



ANGHENION SGILIAU AC ANGHENION MARCHNAD LAFUR Y SECTORAU TWRISTIAETH A SECTORAU CYSYLLTIOL YNG NGHYMRU

Crynodeb Gweithredol

O'r ymchwil a wnaethpwyd rhwng Mis Tachwedd 2003 a Mis Mawrth 2004 gan

Dr Claire Haven

Cymdeithion C. Haven Cyf.

a

Dr Eleri Jones

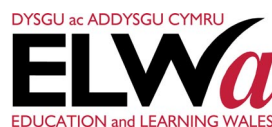
Ysgol Lletygartwch, Rheolaeth Twristiaeth a Hamdden Cymru

Athrofa Prifysgol Cymru, Caerdydd

comisyndwyd gan

Fforwm Hyfforddi Twristiaeth Yng Nghymru

a chyllidwyd gan



EUROPEAN UNION
European Social Fund
YR UNDEB EWROPEAIDD
Cronfa Gymdeithasol Ewrop

CRYNODEB GWEITHREDOL

NEGESEUON ALLWEDDOL

- Wrth i orchwyl y Fforwm Hyfforddi Twristiaeth Cymru (FfHTC) ymestyn i gwmpasu diwydiannau 'heb-dwristiaeth', mae angen ymgymryd ag arolygon poblogaeth llawn o gyflogwyr yn y diwydiannau hyn er mwyn cael mwy o fanylion ynghylch natur eu busnes a'u hanghenion sgiliau penodol. Mae'r ffordd hon o fynd ati'n bwysig hefyd er mwyn datblygu rhwydweithiau gyda'r diwydiannau hyn, gan y cafwyd bod rhai unigolion yn y sectorau arbennig hyn yn ddrwgdybus pan fyddent yn gweld rhywbeth â 'thwristiaeth' yn y teitl.
- Mae datblygu methodoleg ar gyfer cynnal data anghenion sgiliau a'r farchnad waith wedi'u casglu ar lefelau lleol yn gryn flaenoriaeth fel offeryn rheoli y gellir seilio datblygiadau gweithlu arno er mwyn porthi gwybodaeth i ymyriadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru a pharhau i wella ansawdd y cynnyrch twristiaeth Cymreig.
- O ganlyniad i gymhlethdodau sy'n gysylltiedig ag ansawdd ac argaeledd ystadegau swyddogol, mae'n anodd creu darlun cyflawn gan na fydd categorïau swyddogol yn mapio'n dda ar ôl troed newydd y sector ar gyfer y Cyngor Sector Sgiliau ar gyfer Lletygarwch, Hamdden, Teithio a Thwristiaeth (Pobl yn Gyntaf) ac yn aml mae'n amhosib cymharu data.
- Ceir problemau cynhenid wrth ddiffinio'r sector twristiaeth a gall yr union ffactorau hynny sy'n sicrhau bod twristiaeth o gymaint budd i'r economi, ei gwneud hi'n anodd iawn mesur hefyd gan fod twristiaeth yn cynorthwyo nifer o sectorau eraill yn anuniongyrchol.
- Ar draws y pedwar diwydiant ar ddeg o fewn ôl troed y sector, ceir peth diffinio niwlog, gan na fydd rhai gweithredwyr yn dod yn bendant o dan un diwydiant penodol.
- Nodweddir y diwydiant gan ficro-busnesau, y mae llawer ohonynt heb eu hadnoddu â sgiliau marchnata a chynllunio busnes ymarferol fel y gallant gystadlu'n llwyddiannus. Mae angen cynorthwyo'r rhai hynny y mae ganddynt y cymhelliad i ddatblygu busnesau proffidiol a phwysleisio rôl gynhenid staff hyfforddedig.
- Mae pawb yn gytûn ynghylch yr angen i godi lefel y sgiliau; i wella proffesiynoldeb ymhlith cyflogwyr a gweithwyr cyflogedig; ac i feithrin diwylliant o hyfforddi yn rhan annatod o berfformiad busnes yn gyffredinol. Mae codi lefel y sgiliau a gwella proffesiynoldeb yn gofyn bod gweithredwyr yn sylweddoli mai nhw biau eu problemau hwy eu hunain yn hytrach na'u bod yn ymateb i fentrau'r sector cyhoeddus.

RHAGARWEINIAD

Er mwyn hyrwyddo gwaith Pobl yn Gyntaf yng Nghymru, mae angen gwybodaeth fanwl ynghylch anghenion sgiliau a'r farchnad waith ar gyfer ôl troed y sector. Diffinnir ôl troed y sector gan godau Categori Diwydiannol Safonol (SIC)ⁱ ac mae'n cynnwys: Gwestai (55.1); Hosteli ieuentid (55.21); Parciau gwyliau (55.23); Llety hunan-arlywyo (55.23); Tai bwyta (55.3); Tafarnau, barrau a chlybiau nos (55.4; 92.34); Darparwyr Gwasanaethau Bwyd ar Gontract (55.5); Gwasanaethau teithio (63.3); Gwasanaethau twristiaeth (63.3); Atyniadau i ymwelwyr (92.33; 92.53); Clybiau aelodaeth (92.34); Gamblo (92.71); Gwasanaethau Lletygarwch a Digwyddiadau.

