

Cyngor Adnewyddu'r Economi

Sgiliau, yr adferiad a thwf

Pwrpas

1. Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Cyngor am sgiliau a thwf yn y dyfodol, a ategir gan Gynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau Llywodraeth Cymru a chan ymateb i heriau a amlygwyd yn y Datganiad Polisi ar Sgiliau

Cyflawni'r Datganiad Polisi ar Sgiliau

2. Erbyn 2022, rhagwelir y bydd angen sgiliau ar lefel 4 neu uwch ar gyfer dros hanner yr holl swyddi yng Nghymru gyda gostyngiad yn y rhai y bydd angen sgiliau isel neu na fydd angen unrhyw sgiliau ar eu cyfer ar adeg mynediad¹. Mae angen ymdrech ar y cyd felly i weithio gyda chyflogwyr i ddatblygu gweithlu mwy cynhyrchiol â sgiliau uwch sy'n gallu manteisio ar gyfleoedd yn y dyfodol ar gyfer swyddi a thwf.
3. Gydag adnoddau cyhoeddus cyfyngedig i fuddsoddi mewn datblygu sgiliau, mae angen gweithredu hefyd i ailgydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau yng Nghymru. Bydd hyn yn rhoi mwy o bwyslais ar fuddsoddi gan y cyflogwr yn sgiliau ei weithlu gyda buddsoddiadau a arweinir gan y Llywodraeth yn cael eu targedu lle maent yn creu'r effaith fwyaf.
4. Bydd cymorth yn dal i fod yn ofynnol i symud pobl i mewn i waith a rhoi cymorth iddynt gamu ymlaen i gyflogaeth â chyflog uwch a sgiliau uwch. Mae angen ffocws hefyd ar yr ymyriadau hynny sy'n ofynnol i leihau bylchau o ran sgiliau oherwydd diffygion mewn llythrennedd, rhifedd a sgiliau TG sylfaenol lle mae Cymru'n dal i lusgo y tu ôl i weddill y DU.
5. I ymateb i'r heriau uchod, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y Datganiad Polisi ar Sgiliau ym mis Ionawr 2014 a oedd yn darparu'r momentwm ar gyfer canlyn arni â'r diwygiadau angenrheidiol i bolisi cyflogaeth a sgiliau yn y dyfodol. Cynhyrchwyd Cynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau ym mis Gorffennaf a oedd yn nodi'r camau gweithredu allweddol y bwriedir eu cymryd hyd at 2016. Cafodd cynnwys y cynllun ei oleuo gan ymgynghoriad cyhoeddus ar yr angen i ailgydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau ar draws y Llywodraeth, cyflogwyr ac unigolion.

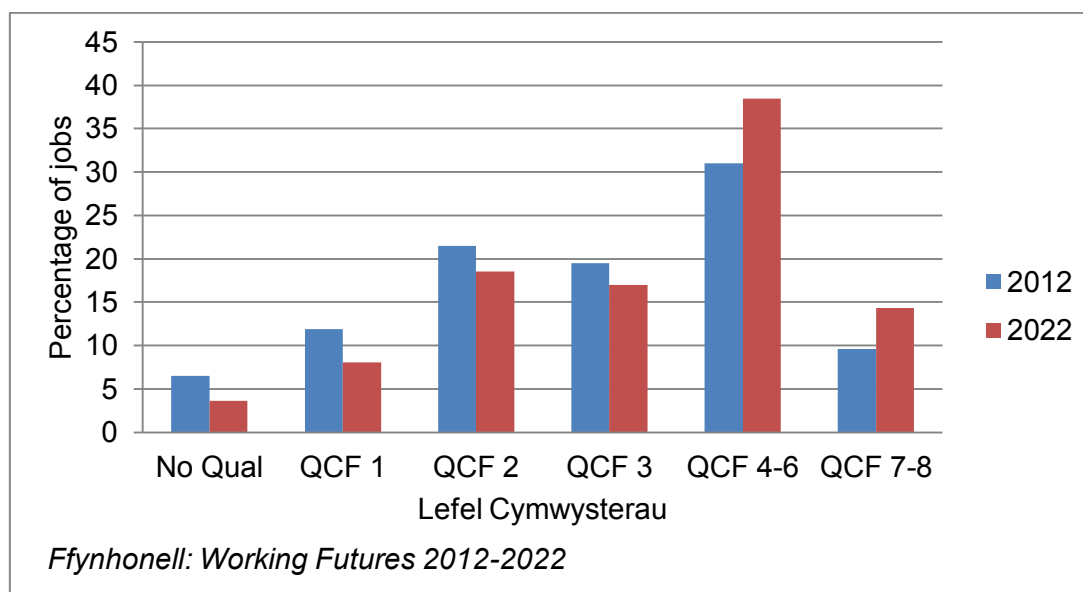
Ymateb i'r galw am swyddi a thwf

6. Dros y degawd nesaf rhagwelir y bydd y galw am sgiliau'n newid. Mae'r duedd yn un o gynnydd sylweddol yn y gyfran o swyddi y bydd angen cymwysterau uwch ar eu cyfer a gostyngiad yn y rhai y bydd angen cymwysterau isel neu na fydd angen cymwysterau ar eu cyfer. Erbyn 2022, rhagwelir y bydd angen cymwysterau ôl-raddedig (sy'n gyfwerth â

¹ Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (UKCES) - Working Futures 2012-2022

7-8 yn y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau²) ar gyfer 14.3% o'r swyddi yng Nghymru a rhagwelir y bydd angen cymwysterau ar lefel gradd (sy'n gyfwerth â 4-6 yn y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau) ar gyfer 38.5% arall. Mae hyn yn gynnydd sylweddol yn y galw am gymwysterau uwch o'i gymharu â 2012, pan oedd angen FfCCh 7-8 ar gyfer 9.6% o'r swyddi a FfCCh 4-6 ar gyfer 31% o'r swyddi. Mae Ffigur 1, isod, yn darparu'r amcanestyniadau o ran lefelau cymwysterau ar gyfer cyflogaeth rhwng 2012 a 2022.

