



CYHOEDDWDYD FIS MEDI 2020

Cynllun Strategol CITB

2021-25

Cyflwyniad

Mae'r Cynllun Strategol hwn yn amlinellu'r hyn rydym ni'n credu yw prif heriau sgiliau'r diwydiant adeiladu dros y pedair blynedd nesaf a'r hyn y mae CITB am ei wneud i fynd i'r afael â'r heriau hyn.

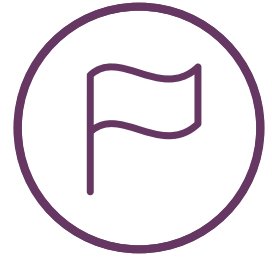
Yn cyflogi dros 2.7 miliwn o bobl ac yn cyfrannu 8% o allbwn, mae'r diwydiant adeiladu'n ganolog i'r economi. Mae hefyd yn rhan allweddol o gynlluniau'r Llywodraeth i foderneiddio ein hisadeiledd, i adeiladu mwy o dai ac i lefelu'r economi. Mae gan y diwydiant adeiladu effaith enfawr ar berfformiad yr economi'n ehangach; ar gyfer bob £1 sy'n cael ei wario ar allbwn adeiladu, cynhyrchir £2.84 ychwanegol o weithgaredd economaidd cyflawn. I ffynnu, mae angen cyflenwad parhaus o sgiliau i ddiwallu hyd a lled yr hyn sydd angen cael ei wneud yn y pedair blynedd nesaf, o isadeiledd mawr megis High Speed 2 (HS2) i gynlluniau uchelgeisiol i gynyddu a moderneiddio ein stoc tai a chyrraedd sefyllfa o garbon sero-net cyn gynted â phosibl mewn adeiladu o'r newydd ac ôl-osod.

Mae'r gofynion hyn hefyd wedi'u rhoi yn ystod amser o ansicrwydd cymdeithasol ac economaidd, ac yng ngwyneb yr heriau sy'n ein hwynebu gan adferiad y pandemig, sy'n debygol o arwain at newidiadau sylfaenol yn y farchnad lafur, yn sut mae'r diwydiant adeiladu'n gweithredu a sut y gellir cynnal hyfforddiant. Mae'r rhain hefyd yn creu cyfleoedd i'r diwydiant ailffurfio'i hun gyda chefnogaeth CITB i sicrhau ei fod yn cael mynediad at yr holl sgiliau y mae ei angen.

Y modd i fynd i'r afael â heriau sgiliau adeiladu yw drwy eglurder, ffocws a chydweithio. Mae'r Cynllun hwn yn dangos sut mae CITB am weithio gyda chyflogwyr, Llywodraethau, partneriaid hyfforddiant ac addysg, a chyrrff eraill y diwydiant er mwyn sicrhau bod y sgiliau sydd eu hangen i gefnogi'r diwydiant adeiladu yno pan maent eu hangen, nawr ac yn y blynyddoedd i ddod. Gyda recriwtio a lefelau hyfforddiant yn debygol o fod yn isel yn rhan gynnar y Cynllun, byddwn hefyd yn defnyddio'r cyfnod hwn i drwsio'r system – i'w wneud yn haws i ymuno â'r diwydiant a'i gwneud yn haws i gyflogwyr a dysgwyr gael mynediad at yr hyfforddiant cywir.

Mae'r Cynllun Strategol hwn yn amlinellu ein huchelgais cyffredinol, y canlyniadau a fydd yn helpu i sicrhau'r uchelgeisiau hynny a'r rôl y bydd CITB, y diwydiant a Llywodraethau yn ei chwarae wrth helpu i'w cyflawni. Byddwn yn rhannu manylion ar sut yr ydym yn cynnal prosiectau a rhaglenni fel yr arfer trwy ein Cynlluniau Busnes blynyddol, ac yn egluro'r cynnydd yr ydym yn ei wneud i gwrdd â'r heriau cyffredinol hyn.

'Mae gan y diwydiant adeiladu effaith enfawr ar berfformiad yr economi'n ehangach; ar gyfer bob £1 sy'n cael ei wario ar allbwn adeiladu, cynhyrchir £2.84 ychwanegol o weithgaredd economaidd cyflawn.'



Cyd-destun: Y rhagolwg ar sgiliau adeiladu

Er bod pob cylchred economaidd yn wahanol, rydym wedi defnyddio ein profiad o'r dirwasgiad a'r adferiad blaenorol i ddeall y pwysau sy'n wynebu gweithwyr, cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant a sut maent yn debygol o ymateb iddynt. Mae ein gwybodaeth ddiweddaraf yn awgrymu bod darparwyr hyfforddiant wedi dechrau addasu i'r amgylchedd newydd; credwn y bydd effeithiau parhaol ar ddarpariaeth, gyda cholledion yn anochel mewn rhai meysydd a'r angen i warchod darpariaeth arbenigol.

Er hynny, bydd hefyd datblygiadau nad yw'n gadarnhaol wrth i'r diwydiant 'ailddyfeisio' ei hun ar yr ochr arall; bydd darparwyr hyfforddiant yn parhau i ddefnyddio dull cymysg a dulliau eraill o ddysgu sy'n angenrheidiol ac mae wedi ein gorfodi i addasu'n llawer iawn cynt na'r hyn yr oeddem wedi'i gynllunio. Dylai marchnad lafur llac ym mlynnyddoedd cynnar y Cynllun hwn olygu fod y diwydiant adeiladu mewn lle gwell i gydbwyso colli gweithwyr mudol mewn rhai galwedigaethau. Mae Llywodraethau hefyd yn debygol o ddefnyddio'u rôl fel cwsmer i foderneiddio, yn benodol ynghylch digideiddio a gweithio oddi ar y safle ac, fel y daw'r economi'n gryfach, cynyddu prentisiaethau. Ar hyn o bryd, mae'n amhosibl cynnig rhagolwg hyderus ar y rhagolygon economaidd, gan fod y dyfodol agos yn dibynnu cymaint ar sut mae COFID-19 yn effeithio ar y

cyfyngiadau sy'n bodoli a'r dewisiadau mae Llywodraethau, busnesau a chartrefi yn eu cymryd.

Rydym felly yn gosod allan ein prif ragdybiaethau:

- Bydd cyfuniad o ddyled gynyddol, incwm llai ac ansicr a mwy o gyfyngiadau'n golygu y bydd allbwn a chyflogaeth yn cymryd yn hirach na'r arfer i ddychwelyd i'r lefelau cyn y dirwasgiad
- Er y bydd rhai cwmnïau yn defnyddio'r argyfwng i wneud pethau'n wahanol, yn gyffredinol, bydd cynhyrchiant a gorswm o dan bwysau
- Cynyddu dylanwadu dulliau adeiladu newydd megis technoleg ddigidol a chynyddu effaith gweithgynhyrchu ar adeiladu, byddwn wastad yn newid y sgiliau sydd ei angen
- Yn y tymor byr, ni fydd cyflogwyr yn hyderus i fuddsoddi mewn sgiliau arwyddocaol megis mewn prentisiaethau neu uwchsgilio'u gweithlu
- Bydd y Llywodraeth yn chwarae mwy o rôl yn y diwydiant adeiladu fel buddsoddwr mewn isadeiledd, mewn moderneiddio a datgarboneiddio'r economi, ac mewn ailffurfio addysg bellach a phrentisiaethau ond bydd y datblygiadau yn cael eu harafu gan y pandemig.

Mae ein rhagolygon Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu rhagarweiniol yn awgrymu y bydd cyflogaeth adeiladu yn disgyn o 2.7 miliwn yn 2019 i 2.4 miliwn yn 2021 cyn gwella'n araf i tua 2.7 miliwn yn 2025. Fodd bynnag, mae risgiau mawr i'r rhagolygon hyn. Nid yn unig mae'r rhagolwg yn ansicr ond mae'r Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws a Chynllun Gwarchod Incwm Hunan-Gyflogedig yn golygu ei bod yn aneglur ar hyn o bryd faint o bobl sy'n gweithio yn y diwydiant adeiladu.

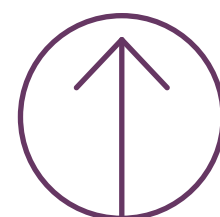
'Mae Llywodraethau hefyd yn debygol o ddefnyddio'u rôl fel cwsmer i foderneiddio, yn benodol ynghylch digideiddio a gweithio oddi ar y safle ac, fel y daw'r economi'n gryfach, cynyddu prentisiaethau.'



Cyd-destun: Y rhagolwg ar sgiliau adeiladu

Cronfa dysgwyr a thalent

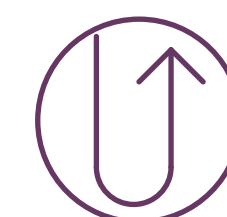
Y prif alwedigaethau tebygol yw Gweithwyr Offer, Gweithwyr Dur, Gweithwyr Llawr, Peirianeg Sifil, Gweithwyr Peirianeg Sifil



Lefel recriwtio'n cynyddu dros y ddwy flynedd nesaf gyda mwy o weithwyr wedi'u dadleoli a llai o ddarpar weithwyr newydd ar y dechrau

Galwad cyflogwyr am hyfforddiant

Yn y blynyddoedd diweddar, galw am hyfforddiant 'barod am y safle' gorfodol. Mwy o alw am sgiliau i gefnogi moderneiddiad wrth i'r portffolio dyfu ac wrth i waith y Llywodraeth gael ei osod



Yn lleihau dros 12-18 mis ac yna'n dychwelyd ar gyfer 2022

2021-22

- Yr anghenion recriwtio cyfyngedig cyffredinol
- Yn sgil anghenion recriwtio i gyflawni gwaith sydd ar y gweill yn y dyfodol, angen cynyddu nifer y bobl sy'n dechrau prentisiaethau oherwydd bod lefel y bobl sy'n dechrau prentisiaethau'n isel ar hyn o bryd

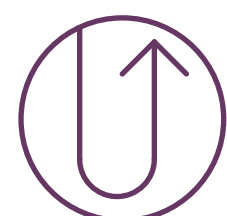
2022-23

- Anghenion recriwtio wedi'u haneru
- Angen ehangu'r rhwyd i sicrhau bod lefel uwch o bobl yn dechrau prentisiaeth