Ymgwymerwyd â'r ymarfer manwl diwethaf gan DTZ Pieda yn 1998 ac mae rhywfaint o'r wybodaeth ddiweddaraf ar gael ar sail ranbarthol a Chymru-gyfan. Mae'r data sy'n bodoli eisoes yn aml yn amrywio o ran ei natur ac ni fydd yn dilyn methodoleg gyffredin, felly ceir amrywiaeth eang o

ⁱ System yw SIC a ddefnyddir i gategoriadau busnesau yn ôl y math o weithgaredd economaidd y maent ynnddo. Mae codau SIC 2-ddigid yn dosbarthu busnesau yn brif sectorau, e.e.: SIC 55 Gwestai a Thai Bwyta. Gellir torri'r sectorau hyn i lawr i: grwpiau sy'n defnyddio 3-digid, e.e.: SIC 55.2 Gwersyllfeydd a darpariaeth llety tymor-byr arall; is-grwpiau yn defnyddio 4-digid, e.e.: SIC 55.21 Hosteli ieuentid.

wybodaeth a gasglwyd ar lefelau lleol a rhanbarthol drwy strategaethau, adroddiadau asesiadau a phrosiectau sy'n anodd iawn eu coladu yn un darlun cenedlaethol. Felly roedd cyfle'n bodoli i gael ychwanegu at goladiad o wybodaeth a fodolai eisoes â data meintiol ac ansoddol i gael cynhyrchu un dadansoddiad cydlynol o anghenion sgiliau a marchnad waith twristiaeth yng Nghymru.

Datblygwyd yr asesiad hwn o anghenion sgiliau a marchnad waith y sectorau twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig yng Nghymru ar gyfer y Fforwm Hyfforddi Twristiaeth Cymru (FfHTC). Roedd gofyn i'r adroddiad:

- Wneud ymchwil desg cynhwysfawr er mwyn adnabod a defnyddio'r holl ddata oedd ar gael er mwyn creu llun o'r anghenion sgiliau a'r farchnad waith ar draws y sector twristiaeth yng Nghymru.
- Cyflwyno brasolwg o anghenion ymchwil y sector twristiaeth.
- Rhoi asesiad o anghenion sgiliau a marchnad waith y sector twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig sy'n cynnwys dadansoddiad manwl o'r canlyniadau ar sail ranbarthol a Chymru-gyfan.
- Cynnig model/methodoleg gyffredin ar gyfer y dyfodol.

PARAMEDRAU YMCHWIL

Yn ogystal â phroblemau diffinio twristiaeth a'r diwydiannau o fewn ôl troed y sector, ceir cymhlethdodau sy'n gysylltiedig ag ystadegau swyddogol ar y farchnad waith a'r ymgyfrannu i ddysgu.

Cyflogi

Ceir y rhan fwyaf o'r data oddi wrth y Swyddfa Ystadegau Gwladol ac ond rhywfaint o wybodaeth ddibynadwy sydd ar gael. Ni ellir cael data ynghylch y gwasanaethau lletygarwch a digwyddiadau oddi wrth godau swyddogol SIC. Mae'n amhosib rhannu gwasanaethau teithio oddi wrth wasanaethau twristiaeth (SIC 63.3), felly cynigir y wybodaeth ar gyfer y rhain gyda'i gilydd yn un. Ar lefel côd SIC 4-digid, mae'n amhosib gwahaniaethu rhwng Parciau Gwyliau a Llety Hunan-arlwy, ac ar lefel côd SIC 3-digid, mae'n amhosib gwahaniaethu rhwng Hosteli leuenctid, Parciau Gwyliau a Llety Hunan-arlwy. Ar lefel côd SIC 3-digid, ni ellir rhannu Clybiau Aelodaeth oddi wrth rai Atyniadau Ymwelwyr a Chlybiau Nos. Felly, mae perthnasedd codau SIC yn amrywio ar draws yr ôl troed. Mae ffigurau swyddogol yn dangos y cyflogi uniongyrchol yn y sectorau penodol o'r economi sydd hawsaf eu cysylltu â thwristiaeth. Nid ydynt yn cynnwys pobl hunan-gyflogedig a swyddi anuniongyrchol ac anogedig mewn gweithgareddau twristiaeth-cysylltiedig. Er mwyn creu darlun o strwythur economi sectorau twristiaeth a sectorau cysylltiedig yng Nghymru, cyfyngir yr ymchwil ar hyn o bryd i ddata cyflogi gan SIC a gafwyd oddi wrth yr Ymchwiliad Busnes Blynyddol (YBB) a'r Arolwg Gweithlu chwarterol (AG) ar y lefel is-ranbarthol. Mae a wnelo arolwg YBB â gweithwyr cyflogedig sydd mewn gwaith; fodd bynnag, nid yw'n cynnwys yr hunan-gyflogedig a pherchnogion sy'n gweithio. Mae AG yn casglu gwybodaeth ar weithgaredd economaidd y rhai hynny sy'n 16 oed neu'n hŷn ac mae'n cynnwys ffigurau hunan-gyflogaeth. Fodd bynnag, mae natur yr arolygon sampl hyn yn golygu y bydd y data ar lefelau lleol yn aml heb ei ddatgelu.

