



Llywodraeth Cymru
Welsh Government



Adolygiad o hyfforddiant coedwigaeth: Datblygiad Proffesiynol Parhaus ac Addysg ôl-16

Cyflwynwyd i Lywodraeth Cymru gan **Arad Research**

1 Mehefin 2026

1 Cynnwys

1	Cyflwyniad a methodoleg	3
1.1	Cefndir a chyd-destun	3
1.2	Methodoleg	3
2	Anghenion sgiliau presennol a dyfodol y sector	4
2.1	Tirwedd y gweithlu coedwigaeth yng Nghymru	4
2.2	Natur y sgiliau presennol sydd eu hangen	5
2.3	Edrych tua'r dyfodol	6
2.4	Rhwysterau i ofynion sgiliau	7
2.5	Crynodeb	8
3	Llwybrau dilyniant a llwybrau i gyflogaeth	10
3.1	Ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa coedwigaeth	10
3.2	Prosesau recriwtio	11
3.3	Rhwysterau ehangach i gyflogaeth	12
3.4	Dilyniant trwy addysg bellach	13
3.5	Dilyniant drwy brentisiaethau	16
3.6	Dilyniant trwy addysg uwch	18
3.7	Mynediad i'r sector coedwigaeth drwy newid gyrfa	23
4	Gwersi o Forestry Focused Future (FFF)	25
4.1	Llwyddiant a chyfyngiadau FFF	26
4.2	Cymorth hyfforddi ar ôl FFF	27
4.3	Rhwysterau eraill i hyfforddiant DPP	28
4.4	Argaeledd cyrsiau hyfforddi DPP	28
4.5	Casgliad	29
5	Meincnodi darpariaeth Cymru yn erbyn gwledydd eraill y DU	30
5.1	Lloegr	30
5.2	Yr Alban	32
5.3	Gogledd Iwerddon	33
5.4	Y tu allan i'r DU	34
5.5	Crynodeb	34
6	Casgliadau ac argymhellion	35
6.1	Casgliadau	35
6.2	Argymhellion	39
7	Cyfeiriadau	43

1 Cyflwyniad a methodoleg

1.1 Cefndir a chyd-destun

Comisiynwyd Arad Research gan Lywodraeth Cymru i gynnal adolygiad o hyfforddiant coedwigaeth – DPP ac Addysg Ôl-16. Nod yr ymchwili oedd asesu'r ddarpariaeth bresennol o hyfforddiant ôl-16 yng Nghymru, er mwyn darparu dealltwriaeth gliriach o'r gweithlu coedwigaeth presennol drwy nodi lefelau sgiliau presennol, bylchau sgiliau a rhwystrau i hyfforddiant.

Cynhaliwyd yr ymchwili hon yng nghyd-destun y [Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren](#) (Llywodraeth Cymru, 2025a), sy'n nodi gweledigaeth hirdymor i dyfu'r sectorau coedwigaeth a phren drwy gynyddu'r cyflenwad pren, rhoi hwb i wydnwch, ehangu'r defnydd o bren Cymreig mewn adeiladu cynaliadwy, a chryfhau cadwyni cyflenwi.

Bwriad yr adroddiad hwn yw darparu mewnwelediad ac argymhellion i swyddogion polisi o fewn Llywodraeth Cymru i lywio modelau cyllido a chyflawni yn y dyfodol.

1.2 Methodoleg

Defnyddiwyd dulliau cymysg ar gyfer yr adolygiad hwn. Mae'r canfyddiadau yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar:

- Adolygiad o lenyddiaeth gan gynnwys data sector lle bo hynny ar gael ac adroddiadau cyhoeddus sy'n ymwneud ag anghenion sgiliau yn y sector coedwigaeth, gan dynnu ar dystiolaeth o Gymru a gwledydd eraill y DU.
- Dadansoddiad o ddata gweinyddol a gasglwyd gan ddarparwyr, gan gynnwys dangosfwrdd yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) sy'n ymwneud â chysiau coedwigaeth a choedyddiaeth (*arboriculture*).
- Mapio darparwyr hyfforddiant sydd ar gael yng Nghymru ac ardaloedd ar y ffin yn Lloegr.
- Un ar hugain o gyfweiliadau ar-lein gyda rhanddeiliaid allweddol o bob rhan o'r sector yn y DU, gan gynnwys darparwyr addysg bellach ac uwch, darparwyr hyfforddiant ac arbenigwyr y sector. Roedd y cyfweiliadau hyn yn gyfle i archwilio'r ddarpariaeth hyfforddiant bresennol sydd ar gael, beth yw'r bylchau a beth sydd ei angen ar y sector i gefnogi mwy o weithwyr medrus i ddod i'r gweithlu.
- Arolwg byr ar-lein ar gyfer y rhai sy'n gweithio yn y sector coedwigaeth a choed yng Nghymru, er enghraifft perchnogion busnesau, darparwyr hyfforddiant, prentisiaid a chontractwyr. Roedd yr arolwg yn cynnwys cwestiynau i ddeall prif anghenion sgiliau a hyfforddiant cyfredol y sector a'r rhwystrau i gael mynediad at hyfforddiant. Derbyniodd yr arolwg 16 o ymatebion.
- Gwahoddwyd ymatebwyr yr arolwg hefyd i gymryd rhan mewn cyfweiliad ar-lein i drafod eu hymatebion i'r arolwg yn fanylach a rhannu unrhyw safbwyntiau ychwanegol ar anghenion y sector yng Nghymru; Cymerodd pum cyflogwr sector coedwigaeth ran mewn cyfweiliad.

2 Anghenion sgiliau presennol a dyfodol y sector

Yn ei hanfod, mae coedwigaeth yn ddiwydiant sy'n seiliedig ar sgiliau yn hytrach na diwydiant sy'n canolbwyntio ar gymwysterau sy'n gofyn am weithlu medrus iawn (Wilson *et al*, 2017) sy'n datblygu a chynnal set eang o gymwyseddau technegol, ymarferol a phroffesiynol. Mae'r sector yn cynnwys ystod eang o rolau yn y gweithlu sy'n gofyn am sgiliau strategol a gweithredol.

Er gwaethaf hyn, adroddir bod prinder gweithwyr medrus yn y sector yng Nghymru, gyda phryderon am y capasiti presennol a'r gallu i ateb y galw yn y dyfodol. Tynnodd Strategaeth Ddiwydiannol Pren Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2025a) a gyhoeddwyd yn 2025 sylw at y bwlch hwn a bod angen i'r sector recriwtio a chadw pobl â'r sgiliau angenrheidiol ar bob lefel ar frys. Yn ychwanegol, mae strategaeth Llywodraeth Cymru ar [Coetiroedd i Gymru: strategaeth](#) (Llywodraeth Cymru, 2018) hefyd yn nodi targed i greu ardaloedd coetir newydd i ymateb i Ddeddf yr Amgylchedd (Cymru) a bod coetiroedd yn cael eu rheoli i fod yn fwy gwydn i effeithiau newid yn yr hinsawdd; angen gweithlu sydd â'r sgiliau digonol i fynd i'r afael â hyn. Mae'r sector coedwigaeth yn y DU wedi trawsnewid yn ystod y blynyddoedd diwethaf oherwydd materion amgylcheddol gan gynnwys yr argyfwng hinsawdd a phlâu a chlefydau goresgynnol sy'n peryglu cynaliadwyedd y sector (Llywodraeth Cymru, 2025a), yn ogystal â materion cymdeithasol ac economaidd (Wilson *et al*, 2017).

Gan dynnu ar lenyddiaeth allweddol, cyfweiliadau â rhanddeiliaid, ymatebion i'r arolwg a chyfweiliadau ag aelodau o'r gweithlu coedwigaeth yng Nghymru, mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y sgiliau sydd eu hangen ar y gweithlu yn y sector coedwigaeth ac ardaloedd sydd â phrinder wedi'u nodi; Trafodir materion sy'n ymwneud â mynediad at hyfforddiant i fynd i'r afael â'r prinder hyn a'r llwybrau dilyniant hyn i'r sector mewn pennod ddiweddarach. Ceir trosolwg o'r hyn sy'n hysbys am y gweithlu coedwigaeth yng Nghymru ar ddechrau'r adran i ddarparu manylion cyd-destunol. Mae'r sector coedwigaeth yng Nghymru yn wynebu ystod o heriau sgiliau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu, wedi'u llunio gan weithlu sy'n heneiddio, targedau cenedlaethol uchelgeisiol ar gyfer creu coetiroedd, a'r galw cynyddol am bren Cymreig. Er bod yr adran hon yn canolbwyntio ar natur y materion sgiliau hyn, mae Pennod 3 yn archwilio'r llwybrau i'r sector a'r rhwystrau a all gyfyngu ar dwf y gweithlu.

2.1 Tirwedd y gweithlu coedwigaeth yng Nghymru

Nid oes gan sector coedwigaeth y DU ddiffiniad y cytunwyd arno'n gyffredin, ac nid yw'r adolygiad hwn yn nodi diffiniad o'r sector. Fodd bynnag, ystyriwyd diffiniadau presennol a'r hyn sydd wedi'i gynnwys yn y sector coedwigaeth a nodir gan wahanol sefydliadau. Roedd ICF Consulting yn cydnabod bod sawl diffiniad o'r sector coedwigaeth. Fel rhan o [adroddiad ar weithlu a sgiliau coedwigaeth y DU](#) (2024), mae'r diffiniad a ddefnyddir yn cyd-fynd â Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) yr SYG ar gyfer coedwigaeth a chynaeafu coed (*forestry and logging*) nad yw'n trin coedwigaeth fel sector ar wahân; mae pedwar grŵp o fewn hyn i) tyfu coed (*silviculture*) a gweithgareddau coedwigaeth, ii) cynaeafu coed (*logging*), iii) casglu cynhyrchion nad ydynt yn coed sy'n tyfu'n wyllt, a iv) gwasanaethau cymorth i goedwigaeth. Mae Lantra wedi pwysleisio bod coedwigaeth yn sector eang gydag

ystod amrywiol o rolau sy'n cynnwys coedwigwyr, ecolegwyr, gweithredwyr peiriannau a phrynwyr / cludwyr pren (Lantra, 2022). Nododd [adroddiad ymchwil gweithlu'r Fforwm Sgiliau Coedwigaeth](#) fod y sector yn cynnwys "ystod amrywiol o fusnesau, o feithrinfeydd coed a thyfwyr coed, i gwmnïau cynaeafu a gweithgareddau prosesu sylfaenol mewn melinau lifio, melinau panel ac ystod o ddefnyddwyr pren eraill" (Fforwm Sgiliau Coedwigaeth, 2021). Oherwydd diffyg diffiniad cyffredin o'r sector coedwigaeth, gall hyn greu heriau i ddeall cyfansoddiad y gweithlu coedwigaeth. Fel rhan o Strategaeth Ddiwydiannol Pren Cymru (Giannelli, 2025), rhyddhawyd atodiad a oedd yn cynnwys gywbodaeth am gyflogaeth yn y sector coedwigaeth.

Darparwyd atodiad i roi cyd-destun a thystiolaeth ategol i gefnogi'r ddogfen strategaeth ddiwydiannol. Roedd yn cynnwys data ar weithwyr, yn ôl cod SIC, rhwng 2015 a 2023 yng Nghymru, cyfrif busnes yn ôl categori SIC rhwng 2010 a 2024 ac amlygodd gynnydd disgwylledig yn y galw am lafur yn y sector coedwigaeth yng Nghymru. Mae'r data'n dangos yn 2023, roedd 875 o weithwyr wedi'u categorio o dan 'Coedwigaeth a Choedwigo', 5,300 wedi'u categorio o dan 'Gweithgynhyrchu Cynhyrchion Pren (ac eithrio dodrefn)' a 4,650 wedi'u categorio o dan 'Gweithgynhyrchu Cynhyrchion Papur'. Fodd bynnag, mae'r atodiad yn tynnu sylw at anghysondebau ar draws y data heb esboniad clir.

O ran busnesau, yn 2024 roedd 370 o fusnesau wedi'u codio o dan 'Coedwigaeth a Choedwigo', 470 o dan 'Gweithgynhyrchu Cynhyrchion Pren (ac eithrio dodrefn)' a 45 o dan 'Gweithgynhyrchu Cynhyrchion Papur'. Nododd yr awdur ddiffyg data ar sgiliau o fewn y diwydiant pren yng Nghymru yr oedd angen mynd i'r afael â nhw (Giannelli, 2025). Mae [cynllun sgiliau sector coedwigaeth Lloegr 2025-2035](#) (ICF, 2025) yn nodi blaenoriaeth i wella data'r gweithlu coedwigaeth i'w arwain gan y Comisiwn Coedwigaeth ochr yn ochr â'r Fforwm Sgiliau Coedwigaeth; fodd bynnag, nid yw'r camau gweithredu yn nodi beth fydd yn cael ei wneud i fodloni'r flaenoriaeth hon na phryd y bydd yn cael ei chwblhau erbyn hyn. Ar gyfer Cymru, bwriedir gwneud gwaith pellach i gael gwell dealltwriaeth o niferoedd y gweithlu yn y sector. Oherwydd yr anhawster i gael data gweithlu cydlynol, mae'r adran ganlynol yn canolbwyntio ar natur y sgiliau cyfredol sydd eu hangen o fewn y gweithlu.

2.2 Natur y sgiliau presennol sydd eu hangen

Un o'r prinder allweddol a nodwyd trwy adolygiad o'r llenyddiaeth, cyfweiliadau ac arolwg yw diffyg gweithwyr â sgiliau lefel mynediad, gan gynnwys mewn peiriannau a gweithrediadau i ymgymryd â rolau fel plannu, cynaeafu a phrosesu. Mae meysydd eraill sydd â bylchau yn cynnwys sgiliau llif gadwyn a thorri coed. Gall argaeledd gweithwyr gyda'r setiau sgiliau hyn chwarae rhan bwysig wrth gyflawni blaenoriaethau'r Strategaeth Ddiwydiannol Pren.

Pwysleisiodd cyfweiliadau â rhanddeiliaid yr angen am weithwyr mewn rolau lefel mynediad ac mae galwadau wedi bod am brentisiaethau 'o'r gwaelod i fyny' sy'n fwy lefel mynediad a gweithredol. Yn ystod un cyfweiliad, pwysleisiodd rhanddeiliad y gallai diffyg gweithredwyr peiriannau ddod yn "dagfa critigol" yn natblygiad y sector coedwigaeth. Mae prinder gweithredwyr peiriannau, planwyr a gweithredwyr llif gadwyn wedi'i nodi o'r blaen fel her i'r gweithlu coedwigaeth yng Nghymru a Lloegr (Cymdeithas Goedwigaeth Frenhinol, 2017). Roedd yr arolwg ar gyfer y rhai sy'n gweithio yn y sector coedwigaeth a phren yng Nghymru yn cynnwys cwestiwn ymateb testun agored i archwilio canfyddiadau gan y gweithlu o anghenion sgiliau a hyfforddiant allweddol y sector. Roedd anghenion hyfforddi a amlygwyd mewn ymatebion yn cynnwys angen cymorth cyntaf coedwigaeth, safonau amgylcheddol,

defnyddio arwyddion ar ochr y ffordd a rheoli traffig, teneuo a "buddsoddi mewn gwaith cynaeafu tir serth". Tynnwyd sylw hefyd at weithredwyr llif gadwyn mwy cymwys fel angen y gweithlu yma.

Yn ogystal â sgiliau gweithredol lefel mynediad, pwysleisiodd rhai rhanddeiliaid ac ymatebwyr yr arolwg yr angen am ddatblygu sgiliau tyfu coed (*silviculture*) a rheoli. Roedd un cyflogwr a gyfwelwyd yn teimlo bod gwybodaeth am dyfu coed yn fwlch allweddol o fewn y gweithlu ac nad yw'r sgiliau hyn yn cael eu haddysgu mewn cyrsiau addysg/hyfforddiant ac nad yw gwybodaeth gan goedwigwyr profiadol yn cael ei throsglwyddo i aelodau iau o'r gweithlu. Mae diffyg gwybodaeth a sgiliau ynghylch tyfu coed ymhlith newydd-ddyfodiaid i'r sector wedi cael ei godi o'r blaen gan y Fforwm Sgiliau Coedwigaeth a argymhellodd fwy o gynnwys hyn mewn addysg goedwigaeth (Fforwm Sgiliau Coedwigaeth, 2021). Roedd bylchau ar lefelau rheoli a strategol yn cynnwys arolygu coed proffesiynol, cyllid, cynllunio a goruchwylio gweithrediadau "i ddeall o ddiagnosteg safle os yw gweithrediadau yn cael eu cynnal yn unol â'r datganiadau dull rhagnodedig".

"Byddwn yn gwerthfawrogi'n fawr petai staff yn ymgymryd â rhyw fath o hyfforddiant ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl, megis wrth reoli cynaeafu - a oes gan staff brofiad llif gadwyn a phrofiad gweithredwr peiriannau? Mae hwn yn sgil werthfawr sy'n cael ei golli gydag ymagwedd 'risg' at reoli coedwigoedd yn hytrach na rôl 'ymarferol' fel Coedwigwr." (Gweithiwr y sector cyhoeddus)

2.3 Edrych tua'r dyfodol

Roedd adroddiad Ymchwil Gweithlu a Sgiliau Coedwigaeth y DU (ICF Consulting, 2024) yn manylu bod rhagolwg y gweithlu yn dangos esblygiad posibl o rolau o fewn coedwigaeth, ond roedd yn anodd gallu meintoli cyfansoddiad y rolau o fewn y sector. Mae'r adroddiad hefyd yn tynnu sylw at y gallai rolau newydd o fewn y sector gynnwys y rhai sy'n cyd-fynd â dibenion / anghenion coedwigaeth newydd, gan gynnwys rolau amgylcheddol a chymunedol. Mae'r sector wedi cael ei ddisgrifio gan rhanddeiliaid fel un 'sy'n symud yn gyflym' gydag anghenion hyfforddi yn esblygu'n gyson; Pwysleisiodd un rhanddeiliad a gymerodd ran mewn cyfweliad fod angen "golwg ar... beth fydd anghenion gweithlu y diwydiant yn edrych fel mewn dwy i dair blynedd". Pwysleisiodd un cyflogwr fod hyfforddiant pellach ar iechyd coed a bioddiogelwch yn bwysig i'r "genhedlaeth nesaf o goedwigwyr". Mae'r gweithlu yn gofyn am DPP parhaus mewn meysydd fel iechyd coed, plâu a chlefydau, er y gall fod problemau wrth gael mynediad at y rhain gan efallai na fyddant yn ariannol hyfyw i ddarparwyr hyfforddiant eu cyflawni heb gymorth ariannol. Mae gan Gymru nifer isel o brentisiaethau sy'n gysylltiedig â choedwigaeth yn ogystal â nifer isel o bobl sy'n ymgymryd â chysiau addysg bellach amser llawn sy'n ymwneud â'r sector (trafodir llwybrau dilyniant i'r sector ymhellach ym Mhennod 3).

Mae ymgysylltu â rhanddeiliaid yn yr adolygiad hwn wedi nodi bod angen rhagor o sgiliau gweithlu mewn perthynas â chynhyrchu pren yng Nghymru a dealltwriaeth o'r cysylltiadau rhwng coedwigaeth a chynhyrchion coedwigaeth. Tynnodd y Strategaeth ar gyfer Coetiroedd a Choed (Llywodraeth Cymru, 2018) sylw at y ffaith bod coetiroedd yn darparu cyfleoedd busnes ac economaidd sy'n cael eu gwella trwy brosesu ac roedd Strategaeth Ddiwydiannol Pren Cymru ddiweddarach yn cydnabod yr angen am wella sut y gellir defnyddio pren fel deunydd carbon isel ar bob lefel o gadwyni cyflenwi. Mae ymrwymïadau

yn y strategaeth yn cynnwys cefnogi ffermwyr a thirfeddianwyr ar reoli coetiroedd a darparu addysg ar gynaeafu pren a chynhyrchion coedwigaeth yn gynaliadwy (Llywodraeth Cymru, 2025a). Tynnwyd sylw at y pwynt hwn gan randdeiliad a bwysleisiodd yr angen am fwy o gadw diwydiant yng Nghymru; "Mae Cymru'n dda iawn am dyfu a thorri i lawr, ond wedyn rydyn ni'n anfon pethau dros y ffin iddyn nhw ei brosesu ac yna rydyn ni'n ei brynu'n ôl." Mae angen deall y diwydiant yn ei gyfanrwydd sy'n cynnwys cadwyni cyflenwi a sut mae'r sector yn cyd-fynd â tharged sero net Llywodraeth Cymru ac awgrymwyd y dylai'r sector weithio gyda darparwyr hyfforddiant i ddatblygu'r hyn sydd ei angen ar ddysgu.