Ffigur 1: Amcanestyniadau o lefelau cymwysterau ar gyfer cyflogaeth 2012-2022 (Swyddi yn y Gweithle)



7. Mae disgwyl i faint ac effaith newidiadau i broffil sgiliau Cymru yn y dyfodol amrywio ar draws sectorau allweddol a'r mathau o alwedigaethau sydd wedi'u cynnwys. Wrth adolygu'r galw amcanestynedig ar gyfer cyflogaeth ar draws 22 o sectorau yng Nghymru rhwng 2012 a 2022, ceir gwahaniaethau amlwg yn y newid canrannol mewn cyflogaeth. Ymhlith y rhai â'r newid canrannol mwyaf – o ran cynnydd a gostyngiad – mae:

- | | |
|------------------------------------|--|
| ▲ +25.2% Eiddo tiriog | ▼ -16.0% Mwyngloddio a chwarelu |
| ▲ +24.9% Cyllid ac yswiriant | ▼ -11.7% Bwyd, diod a thybaco |
| ▲ +22.1% Technoleg gwybodaeth | ▼ -10.1% Peirianeg |
| ▲ +18% Ynni a nwy | ▼ -9.4% Amaethyddiaeth |
| ▲ +13.7% Gwasanaethau proffesiynol | ▼ -9.1% Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyn |

Sylwer: Mae Atodiad A yn amlygu mwy o wybodaeth am broffil sgiliau Cymru yn awr ac yn y dyfodol, gan gynnwys bylchau o ran sgiliau a phrinder sgiliau a brofir gan gyflogwyr ar hyn o bryd.

² Y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau (FfCCh) yw'r system trosglwyddo credydau genedlaethol ar gyfer cymwysterau addysg yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon.

8. Yn ogystal ag ymateb i'r galw ar gyfer cyflogaeth yn y dyfodol yng Nghymru, mae ein ffocws ar ostwng yr achosion o fylchau o ran sgiliau a phrinder sgiliau a brofir gan gyflogwyr. Y nod yw atal y cynnydd cyson ers 2005 mewn swyddi gwag sy'n profi'n anodd i'w llenwi oherwydd prinder sgiliau. Mae'r ffigyrau cyfredol yn dynodi bod dwysedd y swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau³ ar ei uchaf ar hyn o bryd ymhlith y cyflogwyr hynny yn y sectorau gweithgynhyrchu, trafnidiaeth a chyfathrebu a gwasanaethau busnes. Hefyd, mae bylchau o ran sgiliau⁴ yn fwy dwys ar gyfer y cyflogwyr hynny ym meysydd gweithgynhyrchu, gwestai a bwytai ac iechyd a gwaith cymdeithasol. Mae Atodiad A yn darparu mwy o wybodaeth am fylchau o ran sgiliau a phrinder sgiliau yng Nghymru.
9. Mae'n bwysig bod Cymru'n gallu parhau i dracio'i sefyllfa o ran cyflogaeth a sgiliau yn berthynol i'r DU a thu hwnt i sicrhau ein bod yn parhau i fod yn gystadleuol fel cenedl a bod ymyriadau'n cyflawni'r canlyniadau cywir mewn perthynas â swyddi a chyfleoedd ar gyfer twf yn y dyfodol. Bydd y gwaith hwn yn cael ei danategu gan y Mesurau Perfformiad Sgiliau, a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Medi 2014, a fydd yn canolbwyntio ar:
- **Swyddi a thwf** – Monitro gwelliannau yn y lefelau cyflogaeth a chynhyrchiant.
 - **Cynaliadwyedd ariannol** – Sicrhau bod cydbwysedd priodol a chynaliadwy o gyllid ar gael i gefnogi'r system sgiliau oddi wrth y llywodraeth, cyflogwyr, unigolion a thrwy gyllid Ewropeaidd.
 - **Cydraddoldeb a thegwch** – Darparu cyfle cyfartal i unigolion gael mynediad at gefnogaeth sgiliau a chyflogaeth ôl-19.
 - **Meincnodi sgiliau'n rhyngwladol** – Gwella proffil sgiliau Cymru i sicrhau ein bod yn parhau i fod yn gystadleuol fel gwlad.
10. Mae gwaith yn mynd rhagddo i integreiddio'r mesurau erbyn mis Ebrill 2015 o fewn atebolrwydd perfformiad ar gyfer polisïau a rhaglenni cyflogaeth a sgiliau penodol. Mae hyn wedi'i alinio â chamau gweithredu cyflenwol eraill o fewn y Cynllun Gweithredu ar gyfer Sgiliau sy'n canolbwyntio ar y canlynol:
- **Ymateb i flaenoriaethau rhanbarthol o ran sgiliau** – datblygu'r seilwaith i Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol gydweithio i ymateb i amodau'r farchnad lafur leol a manteisio ar y cyfleoedd ar gyfer swyddi, datblygu sgiliau a thwf.
 - **Ailgydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau** – camau gweithredu i ddylanwadu ar lefel y buddsoddiad gan gyflogwyr mewn

³ Swyddi sy'n Wag Oherwydd Prinder Sgiliau yw swyddi gwag sy'n profi'n anodd eu llenwi am nad yw'r sefydliad yn gallu dod o hyd i ymgeiswyr â'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad priodol.

⁴ Mae bylchau o ran sgiliau'n digwydd lle nad yw cyflogai'n gwbl hyfedr, h.y. lle nad yw'n gallu gwneud ei swydd i'r lefel sy'n ofynnol.

sgiliau i sicrhau bod Cymru'n datblygu system sgiliau sy'n gynaliadwy o safbwynt ariannol.

■ **Darparu sgiliau a werthfawrogi gan gyflogwyr** – gweithredu ochr yn ochr â chyflogwyr i ymateb i'w hanghenion o ran sgiliau a, thrwy wneud hynny, diwygio'r system sgiliau bresennol yng Nghymru i sicrhau ei bod yn parhau i fod yn gystadleuol, er enghraifft trwy wneud gwelliannau i'r arlwy brentisiaethau yng Nghymru.

■ **Sgiliau ar gyfer cyflogaeth** – gweithredu i roi cymorth i unigolion gael gwaith a chamu ymlaen i gyflogaeth â chyflog uwch, a sgiliau uwch.

