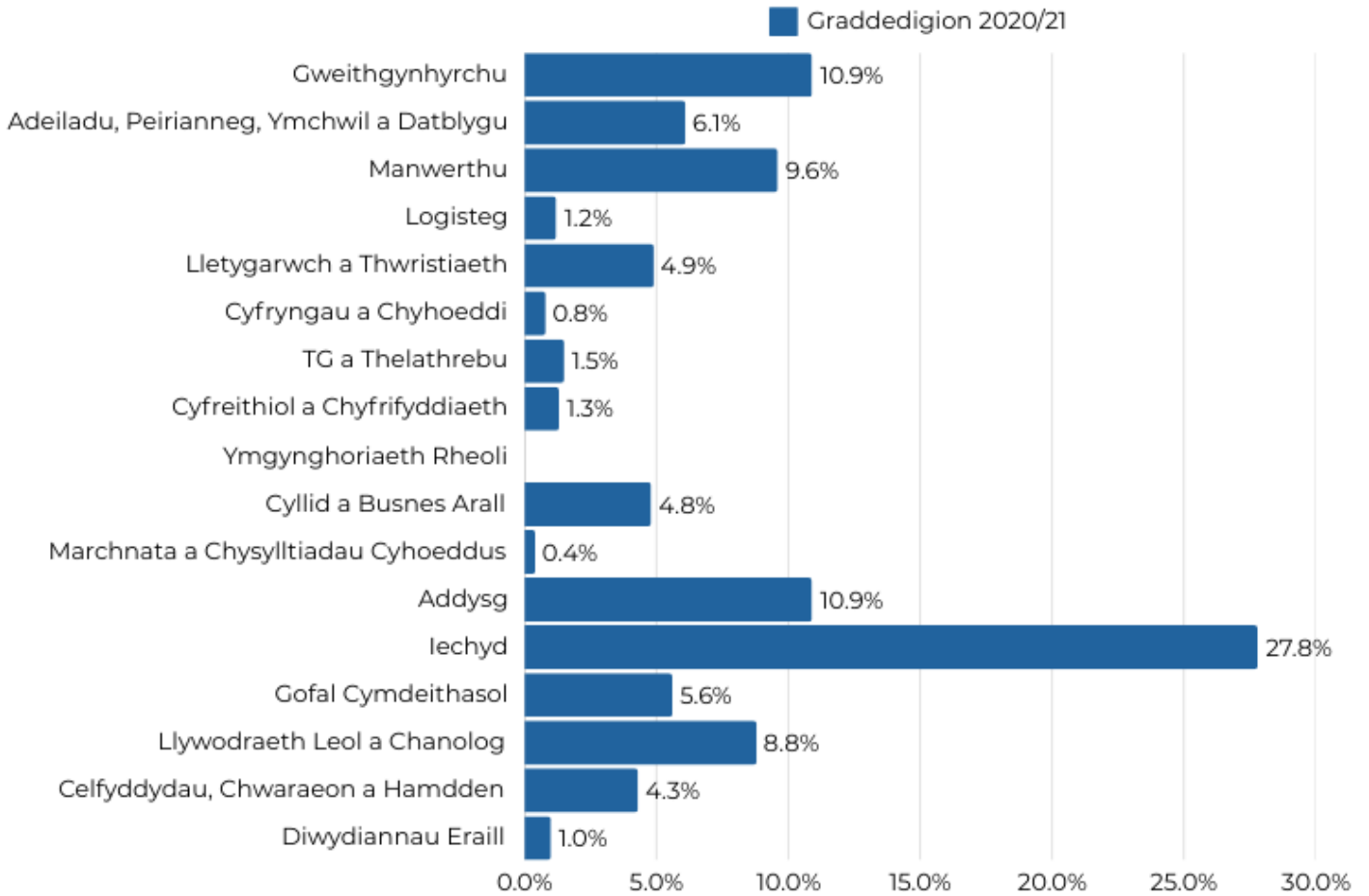
Mae'r data hwn yn dangos bod y rhan fwyaf o'r bobl hynny sy'n gweithio yn y rhanbarth ar ôl graddio yn dod o'r rhanbarth yn wreiddiol. Yn ddiddorol, y grŵp mwyaf sy'n gweithio yn y rhanbarth ar ôl graddio yw'r rhai a adawodd i astudio ond a ddychwelodd wedyn. Mae hefyd yn werth nodi bod tair gwaith yn fwy o bobl wedi symud i'r rhanbarth am y tro cyntaf na'r rhai oedd wedi astudio yng Ngogledd Cymru ond a ddaeth o fannau eraill. Mae hyn yn golygu bod y rhan fwyaf o raddedigion sy'n gweithio yn y rhanbarth 15 mis ar ôl graddio wedi astudio y tu allan i Ogledd Cymru. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith bod cyfraddau uchel o bobl o Ogledd Cymru yn gadael y rhanbarth i astudio, ond gall hefyd awgrymu nad yw Sefydliadau Addysg Uwch Lleol yn diwallu anghenion cyflogwyr lleol mor effeithiol â darparwyr y tu allan i'r rhanbarth.

O ran y diwydiannau y mae graddedigion yng Ngogledd Cymru yn eu gweithio ymhen 15 mis ar ôl graddio:

- Mae dros 50% yn gweithio mewn diwydiannau sy'n gysylltiedig yn bennaf â'r sector cyhoeddus (sef, 'Llywodraeth Leol a Chanolog', 'Gofal Cymdeithasol', 'Iechyd' ac 'Addysg').
- Mae 'Gweithgynhyrch' hefyd yn perfformio'n dda iawn gyda mwy na 10% yn cael eu cyflogi yn y diwydiant hwn (cyfradd uwch nag yn Ne Ddwyrain Cymru).

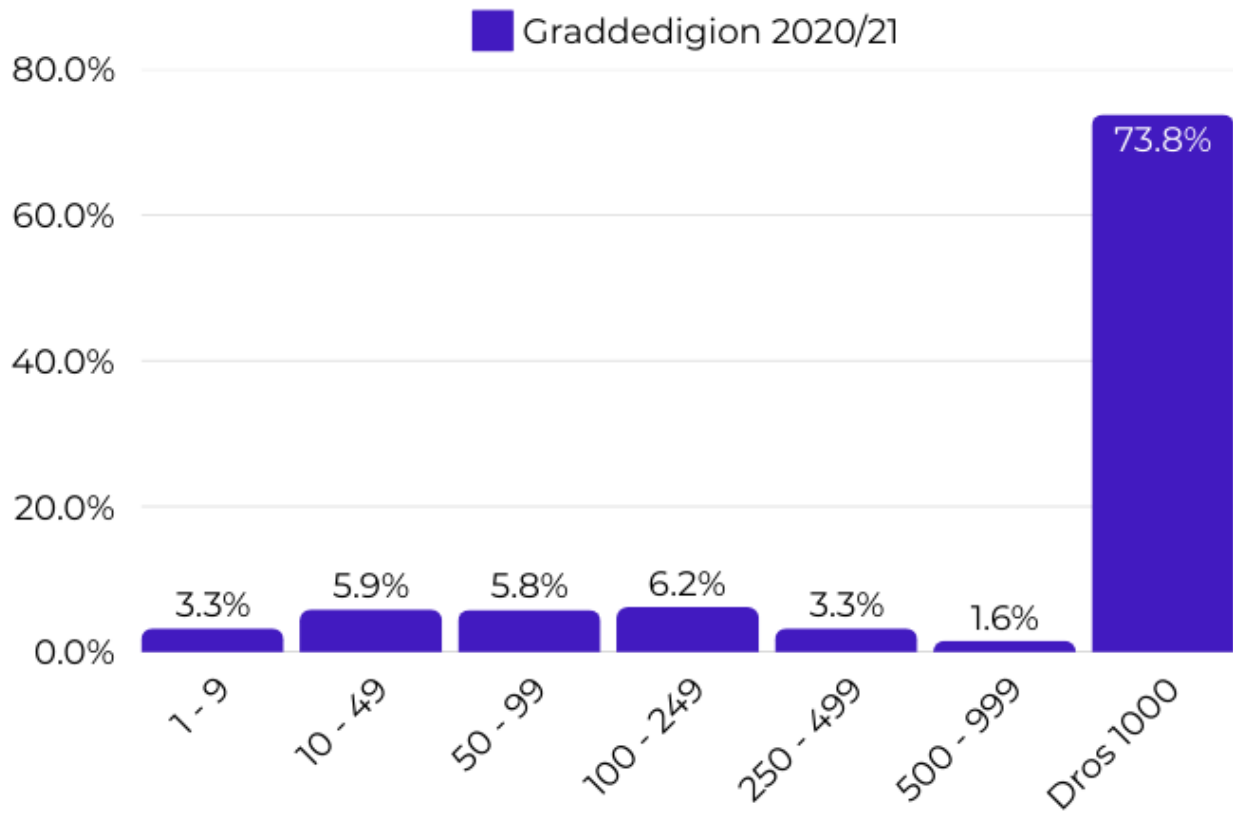
- Fodd bynnag, mae gan Ogledd Cymru gyfraddau isel o raddedigion sy'n gweithio mewn 'Cyllid a Busnes arall', 'Ymgynghoriaeth Rheoli', a 'TG a Thelathrebu' o gymharu â rhanbarthau eraill yng Nghymru a gweddill y DU.

(Ffigwr 9) Diwydiant neu gyflogaeth graddedigion o 2020/21 sy'n gweithio yng Ngogledd Cymru 15 mis ar ôl graddio ¹⁸



Mae'r cyfraddau uchel o raddedigion a gyflogir gan y sector cyhoeddus yn cysylltu â'r ystadegau a geir yn Ffigwr 10. Mae tua 80% o raddedigion Gogledd Cymru yn gweithio mewn sefydliadau mawr (gyda mwy na 250 o weithwyr), ac mae 73.8% yn gweithio mewn sefydliadau â mwy na 1000 o weithwyr. **Er bod hyn yn debyg i ranbarthau eraill o Gymru, mae'n awgrymu bod cyfle i ymyrryd drwy gysylltu busnesau bach a chanolig â thalent graddedigion.** Yn 2022, roedd busnesau bach a chanolig (0-249 o weithwyr) yn cyfrif am 99.3% o gyfanswm y mentrau yng Nghymru, ac yn cyfrif am 62.9% o gyflogaeth. Nid yw graddedigion diweddar sy'n gweithio yng Ngogledd Cymru ar hyn o bryd yn ymuno â'r farchnad lafur mentrau bach a chanolig ar gyfradd debyg, a all fod yn gyfle a gollwyd.

(Ffigur 10) Maint cyflogwr graddedigion o 2020/21 yn gweithio yng Ngogledd Cymru 15 mis ar ôl graddio ¹⁹



Aros, gadael neu ddychwelyd? Y ffactorau sy'n dylanwadu ar gyrchfannau graddedigion yng Ngogledd Cymru

Ymchwil blaenorol

Yn ddiweddar, mae Global Welsh wedi rhyddhau adroddiad o ganfyddiadau eu harolwg gyda'r Cymry alltud, a oedd yn cynnwys dros 1,700 o gyfranogwyr.²⁰ Er bod maint eu sampl ar gyfer y rheini o Ogledd Cymru sy'n 25 oed neu'n iau yn fach, mae'r ymchwil yn awgrymu:

- Mae'r Cymry alltud yn addysgedig iawn, gyda 45% o'r atebwyr yn meddu ar radd Meistr neu uwch
- Mae'r rhai a ymfudodd yn ddiweddar yn fwy agored i'r syniad o ddychwelyd. Er enghraifft, o'r rhai a ymfudodd rhwng 2021-2024, roedd 54% yn agored i ddychwelyd, o gymharu â 49% o'r rhai a ymfudodd rhwng 2016-2020. **Mae hyn yn awgrymu y gallai targedu'r rhai sydd wedi gadael Cymru'n ddiweddar i ddychwelyd fod yn fwy effeithiol na targedu'r rhai sydd wedi gadael ers peth amser.**

Mae'r adroddiad hefyd yn amlygu'r rhwystrau i ddychwelyd a ddaeth i'r amlwg o'r arolwg, a oedd yn cynnwys:

- Amodau economaidd cyffredinol (54%)
- Ansawdd gofal iechyd (47%)
- Safonau addysg (47%)
- Cyfleoedd cyflogaeth (41%)
- Gwasanaethau cyhoeddus (24%)
- Integreiddio teuluoedd (24%)
- Cyflogaeth partner (24%)
- Hygyrchedd tai (18%)
- Ailaddasu diwylliannol (15%)

Er bod rhai ffactorau, megis 'integreiddio teuluoedd', i'w gweld yn fwy perthnasol i'r rheini mewn grŵp oedran hŷn, mae llawer o'r rhwystrau a restrir yn gyson â'r rhwystrau y mae pobl iau yn eu hwynebu, fel y gwelwn.

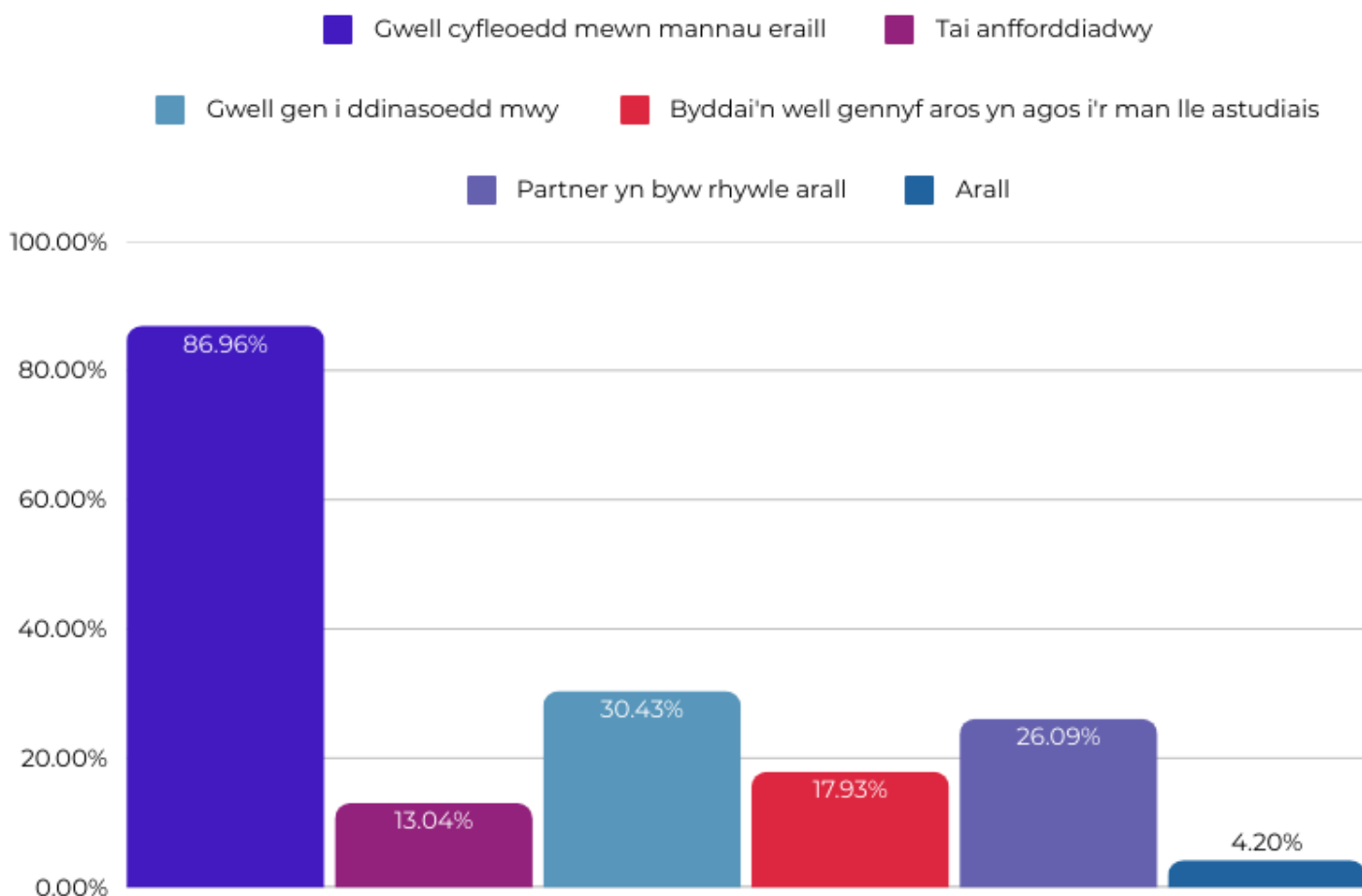
Ymchwil flaenorol gan Darogan Talent

Mae Darogan Talent hefyd wedi cynnal ei ymchwil ei hun i'r maes hwn, gan dargedu'n bennaf y rhai 29 oed neu iau, er mwyn deall cymhellion i aros, gadael neu ddychwelyd.

Yn 2024, mewn arolwg a oedd yn targedu myfyrwyr a graddedigion o Gymru yn fwy cyffredinol, cawsom 27 o ymatebion gan rhai a ddywedodd eu bod yn dod o ardal awdurdod lleol yng Ngogledd Cymru. Oedran cyfartalog yr ymatebwyr hyn oedd 24, ac roedd pob ymatebwr naill ai'n mynychu neu wedi mynychu'r Brifysgol.

Pan ofynnwyd iddynt beth oedd y prif rwystrau ar gyfer dychwelyd i'w hardal leol (Ffigwr 11), yr ateb mwyaf cyffredin o bell ffordd oedd 'Gwell cyfleoedd mewn mannau eraill'. Dewisodd mwy na chwarter hefyd 'Gwell gen i ddinasoedd mwy' a 'Partner yn byw rhywle arall'.


(Ffigwr 11) Beth yw'r rhwystrau mwyaf i chi ddychwelyd i'r rhan o Gymru yr ydych yn wreiddiol ohoni?



Pan ofynnwyd 'Pa oedran ydych chi'n teimlo eich bod yn fwyaf tebygol o ddychwelyd adref?' 31-40 oedd y grŵp oedran mwyaf cyffredin (34.78%) ac yna 26-30 (30.43%). Ni ddewisodd yr un ohonynt yr opsiwn 'byth'.

Y ddau ffactor mwyaf poblogaidd o ran dylanwadu ar benderfyniad pobl i ddychwelyd i'w hardal leol oedd 'Iechyd y Teulu' a 'Plant'. Mae hyn yn awgrymu bod ystyriaethau teuluol ymhlith y ffactorau pwysicaf sy'n dylanwadu ar benderfyniadau pobl ifanc i ddychwelyd.