Swyddi gwag

Ceir data ar swyddi gwag drwy'r Gwasanaeth Gwybodaeth Gweithlu Ar-lein Cenedlaethol (NOMIS), sy'n derbyn ei wybodaeth oddi wrth Ganolfan Byd Gwaith. Nid yw'r data hwn ar gael ond ar lefel côd SIC 2-ddigid, sy'n rhoi ond rhywfaint o ddata ar gyfer categoraidd eang, neu Gategoreiddio Galwedigaethol Safonol 4-digid (SOC)ⁱⁱ, sy'n amlgu galwedigaethau penodol. Mae SOC yn

ⁱⁱ Mae SOC yn categoraidd swyddi taledig. Dosberthir teitlau swyddi yn grwpiau yn dibynnu ar yr amser a gymerir i ddod yn hollol gymwysedig ac ar natur y sgiliau gofynnol. Torrir categorïau galwedigaethol eang, e.e.: SOC 1 Rheolwyr ac Uwch Swyddogion, i lawr i: is-brif grwpiau sy'n defnyddio 2-ddigid, e.e.: SOC 12 Rheolwyr a Pherchnogion mewn Amaethyddiaeth a Gwasanaethau; grwpiau llai sy'n defnyddio 3-digid, e.e.: SOC 122 Rheolwyr a Pherchnogion mewn Gwasanaethau Hamdden a Lletygarwch, a grwpiau unigol sy'n defnyddio 4-digid, e.e.: SOC 1226 Rheolwr Swyddfa Deithio.

'ymwneud â phobl' (Cyngor Twristiaeth Lloegr, 1999), felly mae'n amhosib rhoi pobl o dan y pennawd twristiaeth, gan na cheir dim perthynas uniongyrchol rhwng SIC a SOC. Er enghraifft, mae'n bosib na fydd pob swydd wag ar gyfer sieffs a chogyddion a enwir gan SOC yn berthnasol i SIC 55, gan ei bod hi'n bosib y gallai rhai swyddi gwag fodoli o fewn codau SIC cysylltiedig eraill. Yn ogystal, nid yw'r data ar gyfer swyddi gwag ar gael ond yn ôl Ardal Teithio i'r Gwaith neu swyddfeydd/rhanbarthau Canolfan Byd Gwaith ac nid yw ar gael ar lefel awdurdodau unedol. Ni fydd data swyddi gwag oddi wrth NOMIS ond yn berthnasol i swyddi gwag sy'n hysbys yn swyddogol. Os na fydd cyflogwyr yn hysbysebu eu swyddi gwag drwy Ganolfan Byd Gwaith, ni fyddant yn cael eu cyfrif o fewn ffigurau swyddogol; felly bydd swyddi gwag Canolfan Byd Gwaith heb gymryd gwir nifer y swyddi gwag i ystyriaeth yn ddigonol. Yn ogystal, o Ebrill 2001, rhoddod broses o ddechrau defnyddio canolfannau galw ar gyfer cofrestru swyddi gwag gamagraff ynghylch cyfrif y swyddi gwag mewn ardaloedd gwahanol ac oddi ar Ebrill 2003, gwelwyd mentrau Canolfan Byd Gwaith i gael mwy o rybudd ynghylch swyddi gwag oddi wrth gyflogwyr yn effeithio ar nifer y swyddi gwag oedd yn hysbys.

Ymgyfrannu i ddysgu

Ceir anghysondeb parthed y meini prawf a ddefnyddir i gael casglu data ar gyfer ystadegau ar ymgyfraniad dysgwyr i gyrsiau twristiaeth a chysiau cysylltiedig ar lefel addysg bellach (AB), addysg uwch (AU) a lefelau dysgu gwaith-seiliedig (DGS). Nid yw'r gronfa ddata a gedwir gan y Cyngor Cenedlaethol yn dal codau SIC sy'n fwy manwl na chodau 2-ddigid. Mae hyn yn golygu nad yw'r darlun a geir ar gyfer y sector cyfan yn un cywir, ar wahân i SIC55 (Gwestai a Thai Bwyta). Er bod gwybodaeth fanwl ar gael ar gyfer dysgwyr AB a DGS sydd wedi ymrestru ar gyrsiau a gategoreiddiwyd o dan SIC 55, nid oes yr un wybodaeth fanwl ar gael ar gyfer twristiaeth (SIC 63.3) a'r sectorau cysylltiedig eraill (SIC 92.33/4; 92.53). Mae data AU wedi'i ddeillio o'r codau a roddir i gyrsiau gan sefydliadau AU unigol. Bydd y ffigurau i gyd yn dibynnu ar y modd y gategoreiddir cwrs gan y sefydliad a gallai graddau ar y cyd gymhlethu cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofnodir. Yn 2002/03 dechreuwyd defnyddio ffordd newydd o gategoreiddio pynciau oedd yn datgrynhai'r 19 o feysydd pynciau eang blaenorol yn 159 prif bwnc. Cyn hyn deuai 'twristiaeth' o dan 'arlwyo a rheoli sefydliadol', ond ers 2002/03 mae gan 'dwristiaeth, trafniadaeth a theithio' gôd ar wahân, felly ni ellir cymharu'r data â'r data a gyhoeddwyd cyn hynny. Bydd y trefniadau dilysu ar gyfer cyrsiau AU a ddysgir mewn sefydliadau AB, yn pennu pa sefydliad fydd yn cofnodi myfyrwyr AU.