2023-25

- Anghenion recriwtio ar 80% o'r lefelau normal
- Prentisiaethau yn annhebygol o gyflawni'r holl anghenion recriwtio – mwy o bwysau i ehangu'r rhwyd i bobl sy'n dechrau prentisiaeth

Cynhwysedd darpariaeth hyfforddiant



Yn lleihau dros yr 12-18 mis nesaf ac yna'n dychwelyd ond gyda cholled debygol o rai darpariaethau drud/ arbenigol

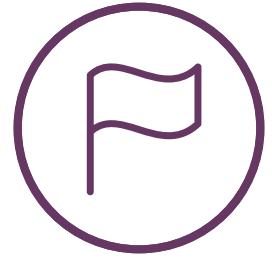
- Datblygu partneriaethau sy'n cael eu harwain gan weithgynhyrchwyr a darparwyr
- Symud tuag at ddysgu o bell / dull cymysg
- Y ddarpariaeth fwyaf o dan risg yw darpariaeth arbenigol, megis disgyblaethau Peirianeg Sifil fel Gosod Metel, Gwaith Estyllod a Gosod Concrit a Rhaglenni Sgiliau Cymhwysol Arbenigol

2021-22

- Potensial o fod â phwysau ar sgiliau i gyflawni rhaglen isadeiledd – gweithwyr sifil a pheirianeg, gweithwyr offer, llafurwyr
- Mwy o alw am ddadansoddiad technegol a dadansoddwyr data i gynyddu cynhyrchiant
- Cynyddu dylanwad gweithgynhyrchu ar ddulliau a sgiliau adeiladu
- Gallu rheolwyr i arwain ffyrdd newydd o weithio
- Ail-sgilio ac aml-sgilio wrth i lwyth gwaith gael ei gwblhau gan weithleoedd llai
- Symud gweithlu o feysydd sy'n dirywio i feysydd lle mae anghenion yn cynyddu

2022-25

- Mwy o angen am sgiliau isadeiledd
- Rhaglenni i ôl-osod adeiladau i gynyddu effeithlonrwydd egni a thrawsnewid adeiladau i ddefnydd newydd yn gofyn am sgiliau crefft draddodiadol
- Llywodraeth i ddechrau defnyddio caffael i gyflawni moderneiddiad – tyfiant cymedrol i sgiliau crefft ond yn rhoi mwy o alw ar reolwyr safle, logisteg
- Mwy o angen am gywirdeb a pharatoi safle'n dda
- Angen gweithlu â sgiliau technegol a mwy o alw am sgiliau ymddygiadol, megis datrys problemau, cydweithio ac addasu.



Blaenoriaethau CITB 2021-25

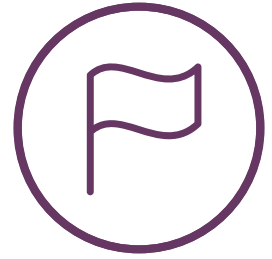
Mae'r rhagolwg yn edrych yn ansicr iawn dros y blynyddoedd nesaf, felly rydym wedi adeiladu hyblygrwydd i'r Cynllun Strategol pedair blynedd hwn i addasu ac ymateb yn gyflym os oes angen newid; mae ein profiad o ailffurfio'n blaenoriaethau mewn ymateb i'r pandemig yn golygu ein bod mewn lle da i wneud hyn. Rydym wedi mabwysiadu yr un dull syml a phendant a'n Cynllun Busnes blynyddol diwygiedig (Cynllun Sefydlogi Sgiliau 2020-21).

Yn ychwanegol, rydym yn parhau i leihau ein costau ein hunain er mwyn cynyddu cyfanswm Lefi'r diwydiant rydym yn ei fuddsoddi mewn hyfforddi a datblygu. O 2021-22, bydd ein costau gweithredu blynyddol 20% yn llai nag yn 2020-21. Byddwn yn dychwelyd ar gyfartaledd 77% o Lefi mewn cyllid uniongyrchol ar gyfer hyfforddi a datblygu.

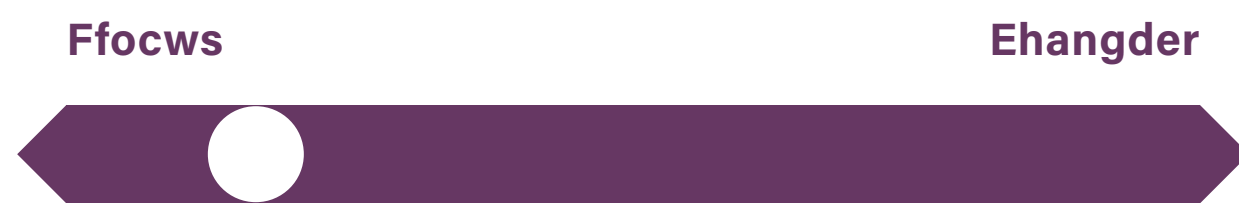
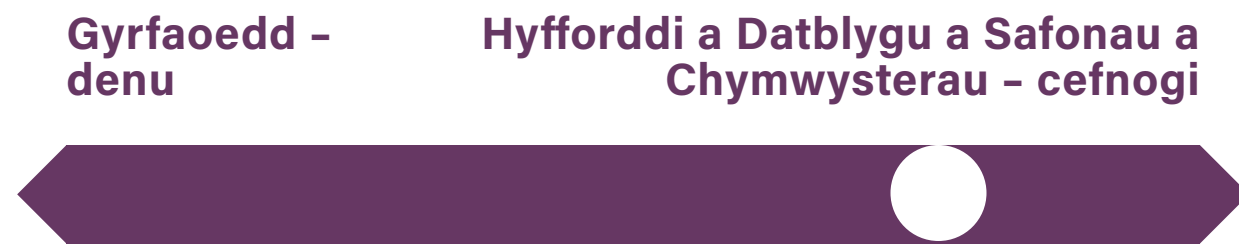
Mae'r ffigwr hwn yn cynyddu i 91% o Lefi pan fo cefnogaeth uniongyrchol i gyflogwyr hefyd wedi'i chynnwys megis ymchwil, gwaith polisi â Llywodraethau a'n cefnogaeth partneriaethau ar gyfer cyflogwyr a phrentisiaid ar draws Prydain. Ond mae hyn oll yn dod o incwm Lefi llawer iawn is na'r hyn yr ydym wedi'i godi'n hanesyddol. Dros gyfnod y Cynllun hwn, rydym yn rhagweld y bydd incwm Lefi yn lleihau o tua un traean o'i gymharu â lefelau cyn COFID-19. Felly byddwn yn blaenoriaethu'n llym i fuddsoddi lle y gallwn wneud y mwyaf o fudd, fel yr amlinellir yn y strategaeth hon.

Byddwn yn adeiladu ar y cydweithrediad cynyddol yr ydym wedi'i weld yn ystod y pandemig. Mae'r Cynllun Cadw Talent sydd wedi'i ddatblygu gan y Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu cyn y pandemig ac wedi'i gefnogi gan CITB fel partner allweddol, yn dangos beth y gellir ei gyflawni pan ddaw'r diwydiant at ei gilydd (gweler yr astudiaeth achos ar dudalen 7).

'Byddwn yn blaenoriaethu'n llym i fuddsoddi lle y gallwn wneud y mwyaf o fudd ac yn adeiladu ar y cydweithrediad cynyddol yr ydym wedi'i weld yn ystod y pandemig.'



Blaenoriaethau CITB 2021-25: Datblygu ein cynllun Strategol – cydbwysu anghenion 2021-25



Wrth i ni feddwl ym mha le i fuddsoddi ein cronfa ostyngol i gael yr effaith mwyaf, rydym yn cydbwysu nifer o ffactorau:

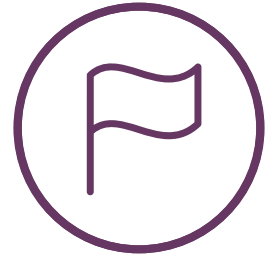
Bydd canolbwyntio ar hyfforddi a datblygu, a safonau a chymwysterau dros yrfaoedd yn parhau i fod yn flaenoriaeth yn y tymor canolig fel y mae'r economi'n adfer, ond bydd angen gyrfaoedd ar gyfer yr hirdymor felly ni allwn beidio â cholli momentwm

Mae hwn yn gydbwysedd anodd gan fod angen y ddau. Yn y tymor byr, rydym angen cyfeirio'n gwaith at sicrhau fod sgiliau a hyfforddiant sylfaenol yn cael eu cefnogi a cheisio symud ymlaen i'r agenda hirdymor (cynhyrchiant, arloesi) trwy ddylanwadu a chydweithio. Wrth i'r dirwasgiad leddfu, byddwn yn symud ein cefnogaeth uniongyrchol i'r meysydd datblygu hyn

Gydag incwm is, gallwn gyflawni mwy trwy ddylanwadu a chydweithio i drosoli ein buddsoddiadau

Ni fyddwn yn effeithiol os nad ydym yn gwneud llai o bethau'n dda ac ar raddfa fawr

Ni allwn ddiwallu'r holl anghenion y dymunwn ei gefnogi ar gyfer y diwydiant, felly rydym angen cydbwysu'r ffactorau hyn yn effeithiol.