Trwy gronfa her ARFOR,²¹ mae Darogan Talent hefyd wedi cynnal cyfweiliadau ymchwil yn ddiweddar gyda siaradwyr Cymraeg ifanc o ranbarth ARFOR (sy'n cynnwys Gwynedd ac Ynys Môn) a adawodd Gymru i astudio er mwyn archwilio'r ffactorau sy'n dylanwadu ar bobl ifanc i adael a dychwelyd.

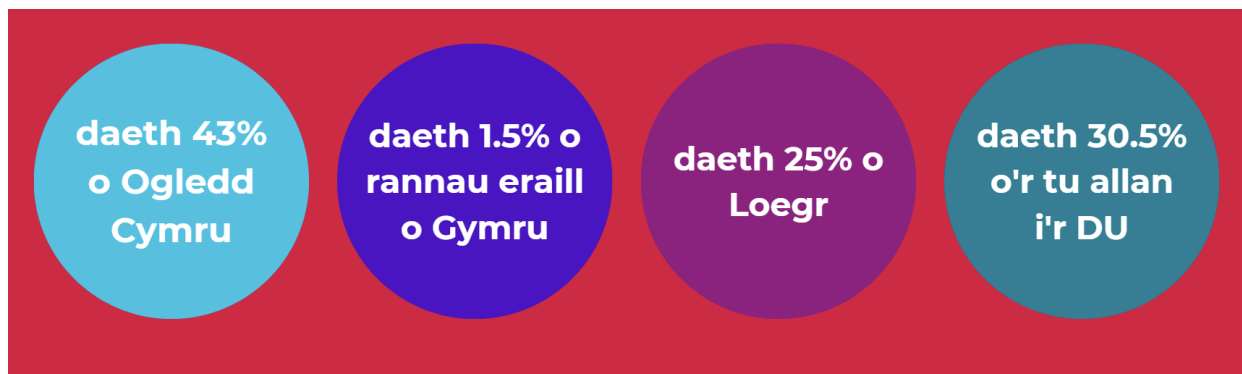
Ardal ARFOR	Ardaloedd y tu allan i Gymru
<p style="text-align: center;"> Tynnu</p>	<p style="text-align: center;"> Tynnu</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Bod yn agos at y teulu <ul style="list-style-type: none"> ◦ Byw gyda theulu tra'n chwilio am swyddi a thros gyfnod y gwyliau • Bod yn agos at ffrindiau o Gymru • Harddwch naturiol yr ardal <ul style="list-style-type: none"> ◦ Soniwyd amlaf am y môr, ac yna mynyddoedd • Gallu byw a gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg • Lle gwych i fagu plant <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ac yn arbennig i fagu Plant trwy gyfrwng y Gymraeg • Cymuned leol unigryw a chyfeillgar 	<ul style="list-style-type: none"> • Gadael i ddechrau am brifysgol ag enw da, neu gwrs penodol • Mwy o bethau i'w gwneud (o ran hamdden) • Mwy o gyfleoedd gwaith a chyflogau uwch • Gwell trafndiaeth (yn fewnol a gyda rhannau eraill o'r DU) • Mae'r rhan fwyaf o'r pethau sydd eu hangen o fewn pellter cerdded • Eisiau profi rhywbeth newydd a chyffrous • Mae partner yn byw yma (ac fel arfer nid oes ganddo gysylltiad â'i ran nhw o Gymru) • Cyfarfod â phobl o bob rhan o'r byd ac o gefndiroedd gwahanol
<p style="text-align: center;"> Gwthio</p>	<p style="text-align: center;"> Gwthio</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Diffyg gweithgareddau hamdden i'w gwneud • Diffyg swyddi yn yr ardal (yn enwedig ar gyfer rhai sectorau) • Dinasoedd mwy mewn rhannau eraill o Gymru • Methiannau trafndiaeth gyhoeddus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mae'n cymryd amser hir i fynd 'adref' i ardal ARFOR • Llai o bethau i'w gwneud yn yr awyr agored • Llai o gyfleoedd i siarad Cymraeg <ul style="list-style-type: none"> ◦ Poeni bod eu Cymraeg yn gwaethygu • Rhent a chostau byw uchel

- Ddim yn ddiogel a gall fod â mwy o broblemau cymdeithasol
- Llawer o sŵn a gall fod yn llai glân

Arolwg Myfyrwyr a Graddedigion Gogledd Cymru

At ddibenion yr ymchwil hwn, cynhaliodd Darogan Talent arolwg yn targedu myfyrwyr a graddedigion â chysylltiad â Gogledd Cymru (naill ai eu bod yn dod o'r ardal a/neu wedi astudio yng Ngogledd Cymru) i ddeall yn well y cymhellion y tu ôl i aros, gadael neu ddychwelyd. Roedd yn arolwg manwl, a byddai'n werth ailedrych ar y canlyniadau'n fanylach os yw ymyriadau'n cael eu cynllunio ar gyfer y rhanbarth.

Cymerodd 207 o bobl ran yn yr arolwg. O'r cyfranogwyr hyn:



O'r rhai a ymatebodd a oedd yn dod o Loegr neu o'r tu allan i'r DU:

- Roedd 68.7% yn chwilio am rôl yng Ngogledd Cymru ar hyn o bryd
- O'r rhai a oedd wedi'u lleoli yn y rhanbarth ar hyn o bryd, roedd mwyafrif sylweddol yn teimlo eu bod yn debygol o aros yng Ngogledd Cymru am y 5 mlynedd nesaf. O'r rhai oedd eisoes wedi gadael, roedd mwyafrif yn disgwyl dychwelyd yn y 5 mlynedd nesaf.
- I'r rhai oedd yn byw yn y rhanbarth ar hyn o bryd, dwy fantais fwyaf cyffredin aros yng Ngogledd Cymru oedd ei natur a'i golygfeydd, ac yna'r ymdeimlad o gymuned a'r bobl. I'r gwrthwyneb, y rhwystrau mwyaf i aros oedd diffyg cyfleoedd gyrfa yn y rhanbarth; bod y Gymraeg yn rhwystr (ar gyfer integreiddio gyrfa a chymdeithasol); a hefyd y farchnad dai.
- [O'r rhai perthnasol] dywedodd 78.8% y byddai ganddynt ddiddordeb mewn cwblhau interniaeth neu brofiad gwaith yng Ngogledd Cymru.
- [O'r rhai sy'n berthnasol] dewisodd 68.18% fod 'profiad gwaith' yn fwy gwerthfawr ar gyfer eu paratoi ar gyfer gwaith ar ôl graddio na'r opsiwn amgen o 'hyfforddiant pellach'.

Byddwn yn ystyried yr ymatebwyr i'r arolwg o Ogledd Cymru yn fwy manwl.

Ffeithiau allweddol am y sampl:

Roedd 69% yn siarad Cymraeg a 17% arall yn dysgu

Roedd 70% dal yn y brifysgol, a'r gweddill eisoes wedi graddio

Roedd 55% wedi astudio yn y rhanbarth, 8% wedi astudio mewn rhan arall o Cymru, a 37% wedi astudio yn rhywle arall yn y DU. Roedd ystod eang o ddisgyblaethau gradd yn cael eu cynrychioli hefyd

Roedd 81% yn byw yng Ngogledd Cymru ar y pryd

Yn gyffredinol, mae'n ymddangos bod awydd ymhlith y rhai a ymatebodd i fyw a gweithio yn y rhanbarth.

- Nododd **60%** eu bod yn **chwilio am rôl neu gyfle yng Ngogledd Cymru**
- O'r rhai sy'n dal i astudio, **nododd 70% hefyd y byddai ganddynt ddi-ddordeb mewn cwblhau interniaeth neu flwyddyn mewn diwydiant yng Ngogledd Cymru.**
- Pan ofynnwyd 'Sut ydych chi'n teimlo am y syniad o fyw a gweithio yng Ngogledd Cymru? Gydag 1 yn cynrychioli 'Ddim yn bositif' a 10 yn cynrychioli 'cadarnhaol iawn', **y sgôr cyfartalog oedd 7.73.**
- I'r rhai a oedd yn dal yn y rhanbarth, pan gafodd atebion 'Ddim yn siŵr' eu dileu, **atebodd 85% naill ai 'Tebygol iawn' neu 'Tebygol' i'r cwestiwn 'Pa mor debygol ydych chi o aros yng Ngogledd Cymru (ar gyfer cyflogaeth neu astudio)?'** Roedd mwyafrif hefyd yn meddwl y byddent yng Ngogledd Cymru ymhen 5 a 10 mlynedd.
- I'r rhai oedd wedi gadael y rhanbarth, pan gafodd atebion 'Ddim yn siŵr' eu dileu, **atebodd 71% naill ai 'Tebygol iawn' neu 'Tebygol' i'r cwestiwn 'Pa mor debygol ydych chi o ddychwelyd i Ogledd Cymru (ar gyfer cyflogaeth neu astudio)?'** Roedd mwyafrif hefyd yn meddwl y byddent yng Ngogledd Cymru ymhen 5 a 10 mlynedd.



Darparodd yr arolwg hefyd fewnwelediad i sut yr oedd myfyrwyr a graddedigion yn gweld Gogledd Cymru a diwydiant yn y rhanbarth.

- I'r rhai a oedd yn dal yn y rhanbarth, gofynnwyd i ymatebwyr nodi, yn eu geiriau eu hunain, **'Beth yw manteision aros yng Ngogledd Cymru ar ôl graddio?'**. Roedd y clystyrau mwyaf cyffredin o atebion yn ymwneud â manteision **y gymuned a phobl yr ardal**, canmoliaeth am **natur a golygfeydd** y rhanbarth, a'r gallu i **fyw a gweithio yn Gymraeg**.
- I'r rhai a oedd yn dal yn y rhanbarth, gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi, **'Yn eich geiriau eich hun, beth yw manteision gadael Gogledd Cymru ar ôl graddio?'**. Roedd y clystyrau mwyaf cyffredin o atebion yn ymwneud â chael mynediad at **gyfleoedd gwaith gwell, ehangu gornelion a chael profiadau newydd**, a hefyd cael **bywyd cymdeithasol a phroffesiynol gwell**. Rhoddodd y rhai a oedd eisoes wedi gadael y rhanbarth fanteision tebyg am beidio â dychwelyd.
- Yna gofynnwyd i'r ymatebwyr, **'Beth yw'r rhwystrau i aros yng Ngogledd Cymru yr ydych wedi'u profi?'**. Roedd y clystyrau mwyaf cyffredin o atebion yn ymwneud â **diffyg cyfleoedd gwaith; tai anfforddiadwy; a thrafnidiaeth gyhoeddus wael**. Rhoddodd y rhai a oedd eisoes wedi gadael y rhanbarth rwystrau tebyg dros beidio â dychwelyd. Fodd bynnag, i'r rhai oedd wedi gadael y rhanbarth, ar yr un pryd, **roedd llawer yn gweld costau byw (gan gynnwys tai) fel un o brif fanteision y rhanbarth** (yn ogystal â bod yn agos at deulu a ffrindiau, yr iaith Gymraeg a'i diwylliant, a natur a golygfeydd prydferth yr ardal). Mae hyn yn awgrymu bod canfyddiadau'n gymysg o ran a yw costau byw yn well yng Ngogledd Cymru neu yn rhywle arall.
- Gofynnodd yr arolwg hefyd **'Pa sectorau sy'n cynnig y mwyaf o gyfleoedd i raddedigion yng Ngogledd Cymru yn eich barn chi?'**
 - Dewisodd 63% **'Iechyd a Gofal Cymdeithasol'**
 - Dewisodd 54% **'Lletygarwch a Manwerthu'** yn ogystal ag **'Addysg'**
 - Dewisodd 42% **'Adeiladu'** yn ogystal â'r **'Sector Cyhoeddus'**
- Pan ofynnwyd **'Pa sectorau ydych chi'n gweld sy'n cynnig y cyfleoedd lleiaf i raddedigion yng Ngogledd Cymru?'**
 - Dewisodd 40% **'Cyfryngau (Ffilm, Teledu a Radio)'**
 - Dewisodd 34% **'Technoleg'** yn ogystal â **'Celfyddydau a Chreadigol'**
 - Dewisodd 33% **'Cyllid a Phroffesiynol'**



Roedd yr arolwg hefyd yn cynnig cipolwg ar barodrwydd y rhai sy'n dal i astudio ar gyfer byd gwaith, a lle gallai fod angen cymorth pellach arnynt.

- Pan ofynnwyd **'Pa mor barod ydych chi'n teimlo ar gyfer y gweithle?** Cydag 1 yn cynrychioli 'hollol heb ei baratoi' a 10 yn cynrychioli 'hollol barod', **y sgôr cyfartalog oedd 6.64.**
- O'r rhai oedd dal yn astudio ar y pryd, **dywedodd bron i hanner nad oeddent wedi cael unrhyw brofiad gwaith** tra'n cwblhau eu gradd, a dywedodd 25% arall eu bod wedi cael mis neu lai o brofiad gwaith.
- Ategir hyn ymhellach gan yr ymatebion i'r cwestiwn, 'Pa rwystrau ydych chi wedi'u profi, neu ydych chi'n rhagweld y byddwch chi'n eu profi, o ran cyflogaeth?'. **Dewisodd 57% 'fy niffyg profiad gwaith', a dewisodd 43% 'fy niffyg hyder'.**
- Y rhwystrau a nodwyd ar gyfer cael profiad gwaith oedd canfyddiad bod diffyg cyfleoedd, neu fod yna lawer o gystadleuaeth, a bod cael amser i gydbwysu gwaith ochr yn ochr ag astudiaethau yn anodd.
- Pan ofynnwyd **'Pa un o'r meysydd hyn fyddech chi'n gwerthfawrogi cefnogaeth fwyaf ag ef er mwyn byw a gweithio yng Ngogledd Cymru?'**
 - Dewisodd **66% 'cymorth i ddod o hyd i rolau parhaol'**
 - Dewisodd **57% 'gymorth i ddod o hyd i interniaethau a chyfleoedd lleoli'**
 - Dewisodd **54% 'Hyfforddiant i weithio mewn rôl benodol'**
 - Dewisodd **34% gyngor CV/Cais am Swydd**
- Mewn cyferbyniad, ychydig a ddewisodd 'Cymorth i ddod o hyd i dŷ neu lety addas' a 'gwersi Cymraeg'.
- **Pan ofynnwyd, 'Ydych chi'n meddwl y bydd angen i chi ailhyfforddi neu gael hyfforddiant ychwanegol i weithio yn eich rôl ddelfrydol ar ôl graddio?', ymatebodd 55% yn gadarnhaol.**
- Yn ogystal, gofynnwyd i ymatebwyr 'Pryd fyddai'r amser gorau i gymryd rhan mewn cwrs hyfforddi ar gyfer sector yr hoffech weithio ynddo ar ôl graddio?'. Atebodd 43% 'Hyfforddi yn y swydd ar ôl cael y rôl', dewisodd 34% 'Yn ystod gwyliau haf tra'n astudio' a dewisodd 23% 'Ar ôl graddio, ond cyn cael y rôl'. Mae hyn yn dangos ffafriaeth i ddysgu yn y swydd, er bod mwy na hanner hefyd wedi gweld cyfle i hyfforddi ymhellach cyn dechrau rôl.
- Fodd bynnag, er ei bod yn ymddangos bod cydnabyddiaeth y gallai fod angen hyfforddiant pellach, pan ofynnwyd **'Ar y cyfan, pa un ydych chi'n credu fyddai fwyaf defnyddiol i'ch paratoi ar gyfer gwaith ar ôl graddio – profiad gwaith neu hyfforddiant pellach?', dewisodd 83% 'profiad gwaith'**. Mae hyn yn dangos, o safbwynt myfyrwyr presennol o'r rhanbarth, y gallai ymyriad ynghylch darparu profiad gwaith fod yn fwy buddiol na darparu hyfforddiant pellach.

Asesiad o Anghenion Cyflogwyr

Cyd-destun ehangach

Fel ar gyfer y sector addysg uwch, mae hefyd yn gyfnod ansicr i gyflogwyr. Ers cyllideb yr Hydref, mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yng Ngogledd Cymru, fel ar draws y DU, yn wynebu cynnydd sylweddol i Gyfraniadau Yswiriant Gwladol Cyflogwyr.

Bydd y cynnydd hwn mewn Yswiriant Gwladol Cyflogwyr yn ei gwneud yn fwy costus i fusnesau gyflogi staff, a allai arwain at rewi recriwtio a diswyddiadau ar draws sectorau. Mae'n debygol y bydd marchnad swyddi egwan o'r fath yn effeithio'n anghymesur ar newydd-ddyfodiaid i'r farchnad lafur, megis graddedigion diweddar.

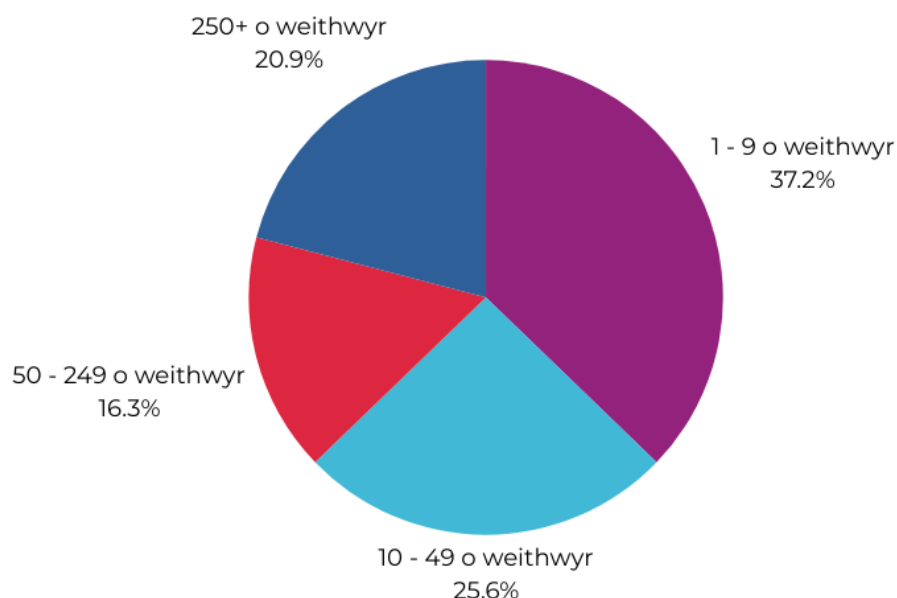
Serch hynny, yn ôl ymchwil PSR Gogledd Cymru ei hun, roedd 71% o gyflogwyr o Ogledd Cymru a gymerodd ran yn eu harolwg yn profi prinder sgiliau. Mae rhai o'r prinderau sgiliau hyn wedi'u nodi gan ganfyddiadau arolwg y PSR.²² Gall ymyriad sy'n helpu cyflogwyr i recriwtio neu ddatblygu graddedigion ddarparu cyfleoedd i lenwi'r bylchau sgiliau hyn.