Ymateb i flaenoriaethau rhanbarthol o ran sgiliau

11. Ein huchelgais yw ysgogi galw am gefnogaeth cyflogaeth a sgiliau drwy ddarparu'r hyblygrwydd i ddatblygu ymatebion sy'n seiliedig ar angen rhanbarthol a lleol. Bydd hyn yn galluogi Llywodraeth Cymru i sicrhau bod y ddarpariaeth ddysgu ranbarthol yn gydnaws a'r cyfleoedd ehangach ar gyfer twf a buddsoddiadau strategol, gan gynnwys y blaenoriaethau a adnabuwyd gan Ardaloedd Menter a Dinas-ranbarthau.

12. Mewn ymateb, mae gwaith yn mynd rhagddo yn awr i ddatblygu'r seilwaith hirdymor y mae ei angen i gefnogi model ar gyfer darparu sgiliau'n rhanbarthol yng Nghymru trwy dair Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol:

■ **Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru**

■ **Partneriaeth Ddysgu Ranbarthol De Orllewin a Chanol Cymru**

■ **Partneriaeth Dysgu, Sgiliau ac Arloesi De Ddwyrain Cymru**

13. Mae cyswllt agos rhwng pob un o'r tair Partneriaeth a'i phriod Ardal Fenter a Dinas-ranbarth gyda gwaith yn mynd rhagddo yn awr i adnabod y galw posibl ymhlith cyflogwyr am sgiliau sy'n gysylltiedig â phrosiectau seilwaith allweddol. Mae hyn yn cael ei gefnogi gan gydweithio cryf ar draws yr Adran Addysg a Sgiliau ac Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth.

14. Bydd pob Partneriaeth yn cynhyrchu Cynllun Cyflogaeth a Sgiliau Rhanbarthol erbyn mis Ebrill 2015. Bydd y Cynlluniau'n cael eu hadnewyddu'n flynyddol er mwyn sicrhau ymyriadau cenedlaethol a rhanbarthol amserol i ddiwallu'r anghenion dynodedig o ran sgiliau. Bydd hyn yn cael ei gefnogi gan ddogfen ôl troed Llywodraeth Cymru ar gyfer cyflenwi Cronfa Gymdeithasol Ewrop a fydd yn mapio'r ddarpariaeth genedlaethol, ranbarthol a lleol o ran cyflogaeth a sgiliau dros y cylch nesaf o raglenni cyllid Ewropeaidd. **Mae Atodiad B yn amlinellu gwaith un o'r Partneriaethau – Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru.**

Ailgydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau

15. Mae Llywodraeth Cymru yn parhau i fuddsoddi yn seilwaith sgiliau Cymru. Fodd bynnag, o ystyried y cyd-destun o ran llai o gyllid cyhoeddus, mae'n amlwg y bydd angen blaenoriaethu adnoddau lle gallant gael yr effaith fwyaf. Ar y cyd â hyn rydym hefyd yn gweld lefelau uwch o fuddsoddi gan gyflogwyr yn sgiliau eu gweithlu – o £1.5bn yn 2011 i £1.6bn yn 2013 – yn ogystal â chanran uwch o'r cyflogeion yng Nghymru'n cael hyfforddiant⁵.
16. Er gwaethaf hyn, mae mwy y gallwn ni ei wneud o hyd i ddylanwadu ar lefel y buddsoddiadau mewn sgiliau gan gyflogwyr ac i leihau'r ddibyniaeth ar gyllid gan y Llywodraeth ar gyfer hyfforddiant. Mae hon yn her hirdymor sy'n galw am newid diwylliannol ymhlith cyflogwyr, darparwyr hyfforddiant, a'r Llywodraeth, ond mae'n rhywbeth y mae'n rhaid mynd i'r afael ag ef er mwyn i Gymru ddatblygu system sgiliau sy'n gynaliadwy o safbwynt ariannol dros y degawd nesaf.
17. Mae angen ymdrech ar y cyd i ailgydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau ac i gyflogwyr dderbyn eu rôl i gefnogi anghenion eu cyflogeion o ran sgiliau. Er mwyn i Gymru gau'r bwlch gyda chyfartaledd y DU bydd angen cynnydd o 16% y cyflogai (neu 18% yr hyfforddai) yn y buddsoddiad gan gyflogwyr, yn seiliedig ar lefelau 2013. Mae Tabl 1 isod yn dangos maint yr her.

Tabl 1: cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant a'r gwariant am bob unigolyn a hyfforddwyd ac am bob cyflogai, yn ôl maint (2011 o'i chymharu â 2013)

	2011			2013		
	Cyfanswm	Gwariant am bob unigolyn a hyfforddwyd	Gwariant am bob cyflogai	Cyfanswm	Gwariant am bob unigolyn a hyfforddwyd	Gwariant am bob cyflogai
Y DU	£45.3bn	£3,080	£1,680	£42.9bn	£2,550	£1,590
Cymru	£1.5bn	£2,280	£1,280	£1.6bn	£2,180	£1,350
Bwlch (Cymru o'i chymharu â'r DU, £)		£800	£400		£370	£240
Maint						
2-4	£220m	£4,570	£1,890	£320m	£7,800	£2,790
5-24	£495m	£3,010	£1,680	£568m	£3,540	£1,950
25-49	£235m	£2,540	£1,650	£226m	£2,300	£1,530
50-99	£210m	£2,240	£1,500	£181m	£1,720	£1,290
100+	£331m	£1,300	£700	£281m**	£880m**	£590**

Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2013

Sail: Sefydliadau sy'n cwblhau eu hastudiaeth Buddsoddi mewn Hyfforddiant.

Sylwer: mae'r ffigyrau ar gyfer gwariant am bob unigolyn a hyfforddwyd ac am bob cyflogai wedi cael eu talgrynnu i'r £10 agosaf, a gallai ffigyrau 2011 fod yn wahanol i adroddiad 2011 oherwydd ailbwysoli.

⁵ Cymharu canlyniadau Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau yn 2011 a 2013.