Blaenoriaethau CITB 2021-25

Er mor ansicr y gall y blynyddoedd hyn fod, credwn y bydd y gofynion allweddol yr ydym yn mynd i'r afael ag hwy yma yn parhau i fod yn feysydd ffocws cywir:

- 1 Gyrfaoedd:** Cefnogaeth i gael pobl yn ôl i'r gwaith yn y diwydiant adeiladu a dal gafael ar weithwyr medrus drwy ddarparu gwybodaeth glir ar sut i ymuno a'i gwneud yn haws i wneud hynny wrth gefnogi cyfleoedd profiad gwaith ymarferol, ar gyfer gweithwyr newydd a'r rhai sy'n newid gyrfa. Hefyd drwy sicrhau bod prentisiaethau a llwybrau addysg bellach yn gweithio'n effeithiol.
- 2 Hyfforddi a Datblygu:** Sicrhau bod y system hyfforddi a datblygu yn gweithio er mwyn galluogi cyflogwyr i wneud yr hyfforddiant y maent eu hangen i gael gweithlu medrus a thrwy helpu cwmnïau i adnabod eu hanghenion hyfforddi; trwy dargedu cyllid at flaenoriaethau hyfforddi'r cyflogwyr; trwy adnabod bylchau a rhwystrau penodol mewn hyfforddiant ym meysydd o flaenoriaeth a gweithredu i fynd i'r afael â hwy.
- 3 Safonau a Chymwysterau:** Gweithio â'r diwydiant i ddeall sut mae'n ceisio gwella perfformiad ac i ddiffinio'r cymhwysedd sydd ei angen er mwyn cyflawni hyn. Byddwn yn gweithio â chyflogwyr i ddatblygu modelau cymhwysedd (gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad) i ddarparu eglurder ar yr hyn sydd ei angen ar gyfer sgiliau presennol a newydd, megis digidol. Trwy weithio â Llywodraethau ar bolisi sgiliau a thrwy barhau i gefnogi sefydlu'r safonau gwaelodol, byddwn yn sicrhau bod yr hyfforddiant o safon uchel ac yn drosglwyddadwy.

Astudiaeth Achos – Canolbwyntio ar Gydweithio – Cynllun Cadw Talent Adeiladu

Wedi'i lansio ar 24 Gorffennaf, mae CITB yn bartner cefnogol allweddol i'r cynllun, gyda porth ar-lein i gysylltu cyflogwyr sydd â chyfleoedd swyddi ag unigolion sy'n chwilio am waith ar draws hyd a lled y diwydiant adeiladu a sectorau cyfagos perthnasol. Mae'r cynllun yn barod wedi cael cychwyn addawol. Yn y tair wythnos gyntaf, mae dros 550 o gyflogwyr wedi cofrestru a bron i 300 o swyddi gwag wedi'u cofnodi ac unigolion wedi cofrestru, gyda mwy yn cael eu hychwanegu'n ddyddiol. Gall cyflogwyr sy'n chwilio i recriwtio drwy'r cynllun wneud hynny am ddim, yn helpu i ddal gafael ar dalent a sgiliau ar draws y sector a all, fel arall, gael ei golli oherwydd effaith COFID-19.

Yn rhan o'r bartneriaeth hon, mae tîm Prosiect Dadleoli Prentisiaid COFID-19 CITB yn estyn allan i brentisiaid sydd wedi cael eu heffeithio i ddarganfod gwaith arall iddynt, ac yn eu cyfeirio at y cynllun. Bydd y prentisiaid hefyd yn cael eu cefnogi gyda pharatoi CV a pharatoi tuag at gyfweiliad, gan roi'r cyfle gorau posibl iddynt sicrhau cyflogaeth.

Partneriaeth Adeiladu Gogledd Cymru

Mae CITB yn gweithio mewn Partneriaeth â Phartneriaeth Adeiladu Gogledd Cymru sy'n cael ei reoli gan Gyngor Sir Dinbych ar ran y chwe awdurdod lleol yng Ngogledd Cymru sy'n cefnogi eu fframwaith adeiladu ar y cyd. Mae CITB wedi galluogi cydweithio i gymryd lle gyda'r 19 o gontractwyr sy'n rhan o'r fframwaith i ddatblygu ffyrdd amgen o weithio sy'n alluogi effaith yn ystod y sefyllfaoedd gwahanol yr ydym yn ei brofi. Mae'r ymdrechion hyn i gydweithio yn cynnwys ffeiriau swyddi rhithwir, teithiau ar y safle rhithwir, gwersi byw, sesiynau Minecraft, sylw i amrywiaeth o swyddi yn y diwydiant gydag unigolion lleol yn cyflwyno 'diwrnod ym mywyd..' sesiynau gofyn ac ateb byw, sesiynau cyflogaeth o bell, cylchoedd mentora a sesiynau arloesol 'o'r blaen, nawr ac ar ôl'. Mae'r rhain yn cael eu cynnal gan gontractwyr a chleientiaid y fframwaith yn ogystal â rhanddeiliaid, gan gynnwys; Gyrfa Cymru, Adran Gwaith a Phensiynau a Cholegau addysg bellach lleol.



Gyrfaoedd

Rôl CITB mewn gyrfaoedd yw cefnogi'r diwydiant adeiladu ac i ddenu a dod â'r sgiliau sydd eu hangen i ddiwallu anghenion y gweithlu. Golyga hyn gefnogi ac arfogi cyflogwyr a darpar weithwyr gyda'r wybodaeth y maent eu hangen a gwneud y llwybrau i mewn i'r diwydiant adeiladu mor syml â phosibl.

Gyrfaoedd			
Bydd cyrff traws-ddiwydiant yn...	Bydd Llywodraethau yn...	Bydd cyflogwyr yn...	Bydd CITB yn...
Bydd cyrff diwydiant yn gweithredu fel cyfrwng o newid ac yn hwyluso gwaith gyrfaol ar draws partneriaid	Bydd Llywodraethau'n sicrhau bod gan bobl ifanc a'r rhai sy'n eu dylanwadu fynediad at wybodaeth, cyngor ac arweiniad (GCW) am amrywiaeth eang o opsiynau gan gynnwys adeiladu, ac yn rhoi mynediad at gyrchfan data.	Bydd cyflogwyr yn mynd i'r afael â'r rhesymau pam nad yw'r diwydiant adeiladu'n denu pobl gan wneud newidiadau cadarnhaol i ymarferion gwaith. Byddent hefyd yn darparu cyfleoedd profiad gwaith a mabwysiadu rhaglen Tegwch, Cynhwysiad a Pharch gyda'u cadwyni cyflenwi.	Bydd CITB yn arfogi'r sector i gyflwyno'i hun fel sector ddeniadol i recriwtiaid newydd, yn weithredol yn cefnogi cyflogwyr i gynnig cyfleoedd profiad gwaith ac yn datblygu a chyfathrebu llwybrau gwahanol i ymuno â'r diwydiant ynghyd â gwybodaeth am yrfaoedd cyngor ac arweiniad i ddarpar weithwyr a'r rhai sy'n eu dylanwadu.

Gyda'n gilydd gallwn greu diwydiant sy'n denu talent a dod â'r sgiliau hynny i'r diwydiant drwy sawl llwybr gwahanol.



Gyrfaoedd

Yn ystod y Cynllun hwn byddwn yn gweithio â'r diwydiant i'w gwneud yn haws ac yn fwy hygyrch i bobl ymuno. Yn ogystal, rydym eisiau parhau i gynyddu pa mor atyniadol yw'r diwydiant adeiladu fel sector i weithio ynddi. Bydd gan ein dangosydd perfformiad allweddol ar gyfer ein gwaith gyrfaedd ddwy ran. Yn seiliedig ar ymchwil newydd, y flwyddyn hon rydym yn dechrau edrych ar recriwtio a dal gafael ar weithwyr yn y sector adeiladu o gymharu â sectorau eraill:

1

Cynyddu canfyddiadau darpar weithwyr ynghylch atynioldeb ac ymwybyddiaeth o yrfaedd yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill: 'Rhowch eich barn ar ba mor atyniadol yw gyrfa yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill/ rhowch eich barn ar faint ydych chi'n ei wybod am yrfa yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill.'

2

Cynyddu canfyddiadau darpar weithwyr ynghylch pa mor hawdd yw ymuno â'r diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill: 'Pa mor hawdd/ anodd oedd hi i ddarganfod deunyddiau gyrfaol perthnasol, profiad gwaith a chyfleoedd swyddi yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill?'

Byddwn yn gosod meincnod ar gyfer rhain bob blwyddyn hyd at 2025 yn ein Cynllun Busnes blynyddol nesaf, a gaiff ei gyhoeddi yn y gwanwyn.



Gyrfaoedd

Yn y blynyddoedd i ddod, bydd CITB yn canolbwyntio ar dri maes allweddol ym maes gyrfaoedd ar draws Prydain:

- 1 Gwella mynediad at wybodaeth yrfaol ar sut i ymuno, hyfforddi a datblygu trwy yrfaoedd ar gyfer galwedigaethau sydd â'r galw uchaf am weithwyr.
Targed: mae hwn ar Am Adeiladu ar gyfer y 10 galwedigaeth sydd â'r galw uchaf am weithwyr ymhob blwyddyn yn seiliedig ar ddata Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu. Byddwn hefyd yn ymateb i anghenion ac yn darparu gwybodaeth ym meysydd â gofynion newydd ac sy'n tyfu'n gyflym.
- 2 Gweithio â chyflogwyr i gynyddu'r nifer o gyfleoedd profiad gwaith tymor byr sydd ar gael a rhoi mecanwaith syml i gysylltu cyfleoedd profiad gwaith ag unigolion sydd â diddordeb.
Targed: Erbyn 2025, bydd 28,000 o brofiadau 'blasu' (ac eithrio y profiadau o'r hyb isod) wedi'u cynnal ar draws y DU.
- 3 Ehangu'r model 'hyb' i alluogi mwy o bobl i ymuno â'r sector. Mae'r dull hwn yn gweithio trwy gysylltu cleientiaid allweddol ar sail brosiect neu'n ddaeryddol, gweithio'n agos ag elusennau a phartneriaid eraill sy'n ymwneud â chyflogaeth a chydweithio i gynnig profiadau gwaith am bythefnos neu dair wythnos.
Targed: 19,000 o brofiadau ar y safle wedi'u cynnal, o leiaf 13,300 o gyflogaethau ychwanegol a gweithwyr sy'n barod am y safle a 5,450 wedi cael cyflogaeth gyson yn y diwydiant adeiladu ar draws y DU drwy rwydweithiau'r hybiau a ariannwyd gan CITB erbyn 2025. Caiff hyn ei gyflenwi gan ein gwaith mewn hyfforddi a datblygu i ddod â mwy o brentisiaid a chynyddu'r niferoedd sy'n dod i mewn i'r diwydiant trwy lwybr addysg bellach.