"Felly, gallech gael, er enghraifft, Cynghrair Pren Cymru, lle mae prentis, yn gweithio i fyny ac i lawr y gadwyn gyflenwi honno, yn gweithio ychydig yn y gweithgynhyrchu, y goedwigaeth, y hwsmonaeth, ac mae golwg llawer ehangach ar y diwydiant yn hytrach na, coedwigaeth, prosesu coed, ac ati. A dyna lle rydych chi'n cael buddion go iawn, ynte? Oherwydd bod gennych unigolion wedyn sy'n deall y gadwyn gyflenwi gyfan." (Rhanddeiliad hyfforddi)

Roedd darparwr hyfforddiant a gyfwelwyd yn teimlo ei bod yn bwysig ystyried y gadwyn gyflenwi gyfan o goedwigaeth i brosesu pren a chynhyrchion pren ac eiriolodd yn gryf dros "gysylltu coedwigaeth â'r sector economaidd cynhyrchion coedwigaeth cyfan a'r angen am sgiliau sy'n rychwantu'r ddau" (Rhanddeiliad hyfforddi), gan dynnu sylw at yr angen integreiddio anghenion sgiliau cadwraeth coedwigaeth a rheoli coetir gyda rheoli coedwigoedd ar gyfer cynhyrchu pren. Mae hyn yn cefnogi ymrwymiad yn Strategaeth Ddiwydiannol Pren Cymru i Lywodraeth Cymru i weithio gyda darparwyr addysg bellach ac uwch i ddatblygu dull integredig o reoli tir ac adnoddau naturiol gan gynnwys dysgu am gadwyni gwerth cynnyrch (Llywodraeth Cymru, 2025a).

2.4 Rhwystrau i ofynion sgiliau

Mae gweithlu sy'n heneiddio yn cyflwyno heriau ar draws y sector o ran niferoedd y gweithlu yn ogystal â'r sgiliau sydd ar gael. Pwysleisiodd adroddiad ar weithlu a sgiliau coedwigaeth (ICF Consulting, 2024) fod angen mwy o sylw i sicrhau digon o gapasiti yn y gweithlu na chreu swyddi ychwanegol fel rhan o ddatblygu'r sector. Mae rhywfaint o bryder nad yw gwybodaeth yn cael ei throsglwyddo mewn gweithleoedd, lle gall dysgu sylweddol ddigwydd, i weithwyr iau. Nodwyd gan y rhai yr ymgynghorwyd â nhw fod llawer o reolwyr a chontractwyr coedwigoedd profiadol yn dechrau ymddeol, ac nad yw eu gwybodaeth yn cael ei throsglwyddo i'r genhedlaeth nesaf, oherwydd problemau gyda mynediad at gyfleoedd trosglwyddo gwybodaeth (fel y trafodwyd mewn perthynas â Dyfodol sy'n Canolbwyntio ar Goedwigaeth yn Adran 4.1.2). Yn ôl rhai rhanddeiliaid, mae hyn wedi cyfrannu at ddiffyg sgiliau a gwybodaeth cynyddol yn y gweithlu, gan gynnwys sgiliau meddal, sgiliau cyd-destunol ehangach a gwybodaeth ymarferol o ddydd i ddydd rheoli coetiroedd. Dadleuwyd bod uwchsgilio aelodau iau o'r gweithlu ochr yn ochr â rhaglenni addysg/hyfforddiant ar gyfer newidwyr gyrfa yn bwysig i'r sector; ond mae hyn yn gofyn am ddealltwriaeth o ofynion sgiliau'r sector (Woodland Knowledge Wales, 2023).

Mae'r sector coedwigaeth yn cynnwys nifer uchel o unig fasnachwyr a micro-fentrau. Gall y cyflogwyr hyn fod yn amharod i gyflogi prentisiaid neu staff heb eu hyfforddi oherwydd y materion ariannol sy'n gysylltiedig â hyn, gan gyfrannu felly at faterion recriwtio ar gyfer y sector (Llywodraeth Cymru, 2025a). Mewn cyfweiliadau, adroddodd rhanddeiliaid fod rhai

cyflogwyr yn aml yn cael trafferth dod o hyd i weithwyr, yn enwedig pobl ifanc, gyda sgiliau technegol priodol ar gyfer rolau a bod newydd-ddyfodiaid heb sgiliau gweithredu peiriannau. Yn ogystal, efallai y bydd busnesau bach yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i amser i ryddhau eu staff i ymgymryd â hyfforddiant. Trafodir llwybrau a llwybrau i gyflogaeth yn y sector yn fanylach ym Mhennod 3.

"Mae'n anodd denu pobl i'r diwydiant neu ddod â phobl newydd i mewn. Mae hyn yn rhannol oherwydd y system o angen tocynnau¹ cyn dod ar y safle, ac yn rhannol oherwydd bod y gwaith torri llaw 'hawdd' yr oeddem yn arfer ei chael i adeiladu profiad bellach yn cael eu gwneud yn fecanyddol. Hefyd, mae hyfforddi pobl i weithredu peiriannau yn broses hir a drud. Yn fy marn i, mae angen system well ar gyfer dod â phobl drwodd [...]. Hefyd cefnogi neu bwysoli contractau i ganiatáu i gwmnïau sy'n hyfforddi pobl." (Cyflogwr y sector coedwigaeth yn yr arolwg)

2.5 Crynodeb

Yn gryo, mae'r adolygiad hwn yn tynnu sylw at anghenion sgiliau presennol a dyfodol y sector a'r heriau cysylltiedig. Mae'r canfyddiadau yn cefnogi adolygiadau blaenorol o'r sector. Er bod angen gweithwyr lefel reolaethol a sgiliau sy'n ymwneud â rheoli coetir strategol, tynnwyd sylw at sgiliau gweithredol fel prinder allweddol. Mae gweithlu sy'n heneiddio yn cael ei ystyried yn ffactor allweddol wrth gyfrannu at allu'r gweithlu. Mae angen data o ansawdd am gyflogwyr a gweithwyr yn y sector a pha mor brinder mewn sgiliau penodol. Tynnwyd sylw at gadwyni cyflenwi a'r effaith amgylcheddol ar goetiroedd fel meysydd allweddol ar gyfer anghenion hyfforddi y sector yn y dyfodol. Mae angen hyfforddiant a DPP cyfredol a pharhaus i ddiwallu anghenion y sector a mynd i'r afael â blaenoriaethau Llywodraeth Cymru yn ogystal ag i heriau gweithlu sy'n heneiddio a gofynion sgiliau sy'n newid yn gyflym.

Mae arferion recriwtio yn y sector hefyd yn cyfrannu at fylchau yn y data sydd ar gael, a drafodir ymhellach ym Mhennod 3. Mynd i'r afael ag anghenion gweithlu'r dyfodol i alinio â thargedau a nodwyd gan Lywodraeth Cymru a'u cyflawni, gan gynnwys y [Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren](#), [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) (Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2026), y [Cynllun Strategol Sero Net](#) (Llywodraeth Cymru, 2022) a [Strategaeth Addasu i'r Hinsawdd i Gymru](#) (Llywodraeth Cymru, 2024a) bydd angen dealltwriaeth o'r bylchau presennol a phosibl yn y dyfodol, ac o fuddsoddiad yn y sector.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod yr angen am fwy o weithwyr medrus i gyrraedd targedau creu coetiroedd ac i gynyddu cynhyrchu pren Cymreig, yn enwedig i gyfrannu tuag at dai ffrâm bren carbon isel. Yn 2024, buddsoddwyd £280,000 gan Lywodraeth Cymru mewn sgiliau a hyfforddiant sy'n gysylltiedig â choedwigaeth (Llywodraeth Cymru, 2024b) i helpu i ddiogelu'r gweithlu i'r dyfodol. Yn fwy diweddar, mae busnesau blaenllaw yn y sector coedwigaeth a phrosesu pren yn y DU wedi dod at ei gilydd i sefydlu cwmni nid-er-elw, Forestry Training Service. Nod y fenter yw cefnogi datblygiad gwasanaeth hyfforddi ledled y DU drwy weithio gyda darparwyr presennol i helpu i ddiwallu anghenion y sector,

¹ Mae 'tocynnau' neu 'docynnau cymhwysedd' yn dystysgrifau cymhwysedd sy'n dangos bod gweithiwr yn gymwys i weithredu peiriannau'n ddiogel neu gyflawni tasgau penodol.

gan gynnwys darparu cymwysterau achrededig yn ogystal â sgiliau a gwybodaeth ehangach.

.

3 Llwybrau dilyniant a llwybrau i gyflogaeth

Nid yw llwybrau cyflogaeth i'r diwydiant coedwigaeth bob amser yn dilyn llwybr traddodiadol o ysgol, addysg bellach neu uwch, prentisiaeth, ac yna cyflogaeth. Er bod llawer o bobl yn mynd i mewn i'r sector fel hyn, mae cyfran sylweddol yn ymuno yn ddiweddarach mewn bywyd fel newidwyr gyrfa, gan symud i goedwigaeth o ddiwydiannau hollol wahanol.

3.1 Ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa coedwigaeth

Roedd y rhai yr ymgynghorwyd â nhw yn cytuno yn gyffredinol bod ymwybyddiaeth o goedwigaeth fel gyrfa yn isel, yn enwedig ymhlith pobl ifanc. Roedd rhanddeiliaid yn teimlo mai anaml y mae ysgolion a chynghorwyr gyrfaedd yn hyrwyddo coedwigaeth fel opsiwn gyrfa ac yn aml mae ganddynt ddealltwriaeth gyfyngedig o'r ystod o rolau sydd ar gael neu'r llwybrau i'r sector. Teimlwyd y gellid gwneud mwy o fewn ysgolion i gynnwys coedwigaeth yn y cwricwlwm i helpu i godi ymwybyddiaeth o goedwigaeth fel gyrfa, a chodi ymwybyddiaeth o gyfraniad y sector i'r amgylchedd a'r economi.

Tynnodd rhai rhanddeiliaid sylw hefyd nad yw'r sector bob amser yn hyrwyddo ei hun yn effeithiol i ddenu newydd-ddyfodwyr. Roedd hyn yn cynnwys diffyg dealltwriaeth y cyhoedd o fanteision ehangach coedwigaeth, megis atal llifogydd, lliniaru hinsawdd a rôl cylch bywyd cynnyrch pren, gan gynnwys defnyddio pren o ffynonellau lleol. Mae tystiolaeth o [Arolwg blynyddol Barn y Cyhoedd am Goedwigaeth 2025: Adroddiad Cymru](#) (Ymchwil Coedwigaeth, 2025) yn dangos bod llai na hanner yr ymatebwyr wedi nodi rôl coetiroedd wrth gael gwared ar garbon deuocsid, a dim ond cyfran fach oedd yn cydnabod eu cyfraniad i'r economi leol.

Gall canfyddiadau o gyflog isel, gwaith corfforol heriol a dechrau cynnar hefyd atal newydd-ddyfodiaid rhag mynd i mewn i'r sector. Tynnodd rhanddeiliaid sylw at yr angen i chwalu rhai o'r mythau hyn trwy arddangos yr amrywiaeth o rolau sydd ar gael, a'r cyfleoedd gyrfa tymor hwy o fewn y sector.

Roedd rhai rhanddeiliaid o'r farn y gallai'r wybodaeth ar wefan Gyrfa Cymru am yrfaedd yn y sector coedwigaeth, yn enwedig gwybodaeth am gyflogau, fod yn llai deniadol i newydd-ddyfodiaid. Nodwyd bod hyn yn gysylltiedig â'r ffaith bod y data a ddefnyddir i gyfrifo a chyflwyno cyflogau cyfartalog yn seiliedig ar swyddi gwag a gyhoeddir, er nad yw pob person sy'n gweithio yn y sector yn cael ei recriwtio drwy'r dull hwn. Ym mis Ebrill 2026, mae tudalen gwefan Gyrfa Cymru ar gyfer gweithwyr coedwigaeth yn nodi cyflog cychwynnol o £24,000 gyda chyflog lefel brofiadol o £33,000 i £39,000 gyda rhagamcanion y bydd 19 swydd yn agor yn y dyfodol lle mae'r galw yn "isel o'i gymharu â swyddi eraill yng Nghymru". Fodd bynnag, o ymgynghori â rhanddeiliaid, mae llawer sy'n gweithio yn y sector yn hunangyflogedig ac nid ydynt bob amser yn hysbysebu swyddi gwag ar-lein.

Mae yna hefyd fater ynghylch pa mor fanwl yw'r categorïau rolau swyddi a ddefnyddir gan y wefan i gasglu data am swyddi yn y sector coedwigaeth, yn ogystal ag a yw'r termau chwilio priodol yn cael eu defnyddio. Mae hyn hefyd yn broblem i'r data cyflog a gyflwynir ar wefannau AB ac AU a allai hefyd fod yn rhwystro'r rhai sy'n dymuno mynd i mewn i'r sector. Esboniodd y darparwr AU eu bod yn credu nad yw'r data y mae'r llywodraeth yn ei goladu

ar gyrchfannau hefyd yn dal yn gywir nifer y graddedigion sy'n mynd ymlaen i swyddi lefel gradd yn y sector ar ôl cwblhau'r cwrs. Mae'r darparwr yn amau y gallai hyn fod yn rhywbeth i'w wneud â sut mae swyddi coedwigaeth yn cael eu codio - eu bod yn cael eu codio fel swydd â llaw. Mae'r data a ddarperir ar gyrchfannau trwy wefan y cwrs wedyn yn dweud wrth y rhai a allai fod â diddordeb mewn gyrfa mewn coedwigaeth, eu bod yn llai tebygol o gael swydd lefel graddedig ar ôl cwblhau'r radd nag yw'r gwirionedd. Esboniodd y darparwr fod hwn yn fater sylweddol iddyn nhw, esboniodd ei fod yn faes y mae'r Sefydliad Coedwigwyr Siartredig yn ceisio cefnogi gwella ynddo. Mater arall yn ymwneud ag ymwybyddiaeth o'r sector a nodwyd gan rai rhanddeiliaid oedd y gostyngiad yn nifer y canolfannau ymwelwyr coedwigaeth yn ystod y blynyddoedd diwethaf a allai fod wedi cyfrannu at lai o welededd cyffredinol y sector.

Nodwyd enghreifftiau o ymdrechion i fynd i'r afael â heriau ymwybyddiaeth, gan gynnwys gwersylloedd coedwigaeth preswyl a gynhelir gan Brifysgol Bangor ar gyfer grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, a gweithgareddau allgymorth dan arweiniad Confor i hyrwyddo gyrfaedd coedwigaeth i bobl sy'n newid gyrfa, gan gynnwys cyn-filwyr milwrol (gweler hefyd adran 3.5). Yn ogystal, mae Cymwysterau Cymru yn cyflwyno Tystysgrif Galwedigaethol Addysg Uwchradd (VCSE) mewn Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a choedyddiaeth ar gyfer pobl ifanc 14–16 oed o fis Medi 2027 ymlaen, a allai helpu i gynyddu ymwybyddiaeth gynnar o'r sector ymhlith ysgolion.

Crynodeb

Yn gyffredinol, mae canfyddiadau'n awgrymu bod ymwybyddiaeth gyfyngedig o goedwigaeth fel gyrfa yn ogystal â phroblemau gyda chywirdeb data ar gyflog a nifer y swyddi sydd ar gael yn y sector ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. Mae hyn o bosibl yn gyfyngiad ar nifer y newydd-ddyfodiaid i'r sector, gan gynnwys amrywiaeth y newydd-ddyfodiaid sy'n dod i'r gweithlu. Gall gwybodaeth gyrfaedd anghywir neu anghyflawn hefyd chwarae rôl sy'n atgyfnerthu dibyniaeth ar rwydweithiau teuluol, cysylltiadau anffurfiol a newidwyr gyrfa yn ddiweddarach mewn bywyd. Er bod rhai ymdrechion wedi'u targedu i gefnogi codi ymwybyddiaeth o yrfaedd yn y sector, mae'r rhain yn parhau i fod ar raddfa fach. Yn absenoldeb dull mwy cydgysylltiedig o godi ymwybyddiaeth o'r sector drwy'r cwricwlwm, gwybodaeth am yrfaedd i bobl sy'n gadael yr ysgol ac addysg ôl-16, mae'r ymdrechion hyn ar raddfa fach yn annhebygol o ddod â llawer o newydd-ddyfodiaid i'r sector.

3.2 Prosesau recriwtio

Nododd rhanddeiliaid y gall dulliau recriwtio llawer o gyflogwyr yn y sector roi terfyn ar nifer ac amrywiaeth y rhai sy'n mynd i mewn i'r sector. Roedd cyflogwyr mwy yn fwy tebygol o hysbysebu swyddi gwag, ac mae sefydliadau fel Sefydliad y Coedwigwyr Siartredig a'r Gymdeithas Goedwigaeth Frenhinol hefyd yn hyrwyddo rolau trwy eu gwefannau. Fodd bynnag, mae'r cyfleoedd hyn yn tueddu i gael eu canolbwyntio ar lefelau rheoli neu broffesiynol, yn hytrach na rolau lefel mynediad neu weithredol.

Nodwyd fodd bynnag, nad yw contractwyr llai, micro-gwmnïau llai neu unig fasnachwyr, sy'n ffurfio cyfran fawr o'r sector, yn hysbysebu eu swyddi gwag yn eang. Yn hytrach, maent yn aml yn dibynnu ar lafar, neu wybodaeth a gyfnewidir trwy gysylltiadau personol presennol fel modd o recriwtio. Yn ôl y rhai a gyfwelwyd, mae'r cyflogwyr llai hyn yn aml yn

ofalus ynghylch pwy maen nhw'n cymryd fel gweithwyr sy'n dewis recriwtio unigolion y maent eisoes yn eu hadnabod, neu'r rhai sy'n cael eu hargymell trwy gysylltiadau diwydiant. Mae'r dulliau recriwtio hyn yn ei gwneud hi'n anodd gwybod nifer y swyddi gwag sydd ar gael ar draws y sector, yn cyfyngu ar nifer yr unigolion sy'n gwneud cais am y swyddi hyn yn ogystal ag amrywiaeth y rhai sy'n mynd i'r sector.

Mae'r gweithredwyr 'cudd' hyn yn y sector sy'n cynnwys contractwyr, unig fasnachwyr a microfusnesau, yn golygu ei bod hefyd yn anodd deall pa fylchau sgiliau sydd ar hyn o bryd neu a allai fod yn y dyfodol gan fod y data sydd ar gael ar y gweithredwyr llai hyn yn gyfyngedig.

Tynnodd un cyflogwr coedwigaeth, a ymatebodd i'r arolwg byr at randdeiliaid y sector, sylw at ddiffyg cysylltiad rhwng contractwyr a darparwyr hyfforddiant, gan awgrymu bod angen mwy o gyfleoedd ar gyfer dysgu yn y gweithle. Pwysleisiodd bwysigrwydd galluogi unigolion i ennill profiad cychwynnol yn y gwaith cyn ymgymryd â thystysgrifau ffurfiol. Nododd cyflogwr arall hefyd fod diffyg ymwybyddiaeth o'r sector ymhlith newydd-ddyfodiaid, gan briodoli hyn i'r ffaith nad oes bellach rôl lefel mynediad amlwg ar gyfer rolau mwy gweithredol.

Awgrymodd rhanddeiliaid y gallai llwybrau mwy strwythuredig sy'n galluogi unigolion i ennill profiad yn y gweithle ochr yn ochr â hyfforddiant helpu i fynd i'r afael â'r cyfyngiadau recriwtio hyn.

Crynodeb

Yn gyffredinol, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod arferion recriwtio presennol yn y sector coedwigaeth yn cyfyngu ar bwy sy'n mynd i'r gweithlu ac yn ei gwneud hi'n anodd deall lefelau gwirioneddol o swyddi gwag a'r galw am weithwyr. Mae recriwtio anffurfiol yn gweithio i gyflogwyr unigol, yn enwedig contractwyr bach ac unig fasnachwyr, ond mae'n lleihau gweledd cyfleoedd mynediad ac yn cyfyngu ar amrywiaeth newydd-ddyfodiad. Mae hyn yn cuddio swyddi gwag a'r galw am sgiliau, gan gyfyngu ar allu darparwyr hyfforddiant a llunwyr polisi i farnu a yw'r ddarpariaeth hyfforddiant yn cyd-fynd ag anghenion y farchnad lafur. Heb ymdrechion i gefnogi arferion recriwtio ffurfiol, bydd recriwtio anffurfiol ar gyfer llawer o rolau yn y sector yn parhau i rwystro ymwybyddiaeth newydd-ddyfodiaid o'r sector yn ogystal â gwybodaeth am y sgiliau a'r anghenion hyfforddi i gefnogi'r sector i dyfu.

3.3 Rhwystrau ehangach i gyflogaeth

Mae rhai rhwystrau i gyflogaeth yn y sector coedwigaeth wedi'u hamlinellu uchod. Fodd bynnag, nododd rhanddeiliaid hefyd nifer o rwystrau ymarferol a strwythurol ychwanegol sy'n effeithio ar fynediad i'r diwydiant. Cyfeiriodd llawer at y ffaith bod llawer o swyddi coedwigaeth wedi'u lleoli mewn lleoliadau anghysbell ac felly mae mynd i'r gwaith ac oddi yno yn aml yn gofyn i unigolion allu gyrru a chael mynediad at gerbyd sy'n gallu teithio ar hyd tir cymharol garw. Mae mynediad i'r cyfleoedd cyflogaeth hyn i unrhyw un na all yrru felly yn gyfyngedig.

Hyd yn oed pan fydd gan newydd-ddyfodiaid yr ardystiad angenrheidiol, adroddodd rhanddeiliaid nad oes ganddynt y profiad yn y gweithle sydd ei angen i weithredu'n effeithiol

ac yn ddiogel. Fel y nododd un cyflogwr – "efallai bod ganddyn nhw [gweithwyr newydd] dystysgrif i ddweud y gallant ddefnyddio llif gadwyn, ond nid oes ganddynt y profiad sydd ei angen i weithredu peiriannau trwm, ac nid oes gennym ni fel cyflogwyr yr amser a'r arian i'w cefnogi i ennill y profiad hwn". O ganlyniad, bydd llawer o gontractwyr llai yn ystyried cymryd gweithredwyr coedwigaeth profiadol yn unig.

Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu bod angen mwy na hyfforddiant yn unig ar newydd-ddyfodiaid sy'n eu cefnogi i ennill gwybodaeth am y sector ac i gael tystysgrifau ar ffurf 'tocynnau diwydiant'. Mae angen cymorth hyfforddi hefyd i sicrhau bod newydd-ddyfodiaid yn barod i weithio ac yn gymwys i ymgymryd â thasgau fel gweithredu peiriannau mawr.

Fel y nodwyd uchod, gall cael cyflogaeth o fewn sefydliad coedwigaeth bach fod yn heriol. Llwybr mynediad amgen i newydd-ddyfodiaid - neu hyd yn oed gweithwyr profiadol - yw sefydlu eu hunain fel contractwyr hunangyflogedig. Fodd bynnag, mae dod yn gontractwr torri coed neu gynaeafu hunangyflogedig yn gofyn am fuddsoddiad sylweddol ymlaen llaw mewn peiriannau a pheiriannau trwm. Mae sicrhau'r cyfalaf ariannol ar gyfer y lefel hon o fuddsoddiad yn hynod anodd i'r rhan fwyaf o unigolion. Hyd yn oed lle mae buddsoddiad yn bosibl, mae'r dibyniaeth ar gontractau tymor byr heb incwm hirdymor gwarantedig yn gwneud hyn yn opsiwn risg uchel. Mae hyn yn awgrymu nad hyfforddiant yw'r unig gefnogaeth sydd ei angen i fynd i'r afael â rhwystrau mynediad i'r diwydiant.

3.4 Dilyniant trwy addysg bellach

Ar hyn o bryd mae tri choleg addysg bellach yng Nghymru yn darparu hyfforddiant coedwigaeth: Coleg Cambria, Coleg Llandrillo a Choleg y Mynyddoedd Duon. Mae'r darparwyr hyn yn gyffredinol yn cynnig cyrsiau Lefel 2 a Lefel 3 amser llawn, fel arfer tua 21 awr yr wythnos. Mae dau wedi'u lleoli yng ngogledd Cymru, gyda Choleg y Mynyddoedd Du yng nghanolbarth Cymru. Yn flaenorol, roedd Coleg Sir Gâr yn ne Cymru yn cynnig cyrsiau coedwigaeth, ond nid yw'r rhain ar gael mwyach. Gerllaw, yn agos at y ffin â Chymru mae Coleg Swydd Henffordd, Ludlow a Gogledd Swydd Amwythig (Campws Holme Lacey).

Dysgwyr

Mae proffil oedran dysgwyr ar y cyrsiau AB hyn yn amrywio'n fawr, yn amrywio o 18 i dros 50. Mae rhai sefydliadau AB yn adrodd anawsterau i ddenu newydd-ddyfodwyr, tra bod eraill yn nodi bod eu cyrsiau wedi'u gordanysgrifio. Mae carfanau fel arfer yn cynnwys cymysgedd o bobl sy'n gadael yr ysgol ac oedolion sy'n chwilio am newid gyrfa. Efallai y bydd gan ddysgwyr ar gyrsiau Lefel 2 ychydig neu ddim cymwysterau blaenorol, tra gall rhai myfyrwyr Lefel 2 a Lefel 3—yn enwedig newidwyr gyrfa—fod â graddau prifysgol neu gymwysterau ôl-raddedig.

Mae crynodiad colegau AB coedwigaeth yng ngogledd hanner Cymru yn creu heriau mynediad i ddysgwyr posibl yn y de. Er gwaethaf hyn, mae llawer o golegau yn adrodd eu bod yn denu myfyrwyr o bob cwr o Gymru yn ogystal â myfyrwyr o'r tu allan i'r wlad.

Gallai cyrsiau coedwigaeth a ddarperir ar yr ochr arall i'r ffin â Chymru fod yn fwy hygyrch yn ddaearyddol i rai dysgwyr sydd wedi'u lleoli yng Nghymru. Fodd bynnag, mae'n parhau i fod yn ansicr a all y dysgwyr hyn gael mynediad at unrhyw gyllid Llywodraeth Cymru i gael mynediad i'r cyrsiau hyn.

Cyflwyno cyrsiau Addysg Bellach

Mae'r rhan fwyaf o gyrsiau coedwigaeth AB yn llawn amser ac yn seiliedig ar y campws, ac mae angen presenoldeb dyddiol. Mae llety cyfyngedig iawn ar y safle ar gael, sy'n golygu bod rhaid i fyfyrwyr nad ydynt yn byw yn lleol sicrhau eu tai eu hunain. Gall y gofyniad hwn fod yn rhwystro sylweddol i gyfranogiad, yn enwedig i ddysgwyr iau (o dan 18 oed) nad ydynt yn gallu adleoli'n hawdd.

"Pe baem yn edrych ar recriwtio pobl ifanc 16 oed allan o'r ysgol yn unig, yna rwy'n credu, ni fyddai gennym unrhyw beth tebyg i'r niferoedd." (Rhanddeiliad hyfforddi)

Ychydig iawn o enghreifftiau o ddysgu o bell a nodwyd gan y colegau AB. Nododd rhai fod hyn wedi bod yn ofyniad yn ystod cyfnod clo pandemig coronafeirws (COVID-19) – fodd bynnag, yn eu profiad nhw, nid oedd hyn wedi gweithio'n dda iawn gan fod y cyrsiau'n cynnwys lefel uchel o gymhwysiad ymarferol ymarferol na ellir ei gyflwyno o bell.

"Allwch chi ddim dysgu pobl sut i ddefnyddio'r llif gadwyn ar-lein." (Rhanddeiliad hyfforddi)

Adroddodd un coleg ei fod yn archwilio cyflwyno cyrsiau coedwigaeth rhan-amser i wella hygyrchedd. Byddai model rhan-amser yn caniatáu i ddysgwyr ymgymryd â gwaith â thâl a/neu gael mynediad at fudd-daliadau wrth astudio, gan wneud cyfranogiad yn fwy hyfyw yn ariannol i'r rhai sy'n gweld cost gwirioneddol neu gyfle astudio amser llawn yn heriol.

Mae sawl coleg hefyd wedi codi pryderon am argaeledd tiwtoriaid ac aseswyr cymwys yn y dyfodol, gan nodi bod llawer o'u staff presennol yn agosáu at ymddeol. Gall recriwtio olynwyr profiadol fod yn fwyfwy heriol gan fod y rhai sydd â'r profiad o goedwigaeth i addysgu'r pwnc yn aml yn gweithio yn y diwydiant ac felly nid oes ganddynt amser i addysgu.

Disgrifiodd darparwyr hefyd nifer o faterion ymarferol sy'n effeithio ar ddarpariaeth cyrsiau, gan gynnwys yr angen parhaus i sicrhau coed addas ar gyfer hyfforddiant llif gadwyn a thorri coed, y gofyniad i ddod o hyd i gyllid ychwanegol i dalu tocynnau myfyrwyr, a mynediad cyfyngedig i beiriannau drud fel cynaeafwyr.

Mater arall a godwyd gan rai rhanddeiliaid oedd mater cyflenwad a galw yn y sector. Os na all newydd-ddyfodiaid weld unrhyw gyfleoedd gwaith yn sector y cyrsiau y maent yn eu dilyn o fewn colegau AB, yna maent yn llai tebygol o ddilyn y cyrsiau hyn neu symud i gwrs neu fodiwl mewn sector arall sydd â mwy o alw a chefnogaeth gan gyflogwyr. Mae diffyg galw gan ymgeiswyr AB hefyd yn golygu nad yw rhai cyrsiau yn gallu rhedeg oherwydd nad oes digon o fyfyrwyr sy'n dilyn y cwrs i warantu ei fod ar gael.

Dilyniant a chyrchfannau

Adroddodd cynrychiolwyr AB eu bod ar hyn o bryd yn y broses o wella sut maen nhw'n casglu data cyrchfan, felly nid oeddent yn gallu darparu darlun cynhwysfawr o ble mae dysgwyr yn symud ymlaen ar ôl cwblhau eu cyrsiau. Nodwyd, fodd bynnag, fod rhai graddedigion Lefel 3 yn parhau â'u hastudiaethau ym Mhrifysgol Bangor. Nododd un coleg AB, er bod cyfran o ddysgwyr yn symud yn uniongyrchol i gyflogaeth sy'n gysylltiedig â

choedwigaeth ar ôl cwblhau eu cwrs, mae'r myfyrwyr hyn yn lleiafrif – mae'r rhan fwyaf yn cael cyflogaeth y tu allan i goedwigaeth neu'n parhau â'u haddysg mewn mannau eraill. Mae rhai sy'n cwblhau eu cyrsiau galwedigaethol mewn colegau AB yn cael eu tynnu tuag at rolau coedyddiaeth yn hytrach na choedyddiaeth, tra bod eraill yn trosglwyddo i swyddi y tu allan i'r sector tir yn gyfan gwbl.

Tynnodd rhai rhanddeiliaid sylw at y gallai rhai sy'n gadael yr ysgol sy'n mynd ymlaen i gwblhau cyrsiau AB wynebu rhwystrau i gyflogaeth, yn enwedig os nad ydynt yn gallu gyrru, heb brofiad ar y safle, neu os oes ganddynt gysylltiad cyfyngedig â pheiriannau trwm. Tynnodd un rhanddeiliad sylw at yr hyn sydd wedi gweithio'n dda yn y gorffennol yw diploma estynedig Lefel 3 City and Guilds y dywedodd y darparwr ei fod wedi'i lofnodi sawl gwaith oherwydd nad yw'n cael ei ariannu mwyach. Tynnodd y rhanddeiliad sylw at y ffaith mai'r diploma estynedig Lefel 3 hwn yw'r hyn sy'n cefnogi'r rhai sy'n cwblhau'r cwrs coedwigaeth Lefel 2 i gael eu cadw a mynd ymlaen i ennill y sgiliau a'r profiad sydd eu hangen arnynt i gael eu cyflogi ac mae ei angen yn fawr yn y sector i gefnogi'r rhai sy'n dod trwy'r llwybr AB.

Cyfeiriwyd at fersiwn o'r llwybr hwn—Diploma Technegol Estynedig Uwch Lefel 3 Tilhill mewn Coedwigaeth a choedyddiaeth, a gyflwynwyd gyda Choleg Llysfasi (rhan o Goleg Cambria)—fel model effeithiol. Ar ôl cwblhau'r diploma Lefel 3, gall y rhai sy'n cyflawni'n uchel wneud cais am ail gam y diploma (Gradd Sylfaen Tilhill mewn Coedwigaeth a Rheoli Coetiroedd). Mae'r ymgeiswyr hyn yn cael eu cyfweld gan staff Tilhill ac os ydynt yn llwyddiannus, yn derbyn hyfforddiant, mentora, mewnbyn technegol a chefnogaeth gan Goedwigaeth Tilhill yn ogystal â hyfforddiant pwrpasol a lleoliadau gwaith fel rhan o'r cwrs ac yn cael eu cefnogi i sicrhau swydd yn y sector. Mae dau gam diploma Tilhill ar gael i unrhyw un ar hyn o bryd yn dibynnu ar eu cymwysterau a'u profiad. Disgrifiodd darparwyr sut mae'r diploma uwch wedi bod yn llwyddiannus iawn o ran cadw a chefnogi ymgeiswyr yn y rôl 'gweithredwr coedwigoedd' y mae darparwyr wedi pwysleisio ei fod yn faes prinder sgiliau yn y sector. Ar hyn o bryd mae dwy garfan y flwyddyn sy'n cynnwys pedwar ymgeisydd sy'n cwblhau'r diploma uwch, sy'n darparu hyfforddiant mewn llif gadwyn, torwyr brwsh, sglodion coed, chwistrellwyr, tractorau, sgidwyr ac anfonwyr.

"Mae'n hawdd ei gyrraedd ac mae'n bwydo'r bobl iawn i'r diwydiant cywir... Mae wedi bod yn llwyddiant ysgubol mewn gwirionedd." (Rhanddeiliad)

Pwysleisiodd darparwyr fod dewis gofalus o ymgeiswyr addas yn allweddol i lwyddiant, yn enwedig unigolion sydd wedi arfer â gwaith awyr agored, corfforol heriol a theithio aml. Nodwyd bod dysgwyr â chefnidir mewn amaethyddiaeth yn cael eu cynrychioli'n dda ac yn fwy tebygol o aros yn y sector.

Peidio â chwblhau cyrsiau

Mae'r rhan fwyaf o fyfyrwyr AB yn cwblhau'r cyrsiau coedwigaeth Lefel 2 a Lefel 3 y maent yn cofrestru arnynt. Fodd bynnag, mae rhai yn gadael yn gynnar ar ôl sicrhau cyflogaeth yn y sector coedwigaeth sy'n awgrymu bod cyflogwyr yn aml yn rhoi mwy o werth ar y sgiliau ymarferol a'r cymwyseddau a gafwyd yn ystod hyfforddiant AB nag ar y cymhwyster terfynol ei hun. Gwelwyd hefyd bod rhai dysgwyr yn cofrestru ar gyrsiau Lefel 2 yn bennaf i gael y llif gadwyn a thystysgrifau 'ticketstyle' eraill sydd wedi'u cynnwys yn y modiwlau cwrs ac yna'n tynnu'n ôl ar ôl i'r rhain gael eu cyflawni. Mewn ymateb, mae rhai colegau AB wedi

cyflwyno cymal ad-dalu sy'n ei gwneud yn ofynnol i fyfyrwyr sy'n gadael yn gynnar ar ôl ennill eu tocynnau ad-dalu hyd at £1,000 i dalu cost fasnachol yr hyfforddiant.

Crynodeb

Mae addysg bellach yn chwarae rôl bwysig wrth gefnogi mynediad i'r gweithlu coedwigaeth, gan ddarparu sylfaen ymarferol sy'n cael ei werthfawrogi gan gyflogwyr, yn enwedig ar gyfer rolau gweithredol. Fodd bynnag, mae niferoedd isel o ddysgwyr, model AB amser llawn a chanolbwyntio darpariaeth yng ngogledd Cymru yn cyfyngu ar hygyrchedd. Heb fwy o ddarpariaeth leol, integreiddio cryfach â llwybrau cyflogwyr, mae AB yn unig yn annhebygol o fodloni galw'r sector yn y dyfodol.

3.5 Dilyniant drwy brentisiaethau

Roedd llawer o randdeiliaid yn teimlo y gallai prentisiaethau, mewn egwyddor, gynnig llwybr mynediad cryf i'r sector coedwigaeth. Cyfeiriodd sawl rhanddeiliad at lwybrau dilyniant strwythuredig sy'n seiliedig ar brentisiaethau a oedd yn bodoli flynyddoedd lawer yn ôl, sydd, yn eu barn nhw, yn darparu llwybr dilyniant gyrfa clir, strwythuredig nad oedd ar gael ar hyn o bryd. Disgrifiwyd y rhain fel rhai sy'n dechrau fel prentis Crefftwr; symud ymlaen oddi yno i fod yn Grefftwr Coedwig; yna Goruchwyliwr Technegol; yna yn y pen draw yn Weithredwr Coedwigaeth/Rheolwr Gwaith Coedwigaeth.

Mae rhai darparwyr hyfforddiant yng Nghymru yn darparu cyrsiau prentisiaeth ar hyn o bryd, er enghraifft y cymhwyster prentisiaeth Lefel 2 Pren a Choed a gynigir gan Goleg Cambria. Nododd Medr eu bod ar hyn o bryd yn adolygu'r fframweithiau prentisiaethau Lefel 2 a Lefel 3 ar gyfer coedwigaeth i ystyried a ydynt yn parhau i fod yn berthnasol i anghenion y diwydiant – nid yw'r gwaith hwn wedi dechrau eto. Yn ôl adborth gan randdeiliaid, er bod rhai prentisiaethau coedwigaeth yn parhau ar gael, mae llwybrau prentisiaeth presennol yn llai gweladwy, yn llai cydlynol ac yn anoddach i'w cyrchu nag yn y gorffennol ac yn credu y dylai fod mwy o arwyddion o unrhyw gyfleoedd yn enwedig ar gyfer rolau mynediad a gweithredol.

Er gwaethaf diddordeb mewn prentisiaethau fel llwybr i gyflogaeth, tynnodd rhanddeiliaid sylw at rwystrau sylweddol i gyfranogiad cyflogwyr. Y brif her a nodwyd oedd annog a chefnogi cyflogwyr i gymryd prentis. Rhai o'r rhwystrau a nodwyd oedd:

- Mae cymryd prentis yn gofyn i gyflogwyr ymgymryd â chyfrifoldebau adnoddau dynol ychwanegol sydd i'r rhan fwyaf o'r microfusnesau sy'n ffurfio'r sector yng Nghymru yn teimlo fel gormod o faich gweinyddol.
- Nid yw derbyn prentis ifanc (o dan 18 oed) yn opsiwn hyfyw i'r mwyafrif o gyflogwyr yn y diwydiant coedwigaeth. Mae llawer o'r gwaith yn cynnwys gweithredu peiriannau mawr, drud a gyrru i ac o safleoedd coedwigaeth - tasgau nad yw unigolion o dan 18 oed yn gyfreithiol yn gallu ymgymryd â nhw. O ganlyniad, mae cyflogwyr yn aml yn teimlo nad ydynt yn gallu cynnig cyfleoedd prentisiaeth i ddysgwyr iau.
- Mae gweithio ar safleoedd coedwigaeth yn aml yn waith peryglus. Mae llawer o gyflogwyr yn ofni'r risg o anaf i unrhyw brentis dibrofiad, a fyddai nid yn unig yn ofnadwy i'r prentis ond a allai hefyd roi'r cyflogwr mewn sefyllfa lle gallent gael eu dal i gyfrif ac o bosibl eu herlyn.

- Mae llawer o gontractwyr a chyflogwyr yn y sector coedwigaeth yn gweithredu ar gontractau cymharol fyrdymor. O ganlyniad, nid yw ymrwymo i brentis am ddwy flynedd neu fwy - yn aml y tu hwnt i hyd eu cytundebau gwaith presennol - bob amser yn opsiwn hyfyw. Mae'r ansicrwydd hwn yn ei gwneud hi'n anodd i gyflogwyr ymrwymo i gyfleoedd prentisiaeth tymor hwy.
- Nododd rhai rhanddeiliaid y gallai cyflogwyr dderbyn taliad cymhelliant o hyd at £3,000 cyn 2020 i gymryd prentis. Roedd hyn yn annog rhai cyflogwyr i gyflogi prentis – fodd bynnag, mae'r cynnig hwn o daliad cymhelliant bellach wedi'i dynnu'n ôl.
- Nid yw cyrsiau prentisiaeth a ddarperir gan y darparwyr hyfforddiant o reidrwydd yn cynnwys yr hyfforddiant tocynnau (trin llif gadwyn ac ati) sy'n ofynnol i weithio yn y rhan fwyaf o feysydd o'r diwydiant. Felly, bydd y gost o ennill y tocynnau hyn naill ai'n disgyn ar y cyflogwr neu'r prentis.

Mae modelau prentisiaeth amgen yn cael eu hystyried mewn ardaloedd o Loegr, er enghraifft cynllun prentisiaeth a rennir lle bydd sefydliad neu gorff canolog yn ymgymryd â rôl a chyfrifoldebau'r cyflogwr o fewn busnesau unigol sy'n cynnig cyfleoedd lleoliad gwaith i'r prentisiaid. Mae hyn yn dileu'r baich gweinyddol a'r risgiau sy'n gysylltiedig â chymryd prentis am ddwy flynedd neu fwy, Fodd bynnag, nid yw'r dull hwn yn dileu'r holl heriau a rhwystrau a nodwyd uchod.

Adroddwyd hefyd bod prentisiaethau yn peri heriau i brentisiaid posibl eu hunain. Mae llawer o'r unigolion sy'n mynd i mewn i goedwigaeth yn gwneud hynny yn ddiweddarach mewn bywyd fel newidwyr gyrfa, yn aml gydag ymrwymadau ariannol a theuluol presennol. I'r unigolion hyn, disgrifiwyd ymgymryd â phrentisiaeth dwy flynedd ar gyflog is na'r isafswm safonol fel un ariannol anhyfyw. Nododd darparwyr hefyd y gall cyflogau prentisiaeth atal pobl sy'n gadael yr ysgol, a allai weld llwybrau cyflogaeth amgen fel rhai sy'n cynnig enillion cyflymach neu uwch.

Prentisiaeth lefel gradd

Ar hyn o bryd Prifysgol Cumbria yn Lloegr yw'r unig brifysgol yn y DU sy'n cynnig prentisiaeth gradd mewn coedwigaeth, gan gynnig y 'Brentisiaeth Gradd Coedwigwr Proffesiynol. Wedi'i chynllunio gyda mewnbwn y sector a'i chefnogi gan gyflogwyr, mae'r rhaglen yn gymysgedd o fodiwlau academiaidd a hyfforddiant ymarferol ac yn cefnogi prentisiaid i ennill sgiliau, gwybodaeth ac i symud ymlaen i rolau coedwigaeth a rheoli neu astudiaethau ôl-raddedig. Rhaid i bob prentis gael ei gyfweld, ei asesu a'i gynnig i swydd gan gyflogwr cyn cael ei dderbyn i'r rhaglen brentisiaeth. Tynnodd [blog y Comisiwn Coedwigaeth](#) ym mis Chwefror 2026 sylw at y ffaith bod y garfan gyntaf o 21 o fyfyrwyr wedi graddio ym mis Tachwedd 2025 gyda 19 yn sicrhau swyddi yn y sector (Comisiwn Coedwigaeth, 2026). Nododd darparwyr nad yw Cymru'n cynnig prentisiaeth gradd yng Nghymru ar hyn o bryd gan nad yw'n cael ei hariannu ar hyn o bryd. Ymhlith y rhwystrau posibl eraill a grybwyllwyd gan ddarparwyr roedd yr her o gydbwyso sut i gynnig yr elfennau ymarferol gyda'r elfennau academiaidd heb i ddarparwyr addysg bellach neu addysg uwch ymuno a hefyd y diffyg galw yng Nghymru ar hyn o bryd, lle nododd darparwr fod "... o ystyried bod natur y ddarpariaeth AB yn bennaf yn alwedigaethol ac mae prentisiaethau yn gwbl alwedigaethol, os nad yw cyflogwyr yn recriwtio neu'n mynnu darpariaeth, nid yw colegau yn mynd i'w roi ar" (Rhanddeiliaid).