Arolwg cyflogwyr

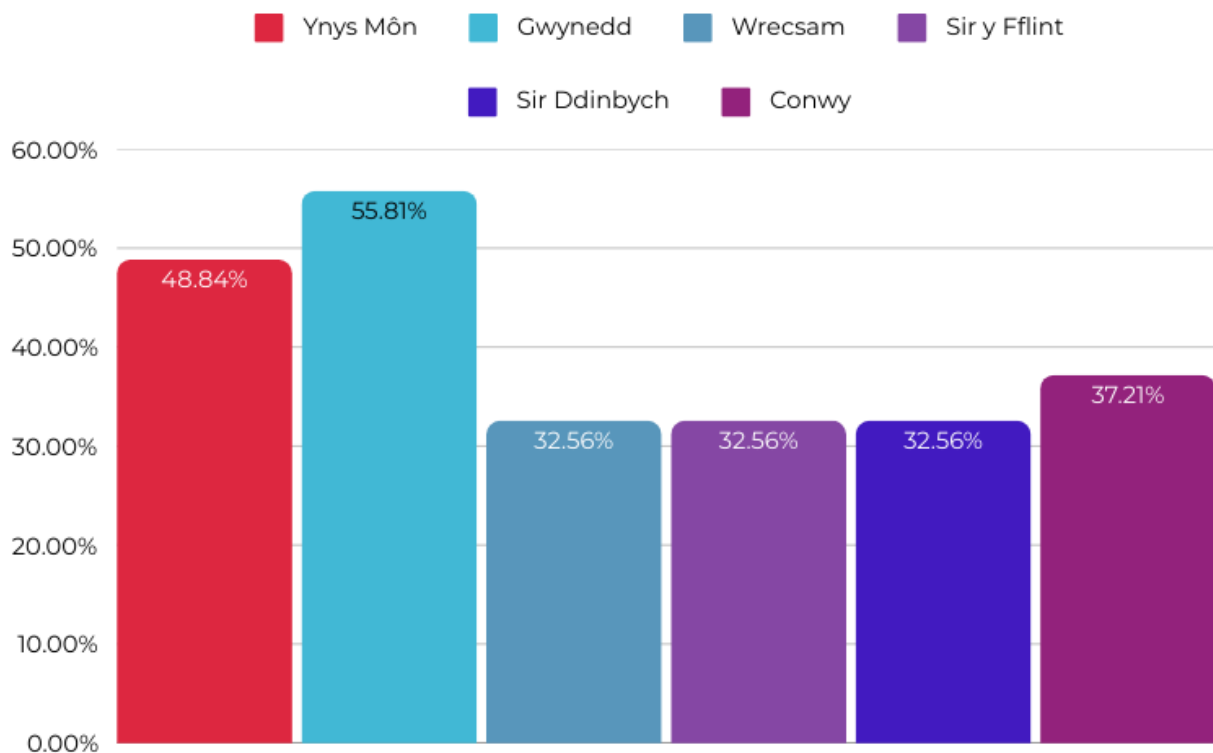
Er mwyn deall yn well anghenion cyflogwyr o ran recriwtio graddedigion a hyfforddiant a datblygiad pellach, cynhaliwyd arolwg i dargedu cyflogwyr yng Ngogledd Cymru.

Cymerodd 43 o gyflogwyr gwahanol yng Ngogledd Cymru ran yn yr arolwg. Fel y dengys ffigyrau 12 a 13, cynrychiolwyd ystod o feintiau a lleoliadau. Cynrychiolwyd pob un o sectorau blaenoriaeth PSR Gogledd Cymru gan yr ymatebwyr.

(Ffigwr 12) Faint o bobl ydych chi'n eu cyflogi yng Ngogledd Cymru yn benodol?



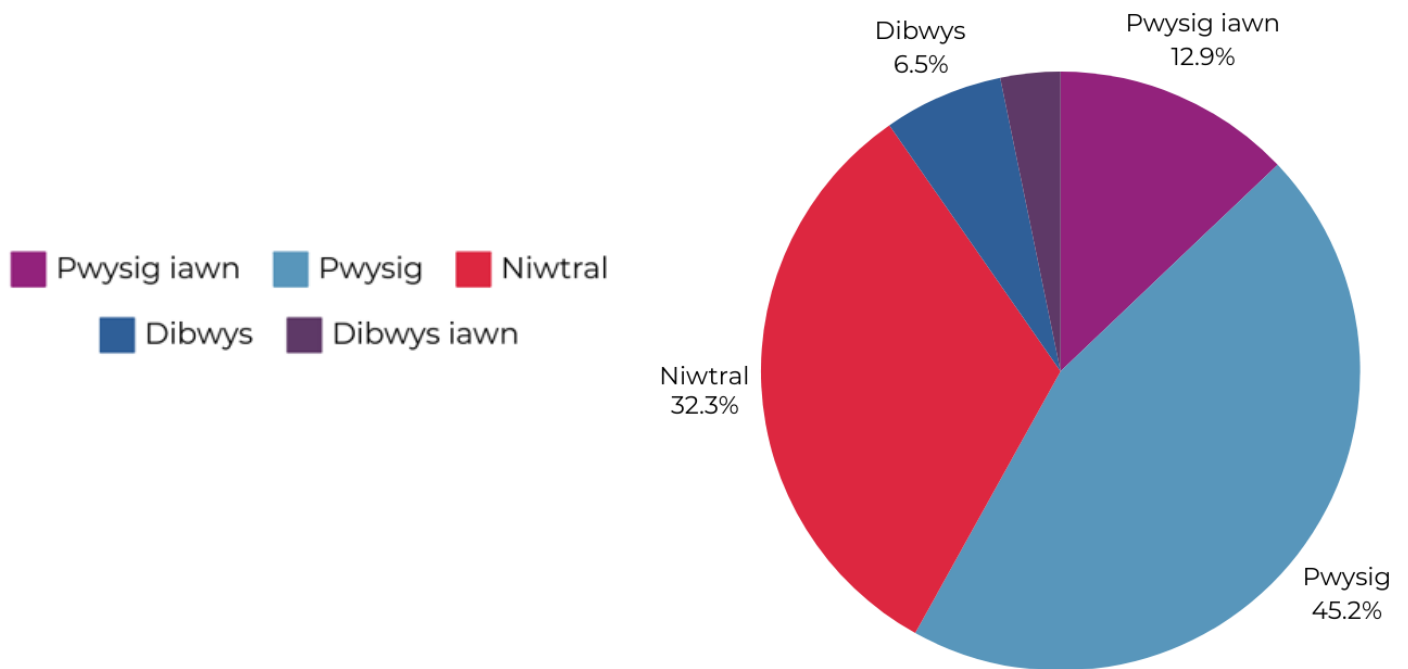
(Ffigwr 13) Ble yng Ngogledd Cymru ydych chi wedi'ch lleoli?



Mae canfyddiadau'r arolwg yn awgrymu bod galw am recriwtio graddedigion ymhlith y cyflogwyr hyn.

- Roedd 77% wedi cyflogi myfyriwr graddedig diweddar yn y gorffennol.
- **Roedd 94% yn bwriadu cyflogi myfyriwr graddedig diweddar yn y dyfodol.**
- O'r rhai sydd wedi cyflogi graddedigion, roedd 92% wedi eu cyflogi yn y ddwy flynedd ddiwethaf. Nifer cyfartalog y graddedigion a gyflogwyd gan y sefydliadau hyn yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf oedd 4.
- Roedd 72% yn bwriadu cyflogi graddedigion diweddar yn y 2 flynedd nesaf, a 24% ddim yn siŵr.
- O'r rhai a oedd yn bwriadu cyflogi yn ystod y ddwy flynedd nesaf, y niferoedd cyfartalog o raddedigion y rhagwelwyd y byddent yn cael eu cyflogi oedd 3. **Mae hwn yn berson llawn yn llai ar gyfartaledd na'r ddwy flynedd flaenorol, a all awgrymu bod ansicrwydd cynyddol ynghylch cyflogi graddedigion.**
- Nododd ymatebwyr i'r arolwg y byddent yn edrych i gyflogi 30+ o wahanol fathau o rolau, (e.e. Gweithwyr Cymdeithasol, Peirianwyr, Datblygwyr Meddalwedd, Podiatryddion, Syrfewyr Meintiau, Marchnatwyr, Cyfreithwyr), ac o ganlyniad eu bod yn chwilio am ystod eang o fathau o raddau.

(Ffigwr 14) Pa mor bwysig yw cyflogi graddedigion diweddar ar gyfer strategaeth recriwtio eich sefydliad?



Fodd bynnag, nododd cyflogwyr hefyd rwystrau i gyflogi graddedigion diweddar. Y rwystrau mwyaf cyffredin a nodwyd yn yr arolwg oedd bod gan raddedigion diweddar ddiffyg sgiliau a phrofiad perthnasol; bod cyfyngiadau cyllidebol wedi gwneud cyflogi graddedigion yn fwy anodd; a bod lleoliad y cwmni yng Ngogledd Cymru wedi creu heriau ar gyfer recriwtio graddedigion.

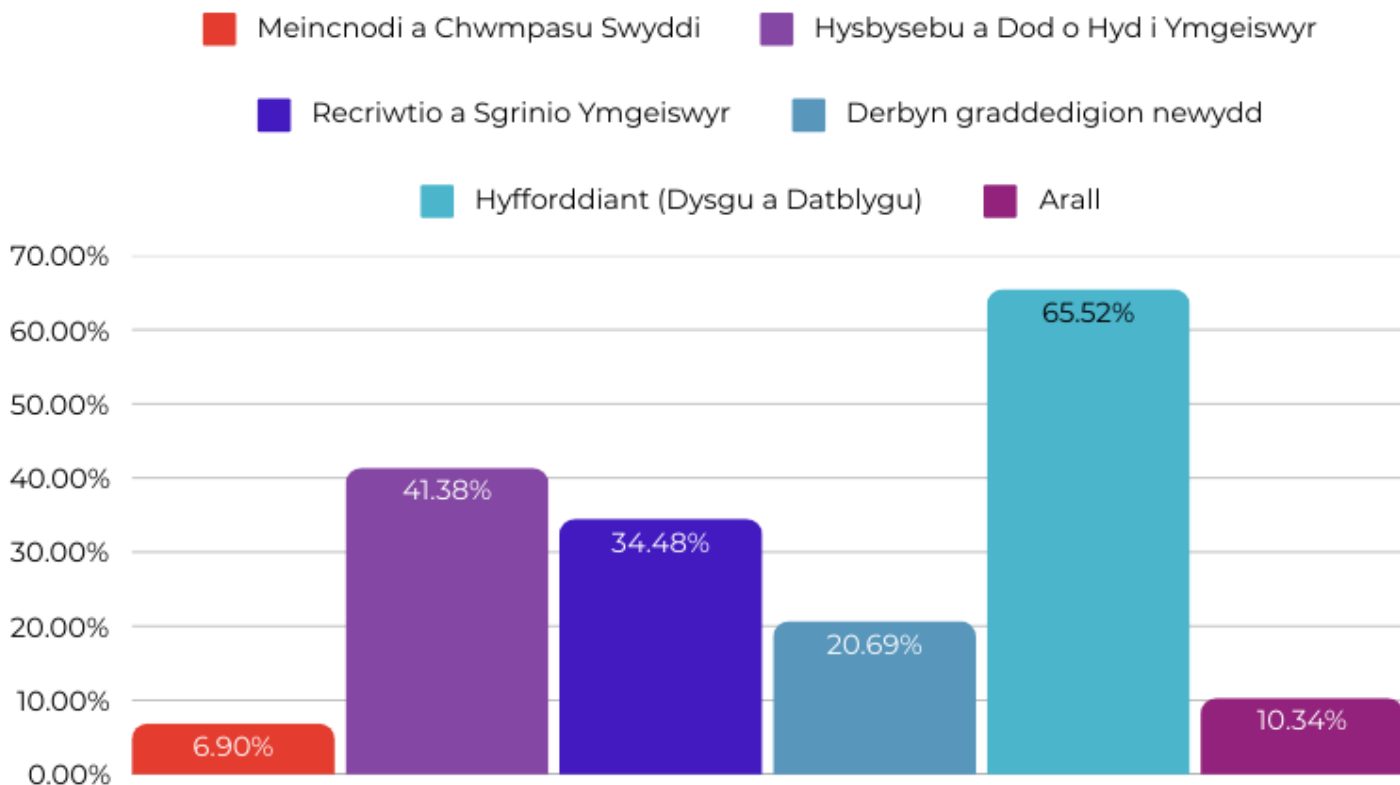
Gofynnwyd i gyflogwyr hefyd 'Ar raddfa o 1 i 10, pa mor barod yw graddedigion diweddar ar gyfer y gweithle yn seiliedig ar eich profiad?', a rhoddwyd sgôr cyfartalog o 5.66. **Mae hwn yn bwynt llawn yn is na sut y sgoriodd myfyrwyr eu hunain yn eu harolwg cyfatebol, a allai awgrymu bod myfyrwyr yn goramcangyfrif eu parodrwydd ar gyfer byd gwaith.**

Pan ofynnwyd 'Pa sgiliau (technegol neu feddal) ydych chi'n credu y mae graddedigion diweddar yn dueddol o fod yn brin ohonynt fwyaf o safbwynt eich sefydliad?' nodwyd ystod o sgiliau gwahanol. Er y soniwyd fwyaf am sgiliau technegol penodol, nid oedd llawer ohonynt yn benodol i'w sector (fel 'Hanfodion Rheoli Prosiect' a 'Microsoft Excel'). Yn ogystal, nodwyd ystod o sgiliau meddal, sy'n berthnasol ar draws sectorau - y rhai mwyaf cyffredin oedd cyfathrebu, trefnu a rheoli amser, hyder, a'r gallu i addasu. **Er bod y cwestiwn yn ymwneud â sgiliau, nododd nifer o atebion fod gan raddedigion diweddar ddiffyg profiad gwaith, sy'n awgrymu bod hyn yn bryder i gyflogwyr.**

Er mwyn deall yn well y cyfleoedd ar gyfer ymyrraeth, gofynnwyd i gyflogwyr hefyd pa feysydd y byddent yn gwerthfawrogi cymorth fwyaf wrth gyflogi graddedigion diweddar. Yr atebion

mwyaf cyffredin, mewn trefn, oedd: 1. Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu); 2. Hysbysebu a Dod o Hyd i Ymgeiswyr; a 3. Recriwtio a Sgrinio Ymgeiswyr.

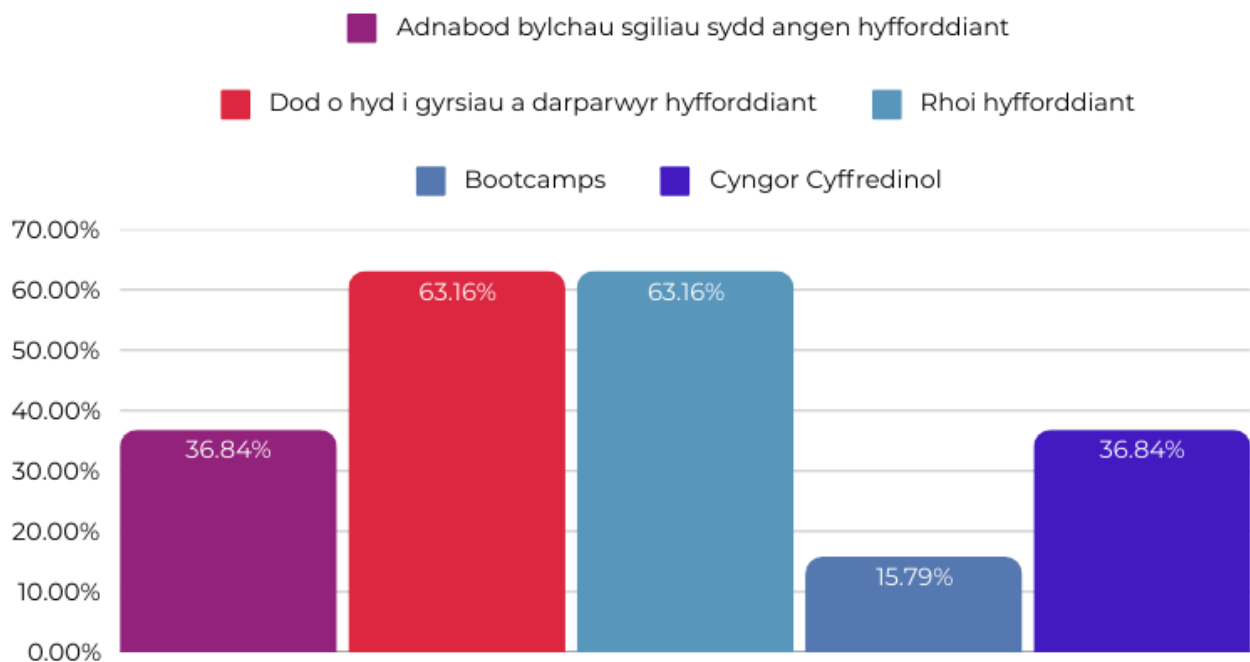
(Ffigwr 15) Pa un o'r meysydd canlynol y byddech chi'n gwerthfawrogi cefnogaeth fwyaf gydag ef o ran recriwtio graddedigion?



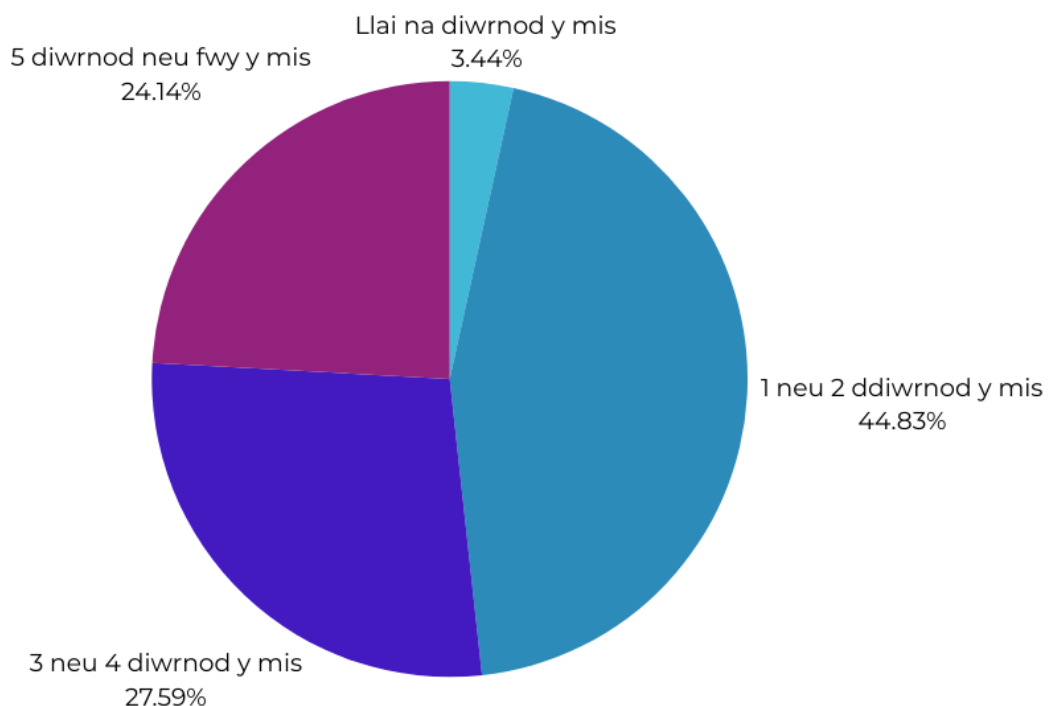
Gofynnwyd i'r rhai a atebodd 'Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu)' pa fathau o gymorth o fewn y categori hwn y byddent yn eu gwerthfawrogi (Ffigwr 16). Yr atebion mwyaf cyffredin oedd 'Dod o hyd i gyrsiau a darparwyr hyfforddiant' a 'Rhoi hyfforddiant', er bod cymorth cynghori i nodi bylchau mewn sgiliau a chymorth cynghori cyffredinol hefyd yn ddewisiadau cyffredin.