METHODOLEG YMCHWIL

Gwnaed yr ymchwil mewn dwy ran. Cynlluniwyd Rhan 1 i gael cynnwys ymchwil desg ar y wybodaeth a fodolai eisoes ynghylch y farchnad waith ac ymchwil ansoddol cychwynnol ar draws Cymru gyda chyfranddalwyr allweddol a chynrychiolwyr diwydiannau o'r 14 diwydiant i gyd sydd yn ôl troed y sector. Roedd Rhan 2 wedi'i chynllunio i feintio ac i ychwanegu ehangder i'r data ansoddol.

Cafwyd cyfweiliadau manwl gydag 86 o gyfranddalwyr allweddol. Drwy'r broses hon, casglwyd gwybodaeth gennym ar y modd yr ystyrir yr anghenion sgiliau a'r farchnad waith, yn ogystal â'r datblygiadau ym maes twristiaeth a fyddai'n debygol o effeithio ar y farchnad waith. Amlygwyd cwmipas ymestynedig y sector twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig gan yr ymgynghoriadau cyntaf.

Yn Rhan 2 gwelwyd datblygu a rhoi ar waith arolwg cyflogwyr i gael rhoi ciplun o'r anghenion sgiliau a'r farchnad waith bresennol, gan i'r casgliadau cyntaf ddangos na fyddai'n bosib cael y manylion penodol y gofynnwyd amdanynt gan friff y prosiect ond drwy ymchwil cynradd. Yn ogystal, roedd yn hanfodol ceisio meintio'r data ansoddol a gasglwyd yn Rhan 1. Roedd ein harolwg cyflogwyr dwyieithog yn we-seiliedig a chafodd ei ddatblygu gan ddefnyddio meddalwedd SNAP. Cyfeiriwyd at arolygon tebyg blaenorol yn ystod y cyfnod cynllunio er mwyn sicrhau elfen o gysondeb, a dosbarthwyd yr arolwg yn electronig i 4,100 o fusnesau.

Derbyniwyd 108 o ymatebion defnyddiadwy, sef cyfradd ymateb o 2.6%, yn bennaf oddi wrth dri diwydiant: Gwestai (33); Llety Hunan-arlwyo (22) ac Atyniadau Ymwelwyr (16). Yr ymatebion eraill a dderbyniwyd oedd: Parciau Gwyliau (10); Digwyddiadau (7); Gwasanaethau Twristiaeth (7); Gwasanaethau Teithio (4); Tai Bwyta (3); Clybiau Aelodaeth (2); darparwyr Gwasanaethau Bwyd

ar Gontract (1); Gamblo (1); Tafarnau, Clybiau a Chlybiau Nos (1); Hosteli Ieuenctid (1); Ni dderbyniwyd ymatebion oddi wrth Wasanaethau Lletygarwch.

GWYBODAETH YNGHYLCH Y FARCHNAD WAITH BRESENNOL

Dangoswyd gan ymchwil desg cynhwysfawr o'r data a oedd ar gael eisoes ar anghenion sgiliau a marchnad waith y sector twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig yng Nghymru mai ond gwybodaeth a thystiolaeth gyfyng ar lefelau rhanbarthol a Chymru-gyfan oedd ar gael. Ymhlith y methodolegau cyffredin a adnabuwyd mae: dibyniaeth ar ffynonellau data eilaidd ac ymgynghoriadau â'r sector cyhoeddus ac â diwydiant. Er y ceir tystiolaeth mai defnyddio'r broses ymgynghori a wnâ'r rhan fwyaf o'r adroddiadau, nid yw bob amser yn amlwg i ba raddau y gwnaed hynny nag ar ba lefel y bu'r ymgynghoriad ag amrediad o gyflogwyr twristiaeth. Mae digon o dystiolaeth anecdotaidd ar gael gan y bydd llawer o'r adroddiadau'n dwyn sylw at yr angen am ddatblygu sgiliau ar lefelau gwahanol ac at y ffaith na fydd y ddarpariaeth ddysgu yn cwrdd ag anghenion y cyflogwyr, ond ychydig sy'n cynnwys tystiolaeth fanwl i gefnogi'r sylwadau hyn. Mae llawer o adroddiadau'n cyfeirio at yr angen i sicrhau bod y ddarpariaeth hyfforddi yn y maes yn cael ei chynnig yn fwy yn ôl y galw, ond ychydig o dystiolaeth sydd ynghylch y camau a gymerwyd i gael adnabod yr hyn y mae ei angen ar y diwydiant mewn gwirionedd. Mae'r wybodaeth a gyflwynir ar y farchnad waith yn amrywio, a bydd rhai adroddiadau'n cynnwys gwybodaeth fanwl; nid dyma'r patrwm ledled Cymru fodd bynnag, a bydd hyn yn creu anawsterau wrth geisio datblygu darlun Cymru-gyfan.