Ers 2018, mae CITB wedi llwyddo i gael dros 13,000 o gyflogaethau ac unigolion yn barod am y safle i mewn i'r diwydiant adeiladu trwy rhwydwaith hybiau, y ddau wedi'u hariannu gan CITB ac ar y cyd â Chyllid Sgiliau Adeiladu y Llywodraeth. Mae'r profiadau gwaith hyn yn arwain yn uniongyrchol unai tuag at gyfleoedd gwaith neu ymlaen i ddarparu brentisiaeth neu i astudio adeiladu ymhellach. Ar ôl sefydlu'r model hwn yn llwyddiannus yn y ddwy flynedd ddiwethaf, byddwn yn ei ehangu'n gadarn yn y pedair blynedd nesaf, gan gynnwys yn yr Alban a Chymru. Dyma lle fydd ein buddsoddiad strategaeth gyrfaoedd allweddol. Yn rhan gynharaf y Cynllun, byddwn yn canolbwyntio ar ddefnyddio'r model hwn i ddenu gweithwyr yn ôl yn ogystal a'r rhai â sgiliau o sectorau cyfagos.

Yn y dyfodol agos, bydd yr hybiau yn helpu ag anghenion uniongyrchol megis amnewid y llafurwyr a ddaeth o'r UE yn flaenorol. Wrth i'r adferiad gryfhau ac wrth i gyflogwyr orfod gweithio'n galetach i ddenu talent, gallent addasu i ddod â mwy o weithwyr medrus a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i'r gweithlu.

Astudiaeth Achos: Canolbwyntio ar Hybiau

Ers 2018, mae Hybiau Cronfa Sgiliau Adeiladu wedi llwyddo i gael dros 13,000 o gyflogaethau ac unigolion sy'n barod am y safle i fod yn barod ar gyfer cyfleoedd yn y diwydiant adeiladu. Mae 45% o'r rhain o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol megis merched, pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Rydym yn disgwyl i dros 3,000 o unigolion fod mewn cyflogaeth gynaliadwy erbyn diwedd cyfnod cyntaf y prosiect gyda 25% yn dechrau prentisiaeth. Ar ddechrau cynnar yr ail gyfnod o'r prosiect Cyllid Sgiliau Adeiladu a'n buddsoddiad arfaethedig i'r rhwydwaith hyb, rydym yn cynllunio i adeiladu ar y canlyniadau cadarnhaol hyn.

'Mae Southwark yn falch i weithio mewn partneriaeth i ddod â Chanolfan Sgiliau Adeiladu Southwark a chefnogi preswylwyr Southwark i swyddi adeiladu medrus yn y bwrdeistref. Mae'n darparu hyfforddiant sgiliau adeiladu perthnasol ac yn sicrhau bod ein preswylwyr yn cael y cymwysterau sydd eu hangen i gael mynediad at swyddi o fewn y sector adeiladu. Mae bron i 8,400 o bobl nawr wedi derbyn hyfforddiant yn y ganolfan [a] thrwy ei ddull cyflogwr-yn-arwain, mae'r ganolfan erbyn hyn wedi sefydlu'i hun fel arweinydd ar gyfer darpariaeth hyfforddiant sgiliau yn Llundain.'

Aelod Cabinet Cyngor Southwark - Cynghorydd Stephanie Cryan, Aelod Cabinet ar gyfer Swyddi, Busnes ac Arloesedd (Astudiaeth Effaith Cymdeithasol, Canolfan Sgiliau Adeiladu Southwark)



Gyrfaoedd

Mae'r diwydiant adeiladu yn cynnig amrywiaeth o rolau a phrofiadau unigryw, ond un o'r prif rwystrau ar gyfer darpar weithwyr nad yw'n gyfarwydd â'r diwydiant yw ennill ychydig o brofiad gwaith cychwynnol. Mae hyn yn eu helpu i ddeall y realiti o weithio yn y diwydiant adeiladu ac i adeiladu eu rhwydwaith o gysylltiadau. Ar ben y gwaith a wnaed gan yr hybiau, dros y pedair blynedd nesaf, bydd CITB yn gweithio â chyflogwyr i gynnig 28,000 o brofiadau gwaith blasu i ddarpar-weithwyr i'w dechrau ar yrfa yn y diwydiant adeiladu.

Unwaith y byddwn wedi sefydlu'r cyfleoedd sydd ar y gweill yn 2021, byddwn yn datblygu porth (ar Am Adeiladu) yn 2022 i gysylltu unigolion â chyfleoedd profiad gwaith. Bydd hwn yn gweithio mewn modd tebyg i'r Cynllun Cadw Talent (ac mae'n bosibl y byddwn yn ailddefnyddio'r gwaith hwn) i gysylltu unigolion â chyfleoedd. Byddwn yn gweithio â'r partneriaid priodol ar draws Prydain. Er enghraifft, yn yr Alban byddwn yn gweithio â Datblygu Sgiliau'r Alban a'r rhwydwaith Datblygu'r Gweithlu Ifanc i hyrwyddo mynediad i Fy Myd

Gwaith a Lle Marchnad. Mae'r hybiau ar y llwybr cywir i gyflawni'n erbyn y Dangosydd Perfformiad Allweddol o gael 30% o gyflogaethau ac unigolion sy'n barod am y safle i mewn i gyflogaeth cyson. Er enghraifft, pe baem yn gallu cydweithio i gael y nifer hyn i 50% ar gyfer profiadau blasu, yna byddem yn gallu cael 14,000 o unigolion ychwanegol i ymuno â'r sector o'u profiad blasu.

Er y gall y blynyddoedd nesaf weld mwy o ymgeiswyr ar gael i weithio'n y diwydiant adeiladu, mae'n rhaid sicrhau hefyd bod y talent sydd ar y gweill wedi'u meithrin ar gyfer y dyfodol. Rydym angen parhau â'r ymdrech hirdymor i wneud y diwydiant adeiladu yn yrfa ddewisol gan ddenu pobl ifanc a'r rheiny â sgiliau o sectorau eraill ar wahân i'r diwydiant adeiladu. Byddwn yn hybu cefnogaeth ar gyfer mentrau allweddol ehangach y diwydiant sy'n helpu i wella'r realiti o weithio yn y diwydiant adeiladu, gan gynnwys gwella cydbwysedd gwaith / bywyd a'i wneud yn fwy croesawgar i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae CITB yn falch o hyrwyddo a chefnogi'r rhaglen Tegwch Cynhwysiad a Pharch ac wrth weithio mewn partneriaeth â CLC yn anelu at gynyddu'r canran o gwmnïau sy'n gweithio yn y rhaglen hon sy'n gwmnïau bach a chanolig.

Byddwn hefyd yn cyhoeddi ein hymchwil diweddaraf ar y rhwystrau i gynnal sgiliau a sut mae adeiladu yn cymharu â sectorau eraill fel bod y diwydiant yn creu dealltwriaeth ar sut i wneud y realiti o weithio yn y

diwydiant yn fwy apelgar. Byddwn yn rhannu ffynonellau ymarferol, megis pecyn Rhaglen Tegwch Cynhwysiad a Pharch i gefnogi arweinyddiaeth cynhwysol, y gall cwmnïau'i ddefnyddio i wella sut maent yn gweithio. Rydym yn credu mai helpu i newid y realiti o weithio yn y diwydiant adeiladu yw'r dull hirdymor orau i wneud adeiladu yn ddiwydiant y mae gweithwyr medrus eisiau ymuno ag ef ac aros ynddo. Rydym yn anelu at gynyddu pa mor ffafriol yw gyrfa yn y diwydiant adeiladu ymysg pobl ifanc a'r rhai sy'n eu dylanwadu o 65% i 68% erbyn 2025. (Gwybodaeth am Yrfaoedd, Cyngor ac ymchwil Arweiniad). Bydd cynyddu pa mor ddeniadol yw'r diwydiant adeiladu hefyd yn helpu i ddod â gweithwyr profiadol i'r sector o sectorau eraill.

Byddwn hefyd yn parhau i weithio ag ysgolion a cheisio cynyddu'r nifer o Genhadon ar gyfer y diwydiant adeiladu drwy gydredeg y rhaglen â rhaglen Cenhadon STEM: ffordd arall y gallwn gynyddu'r effaith ar y diwydiant adeiladu yw drwy weithio gyda'n gilydd a chefnogi rhaglenni allweddol. Yn yr Alban, byddwn yn cydweithio â Gwasanaeth Cenhadon Prentisiaeth Datblygu Sgiliau'r Alban, yn gweithio gyda rhwydwaith o dros 300 o gynghorwyr gyrfaoedd mewn ysgolion yn yr Alban.

Mae cwmpas ac uchelgais cyffredinol ein gwaith mewn gyrfaoedd wedi'i grynhoi ar dudalen 12. Dengys hyn hefyd lle caiff ein buddsoddiad ei dargedu.



Graddfa'r buddsoddiad a ragwelir

£ Isel ££ Canolig £££ Uchel

Gweithwyr sydd am ail-ymuno/ Gweithwyr profiadol

Pobl sydd am ail-ymuno ac ymgyrchoedd sectorau eraill sy'n amserol, wedi'u targedu ac yn manteisio i'r eithaf ar unrhyw ddulliau'r Llywodraeth neu unrhyw ddulliau cenedlaethol eraill.

£

Ar gyfer galwedigaethau y mae galw mawr amdanynt, mae angen diffinio llwybrau gyrfa i ymuno/ ail-ymuno neu ddatblygu a'u rhoi ar Am Adeiladu, trwy sgwrs ar-lein a chynghor personol trwy bartneriaethau.

££

Mae pobl sydd am ail-ymuno neu weithwyr profiadol yn dueddol o gael swydd yn syth, yn hytrach na chael profiad gwaith blasu.

£

Canolbwyntio ar hybiau ar gyfer y rhai sydd am ail-ymuno ac i ddenu gweithwyr profiadol o sectorau perthnasol. Os yw'n bosibl, manteisio i'r eithaf ar gyllid y Llywodraeth a chysylltu â'u dulliau, e.e. y rhai sy'n chwilio am waith a Chynllun Cadw Talent.