Fodd bynnag, er ei bod yn ymddangos bod cyflogwyr yn gwerthfawrogi cymorth o ran dysgu a datblygu graddedigion diweddar, mae'n bwysig bod y cymorth hwn yn cyd-fynd â faint o amser y mae cyflogwyr yn fodlon ei neilltuo ar gyfer datblygiad graddedigion (Ffigwr 17). Byddai bron i 50% o ymatebwyr yn rhoi llai na 2 ddiwrnod y mis ar gyfer hyfforddiant myfyriwr graddedig, felly byddai angen i unrhyw ymyriad yn y dyfodol ystyried y cyfyngiad hwn.

(Ffigwr 16) Pa fath o gymorth o fewn ‘Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu)’ fydddech chi’n ei werthfawrogi?

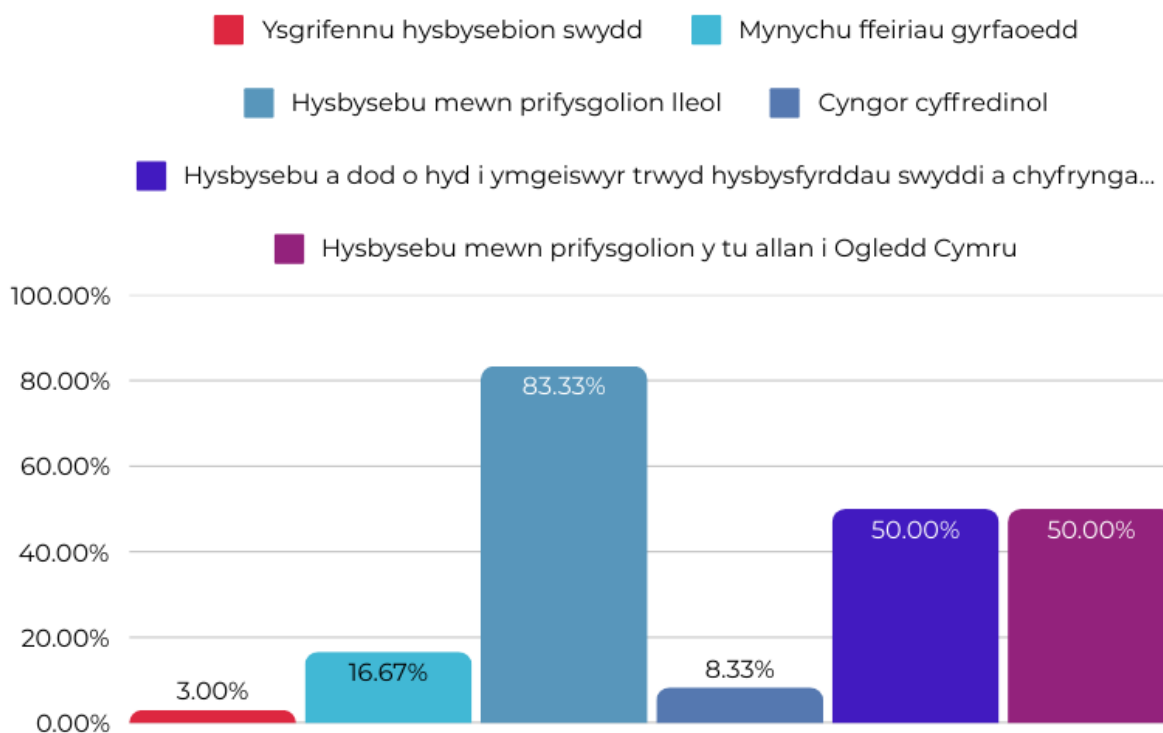


(Ffigwr 17) Faint o amser fydddech chi’n ei neilltuo ar gyfer dysgu a datblygiad myfyriwr graddedig ar gyfartaledd?

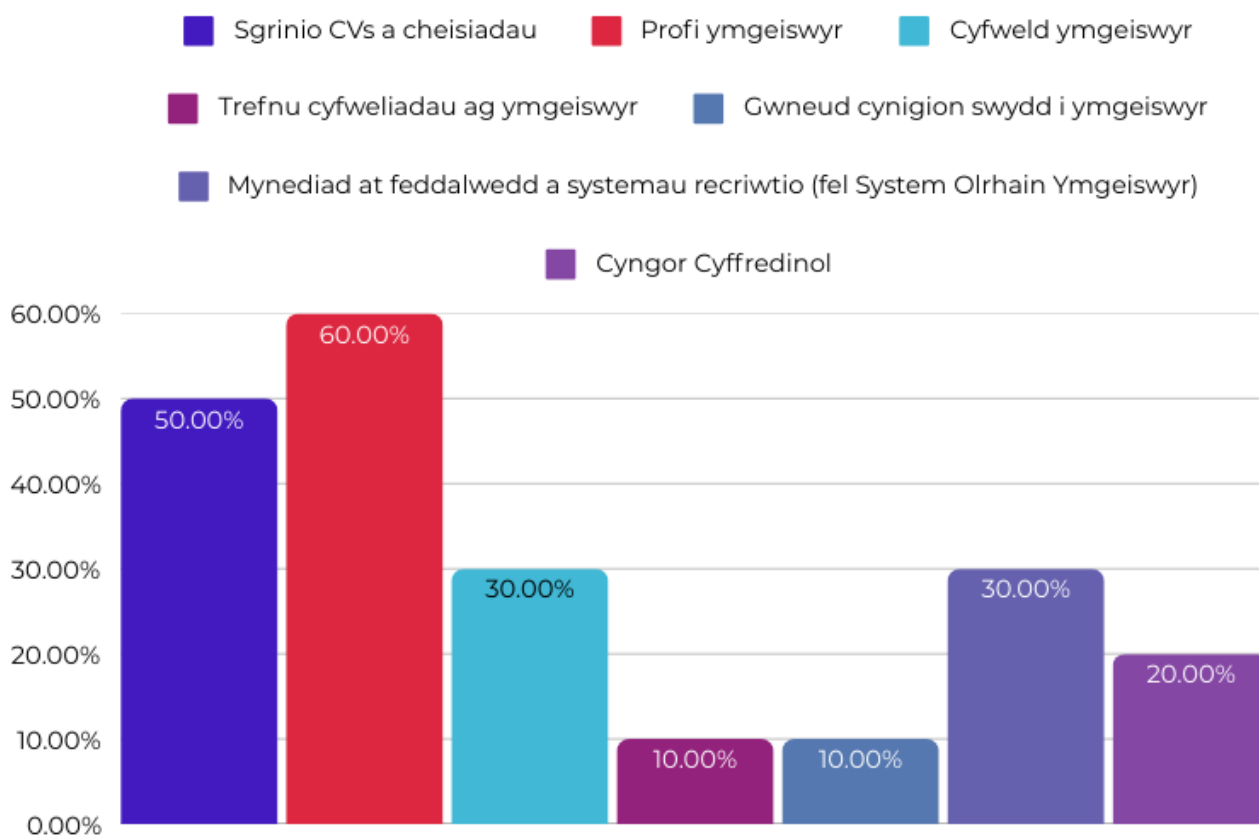


Mae Ffigyrau 18 a 19 yn amlygu pa fath o gymorth a gafodd ei werthfawrogi fwyaf o fewn y categorïau ‘Hysbysebu a Dod o Hyd i Ymgeiswyr’ a ‘Recriwtio a Sgrinio Ymgeiswyr’.

(Ffigwr 18) Pa un o'r meysydd canlynol y byddech chi'n gwerthfawrogi cefnogaeth fwyaf ag ef o ran hysbysebu a dod o hyd i ymgeiswyr?



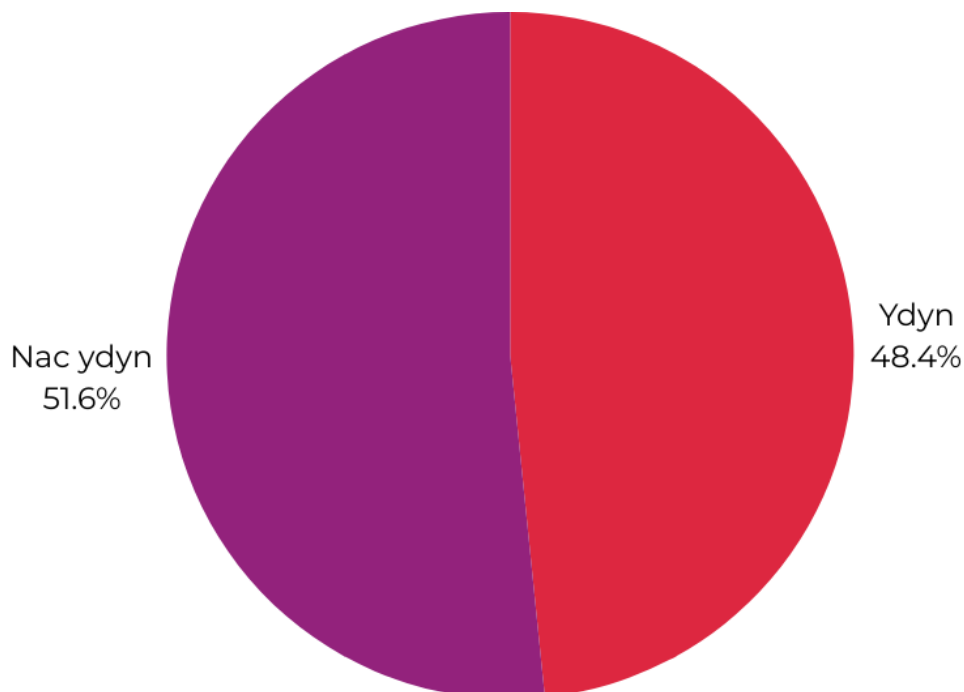
(Ffigwr 19) Pa rai o'r meysydd canlynol y byddech chi'n gwerthfawrogi cefnogaeth fwyaf o ran recriwtio a sgrinio ymgeiswyr?



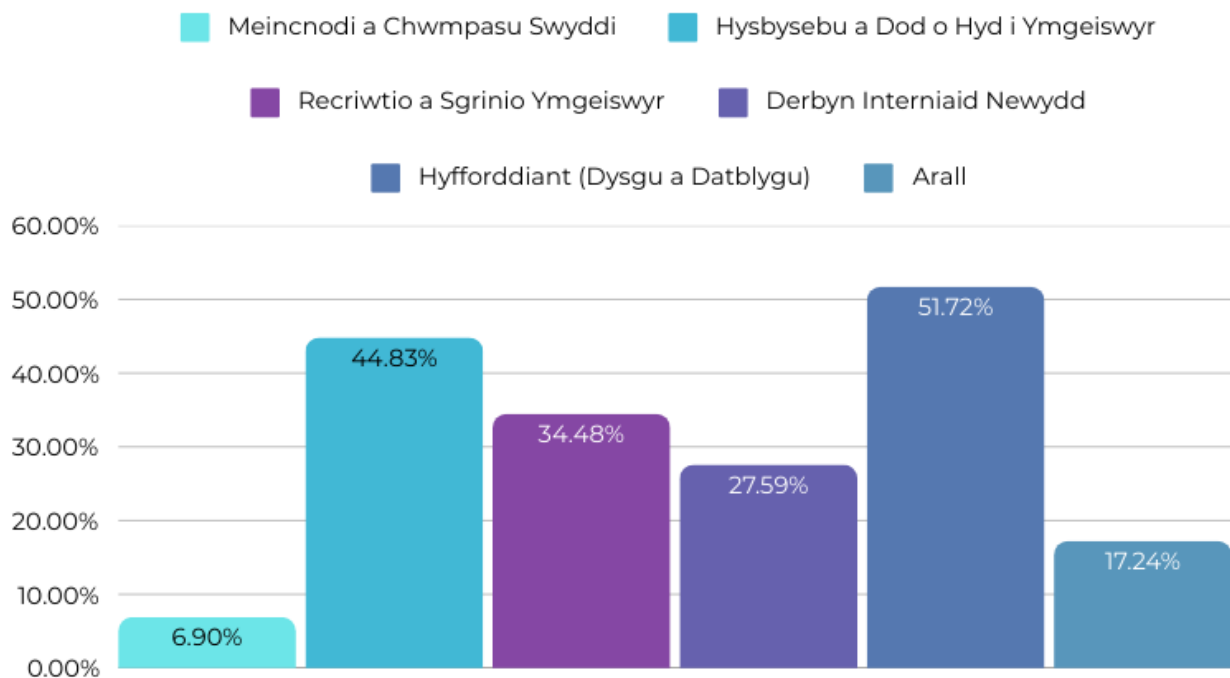
Holwyd cyflogwyr hefyd ynghylch darparu interniaethau a phrofiadau gwaith i fyfyrwyr prifysgol.

- **Nid oedd 52% wedi cyflogi myfyriwr prifysgol o'r blaen ar interniaeth neu brofiad gwaith**
- Fodd bynnag, **dywedodd 65% yr hoffent wneud hynny yn y dyfodol** (ymatebodd 29% arall, 'ddim yn siŵr').
- Roedd y rhwystrau mwyaf i'r ymatebwyr ar gyfer cyflogi interniaid a darparu profiad gwaith yn ymwneud â chyllidebu ar gyfer y rolau hyn, diffyg adnoddau i hyfforddi a mentora'r rolau hyn, a hefyd yr her logistaidd ychwanegol o gyflogi ar gyfer y rolau hyn.
- Pan ofynnwyd pa gymorth y byddent yn ei werthfawrogi fwyaf, yn debyg i'r adran ar recriwtio graddedigion, yr atebion mwyaf cyffredin, yn eu trefn, oedd: 1. Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu); 2. Hysbysebu a Dod o Hyd i Ymgeiswyr; 3. Recriwtio a Sgrinio Ymgeiswyr. Nododd mwy na chwarter hefyd y byddent yn gwerthfawrogi cymorth 'Derbyn Interniaid Newydd'.
- Roedd llawer o'r mathau o gymorth a fyddai'n cael eu gwerthfawrogi o fewn y categorïau hyn yr un fath ag ar gyfer recriwtio graddedigion. Er enghraifft, ar gyfer 'Hysbysebu a Dod o Hyd i Ymgeiswyr', dewisodd y mwyafrif 'Hysbysebu mewn prifysgolion lleol' unwaith eto. Fodd bynnag, gwelwyd cynnydd amlwg yn y nifer a ddewisodd cymorth cynghorol ar draws gwahanol gategorïau. Er enghraifft, yr ail a'r trydydd ateb mwyaf poblogaidd ar gyfer y cymorth a werthfawrogir o dan 'Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu)' oedd 'Adnabod bylchau sgiliau sydd angen hyfforddiant' a 'Cyngor cyffredinol'. Mae hyn, ynghyd â chynnydd yn y rhai sy'n gwerthfawrogi cefnogaeth ar gyfer derbyn interniaid i'r cwmni ('on boarding), yn awgrymu bod cyflogwyr yn y rhanbarth yn llai hyderus wrth gyflogi myfyrwyr prifysgol ar interniaethau neu brofiadau gwaithnag wrth gyflogi graddedigion diweddar ar gyfer rolau amser llawn.

(Ffigur 20) Ydych chi wedi cyflogi myfyriwr prifysgol o'r blaen ar interniaeth neu brofiad gwaith?



(Ffigwr 22) Pa rai o'r meysydd canlynol y byddech chi'n gwerthfawrogi cymorth fwyaf o ran recriwtio myfyrwyr presennol ar interniaeth neu brofiad gwaith?



Yn olaf, gofynnodd yr arolwg am ddefnydd cyrsiau byr, megis bwtcamp, fel strategaeth recriwtio. Mae 'bwtcamp' sgiliau yn fath o gwrs hyfforddi byr a ddefnyddir i uwchsgilio cyfranogwyr ar gyfer rôl neu ddiwydiant penodol. Yn aml, mae'r bwtcamps hyn yn cyd-weithio â chyflogwyr i gynnig cyfweiliadau swyddi i gyfranogwyr ar ôl cwblhau'r bwtcamp. Gall hyd y bwtcamps amrywio o ddyddiau i sawl wythnos. Mae bwtcamps wedi bod yn dod yn fwyfwy poblogaidd, ac mae rhanbarthau eraill, fel y CCR, wedi bod yn ariannu'r rhain trwy'r Gronfa Ffyniant Gyffredin.

Nid oedd yr un o'r ymatebwyr wedi defnyddio bwtcamp neu gwrs byr i recriwtio o'r blaen.

Pan ofynnwyd '**Ar raddfa o 1 i 10, pa mor effeithiol ydych chi'n teimlo yw bwtcamps / cyrsiau byr fel strategaeth recriwtio?**', y sgôr cyfartalog oedd **5.33**.

Pan ofynnwyd '**Ar raddfa o 1-10, pa mor effeithiol yn eich barn chi fyddai bwtcamp / cwrs byr ar gyfer gwella sgiliau 'technegol' swydd-benodol myfyriwr graddedig?**' y sgôr cyfartalog oedd **5.64**.

Pan ofynnwyd '**Ar raddfa o 1-10, pa mor effeithiol yn eich barn chi fyddai bwtcamp / cwrs byr ar gyfer gwella sgiliau 'cyflogadwyedd' myfyriwr graddedig diweddar?**' y sgôr cyfartalog oedd **6.33**.