Crynodeb

Gallai prentisiaethau fod â mwy o rôl i'w chwarae i gefnogi mwy o ymgeiswyr gyda'r sgiliau cywir i fynd i mewn i'r sector. Mae nifer y prentisiaethau sydd ar gael yn y sector coedwigaeth yn gyfyngedig ar hyn o bryd ac felly maent yn annhebygol yn y tymor byr o gyfrannu llawer at fynd i'r afael ag unrhyw heriau presennol y gweithlu yn y sector. Ar hyn o bryd mae prentisiaethau yn cael eu cyfyngu gan addasrwydd i gyflogwyr, sy'n lleihau'r galw am fanteisio ar golegau AB yn ogystal â'r atyniad i newydd-ddyfodiaid o'i gymharu ag opsiynau cyflogaeth eraill sy'n talu'n well. Heb gamau wedi'u targedu i fynd i'r afael â'r materion hyn megis cymorth gyda'r baich gweinyddol ac ariannol ar gyflogwyr, yn enwedig sefydliadau micro a llai neu fodolau cyflawni mwy hyblyg, bydd prentisiaethau yn parhau i chwarae rôl gyfyngedig. Felly, pwysleisiodd rhanddeiliaid a gyfwelwyd bwysigrwydd cael ystod o lwybrau mynediad i ehangu mynediad i yrfaedd coedwigaeth.

3.6 Dilyniant trwy addysg uwch

Prifysgol Bangor yw'r unig brifysgol yng Nghymru ar hyn o bryd sy'n cynnig cyrsiau addysg uwch mewn meysydd pwnc sy'n gysylltiedig â choedwigaeth. Mae'n cynnig tri chwrs israddedig (BSc Coedwigaeth, BSc Cadwraeth Rheoli Coetir a BSc Cadwraeth gyda Choedwigaeth) a phedwar cwrs ôl-raddedig (MSc Coedwigaeth, MSc Amaethgoedwigaeth, MSc Coedwigaeth Amgylcheddol ac MSc Coedwigaeth Drofannol).

Mae data HESA a chyfweiliadau â Phrifysgol Bangor yn dangos bod Cymru ar hyn o bryd yn cyfrif am tua chwarter (27%) o'r holl ymgeiswyr yn y DU ar gyrsiau addysg uwch maes pwnc 'Coedwigaeth a choedyddiaeth' (israddedig ac ôl-raddedig) ar gyfer blwyddyn academiaidd 2024/25 – gyda 45 o ymgeiswyr yng Nghymru. Mae hyn yn cymharu â 30% (50 o ymgeiswyr) yn Lloegr a 42% yn yr Alban (70 o ymgeiswyr). Mae 190 o ymgeiswyr ar gyfartaledd ledled y DU (Cymru, yr Alban a Lloegr) dros y cyfnod rhwng 2020/21 a 2024/25 (HESA, 2026a).

Dysgwyr

Mae proffil oedran dysgwyr ar gyrsiau coedwigaeth Prifysgol Bangor fel arfer yn amrywio o 18 i'r 30au cynnar. Mae myfyrwyr yn bennaf yn ddynion, gyda thua thraean yn fenywod ar draws yr holl gyrsiau coedwigaeth a gynigir gan y brifysgol bob blwyddyn. Mewn rhai blynyddoedd, mae'r gyfran o fenywod wedi bod yn agosach at hanner ar draws y cyrsiau.

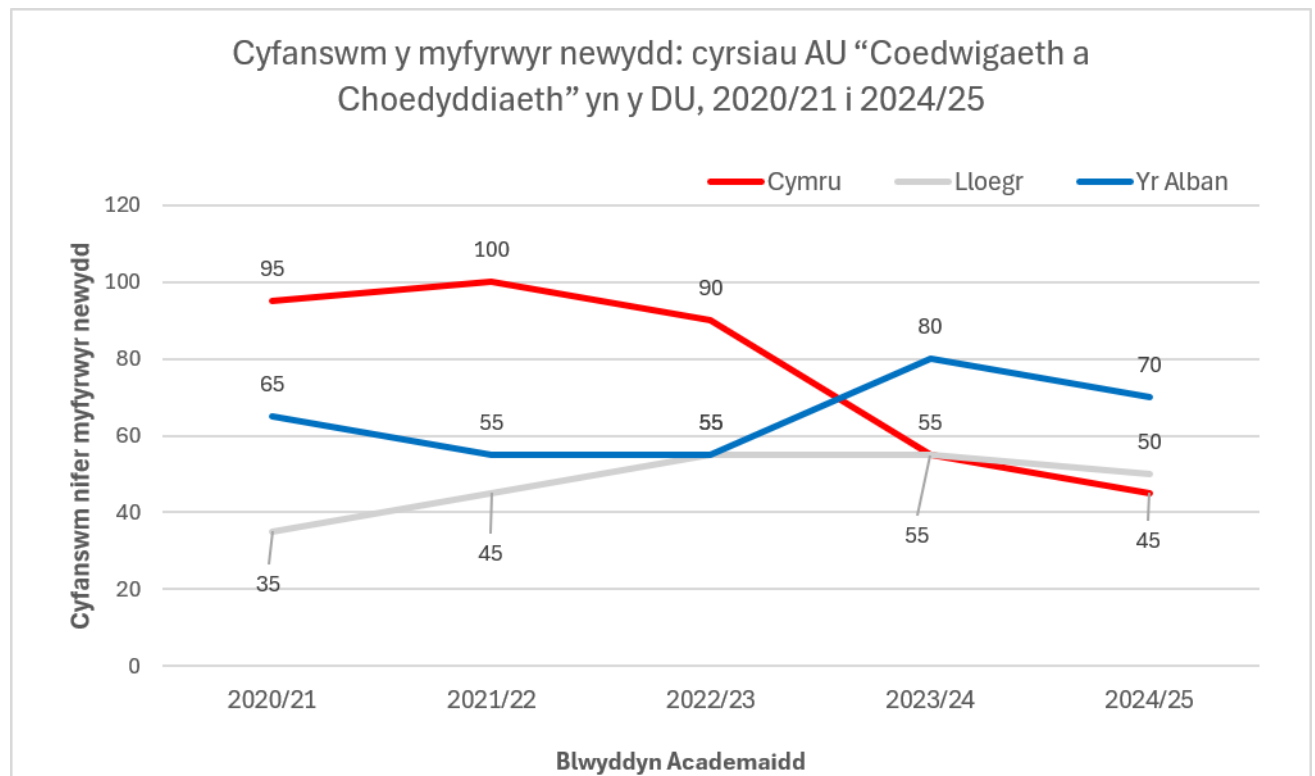
Nododd y darparwr fod y rhaglen BSc Rheoli Coetiroedd a Chadwraeth wedi'i datblygu ym Mhrifysgol Bangor er mwyn ehangu apêl cyrsiau sy'n gysylltiedig â choedwigaeth, gan gynnwys denu mwy o fenywod, gyda'r garfan gyntaf yn graddio yn 2025. Dyluniwyd y cwrs mewn cydweithrediad â'r Woodland Trust gyda'r nod o arallgyfeirio'r myfyrwyr sy'n ymgymryd â'r rhaglen.

Adroddodd y darparwr fod chwech o fenywod yn y garfan gyntaf, tra bod y garfan bresennol bellach yn cynnwys rhwng 15 ac 20 o fyfyrwyr, gyda'r mwyafrif ohonynt yn fenywod. Mae'r cwrs wedi'i anelu'n bennaf at fyfyrwyr sy'n dymuno gweithio i sefydliadau megis y Woodland Trust, yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol, neu gyrff eraill sy'n canolbwyntio ar reoli coetiroedd ar gyfer cadwraeth cynefinoedd.

Mae HESA ar hyn o bryd yn casglu data ar nifer y rhai sy'n cofrestru, yn dechrau ac yn cymhwyso ar gyrsiau addysg uwch yn y DU. Y lefel fwyaf manwl o ddata cwrs sydd ar gael yn gyhoeddus mewn perthynas â chysiau coedwigaeth yw ar lefel maes pwnc neu 'enw pwnc'. Nid oes data ar enwau cyrsiau penodol ar gael ar hyn o bryd. Caiff cyrsiau coedwigaeth eu grwpio ar hyn o bryd o dan y maes pwnc 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' gan ddefnyddio cod dosbarthu HECoS 100520, a ddiffinnir fel 'astudiaeth plannu a gofalu am goed a rheoli coetiroedd a choedwigoedd at ddibenion cadwraeth, manteisio masnachol a defnydd hamdden'. Mae dewis 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' fel enw'r pwnc ar ddangosfwrdd pynciau addysg uwch y DU HESA (HESA, 2026a) ar gyfer 'Cymru' yn dangos bod y galw am gyrsiau coedwigaeth israddedig Prifysgol Bangor wedi bod yn gymharol sefydlog, gyda niferoedd mynediad yng Nghymru i gyrsiau israddedig yn y maes 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' tua 20 myfyriwr bob blwyddyn academiaidd ers 2020, gyda 15 myfyriwr yn dechrau yn 2020/21 o'i gymharu ag 20 myfyriwr yn 2024/25.

Mewn cymhariaeth, mae cyrsiau ôl-raddedig yn y maes 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' yng Nghymru wedi gweld gostyngiad yn nifer y myfyryr dros yr un cyfnod, gyda 80 o fyfyrwr ôl-raddedig yn dechrau yn 2020/21 o'i gymharu â dim ond 20 yn 2024/25. Oherwydd y gostyngiad yn nifer y rhai sy'n dechrau ar gyrsiau ôl-raddedig, mae cyfanswm nifer y rhai sy'n dechrau (israddedig ac ôl-raddedig) yng Nghymru ar gyrsiau addysg uwch yn y maes 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' wedi gostwng yn gyffredinol ers 2021/22, fel y dangosir yn Ffigur 1 isod:

Ffigur 1: Cyfanswm nifer yr ymgeiswyr (israddedig ac ôl-raddedig) ar gyrsiau Addysg Uwch "Coedwigaeth a Choedyddiaeth" yn ôl gwlad (Cymru, Lloegr a'r Alban) 2020/21 i 2024/25



Ffynhonnell: dangosfwrdd pynciau addysg uwch y DU HESA (HESA, 2026)

Mae'r nifer sy'n dechrau ar gyrsiau ôl-raddedig wedi gostwng yn gyffredinol yn y DU, gyda'r adroddiad diweddaraf gan HESA yn nodi bod "cofrestriadau newydd ar raglenni ôl-raddedig a addysgir wedi gostwng 5% o'i gymharu â'r flwyddyn academiaidd flaenorol, gan ymestyn dirywiad a ddechreuodd yn 2022/23" (HESA, 2026b). Mae'r gostyngiad hwn yn adlewyrchu cwymp o 10% yn nifer y rhai sy'n dechrau â chyfeiriad parhaol y tu allan i'r Undeb Ewropeaidd (y tu allan i'r UE) a gostyngiad o 8% yn nifer y rhai o'r Undeb Ewropeaidd (UE), tra bod niferoedd y rhai sy'n dechrau o'r DU wedi aros yn gymharol sefydlog (0% o newid). Nododd y darparwr addysg uwch hefyd fod nifer y rhai sy'n dechrau ar gyrsiau ôl-raddedig yn cael ei dylanwadu gan 'gyfyngiadau geopoliticaidd ac ariannol' cyfredol, a allai fod wedi cyfrannu at ostyngiad yn nifer y rhai sy'n dechrau ar gyrsiau ôl-raddedig coedwigaeth Prifysgol Bangor.

Mae niferoedd y rhai sy'n dechrau ar gyrsiau ôl-raddedig yn y maes 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' wedi bod yn gymharol isel yn y gwledydd cartref eraill, gyda thua 5 yn dechrau yn yr Alban a 15 yn Lloegr yn y flwyddyn academiaidd 2020/21, ac yna dim myfyrwyr ôl-raddedig yn astudio yn y maes 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' yn yr Alban na Lloegr yn y tair blynedd academiaidd ddiwethaf, sef 2022/23 i 2024/25.

Eglurodd y darparwr AU nad oes llawer o gyllideb ar gael fel arfer i farchnata cyrsiau neu yrfaoedd coedwigaeth i hyrwyddo mwy o ymwybyddiaeth mewn ysgolion, yn enwedig gan ei fod eisoes yn bwnc cwrs sefydledig i Brifysgol Bangor o'i gymharu â chysiau eraill nad ydynt yn denu cymaint o fyfyrwyr, fodd bynnag, pwysleisiodd y darparwr ei fod yn rhywbeth yr hoffent wneud mwy ohono.

Mae'r cyrsiau coedwigaeth israddedig y mae Prifysgol Bangor yn eu cynnig yn denu ystod o ymgeiswyr, gan gynnwys:

- **Pobl sy'n gadael yr ysgol gyda Safon Uwch:** Mae'r ymgeiswyr hyn yn tueddu i fod â Safon Uwch mewn daearyddiaeth, bioleg neu bwnc gwyddoniaeth arall. Mae yna hefyd rai ymgeiswyr heb wyddoniaeth Safon Uwch, nad yw'n cael ei ystyried fel problem gan y darparwr.
- **Ymgeiswyr heb Safon Uwch:** rhai ohonynt yn symud ymlaen drwy raddau sylfaen y darparwr. Nododd y darparwr, fodd bynnag, y gallai'r llwybrau gradd sylfaen hyn beidio â chael eu cynnig yn y dyfodol
- **Myfyrwyr o golegau Addysg Bellach:** Mae nifer fach o fyfyrwyr—tua phump y flwyddyn fel arfer—yn trosglwyddo o golegau addysg bellach fel Coleg Glynllifon. Mae'r ymgeiswyr hyn fel arfer wedi cwblhau cymhwyster Lefel 3 neu Lefel 4 mewn coedwriaeth neu goedwigaeth ac yn dueddol o fod â chefnidir mwy ymarferol, ond yn dymuno symud ymlaen i raglen fwy academiaidd..
- **Newid gyrfa:** Mae nifer fach o ymgeiswyr (tua phump bob blwyddyn) yn bobl sydd eisiau dechrau eto, newid gyrfa a gwneud ail radd. Mae'r ymgeiswyr hyn hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt erioed wedi bod i'r brifysgol ond sydd wedi bod yn gweithio mewn meysydd fel llawfeddygaeth coed neu swydd arall yn y sector ers ychydig o amser ac a hoffai wneud gradd.

Amlygodd y cyfweiliadau gyda'r darparwr addysg uwch fod y cyrsiau ôl-raddedig yn cynnwys mwy o fyfyrwyr rhyngwladol, gyda nifer llai o fyfyrwyr o'r DU, ac awgrymodd y darparwr fod hyn yn rhannol oherwydd yr ysgoloriaethau sydd ar gael i ddod i astudio yma. Mae'r cyrsiau ôl-raddedig hefyd yn cynnig dysgu o bell, gan eu gwneud yn fwy hygyrch i

fyfyrwyr rhyngwladol—rhywbeth nad yw ar gael ar y cyrsiau israddedig ar hyn o bryd, ond sydd wedi bod yn llwyddiannus iawn ar lefel meistr. Amlygodd y cyfweiliadau hefyd nad yw llawer o'u myfyrwyr coedwigaeth israddedig eu hunain yn symud yn syth ymlaen i astudio ar lefel meistr. Mae'r myfyrwyr israddedig ym Mhrifysgol Bangor sy'n dewis parhau i opsiynau ôl-raddedig mewn coedwigaeth yn tueddu i fod y rhai sydd wedi astudio pynciau fel daearyddiaeth neu wyddor yr amgylchedd, ac sydd wedyn eisiau arbenigo'n fwy mewn coedwigaeth. Nododd y darparwr hefyd fod y mwyafrif helaeth o'r myfyrwyr sy'n byw yn y DU ar y cyrsiau BSc ac MSc yn dod o Loegr.

Cynnwys y cwrs

Adroddodd y darparwr fod cynnwys y cwrs coedwigaeth wedi'i ailddilysu dair blynedd yn ôl i sicrhau ei fod yn gyfredol ac yn berthnasol, ar ôl cyfnod o tua deng mlynedd gyda newid cyfyngedig. Ymgysylltu â'r sector â chyrrff yng Nghymru, y DU ehangach a diweddariadau rhyngwladol, gan gynnwys mwy o bwyslais ar wyddoniaeth coedwigaeth, economeg coedwigoedd, sgiliau ymarferol a chyflogadwyedd.

Nododd y darparwr y gall fod yn anodd ymgynghori â'r sector ar gynnwys y cwrs, oherwydd bod cyflogwyr yn anodd eu cyrraedd ac oherwydd bod gan rai ddisgwyliadau afrealistig am y sgiliau y dylai graddedigion newydd eu cael, gan ddisgwyl i unigolion fod yn gwbl barod am swyddi o'r diwrnod cyntaf. Felly, canolbwyntiodd ymgysylltu â diwydiant ar nodi'r elfennau craidd, na ellir eu trafod o ddarpariaeth, tra'n cadw cwricwlwm ehangach wedi'i gynllunio i ddatblygu meddwl beirniadol, datrys problemau, sgiliau strategol ac addasu. Pwysleisiodd y darparwr y byddai canolbwyntio ar anghenion sgiliau uniongyrchol yn unig yn peryglu tanseilio cynaliadwyedd tymor hwy y gweithlu.

Cyflwyno cyrsiau addysg uwch

Mae cyrsiau coedwigaeth israddedig a gynigir gan Brifysgol Bangor yn para tair blynedd ac yn gallu cael eu cwblhau naill ai'n llawn amser neu'n rhan-amser. Mae'r gofynion mynediad yn seiliedig ar bwyntiau tariff, gyda 88–120 o bwyntiau tariff o gymhwyster Lefel 3 yn ofynnol ar gyfer y BSc mewn Coedwigaeth a'r BSc mewn Cadwraeth gyda Choedwigaeth. Mae'r BSc mewn Rheoli Coetiroedd a Chadwraeth yn gofyn am 104–128 o bwyntiau tariff o gymhwyster Lefel 3. Mae pob un o'r cyrsiau coedwigaeth israddedig ac ôl-raddedig a gynigir gan Brifysgol Bangor wedi'u hachredu gan Sefydliad y Coedwigwyr Siartredig. Ar hyn o bryd, nid yw'r cyrsiau israddedig yn cynnig dysgu o bell fel opsiwn, ac mae'n ofynnol i ddysgwyr dreulio peth amser ar safle Prifysgol Bangor.

Blwyddyn ar leoliad

Mae'r tri chwrs israddedig yn cynnig blwyddyn ar leoliad, naill ai yn y DU neu dramor sy'n rhoi cyfle i fyfyrwyr dreulio blwyddyn yn gweithio gyda sefydliad proffesiynol hunan-ffynhonnell yn y sector. Tynnodd cyfweiliadau gyda'r darparwr sylw at sut mae myfyrwyr yn cael eu hannog i fanteisio ar y cynnig o flwyddyn leoliad sy'n cefnogi myfyrwyr i fod yn fwy cyflogadwy ar ôl cwblhau'r cwrs, "yn aml gyda swydd i fynd yn syth iddi" (darparwr AU) sy'n rhoi cyfle i'r cyflogwr "roi cynnig cyn iddynt brynu" (darparwr AU). Nododd y darparwr eu bod yn teimlo bod blynyddoedd lleoliad yn ddewis arall da yn lle prentisiaeth, gan dynnu sylw at y ffaith bod y myfyrwyr sy'n cael eu lleoli mewn cwmnïau llai yn arbennig "yn cael set amrywiol iawn o brofiadau" (darparwr AU) ac yn cymryd rhan mewn llawer o wahanol agweddau ar y gwaith, a'u bod hefyd yn hoff iawn gan y cyflogwr. oherwydd eu bod yn

cyfuno'r wybodaeth, y sail wyddonol a'r wybodaeth economaidd sydd eu hangen ar gyfer y rôl gyda'r profiad o wneud swydd yn y sector. Mae hyn yn cynnwys dysgu sut mae pethau'n cael eu "gwneud o ddydd i ddydd mewn swydd", a amlygodd y darparwr fel "llwch aur i gyflogwyr". Pwysleisiodd y darparwr sut mae'r myfyrwyr sy'n dod yn ôl o'r flwyddyn leoli yn 'ben ac ysgwyddau uwchben y gweddill' ac yn meddwl am y cwrs yn wahanol oherwydd eu bod wedi gweld sut mae pethau'n gweithio ar lawr gwlad ac wedi cael eu gwella'n sylweddol yn enwedig wrth gynllunio rheolaeth a chyfathrebu mewn ffordd fwy proffesiynol o'i gymharu â'r rhai nad oeddent wedi gwneud blwyddyn lleoliad.