***dylid trin y ffigyrau â phwyll oherwydd maint bach y sail.*

18. Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau ym mis Tachwedd 2014 sy'n disgrifio'r dull y bwriedir ei ddefnyddio i gyfuno adnoddau'r Llywodraeth a chyflogwyr i greu gweithlu cynhyrchiol â sgiliau. Mae'r fframwaith yn adeiladu ar yr ymgynghoriad ar fuddsoddi ar y cyd mewn sgiliau yn ystod 2014 ac yn nodi ein tair blaenoriaeth allweddol:

■ **Dylanwadu** – dylanwadu ar gyflogwyr i fuddsoddi yn y sgiliau y mae arnynt eu hangen, e.e. sicrhau bod cyflogwyr yn gweld gwerth mewn cymwysterau galwedigaethol.

■ **Buddsoddi** – nodi'r cydbwysedd o ran buddsoddi ar y cyd rhwng y Llywodraeth a chyflogwyr a blaenoriaethu adnoddau cyhoeddus i gefnogi prentisiaethau ar gyfer y rhai dan 25 oed a darpariaeth i roi Sgiliau Hanfodol i oedolion.

■ **Effaith** – canolbwyntio ar effaith ein buddsoddiadau a sicrhau bod atebolrwydd priodol am y buddsoddiadau a wneir trwy'r Mesurau Perfformiad Sgiliau a gyhoeddwyd ym mis Medi.

19. Nod y fframwaith yw darparu sylfaen gref ar gyfer newid y pwyslais o ddull a arweinir gan y Llywodraeth ar gyfer buddsoddi mewn sgiliau i system y dylanwadir arni ac a arweinir gan gyflogwyr. Bydd y fframwaith yn cael ei roi ar waith o fis Ebrill 2015 ymlaen a bydd yn effeithio ar raglenni a arweinir gan Lywodraeth Cymru, megis y rhaglen Dysgu Seiliedig ar Waith, y Rhaglen Sgiliau Hyblyg newydd a'r Rhaglen Blaenoriaeth Sgiliau. Y bwriad yw y bydd pob elfen o'r fframwaith wedi cael ei rhoi ar waith yn llawn erbyn 2017, gyda chynnydd sylweddol yn cael ei wneud tuag at y nod hwnnw ym mhob un o'r blynyddoedd yn y cyfamser. **Mae Atodiad C yn nodi'r cyfrifoldebau allweddol am fuddsoddi mewn sgiliau a nodir yn y Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau.**

Darparu sgiliau a werthfawrogi gan gyflogwyr

20. Rydym yn gweithredu i sicrhau bod cyflogwyr yn dal i weld gwerth yn yr arlwy sgiliau galwedigaethol sydd ar gael yng Nghymru. Mae deddfwriaeth ar y gweill i sefydlu rôl Cymwysterau Cymru yn y dyfodol o fis Medi 2015 a fydd â rôl allweddol o ran hwyluso datblygiad cymwysterau galwedigaethol, gan gynnwys trwy Banelau Cynghori newydd ar Gymwysterau Sector. Hefyd, mae buddsoddiad wedi cael ei wneud i gefnogi'r broses o ddarparu Prentisiaethau Uwch a bydd hyn yn cael ei ategu gan ymgynghoriad ar ddyfodol prentisiaethau yng Nghymru sydd i fod i gael ei gyhoeddi ym mis Ionawr 2014. Mae cysylltiadau wedi cael eu creu â rôl y sector addysg uwch o ran ehangu'r arlwy alwedigaethol sydd ar gael i gyflogwyr, yn enwedig o ran sgiliau lefel uwch, gan gynnwys trwy dystiolaeth i'r adolygiad o drefniadau cyllido addysg uwch a chyllid myfyrwyr sy'n cael ei gadeirio gan Syr Ian Diamond.

21. Er mwyn i gyflogwyr gael budd o arlwy ehangach o ran sgiliau galwedigaethol mae'n bwysig eu bod yn cael cymorth i ddefnyddio sgiliau eu gweithlu'n fwy effeithiol. Yn 2013, roedd 21% o'r gweithlu'n rhai yr ystyrid eu bod yn meddu ar sgiliau a chymwysterau uwch nag oedd yn ofynnol ar gyfer eu swydd o'i gymharu â chyfartaledd o 16% ar gyfer y DU, sy'n gynnydd o'r 13% a welwyd yn 2011⁶. Dros gyfnod hwy bu cynnydd hefyd yn y ganran o'r gweithwyr a dangyflogir, gyda 9.8% o weithwyr yn cyfateb i'r diffiniad o dangyflogaeth yn 2013 o'i gymharu â 7.8% yn 2008⁷. Mae adroddiad diweddar gan TUC Cymru yn awgrymu bod tangyflogaeth yng Nghymru wedi codi 21 y cant ers 2010 gyda'r ffigyrau'n uwch ar gyfer y rhai sy'n ddi-waith (ar 33 y cant)⁸. Mewn ymateb i hyn, mae Llywodraeth Cymru yn treialu'r defnydd o sgiliau o fewn y gweithlu mewn dau sector – y diwydiannau adeiladu a chreadigol. Bydd y cynlluniau peilot yn archwilio manteision posibl defnydd mwy effeithiol o sgiliau yng Nghymru o ran cyflogwyr yn bod â gweithlu mwy hyderus a mwy chynhyrchiol.
22. O fis Ionawr 2015, bydd cyflogwyr a'u cyflogaeth yn cael budd hefyd o fynediad at Borth Sgiliau Llywodraeth Cymru a fydd yn rhoi mynediad rhwydd iddynt at gymorth cyflogaeth a sgiliau perthnasol ar lefel genedlaethol, ranbarthol neu leol, gan gynnwys y Rhaglen Blaenoriaethau Sgiliau, y mae'r fersiwn beilot ohoni'n mynd rhagddi ar hyn o bryd gan brofi ymatebolrwydd i anghenion cyflogwyr gan weithio gyda cholegau addysg bellach, a'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg arfaethedig, a fydd yn darparu ymyriadau sgiliau wedi'u targedu na ellir eu cyflawni trwy'r ddarpariaeth bresennol.