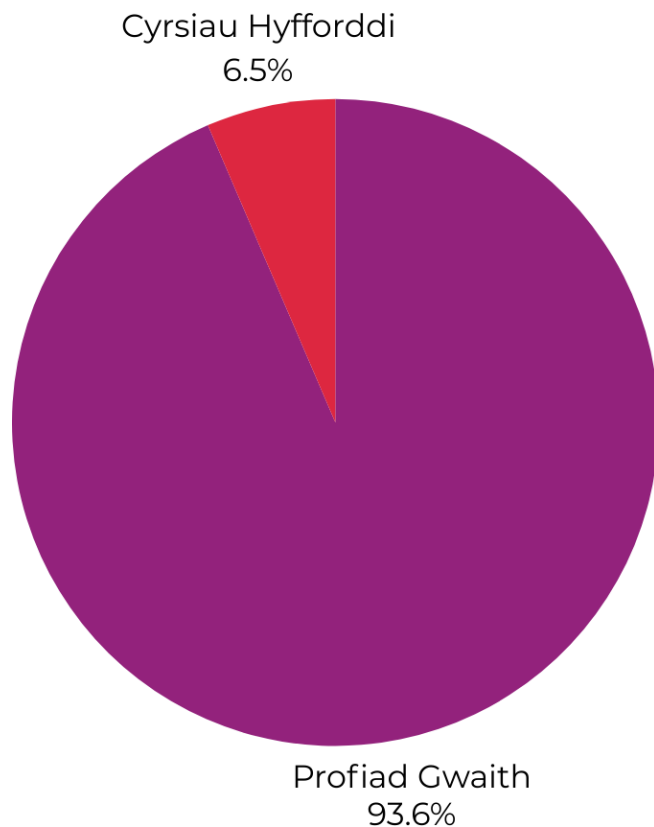
Roedd ymatebwyr, felly, yn ymddangos yn niwtral ynghylch y posibilrwydd o bwtcampionau a chyrsgiau byr fel strategaeth recriwtio a hefyd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad, er bod cyflogwyr i'w gweld yn fwy cadarnhaol am ei effeithiolrwydd posibl wrth baratoi graddedigion o ran sgiliau 'cyflogadwyedd' meddal.

Pan ofynnwyd 'Pa sgiliau neu feysydd y byddai angen eu cwmpasu mewn bwtcampionau neu gwrs byr ar gyfer myfyriwr graddedig diweddar i'w wneud yn berthnasol i'ch sefydliad?' crybwyllwyd ystod eang o sgiliau technegol. Mae hyn yn amlygu pa mor anodd fyddai rhedeg bwtcampionau sy'n ateb anghenion gwahanol cyflogwyr yn effeithiol. Fodd bynnag, crybwyllwyd llawer o sgiliau meddal cyffredin ar draws sectorau, megis sgiliau cyfathrebu.

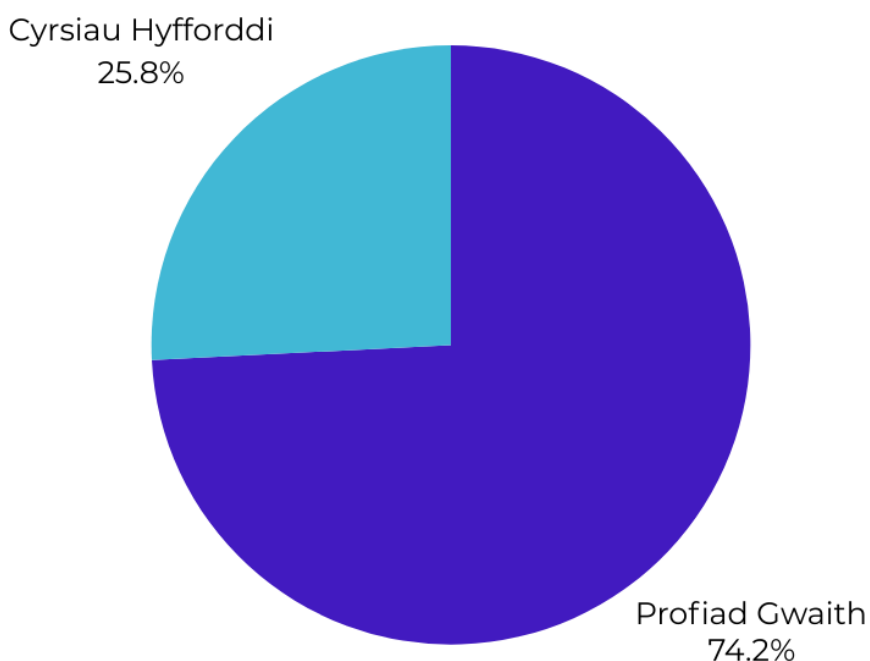
Nododd 55% hefyd eu bod yn meddwl y byddai cwrs byr yn fwy effeithiol 'Ar ôl cael eu apwyntio (ar ôl dechrau rôl graddedig)'. Mae'r model presennol ar gyfer bwtcampionau fel arfer yn uwchsgilio ymgeiswyr cyn dechrau eu rolau graddedig.

Fodd bynnag, ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn glir eu bod yn gwerthfawrogi profiad gwaith yn fwy na chyrsgiau byr, fel y dengys ffigurau 22 a 23.

(Ffigur 22) Ar y cyfan, pa un ydych chi'n credu sy'n fwy effeithiol ar gyfer datblygu sgiliau 'cyflogadwyedd' graddedigion - profiad gwaith neu gyrsgiau hyfforddi (fel bwtcampionau)?



(Ffigwr 23) Ar y cyfan, pa un ydych chi'n credu sy'n fwy effeithiol ar gyfer datblygu sgiliau technegol graddedigion - profiad gwaith neu gyrsiau hyfforddi (fel bwtcarnpiau)?



Cyfweliadau Ymchwil gyda chyflogwyr

Cynhaliwyd cyfweliadau ymchwil gyda 12 o gyflogwyr o bob un o sectorau blaenoriaeth y rhanbarth i ymchwilio'n ddyfnach i'r galw am gyflogi myfyrwyr a graddedigion, a'r rhwystrau wrth recriwtio o'r grŵp hwn. Gwnaeth cyflogwyr awgrymiadau hefyd am gymorth a allai fod o fudd iddynt, sydd wedi dylanwadu ar yr adran 'Opsionau wrth Symud Ymlaen'. Mae'r prif themâu o'r cyfweliadau fel a ganlyn:

Mae galw am gymorth gyda 'Hysbysebu a Dod o Hyd i Ymgeiswyr' a 'Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu)' pan ddaw'n fater o gyflogi talent graddedigion.

Yn unol â chanfyddiadau'r arolwg cyflogwyr, lle'r oedd 'Hysbysebu a Dod o Hyd i Ymgeiswyr' a 'Hyfforddiant (Dysgu a Datblygu)' ymysg y categorïau cymorth mwyaf poblogaidd, nododd y cyflogwyr a gymerodd ran yn y cyfweliadau ymchwil hefyd mai dyma'r ddau faes lle cawsant y rhwystrau mwyaf o ran cyflogi graddedigion a lle byddai cymorth yn cael ei werthfawrogi fwyaf. Er bod rhai cwmnïau hefyd wedi nodi gwerth arbed amser a fyddai'n dod trwy cymorth i ridyllu ymgeiswyr (yn enwedig y posibilrwydd o rhidyllu cychwynnol yn erbyn meini prawf sylfaenol), yn gyffredinol, nid oedd hwn yn cael ei ystyried yn faes lle'r oedd angen cymorth allanol. Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr yn gweld y broses sgrinio fel maes yr oeddent yn gwerthfawrogi cael rheolaeth yn y broses recriwtio.

Mae'n anodd i gael yr ymgeiswyr cywir i wneud cais

Nododd cyflogwyr eu anhawster i gael yr ymgeiswyr cywir i wneud cais am rolau gyda'u sefydliad. Disgrifiodd cwmnïau llai yn arbennig (ond hefyd rhai sefydliadau mwy â rolau arbenigol) brofiadau tebyg o dderbyn prinder ceisiadau wrth hysbysebu rolau. Roedd cwmnïau mwy, ag enw da sefydledig, yn derbyn mwy o geisiadau, ond nodwyd bod yr ymgeiswyr hyn yn aml o ansawdd isel neu nad oeddent yn cyd-fynd â'r meini prawf o gwbl. Mynegwyd rhwystredigaeth tuag at blatfformau gyrfaoedd prifysgolion lleol, lle teimlwyd mai ychydig iawn o fyfyrwyr oedd yn defnyddio'r gwasanaeth hwn (fodd bynnag, soniodd rhai cyflogwyr am achlysuron pan anfonwyd e-bost yn uniongyrchol at fyfyrwyr am rolau drwy'r brifysgol, a oedd wedi bod yn effeithiol). Beirniadwyd platfformau gyrfaoedd mwy hefyd, fel Indeed a LinkedIn, am ddenu ceisiadau o ansawdd isel. Nododd llawer o gyflogwyr yr hoffent fod â gwell cysylltiad â phrifysgolion y rhanbarth, ond roeddent hefyd am gysylltu â phrifysgolion y tu allan i'r rhanbarth.

Mae cadw talent yn her i lawer o sefydliadau

Hyd yn oed mewn achosion lle'r oedd denu a chyflogi ymgeiswyr cymwys yn llai o her, nododd llawer o sefydliadau eu hanhawster wrth gadw talent. Roedd canfyddiad bod nifer o bobl yn symud i'r rhanbarth i weithio heb fwriadu aros yno yn y tymor hir. Nododd rhai cyflogwyr enghreifftiau o weithwyr yn adleoli am gyflogau uwch, ond ar y cyfan roedd cyflogwyr yn teimlo bod cymeriad gwledig yr ardal yn anapelgar i bobl ifanc, gan nodi bod anawsterau dod o hyd i dai, diffyg pethau i'w gwneud, a diffygion trafnidiaeth gyhoeddus yn gwneud bywyd yn anodd i bobl ifanc. Dywedodd cyflogwyr eu bod wedi cael eu 'llogsi' gan weithwyr cymwys a oedd yn gadael y sefydliad yn fuan ar ôl cael y profiad yr oedd ei angen arnynt i symud i rywle arall, a dyna pam yr oedd yn well gan lawer o gyflogwyr gyflogi ymgeiswyr lleol yr oeddent yn credu eu bod yn fwy tebygol o aros yn y tymor hir.

Y canfyddiad nad oedd graddedigion yn barod ar gyfer byd gwaith

Credai llawer o gyflogwyr fod gan raddedigion ddiffyg profiad gwaith, ac nad oeddent ychwaith wedi datblygu'r sgiliau meddal sydd eu hangen i ffynnu yn eu sefydliad ar ôl graddio. Er bod rhai yn nodi bod rhai sgiliau penodol i'w sector yn ddiffygiol, a bod prifysgolion wedi methu â pharatoi ymgeiswyr ar gyfer diwydiant, ar y cyfan roedd cyflogwyr yn credu bod gan raddedigion y sgiliau technegol angenrheidiol. Roedd diffyg sgiliau meddal, fel sgiliau cyfathrebu, yn peri mwy o bryder i gyflogwyr.

“ Fel cyflogwr, mae sgiliau meddal yr un mor bwysig â sgiliau technegol
- Cyflogwr yn Sir y Fflint ”

Amlygodd y cyfweiliadau ymchwil gyda chyflogwyr sut roedd heriau recriwtio yn amrywio yn ôl maint y sefydliad a'i sector. Roedd microfusnesau yn gweld y broses gweinyddol o gyflogi yn anodd ac yn rhwystr i gyflogi graddedigion, tra bod sefydliadau mwy wedi datblygu prosesau a gweithdrefnau sefydledig ac nid oeddent yn gweld hyn yn anodd. Roedd sefydliadau mwy yn y sector preifat yn gweld cadw talent yn her, tra bod sefydliadau mawr yn y sector cyhoeddus yn ymddangos fel bod ganddynt cyfraddau cadw talent uchel. Yn hytrach, roedd cyrff y sector cyhoeddus yn pryderu am eu gweithlu sy'n heneiddio a diffyg cyllid i redeg rhaglenni graddedigion yn effeithiol (neu o gwbl). Dylai unrhyw ymyriad yn y dyfodol ystyried cymorth sydd wedi'i deilwra ar gyfer yr anghenion amrywiol hyn, gan na fydd un dull sy'n addas i bawb yn mynd i'r afael yn effeithiol â'r gofynion gwahanol hyn.

Mentrau presennol yng Ngogledd Cymru

Ffocws yr ymchwil hwn yn bennaf fu asesu a oes bylchau yn y gefnogaeth i gyflogwyr yn y rhanbarth wrth gyflogi talent graddedig, a sut y gellir mynd i'r afael â'r anghenion hyn. Fodd bynnag, mae hefyd yn werth cydnabod bod mentrau yn y rhanbarth sy'n ceisio mynd i'r afael â rhai o'r anghenion hyn yn barod. Er ei bod y tu hwnt i amcanion yr ymchwil hwn i asesu a gwerthuso effeithiolrwydd cynlluniau'r gorffennol neu'r presennol, nododd cyflogwyr yn ystod cyfweiliadau ymchwil werth mentrau fel GO Wales ac 'Academi Sgiliau' M-Sparc sydd wedi darparu cymorth ariannol i ariannu interniaethau a phrofiadau gwaith hirdymor gyda myfyrwyr a graddedigion. Mae mentrau tebyg yn gweithredu ar hyn bryd, megis cynllun 'Talent Talent' Prifysgol Bangor, a ariennir drwy Gronfa Ffyniant Gyffredin y DU, ac y mae tystebau cadarnhaol ar-lein gyfer y cynllun yma.²³ Mae'n werth ystyried a oes cyfle i barhau ac ehangu cynlluniau presennol fel y gall myfyrwyr a graddedigion o'r rhanbarth, ond sy'n astudio yn rhywle arall, elwa.

Cymharu mentrau graddedigion rhanbarthol

Cyn symud ymlaen at yr argymhellion, mae'n werth ystyried yn fyr sut mae rhaglenni graddedigion rhanbarthol eraill wedi gweithio, a sut maent wedi perfformio.

RISE Sheffield

Rhedodd RISE Sheffield o 2013 tan fis Mawrth 2023, a chafodd ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop. Nod y cynllun oedd cefnogi busnesau bach a chanolig yn Ninas-ranbarth Sheffield i gael mynediad at dalent graddedig a'u cyflogi, a chafodd ei weithredu mewn partneriaeth gan Gyngor Dinas Sheffield, Prifysgol Sheffield Hallam a Phrifysgol Sheffield. Roedd y cynllun yn bennaf yn darparu cymorth recriwtio ar gyfer BBaChau yn y rhanbarth, a oedd yn cynnwys: cefnogi BBaChau i ddatblygu swyddi a hysbysebion ar gyfer graddedigion; hyrwyddo'r rolau hyn i raddedigion; asesu a sifftio ymgeiswyr ar ran BBaChau; a darparu cymorth ychwanegol ar ôl penodi, gan gynnwys grant i fusnesau a gymerodd ran.

Nid oedd y cynllun yn cynnig dysgu a datblygu i raddedigion.

Ychydig o ddata sydd ar gael ar berfformiad y cynllun, er gwaethaf ceisiadau.

Cynllun Graddedigion Dinas-ranbarth Lerpwl

Rhedodd Cynllun Graddedigion Dinas-ranbarth Lerpwl rhwng 2019 a Chwefror 2023. Darparwyd gwybodaeth am y cynllun trwy alwad anffurfiol gydag un o gyn-reolwyr y rhaglen.

Roedd y cynllun yn dilyn model tebyg i RISE Sheffield, gan ddarparu cymorth recriwtio tebyg i fusnesau llai yn rhanbarth Lerpwl, ac fe'i darparwyd yn bennaf gan staff o fewn tîm gyrfaoedd Prifysgol Lerpwl. Fodd bynnag, yn wahanol i RISE Sheffield, roedd Cynllun Graddedigion Dinas-ranbarth Lerpwl yn cynnig rhaglen hyfforddi a datblygu i raddedigion ar ôl iddynt ddechrau yn eu rôl, yn lle cynnig grant i fusnesau am gymryd rhan yn y cynllun.

Cafodd y cynnig hyfforddi a datblygu hwn ei roi ar gontract allanol a chafodd ei gynnal dros 3 mis, unwaith bob pythefnos, ac roedd yn canolbwyntio ar sgiliau meddal. Roedd rhywfaint o'r recriwtio hefyd yn cael ei roi ar gontract allanol, er mai tîm cyflawni'r prosiect a wnaeth y rhan fwyaf o'r sifftio.

O ran effaith, gosododd y cynllun 75 o raddedigion dros y prosiect cyfan gyda chyllideb o £3.2 miliwn. Mae hyn yn cyfateb i £42,667 fesul llogi, sy'n gyfradd hynod o uchel, er bod hyn hefyd yn cynnwys costau hyfforddi a datblygu.

Rhaglen Graddedigion Venture Prifddinas-Ranbarth Caerdydd

Mae Rhaglen Graddedigion Venture wedi bod yn rhedeg ers 2019 a disgwylir iddi barhau tan fis Mehefin 2025, er bod y posibilrwydd o estyniad yn cael ei archwilio.

Darparodd Darogan Talent werthusiad o'r rhaglen ym mis Mawrth 2023, ac ers mis Ebrill 2024 mae recriwtio ar gyfer y rhaglen wedi'i roi ar gontract allanol i Darogan Talent. O ganlyniad, gellir darparu disgrifiad manylach am y cynllun, ond mae rhaid datgan gwrthdaro buddiannau hefyd.

Mae'r cynllun wedi newid a datblygu'n sylweddol dros ei oes, ond ar y cyfan roedd y cynllun yn dilyn strwythur tebyg i Gynllun Graddedigion Dinas-ranbarth Lerpwl sef ei fod yn darparu cynnig dysgu a datblygu yn ogystal â chymorth recriwtio i fusnesau yn y rhanbarth, ond ni roddodd grant i gyflogwyr.

Roedd y rhan fwyaf o'r cynnig recriwtio yn cael ei gyflawni'n fewnol, tra bod y cynnig dysgu a datblygu'n cael ei ddarparu'n allanol yn bennaf.

Newidiodd y cynnig dysgu a datblygu dros gyfnod y cynllun, a chychwynnodd gyda chymhwyster ILM, cyn sefydlu partneriaeth yn ddiweddarach â Phrifysgol De Cymru a'r Brifysgol Agored i ddarparu 'Rhaglen Cyflymu Gyrfa' mwy pwrpasol, a oedd yn cyfateb yn fras i ddiwrnod y mis o ddysgu a datblygu dros gyfnod o flwyddyn. Fodd bynnag, roedd brwdfrydedd am y cynnig dysgu a datblygu o'r cyflogwyr a graddedigion yn gymysg dros oes y cynllun, ac roedd darparu hyfforddiant perthnasol i garfannau o raddedigion o amrywiaeth o sectorau yn heriol.