Mae cyfran uchel o fyfyrwyr coedwigaeth israddedig ym Mhrifysgol Bangor ar hyn o bryd yn cymryd y flwyddyn leoliad, ac mae'r brifysgol wedi archwilio a ddylid gwneud hyn yn orfodol, fel sy'n digwydd ym Mhrifysgol Harper Adams. Fodd bynnag, codwyd pryderon y gallai gorchymyn blwyddyn leoliad atal myfyrwyr sy'n well ganddynt gwblhau eu gradd yn gynt a symud yn uniongyrchol i gyflogaeth. Yn ogystal, gall y ffioedd dysgu ychwanegol sy'n gysylltiedig â blwyddyn lleoliad, yn enwedig ar gyfer lleoliadau rhyngwladol, fod yn rhwystri ariannol i rai myfyrwyr.

Mae rhwystrau eraill i'r flwyddyn ar leoliad yn cynnwys nodi cyflogwyr sy'n gallu darparu'r 1,000 awr angenrheidiol o waith cyflogedig strwythuredig, ochr yn ochr â'r angen i gyflogwyr gwblhau asesiadau risg a chynnal yswiriant priodol. Nododd y darparwr AU y gallai cymorth ariannol wedi'i dargedu i gwmnïau llai helpu i'w hannog i gymryd myfyrwyr lleoliad, gan alluogi mynediad at sgiliau a phrofiad gwerthfawr nad ydynt bob amser ar gael yn rhwydd i ddysgwyr.

Dysgu o bell

Gellir cwblhau'r cyrsiau coedwigaeth ôl-raddedig a gynigir gan Brifysgol Bangor hefyd naill ai'n rhan-amser neu'n llawn amser dros un, dwy neu dair blynedd yn dibynnu ar yr amser sydd ar gael i'r myfyriwr. Mae'r cyrsiau ôl-raddedig hefyd yn cynnig yr opsiwn o ddysgu o bell sydd wedi bod ar gael ar gyfer rhai o'r cyrsiau MSc ers 2011. Gall myfyrwyr ddewis yr opsiwn o'r cwrs fod 'popeth yn bersonol', 'pob pellter' neu 'gymysgedd o'r ddau'. Mae yna hefyd 'daith astudio' bersonol orfodol i bob myfyriwr MSc, sy'n para wythnos i bythefnos a gwblheir yn y flwyddyn gyntaf, lle mae myfyrwyr yn cwrdd â'u darlithwyr, eu carfan ac yn gwneud sgiliau ymarferol. Pwysleisiodd y darparwr bwysigrwydd y 'daith astudio' sy'n meithrin cysylltiadau ac yn dod â phobl at ei gilydd; "Rydyn ni allan yn y caeau, o fewn y coed, rydyn ni gyda phobl, rydyn ni'n ei wneud. Ac mae'n golygu bod gennym gyfathrebu da iawn ar gyfer y blynyddoedd nesaf oherwydd ein bod wedi creu'r bond hwnnw" (Darparwr Addysg Uwch). Mae'r darparwr AU hefyd yn meithrin ffyrdd eraill o annog a chynnal cysylltiadau o fewn y garfan o ddysgwyr o bell trwy gael byrddau trafod ar-lein dewisol, sesiynau tiwtoriaid a grŵp WhatsApp carfan sy'n cefnogi cyfarfod ag aelodau eraill y garfan os nad ydynt mor bell i ffwrdd yn bersonol. Mae'r darparwr hefyd yn defnyddio ffyrddiau byw i gefnogi addysgu elfennau ymarferol gan gynnwys fideos ar gyfer unrhyw deithiau maes a hefyd yn defnyddio camera 360 gradd i ddarparu profiadau ymgolli. Gall myfyrwyr ddefnyddio clustffonau VR os oes ganddynt nhw fel y gallant "fod yn y maes mewn gwirionedd".

Cwblhau'r cwrs a chyrchfannau

Mae data diweddaraf dangosfwrdd pwnc HESA UK UK o fis Ionawr 2026 ar gyfer cyrsiau 'Coedwigaeth a Choedyddiaeth' yng Nghymru yn dangos bod 80-90% o'r ymgeiswyr wedi cwblhau (cymhwyso) eu cwrs o flwyddyn academiaidd 2020/21 i 2024/25. Ar hyn o bryd nid yw'r darparwr AU yn casglu data ar gyrchfannau cyn-fyfyrrwyr o'u cyrsiau coedwigaeth ond maent yn edrych ar ffyrdd o wneud hyn. Pwysleisiodd y darparwr eu bod yn ymwybodol o gyrchfannau y rhan fwyaf o'u cyn-fyfyrrwyr trwy gadw mewn cysylltiad â nhw ar ôl y cwrs a chadarnhaodd fod y mwyafrif yn mynd ymlaen i weithio yn y sector.

Mae'r rhai sy'n cwblhau'r BSc mewn Coedwigaeth fel arfer yn mynd i fudiadau mawr fel Cyfoeth Naturiol Cymru a'r Comisiwn Coedwigaeth, gan reoli coetiroedd mewn rolau rheoli coedwigoedd traddodiadol. Mae'r rhai sy'n cwblhau'r BSc mewn Cadwraeth Rheoli Coetiroedd yn tueddu i fynd ymlaen i weithio i sefydliadau dielw fel yr Ymddiriedolaeth Goetir neu'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol neu sefydliadau eraill sy'n rheoli coetiroedd ar gyfer cadwraeth cynefinoedd, hefyd i rolau rheoli coedwigoedd. Mae'r BSc Cadwraeth gyda Choedwigaeth wedi'i anelu at fyfyrwyr sydd eisiau gwneud astudiaethau pellach fel gradd mistr neu PhD ac sydd â mwy o ddiddordeb mewn sut mae coedwigoedd a choetiroedd yn gweithredu a sut i warchod ecosystemau coedwigoedd, gan dynnu ar fodiwlau cadwraeth ehangach.

Mae'r rhai sydd wedi dilyn cyrsiau mistr, naill ai'n mynd ymlaen i wneud PhD neu mewn rhai achosion yn defnyddio'r mistr i gefnogi naill ai hyrwyddo eu gyrfa yn y sector neu ei ddefnyddio i fynd i mewn i'r sector. Pwysleisiodd y darparwr AU sut mae llawer o fyfyrwyr mistr eisoes yn gweithio yn y sector, neu'n newid gyrfa i'r sector sydd o fudd i'r garfan gan ei fod yn golygu bod cronfa eang o bobl o amrywiaeth o gefndiroedd ar y cwrs sydd fel arfer yn gysylltiedig â'r rhaglen MSc a all eu cefnogi i fynd i wahanol swyddi yn y sector.

Esboniodd y darparwr AU hefyd sut mae rhai o'r ymgeiswyr i'r rhaglenni MSc yn cynnwys unigolion sy'n symud o rolau proffesiynol i yrfaedd yn yr awyr agored. Mae llawer o'r rhai sy'n newid gyrfa wedi mynd ymlaen i sicrhau swyddi uwch yn y sector yng Nghymru a Lloegr ac wedi 'dod â sgiliau a phrofiad pwysig iawn i'r sector o'r tu allan' (darparwr AU), y mae'r Darparwr AU yn teimlo ei fod o fudd gwirioneddol i'r sector.

3.7 Mynediad i'r sector coedwigaeth drwy newid gyrfa

Mae canfyddiadau o gyfweiliadau â rhanddeiliaid y sector coedwigaeth ac adolygiad o lenyddiaeth berthnasol yn awgrymu bod newid gyrfaedd i goedwigaeth yn fwyfwy cyffredin. Mae rhai unigolion sy'n dechrau gyrfa mewn coedwigaeth naill ai â phrofiad gwaith blaenorol mewn rôl ar y tir neu'n symud o broffesiwn hollol wahanol. Gall y newidwyr gyrfa hyn ddechrau gyrfa mewn coedwigaeth trwy unrhyw un o'r llwybrau a amlinellir uchod. Nododd un rhanddeiliad a gyfwelwyd fod y nifer cynyddol o newidwyr gyrfa o bosibl yn fwy na nifer iau i'r sector. Esboniodd y rhanddeiliad hwn eu bod yn meddwl bod hyn yn aml yn wir pan fydd pobl yn chwilio am waith ystyrion, awyr agored, sy'n canolbwyntio ar gynaliadwyedd ac i symud i ffwrdd o ffordd o fyw sy'n seiliedig ar ddesg.

Mae prinder sgiliau yn y sector coedwigaeth, fel yr amlinellir yn adran 2, yn golygu bod galw mawr am newydd-ddyfodiaid. Felly, yng Nghymru mae gwaith yn cael ei wneud i hyrwyddo gyrfaedd mewn coedwigaeth i gyn-filwyr milwrol gan eu bod wedi'u nodi fel grŵp addawol ar gyfer recriwtio wedi'i dargedu. Er enghraifft, mae Confor wedi cyflwyno digwyddiadau

codi ymwybyddiaeth i bobl sy'n gadael milwrol gyda'r nod o'u hamlygu i'r cyfleoedd gyrfa yn y sector coedwigaeth.

Mae newidwyr gyrfa yn wynebu heriau arbennig wrth chwilio am yrfa mewn coedwigaeth. Mae rhai o'r prif heriau yn gysylltiedig yn ariannol. Er enghraifft, gall y costau sy'n gysylltiedig â newid i yrfa yn y sector coedwigaeth ei gwneud hi'n anodd i newidwyr gyrfa fforddio gwneud hyn ochr yn ochr â'u hymrwymadau ariannol presennol (er enghraifft, talu morgais, ymrwymadau teuluol eraill ac ati). Mae'r costau hyn yn cynnwys costau hyfforddi, costau teithio i gyrraedd lleoliadau hyfforddi ac offer. Ar ben hynny, i bobl sy'n newid gyrfa, mae dechrau gyrfa mewn coedwigaeth yn aml yn golygu gostyngiad mewn cyflog, yn enwedig os ydynt yn mynd i mewn i'r sector drwy'r llwybr prentisiaeth (gweler adran 3.2 uchod).

Mae mecanweithiau cyllido yng Nghymru i gefnogi unigolion gyda chost hyfforddiant. Un enghraifft o berthnasedd arbennig i newidwyr gyrfa yw'r Rhaglen Hyfforddi Sgiliau Foresight Sustainable Forestry: Skills a ariennir yn llawn a ddarperir gan Tilhill Forestry mewn partneriaeth â Foresight Sustainable Forestry Company. Mae'r rhaglen bedair wythnos yn cwmpasu sgiliau llif gadwyn, trin tractorau a beiciau cwad, ardystiadau chwistrellu PA1 a PA6, cymorth cyntaf brys mewn lleoliadau coedwigoedd a thechnegau plannu a sefydlu coed. Gan fod y cwrs yn agored i ymgeiswyr 18 oed a hŷn yng Nghymru, heb unrhyw brofiad blaenorol mewn coedwigaeth, mae'n llwybr addas i ymgeiswyr ar gyfer newidiadau gyrfa.

Rhwysterau i gael mynediad at hyfforddiant yn y sector coedwigaeth

Cytunodd y rhai a gyfwelwyd fod llawer o rwysterau i gael mynediad at hyfforddiant yn y sector coedwigaeth. Roedd y rhwysterau yn cynnwys cost ymlaen llaw cyrsiau, gan gynnwys y costau cyffredinol, cyrsiau addas nad ydynt ar gael neu'n rhy bell i ffwrdd, anhawster darganfod pa hyfforddiant sydd ar gael a cholli enillion wrth gymryd amser allan i hyfforddi naill ai eu hunain neu eraill. Ymhlith y rhwysterau eraill a amlygwyd oedd diffyg aseswyr, hyfforddiant mewn defnyddio offer trwm neu beryglus nad yw'n arbennig o addas i ddysgwyr iau yn ogystal â mynediad i'r offer hwn a'r angen am safleoedd addas lle gellid cynnal hyfforddiant ymarferol.

4 Gwersi o *Forestry Focused Future* (FFF)

Cynllun oedd *Forestry Focused Future* (FFF) i ddatblygu sgiliau a weithredodd yng Nghymru rhwng 2019 a 2022, a ariannwyd drwy Raglen Datblygu Gwledig yr Undeb Ewropeaidd. Darparwyd y cynllun gan Ffocws ar Goedwigaeth yn Gyntaf Cyf, sef menter gymdeithasol nid-er-elw a sefydlwyd i ddylunio, gweinyddu a chydlynu hyfforddiant a chymorth sgiliau yn y maes coedwigaeth ar gyfer sector coed a phren Cymru. Mae'r canfyddiadau a gyflwynir yn yr adran hon yn seiliedig yn bennaf ar dystiolaeth o gyfres o chwe adroddiad gwerthuso cyfnodol (Resources for Change, 2021) a gynhyrchwyd yn ystod cyfnod gweithredol cynllun FFF.

Yn ystod ei weithrediad, darparodd cynllun FFF ddatblygiad proffesiynol parhaus (DPP) a chymwysterau penodol i'r diwydiant ar gyfer unigolion sy'n gweithio ar draws sector coedwigaeth Cymru. Roedd yr hyfforddiant a gefnogwyd drwy'r cynllun yn cynnwys gweithrediadau llif gadwyn, peiriannau coedwigaeth, defnydd plaladdwyr a hyfforddiant rheoli. O dan y ffrwd Datblygu Sgiliau, roedd y cynllun fel arfer yn talu hyd at 75% o gostau hyfforddi cymwys, gan leihau rhwystrau ariannol i unigolion a chyflogwyr.

1. Datblygu Sgiliau

- Darparu hyfforddiant gweithredwr a phroffesiynol â chymhorthdal
- Cefnogi busnesau ac unigolion i greu cynlluniau hyfforddi wedi'u teilwra
- Cynnig arweiniad parhaus i helpu dysgwyr i nodi cyrsiau priodol
- Cyfranogwyr cysylltiedig â darparwyr hyfforddiant
- Cymorthdaliadau wedi'u talu'n uniongyrchol i ddarparwyr, gan leihau'r baich gweinyddol
- Llwybrau hyfforddi aml-flwyddyn â chymorth ar gyfer datblygiad hirdymor

2. Trosglwyddo Gwybodaeth

- Cyflwyno gweithdai byr, heb eu hachredu ar bynciau sy'n cael eu gyrru gan y sector
- Mynd i'r afael â bylchau sgiliau nad ydynt wedi'u cwmpasu gan gymwysterau ffurfiol
- Hwyluso dysgu cyfoedion a rhannu diweddariadau technegol
- Sicrhau bod yr hyfforddiant yn adlewyrchu anghenion gweithredol y byd go iawn

3. Hyfforddiant Arloesol

- Datblygu hyfforddiant newydd ac adfywio cyrsiau etifeddiaeth a oedd wedi diflannu o'r farchnad
- Cyflwyno hyfforddiant ar dechnolegau sy'n dod i'r amlwg ac arferion iechyd a diogelwch wedi'u diweddaru
- Sicrhau bod gan y sector fynediad at gyfleoedd dysgu modern, perthnasol

4. Mentora

- Cynnig cymorth busnes a chynghor proffesiynol i fentrau newydd a chynyddol
- Helpu gweithredwyr i drosglwyddo i gyflogwyr ac adeiladu busnesau cynaliadwy
- Darparu canllawiau i gefnogi datblygiad a gwynnwch hirdymor

5. Llwybrau Proffesiynol

- Cysylltodd gymwysterau galwedigaethol Lefel 2 i 4 i ddechrau, gan ehangu'n ddiweddarach i Lefelau 6 a 7
- Llwybrau prentisiaeth â chymorth trwy golegau
- Helpu i greu llwybrau dilyniant cydlynol, strwythuredig ar draws y sector

Ariannwyd FFF drwy Raglen Datblygu Gwledig yr Undeb Ewropeaidd. Pan ddaeth cyfnod y rhaglen i ben, ni pharhawyd â'r cyllid, a daeth y prosiect i ben. Ers hynny, mae argaeledd hyfforddiant wedi'i ariannu i'r rhai sy'n gweithio yn y diwydiant wedi bod yn fwy cyfyngedig.

4.1 Llwyddiant a chyfyngiadau FFF

Llwyddiannau

Cymorth wedi'i Bersonoli – Cynigiodd FFF fynediad uniongyrchol i gyfranogwyr at staff a oedd yn deall coedwigaeth, ei chymwysterau a'i lwybrau gyrfa. Roedd cymorth hefyd ar gael i gyfranogwyr ar wahanol gamau o'u gyrfa, er enghraifft newydd-ddyfodiad, newidwyr gyrfa a gweithredwyr hunangyflogedig. Cafodd cyfranogwyr hefyd gynnig cyngor wedi'i deilwra cyn, yn ystod ac ar ôl hyfforddiant.

Cymorth gweinyddol – symleidiodd FFF brosesau ymgeisio a gynyddodd y defnydd o hyfforddiant. Roedd hyn yn lleihau rhwystrau i unigolion a oedd yn flaenorol wedi ymddieithrio o hyfforddiant wedi'i ariannu.

Galw Uchel - Roedd FFF yn rhagori ar ei dargedau gwreiddiol, gan gefnogi dros fil o fusnesau yn hytrach na'r 400-500 a ragwelwyd i ddechrau. Mae'r galw hwn yn debygol o adlewyrchu lefel yr ymddiriedaeth oedd gan y diwydiant yn y rhaglen. Cynyddodd newidwyr gyrfa pandemig ôl-COVID-19 y galw ymhellach.

Galw am Sgiliau Lefel Mynediad – Mae tystiolaeth gwerthuso yn dangos bod y galw am hyfforddiant sgiliau lefel mynediad yn sbardun allweddol i ymgysylltu â FFF. Roedd hyfforddiant sy'n arwain at dystysgrifau diwydiant (a elwir yn 'docynnau', er enghraifft mewn defnyddio llif gadwyn neu frwsh-dorri) yn cael ei werthfawrogi'n fawr, gan fod y rhain yn aml yn ofynnol i gael cyflogaeth. Trwy leihau'r risg ariannol sy'n gysylltiedig â hyfforddiant, galluogodd FFF fusnesau i fuddsoddi mewn gweithwyr newydd a dibrofiad, gan gefnogi datblygiad y gweithlu.

Ymgysylltu â Darparwyr Hyfforddiant – gweithiodd y rhaglen gyda phob darparwr hyfforddiant coedwigaeth yng Nghymru ac yn dod o hyd i gyrsiau arbenigol neu arbenigol pan oedd angen. Cefnogodd ystod eang o hyfforddiant, gan gynnwys iechyd a diogelwch craidd, llif gadwyn a gwaith coed, gweithredu peiriannau a phynciau amgylcheddol.

Gwaddol Hirdymor - Cefnogodd FFF weithredwyr hunangyflogedig i dyfu i fod yn fusnesau cyflogedig. Mae'r rhaglen hefyd wedi helpu'r busnesau hyn i strwythuro datblygiad a dilyniant eu staff.

Cyfyngiadau

Er bod FFF yn effeithiol iawn wrth ddarparu hyfforddiant sgiliau ymarferol a throsglwyddo gwybodaeth, mentora a llwybrau proffesiynol oedd elfennau lleiaf llwyddiannus y cynllun,

gan danberfformio yn erbyn targedau gwreiddiol. Mae tystiolaeth gwerthuso yn dangos bod hyn yn adlewyrchu'r galw cyfyngedig am ddatblygiad proffesiynol mwy cymhleth, pwysau amser a chostau ar fusnesau, ac effaith COVID-19, a symudodd ffocws tuag at anghenion gweithredol uniongyrchol. Mae tystiolaeth gwerthuso yn dangos bod mentora yn fwy effeithiol pan gaiff ei ymgorffori ochr yn ochr â hyfforddiant ymarferol, ac yn llai llwyddiannus pan gaiff ei gynnig fel ymyrraeth annibynnol.

4.2 Cymorth hyfforddi ar ôl FFF

Mae rhywfaint o hyfforddiant wedi'i ariannu ar gael i'r rhai sy'n gweithio yn y sector coedwigaeth yng Nghymru drwy'r rhaglen Cyswllt Ffermio. Fodd bynnag, nododd y rhai yr ymgynghorwyd â nhw mai dim ond unigolion sydd â rhif daliad Cyswllt Ffermio sy'n gymwys i gael y cymorth ariannol hwn ac nid yw hyn yn berthnasol i weithwyr y sector coedwigaeth. Yn ogystal, nodwyd bod llai o ffocws bellach yn cael ei roi i hyfforddiant sy'n gysylltiedig â choedwigaeth drwy Cyswllt Ffermio ac felly mae llai o gyfleoedd hyfforddi ar gael hyd yn oed i'r rhai sy'n gymwys.

Mae hyfforddiant a ariennir hefyd ar gael drwy Gyllid Rhaglen Sgiliau Hyblyg (FSP) Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2024) sy'n cynnig hyd at 50% o gyllid ar gyfer cyrsiau cymwys. Fodd bynnag, nododd darparwyr hyfforddiant mai ychydig iawn o'u cyfranogwyr coedwigaeth hyfforddi sy'n cael mynediad at FSP i ariannu eu cwrs. Nodwyd, yn eu barn nhw, mai un o'r prif resymau pam nad yw unigolion yn cael mynediad i'r cyllid hwn yw nad oes cymorth gweinyddol ar gael i helpu unigolion gyda'r broses ymgeisio sydd ei hangen i gael mynediad iddo.