Yn yr adroddiadau sy'n cynnwys triogli data a dulliau ymchwil, ceir llawer mwy o dystiolaeth y gellir seilio honiadau arnynt parthed y farchnad waith, y ddarpariaeth ddysgu ac anghenion sgiliau'r sector. Er bod nifer o adroddiadau'n cyfeirio at ddiwydiannau penodol, megis gwestai, llety hunan-arlwy, canolfannau croeso ac atyniadau ymwelwyr, mae eraill yn tueddu i gyfeirio at y diwydiant 'twristiaeth' cyffredinol. Ni cheir dadansoddiad o wybodaeth parthed anghenion sgiliau neu'r farchnad waith gan eu torri i lawr yn godau SIC ac ni wneir ond ychydig o gyfeiriadau at wasanaethau teithio, a allai fod yn digwydd o ganlyniad i natur gweithredu'r diwydiannau hyn. Nid oes dim gwybodaeth ar gael ar y sectorau cysylltiedig, megis arlwy ar gontract, clybiau aelodaeth, gamblo a gwasanaethau lletygarwch. Ac ond yn anfynych iawn y ceir gwybodaeth ynghylch sectorau sy'n gwasanaethu marchnadoedd lleol yn ogystal â marchnadoedd twristiaeth.

Adnabuwyd anawsterau recriwtio cyson ym meysydd arlwy a chadw tŷ gan adroddiadau megis DTZ Pieda (1998) a *Stevens and Associates* (1998). Nodwyd hefyd yr angen am ddatblygu sgiliau rheoli yn ogystal â sgiliau cyffredinol ac arbenigol. Fodd bynnag, dengys ymchwil desg bod pobl yn dal i ystyried y materion hyn yn broblem. Roedd hi'n amhosib 'cyfuno'r' wybodaeth oedd yn bodoli eisoes i gael creu darlun Cymru-gyfan, gan fod y wybodaeth a geid yn yr adroddiadau unigol yn dra gwahanol ei natur. Gall hyn ei gwneud yn anodd symud ymlaen mewn modd rhesymegol ar lefel genedlaethol ac osgoi dyblygu. Fodd bynnag, mae'r angen i gael codi lefel sgiliau a gwella proffesiynoldeb yn y sector twristiaeth, ymhlith cyflogwyr a gweithwyr cyflogedig, a'r angen i gael meithrin diwylliant hyfforddi yn rhan annatod o'r gwaith, yn feysydd yr oedd yr adroddiadau i gyd yn gytûn yn eu cylch. Dangoswyd gan yr ymchwil desg bod bylchau yn bodoli yn y wybodaeth bresennol ar yr anghenion sgiliau a marchnad waith twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig yng Nghymru, yn benodol:

- Yr angen i gael casglu gwybodaeth oddi wrth gyflogwyr twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig ar draws Cymru er mwyn cadarnhau'r honiadau sy'n bodoli parthed anghenion sgiliau.
- Yr angen i gael gwybodaeth safonedig ar y farchnad waith ar gyfer pob ardal yng Nghymru ar draws y diwydiannau i gyd sy'n dod o dan Pobl yn Gyntaf er mwyn creu darlun Cymru-gyfan.

Y DARLUN SWYDDOGOL CYFREDOL O'R SECTOR TWRISTIAETH A'R SECTORAU CYSYLLTIEDIG YNG NGHYMRU

- Cyflogir 89,751 o bobl yn y sector twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig yng Nghymru, yn cynrychioli 7.7% o gyfanswm nifer y gweithwyr cyflogedig yng Nghymru.
- Cyflogir mymryn dros bumed rhan o'r gweithlu mewn tai bwyta; ac yna mewn tafarnau, clybiau a chlybiau nos; a gwestai.