£££

Canolbwyntio ar wella realiti'r rhai mewn gwaith, trwy raglenni megis Tegwch, Cynhwysiad a Pharch a gosod ymddygiadau mewn cymwysterau.

£

Ein canlyniadau a dargedwyd

DENU - NEWID CANFYDDIADAU

- Denu'r rhai sydd am ail-ymuno
- Denu talent newydd o sectorau perthnasol eraill sydd â phrofiad cysylltiedig
 - Ffurio canfyddiadau myfyrwyr cyn-TGAU ac ail-fframio canfyddiadau Cenhedlaeth Z.

HYSBYSU - Y LLWYBRAU I YMUNO AC I DDATBLYGU YN AMLWG

- Gwybodaeth glir am alwedigaethau o flaenoriaeth ar gyfer gweithwyr profiadol
 - Gwybodaeth glir am lwybrau ymuno i weithwyr newydd.

YSBRYDOLI - CYNYDDU DEALLTWRIAETH A DIDDORDEB TRWY BROFIADAU BLASU

- Ysgogi mwy o gyflogwyr i ddarparu profiadau blasu
- Rhoi datrysiad yn ei le i wneud cyfleoedd yn fwy gweledol a hygyrch
- Cefnogi mentrau'r Llywodraeth i dargedu pobl ifanc sydd mewn risg o ddiweithdra.

YMUNO - GWEITHWYR SY'N NEWID GYRFA, PRENTISIAETHAU AC ADDYSG BELLACH

- Sicrhau bod lleoliadau profiad gwaith hirdymor yn eu lle
- Cynyddu'r niferoedd sy'n dilyn cyrsiau adeiladu Addysg Bellach i wneud prentisiaeth neu fynd ar leoliad gwaith
 - Cynyddu'r niferoedd o brentisiaid sy'n ymuno (darpar weithwyr).

DAL GAFAEL - Y DIWYDIANT I DDOD YN FWY CYNHWYSOLÂ DIWYLLIANT CADARNAHO

- Cynyddu'r niferoedd o gyflogwyr sy'n cymryd rhan yn rhaglenni allweddol Tegwch, Cynhwysiad a Pharch
- Rhannu tystiolaeth ynghylch ymarfer dda a sut i oresgyn rhwystrau i gael mynediad a dargadw grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sydd mewn risg o ddiweithdra.

Gweithwyr newydd sydd heb brofiad

Ail-fframio canfyddiadau pobl ifanc 14-16+ blwydd oed o'r diwydiant adeiladu trwy'r cyfryngau cymdeithasol, ac ymgysylltu â Chenhadon (i helpu i ffurfio canfyddiadau pobl ifanc cyn-TGAU).

£

Diffinio sut mae cynulleidfda darged yn ffafrio derbyn gwybodaeth a darparu deunyddiau cyffredinol trwy'r llwybrau hyn. Dechrau'n genedlaethol ac yna rhannu'r un deunyddiau gydag ysgolion a'r rhai sy'n eu dylanwadu (e.e. Cenhadon).

££

Cynyddu cyfranogiad cyflogwr i gynnig profiad gwaith trwy ddylanwadu ac ymrwymo. Creu (neu ail-ddefnyddio) system i gysylltu cyfleoedd ar Am Adeiladu.

£

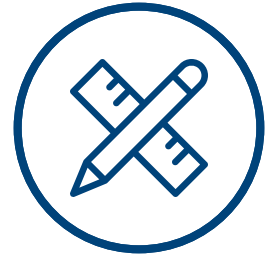
Canolbwyntio ar yr hybiau fel y prif ddull i gyflawni canlyniadau profiad gwaith Addysg Bellach a chysylltu â rhaglen berthnasol y Llywodraeth. Ar gyfer prentisiaethau - defnyddio cyllid uniongyrchol a Gwasanaeth Prentisiaethau CITB i ysgogi cychwyn a chyflawniadau.

£££

Defnyddio ein dealltwriaeth o'r rhwystrau i gael mynediad, a dylanwad cyflogwyr a Llywodraeth, i roi gweithredoedd penodol ar waith ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i effeithio ar newid.

£

Ceir newid yma o ganolbwyntio ar y rhai sydd am ail-ymuno/ gweithwyr profiadol ym mlwyddyn gyntaf y cynllun tuag at ganolbwyntio mwy ar weithwyr newydd fel y mae'r amser yn mynd yn ei flaen a'r farchnad gyflogaeth, unwaith eto, yn brwydro am dalent.



Hyfforddi a Datblygu: Sicrhau bod hyfforddiant o ansawdd uchel ar gael

Rôl CITB mewn hyfforddi a datblygu yw cefnogi a galluogi cwmnïau i gael mynediad ac ymgymryd â'r hyfforddiant y maent eu hangen i sicrhau bod eu gweithlu yn fedrus a chynhyrchiol.

Golyga hyn ddefnyddio'n cyllid drwy'r Lefi i gefnogi cwmnïau'n uniongyrchol i gyflogi a hyfforddi gweithwyr newydd, megis prentisiaid, ac i uwchsgilio'u gweithlu presennol drwy hyfforddiant o ansawdd uchel a safonol. Golyga hefyd rhoi'r buddsoddiad angenrheidiol a rhannu ymchwil a datblygiad yn agored i gefnogi a galluogi ffyrdd newydd o gynnal hyfforddiant sy'n fwy cynhyrchiol i gyflogwyr. Mewn sector sydd â chymaint o sgiliau a swyddi, mae CITB hefyd yn defnyddio cyllid Lefi i gefnogi meysydd 'arbenigol' pwysig nad yw'n gallu gweithredu'n fansachol fel arall.

Hyfforddi a Datblygu			
Bydd cyrff traws-ddiwydiant yn...	Bydd Llywodraethau yn...	Bydd cyflogwyr yn...	Bydd CITB yn...
Bydd cyrff y diwydiant yn hwyluso ymddygiad hyfforddi a dull cyffredin ar draws y sector a byddent yn rhannu ac yn hyrwyddo'r anghenion sy'n ymddangos i'r sector ac ar ran y sector.	Bydd Llywodraethau'n darparu'r cyllid addas ar gyfer y sector, yn creu polisi sgiliau sy'n adnabod anghenion y diwydiant adeiladu ac yn darparu sefydlogrwydd ynghylch ei gynlluniau. Fel cleient, byddent yn defnyddio caffaeliad i yrru'r nifer sy'n defnyddio dulliau adeiladu newydd ac ymarfer dda mewn datblygu'r gweithlu, e.e. y defnydd o brentisiaid.	Bydd cyflogwyr yn buddsoddi mewn hyfforddi a datblygu eu gweithlu. Byddent yn galw am werth am arian, a gwasanaeth effeithlon o safon fel defnyddiwr gwybodus yr hyfforddiant. Byddent yn buddsoddi eu hamser mewn darparu adborth a mewnbwn i safon yr hyfforddi trwy dull Model Hyfforddi CITB.	Bydd CITB yn defnyddio cyllid i lenwi'r bylchau yn y ddarpariaeth hyfforddi, ac yn dylanwadu ar ymddygiad hyfforddi yn gadarnhaol trwy fuddsoddi, trwy sicrhau ei fod yn cwrdd ag anghenion cyflogwyr a thrwy ddangos buddion yr hyfforddiant. Bydd CITB yn targedu'r meysydd lle mae'r galw mwyaf am hyfforddiant tra hefyd yn gwarchod datblygiad sgiliau 'arbenigol'.

Gyda'n gilydd gallwn sicrhau hyfforddiant a datblygiad o'r safon uchaf pan a phryd mae'i angen sy'n arfogi'r gweithlu mewn sgiliau cyfredol a newydd.



Hyfforddi a Datblygu: Sicrhau bod hyfforddiant o ansawdd uchel ar gael

Ein nod cyffredinol yw gwella sut mae'r systemau hyfforddi a datblygu'n gweithio yn y diwydiant adeiladu, fel bod mwy o gwmnïau yn gallu cael mynediad at yr hyfforddiant o ansawdd uchel maent ei angen a lleihau'r bwlch mewn sgiliau. Rydym yn gosod ein dangosydd perfformiad allweddol ar gyfer CITB yn y maes hwn er mwyn ymdrin â dau agwedd allweddol:

1

Y canran o gyflogwyr sy'n dweud bod yr hyfforddiant adeiladu perthnasol maent eu hangen ar gael iddynt: gyda **tharged** o 75% o gyflogwyr yn cytuno erbyn 2025.

2

Y canran o gyflogwyr sy'n gallu cael mynediad at hyfforddiant adeiladu perthnasol sy'n dweud ei fod o safon ddigon uchel: gyda **tharged** o dros 80% o gyflogwyr yn cytuno erbyn 2025.



Hyfforddi a Datblygu

Ymysg y prif dueddiadau i siapio sut mae cwmnïau yn hyfforddi darpar weithwyr newydd a'u gweithlu presennol mae:

- Amseroedd economaidd heriol sy'n mynd i wneud cwmnïau yn amharod i gyflogi neu hyfforddi prentisiaid ym mlynnyddoedd cynnar y cyfnod cyn adfer. Golyga hyn yn y tymor byr, fod nifer mwy o bobl ifanc sydd â diddordeb mewn gyrfa adeiladu yn fwy tebygol o ddilyn cyrsiau adeiladu mewn addysg bellach. Mae hyn yn creu'r angen i adeiladu pont rhwng addysg bellach a chyflogwyr fel bod mwy o ddysgwyr yn gallu dechrau swyddi a phrentisiaethau adeiladu
- Ffyrdd newydd o weithio yn cael ei yrru gan y diwydiant sy'n ceisio gwella cynhyrchiant ac hefyd gan Lywodraethau yn defnyddio eu rôl fel cleientiaid allweddol i yrru newid (e.e. drwy symud i carbon sero-net.)
- Caiff darpariaeth hyfforddiant ei effeithio oherwydd bydd y galw yn llai ac yn fwy ansicr na'r amser cyn COFID-19, a'r angen i addasu i gadw pellter cymdeithasol a moderneiddio.