Rhwng Ebrill 2023 a Mawrth 2024, wrth ddarparu recriwtio yn fewnol a darparu'r cynnig dysgu a datblygu, dyma sut y perfformiodd y cynllun:

- **Gosodwyd 50 o raddedigion mewn 12 mis**
- Roedd y **gost fesul cyflogaeth** (ac i hyfforddi) oddeutu **£ 8,250**
- Trwy gymryd cyflog cychwynnol blynyddol pob un a gyflogwyd, ac ychwanegu 30% ar gyfer costau, **cyfrifwyd £ 1,524,000 o fuddsoddiad sector preifat.**
- Mae hyn yn golygu, **am bob £1 a wariwyd gan y CCR, y gwelsant enillion o oddeutu £4** o ran buddsoddiad y sector preifat.

Fodd bynnag, ers Ebrill 2024, mae'r rhaglen wedi'i symleiddio fel bod yr agwedd hyfforddi a datblygu wedi'i dileu a'r recriwtio yn cael ei ddarparu gan Darogan trwy gontract allanol ar sail perfformia. **Yn y 6 mis cyntaf:**

- **Gosodwyd 46 o raddedigion**
- Roedd y **gost fesul cyflogaeth** oddeutu **£ 2,250**
- Trwy gymryd cyflog cychwynnol blynyddol pob un a gyflogwyd, ac ychwanegu 30% ar gyfer costau, **cyfrifwyd £ 1,700,000 o fuddsoddiad sector preifat.**
- Mae hyn yn golygu, **am bob £ 1 a wariwyd gan y CCR**, y gwelsant **enillion o oddeutu £21** o ran buddsoddiad y sector preifat

Yn ychwanegol i Rhaglen Graddedigion Venture, mae bwtcampionau sgiliau wedi cael eu gweithredu ym Phrifddinas Ranbarth Caerdydd dros y ddwy flynedd ddiwethaf gyda'r nod o uwchsgilio cyfranogwyr a rhoi cyfle iddynt gyfweled â chyflogwyr ar ddiwedd y cwrs. Yn ddiweddar, mae Coleg Caerdydd a'r Fro wedi bod yn darparu bwtcampionau, wedi'u hariannu gan Y Gronfa Ffyniant Gyffredin, i ddatblygu cyfranogwyr mewn sgiliau dadansoddi data, seiberddiogelwch a digidol.

Ychydig o ddata sydd ar gael ar hyn o bryd ynglŷn â sut mae'r fersiynau diweddaraf o'r bwtcampionau wedi perfformio. Mae bwtcampionau gyda 15 diwrnod o hyfforddiant fel arfer yn costio tua £ 35,000, a gallant gynnwys cymaint â 25 o gyfranogwyr. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol bod gosod cyfranogwyr mewn swyddi ar ôl y bwtcampionau wedi bod yn heriol, gan godi cwestiynau am effeithiolrwydd y cynlluniau hyn fel strategaeth recriwtio. Yn yr fersiwn cyntaf o'r bwtcampionau hyn, a redwyd gan Brifddinas Ranbarth Caerdydd, cymerodd 45 o gyfranogwyr ran dros y tri bwtcamp, gyda thua 10 yn sicrhau swyddi amser llawn trwy'r ymyrraeth. Mae hyn yn cyfateb i oddeutu £ 10,500 o gost fesul cyflogaeth.

Opsiynau yn symud ymlaen

Mae chwe opsiwn wedi cael eu datblygu o amgylch y rhwystrau a nodwyd gan gyflogwyr, yn ogystal â syniadau a awgrymwyd gan gyflogwyr yn uniongyrchol. Yna cyflwynwyd yr opsiynau hyn i aelodau o dîm PSR Gogledd Cymru ac i grŵp amrywiol o gyflogwyr i ddilysu'r syniadau a chasglu adborth (gellir gweld yr adborth hwn yn Atodiad B). Fodd bynnag, nid yw'r rhestr hon o opsiynau yn gwbl gyflawn. Nid ydym wedi awgrymu ymyriadau sy'n mynd i'r afael yn uniongyrchol â materion fel tai a thrafnidiaeth gyhoeddus, oherwydd roedd yn ymddangos bod hyn y tu hwnt i amcanion yr ymchwil hon. Serch hynny, mae'n amlwg o'r ymchwil bod 'dymunoldeb' yr ardal a diffyg seilwaith allweddol yn creu heriau i atynnu a chadw talent. Yn benodol, mae cymeriad gwledig Gogledd Cymru, diffyg pethau i'w gwneud, heriau tai a chysylltedd trafndiaeth gyhoeddus gwael yn ffactorau pam na fyddai rhywun yn dewis gweithio yn yr ardal ar ôl graddio. Nid yw'r opsiynau a amlinellir isod yn mynd i'r afael â'r heriau hyn yn uniongyrchol.

Dyma chwe opsiwn o ymyriadau i'w hystyried:

Opsiwn 1: Rhaglen Graddedigion Ranbarthol

Mae yna opsiwn i greu rhaglen raddedigion ranbarthol, efallai o dan frandio Uchelgais Gogledd Cymru, i gefnogi graddedigion i rolau amser llawn ar ôl cwblhau eu hastudiaethau. Mae yna wahanol fathau o gefnogaeth y gellid eu cynnig yn yr opsiwn hwn.

- **Cymorth hysbysebu:** Gallai hyn gynnwys hyrwyddo rolau graddedig cyflogwyr yn y rhanbarth trwy ddod â nhw ynghyd mewn un lle ar-lein, defnyddio prifysgolion lleol i hyrwyddo'r cyfleoedd, a thargedu prifysgolion y tu allan i'r rhanbarth lle mae cyfraddau uchel o fyfyrwyr o Ogledd Cymru yn mynd.
- **Cymorth recriwtio:** Mae cyfle i arbed amser ac arian i fusnesau bach a chanolig trwy ddarparu cefnogaeth recriwtio i asesu a siftio ymgeiswyr. P'un a yw'n cael ei weithredu yn fewnol, neu'n allanol, byddem yn argymhell dysgu o gynlluniau graddedig rhanbarthol eraill a defnyddio recriwtwyr sydd â phrofiad masnachol i gyflawni'r gefnogaeth hon. Opsiwn arall fyddai darparu mynediad i system olrhain ymgeiswyr i gefnogi busnesau bach a chanolig i recriwtio'n fwy effeithiol.
- **Arian Grant:** Efallai ar gyfer y busnesau lleiaf iawn a allai fod yn betrusgar i gyflogi graddedigion, mae cyfle i ddarparu grant i annog rhain i gymryd rhan. Efallai y bydd hyd yn oed grant bach (er enghraifft £ 1000) yn ddigon i annog busnes i gyflogi myfyriwr graddedig.
- **Dysgu a Datblygu:** Mae dysgu a datblygu yn fath gostus ac anodd o gefnogaeth i ddarparu'n effeithiol. Fodd bynnag, i lawer o raddedigion mae hyn yn cael ei ystyried yn rhan annatod o 'gynllun graddedig'. Gan y bydd gan sectorau ledled y rhanbarth

anghenion uwchsgilio technegol gwahanol iawn (a hyd yn oed o fewn sectorau bydd hyn yn amrywio llawer), byddem yn argymhell naill ai a) darparu rhaglen hyfforddi unffurf ar gyfer sgiliau meddal a ddarperir mewn carfannau ar draws sectorau neu b) cynnig grant i fusnesau ddarparu dysgu a datblygiad sy'n berthnasol i anghenion y myfyriwr graddedig a'i rôl, gan weithio'n agos gyda darparwyr lleol i gyflawni hyn. Unwaith eto, efallai y byddai grant bach (e.e. £ 1000) yn ddigonol i annog cyflogwyr i gymryd rhan yn y rhaglen i gefnogi uwchsgilio graddedigion.

- **Cefnogaeth ymgynghorol:** Gallai hyn gynnwys cefnogaeth creu hysbysebion swyddi a chynghor AD (yn enwedig ar gyfer busnesau bach a chanolig). Yn ogystal, nod tymor hir y cynllun ddylai fod i helpu cyflogwyr yn y rhanbarth i dyfu a'u hannog yn raddol i ddatblygu cynllun graddedigion eu hunain yng Ngogledd Cymru yn lle dibynnu ar y rhaglen raddedigion ranbarthol. Gellid darparu cefnogaeth ymgynghorol i helpu sefydliadau i ddatblygu eu cynllun graddedigion pwrpasol eu hunain yn y rhanbarth.

Gan fod sefydliadau mwy yn cyflogi graddedigion diweddar yn anghymesur, dylid dyrannu'r rhan fwyaf o'r gefnogaeth ar gyfer busnesau bach a chanolig y rhanbarth. Dylai cefnogaeth i sefydliadau mawr fod yn bennaf ar lefel ymgynghorol i ddatblygu eu cynnig ar gyfer graddedigion ymhellach. Mae risg pe bai sefydliadau mawr yn defnyddio'r rhaglen raddedigion ranbarthol yn lle datblygu eu rhai eu hunain y byddai hyn yn anghymell buddsoddiad y sector preifat yn y rhanbarth ac yn lleihau'r amrywiaeth o gynlluniau graddedigion yng Ngogledd Cymru. Ystyriaeth arall yw effaith bosibl yr ymyrraeth hon ar recriwtwyr yn y rhanbarth, a allai golli busnes.

Os mai'r amcan yn bennaf yw gosod graddedigion mewn rolau, byddai'n fwyaf cost-ffeithiol i peidio â darparu cynnig dysgu a datblygu fel rhan o'r ymyrraeth hon.

Efallai y byddai'n werth archwilio hefyd a oes cyfle i rannu adnoddau gyda mentrau eraill, fel Rhaglen Grddedigion Venture, i greu cynllun graddedig ar draws Cymru. Gall hyn fod yn fwy cost-ffeithiol na chreu cynllun sy'n bwrpasol i Ogledd Cymru, ond yr anfantais fyddai'r anallu i deilwra'r cynllun i anghenion penodol cyflogwyr yng Ngogledd Cymru.

Opsiwn 2: Rhaglen interniaeth neu leoliad ranbarthol

Mae hefyd cyfle i greu rhaglen interniaeth ranbarthol, a allai ddarparu mathau tebyg o gefnogaeth i'r hyn a nodir uchod ar gyfer y rhaglen raddedigion ranbarthol arfaethedig.

Byddai hyn yn llenwi bwlch presennol gan nad yw llawer o gyflogwyr sy'n darparu cyfleoedd i raddedigion yn darparu cyfleoedd interniaeth ar hyn o bryd. Mae'r ymyrraeth hon yn

darparu profiad gwaith i fyfyrwyr, lle mae prinder o hyn yn ôl myfyrwyr a chyflogwyr yn eu priod arolygon, ac yr oedd cyflogwyr yn gwerthfawrogi profiad gwaith yn fwy na hyfforddiant pellach. O sgysiau gyda myfyrwyr sydd wedi gadael y rhanbarth i astudio, rydym yn gwybod bod awydd i ennill profiad gwaith yn lleol i'w cyfeiriad parhaol i arbed arian. Yn lle hynny, mae llawer ar hyn o bryd yn dod o hyd i brofiad gwaith gyda chyflogwyr sy'n lleol i'w prifysgolion, y tu allan i'r rhanbarth, a all arwain at gynigion o gyflogaeth amser llawn ar ôl graddio.

Byddai'r interniaeth yn debygol o fod dros wyliau'r haf ac yn para tua 8-12 wythnos. Fodd bynnag, gellid archwilio gwahanol fathau o interniaethau / profiadau gwaith. Er enghraifft, profiad gwaith rheolaidd (megis diwrnod yr wythnos) dros flwyddyn ochr yn ochr â'u hastudiaethau, neu flwyddyn lawn mewn diwydiant.

Opsiwn 3: Cefnogaeth ar gyfer Hyfforddiant a Datblygu

Roedd y math o gefnogaeth a fyddai'n cael ei gwerthfawrogi fwyaf yn ôl yr arolwg cyflogwyr yn ymwneud â hyfforddi a datblygu. Fodd bynnag (gan ddysgu o gynlluniau eraill), rydym yn gwybod bod angen gwahanol gyrsiau hyfforddi ar wahanol sefydliadau, hyd yn oed o fewn yr un sector, a gall sicrhau cydweithrediad barhaus gan gyflogwyr a graddedigion dros gyfnod rhaglen hyfforddi fod yn anodd.

Un opsiwn fyddai darparu cwrs rhanbarthol, traws-sector i gyflogwyr sy'n datblygu sgiliau meddal, cyflogadwyedd myfyriwr graddedig, megis sgiliau cyfathrebu a rheoli amser. Gellid cyflwyno hyn ar-lein neu mewn person; a chyn neu ar ôl dechrau'r rôl.

Fodd bynnag, efallai mai opsiwn gwell fyddai ariannu cyrsiau sy'n bodoli yn barod ar gyfer cyflogwyr yn y rhanbarth i ddatblygu graddedigion diweddar, gan weithio mewn partneriaeth â darparwyr addysg leol lle bo hynny'n bosibl. Er enghraifft, gellid defnyddio'r cyllid hwn i ariannu gradd meistr ran-amser perthnasol. Mae hyn yn annog cyflogwyr i gyflogi graddedigion diweddar i fanteisio ar y cynnig, ac mae'n caniatáu i bobl ifanc yn y rhanbarth i ddatblygu ymhellach yn unol ag anghenion penodol eu rôl newydd. Efallai y bydd hyd yn oed cyfraniad bach o £1000 yn ddigon i annog cyflogwyr i gyflogi myfyriwr graddedig y maent yn gwybod y bydd angen ei ddatblygu ymhellach. Byddai darparwyr addysg a hyfforddiant lleol hefyd yn elwa o'r ymyrraeth hon.

Opsiwn 4: Digwyddiadau Gyrfaoedd Newydd

Awgrym a ddaeth i'r amlwg o'r cyfweiliadau ymchwil oedd y syniad o gynnal digwyddiadau gyrfaoedd yn y rhanbarth sy'n targedu myfyrwyr a graddedigion. Gallai'r rhain fod i hyrwyddo gyrfaoedd mewn awdurdod lleol penodol, neu o fewn sector. Er bod prifysgolion yn y rhanbarth eisoes yn cynnal digwyddiadau gyrfaoedd, mae'r rhain fel arfer yn targedu eu myfyrwyr eu hunain. O ganlyniad, mae myfyrwyr sy'n astudio y tu allan i'r rhanbarth, gan gynnwys y rhai sy'n astudio cyrsiau nad ydynt yn cael eu dysgu yn y rhanbarth, yn cael eu heithrio o ddigwyddiadau gyrfaoedd o'r fath. Mae hyn yn golygu y gallai fod cyfle yn cael ei gollu i lenwi bylchau sgiliau i gyflogwyr lleol, yn ogystal â'r cyfle i helpu'r rhai sydd wedi gadael y rhanbarth i ddychwelyd.

Yn ddiweddar, mae Darogan Talent wedi bod yn arbrofi gyda digwyddiadau gyrfaoedd dros y cyfnod gwyliau sy'n targedu myfyrwyr lleol, gan gynnwys digwyddiadau yn Ngwynedd ac Ynys Môn. Fodd bynnag, er mwyn i gyflogwyr gynnwys y digwyddiadau hyn fel rhan o'u strategaeth recriwtio, byddai angen i ddigwyddiadau o'r fath ddigwydd ar gyfnodau rhagweladwy, rheolaidd (hynny yw, o leiaf bob blwyddyn). Mae cyfle i gynnal y digwyddiadau hyn mewn awdurdodau lleol yng Ngogledd Cymru nad ydynt fel arfer yn cynnal digwyddiadau gyrfaoedd i gefnogi cyflogwyr lleol i gyflogi talent graddedig. Mae cyfle hefyd i gynnal digwyddiadau yn ystod y tymor mewn lleoliadau y tu allan i'r rhanbarth lle mae cyfraddau uchel o fyfyrwyr yn mynd i astudio (er enghraifft, Lerpwl, Manceinion, Caerdydd a Chaer) i hyrwyddo gyrfaoedd yng Ngogledd Cymru.

Opsiwn 5: Ymgysylltu â phobl ifanc yn gynharach ('brocer' rhwng cyflogwyr ac ysgolion)

Yn seiliedig ar sylwadau o'r cyfweiliadau ymchwil, gwelodd rhai cyflogwyr werth ymgysylltu â phobl ifanc cyn iddynt adael i'r brifysgol i godi ymwybyddiaeth am gyfleoedd yn y rhanbarth. Roedd yna deimlad, mewn llawer o wahanol ddiwydiannau, nad oedd pobl ifanc yn ymwybodol o'r gwahanol lwybrau gyrfa sydd ar gael iddynt, ac ar hyn o bryd roedd eu hymgysylltiad ag ysgolion fel cyflogwr ar sail ad hoc.

Un opsiwn fyddai datblygu rhaglen sy'n cysylltu cyflogwyr ag ysgolion yng Ngogledd Cymru, math o 'frocer' rhwng y ddau grŵp. Gallai fod pwyslais ar hyrwyddo sectorau blaenoriaeth y rhanbarth, i godi ymwybyddiaeth am y sectorau hyn yn y tymor hir. Nododd

cyfranogwyr y cyfweiliadau ymchwil hefyd eu bod wedi elwa o ganlyniadau uniongyrchol o'u hymgysylltiad ad hoc ag ysgolion hyd yma, megis darparu profiadau gwaith i ddysgwyr. Gallai'r rhaglen arfaethedig ddilyn model tebyg i Addewid Caerdydd, sydd wedi'i ariannu gan Gyngor Caerdydd, ac sydd wedi bod yn boblogaidd iawn. Mae cyflogwyr trwy'r cynllun yn cynnig: cyfleoedd mentora; Cefnogaeth llythrennedd a rhifedd yn y dosbarth; Sgyrsiau gyrfa; Ymweliadau ysgol; Ffug gyfweiliadau â gweithwyr gwirfoddol; Lleoliadau profiad gwaith; Prentisiaethau; Cyfleoedd gwirfoddoli – ond Addewid Caerdydd sy'n hwyluso'r cysylltiad rhwng y cyflogwr a'r dysgwyr. Pe bai rhywbeth tebyg yn cael ei gyflwyno yng Ngogledd Cymru, bydd angen a fyddai'r cydgysylltiad hwn yn fwyaf effeithiol ar lefel awdurdod lleol neu ar lefel ranbarthol.

Ta waeth, mae hwn yn gyfle i hyrwyddo'r sectorau sy'n allweddol i Ogledd Cymru yn gynnar, fel hyd yn oed pan fydd pobl yn gadael am y brifysgol, eu bod yn gwybod bod cyfleoedd ar eu cyfer yn ôl yng Ngogledd Cymru.