- Cyflogir 50.4% o gyfanswm nifer y gweithwyr cyflogedig ar draws y sector yn Ne Ddwyrain Cymru; 20% yn Ne Orllewin Cymru; 19% yng Ngogledd Cymru a 10.5% yng Nghanolbarth Cymru.
- Mae 44.5% o weithwyr cyflogedig y sector yn gweithio'n rhan-amser (o'i gymharu â 54% ar draws y sector ym Mhrydain Fawr).
- Cyflogir bron 75% o'r rhai hynny sy'n gweithio mewn hosteli ieuentid, parciau gwyliau a llety hunan-arlwyo a mwy na 82% o'r rhai hynny a gyflogir mewn 'gweithgareddau hamdden eraill' yn llawn-amser.
- Ar draws y sector yng Nghymru, menywod yw bron 60% o'r gweithlu. Mae'r ffigur yma'n debyg i'r un o 58% ar gyfer Prydain.
- Mae menywod yn amlwg iawn mewn: tai bwyta; darparwyr gwasanaethau bwyd ar gontract; gwasanaethau teithio a gwasanaethau twristiaeth. Ar y llaw arall, dynion yw bron 85% o'r gweithlu mewn 'gweithgareddau hamdden eraill' (gan gynnwys gamblo).
- Mae bron 17% o'r gweithlu o dan 20 oed. Fodd bynnag, mae 39% o'r gweithlu rhwng 25 a 44 oed, ac mae bron 30% dros 45 oed. Yn draddodiadol gwelwyd y sector hwn yn recriwtio gweithlu ifancach, ond dengys y ffigurau hyn fod cyflogwyr yn chwilio am ffynonellau llafur eraill.
- Cofnodir 11,811 yn hunan-gyflogedig ar draws y sector yng Nghymru. Mae hyn yn cynrychioli 6.9% o gyfanswm y rhai hunan-gyflogedig yng Nghymru.
- Yn y deuddeg mis hyd Ionawr 2004, aros ar yr un lefel ar hyd y cyfnod wnaeth swyddi gwag a hysbyswyd ar gyfer cynorthwy-wyr cegin ac arlwyo; staff bar; sieffs/cogyddion; derbynyddion; rheolwyr tai bwyta ac arlwyo; ceidwaid tŷ a staff gweini.
- Yn Ionawr 2004, swyddi gwag am gynorthwy-wyr gwerthu ac adwerthu oedd y rhai mwyaf niferus a hysbyswyd (726); glanhawyr a gweithwyr domestig (418); cynorthwy-wyr cegin ac arlwyo (218) a sieffs a chogyddion (217). O'r holl swyddi gwag am sieffs a chogyddion a hysbyswyd, roedd 54% ohonynt yng Nghaerdydd.
- Mae gradd neu gymhwyster cymesur gan 11.4% o weithwyr cyflogedig yn y sector, ond nid oes gan 10.2% o'r gweithlu ddim cymwysterau.
- Ar hyn o bryd mae 11,895 o fyfyrwyr wedi ymrestru ar gyrsiau lletygarwch a thwristiaeth lefel-AB amser llawn a rhan-amser ar draws Cymru.
- Ar hyn o bryd mae 880 o fyfyrwyr wedi ymrestru ar gyrsiau lletygarwch a thwristiaeth lefel-AU amser llawn a rhan-amser ar draws Cymru. Mae 760 o'r myfyrwyr hyn wedi ymrestru mewn sefydliadau AU ac mae 120 o fyfyrwyr ar gyrsiau lefel-AU mewn sefydliad AB.
- Ar hyn o bryd mae 4,382 o ddysgwyr wedi ymrestru ar raglenni hyfforddi ar draws y sector yng Nghymru.

Y FARCHNAD WAITH, Y DDARPARIAETH DDYSGU AC ANGHENION SGILIAU

Y farchnad waith

Adroddir bod prinder dybryd o sieffs a chogyddion cymwysedig, cynorthwy-wyr cegin, staff cadw tŷ a staff tai bwyta sgiliedig ac effeithiwyd ar argaeledd staff derbynfeydd yn rhai ardaloedd gan ddyfodiad canolfannau galw. Mae delwedd yn dal i fod yn broblem i'r diwydiant twristiaeth, ac mae'n effeithio ar recriwtio i'r diwydiant, ynghyd â llai o ddiweithdra a mwy o gystadlu i sicrhau staff. Nid yw System Fudd-daliadau'r DU yn helpu'r gwaith recriwtio – gall llawer o weithwyr cyflogedig rhan-amser gollu budd-daliadau pan fyddant yn gweithio am fwy o oriau, ac felly mae llawer o gyflogwyr yn ystyried hyblygrwydd wrth gynllunio eu swyddi. Mae natur yr amgylchedd allanol yn golygu bod y cyflenwad llafur yn gallu pennu'r galw am lafur.

Mae prinder sgiliau yn nodwedd o'r farchnad waith yng Nghymru a'r prinder hwnnw yw'r rheswm a grybwyllir fynychaf pam fod swyddi yn anodd eu llenwi (Sgiliau Dyfodol Cymru, 2003). Mae

adroddiadau cyflogwyr ynghylch swyddi anodd-eu-llenwi ymhlith sieffs, staff glanhau a gweini, yn cydfynd â nifer uchel y swyddi gwag a hysbyswyd yn swyddogol.

Gwelwyd rhai cyflogwyr yn symud i gyfeiriad defnyddio strategaethau recriwtio a chadw sy'n fwy rhagweithiol â thueddiad cynyddol at recriwtio staff tramor yn benodol. Yn ôl y Rhwydwaith Gwasanaethau Cyflogi Ewropeaidd (EURES), yn ystod y 3 blynedd ddiwethaf gwelwyd mwy o gyflogwyr twristiaeth yn troi at Ddwyrain Ewrop am eu gweithwyr cyflogedig tymhorol a thymor-hwy. Fodd bynnag, mae hyn yn golygu costau ychwanegol ac ystyried materion sydd ynghlwm wrth gydbwysu staff tramor ag agweddau'r gymuned leol.