Ar draws hyd a lled yr angen hwn, a chyda'r realiti o lai o incwm Lefi nag mewn cylchoedd blaenorol, yn y blynyddoedd i ddod, bydd ffocws CITB mewn hyfforddi a datblygu ar dri maes allweddol:

1

Gwarchod a chefnogi prentisiaethau fel y prif ddull o ddechrau gweithio yn y gweithlu adeiladu sydd ar y gweill. Yn ystod y cyfnod hwn, rydym yn canolbwyntio ar y gyfradd sy'n gorffen fel y prif ddull o fesur llwyddiant gwaith CITB wrth gefnogi prentisiaethau. **Targed:** 70% o Gyfradd Cyflawni Cenedlaethol ar draws y DU erbyn 2024-25 (mae hyn yn adlewyrchu'r gwmp o 64% yn 2018-19 cyn COFID-19 i amcangyfrif o 60% 2020-21 ar ôl COFID-19).

2

Amddiffyn a chynyddu lle mae'r galw uchaf am sgiliau yn y gweithlu presennol. Yma bydd CITB yn blaenoriaethu hyfforddiant ar gyfer galwedigaethau lle mae'r mwyaf o alw ar gyfer yr adeiladu sydd ar y gweill yn ogystal â meysydd arbenigol. **Targed:** Pob blwyddyn, mae gostyngiad cyson o fylchau mewn sgiliau galwedigaethau yn adrodd y bwlch mwyaf mewn sgiliau. Pob blwyddyn yn ein Cynllun Busunes byddwn yn adnabod hyd at y 10 maes uchaf o fylchau sgiliau galwedigaethol wrth ddefnyddio data Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu. Byddwn yn gosod targed ac yn mesur y nifer o gyfleoedd hyfforddi yr ydym wedi'u cefnogi neu eu cynorthwyo trwy'n ymyriadau yn y meysydd hyn (e.e. 1,000 o sgaffoldwyr ychwanegol wedi cael eu hyfforddi). Byddwn yn ychwanegu at hyn drwy ofyn i gyflogwyr am eu canfyddiadau o'r bwlch mewn sgiliau fel ein bod yn gallu mesur y gwahaniaeth yr ydym yn ei wneud.

3

Gwella'r canlyniadau gwaith i'r rhai sy'n astudio adeiladu mewn addysg bellach drwy ddarparu llwybrau cyflogwyr-yn-cefnogi newydd i mewn i gyflogaeth a/ neu brentisiaeth. Er enghraifft, yn Lloegr gweithio â'r Llywodraeth, addysg bellach a chyflogwyr i ddatblygu hyfforddeiaeth adeiladu a fyddai'n rhoi llwybr i mewn i gyflogaeth neu brentisiaeth carlam. **Targed:** Trwy lwybrau newydd, bydd 8,000 o ddysgwyr yn cael eu cefnogi dros y pedair blynedd nesaf, a fydd yn creu 1,600 o ddechreuadau prentisiaethau ychwanegol.



Hyfforddi a Datblygu

Prentisiaid yw'r mwyafrif o'r darpar weithwyr sydd ar y gweill i'r diwydiant adeiladu.

Yn hanesyddol mae tua 15,000 o brentisiaethau wedi'u cwblhau bob blwyddyn ar draws Prydain. Mae prentisiaethau'n cynnig y cyfuniad unigryw o theori ac ymarfer sydd yn eu gwneud yn ddelfrydol ar gyfer y diwydiant adeiladu, a dyna pam fod prentisiaethau'n parhau i fod yn llwybr craidd i mewn i'r diwydiant adeiladu. Fodd bynnag, mae prentisiaeth yn cymryd buddsoddiad arwyddocaol o amser ac arian gan gyflogwyr a gall hyn fod yn anodd, yn arbennig i gwmnïau bach a meicro. Gan gymryd fod nifer y prentisiaethau newydd a dderbynnir yn lleihau hyd at 60% o dan y lefelau arferol yr hydref hwn, oherwydd effaith y pandemig ar y diwydiant adeiladu, bydd CITB yn parhau i wneud prentisiaethau'n brif flaenoriaeth.

Er y rhagolwg o 30% o ostyngiad mewn incwm Lefi yn ystod y pedair blynedd nesaf, bydd CITB yn parhau â'r un raddfa mewn grantiau prentisiaethau ac hefyd yn rhoi targedau teithio a chynhaliadaeth i gefnogi'r prentisiaid sydd wir ei angen. Yn seiliedig ar y rhagolygon presennol, bydd CITB yn gwneud buddsoddiad blynyddol o tua £52 miliwn mewn cyllid sy'n mynd yn uniongyrchol i gyflogwyr i gefnogi prentisiaethau dros pedair blynedd nesaf y Cynllun hwn. Bydd ein cynnig prentisiaeth ar ei newydd wedd yn cefnogi cyflogwyr i recriwtio prentisiaid a'u cefnogi trwy gydol eu dysgu. Credwn fod y ffocws hwn yn ein galluogi i wella ein cyfraddau cwblhau i'n targed o 70% erbyn 2025.

Mae gan y diwydiant adeiladu her hir dymor trwy gymryd dysgwyr sy'n astudio adeiladu mewn addysg bellach

ymlaen. Ar hyn o bryd, dim ond 24% o'r dysgwyr hyn sy'n ennill cyflogaeth yn y diwydiant adeiladu gyda 16% yn dechrau prentisiaeth mewn adeiladu (Pen Taith Dysgwyr Adeiladu mewn Addysg Bellach CITB, Mehefin 2017). Gyda dros 100,000 o ddysgwyr adeiladu mewn addysg bellach rhyw ben yn ystod y flwyddyn, mae hyn yn cynrychioli nifer fawr o botensial sydd heb ei chyffwrdd. Yn ystod y pedair blynedd nesaf, mae CITB yn gobeithio creu effaith mawr i hyn. Rydym yn barod yn gweithio â Llywodraethau i ddatblygu llwybrau newydd o addysg bellach i brentisiaethau ac i mewn i gyflogaeth. Bydd hyn yn cynnwys cyflwyniad i'r diwydiant adeiladu drwy'r hybiau, lleoliadau estynedig gyda chyflogwr a chydweithio â Llywodraeth i greu prentisiaethau carlam sy'n adnabod beth mae unigolion wedi'i ddysgu'n barod o fewn addysg bellach. Bydd hyn yn ceisio sefydlogi'n gychwynnol y raddfa cyfnewid i brentisiaethau yn 16% yn ystod yr ansicrwydd presennol. Dros y cyfnod ansicr presennol, byddwn yn ceisio cyflawni gradd cyfnewid o 20%.

Bydd hyn yn gofyn am bartneriaeth sydd wir yn gweithio rhwng CITB, colegau addysg bellach, Llywodraeth a chyflogwyr. Credwn fod hyn yn bosibl gan ein bod wedi dangos y gallu i ddod at ein gilydd mewn sawl ffordd wahanol a chydweithio'n well nag erioed i gefnogi'r diwydiant adeiladu o ganlyniad i COFID-19. Mae'r Cynllun Cadw Talent, a ddaliodd ei afael ar swyddi a sgiliau hanfodol pan oedd yr argyfwng ar ei waethaf yn destament i'r bartneriaeth a'r hyn y gellir ei gyflawni. Credwn y gall y bartneriaeth hon yn y blynyddoedd i ddod, wneud gwahaniaeth parhaus go iawn i ganlyniadau dysgwyr addysg bellach yn y diwydiant adeiladu. Yng Nghymru, mae'r cymwysterau newydd Adeiladu Sylfaenol ac Amgylchfyd Adeiladu yn cynnig cyflwyniad eang i'r diwydiant adeiladu a'r amgylchfyd

adeiladu. Fe'i ddatblygwyd ar gyfer unigolion sy'n gweithio yn, neu'n bwriadu gweithio, yn y sector. Caiff ei anelu at ddysgwyr mewn dysgu'n seiliedig ar waith, addysg bellach, a dosbarthiadau'r chweched mewn ysgolion. Mae wedi'i ddylunio i roi trosolwg o'r elfennau hanfodol y mae cyflogwyr eu heisiau ac i osgoi ailadrodd dysgu, a fydd yn arwain at unigolion yn dod yn rhan o'r gweithlu adeiladu cymwysedig yn gynt. Byddwn yn gweithio â cholegau Addysg Bellach, darparwyr Dysgu'n Seiliedig ar Waith i gael mwy o gyfleoedd profiad gwaith ochr yn ochr â chwrs presenoldeb llawn amser trwy nawdd neu drefniant ardstiad.

Er hyn, nid darpar weithwyr yw'r unig ffocws ar gyfer hyfforddi a datblygu. Ar hyn o bryd, mae gormod o bwyslais ar asesu os yw gweithwyr yn gymwysedig pan maent yn dechrau ar eu swyddi o gymharu â'r angen i fod yn gymwys ar sail gyfredol. Byddwn yn cynyddu ein pwyslais ar adnabod sut mae anghenion cymhwysedd yn newid fel mae'r diwydiant yn moderneiddio ac ar gefnogi datblygu sgiliau drwy oes, yr hyn mae gyrfa yn y diwydiant adeiladu ei angen.

'Mae gan ein cwmni ddau brentis ar hyn o bryd, ac rydym yn bwriadu eu cadw ymlaen. Rydym yn croesawu cefnogaeth grantiau CITB – mae wedi bod yn help mawr.'

Construction Consultancy
Kent Ltd.



Hyfforddi a Datblygu: Astudiaeth achos - sgiliau ar gyfer adeiladu oddi ar y safle

Amlygodd adroddiad Cyflymach, Craffach, a Mwy Effeithiol... y cyfle i hyfforddi oddi ar y safle i chwyldroi'r diwydiant a galluogi CITB i gysylltu ar y posibilrwydd o sicrhau: effeithlonrwydd; cynhyrchiant, datgarboneiddio ac ansawdd. Ond mae heriau megis diffyg ymwybyddiaeth, diffygion sgiliau a bylchau mewn anghenion hyfforddiant angen cael eu goresgyn. Mae cronfa CITB wedi rhoi strwythurau galluogi yn eu lle: cyrff o wybodaeth, fframwaith cymhwysedd, modiwlau hyfforddi, platfformau ar-lein ac uwchsgilio hyfforddwyr.