Er mwyn cael mynediad at hyfforddiant a ariennir gan FSP, rhaid i ymgeiswyr:

- Ddod o hyd i gwrs hyfforddi addas
- Gwneud cais am le hyfforddi ac archebu lle
- Talu am y cwrs yn llawn
- Dim ond ar ôl cwblhau'r cwrs y gall ymgeiswyr hawlio 50% o'r gost yn ôl

Nododd rhai rhanddeiliaid fod cyfran gymharol fawr o'r rhai sy'n gweithio yn y sector yn niwroamrywiol – mae gan lawer ohonynt gyflyrau fel dyslecsia. Mae prosesau sy'n gofyn am brosesau gweinyddol sylweddol felly yn aml yn heriol i'r unigolion hyn. Mae'r gofynion gweinyddol sy'n gysylltiedig â'r FSP felly yn rhwystr sy'n atal llawer rhag gwneud cais am y cymorth ariannol y mae'n ei gynnig. O ganlyniad, nid yw unigolion sy'n ystyried dechrau hyfforddiant naill ai'n gwneud yr hyfforddiant neu'n dewis talu'r swm llawn eu hunain yn hytrach na gwneud cais am gyllid.

Mae peidio â chael mynediad i'r cyllid sydd ar gael yn amlwg yn golygu goblygiadau cost ychwanegol i gyfranogwyr hyfforddiant. Fodd bynnag, hyd yn oed i'r rhai sy'n gwneud cais am gymorth FSP mae goblygiad llif arian, oherwydd mewn llawer o achosion mae'n rhaid i'r cyfranogwr dalu'r holl ffioedd ymlaen llaw (yn aml dros £1,000) ac yna rhaid iddo aros, o bosibl dros ddau fis, cyn gallu hawlio 50% o'r gost hon yn ôl.

Effaith gyfunol y baich gweinyddol a'r goblygiadau cost o gael mynediad at hyfforddiant a ariennir trwy FSP yw bod llai o unigolion yn manteisio ar y cyfleoedd hyfforddi sydd ar gael o'i gymharu â'r nifer a oedd yn arfer cael mynediad at hyfforddiant a gefnogir gan FFF. Ar

ben hynny, mae'r hyfforddiant sy'n cael ei gyrchu fel arfer wedi'i gyfyngu i'r cymwysterau arddull tocyn gorfodol y mae'n rhaid i weithwyr eu cael i weithredu yn y diwydiant. Ychydig iawn sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar y sgiliau a'r wybodaeth ehangach sydd eu hangen i symud ymlaen yn y sector. Mae newydd-ddyfodiaid i'r sector felly yn colli sgiliau cyd-destunol ehangach a arferai gael eu haddysgu trwy weithdai a ariennir gan FFF.

O ganlyniad, roedd y rhai yr ymgynghorwyd â nhw o'r farn bod lefel y sgiliau 'meddalach', gan gynnwys gwybodaeth ymarferol o ddydd i ddydd am reoli coetir a choedwigaeth, yn cael ei wanhau'n araf ar draws gweithlu'r sector wrth i weithwyr hŷn sydd â'r wybodaeth a'r sgiliau hyn, adael y diwydiant yn raddol a newydd-ddyfodiaid i'r sector heb gael y cyfle i'w hennill. Yn absenoldeb hyfforddiant, mae'r pwyslais ar gyflogwyr i drosglwyddo'r sgiliau hyn i'w gweithwyr – ond nid oes gan gyflogwyr, yn enwedig cyflogwyr bach, yr amser na'r arbenigedd i ddarparu hyn.

4.3 Rhwystrau eraill i hyfforddiant DPP

Er y byddai hyfforddiant wedi'i ariannu ynghyd â chymorth gweinyddol, tebyg i'r hyn a ddarperir trwy FFF, yn mynd i'r afael â rhai o'r prif rwystrau i gael mynediad at hyfforddiant DPP yn y sector, byddai rhwystrau eraill yn parhau. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys:

- **Mynediad at offer** - Er mwyn cymryd rhan mewn hyfforddiant ymarferol fel trin llif gadwyn, mae angen i gyfranogwyr ddod â'u hoffer eu hunain i'r sesiynau hyfforddi. Gall hyn fod yn her i newydd-ddyfodiaid nad oes ganddynt y rhain eto neu nad ydynt eto wedi dechrau gweithio yn y diwydiant ac nad ydynt yn gallu cael mynediad iddynt gan eu cyflogwr.
- **Amser** - Rhaid i gyflogwyr ryddhau staff yn aml am sawl diwrnod er mwyn cymryd rhan mewn cyrsiau. Gall hyn fod yn her i lawer – yn enwedig unigolion hunangyflogedig sy'n gorfod cymryd gwyliau di-dâl i fynychu cyrsiau. Gall amser i ffwrdd o'r gwaith yn aml fod yn anoddach i'w addasu na chost ariannol yr hyfforddiant.

Trafnidiaeth a mynediad - Mae llawer o'r hyfforddiant DPP ymarferol yn cael ei ddarparu mewn lleoliadau eithaf anghysbell ger coetiroedd. Felly, mae cael mynediad at dtrafnidiaeth i deithio i'r lleoliad hyfforddi ac oddi yno yn hanfodol. Nodwyd bod yn rhaid i lawer o bobl iau (o dan 17 oed) ddibynnu ar eraill i roi lifft iddynt i'r safle hyfforddi ac oddi yno bob dydd. Mae'r un peth yn wir am unrhyw gyfranogwr hyfforddiant nad oes ganddynt fynediad i'w cludiant eu hunain. Cyfeiriodd darparwr hyfforddiant at enghraifft o unigolyn a oedd wedi cael ei ddiswyddo ac a oedd yn derbyn cymorth drwy'r rhaglen ReACT eisiau ymgymryd â rhywfaint o hyfforddiant er mwyn ystyried newid gyrfa yn y diwydiant coedwigaeth. Fodd bynnag, nid oeddent yn gallu gyrru ac felly nid oeddent yn gallu cael mynediad i'r hyfforddiant yr oedd ei angen arnynt.

4.4 Argaeledd cyrsiau hyfforddi DPP

Yn ôl y rhai a gyfwelwyd, roedd y modiwlau hyfforddi sy'n ymwneud â'r sgiliau rheoli coetir a choedwigaeth ymarferol o ddydd i ddydd, y cyfeirir atynt uchod, yn dal i fodoli er bod y

defnydd ohonynt yn isel iawn. Felly, pe bai rhaglen hyfforddi wedi'i ariannu tebyg i FFF yn cael ei hailgyflwyno, gellid cyflwyno'r hyfforddiant hwn yn eithaf cyflym.

Roedd y rhai a ymgynghorwyd o'r farn efallai na fydd olynydd i FFF yn cynnig yr un lefel o gyllid ag a oedd wedi'i gynnwys yn y rhaglen yn flaenorol. Fodd bynnag, pe bai olynydd yn dileu rhwystrau gweinyddol ac yn gweithredu fel rhaglen sy'n canolbwyntio ar y diwydiant, byddai mwy o bobl yn manteisio ar yr hyfforddiant sydd ar gael. Byddai rhaglen sy'n tynnu sylw at gyfleoedd hyfforddi—tebyg i Cyswllt Ffermio—yn cynyddu'r defnydd. Byddai hyn yn helpu mwy o weithwyr coedwigaeth i gael mynediad at hyfforddiant a lleihau'r bylchau sgiliau cynyddol yn y sector.

4.5 Casgliad

Mae'n ymddangos bod nifer y gweithwyr coedwigaeth sy'n cael mynediad at hyfforddiant DPP wedi gostwng ers i argaeledd hyfforddiant ariannedig sydd ar gael drwy'r rhaglen FFF ddod i ben.

Mae mecanweithiau cyllido amgen ar gael ar gyfer DPP yn y sector coedwigaeth—er enghraifft, cymorth drwy gronfa y Rhaglen Sgiliau Hyblyg (FSP) neu hyfforddiant â chymhorthdal a ddarperir drwy Cyswllt Ffermio. Fodd bynnag, mae'r defnydd ymhlith gweithwyr proffesiynol coedwigaeth yn parhau i fod yn arbennig o isel.

Yn achos yr FSP, mae llawer o unigolion yn cael eu gohirio rhag cael mynediad at hyfforddiant trwy'r llwybr cyllido hwn gan eu bod yn gweld y broses ymgeisio fel beichus gweinyddol, tra bod eraill yn gweld y gofyniad i dalu costau hyfforddi ymlaen llaw a'u hadennill yn ddiweddarach yn ariannol waharddol.

Yn yr un modd, er bod Cyswllt Ffermio yn cynnig hyfforddiant wedi'i ariannu, mae busnesau coedwigaeth yn aml yn adrodd bod cwmipas y cyrsiau sydd ar gael yn rhy gyfyngedig i ddiwallu eu hanghenion.

Mae hyfforddiant DPP sy'n cael ei gyrchu gan weithwyr coedwigaeth a chyflogwyr fel arfer yn canolbwyntio ar gyrsiau arddull tocynnau sy'n ofynnol o leiaf i weithio yn y diwydiant. Felly, mae diffyg buddsoddiad mewn sgiliau mwy generig sy'n seiliedig ar wybodaeth sy'n hanfodol i dwf a chynaliadwyedd y diwydiant yng Nghymru yn y dyfodol.

Mae'n debyg y byddai ailgyflwyno rhaglen debyg i FFF yn annog mwy o unigolion i gymryd rhan mewn hyfforddiant DPP – er y byddai rhwystrau eraill fel mynediad ac amser yn parhau. Fodd bynnag, mae llawer o'r modiwlau hyfforddiant seiliedig ar wybodaeth a ddarperir gan FFF yn dal i fodoli yn ogystal â'r ddarpariaeth sydd ar gael i'w darparu.

Efallai na fydd yn bosibl darparu'r holl drosglwyddo gwybodaeth a datblygu sgiliau sy'n ofynnol ar draws y diwydiant trwy hyfforddiant DPP yn unig. Efallai y bydd angen cynlluniau trosglwyddo gwybodaeth eraill fel gwasanaethau mentora a chynghori hefyd. Roedd y rhain yn gymharol dan-ddatblygedig o fewn rhaglen FFF. Felly, bydd angen i unrhyw lwyddiant y rhaglen hon ganolbwyntio ar gynnwys y gwasanaethau hyn o fewn ei opsiynau darparu.

5 Meincnodi darpariaeth Cymru yn erbyn gwledydd eraill y DU

Roedd canfyddiadau'r Ymgynghoriad ar y Strategaeth Ddiwydiannol Pren (Llywodraeth Cymru, 2025a) yn awgrymu bod angen archwilio enghreifftiau o ddulliau a gymerwyd y tu allan i Gymru i helpu i lywio cyfeiriad datblygu sgiliau a chymorth hyfforddi ar gyfer y sector coedwigaeth yng Nghymru yn y dyfodol. Felly, fel rhan o'r ymchwil hon, cynhaliwyd ymarfer meincnodi i nodi'r ddarpariaeth sydd ar gael mewn gwledydd eraill y DU. Roedd yr ymarfer meincnodi hwn yn cynnwys dull ysgafn, yn hytrach nag anelu at nodi'r holl ddarpariaeth sydd ar gael mewn gwledydd eraill y DU yn fanwl. Mae'r meincnodi yn archwilio meysydd darpariaeth a nodwyd gan randdeiliaid a gyfwelwyd ac yn ystod yr adolygiad o ddogfennaeth allweddol sy'n ymwneud â'r sector, megis dogfennau strategaeth cenhedloedd y DU.

5.1 Lloegr

Llwybrau addysg a hyfforddiant i'r sector yn Lloegr

Mae llwybrau i'r sector coedwigaeth yn Lloegr yn cynnwys prentisiaethau, addysg bellach ac addysg uwch. Mae'r rhain yn cynnwys Safon T ar gyfer pobl ifanc 16–19 oed, addysg bellach ar Lefelau 2 a 3, prentisiaethau, a graddau coedwigaeth israddedig ac ôl-raddedig.

Lefelau-T

Yn Lloegr, cyflwynwyd Safon T ym mis Medi 2020 fel cymhwyster galwedigaethol dwy flynedd ar gyfer pobl ifanc 16–19 oed, gan gyfuno dysgu yn yr ystafell ddosbarth â lleoliad diwydiant. Mae Safon T mewn pynciau sy'n gysylltiedig â choedwigaeth yn cael eu cyflwyno gan nifer o golegau ledled Lloegr. Cyfeiriodd rhanddeiliaid a gyfwelwyd ar gyfer yr ymchwil hon at brofiad Lloegr o Lefelau T a rhannodd rai pryderon, ymgynghoriad sector cyfyngedig yn ystod y datblygiad, defnydd isel, ac ehangder y cymhwyster, gyda dim ond cyfran fach o'r cynnwys sy'n benodol i goedwigaeth. Mae'r safbwyntiau hyn yn awgrymu nad yw TLevels wedi'u hystyried yn addas ar gyfer y sector coedwigaeth.

Addysg bellach

Mae nifer o golegau yn Lloegr yn cynnig cyrsiau Lefel 2 neu 3 mewn pynciau sy'n gysylltiedig â choedwigaeth.² Mae rhai o'r colegau hyn wedi'u lleoli o fewn pellter teithio rhesymol i'r ffin rhwng Cymru a Lloegr. Er enghraifft, mae Coleg Holme Lacey wedi'i lleoli yn agos at y ffin a gall fod yn opsiwn ymarferol i rai dysgwyr yng Nghymru. Yn ogystal â chyflwyno'r brentisiaeth Coedwigaeth Lefel 3, mae hefyd yn cynnig cwrs Lefel 2 Cyflwyniad i Goedwigaeth a Choedyddiaeth.

Prentisiaethau

Yn Lloegr, cynigir prentisiaethau lefel mynediad, wedi'u hanelu at rolau gweithwyr coedwigaeth, gan dri choleg addysg bellach, gan gynnwys Coleg Askham Bryan, sy'n

² Ymhlith y colegau sy'n cynnig y cyrsiau hyn mae Coleg Askham Bryan, Coleg Bridgewater a Taunton, Coleg Capel Manor, Coleg Cernyw, Coleg Dwyrain Durham, Coleg Easton, Coleg Holme Lacey (rhan o Swydd Henffordd a Choleg Ludlow), Coleg Moulton, Coleg Plumpton, Coleg Sparsholt, Coleg De Swydd Stafford.

cynnig prentisiaeth Crefftwr Coedwigaeth Lefel 3; Coleg Myerscough, sydd hefyd yn cynnig prentisiaeth Crefftwr Coedwig Lefel 3 a Holme Lacey (rhan o Goleg Ludlow Swydd Henffordd a Gogledd Swydd Amwythig), sy'n cynnig prentisiaeth Coedwigaeth Lefel 3.

Cynigir prentisiaethau lefel uwch gan un brifysgol yn Lloegr - mae'r Ysgol Goedwigaeth Genedlaethol, Prifysgol Cumbria, yn cynnig Prentisiaeth Coedwigwr Proffesiynol a Phrentisiaeth Rheolwr Gwaith Coedwigaeth. Mae'r prentisiaethau hyn yn cefnogi dilyniant i rolau rheoli coedwigoedd.

Roedd rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn cydnabod bod y Brentisiaeth Coedwigwr Proffesiynol wedi bod yn llwyddiant yn Lloegr. Wrth fynegi barn gadarnhaol ar y brentisiaeth, nododd un rhanddeiliad ei bod wedi bod yn "gweithio'n wych", gyda galw uchel am fanteisio ar y sector ac ymgysylltu a phrynu da gan y sector, yn enwedig y Comisiwn Coedwigaeth sydd wedi cynnig rôl Swyddog Coetir Datblygu i brentisiaid drwy'r rhaglen brentisiaethau. Nododd y rhanddeiliad a gyfwelwyd ei fod yn "un o'r pethau mwyaf trawsnewidiol y mae'r sector wedi'i wneud."

Addysg uwch

Mae un brifysgol yn cynnig cyrsiau sy'n gysylltiedig â choedwigaeth yn Lloegr ar lefel israddedig ac ôl-raddedig. Mae'r Ysgol Goedwigaeth Genedlaethol, Prifysgol Cumbria, yn darparu nifer o gyrsiau, gan gynnwys BSc (Anrh) Coedwigaeth (Ychwanegol), BSc (Anrh) Rheoli Coedwigoedd, BSc (Anrh) Rheoli Coedwigoedd (gyda blwyddyn frechdan), MSc Gwyddor Coedwigaeth.

Enghreifftiau o fentrau a ariennir ar gyfer hyfforddiant yn Lloegr

Hyd at 2024/25, roedd y Comisiwn Coedwigaeth yn Lloegr yn gweithredu'r Gronfa Hyfforddi Coedwigaeth a Choedyddiaeth (FATF), a oedd yn talu costau ystod eang o gyrsiau hyfforddiant ymarferol byr ar gyfer coedwigaeth a choedyddiaeth. Parhaodd y gronfa am ddwy flynedd ac yn ystod y cyfnod hwnnw dyfarnodd £3.56 miliwn i ganiatáu i 3,293 o unigolion ymgymryd â chysiau hyfforddi. Ariannwyd dros 5,900 o leoedd cwrs, gan gynnwys 1179 o gyrsiau coedwigaeth, 889 o gyrsiau peiriannau a pheiriannau a 588 o gyrsiau rheoli ceirw. Cyflwynwyd y cyrsiau hyn gan 134 o ddarparwyr hyfforddiant ledled y wlad. Roedd mwy na hanner yr ymgeiswyr llwyddiannus yn newydd-ddyfodiaid i'r sector pan wnaethant gais i'r gronfa (Comisiwn Coedwigaeth, 2024). Tynnwyd y FATF yn ôl oherwydd penderfyniadau cyllid y Llywodraeth. Wrth sôn am y penderfyniad tynnu'n ôl, awgrymodd un rhanddeiliad a gyfwelwyd nad oedd y gronfa yn gynaliadwy yn y tymor hir, gan nodi eu bod yn meddwl ei bod yn fenter ddrud sy'n ceisio rhoi hwb i gapasiti sgiliau sector yn y tymor byr.

Mae'r rhaglen Gwreiddiau Coedwigaeth, a lansiwyd yn 2018 ac a gyflwynwyd gan y Gymdeithas Goedwigaeth Frenhinol (RFS), yn cynnig lleoliad â thâl, hyfforddiant, costau adleoli a mentora blwyddyn i bobl ifanc 18–30 oed. Mae'r rhaglen yn cael ei hariannu gan Ymddiriedolaeth Elusennol Gwyrdd ALA a'i nod yw darparu cyfleoedd i unigolion sydd wedi wynebu rhwystrau i gael cyflogaeth. Mae'r rhaglen yn cynnig 20 diwrnod o hyfforddiant ymarferol gwerth hyd at £2,000 i hyfforddeion, datblygiad proffesiynol a phrofiad yn y gweithle sy'n arwain at gymhwystr Coedwigaeth Lefel 2. Ers iddi gael ei chyflwyno, mae'r rhaglen wedi cael effaith gadarnhaol ar gefnogi newydd-ddyfodiaid i'r sector coedwigaeth

gyda thua 50 o gyfranogwyr yn dechrau ar yrfa yn y sector ledled Cymru a Lloegr ar ôl cwblhau'r rhaglen (Y Gymdeithas Goedwigaeth Frenhinol, 2025).

Datblygu sgiliau yn Lloegr

[Datblygwyd Cynllun Sgiliau y Sector Coedwigaeth ar gyfer Lloegr \(2025-2035\)](#) (ICF, 2025) i gefnogi datblygu sgiliau yn y sector coedwigaeth yn Lloegr. Mae'r cynllun yn nodi cyfyngiadau ar ddatblygu sgiliau, gan gynnwys gweithlu sy'n heneiddio, yn dameidiog, costau hyfforddi uchel, darpariaeth addysg gyfyngedig, a galw isel am gyrsiau coedwigaeth arbenigol. Mae'r cynllun yn amlinellu pum blaenoriaeth i gefnogi'r sector.

Blaenoriaeth allweddol yn y cynllun yw ehangu a chryfhau llwybrau hyfforddi ac addysg. Mae hyn yn cynnwys cynyddu darpariaeth ar draws addysg bellach ac uwch, prentisiaethau, dysgu seiliedig ar waith, a chysiau technegol byr. Mae'r cynigion allweddol yn cynnwys cwrs trosi coedwigaeth ôl-raddedig i ddenu graddedigion o ddisgyblaethau cysylltiedig, cymorth prentisiaeth Lefel 3 estynedig i gyflogwyr bach, a chyflwyno cymhwyster a phrentisiaeth Rheolwr Gwaith Coedwigaeth newydd i ffurfioli sgiliau goruchwyllo.

Mae'r cynllun hefyd yn rhoi pwyslais ar ddatblygu sgiliau gyrfa. Mae'n cynnig fframwaith cymhwysedd sector cyfan sy'n diffinio sgiliau gofynnol ar bob lefel, gyda chefnogaeth hwb hyfforddi digidol a system ardystio ardystio ar ffurf pasbort i gofnodi cymhwyseddau a chymwysterau. Bydd hyfforddiant cwrs byr, sydd wedi'i brofi'n effeithiol trwy dros 6,000 o leoedd a ariennir, yn cael ei ehangu i fynd i'r afael â bylchau mewn meysydd fel tyfu coed, amaeth-goedwigaeth a chyllid gwyrdd.