Mae prinder staff o ganlyniad i swyddi sy'n parhau i fod yn rhai anodd-eu-llenwi yn effeithio ar berfformiad busnesau, ansawdd gwasanaethau ac yn y pen draw ar brofiadau ymwelwyr. Yn ôl yr arolwg roedd: cynnydd yn lefel y straen ar y staff presennol; ansawdd y darparu gwasanaeth yn mynd i lawr; yn amhosib ehangu'r busnes; costau recriwtio yn cynyddu o ganlyniad i hysbysebu; yn anodd cwrdd ag anghenion gwasanaeth cwsmeriaid. Yn ogystal, mae prinder staff yn effeithio hefyd ar yr amser sydd ar gael ar gyfer hyfforddi a datblygu a'r gallu i weithredu'n llawn; i gyflawni'r elw dymunedig neu i ail-fuddsoddi yn y busnes.

Ni fydd llawer o ficro-fusnesau yn poeni ynghylch materion y farchnad waith, gan na fyddant yn credu eu bod yn effeithio arnynt. Mae'n bwysig eu hannog i ystyried y darlun ehangach, sef bod angen staff o ansawdd da ar y diwydiant yng Nghymru er mwyn cael enw da a chael cynnig cynnyrch o ansawdd da, ond mae ansawdd yn gofyn am fuddsoddiad. Mae gweithwyr cyflogedig a gormod o fiwrocratiaeth yn creu problemau ar gyfer busnesau dull byw ac felly maent yn rhwystr iddynt ehangu. Mae rhai gweithredwyr yn sôn iddynt dorri i lawr er mwyn cael rhedeg busnesau heb weithwyr cyflogedig.

Y ddarpariaeth ddysgu

Roedd llawer o'r ymatebwyr yn teimlo bod y ddarpariaeth ddysgu yn ddigonol o safbwynt nifer y cyrsiau twristiaeth a lletygarwch oedd ar gael ar lefelau AB ac AU. Fodd bynnag, nid yw'n dilyn bod y ddarpariaeth yn adlewyrchu anghenion y diwydiant. Mae'r cyflenwi yn aml yn dibynnu ar leoliad y busnes a bydd hyfforddiant ffurfiol yn aml yn arwain at gymwysterau, nad ydynt yn aml yn yrwyr ar gyfer busnesau bach a micro-fusnesau. Nid yw'r pethau a gynigir gan y darparwyr dysgu a gofynion gweithredwyr yn y sector twristiaeth a'r sectorau cysylltiedig bob amser yn cydfynd â'i gilydd. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion gwahanol y cyflenwi a'r galw am ddysg. Er mwyn cwrdd â'r galw yn effeithiol, mae'n bosib y bydd angen i'r darparwyr dysgu newid y ffordd y maent yn gweithio yn sylfaenol. Y prosiectau hyfforddi a dderbyniodd adborth positif oddi wrth weithredwyr yw'r rhai hynny lle y bu ymgynghori ar anghenion hyfforddi a chyrsiau'n cael eu teilwra i gael mynd i'r afael â'r anghenion hynny. Fodd bynnag, mae gofyn am lawer mwy o gyfathrebu rhwng darparwyr a diwydiant, ys dywedwyd gan un ymatebwr:

Ychydig o ymgynghori fu â'r busnes parthed anghenion hyfforddi; mae'n bosib y byddai gwell dealltwriaeth yn dwyn lles i bawb. Go brin y bydd gan ysgolheigion brofiad perthnasol o'r diwydiant, sy'n greadur sy'n fythol newid.

Anghenion sgiliau

Mae strategaeth Bwrdd Croeso Cymru (2000: 8) yn nodi'r angen i 'datblygu gweithlu sydd wedi'u hyfforddi'n dda ac sy'n gryf eu cymhelliad'. Fodd bynnag, yn ôl 1 o bob 5 o gyflogwyr Cymru, mae bylchau'n bodoli rhwng sgiliau gweithwyr cyflogedig ac anghenion sgiliau (Sgiliau Dyfodol Cymru, 2003) a dwedodd y rhan fwyaf o ymatebwyr fod rhai sgiliau yn brin ymhlith gweithwyr cyflogedig presennol, yn enwedig parthed: sgiliau gwasanaethau i gwsmeriaid: gan gynnwys cyfathrebu; sgiliau a phriodweddau cyffredinol: gan gynnwys sgiliau mentro a chyflwyno personol a sgiliau galwedigaethol-penodol, e.e. sgiliau sieff a sgiliau gwasanaeth arian. Dwedir i fylchau o ran sgiliau beri: anawsterau wrth gyflwyno newidiadau technolegol newydd; anawsterau wrth gyflwyno arferion gwaith newydd; anawsterau wrth gyflawni amcanion gwasanaethau i gwsmeriaid ac oedi wrth gyflwyno cynhyrchion neu wasanaethau newydd.

Adroddwyd hefyd gan gyflogwyr fod problemau agwedd yn bodoli'n gyffredinol ac y ceir diffyg llythrennedd a rhifedd sylfaenol ymhlith rhai darpar weithwyr. Mae angen staff aml-sgil ac aml-ochrog ar fusnesau bach, ac oherwydd eu hanghenion sgiliau mae llawer o gwmnïau'n symud oddi wrth y manteision traddodiadol a ddaw yn sgil recriwtio pobl a chanddynt sgiliau mewn crefftau, am eu bod yn gallu hyfforddi i safonau penodol os bydd gan y gweithwyr newydd yr agwedd, y brwdfrydedd a'r ymrwymiad iawn. Adnabuodd ymatebion arolygon: agwedd (24.3%); personoliaeth a brwdfrydedd (20.7%); sgiliau cyfathrebu (17%) a chyfweld (9%) yn rhai *'pwysig dros ben'* yn y broses recriwtio. Cyfrifwyd bod sgiliau mewn ieithoedd tramor (29.9%); sgiliau yn y Gymraeg (24.7%); cymwysterau ffurfiol (10.4%) a'r broses ymgeisio (10.4%) *'heb fod o bwys o gwbl'* yn y broses recriwtio.