Mae [offsiteready.com](https://www.offsiteready.com) yn cynnig saith modiwl hyblyg oddi ar y safle. Ymunodd 140 o gyfranogwyr â digwyddiad agoriadol fis Ebrill ac ers hynny mae 580 wedi ymgymryd â hyfforddiant trwy wasanaeth partneriaid yn Lloegr, Yr Alban a Chymru yn ystod fis Awst a mis Medi.

Mae supplychainschool.co.uk/topics/offsite yn rhoi 22 o gyrsiau hyfforddi oddi ar y safle am ddim i 37,000 o ddefnyddwyr sydd wedi cofrestru.

Rhwng fis Ebrill a mis Gorffennaf 2020: 781 o lawr lwythiadau e-ddysgu wedi'u gwneud; symudodd cyrsiau dosbarth 249 o hyfforddai ar-lein (gyda tharged o 115) a chwblhawyd 128 o asesiadau ac ailasesiadau. Mae cyfranogwyr wedi adrodd ar fwy o weithgarwch oddi ar y safle (46%); ennill busnesau newydd (45%) a chostau is (65%).



Hyfforddi a Datblygu

Mae incwm Lefi CITB yn arwyddocaol ond yn cynrychioli llai na 10% o holl wariant y diwydiant adeiladu ar hyfforddi a datblygu sydd o gwmpas £2.7 biliwn pob blwyddyn (Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yr Adran Addysg 2017, Awst 2018).

Felly rydym angen canolbwyntio ar yr hyn a geir y mwyaf o fudd i'r diwydiant, er enghraifft trwy sicrhau cyflenwad o brentisiaethau. Golyga hyn ein bod angen blaenoriaethu incwm Lefi hyd yn oed yn fwy nag erioed dros gyfnod y Cynllun hwn gyda 30% yn llai o incwm na'r hyn y lefel y mae wedi bod yn y gorffennol. Yn ystod y pandemig, rydym wedi gwarchod cyllid ar gyfer hyfforddiant gorfodol a byddwn yn parhau i wneud hynny yn 2021-22. Fodd bynnag, mae'n rhaid i ni dargedu cyllid lle mae'n ychwanegu'r mwyaf o werth. Byddwn yn tynnu oddi ar ein hymchwil a gweithio gyda'r diwydiant i adnabod y meysydd hyfforddi y dylai'r cyllid ei ariannu a sicrhau fod yr amserlen ar gyfer symud y cydbwysedd yn adlewyrchu lle mae'r diwydiant ar ei lwybr adferol.

O fewn y meysydd uchod, byddwn yn ceisio symud calon y Cynllun o ariannu pob math o anghenion hyfforddi a rhoi mwy o sylw ar gefnogi buddsoddiad mewn sgiliau a fydd yn cynyddu perfformiad ar draws y diwydiant adeiladu. Bydd hyn yn seiliedig ar dystiolaeth o'n hymchwil a chysylltu â'r diwydiant sy'n dangos lle mae cefnogi buddsoddiad yn gwneud gwahaniaeth.

Er enghraifft, bydd Cronfa Sgiliau a Hyfforddiant yn dychwelyd i'w bwrpas gwreiddiol sef cefnogi cynhyrchiant ac arloesedd wrth i'r adferiad gryfhau. Enghraifft allweddol lle y byddwn yn cynyddu ein cefnogaeth yw sgiliau arweinyddiaeth a rheoli, sydd yn dod â buddion i'r cwmnïau eu hunain yn ogystal â'r diwydiant adeiladu yn ehangach.

Byddwn hefyd yn cynyddu ein ffocws ar gefnogi buddsoddiadau mewn hyfforddiant sy'n ceisio gwella'n barhaus, lefelau cymhwysedd uwch a chefnogi meysydd sgiliau newydd sy'n dod allan megis digidol. Bydd ein cronfa ar gyfer cyflogwyr yn benodol, megis Cronfa Sgiliau a Hyfforddiant yn parhau i gwrdd ag anghenion sy'n benodol i gyflogwyr lle bo hynny'n angenrheidiol, a lle y gallwn ddeall yr hyn sy'n gweithio orau i gwmnïau cyn i'r diwydiant yn ehangach ei weithredu.

Credwn y gallwn wneud gwahaniaeth mawr trwy ddefnyddio'r farn derfynol ynghylch anghenion sgiliau'r diwydiant adeiladu yr ydym wedi'i ddatblygu drwy ragolygon Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu a ffynonellau eraill, a gweithio gyda phartneriaid allweddol megis Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu, Grŵp Arweinyddiaeth Diwydiant Adeiladu'r Alban a Fforwm Adeiladu Gweinidogol Llywodraeth Cymru i benderfynu beth fydd anghenion sgiliau'r dyfodol. Trwy dargedu ein cronfa tuag at hyfforddiant ar gyfer cwmnïau yn y meysydd hyn, byddwn yn eu cefnogi i wneud gwelliannau i'w sylfaen sgiliau y maent eu hangen.

Ein blaenoriaethau fydd cefnogi:

1

Sgiliau a hyfforddiant ar gyfer meysydd galwedigaethol â'r bwlbch mwyaf rhwng cyflenwad a galw am sgiliau o roi sylw i adeiladu sydd ar y gweill. Yn ystod y cyfnod hwn, credwn mai'r rhain fydd: Gweithwyr Offer, Gweithwyr Dur, Gweithwyr Llawr, Peiriannwyr Sifil, Gweithwyr Peirianneg Sifil, Sgaffoldiwyr, a Syrfewyr (dadansoddiad o ddata rhwydwaith Sgiliau Adeiladu). Gall hyn amrywio ar draws y cenedloedd.

2

Y Sgiliau a'r hyfforddiant sydd â'r risg mwyaf yw'r sgiliau mewn meysydd 'arbenigol' oherwydd yn aml iawn nid ydynt yn gallu cael eu cyflwyno mewn dull masnachol ac ymarferol - e.e. Rhaglenni Sgiliau Cymhwysol Arbenigol.



Hyfforddi a Datblygu: Astudiaeth achos - canolbwyntio ar brawf iechyd, diogelwch a'r amgylchedd

Wedi'i gyflwyno yn 2001, mae prawf Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd CITB yn gydran allweddol o ysfaf diwydiant adeiladu am ymarferion gwaith saffach. Mae wedi chwarae rôl bwysig wrth helpu i gyfrannu tuag at ostwng nifer y trychinebau ac anafiadau ar safleoedd adeiladu'r DU, fel y dangoswyd gan ystadegau RIDDOR. Mae'n elfen hanfodol o sawl cerdyn cymhwysedd, ac mae'r niferoedd wedi cynyddu o 41,000 prawf yn 2001 i fwy na 500,000 prawf yn 2019.

450 o Ganolfannau Profi ar draws y DU yn darparu cwmpas daearyddol rhagorol, ac yn sicrhau mynediad at Ganolfan Profi o fewn 45 munud mewn amser teithio. Mae darpariaeth trosleisio, arwyddiaith, cyfieithwyr a sgriniau cyffwrdd yn sicrhau nad yw iaith yn rwystr i'r profion. Mae safonau sicrhau ansawdd uchel yn parhau i fod yn sylfaen i ddarparu'r prawf.

Mae CITB wedi parhau i ddatblygu sut yr ydym yn cynnig yr hyfforddiant hwn. Mae digideiddio yn golygu bod manylion, canlyniadau, lluniau a llofnodion ymgeiswyr wedi'u casglu yn ystod y prawf ac wedi'i drosglwyddo'n electronig, ac felly'n caniatáu i gofnodion gael eu diweddarau a'u defnyddio i gyhoeddi cardiau cymhwysedd. Mae cwestiynau wedi'u datblygu i ymdrin â heriau gweithleoedd modern. Ochr yn ochr â'r prawf, mae deunyddiau astudio ar gael, gan gynnwys apiau a ddefnyddir yn eang.

Bydd CITB yn parhau i redeg prawf Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd a'r Tâl Salwch Statudol i sicrhau bod y diwydiant adeiladu'n parhau i weithio'n ddiogel.



Safonau a Chymwysterau

Mae ein rôl mewn safonau a chymwysterau'n wahanol. Fel Corff hyfforddi'r diwydiant, rydym yn cymryd rôl uniongyrchol yn gweithio â'r diwydiant i ddiffinio cymhwysedd a gosod y safonau gwaelodol sydd eu hangen er mwyn sicrhau fod sgiliau ac hyfforddiant yn cynnal gweithlu diogel, effeithiol a chynhyrchiol.

Mae ein gwaith ar safonau a chymwysterau yn greiddiol i'r hyn rydym yn ei wneud i gynnal gyrfaedd ac ymyriadau hyfforddi a datblygu ill dau, felly'n aml mae'n llai gweladwy'n uniongyrchol.

Safonau a Chymwysterau

Bydd cyrff traws-ddiwydiant yn...	Bydd Llywodraethau yn...	Bydd cyflogwyr yn...	Bydd CITB yn...
Bydd cyrff y diwydiant yn cefnogi rôl arwain CITB mewn safonau ac yn helpu arweinwyr y diwydiant i ymwneud â gosod safonau.	Bydd Llywodraethau'n cefnogi rôl arwain CITB mewn gosod safonau (gan gynnwys prentisiaethau yn Lloegr) ac fel cleient byddent yn ei fabwysiadu'n gynnar.	Bydd cyflogwyr yn cymryd rhan mewn: cyfrannu at adnabod anghenion, darparu adborth a chefnogi safonau fel y llwybr ar gyfer gweithlu o safon, a galw am sicrwydd cymhwysedd trwy'r cadwyni cyflenwad.	Bydd CITB yn dangos y gall weithredu ar ran y diwydiant i osod safonau, diffinio cymhwysedd a chyfeirio pobl tuag at hyfforddi a chymwysterau addas, gan ddefnyddio ei rôl unigryw i gyrraedd hyn mewn diwydiant cymhleth.

Gyda'n gilydd gallwn greu'r sylfeini creiddiol ar gyfer sgiliau trosglwyddadwy o ansawdd uchel a chreu llwybrau i ddysgu.