5.2 Yr Alban

Llwybrau addysg i'r sector yn yr Alban

Mae dau sefydliad addysg yn yr Alban sy'n cynnig cymwysterau addysg ffurfiol mewn coedwigaeth. Mae Coleg Gwledig yr Alban yn cynnig nifer o gyrsiau gan gynnwys Tystysgrif Coedwigaeth, HNC Coedwigaeth, Tystysgrif Uwch mewn Coedwigaeth (Mecaneiddio Coedwigoedd), Tystysgrif Uwch mewn Coedyddiaeth. Mae Ysgol Goedwigaeth yr Alban (Prifysgol yr Ucheldiroedd a'r Ynysoedd – Inverness) yn darparu nifer o gyrsiau ar wahanol lefelau, gan gynnwys:

- Cyflwyniad i'r Amgylchedd Coetir SCQF Lefel 4
- Prentisiaeth Fodern Coed a Phren – SCQF Lefel 5
- Cyffredinol Coetir a Choedwigaeth Gwaith Coed Prentisiaeth Fodern – SCQF Lefel 6
- Coedwigaeth HNC SCQF Lefel 7
- Coedwigaeth a Gweithrediadau Coetir Trefol
- Coedwigaeth a Gweithrediadau Coetir Trefol (Uwch)
- Coedwigaeth HNC
- Coedwigaeth PDA
- BSc (Anrh) Coedwigaeth a Rheoli Coedlun

Enghreifftiau o fentrau a ariennir ar gyfer hyfforddiant yn yr Alban

Dyluniwyd y Rhaglen Sgiliau Coedwigaeth, a grëwyd gan Future Woodlands Scotland ac a lansiwyd ym mis Rhagfyr 2024, i ehangu gweithlu coedwigaeth yr Alban a chefnogi cymunedau, busnesau bach a newydd-ddyfodiaid (Future Woodlands Scotland, 2026a). Fe'i hariannwyd gan gwmni ynni bp a'i gyflwyno gyda nifer o bartneriaid hyfforddi. Nodau craidd y rhaglen oedd mynd i'r afael â phrinder gweithwyr coedwigaeth hyfforddedig yr Alban, cefnogi targedau creu ac adfer coetiroedd cenedlaethol a darparu hyfforddiant hygyrch, ymarferol ledled y wlad. Nodwedd o'r rhaglen yw cefnogi ailagor Cronfa Hyfforddiant Ymarferol Menywod mewn Coedwigaeth yr Alban a Chronfeydd Coedwigwyr y Dyfodol. Mae'r cronfeydd yn talu costau 100% hyfforddiant neu asesu ar gyfer cyrsiau lle nad yw ffioedd yn fwy na £500 y cwrs ar gyfer ystod eang o gyrsiau (Future Woodlands Scotland, 2026b). Gall ymgeiswyr wneud cais am y cyllid fwy nag unwaith i ganiatáu dilyniant. Er nad yw'n ymddangos nad oes data ar gael i'r cyhoedd ar nifer y derbynwyr cronfeydd na nifer y grantiau a ddyfarnwyd, mae'r cronfeydd wedi ailagor sawl gwaith oherwydd galw uchel sy'n awgrymu diddordeb parhaus yn y cynllun.

Datblygu sgiliau yn yr Alban

[Datblygwyd Strategaeth Goedwigaeth yr Alban 2019-2029](#) (Llywodraeth yr Alban, 2019) i gefnogi dyfodol y sector coedwigaeth yn yr Alban. Mae'n gosod gweledigaeth hirdymor ar gyfer ehangu a rheoli coedwigoedd yn gynaliadwy. Thema allweddol yn y strategaeth yw'r angen i gryfhau'r gweithlu coedwigaeth. Mae'r Strategaeth yn tynnu sylw at y ffaith bod y sector yn tyfu, yn arallgyfeirio ac yn wynebu prinder sgiliau, gan nodi bod ganddo 'weithlu sy'n heneiddio' ac anawsterau denu pobl ifanc. Er mwyn bodloni gofynion yn y dyfodol, mae'n pwysleisio datblygu sgiliau gweithwyr presennol, denu newydd-ddyfodiaid o gefndiroedd mwy amrywiol, a sicrhau mynediad at gymwysterau a hyfforddiant priodol. Mae hyn yn cynnwys sgiliau coedwigaeth dechnegol, arbenigedd bioddiogelwch, rheoli coedwigoedd cynaliadwy, a galluoedd sy'n gysylltiedig â thechnolegau newydd.

Mae'r Strategaeth yn tynnu sylw at bwysigrwydd addysg a dealltwriaeth y cyhoedd, gan gyfeirio'n benodol at ddysgu yn yr awyr agored i blant, sy'n cefnogi ymgysylltiad hirdymor â natur a datblygiad y gweithlu yn y dyfodol. Mae hefyd yn galw am ymwybyddiaeth ehangach y cyhoedd o egwyddorion coedwigaeth gynaliadwy i adeiladu cefnogaeth i ehangu coetir a phenderfyniadau defnydd tir cyfrifol.

Mae ymchwil ac arloesi yn sail i uchelgeisiau'r Strategaeth, gydag ymrwymïadau i fuddsoddi parhaus mewn gwyddoniaeth coedwigaeth, rheoli plâu a chlefydau, gwytnwch hinsawdd, a bridio coed. Mae'r Strategaeth yn cydnabod bod y gweithgareddau ymchwil hyn yn helpu i ddatblygu sgiliau technegol uwch a chefnogi sector coedwigaeth modern, addasadwy.

5.3 Gogledd Iwerddon

Mae tystiolaeth sydd ar gael i'r cyhoedd yn dangos bod hyfforddiant coedwigaeth yng Ngogledd Iwerddon yn gyfyngedig o ran graddfa ac wedi'i ymgorffori i raddau helaeth mewn cyrsiau ehangach ar y tir. Ni nodwyd strategaeth coedwigaeth na sgiliau pren trwy adolygiad o ffynonellau sydd ar gael i'r cyhoedd. Fel y cyfryw, nid yw wedi'i archwilio ymhellach fel meincnod yn yr astudiaeth hon.

5.4 Y tu allan i'r DU

Cyfeiriodd rhanddeiliaid a gyfwelwyd ar gyfer yr ymchwil hon hefyd at enghreifftiau o ddatblygu sgiliau coedwigaeth y tu allan i'r DU, yn enwedig mewn rhannau o dir mawr Ewrop. Roedd y cyfeiriadau hyn fel arfer yn gyffredinol ac yn anecdotaidd ac ni chawsant eu harchwilio yn fanwl fel rhan o'r adolygiad hwn, efallai y byddant yn berthnasol i'w hystyried yn y dyfodol i archwilio unrhyw wersi ar gyfer datblygu sgiliau coedwigaeth yng Nghymru.

Mae'r safbwyntiau hyn yn gyson â'r safbwyntiau a fynegwyd drwy ymgynghoriad Strategaeth Ddiwydiannol Pren Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2025b), lle awgrymodd nifer fach o ymatebwyr y gallai Cymru elwa o ddysgu o ddulliau a gymerwyd y tu allan i Gymru a'r DU ehangach. Tynnodd yr ymatebwyr sylw at dir mawr Ewrop fel ffynhonnell bosibl o arfer da, gyda gwledydd fel y Ffindir a Sweden yn cael eu cyfeirio fel enghreifftiau o systemau sgiliau coedwigaeth mwy sefydledig.

5.5 Crynodeb

Mae'r ymarfer meincnodi yn tynnu sylw at y ffaith bod y sector coedwigaeth yn wynebu heriau tebyg, sy'n cynnwys gweithlu sy'n heneiddio, costau hyfforddi uchel ac anawsterau denu newydd-ddyfodiad. Mae Lloegr a'r Alban ill dau yn dangos dulliau gyda llwybrau cyfunol sy'n rychwantu hyfforddiant lefel mynediad i rolau proffesiynol a rheoli, wedi'u hategu gan ymgysylltu â chyflogwyr ac aliniad â strategaethau coedwigaeth cenedlaethol. Mae tystiolaeth o Loegr yn awgrymu y gall prentisiaethau lefel uwch, seiliedig ar waith fod yn drawsnewidiol lle mae pryniant cryf yn y sector, tra bod profiadau gyda rhai cronfeydd hyfforddi cwrs byr yn dangos eu heffeithiolrwydd wrth gynyddu capasiti sgiliau yn gyflym a'r risgiau sy'n gysylltiedig â modelau cyllido tymor byr neu anghynaliadwy.

Mae dull yr Alban yn tynnu sylw at bwysigrwydd hyfforddiant ymarferol hygyrch, a ddarperir yn lleol, a mecanweithiau cyllido cynhwysol. Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu y byddai datblygu sgiliau a chymorth hyfforddi ar gyfer y sector coedwigaeth yng Nghymru yn y dyfodol yn elwa o ddull sy'n seiliedig ar alw sy'n blaenoriaethu llwybrau dilyniant clir, cyllid cynaliadwy, a chydweithrediad cryf rhwng y llywodraeth, darparwyr addysg a diwydiant.

6 Casgliadau ac argymhellion

6.1 Casgliadau

Mae'r goedwigaeth a'r diwydiant pren yng Nghymru eisoes yn cyfrannu'n fawr at economi Cymru ac mae rheoli coedwigaeth yn gynaliadwy yn helpu i leihau allyriadau carbon deuocsid net. Mae ganddo hefyd gyfle i hyrwyddo ei gyfraniadau economaidd ac amgylcheddol drwy gynyddu ei gynnyrch o bren a dyfir yng Nghymru a chadw mwy o'r prosesau llinell gyflenwi pren gwerth ychwanegol yng Nghymru. Er mwyn manteisio ar y cyfleoedd hyn, mae angen i'r sector ddenu unigolion mwy talentog a sgiliau addas i'r gweithlu.

Mae Strategaeth Ddiwydiannol Pren Llywodraeth Cymru 2025 yn nodi chwe blaenoriaeth i gefnogi'r sector i dyfu'r gweithlu medrus sydd ei angen i 'gynyddu' y cyflenwad o bren yng Nghymru. Mae canfyddiadau'r adroddiad hwn yn awgrymu, ochr yn ochr â'r blaenoriaethau strategol hyn sy'n anelu at gefnogi'r sector yn ei gyfanrwydd, bod angen i lawer o sefydliadau a chontractwyr unigol sy'n gweithredu yn y sector hefyd ddatblygu eu blaenoriaethau strategol eu hunain, yn enwedig mewn perthynas â hyfforddiant a sgiliau i alluogi eu busnesau eu hunain i dyfu a ffynnu.

Bylchau a phrinder sgiliau

Mae canfyddiadau'r astudiaeth hon yn dangos bod prinder sgiliau yn bodoli ar draws llawer o swyddi yn y diwydiant coedwigaeth gan gynnwys plannu a sefydlu coed, cynaeafu, cludo a phrosesu. Er mai prinder sgiliau gweithredol oedd yr her a ddyfynnwyd amlaf (yn enwedig gweithredwyr peiriannau, trinwyr llif gadwyn a thorri coed), tynnodd rhai rhanddeiliaid sylw hefyd at anawsterau wrth recriwtio a chadw gweithwyr ar lefel reolaethol.

Mae'r canfyddiadau hefyd yn dangos bod y gweithlu sy'n heneiddio yn cyflymu'r broses o golli sgiliau a phrofiad critigol, o fewn y sector a bod angen gwneud mwy i gefnogi trosglwyddo gwybodaeth i newydd-ddyfodwyr.

Ymddengys bod llawer o'r dysgu parhaus ar gyfer gweithwyr presennol mewn coedwigaeth yn digwydd yn anffurfiol o fewn gweithleoedd - ymddengys bod mynediad at gyfleoedd trosglwyddo gwybodaeth strwythuredig yn gyfyngedig. Nododd rhanddeiliaid fod y diffyg trosglwyddo gwybodaeth hwn yn arwain at fylchau sgiliau a gwybodaeth o fewn y gweithlu mewn perthynas â gwybodaeth ymarferol sydd ei hangen ar gyfer rheoli coetir yn effeithiol yn enwedig coedwigaeth a chyllid busnes.

Manteisio ar leoedd hyfforddi

Mae'r astudiaeth hon yn cadarnhau'r hyn a nodwyd o'r blaen yn Strategaeth Ddiwydiannol Pren Llywodraeth Cymru bod 'niferoedd isel o hyfforddeion ar gyrsiau addysg bellach llawn amser sy'n gysylltiedig â choedwigaeth, yn ogystal â niferoedd prentisiaethau isel yng Nghymru'.

Gall mynediad at gyrsiau amser llawn fod yn her i rai ddysgwyr Mae'r sefydliadau sy'n darparu cyrsiau AB ac AU perthnasol wedi'u lleoli yng nghanolbarth a gogledd Cymru, heb unrhyw ddarpariaeth ar gael ar hyn o bryd yn ne Cymru. Mae cyflwyno cyrsiau coedwigaeth

llawn amser ar y campws gyda llety cyfyngedig a'r diffyg opsiynau dysgu o bell hyfyw yn creu rhai rhwystrau pellach i gymryd rhan mewn cyrsiau AB.

Mae modelau cyflenwi rhan-amser yn cael eu hystyried i ehangu mynediad, yn enwedig i ddysgwyr sydd angen gweithio neu hawlio budd-daliadau wrth astudio, ond nid yw opsiynau o'r fath ar gael yn eang eto.

Adroddodd rhai colegau y gallai eu gweithlu addysgu yn y dyfodol fod mewn perygl gyda llawer o diwtoriaid ac aseswyr yn agosáu at ymddeol, a cholegau sy'n wynebu anawsterau recriwtio eilyddion gyda digon o brofiad yn y diwydiant.

Nid yw cyrchfan dysgwyr sy'n cwblhau cyrsiau AB yn hysbys yn llawn gan nad yw colegau yn casglu'r data hwn yn rheolaidd, ond mae tystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu mai dim ond lleiafrif o fyfyrwyr sy'n symud yn uniongyrchol i rolau coedwigaeth. Mae rhai yn symud ymlaen i'r brifysgol, rhai yn symud i goedwigaeth, tra bod eraill yn symud ymlaen i gyflogaeth nad yw'n gysylltiedig â choedwigaeth neu unrhyw ddiwydiant tir-seiliedig arall.

Prentisiaethau

Mae'r ddarpariaeth a manteisio ar brentisiaethau coedwigaeth yng Nghymru ar hyn o bryd yn gymharol isel. Dim ond un darparwr sy'n cyflwyno'r cwrs prentisiaeth Lefel 2 ar hyn o bryd. Mae'r astudiaeth hon wedi nodi sawl rhwystr sy'n atal cyflogwyr rhag derbyn prentisiaid. Mae'r rhain yn cynnwys beichiau gweinyddol i ficrofusnesau, cyfyngiadau cyfreithiol ar blant dan 18 oed, pryderon diogelwch, cylchoedd contractio tymor byr, tynnu cymhellion ariannol yn ôl, a chost ychwanegol hyfforddiant 'tocyn' hanfodol nad yw'n cael ei gynnwys mewn rhaglenni prentisiaeth.

Mae cynlluniau ar y gweill i adolygu'r fframweithiau prentisiaethau coedwigaeth yng Nghymru i sicrhau eu bod yn bodloni gofynion presennol y diwydiant. Efallai y bydd hyn yn sicrhau bod y fframweithiau prentisiaethau yn fwy perthnasol, ond ni fydd hyn yn mynd i'r afael â'r rhwystrau mynediad ehangach a nodwyd uchod.

Gall modelau amgen, megis cynlluniau prentisiaeth a rennir, leihau rhai o'r rhwystrau a nodir uchod ond nid ydynt yn mynd i'r afael yn llawn â'r heriau strwythurol ehangach sy'n wynebu cyflogwyr i gymryd prentis.

Mae'r unig brentisiaeth gradd yn y DU mewn coedwigaeth ar gael yn Lloegr yn unig ar hyn o bryd. Adroddir bod gan y brentisiaeth hon ganlyniadau cyflogaeth da i gyfranogwyr; fodd bynnag, nid yw darpariaeth gyfatebol ar gael yng Nghymru ar hyn o bryd.

Mae cyrsiau prentisiaeth yn cael eu darparu gan ddarparwyr yn Lloegr ger y ffin â Chymru. Efallai y bydd y cyrsiau hyn yn fwy hygyrch o ran daearyddiaeth i brentisiaid a chyflogwyr sydd wedi'u lleoli ger ffiniau Cymru. Fodd bynnag, nid yw'n glir ar hyn o bryd a fyddai'r prentisiaid a'r cyflogwyr hyn yn gymwys i gael unrhyw gymorth ariannol gan Lywodraeth Cymru i gymryd rhan yn y cyrsiau prentisiaeth hyn.

Ar y cyfan, er bod gan brentisiaethau botensial cryf i gefnogi datblygiad y gweithlu ar gyfer y diwydiant coedwigaeth yng Nghymru, nid yw'r modelau presennol yn diwallu anghenion cyflogwyr na dysgwyr yn llawn.

Fodd bynnag, ni ellir mynd i'r afael ag anghenion sgiliau a hyfforddiant y sector coedwigaeth yng Nghymru drwy ganolbwyntio ar sicrhau darpariaeth ddigonol o gyrsgau hyfforddi addas yn unig (h.y. cyflenwi darpariaeth). Mae'r rhai sy'n gweithio yn y sector hefyd angen cymorth i nodi eu hanghenion datblygu sgiliau a hyfforddiant yn ogystal â chymorth i gael mynediad i'r ddarpariaeth sydd ar gael iddynt (h.y. creu galw).

Galw am sgiliau a hyfforddiant

Mae canfyddiadau a amlinellir yn yr adroddiad hwn yn dangos bod llawer o gyflogwyr yn mabwysiadu dull adweithiol tymor byr o hyfforddi ac uwchsgilio eu gweithlu, gan fuddsoddi yn unig mewn hyfforddiant, yn aml yn orfodol, hyfforddiant sydd ei angen ar y diwydiant i weithio yn y diwydiant, a llai mewn hyfforddiant i gefnogi nodau tymor hwy eu busnes. Mae cost hyfforddiant wedi'i nodi fel un o'r prif rwystrau i fuddsoddi mewn hyfforddiant datblygu gweithlu. Mae cau'r hyfforddiant a ddarparwyd yn flaenorol drwy'r rhaglen FFF ynghyd â chyfluoedd cyfyngedig a adroddwyd gan y rhai sy'n gweithredu yn y diwydiant coedwigaeth i gael mynediad at hyfforddiant a ariennir drwy'r rhaglen Cyswllt Ffermio, yn cefnogi honiadau o ddiffyg argaeledd cyfluoedd hyfforddi yn y sector.

Ar y llaw arall, mae'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg (FSP) yn cynnig cyfluoedd hyfforddi wedi'u hariannu i fusnesau yng Nghymru, gan gynnwys busnesau coedwigaeth. Fodd bynnag, mae canfyddiadau ein hastudiaeth yn amlinellu bod y broses weinyddol sy'n gysylltiedig â chael mynediad at yr hyfforddiant hwn yn aml yn cael ei hystyried yn rhwystr sylweddol i'r rhai sy'n gweithio yn y sector coedwigaeth.

Roedd rhai rhanddeiliaid hefyd o'r farn efallai na fydd cyflogwyr yn buddsoddi mewn hyfforddiant oherwydd ansicrwydd ynghylch rhagolygon tymor hwy eu busnes. Mae'r canfyddiadau'n dangos bod dibyniaeth ar gcontractau cyflenwi tymor byr ar draws y sector sy'n annog llawer o fusnesau coedwigaeth i ymgynnull timau dros dro o gcontractwyr hunangyflogedig i gyflawni'r gwaith yn hytrach na chymryd gweithwyr parhaol. Mae'r dull tymor byr hwn yn creu rhai heriau i'r busnesau hyn o ran cynllunio datblygu busnes a gweithlu tymor hwy.

Mae canfyddiadau'n dangos y gallai llawer o fusnesau elwa o gael mynediad at gymorth busnes, arweiniad neu fentora ychwanegol i'w galluogi i ddatblygu llwybrau dilyniant cliriach ar gyfer eu busnes, gan gynnwys dealltwriaeth o'u sgiliau a'u hanghenion hyfforddi yn y dyfodol.

Llwybrau i mewn i gyflogaeth

Mae'r newydd-ddyfodiaid i'r gweithlu coedwigaeth yng Nghymru yn amrywio o raddedigion coleg a phrifysgol sydd newydd gymhwyso i bobl sy'n newid gyrfa heb unrhyw brofiad blaenorol yn y sector. Maent yn cynnwys oedolion ifanc sy'n mynd i mewn i'r farchnad lafur am y tro cyntaf yn ogystal ag unigolion dros 50 oed sy'n chwilio am lwybr gyrfa newydd. Mae'r ystod hon o newydd-ddyfodiaid yn dangos diddordeb eang mewn gwaith coedwigaeth; fodd bynnag, mae sawl rhwystr strwythurol yn cyfyngu ar eu gallu i gael mynediad at gyfluoedd cyflogaeth.

Mae her allweddol yn deillio o ddibyniaeth drwm y sector ar gcontractwyr hunangyflogedig. Mae'r model cyflogaeth hwn yn cyfyngu ar gyfluoedd i newydd-ddyfodiaid sy'n ceisio

cyflogaeth ar lefel weithredol, a allai gael trafferth sicrhau gwaith heb brofiad blaenorol, ardystiad ac o bosibl offer ac offer.