Cefnogi sgiliau ar gyfer cyflogaeth

23. Er mwyn i Gymru elwa o broffil sgiliau sy'n gwella rhaid iddi fynd i'r afael â'r bylchau o ran sgiliau a brofir ar hyn o bryd oherwydd diffygion mewn llythrennedd, rhifedd a sgiliau TG sylfaenol. O'i gymharu â'r darlun ar lefel y DU, mae Cymru'n dal i fod ar ei hôl hi yn y meysydd hyn (35%, 33% a 36% yn y drefn honno o'i gymharu â 25%, 23% a 26% ar gyfer y DU gyfan). Mewn ymateb i'r heriau hyn, y bwriad yw ymestyn y rhaglen Sgiliau Hanfodol yn y Gweithle o fis Ebrill 2015. Bydd y rhaglen yn cael ei chefnogi gan Offeryn Asesu Sgiliau Hanfodol safonedig newydd sy'n cael ei dreialu ar hyn o bryd. Bydd gan unigolion fynediad at y rhaglen newydd trwy'r Porth Sgiliau newydd, lle byddant yn cael eu cyfeirio at gymorth cyflogaeth a sgiliau sy'n berthnasol i'w hanghenion.
24. Mae diwygiadau i gymorth cyflogaeth ar lefel y DU trwy'r Adran Gwaith a Phensiynau yn dal i effeithio hefyd ar nod Cymru i ddatblygu arlwy gyflogaeth eglur i unigolion. Mae Gweithgor Mynediad at Gyflogaeth ar y cyd rhwng Llywodraeth Cymru, yr Adran Gwaith a Phensiynau a Swyddfa Cymru yn gweithio tuag at y nod o adolygu a mynd i'r afael â'r

⁶ Arolwg Sgiliau Cyflogwyr UKCES 2013

⁷ Adroddiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar orgyflogaeth

⁸ Adroddiad TUC Cymru

materion allweddol sy'n codi, er enghraifft cymhwyso amodoldeb sgiliau i fynediad at gymorth cyflogaeth. Y bwriad yw y bydd y rhaglen gyflogadwyedd newydd i oedolion yn rhedeg o fis Medi 2015 unwaith y bydd dulliau presennol wedi cael eu hystyried a'u gwerthuso'n llawn.

Casgliad

25. Mae Llywodraeth Cymru, gan weithio gyda chyflogwyr, undebau llafur a phartneriaid cyflawni, yn dal i fod yn ymrwymedig i wella proffil sgiliau Cymru ac ymateb i'r galw am sgiliau yn y dyfodol. Bydd hyn yn galw am ymrwymiad parhaus gan gyflogwyr i fuddsoddi yn sgiliau eu gweithlu, gan weithio ochr yn ochr â Llywodraeth Cymru. Bydd Llywodraeth Cymru hefyd yn parhau i weithio gyda chyflogwyr i sicrhau bod y sgiliau hynny a ddatblygir yn cael eu defnyddio'n llawn ac yn cyfrannu at gynhyrchiant uwch.

Argymhelliad

26. Gofynnir i'r Cyngor nodi cynnwys y papur hwn.

Atodiad A: Proffil sgiliau Cymru yn y dyfodol (Cyfres Working Futures (2012-22) ac Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2013 Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau)

Galw rhagamcanol ar draws 22 sector rhwng 2012 a 2022 (Working Futures, 2012-22)

Mae Working Futures 2012-2022 yn darparu amcanestyniadau ar gyfer allbwn a'r galw am sgiliau a'r cyflenwad o sgiliau rhwng 2012 a 2022. Gam mai data rhagamcanol yw hwn, rhaid defnyddio'r wybodaeth â phwyll: *Fel gyda phob math o amcanestyniadau a rhagolygon, dylid ystyried bod y canlyniadau a gyflwynir yn Working Futures yn rhoi arwydd o dueddiadau a threfnau maint tebygol o ystyried parhad mewn patrymau a welwyd yn y gorffennol o ran ymddygiad a pherfformiad, yn hytrach na rhagolygon manwl gywir ar gyfer y dyfodol.* Dylai'r ffocws fod ar y tueddiadau cyffredinol y rhagwelir y byddant yn digwydd, nid ar ffigyrau penodol. Mae allbynnau wedi cael eu talgrynnu i'r fil agosaf ac mae canrannau'n seiliedig ar ffigyrau heb eu talgrynnu.

Mae'r tablau'n cyfeirio at alw o ganlyniad i ehangu, galw o ganlyniad i gyflogi yn lle gweithwyr sy'n gadael a'r gofyniad ar y cyfan. Gellir crynhoi'r rhain fel a ganlyn:

- Y galw o ganlyniad i ehangu – y newid net yn nifer y swyddi;
- Y galw o ganlyniad i gyflogi yn lle gweithwyr sy'n gadael – yr angen i gyflogwyr gyflogi pobl yn lle gweithwyr sy'n gadael oherwydd marwolaeth, ymddeoliad neu am resymau eraill.⁹ Rhoddir hwn rhwng 2012 a 2022;
- Y gofyniad ar y cyfan – swm y galw o ganlyniad i ehangu ac o ganlyniad i gyflogi yn lle gweithwyr sy'n gadael. Rhoddir hwn rhwng 2012 a 2022.