Yn aml ceir gwrthwynebiad cynhenid i hyfforddiant sydd wedi'i gynllunio er datblygu'r safonau a'r proffesiynoldeb sy'n ofynnol gan y farchnad dwristiaeth. Yn aml bydd busnesau teuluol bach yn teimlo iddynt ddysgu cymaint ag y bydd ei angen arnynt drwy brofiad; yn aml ni fydd cyflogwyr staff rhan-amser a thymhorol yn teimlo y gallant fforddio buddsoddi mewn hyfforddi; ac ni fydd cyrsiau hyfforddi'n ddigon hyblyg i ffitio o gwmpas galwadau busnes. Yn ogystal, mae angen gweithio i gael newid agwedd rhai cyflogwyr tuag at hyfforddiant yn hytrach na datblygu diwydiant fydd yn dod yn ddibynnol ar gyllido i'w hyfforddi. Mae angen i gyflogwyr gydnabod gymaint yw gwerth hyfforddiant parhaus i'w busnesau.

Mae angen ysgogi busnesau bach a micro-fusnesau i ddal cysylltiad â gwaith hyfforddi a datblygu, ac i wella cynnyrch a gwybodaeth ynghylch cyrchfannau. Byddai cyngor busnes sylfaenol yn codi lefel proffesiynoldeb ac ansawdd gwasanaeth a gellir cysylltu cyfraddau isel o gadw staff ag arferion rheoli adnoddau dynol gwael. Fodd bynnag, bydd y busnesau hyn yn aml yn wynebu'r broblem o groesdynnu rhwng bodloni anghenion datblygu sgiliau eu staff a'u busnesau a'r pwysau oddi wrth eu cwsmeriaid.

DATBLYGIADAU YN Y SECTOR YN Y DYFODOL

Effeithir ar nifer o ddiwydiannau sydd yn ôl troed y sector gan ddatblygiadau yn y dyfodol a fydd yn effeithio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol ar anghenion sgiliau a'r farchnad waith yng Nghymru. Ymhlith y rhain mae llacio yn y rheoliadau ar gyfer siopau betio a chasinos; y tueddiad i gynnig gwasanaeth arlwygo wrth y byrddau yn y tafarnau; y bygythiad a ddaw o safoni bwydlenni'r tafarnau; y costau sy'n gysylltiedig â deddfwriaeth gyflogi; addasu cyfyngedig ar arlwygo twristiaeth ar gyfer marchnadoedd twristiaid penodol a thwf twristiaeth weithgareddol, ddiwylliannol, gollf, chwaraeon a busnes a thwristiaeth sy'n cael ei harwain gan ddigwyddiadau, yn ogystal â'r posibiladau a gynigir gan y farchnad wyliau byr moethus.

METHODOLEG YMCHWIL YN Y DYFODOL

Mae datblygu methodoleg ar gyfer asesu parhaus a chynnal data'r farchnad waith ac anghenion sgiliau yn dasg y mae taer angen ei chyflawni ar frys gan y sawl sy'n rheoli Pobl yn Gyntaf yng Nghymru. Dylai'r data yma fod yn gyfrwng rheoli a fydd yn porthi ymyraethau'r sector cyhoeddus yn y diwydiant ac yn gymorth yn y gwaith o gynnal gallu Cymru i gystadlu fel cyrchfan rhyngwladol i dwristiaid.

Y bwriad yw y bydd modelau ymchwil yn y dyfodol yn casglu data ar lefel leol, drwy gymdeithasau twristiaeth sy'n bodoli eisoes neu, yn y manau hynny lle nad ydynt yn arbennig o weithredol, drwy Gwmnïau Twristiaeth Rhanbarthol yng Ngogledd a Chanolbarth Cymru. Yna caiff y wybodaeth hon ei phorthi i'r darlun cenedlaethol. Manteision y dull hwn o weithredu yw y caiff rhwydweithiau eu sefydlu'n well, y gellir gwella cyfraddau ymateb ac y gall ffordd leol o weithredu alluogi gweithredwyr i weld gwerth casglu data ar anghenion sgiliau a marchnad waith o safbwynt eu hanghenion busnes penodol hwythau. Yn ogystal, mae codi lefel sgiliau a gwella proffesiynoldeb yn gofyn i weithredwyr gydnabod mai nhw biau eu problemau hwy eu hunain, yn hytrach na'u bod yn ymateb i fentrau a arweinir gan y sector cyhoeddus. Felly mae angen i FfHTC hyrwyddo partneriaethau gyda busnesau er mwyn sicrhau canlyniadau a chael darlun gwell.