Opsiwn 6: Integreiddio diwydiant â chwricwlwm y Brifysgol trwy weithdai a phrosiectau

Daeth yr opsiwn hwn i'r amlwg o'r gweithdy gyda chyflogwyr oherwydd teimlai rhai y dylid mynd i'r afael â'r diffyg profiad gwaith a sgiliau meddal pwysig tra bod myfyrwyr dal yn y brifysgol. Yn lle myfyrwyr yn mynd at gyflogwr am brofiad gwaith, byddai'r cyflogwr yn dod â'r profiad gwaith iddynt trwy weithdai a gosod prosiectau i fyfyrwyr weithio arnynt fel rhan o'u cwrs. Byddai hyn yn darparu profiad diwydiant i'r rhai sy'n dal i astudio ac yn helpu myfyrwyr i ddeall disgwyliadau cyflogwyr yn well. Fe'i gwelwyd hefyd fel cyfle i ddatblygu sgiliau meddal graddedigion cyn graddio. Gall y gwaith prosiect fod yn werthfawr i'r cyflogwr a rhoi cyfle iddynt gysylltu â darpar ymgeiswyr.

Mae'r opsiwn hwn yn debyg i opsiwn 5 a byddai hefyd yn debygol o fod angen brocer i gyfryngu rhwng cyflogwyr a'r darparwyr addysg uwch lleol yng Ngogledd Cymru i ddarparu'r gweithdai a'r cyfleoedd prosiect hyn.

Casgliadau a'r Camau Nesaf

Mae canfyddiadau'r ymchwil hwn yn amlygu'r heriau a'r cyfleoedd sylweddol sy'n gysylltiedig â chadw a recriwtio graddedigion yng Ngogledd Cymru. Mae'r duedd hirsefydlog o allfudo gan raddedigion wedi arwain at ddraen talent sy'n effeithio ar fusnesau lleol a thwf economaidd. Er bod tystiolaeth bod rhai graddedigion yn dychwelyd yn ddiweddarach mewn bywyd, mae'r rhanbarth yn ei chael hi'n anodd denu a chadw graddedigion ifanc yn syth ar ôl cwblhau eu hastudiaethau.

Mae rhwystrau allweddol i gadw staff yn cynnwys cyfleoedd gwaith cyfyngedig, canfyddiadau o gyfleoedd gwaith gwell mewn mannau eraill, a seilwaith annigonol fel tai a thrafnidiaeth gyhoeddus. Ar ben hynny, mae cyfran sylweddol o raddedigion sy'n gweithio yng Ngogledd Cymru yn cael eu cyflogi mewn rolau yn y sector cyhoeddus, gyda chynrychiolaeth gymharol isel yn y sectorau busnes, cyllid a thechnoleg. Datgelodd yr ymchwil â chyflogwyr, er bod galw am recriwtio graddedigion, bod busnesau—yn enwedig busnesau bach a chanolig—yn wynebu heriau o ran dod o hyd i, hyfforddi a chadw graddedigion.

Mynegodd cyflogwyr bryderon ynghylch parodrwydd graddedigion ar gyfer y gweithle, yn enwedig o ran profiad gwaith a sgiliau meddal. Mae hyn yn awgrymu bod angen aliniad gwell rhwng sefydliadau addysg uwch ac anghenion diwydiant rhanbarthol. Yn ogystal, er bod cynlluniau recriwtio graddedigion mewn rhanbarthau eraill yn y DU wedi dangos buddion posibl, mae cost-effeithiolrwydd a chefnogaeth cyflogwyr yn ffactorau hollbwysig er mwyn sicrhau llwyddiant ymyriadau o'r fath yng Ngogledd Cymru.

Camau Nesaf

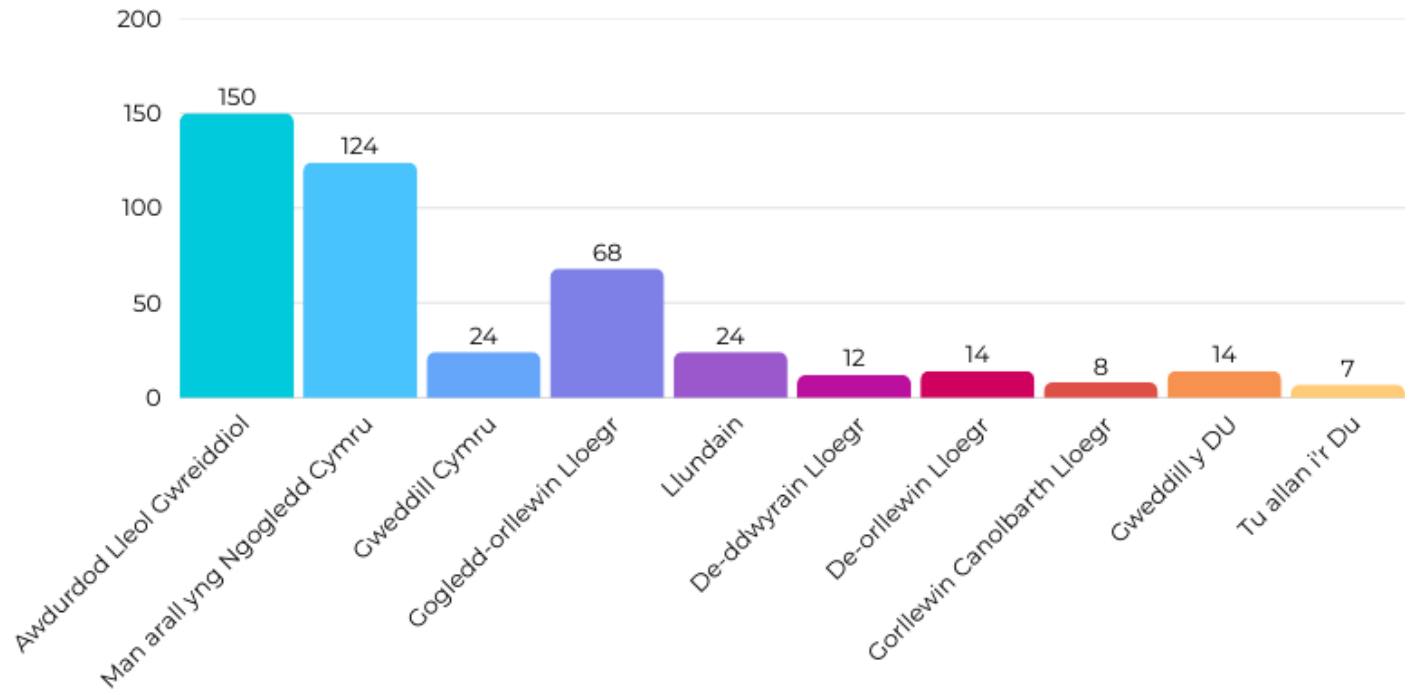
Mae'r ymchwil yn tanlinellu'r angen am ymdrechion cyd-gysylltiedig i fynd i'r afael ag anghenion cadw graddedigion a recriwtio cyflogwyr yng Ngogledd Cymru. Dylai'r camau nesaf gynnwys:

- Mynd â'r chwe opsiwn i Fwrdd y PSR i benderfynu pa rai, os o gwbl, y dylid eu datblygi ymhellach
- Ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol (e.e. prifysgolion lleol, awdurdodau lleol) i asesu dichonoldeb ac opsiynau ariannu ar gyfer yr ymyriadau arfaethedig.
- Treialu mentrau gyda chylchoedd adborth cynnar a mewnbwn uniongyrchol gan ddefnyddwyr gwasanaeth (cyflogwyr a graddedigion) i fireinio'r ymyriadau ymhellach.
- Defnyddio adnoddau presennol i gefnogi'r mentrau hyn, megis Portal Sgiliau Gogledd Cymru.

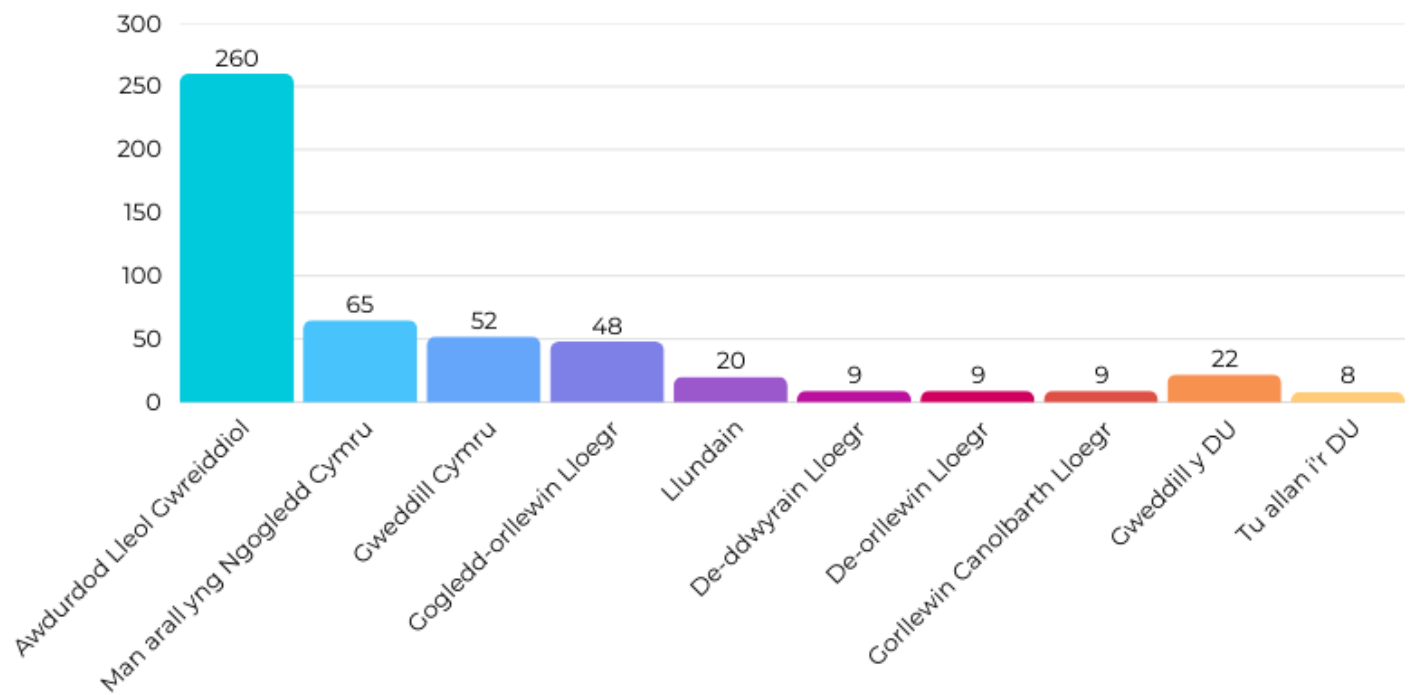
Drwy roi'r argymhellion hyn ar waith, gall Gogledd Cymru adeiladu strategaeth cadw graddedigion fwy cadarn, cryfhau ei phiblinell dalent leol, a chreu economi ranbarthol ffyniannus wedi'i gyrru gan raddedigion medrus.

Atodiad A: Dadansoddiad o gyrchfannau graddedigion fesul Awdurdod Lleol (HESA: Blwyddyn Academaidd 2021/22)

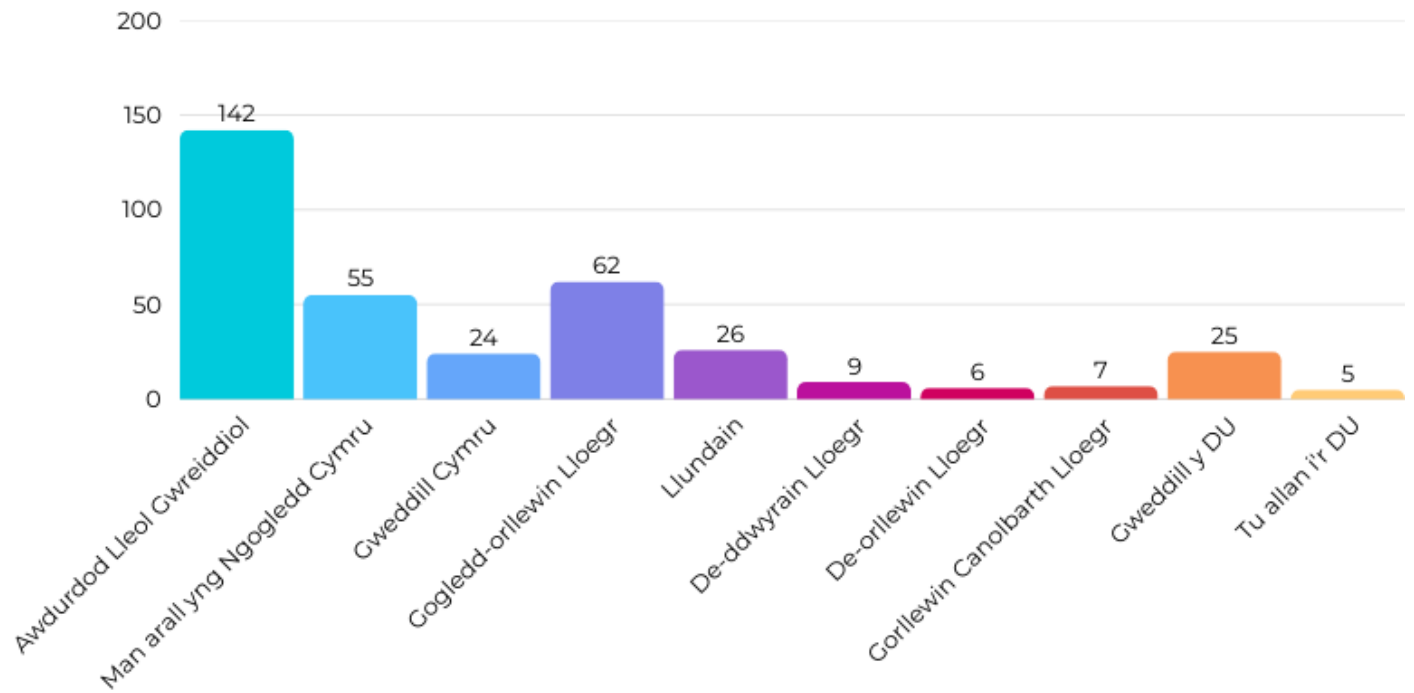
Lle mae graddedigion o Gonwy yn gweithio 15 mis ar ôl graddio



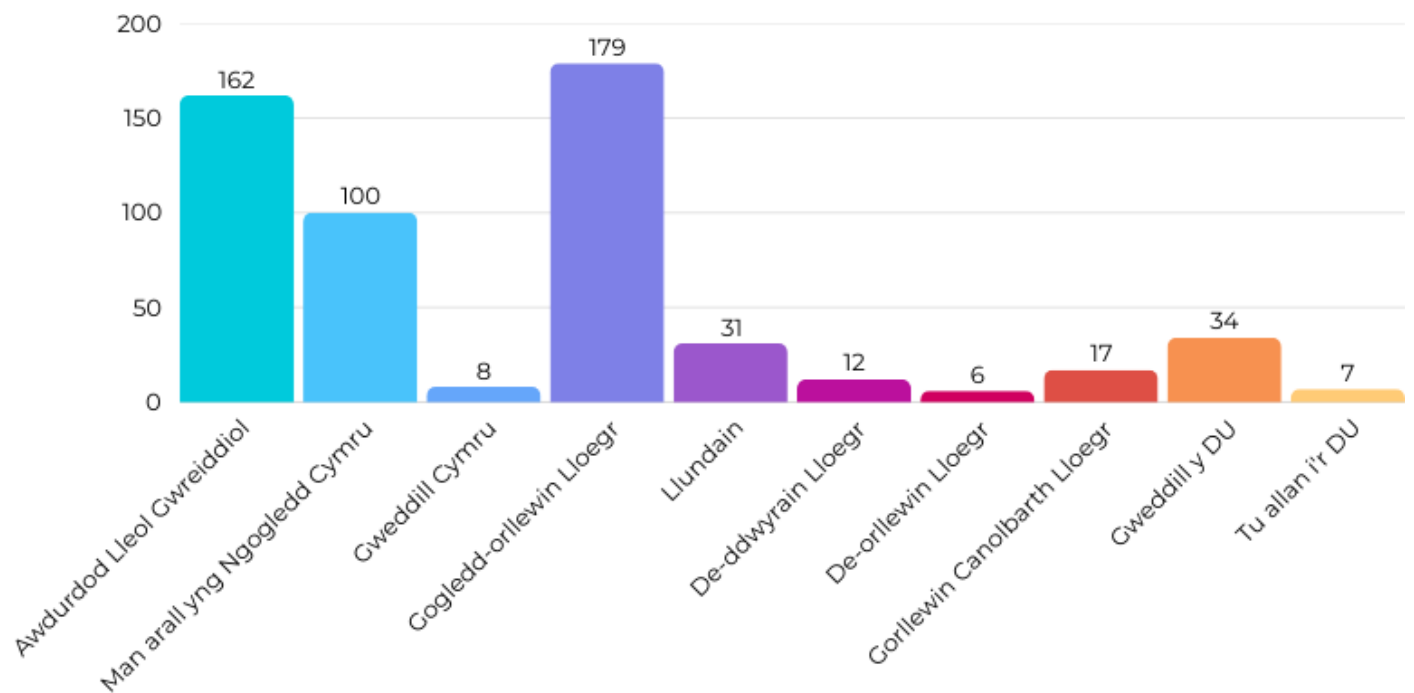
Lle mae graddedigion o Wynedd yn gweithio 15 mis ar ôl graddio