Amcanestyniadau ar gyfer cyflogaeth yn ôl 22 sector yng Nghymru 2012-2022 (Miloedd)

	2012	2022	2012-2022	% y newid 2012-2022	Y galw o ganlyniad i gyflogi yn lle gweithwyr sy'n gadael	Y gofyniad ar y cyfan
Amaethyddiaeth	35	32	-3	-9.4	16	13
Mwyngloddio a chwarelu	3	3	0	-16.0	1	0
Bwyd, diod a thybaco	21	19	-3	-11.7	7	5
Peirianeg	20	18	-2	-10.1	7	5
Gweddill y diwydiant	107	98	-8	-7.7	35	27

⁹ Oherwydd y diffyg data dibynadwy ynghylch symudedd galwedigaethol a daearyddol, mae Working Futures yn canolbwyntio ar ymddeoliadau a rhesymau eraill dros adael y gweithlu'n lled barhaol. *Mae amcanestyniadau o'r galw o ganlyniad i gyflogi yn lle gweithwyr sy'n gadael yn seiliedig ar y dybiaeth bod patrymau cyffredinol o ran strwythur oedran a chyfraddau llif yn gyffredin ar draws pob sector a rhanbarth. Ni fydd hyn yn wir o safbwynt ymarferol. Am y rheswm hwn dylid ystyried bod canlyniadau o ran y galw o ganlyniad i gyflogi yn lle gweithwyr sy'n gadael ar lefel sector yn ganlyniadau dangosol yn unig.*

gweithgynhyrchu						
Trydan a nwy	10	11	2	18.0	4	5
Dŵr a charthffosiaeth	11	12	1	7.4	4	5
Adeiladu	87	97	10	11.0	31	40
Cyfanwerthu ac adwerthu	192	196	3	1.8	74	77
Llety a bwyd	95	102	7	7.9	39	46
Trafnidiaeth a storio	47	52	5	9.9	19	23
Y cyfryngau	8	8	0	3.1	3	3
Technoleg gwybodaeth	19	23	4	22.1	7	11
Cyllid ac yswiriant	32	40	8	24.9	13	21
Eiddo tiriog	16	20	4	25.2	7	11
Gwasanaethau proffesiynol	58	66	8	13.7	23	31
Gwasanaethau cymorth	88	96	8	8.5	35	42
Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyn	85	77	-8	-9.1	30	22
Addysg	146	142	-5	-3.2	60	55
Iechyd a gwaith cymdeithasol	207	231	23	11.3	86	109
Y celfyddydau ac adloniant	34	35	1	3.4	14	15
Gwasanaethau eraill	40	43	2	6.1	17	19
Pob diwydiant	1,362	1,420	57	4.2	531	588

Sylwer: mae'r ffigyrau wedi cael eu talgrynnu i'r fil agosaf, er bod canrannau'n seiliedig ar ffigyrau heb eu talgrynnu.

Mae pwyntiau eraill i'w nodi o ran newidiadau mewn cyflogaeth sy'n benodol i sectorau a/neu alwedigaethau'n cynnwys y canlynol:

- Rhagwelir cynnydd mewn cyflogaeth ar gyfer galwedigaethau sgiliau uchel (rheolwyr, gweithwyr proffesiynol, a galwedigaethau proffesiynol a thechnegol cysylltiedig) a hefyd ar gyfer galwedigaethau gofalu, hamdden ac ar gyfer galwedigaethau gwasanaethau eraill;
- I'r gwrthwyneb, rhagwelir gostyngiadau ar gyfer gweithredwyr prosesau, cyfarpar a pheiriannau, galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol, crefftau medrus, gwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid a galwedigaethau elfennol.
- Rhagwelir y bydd twf cyflogaeth yng Nghymru'n gyson â chyfartaledd y DU rhwng 2012 a 2022 yn y sector gwasanaethau busnes a gwasanaethau eraill a masnach, llety a thrafnidiaeth.
- Disgwylir twf cyflogaeth is na'r cyfartaledd ar gyfer y DU mewn gwasanaethau adeiladu a gwasanaethau nad ydynt ar gyfer y farchnad.
- Rhagwelir gostyngiadau mewn cyflogaeth yn y sector gweithgynhyrchu a'r sector cynradd a chyfleustodau.

Prinder sgiliau, bylchau o ran sgiliau a'r angen i uwchsgilio, yn ôl sector (Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2013)

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y DU 2013 yw'r ffynhonnell derfynol ar gyfer data ynghylch buddsoddi gan gyflogwyr mewn sgiliau yn y DU. Mae'r arolwg yn cynnwys cyfweiliadau gyda thros 91,000 o gyflogwyr ledled y DU, yr

oedd ychydig yn llai na 6,000 ohonynt gyda chyflogwyr yng Nghymru. Mae'n archwilio'r heriau o ran sgiliau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu o fewn eu gweithluoedd presennol ac o ran cyflogi llafur crefftus newydd, lefelau a natur buddsoddiadau mewn hyfforddiant, recriwtio pobl ifanc a rhai sy'n gadael addysg, a'r berthynas rhwng heriau o ran sgiliau, gweithgarwch hyfforddi a strategaeth fusnes.

Mae'r ffigyrau isod yn cynnwys swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau, bylchau o ran sgiliau a'r angen i uwchsgilio. Caiff y rhain eu diffinio isod ynghyd ag esboniad o bob mesur penodol:

Swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau – swyddi gwag sy'n profi'n anodd i'w llenwi am nad yw'r sefydliad yn gallu dod o hyd i ymgeiswyr â'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad priodol

Nifer yr Achosion – y gyfran o'r cyflogwyr sydd â swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau

Dwysedd – y gyfran o'r swyddi gwag sy'n wag oherwydd prinder sgiliau

Bylchau o ran sgiliau – lle nad yw cyflogai'n gwbl hyfedr, h.y. ei fod yn methu gwneud ei swydd i'r lefel sy'n ofynnol

Nifer yr Achosion – y gyfran o'r cyflogwyr sydd â bylchau o ran sgiliau

Dwysedd – y gyfran o'r staff sydd â bylchau o ran sgiliau

Uwchsgilio – angen i gyflogeion ennill sgiliau neu wybodaeth newydd

Nifer yr Achosion – y gyfran o'r cyflogwyr sy'n disgwyl y bydd angen i o leiaf rai o'u staff gaffael sgiliau neu wybodaeth newydd dros y deuddeng mis nesaf

Swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau, bylchau o ran sgiliau a'r angen i uwchsgilio yng Nghymru, fesul sector

	Swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau		Bylchau o ran sgiliau		Uwchsgilio
	Nifer yr Achosion	Dwysedd	Nifer yr Achosion	Dwysedd	Nifer yr Achosion
Amaethyddiaeth	2	**	6	2.9	60
Mwyngloddio a chwarelu	**	**	**	**	**
Gweithgynhyrchu	6	25	21	10.3	69
Trydan, Nwy a Dŵr	4	**	15	1.8	69
Adeiladu	3	21	15	4.6	67
Cyfanwerthu ac Adwerthu	3	17	18	5.2	74
Gwestai a Bwyta	6	21	19	10.2	63
Trafnidiaeth a Chyfathrebu	4	29	16	3.9	79
Gwasanaethau Ariannol	5	**	20	5.2	81
Gwasanaethau Busnes	4	30	15	4.4	79
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	8	**	25	1.8	78
Addysg	6	13	21	5.3	87

Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	2	14	20	6.6	78
Gwasanaethau Cymunedol, Cymdeithasol a Pheronol eraill	3	11	12	4.0	73
Pob diwydiant	4	20	16	5.8	72

*Nodiadau: Mae *** yn dynodi ffigwr nas dangosir oherwydd sail isel (llai na 25).*

Ceir esboniadau o'r mesurau a ddefnyddir yn y tabl hwn ar y dudalen flaenorol.

Mae pwyntiau ychwanegol mewn perthynas â Swyddi sy'n Wag Oherwydd Prinder Sgiliau'n cynnwys y canlynol:

- Mae gan 4% o'r sefydliadau yng Nghymru swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau, sef swyddi sy'n anodd i'w llenwi oherwydd diffyg sgiliau, profiad neu gymwysterau ymhlith ymgeiswyr. Mae hon yr un gyfran ag a geir ar lefel y DU gyfan.
- Mae'r ganran o'r holl swyddi gwag sy'n profi'n anodd i'w llenwi oherwydd prinder sgiliau wedi cynyddu o'i gymharu â 2011, o 18% i 20% (mae wedi cynyddu ledled y DU o 16% i 22%).
- Mae swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau'n broblem arbennig i sefydliadau yn ne ddwyrain Cymru (lle mae 23% o'r swyddi gwag yn wag oherwydd prinder sgiliau), y sectorau Gwasanaethau Busnes, Trafnidiaeth a Chyfathrebu, a Gweithgynhyrchu (30%, 29% a 25%), sefydliadau bach (27% â llai na phum aelod o staff a 30% â 5-24 aelod o staff) ac wrth recriwtio ar gyfer galwedigaethau â chrefftau medrus (44%);
- Bu cynnydd amlwg yn y gyfran o swyddi gwag mewn Gwasanaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill sy'n anodd i'w llenwi oherwydd prinder sgiliau (28%, wedi codi o 12% yn 2011).
- Y mathau mwyaf amlwg o sgiliau yr oedd prinder ohonynt wrth recriwtio oedd sgiliau technegol, ymarferol neu swydd-benodol, a oedd yn eisiau mewn 69% o'r swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau yng Nghymru (o'i gymharu â 63% yn y DU); effaith fwyaf cyffredin swyddi sy'n wag oherwydd prinder sgiliau oedd llwyth gwaith cynyddol i aelodau eraill o staff.

Mae pwyntiau ychwanegol mewn perthynas â bylchau o ran sgiliau'n cynnwys y canlynol:

- Roedd gan 16% o'r sefydliadau yng Nghymru staff â bylchau o ran sgiliau (h.y. heb hyfedredd llawn), yr un gyfran ag yn 2011, ond mae nifer y staff â bylchau o ran sgiliau wedi codi o 53,900 yn 2011 i 67,400 yn 2013 (ac o 5% o'r gweithlu i 6%) – mae'r canlyniadau hyn yn debyg i'r DU gyfan yn 2013, lle'r oedd gan 15% o'r cyflogwyr staff â bylchau o ran sgiliau, a 5% o'r gweithlu'n cael eu hystyried yn rhai nad oeddent yn gwbl hyfedr.
- Roedd bylchau o ran sgiliau'n fwy amlwg yng ngogledd Cymru (lle nodwyd fod gan 8% o'r staff ddiffyg hyfedredd) ac ymhlith galwedigaethau Elfennol (9%);

- Bu cynnydd amlwg yn y bylchau o ran sgiliau ymhlith staff Gwasanaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill o'i gymharu â 2011 (o 5% o'r gweithlu i 9% yn 2011).
- Prif achos bylchau o ran sgiliau oedd bod staff yn newydd i'r rôl – mae'r gyfran sy'n crybwyll y ffactor hwn wedi cynyddu o'i gymharu â 2011, sy'n awgrymu y gall cryn dipyn o'r cynnydd yn nifer y bylchau o ran sgiliau fod yn gysylltiedig â gweithgarwch recriwtio cynyddol.
- Y sgiliau penodol mwyaf cyffredin yr oedd diffyg ynddynt oedd sgiliau cynllunio a threfnu (57% o'r bylchau o ran sgiliau) a sgiliau gweithio mewn tîm (56%). Roedd diffyg sgiliau iaith Gymraeg ar lafar ac yn ysgrifenedig yn cyfrannu o leiaf at 28% a 27% o'r bylchau o ran sgiliau yng Nghymru.
- Roedd 15% o'r rhai â bylchau o ran sgiliau'n dweud eu bod wedi cael effaith fawr ar berfformiad a 50% yn dweud eu bod wedi cael effaith fach (sy'n debyg i 2011) – yn 2013 roedd gan 10% o'r holl gyflogwyr fylchau o ran sgiliau ar adeg y cyfweiliad a oedd yn effeithio'n negyddol ar berfformiad eu busnes.
- Roedd gan 21% o'r gweithlu sgiliau a chymwysterau a oedd yn uwch na'r hyn a oedd yn ofynnol ar gyfer eu rôl bresennol (sy'n uwch na'r cyfartaledd o 16% ar lefel y DU gyfan).
- Roedd 72% o'r sefydliadau'n disgwyl y byddai ar o leiaf rai o'u staff angen caffael sgiliau neu wybodaeth newydd dros y flwyddyn nesaf (o'i gymharu â 71% yn y DU).

Atodiad B

Astudiaeth Achos – Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru

Un o'r tair Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol a sefydlwyd yng Nghymru yw Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru sy'n cael ei arwain gan y sector preifat ond gyda chefnogaeth a chydweithrediad llawn y sector cyhoeddus.