Mae'r buddsoddiad ariannol sylweddol mewn offer trwm a pheiriannau sydd eu hangen i ddod yn contractwr hunangyflogedig hefyd yn rhwystr i unigolion sy'n ystyried hyn fel llwybr mynediad neu ddilyniant o fewn y sector. O ganlyniad, mae llai o unigolion yn ystyried hyn fel opsiwn gyrfa sydd yn ei dro wedi ysgogi rhai cwmnïau mwy i brynu eu peiriannau eu hunain a chyflogi gweithredwyr yn uniongyrchol yn hytrach na dibynnu ar contractwyr allanol. Os bydd y duedd hon yn parhau, efallai y bydd y sector yn gweld gostyngiad yn nifer y busnesau contractio bach sy'n gweithredu yn y dyfodol.

Lle mae cyfleoedd swyddi yn bodoli—yn enwedig o fewn sefydliadau llai—nid ydynt yn aml yn cael eu hysbysebu'n gyhoeddus. Nododd rhanddeiliaid fod cyflogwyr yn aml yn mabwysiadu dull gofalus o recriwtio, gan ddibynnu ar lafar neu gysylltiadau presennol i nodi unigolion sydd â'r agwedd a'r moeseg waith gywir ar gyfer gwaith contractio coedwigaeth. Er y gall yr arferion recriwtio anffurfiol hyn helpu cyflogwyr i sicrhau dibynadwyedd a dibynadwyedd, maent hefyd yn culhau'r gronfa o ddarpar ymgeiswyr. Mae hyn yn cyfyngu ar allu'r sector i ddenu talent newydd, yn enwedig o gefndiroedd sydd wedi'u tangynrychioli neu nad ydynt yn draddodiadol. Mae hefyd yn lleihau tryloywder ynghylch nifer y swyddi gwag sydd ar gael ac yn cyfyngu ar argaeledd data sy'n ymwneud â faint o newydd-ddyfodiaid sy'n ymuno â'r gweithlu ar lefel weithredol bob blwyddyn.

Tynnodd rhanddeiliaid sylw at y ffaith bod y galw am contractwyr coedwigaeth yng Nghymru yn tyfu'n gyflym. Wrth i'r sector ehangu, mae angen annog mwy o unigolion i rolau gweithredol. Fodd bynnag, mae'r argaeledd cyfyngedig o ddata cadarn—ar gyfleoedd gwaith ac ar ddefnydd newydd-ddyfodiad—yn ei gwneud hi'n anodd pennu graddfa a chyfeiriad y gefnogaeth sydd ei angen i gefnogi mwy o unigolion i'r sector.

Mae mentrau hyfforddi—fel y Rhaglen Hyfforddi Sgiliau Foresight Sustainable Forestry: a ddarperir gan Tilhill, sy'n recriwtio ymgeiswyr addas ac yn darparu hyfforddiant i'w paratoi ar gyfer rolau gweithredol yn ogystal â'u paru â chyflogwyr—yn dangos llwybr ymarferol ar gyfer cefnogi newydd-ddyfodiaid i'r sector. Mae'r mentrau hyn yn helpu i bontio'r bwlch rhwng unigolion sy'n ceisio mynd i mewn i'r diwydiant a chyflogwyr sydd angen gweithwyr gyda'r sgiliau cywir, parodrwydd gwaith a dealltwriaeth o ofynion gweithredol.

Mae modelau o'r fath hefyd yn cynnig llwybr mynediad mwy strwythuredig a thryloyw na'r arferion recriwtio anffurfiol sy'n gyffredin yn y sector ar hyn o bryd. Trwy adnabod ymgeiswyr posibl, eu harfogi â sgiliau perthnasol, a hwyluso cysylltiadau uniongyrchol â chyflogwyr, gall y rhaglenni hyn ehangu mynediad at yrfaedd coedwigaeth a lleihau dibyniaeth ar rwydweithiau personol neu recriwtio ar lafar.

Ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa

Mae canfyddiadau'r adroddiad hwn yn dangos y gall lefel ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa yn y sector coedwigaeth fod yn gyfyngedig, a gall hyn fod yn rhwystr i annog newydd-ddyfodiaid i'r sector. Gall hyn fod yn arbennig o wir ymhlith dysgwyr ysgol uwchradd yn ogystal â myfyrwyr addysg bellach ac uwch sy'n ystyried eu dewisiadau gyrfa.

Amlinellwyd enghreifftiau o fentrau sy'n anelu'n benodol at godi ymwybyddiaeth o'r sector coedwigaeth yn ystod gwaith maes yr astudiaeth hon. Roedd y rhain yn cynnwys ymdrechion i godi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd cyflogaeth sy'n bodoli mewn coedwigaeth ymhlith dynion a menywod milwrol sy'n ystyried newid gyrfa, yn ogystal â gwrsyllloedd preswyl gyda'r nod o drochi pobl ifanc mewn amgylchedd coedwigaeth i amlinellu sut mae coed a choedwigoedd yn cyfrannu at yr amgylchedd a'r economi. Ar y cyfan, fodd bynnag, y consensws oedd bod angen mwy o godi ymwybyddiaeth er mwyn denu gweithwyr medrus i'r diwydiant.

Yr angen am gymorth cydgysylltiedig

Darparodd Ffocws ar Goedwigaeth yn Gyntaf Cyf (Cwmni FFF) hyfforddiant sector-benodol a rhaglen datblygu proffesiynol ar gyfer y gweithlu coedwigaeth yng Nghymru. Darparodd hyfforddiant ariannol, arweiniad, mentora, a chefnogodd gyflogwyr i ddatblygu eu llwybrau dilyniant eu hunain. Ers i FFF ddod i ben, mae cyfleoedd hyfforddi wedi'u hariannu wedi dod yn fwy cyfyngedig ac yn llai hygyrch ar draws y sector. O ganlyniad, mae llai o unigolion bellach yn cael mynediad at hyfforddiant a ariennir, ac mae cyfranogiad wedi'i gyfyngu i raddau helaeth i gymwysterau tocynnol gorfodol.

Mae canfyddiadau'r astudiaeth hon yn dangos bod angen cymorth cydgysylltiedig ar y sector coedwigaeth yng Nghymru i annog cynllunio strategol tymor hwy yn seiliedig ar nodi anghenion hyfforddi – gan gynnwys darparu cyllid a chymorth gweinyddol i gael mynediad i'r hyfforddiant angenrheidiol. Yn gyffredinol, mae'r sector angen rhaglen model hyfforddi â chefnogaeth dda tebyg i'r hyn a gynigiwyd yn flaenorol gan FFF er mwyn cyflawni'r uchelgeisiau strategol a nodir yn Strategaeth Ddiwydiannol Pren Llywodraeth Cymru.

6.2 Argymhellion

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu nad diffyg hyfforddiant sydd ar gael yw'r brif her ar gyfer datblygu sgiliau coedwigaeth yng Nghymru, ond sut mae cymorth yn cael ei strwythuro, ei gyrchu a'i chydlynu. Mae ymwybyddiaeth isel o gyfleoedd gyrfa, cyllid tameidiog, beichiau gweinyddol a chrynodiad daearyddol y ddarpariaeth yn cyfyngu ar y defnydd, yn enwedig ar gyfer gweithlu sy'n cael ei ddominyddu gan unigolion hunangyflogedig a busnesau bach. Felly, mae'r argymhellion canlynol sy'n adlewyrchu argymhellion sydd eisoes wedi'u hamlinellu yn Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren 2025 Llywodraeth Cymru, yn canolbwyntio ar fynd i'r afael â'r materion hyn.

Argymhelliad 1: Datblygu rhaglen a ariennir o gymorth hyfforddi

Mae'r diwydiant coedwigaeth yng Nghymru yn cynnwys busnesau bach neu ficrofusnesau i raddau helaeth. Gallai'r busnesau hyn elwa o raglen ariannedig o gymorth a hyfforddiant wedi'i deilwra ar sail blaenoriaethau strategol a amlinellir yn y Strategaeth Ddiwydiannol Pren ac sydd â'r nod o helpu i yrru'r sector ymlaen.

Gallai menter gymorth newydd ddisodli'r rhaglen flaenorol FFF, a gaeodd yn 2022, a gallai ymestyn y tu hwnt i'r hyn a gynigiodd y rhaglen honno trwy ddarparu cyngor technegol a mentora i annog trosglwyddo gwybodaeth ochr yn ochr â datblygu sgiliau technegol. Gallai'r fenter gael ei strwythuro mewn ffordd debyg i'r model Cyswllt Ffermio presennol ond yn

canolbwyntio'n benodol ar gefnogi'r sector coedwigaeth i addasu i newidiadau polisi, economaidd ac amgylcheddol.

Mae tystiolaeth yn dangos bod effeithiolrwydd rhaglen FFF yn gorwedd yn ei gallu i leihau baich gweinyddol, cydlynu darpariaeth dameidiog, cefnogi cynllunio dilyniant, a pherthnasoedd broceriaid rhwng cyflogwyr, dysgwyr a darparwyr hyfforddiant. Pwysleisiodd rhanddeiliaid hefyd werth 'siop unstop' a allai helpu'r rhai sy'n gweithio yn y sector i gael mynediad at hyfforddiant dibynadwy, dibynadwy ar y lefel gywir ac ar yr adeg iawn.

Mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi ymrwmo i "[g]ydlynu rhaglen cyfnewid gwybodaeth ar gyfer rhanddeiliaid coedwigaeth a phren." (Llywodraeth Cymru, 2025a). Mae'r Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren 2025 hefyd yn tynnu sylw at yr angen i gryfhau cyfathrebu a hyrwyddo dealltwriaeth ar draws y gadwyn gyflenwi, gan gynnwys rhwng coedwigwyr, melinau llifio, crefftau, penseiri, swyddogion cynllunio, arolygwyr adeiladu a'r sector adeiladu. Gallai rhaglen gymorth o'r math hwn helpu Llywodraeth Cymru i gyflawni'r ymrwymiad hwn.

Argymhelliad 2: Hyrwyddo a datblygu gyrfaedd coedwigaeth

Mae diffyg ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa posibl yn y sector coedwigaeth yn rhwystr i annog gweithwyr newydd i'r diwydiant. Dylai Llywodraeth Cymru archwilio opsiynau ynghylch sut y gall cynrychiolwyr o'r sector coedwigaeth gynyddu ymgysylltiad ag ysgolion, lleoliadau AB a'r cyhoedd ehangach i wella ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa o fewn y sector i helpu i ddenu newydd-ddyfodiaid a chefnogi amrywiaeth yn y sector.

Mae ymrwymadau presennol Llywodraeth Cymru o Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren yn amlinellu sut y bydd "Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda'r sectorau i hyrwyddo integreiddio gwybodaeth am goedwigaeth a phren yn gynnar (cyn 16 oed) ar draws y cwricwlwm".

Dylai Llywodraeth Cymru hefyd archwilio cyfleoedd i gefnogi arferion recriwtio mwy ffurfiol o fewn y sector i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r sector i newydd-ddyfodiaid ac i gefnogi mwy o amrywiaeth o fewn y sector.

Argymhelliad 3: Cefnogi llwybrau i gyflogaeth

Mae'r adolygiad hwn wedi nodi heriau wrth recriwtio newydd-ddyfodiaid i'r gweithlu coedwigaeth yng Nghymru, yn enwedig ar gyfer rolau lefel mynediad a gweithredol. Mae tystiolaeth yn dangos bod dulliau recriwtio anffurfiol a fabwysiadwyd gan lawer o gyflogwyr llai ar draws y sector yn cyfyngu ar gyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad i'r rhai nad ydynt yn gysylltiedig â'r sector. Mae hefyd yn ei gwneud hi'n anodd casglu data sy'n ymwneud â nifer y swyddi gwag sydd ar gael mewn rhai rhannau o'r sector.

Felly, dylai Llywodraeth Cymru archwilio ffyrdd o gefnogi llwybrau cliriach a mwy hygrych i gyflogaeth, gan adeiladu ar addysg, prentisiaethau a darpariaeth dysgu seiliedig ar waith ôl-16 presennol. Dylai cyflogwyr, yn enwedig contractwyr lefel weithredol llai gael eu cefnogi ymhellach gydag unrhyw anghenion recriwtio sydd ganddynt.

Dylid ystyried hefyd ehangu ymdrechion presennol i gefnogi newidwyr gyrfa i'r diwydiant trwy baru unigolion sy'n astudio coedwigaeth ar lefel AB neu AU sydd â diddordeb mewn

gweithio mewn coedwigaeth ar lefel weithredol â chyflogwyr posibl. Gallai hyn gynnwys darparu lleoliadau gwaith wedi'u hariannu.

Argymhellload 4: Cefnogi mwy o gyfleoedd profiad gwaith i newydd-ddyfodwyr.

Dim ond trwy brofiad ymarferol, ymarferol y gellir datblygu'r sgiliau a'r profiad sydd eu hangen ar gyfer llawer o rolau coedwigaeth—yn enwedig i sicrhau bod gwaith yn cael ei wneud yn ddiogel ac yn gymwys. Fodd bynnag, nid yw llawer o gyflogwyr bach yn gallu fforddio'r amser neu'r gost ariannol o dderbyn staff dibrofiad a darparu'r dysgu 'onthejob' sydd ei angen iddynt ddod yn goedwigwyr cymwys.

Dylai Llywodraeth Cymru archwilio cyfleoedd i gefnogi lleoliadau profiad gwaith a ariennir ar gyfer newydd-ddyfodwyr. Byddai hyn yn galluogi unigolion i ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt i weithio'n ddiogel ac yn effeithiol yn y diwydiant tra'n derbyn incwm. Byddai hefyd yn caniatáu i gyflogwyr gefnogi newydd-ddyfodiaid i ennill y profiad ymarferol sydd ei angen i ddatblygu'r sgiliau hyn, heb gymryd risg ariannol ychwanegol.

Gellid cynnig y lleoliadau profiad gwaith hyn i ddarpar newidwyr gyrfa yn ogystal â myfyrwyr cwrs coedwigaeth mewn AU ac AB.

Argymhelliad 5: Cefnogi mwy o brentisiaethau

Mae llawer o'r rhai yr ymgynghorwyd â nhw fel rhan o'r adolygiad hwn yn ystyried prentisiaethau fel llwybrau da i gyflogaeth yn y sector coedwigaeth. Fodd bynnag, ychydig o gyflogwyr yn y sector ar hyn o bryd yn derbyn prentisiaid oherwydd yr ymrwymiad tymor hwy sy'n gysylltiedig â nhw yn ogystal â'r baich gweinyddol sy'n gysylltiedig a'r risgiau iechyd a diogelwch a allai gael eu creu.

Mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi ymrwymo i 'adolygu'r mecanweithiau cymorth presennol ar gyfer hyfforddiant ôl-16, gan gynnwys prentisiaethau, y cymorth sydd ei angen ar gyfer datblygu hyfforddiant pren oddi ar y safle, mynediad ôl-16 i goedwigaeth a hyrwyddo coedwigaeth i'r rhai sydd â phrofiad a sgiliau trosglwyddadwy' yn ei Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren.

- Er mwyn annog mwy o gyflogwyr i gyflogi prentisiaid, mae angen rhagor o waith i sicrhau:
- Mae fframweithiau prentisiaethau coedwigaeth cyfredol yn cyd-fynd ag anghenion y diwydiant (mae Medr eisoes wedi dechrau'r broses hon).
- Mae Llywodraeth Cymru a Medr yn ystyried modelau cyflawni prentisiaethau amgen fel cynllun prentisiaethau a rennir.
- Mae angen i Lywodraeth Cymru weithio gyda'r sector – o bosibl drwy'r rhaglen gymorth hyfforddi a ariennir a awgrymir yn Argymhelliad 1 i nodi a mynd i'r afael â rhwystrau ymarferol eraill i gyflogi prentis sy'n wynebu cyflogwyr ymhellach.

Mae angen ymchwiliad pellach hefyd mewn perthynas â'r modelau cyllido prentisiaethau presennol i ystyried a allai myfyrwyr sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru gael mynediad at gyrsiau prentisiaeth nad ydynt ar gael yng Nghymru ar hyn o bryd sy'n cael eu darparu gan ddarparwyr sydd wedi'u lleoli ar ochr arall y ffin â Chymru.

Argymhelliad 6: Cefnogi DPP

Mae ein canfyddiadau yn amlinellu bod y rhai sy'n gweithio yn y diwydiant yn aml yn mabwysiadu ymagwedd adweithiol tymor byr at hyfforddiant. Canolbwyntio ar y lefel isafswm o hyfforddiant sy'n ofynnol i weithio yn y diwydiant yn unig.

Mae angen mwy o gefnogaeth i gael gwared ar y rhwystrau gweinyddol a chyllid sydd ar hyn o bryd yn cyfyngu'r rhai sy'n gweithio yn y diwydiant i gymryd cyfleoedd hyfforddi. Yn ogystal â chael gwared ar rwystrau i hyfforddiant, mae angen canolbwyntio hefyd ar gynnig ac arwain gweithwyr y diwydiant i ystod ehangach o gyfleoedd hyfforddi. Hyfforddiant gyda'r nod o sicrhau bod gan unigolion nid yn unig yr ardystiad angenrheidiol i weithio yn y diwydiant ond hefyd y sgiliau i fod yn goedwigwyr cymwys. Gallai hyn gynnwys hyfforddiant sy'n anelu at gynyddu sgiliau a gwybodaeth am dyfu coed yn ogystal â hyfforddiant i gefnogi busnesau i gynllunio a rheoli gweithio yn yr hinsawdd economaidd ac amgylcheddol sy'n newid.

Mae rhai rhaglenni hyfforddi sy'n ymwneud â'r uchod eisoes wedi'u datblygu ond maent yn segur ar hyn o bryd oherwydd diffyg defnydd. Felly, gellid darparu y cyrsiau hyn ar gael yn gymharol hawdd a gellid darparu'r hyfforddiant drwy'r rhaglen ariannedig o gymorth hyfforddi a awgrymir yn Argymhelliad 1.

Argymhelliad 7: Cefnogi mwy o sgiliau busnes ar draws y sector

Nododd y rhai yr ymgynghorwyd â nhw fel rhan o'r adolygiad hwn nad oes gan lawer o fusnesau bach sy'n gweithredu yn y sector sgiliau busnes allweddol - yn enwedig mewn cyllid busnes - sy'n hanfodol ar gyfer datblygu cynlluniau busnes tymor hwy.

Dylai Llywodraeth Cymru felly ystyried darparu cymorth busnes ychwanegol i gyflogwyr ar draws y sector. Gellid cyflawni hyn hefyd drwy'r rhaglen gymorth hyfforddi a ariennir a argymhellir uchod. Gallai cymorth gael ei ddarparu gan sefydliadau cymorth busnes cydnabyddedig fel Busnes Cymru a/neu drwy gynlluniau mentora sydd wedi'u cynllunio i hwyluso trosglwyddo sgiliau busnes a gwybodaeth goedwigaeth ehangach gan gymheiriaid gan gymheiriaid.

Cyfeiriadau

Forestry Commission. (2024). [Forestry and Arboriculture Training Fund \(permanently closed\)](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Forestry Commission. (2026). [Professional Forester Apprenticeship: what you need to know](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Forest Research. (2025). [Public Opinion of Forestry Survey 2025: Wales](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Forestry Skills Forum. (2021). [Forestry Workforce Research](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Future Woodlands Scotland. (2026a). [Developing Scotland's woodland skills](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Future Woodlands Scotland. (2026b). [A new Forestry Skills Programme](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Giannelli, A. (2025). [Timber Industrial Strategy Data Annex: Context and supporting Evidence](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

HESA. (2026a). [Subject uptake dashboard - 2012/13 to 2024/25 \(beta version\)](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

HESA. (2026b). [Higher Education Student Statistics: UK, 2024/25](#). [Cyrchwyd ar 28/04/2026].

ICF Consulting. (2024). [UK Forestry Workforce and Skills](#) for Defra. [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

ICF. (2025). [Forestry Sector Skills Plan \(England\) \(2025-2035\)](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Lantra. (2022). [The Wood and the Trees: Forestry induction pack second edition](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth Cymru (2018). [Coetiroedd i Gymru: strategaeth](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth Cymru (2022). [Cynllun strategol Sero Net Llywodraeth Cymru | LLYW.CYMRU](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth Cymru (2024a). [Strategaeth Addasu i'r Hinsawdd ar gyfer Cymru 2024 | LLYW.CYMRU](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth Cymru (2024b). [Cronfa newydd i dyfu gweithlu coedwigaeth Cymru | Busnes Cymru](#) [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth Cymru (2025a). [Y Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth Cymru (2025b). [Y Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer Pren: Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion](#) [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Llywodraeth yr Alban. (2019). [Scotland's Forestry Strategy 2019-2029](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Resources for Change (2021) Forestry Focused Future – Sixth periodic evaluation report (adroddiad heb ei gyhoeddi ar gyfer Focus on Forestry First)

Royal Forestry Society. (2017). [A Study of Current and Future Skills in the Forestry Sector in England and Wales: Forestry Skills Study 2017 Executive Summary](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Royal Forestry Society. (2025). [Applications now open for Forestry Roots traineeship programme](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Wilson, E.R., Ambrose-Oji, B. a Ferranti, E.J.S. (2017). [Widening engagement and diversity in forestry and forest science. Workshop Report](#). Royal Forestry Society, Banbury, Oxon.

Woodland Knowledge Wales. (2023). [Regenerating our Future: Pathways for recruitment and diversity in the Welsh Forest Industries](#). [Cyrchwyd ar 29/05/2026].

Arad Research

8 Columbus Walk
Brigantine Place
Caerdydd CF10 4SD

029 2044 0552

www.arad.cymru

The logo for Arad Research, featuring the word "arad" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters are black and have a slightly rounded, modern feel.