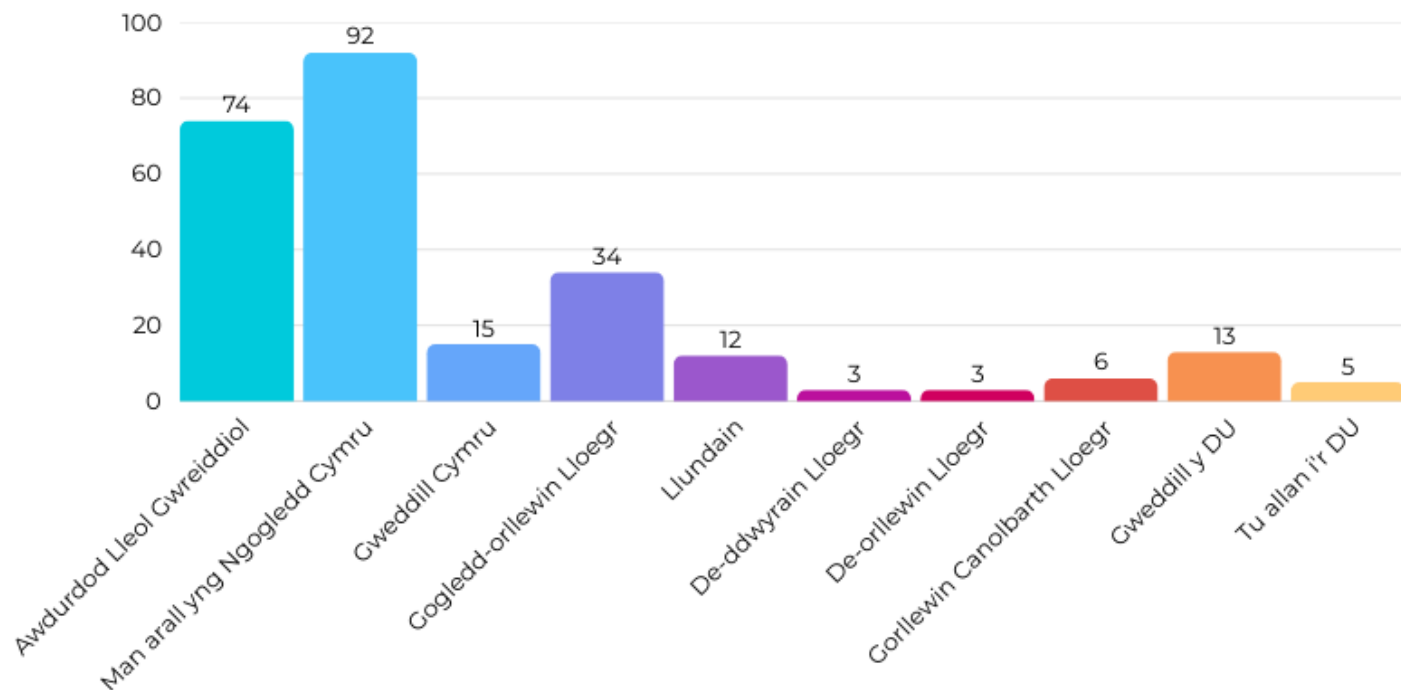
Lle mae graddedigion o Sir Ddinbych yn gweithio 15 mis ar ôl graddio



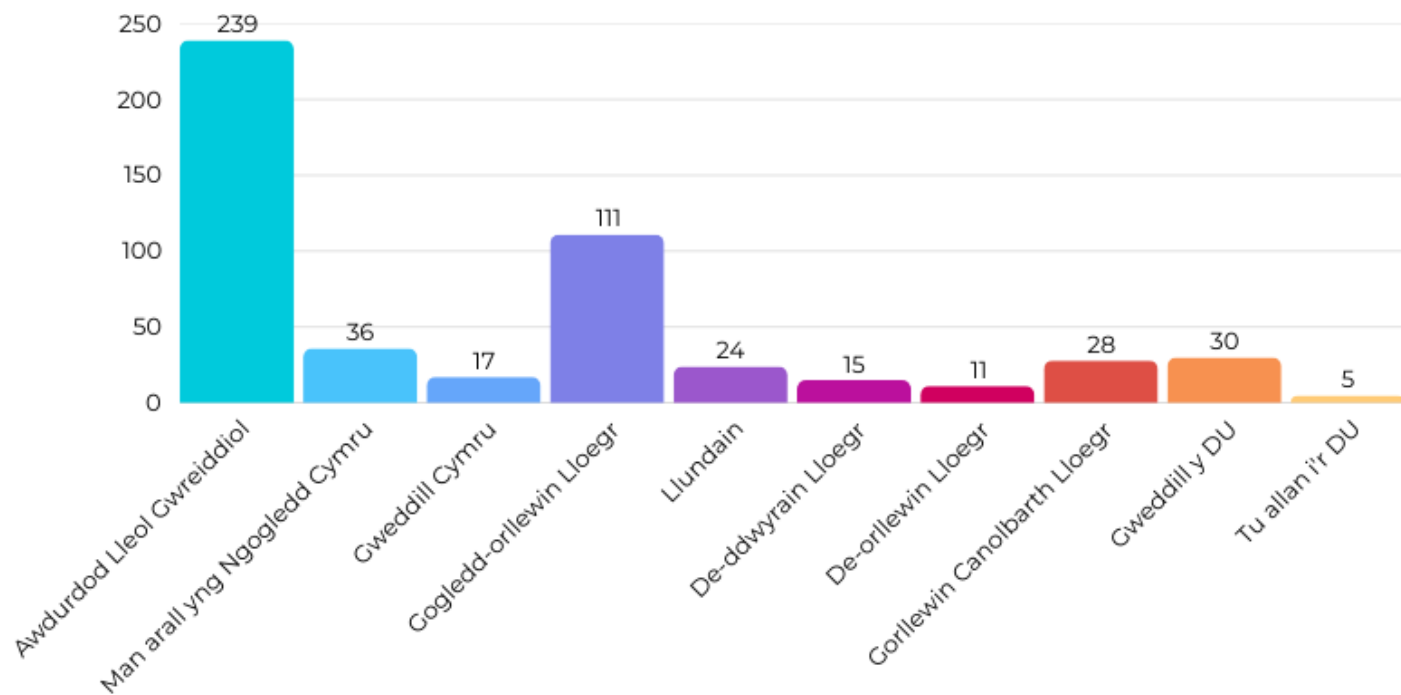
Lle mae graddedigion o Sir y Fflint yn gweithio 15 mis ar ôl graddio



Lle mae graddedigion o Ynys Môn yn gweithio 15 mis ar ôl graddio



Lle mae graddedigion o Wrecsam yn gweithio 15 mis ar ôl graddio



Atodiad B: Adborth gan aelodau o'r Tîm PSR a chyflogwyr i'r opsiynau a gyflwynwyd.

Adborth cyffredinol

Ar y cyfan, cafodd pob opsiwn dderbyniad cadarnhaol gan dîm PSR Gogledd Cymru a'r grŵp o gyflogwyr. Gofynnwyd i gyflogwyr flaenoriaethu opsiynau 1 i 5 (gan fod opsiwn 6 wedi dod i'r amlwg o'r drafodaeth gyda chyflogwyr). Opsiynau 3 a 4 gafodd y nifer fwyaf o bleidleisiau, gyda 2 a 5 yn dilyn yn agos. Dim ond un cyflogwr ddewisodd opsiwn 1, sydd efallai'n awgrymu y dylid rhoi mwy o sylw i'r opsiynau eraill. Fodd bynnag, roedd yr holl syniadau i'w gweld yn boblogaidd, gydag un cyflogwr yn dweud 'peidiwch â gofyn i ni flaenoriaethu!' ac un arall 'gallen nhw hefyd ffurfio o dan un rhaglen'.

O ran awgrymiadau cyffredinol i wella'r opsiynau hyn, nododd aelodau'r tîm PSR fod cyfle i integreiddio Portal Sgiliau Gogledd Cymru a lansiwyd yn ddiweddar gyda'r gwahanol opsiynau. Er enghraifft, gellid creu lle pwrpasol ar gyfer gyrfaoedd graddedigion ar y portal i gefnogi cyflogwyr yn y rhanbarth i arddangos eu cyfleoedd i raddedigion.

Fel adborth cyffredinol, nododd cyflogwyr yr her o rannu gwybodaeth am ymyriadau i fusnesau bach a chanolig, a phwysigrwydd marchnata'n effeithiol os oedd unrhyw un o'r opsiynau hyn i gael eu symud ymlaen yn y pen draw. Codwyd cwestiynau hefyd ynghylch a ellid darparu'r opsiynau hyn ar lefel genedlaethol.

Adborth ar Opsiwn 1: Rhaglen Graddedigion Ranbarthol

Nododd tîm yr PSR eu bod yn gweld yr opsiwn hwn fel un sy'n mynd i'r afael â her fawr i raddedigion, drwy ddarparu 'brocer' a oedd â'r cysylltiadau â diwydiant nad yw pobl ifanc wedi'u ffurfio eto. Mae'n rhoi pwynt cyswllt clir i fyfyrwyr wrth chwilio am gyfleoedd gwaith ar ôl graddio. Fodd bynnag, her fawr a nodwyd ar gyfer yr opsiwn hwn oedd y gost debygol o redeg rhaglen o'r fath, a chodwyd cwestiynau ynghylch sut y gellid ariannu hyn. Un awgrym oedd gofyn i gyflogwyr mwy o faint i ariannu'r cynllun.

Roedd cyflogwyr yn gadarnhaol ar y cyfan am yr opsiwn hwn ac roedd yn ymddangos bod rhinwedd i bob un o'r mathau amrywiol o gymorth. Roedd rhai yn cwestiynu a fyddai grant bach o £1000 yn ddigon i gymell BBaChau i gymryd rhan a chyflogi swydd raddedig barhaol, llawn amser. Rhoddwyd enghreifftiau o sut yr oedd BBaChau wedi cymryd rhan mewn cynlluniau lle darparwyd cyllid grant i ddechrau i gyflogi myfyriwr graddedig, ac yn y rhan fwyaf o achosion roedd y myfyriwr graddedig wedi'i gadw ar ôl i'r cyllid ddod i ben. Nododd cyfrannwr arall hefyd, os gelwir hwn yn 'gynllun graddedigion', bod angen iddo fod yn fwy na gwasanaeth recriwtio, a dylai gynnwys elfen ddysgu a datblygu (a allai gynnwys datblygu diffyg sgiliau meddal). Nodwyd hefyd bod potensial cadarnhaol i'r cynllun hwn i helpu graddedigion a oedd wedi gadael yr ardal i astudio i ddychwelyd i weithio.

Adborth ar Opsiwn 2: Rhaglen interniaeth neu brofiad gwaith ranbarthol

Gwelodd tîm yr PSR hwn fel cyfle i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd myfyriwyr. Fodd bynnag, roedd pryderon ynghylch mesur effaith yr ymyriad hwn, gan nad oedd yn cynnig rôl amser llawn

i fyfyrwyr. Roedd pryder am frwdfrydedd cyflogwyr ar gyfer rhaglen interniaeth 8 wythnos a fyddai'n cymryd amser ac adnoddau i'w gweithredu gydag elw cyfyngedig ar fuddsoddiad i'r cwmni hwnnw.

Dywedodd cyflogwyr fod hon yn dechneg recriwtio ddefnyddiol i 'roi cynnig arni cyn prynu' ond eu bod wedi'i chael hi'n anodd recriwtio ar gyfer profiadau gwaith o'r fath yn y gorffennol, ac yn gweld yr ymyriad hwn o bosibl yn mynd i'r afael â'r her hon. Nodwyd pwysigrwydd cael mynediad i brifysgolion ar yr adeg gywir o'r flwyddyn i hyrwyddo cyfleoedd gyrfa dros yr haf. Teimlai cyflogwyr na fyddai profiad gwaith o 6 wythnos yn ddigon i sefydliad gael gwerth o'r interniaeth, yn enwedig BBACh, ac awgrymwyd y dylai'r interniaethau hyn fod mor hir â phosibl. Unwaith eto, gwelodd cyflogwyr hefyd gyfle i'r opsiwn hwn gefnogi'r rhai sy'n astudio y tu allan i'r rhanbarth i ddod o hyd i gyfleoedd cyflogaeth lleol. Roedd awgrym y gallai opsiwn 1 a 2 integreiddio, gan ddarparu profiad gwaith i fyfyrwyr dros yr haf sy'n arwain at rôl amser llawn ar ôl graddio. Yn olaf, trafodwyd pwysigrwydd 'galw', a bod angen bod â diddordeb mewn cynllun fel hwn er mwyn iddo fod yn llwyddiannus, ond hefyd y gellir creu galw drwy annog cyflogwyr i ddefnyddio cymalau gwerth cymdeithasol.

Adborth ar Opsiwn 3: Cefnogaeth ar gyfer Hyfforddiant a Datblygu

Nododd tîm y PSR fod pryder ynghylch diffygion sgiliau meddal pobl ifanc yn thema gyffredin o'u hymgysylltiad â chyflogwyr. Nodwyd hefyd nad yw cyflogwyr weithiau yn siŵr eu hunain am y sgiliau sydd eu hangen arnynt, sy'n awgrymu y gallai cymorth ymgynghorol i nodi'r hyfforddiant cywir ar gyfer gweithwyr fod yn werthfawr.

Roedd cyflogwyr yn cytuno bod sgiliau meddal yn bwysig i'w datblygu, ond yn ddelfrydol dylid datblygu hyn yn ystod y brifysgol, cyn cyflogaeth, er mwyn osgoi'r angen am ymyriad fel hwn.

Adborth ar Opsiwn 4: Digwyddiadau Gyrfaoedd Newydd

Nododd tîm y PSR efallai byddai cyflogwyr yn fodlon ariannu neu ran-ariannu digwyddiadau, a allai oresgyn heriau ariannu. Pwysleisiodd y tîm hefyd bwysigrwydd dewis yr amser(oedd) a'r lleoliad(au) cywir yng Ngogledd Cymru ar gyfer digwyddiadau o'r fath, ac i gadw digwyddiadau'n fyr ar gyfer cyflogwyr BBACh prysur. Awgrymwyd hefyd y gallai fod cyfleoedd i gydweithio gyda digwyddiadau sydd eisoes yn cael eu cynnal i osgoi dyblygu.

Roedd gan gyflogwyr ddiddordeb mewn cyfleoedd newydd i gyrraedd talent mewn gwahanol brifysgolion ac ar wahanol gyrsiau, ac roeddent yn gadarnhaol ynghylch y posibilrwydd o gyrraedd talent leol yn astudio mewn prifysgolion y tu allan i'r rhanbarth.

Adborth ar Opsiwn 5: Ymgysylltu â phobl ifanc yn gynharach ('brocer' rhwng cyflogwyr ac ysgolion)

Cytunodd tîm y PSR fod angen cydlynu yn y maes hwn a bod cyflogwyr yn ei chael yn anodd cysylltu ag ysgolion. Nodwyd bod cynlluniau peilot yn mynd i'r afael â'r mater hwn ar Ynys Môn ar hyn o bryd, a bod cynghorau eraill yng Ngogledd Cymru wedi'u hannog i gyflwyno cynlluniau tebyg.

Roedd cyflogwyr sydd wedi cymryd rhan yn y cynlluniau peilot ar Ynys Môn yn gadarnhaol am y cynllun a'i botensial; roedd eraill hefyd wedi defnyddio Addewid Caerdydd ac roedd y gwasanaeth hwn wedi gwneud argraff arnynt ac yn meddwl y gellid mabwysiadu model tebyg yng Ngogledd Cymru. Holwyd a oedd cyfle hefyd i addysgu rhieni am yrfaedd yn y rhanbarth fel rhan o'r gweithgaredd, fel 'dylanwadwr' allweddol ym mywydau a phenderfyniadau pobl ifanc.

Adborth ar Opsiwn 6: Integreiddio diwydiant â chwricwlwm y Brifysgol trwy weithdai a phrosiectau

Daeth yr awgrym hwn i'r amlwg yn ystod y gweithdy gyda chyflogwyr, a chafodd dderbyniad cadarnhaol gan y grŵp, a dyna pam y mae wedi'i gynnwys fel opsiwn wrth symud ymlaen. Nodwyd bod cynlluniau tebyg eisoes yn digwydd mewn ysgolion (fel ar gyfer y sector bwyd a diod) sydd wedi bod yn effeithiol ac sydd wedi ennyn diddordeb mewn profiad gwaith ymhlith cyfranogwyr.

Cyfeiriadau

- ¹ ONS (Stats Cymru), ['Mudo rhwng Cymru a gweddill y DU yn ôl awdurdod lleol, llif a chyfnod newid'](#)
- ² Institute for Fiscal Studies, ['London calling? Higher education, geographical mobility and early-career earnings'](#), Medi 2021
- ³ Wales Online, ['The huge financial crisis facing Welsh universities'](#), 26 Hydref 2024
- ⁴ BBC, ['Welsh tuition fees to rise by nearly £300 a year'](#), 4 Rhagfyr 2024
- ⁵ Western Mail, 'Uni says increase in fees would not offset £7m NI hit', 23 Tachwedd 2024
- ⁶ BBC, ['Cardiff University plans to cut 400 jobs and axe courses'](#), 28 Ionawr 2025
- ⁷ Nation.Cymru, ['Alarming drop in university applications from 18 year olds in Wales'](#), 18 Corffennaf 2024; BBC, ['Welsh sixth-form uni applications lowest in UK'](#), 11 Awst 2024.
- ⁸ Mae'n werth nodi mai'r rhai sy'n astudio'n rhan-amser yn bennaf yw cofrestriadau'r Brifysgol Agored, a'u bod eisoes mewn cyflogaeth yn aml.
- ⁹ Wedi'i addasu o ddata pwrpasol a ddarparwyd gan HESA.
- ¹⁰ Wedi'i addasu o ddata pwrpasol a ddarparwyd gan HESA.
- ¹¹ Data o HESA, ['Where do HE students come from?'](#); Darparwyd y ffigyrau ar gyfer Coleg Cambria yn uniongyrchol gan y darparwr.
- ¹² Data o HESA, ['Where do HE students come from?'](#)
- ¹³ Data o HESA, ['Where do HE students come from?'](#)
- ¹⁴ Data o HESA, ['What do HE students study?'](#); Darparwyd y ffigyrau ar gyfer Coleg Cambria yn uniongyrchol gan y darparwr.
- ¹⁵ ONS (Stats Cymru), ['Mudo rhwng Cymru a gweddill y DU yn ôl awdurdod lleol, llif a chyfnod newid'](#)
- ¹⁶ Wedi'i addasu gan ddefnyddio data o'r ONS (Stats Cymru), ['Mudo rhwng Cymru a gweddill y DU yn ôl awdurdod lleol, llif a chyfnod newid'](#)
- ¹⁷ Wedi'i addasu o, ['What do graduates do? Wales'](#) (sy'n defnyddio data gan HESA)
- ¹⁸ Wedi'i addasu o, ['What do graduates do? Wales'](#) (sy'n defnyddio data gan HESA)
- ¹⁹ Wedi'i addasu o, ['What do graduates do? Wales'](#) (sy'n defnyddio data gan HESA)
- ²⁰ Global Welsh, ['Brain drain to brain gain'](#), Tachwedd 2024
- ²¹ Mae ARFOR yn fenter ar y cyd gan Gynghorau Sir Gâr, Ceredigion, Gwynedd ac Ynys Môn sy'n edrych i ddefnyddio mentergarwch a datblygu'r economi i gefnogi cadarnleoedd y Gymraeg a, thrwy hynny, cynnal yr iaith. Pwrpas Cronfa Her ARFOR oedd i beilota datrysiadau newydd ac arloesol i heriau go iawn sy'n bodoli yn ardal ARFOR i gryfhau'r berthynas rhwng yr economi a'r iaith Gymraeg.

²² PSR Gogledd Cymru, 'Canfyddiadau Arolwg Cyflogwyr (Tach 2023)'

²³ Prifysgol Bangor, ['O Afghanistan i Ynys Môn: Masi'n gwneud gwahaniaeth trwy interniaeth i raddedigion sy'n paru sgiliau a swyddi'](#), 14 Mai 2024