Ei nod yw cydweithio i gyflawni newid cadarnhaol a llwyddiannus ym mherfformiad yr economi ranbarthol trwy ddarparu arweinyddiaeth gref ar gyfer materion datblygu economaidd a sgiliau a chyflogaeth yng Ngogledd Cymru. Ceir dull cydweithredol â ffocws pendant trwy gydweithredu cyhoeddus a phreifat ac ymgysylltiad strategol â rhanddeiliaid allweddol gan gynnwys Llywodraeth Cymru a Chynghrair Mersi a'r Ddyfrdwy. Nod y Bwrdd yw nodi strategaeth eglur ar gyfer newid i ailgyfeirio adnoddau i gwrdd â blaenoriaethau y cytunwyd arnynt.

Mae meysydd rhaglen sy'n flaenoriaeth wedi cael eu pennu, gan adeiladu ar gryfderau'r rhanbarth a chan fanteisio ar sectorau twf, sef:

- Ynni a'r Amgylchedd
- Gweithgynhyrchu Uwch
- Cyrchfan Gogledd Cymru (Seilwaith a Thwristiaeth)

Mae eu cynllun cyflogaeth a sgiliau rhanbarthol wedi'i alinio'n agos â blaenoriaethau sectoraidd y Bwrdd, ac mae'n cynnwys yr ymyriadau strategol sy'n ofynnol i fynd i'r afael ag anghenion y rhanbarth o ran cyflogaeth a sgiliau.

Mae'r cynllun wedi'i fwriadu i ategu Polisi a chynigion cyfredol Llywodraeth Cymru, gan gynnwys gweithio gyda a chefnogi'r tair Ardal Fenter (Ynys Môn, Eryri a Glannau Dyfrdwy) a cheisio cynyddu i'r eithaf effaith cyfleoedd pellach i gael cyllid Ewropeaidd â chyfres gydgyssylltiedig o brosiectau ac ymyriadau rhanbarthol.

Mae sbardunau economaidd allweddol ar gyfer yr ardal yn cynnwys:

- Wylfa Newydd – 8,500 o swyddi yn ôl y rhagolygon cychwynnol;
- Porth y Gogledd yn Ardal Fenter Glannau Dyfrdwy – 1,000 o swyddi yn ôl y rhagolygon cychwynnol;
- Carchar Gogledd Cymru – 1,000 o swyddi yn ôl y rhagolygon cychwynnol.

Atodiad C

Wedi'i gymryd o'r Fframwaith ar gyfer Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau
(Tachwedd 2014)

Cyfrifoldebau	Buddsoddi
Dan arweiniad y Llywodraeth¹⁰ – canolbwyntio'n bennaf ar feysydd lle ceir budd economaidd a chymdeithasol a lle gall y llywodraeth gymryd rôl arweiniol gan ganolbwyntio ar swyddi, twf a threchu tlodi.	Os bydd digon o adnoddau ar gael gan y llywodraeth, bydd buddsoddiadau'n canolbwyntio ar: ■ Ddarparu prentisiaethau lefel 3 ac is i bobl ifanc dan 25 oed ■ Prentisiaethau lefel uwch (ac eithrio cymwysterau addysg uwch a gaiff flaenoriaeth) ■ Sgiliau rhifedd, llythrennedd a TGCh hanfodol hyd at lefel 2 ■ Cymraeg i oedolion ■ Paratoi at fywyd a gwaith (gan gynnwys darpariaeth i ddysgwyr ag anawsterau dysgu a/neu anabledau)¹¹.
Gweithredu ar y cyd – gweithgareddau sy'n caniatáu i adnoddau'r llywodraeth a'r cyflogwyr ryngweithio i ychwanegu gwerth at eu buddsoddiadau. Mae'n bosibl y gall pawb fod ar eu hennill os yw blaenoriaethau'r llywodraeth a'r cyflogwyr yn gydnaws â'i gilydd ac os nad ydynt yn disodli'r penderfyniadau buddsoddi y mae'r cyflogwyr yn eu gwneud eisoes. Yn gyffredinol, mae buddsoddiadau gan y llywodraeth am amser cyfyngedig yn debygol o leihau yn y tymor hir.	Os bydd digon o adnoddau ar gael gan y llywodraeth, bydd buddsoddiadau'n canolbwyntio ar: ■ Ddatblygu'r ddarpariaeth sgiliau (er enghraifft drwy weithio gyda chyflogwyr i sefydlu rhaglenni hyfforddi newydd sy'n berthnasol i'w hanghenion). ■ Ehangu'r galw am ddarpariaeth sgiliau (er enghraifft drwy sefydlu mentrau i geisio annog rhagor o gyflogwyr i fuddsoddi). ■ Gwella ansawdd y buddsoddiad mewn sgiliau (er enghraifft drwy helpu cyflogwyr i ddatblygu prentisiaethau).
Dan arweiniad cyflogwyr – pan fydd cyflogwyr yn cymryd y rôl arweiniol i fuddsoddi mewn sgiliau ar gyfer eu gweithlu.	Os bydd y llywodraeth yn darparu adnoddau, bydd disgwyl i gyflogwyr hybu: ■ Prentisiaethau hyd at lefel 3 i bobl 25 oed a hŷn (ac eithrio sgiliau hanfodol hyd at lefel 2 a chymorth i brentisiaethau uwch) ■ Hyfforddiant wedi'i achredu a heb ei achredu i weithwyr 19 oed a hŷn

¹⁰ Mae cyllid dan arweiniad y llywodraeth yn cwmpasu'r cyfnod hyd at 2015-16. Mae ymrwymadau'r tu hwnt i 2015-16 yn dibynnu at setliadau cyllideb yn y dyfodol a chaiff adnoddau eu blaenoriaethau'n unol â hynny.

¹¹ Neu Faes Pwnc Sector 14 sy'n cynnwys astudiaethau a sgiliau sy'n allweddol ac yn hanfodol o ran paratoi at ddysgu ac at fywyd, ac sy'n caniatáu i bobl ddatblygu'n bersonol; ac astudiaethau a sgiliau i baratoi ar fyd gwaith.