Safonau a Chymwysterau

Ein nod cyffredinol yn y maes hwn yw bod ein safonau creiddiol yn eu lle ac yn helpu i gynnal gweithlu cymwys. Yn ystod y cyfnod hwn, ein nod yw cynyddu dealltwriaeth a hyder cyflogwyr yng nghymhwysedd eu gweithleoedd. Dyma symud ffocws arwyddocaol ac mae'n gofyn i ni osod dull newydd o fesur datblygiad.

Yn y cyfamser, byddwn yn parhau i ddefnyddio safon yr hyfforddiant fel ein **dangosydd perfformiad allweddol** yn y maes hwn. Erbyn 2025, rydym eisiau dros 50% o gyflogwyr a rhanddeiliaid ehangach (gan gynnwys darparwyr hyfforddiant, colegau, a chyrrff dyfarnu) i gredu bod 'CITB yn llwyddiannus yn sicrhau bod safon hyfforddiant yn cwrdd ag anghenion y diwydiant'. Ar hyn o bryd mae 41% o gyflogwyr a 38% o rhanddeiliaid ehangach yn cytuno gyda hyn.

Ar gyfer 2021-25 mae gennym ffocws clir ar gyfer ein gwaith mewn safonau a chymwysterau:

1

Cynyddu ein gallu ar gyfer arweinwyr, yn benodol mewn busnesau micro, bach a chanolig i ddeall eu hanghenion sgiliau a hyfforddiant. **Targed:** Byddwn yn cefnogi dros 9,000 o brosiectau hyfforddi trwy gronfa cyflogwyr CITB. Bydd mynediad am ddim at offer Dadansoddiad Rhwydwaith Sefydliadol ac Aseiad Anghenion Hyfforddiant yn cynyddu effaith y prosiectau hyn ac yn galluogi busnesau i ragweld eu hanghenion yn well.

2

Diweddarau safonau i adlewyrchu anghenion sgiliau newydd ynghylch cymwyseddau digidol ac ymddygiadol. **Targed:** yr holl safonau i gael eu diweddarau yn y meysydd hyn erbyn 2025, drwy weithio â'r diwydiant a'r rheoleiddwyr. Byddwn yn cyhoeddi ein Cynllun ar gyfer cwblhau hyn fel bod yr amserlen yn glir. Yn ychwanegol, erbyn 2022 bydd holl gyrsiau Cynllun Grantiau CITB yn cael eu cefnogi gan safon i sicrhau fod y diwydiant yn buddsoddi mewn dysgu safonol a throsglwyddadwy.

3

Symud ffocws o'r safonau i gymhwysedd fel bod y diwydiant yn canolbwyntio ar gymhwysedd, ac yn sicrhau bod gweithwyr yn gweithio'n effeithiol a diogel trwy'r amser – nid ar sail adolygiad cylchol yn unig. **Targed:** cyflwyno fframwaith cymhwysedd newydd y gellir ei ddefnyddio ar gyfer galwedigaethau blaenoriaeth (a ganfyddir yn 2020) erbyn 2022 ac wedi'i boblogi ar gyfer gweddill y galwedigaethau sy'n berthnasol i adeiladu erbyn 2024. Defnyddir y fframweithiau cymhwysedd newydd i gefnogi'r nod hirdymor o foderneiddio'r hyfforddiant a'r system cymwysterau ar gyfer y diwydiant adeiladu.



Safonau a Chymwysterau

Gyda dros 56 o deuluoedd galwedigaethol a channoedd o rolau swyddi arwahanol, gweithwyr pontio, technegol, goruchwyliol a lefelau rheoli, mae'r diwydiant adeiladu'n ddiwydiant cymhleth.

Rydym eisiau ei gwneud yn haws ac yn fwy clir i bawb ddeall maen prawf cymhwysedd ar gyfer rôl/ gweithgaredd penodol a'r llwybrau y gellir eu cymryd i ddatblygu, asesu a sicrhau'r cymhwysedd hwn. Byddwn yn siartio'r gwahanol lwybrau cymhwysedd yn eglur ar gyfer pob galwedigaeth, gan sicrhau ein bod yn dechrau â'r galwedigaethau lle mae'r galw uchaf amdanynt (y deg uchaf) pob blwyddyn. Bydd gwybodaeth am lwybrau cymhwysedd ar gael i amrywiaeth eang o gynulleidfaoedd drwy Am Adeiladu (a amlinellir o dan gyrfaoedd) i godi ymwybyddiaeth am lwybrau dilyniant gyrfaol. Caiff ei ddefnyddio hefyd i gefnogi ein gweithgaredd sicrhau ansawdd, a gweithio gyda darparwyr i ddod â chynnwys a hyfforddiant yn agosach at anghenion y diwydiant. Bydd CITB yn darparu'r diwydiant adeiladu â gwybodaeth glir ynghylch hyfforddiant a chymwysterau sydd wedi'u sicrhau yn erbyn safonau'r diwydiant.

Byddwn hefyd yn gweithio â chyflogwyr i sicrhau bod yr holl safonau wedi'u diweddarau ac yn adlewyrchu'r holl elfennau gwahanol sy'n creu cymhwysedd, yn enwedig ymddygiadau. Ers sawl blwyddyn, mae'r diwydiant wedi blaenoriaethu sgiliau technegol a gwybodaeth ac wedi tanbrizio pwysigrwydd rôl ymddygiad ar sicrhau ansawdd, diogelwch, diwylliant a chynhyrchiant. Mae mabwysiadu technolegau digidol a gweithgynhyrchu'n llwyddiannus yn dibynnu ar gael unigolion â'r sgiliau, gwybodaeth ac ymddygiadau cywir i ymgymryd â'u rolau cyfredol mewn ffordd newydd. Mae'r sgiliau, gwybodaeth ac ymddygiadau hyn angen cael eu hadlewyrchu'n eglur yn y safonau perthnasol a'r fframweithiau prentisiaeth, yn ogystal â'r gweithgareddau gwaith lle y dylent eu defnyddio, fel y gwelir yn yr astudiaeth achos ar dudalen 23.

Yn ystod y cyfnod hwn, byddwn yn datblygu cyfres o egwyddorion i ddiffinio sut y gellir cyrraedd cymhwysedd, a byddwn yn defnyddio'r dull hwn i boblogi gofynion cymhwysedd galwedigaethau unigol a sectorau. Fel blaenoriaeth, byddwn yn poblogi hyn ar gyfer Cladin Sgrin Law yn 2021, fel y'i hargymhellir mewn ymateb i Grenfell yn Adroddiad Hackitt.



Safonau a Chymwysterau: Astudiaeth achos - fframwaith cymhwysedd ddigidol

Adnabu adroddiad Datgloi Dyfodol Digidol y Diwydiant Adeiladu CITB ddiffyg sgiliau a gwybodaeth ddigidol fel cyfyngiad ar allu'r diwydiant adeiladu i sylweddoli ar safon, effeithiolrwydd a chynhyrchiant gwell, a cholli cenhedlaeth o dalent newydd i sectorau eraill.

Mewn ymateb i hyn, mae strategaeth ddigidol CITB wedi dechrau rhoi strwythurau yn eu lle i drawsnewid y diwydiant. Yn ystod 2019-20 mae CITB wedi gwneud yr achos dros ddigidol – ac wedi ennill sylw arwyddocaol a chefnogaeth i sgiliau

digidol. Dechreuwyd gweithio ar beilot i arfogi arweinwyr adeiladu gyda'r sgiliau a'r wybodaeth i ddigideiddio'u busnesau.

Rydym wedi sefydlu'r cyrff o wybodaeth sydd eu hangen i ddiffinio cymwyseddau digidol ar gyfer y diwydiant. Bydd hyn yn ei dro yn sefydlu terminoleg a fydd yn arwain addysg o safon, cysylltu darpariaeth hyfforddi gydag anghenion cyflogwyr a chaniatáu i unigolion a sefydliadau asesu cymhwysedd yn erbyn cynigion addysg.

Wrth addasu i'r amgylchiadau newydd yn sgil COFID-19 yn ystod 2021-22 bydd peilotau arweinyddiaeth ddigidol yn diweddarau datblygiad gosodiadau cymhwysedd a gyda'i gilydd yn sicrhau mwy o hyfforddiant digidol ar draws y diwydiant adeiladu.



Safonau a Chymwysterau

Nid dim ond sgiliau technegol sydd eu hangen er mwyn gwneud swydd yn effeithiol.

Mae pobl angen gweithio gyda'i gilydd yn y ffyrdd cywir, gyda'i gilydd fel tîm, gan ddefnyddio amrywiaeth o'r hyn sy'n cael ei ddisgrifio'n aml fel 'sgiliau meddal' neu fetasgiliau. Roedd y diwydiant adeiladu'n arloeswr mewn rheoli prosiectau ddegawdau cyn diwydiannau eraill, ond yn ddiwylliannol erbyn hyn mae'n llusgo'i draed mewn arddangos yr ymddygiadau y mae llawer iawn o bobl ifanc yn mynnu eu cael mewn gyrfa, megis cynhwysiant a pharch at amrywiaeth. Wrth ychwanegu'r rhain i'r safonau sy'n greiddiol i gymhwysedd gellir ei wneud yn rhan o sut mae pawb yn gweithio a gwneud safleoedd hyd yn oed yn fwy effeithiol:

Cefnogir y pwyslais hwn gan ein adroddiad diweddaraf gan Cymwysterau Cymru

Sgiliau meddal

87. Holwyd cyflogwyr am y wybodaeth, y sgiliau a'r priodoleddau yr oeddent yn rhoi'r gwerth mwyaf arnynt mewn newydd-ddyfodiaid i gyflogaeth. Roedd y sgiliau hyn yn dod o dan dri phrif gategori:

- **Sgiliau a gwybodaeth am grefft:** sgiliau ymarferol sydd eu hangen i gyflawni crefft benodol a gwybodaeth ynglyn â sut i'w.^
- **Gwybodaeth a sgiliau technegol:** gwybodaeth a dealltwriaeth o ofynion y gweithle a sut i'w rhoi ar waith, gan gynnwys iechyd a diogelwch, cynllunio a threfnu, cynnal ansawdd, safonau amgylcheddol a safonau o ran cynaliadwyedd, rheoli contractau a'r gwahaniaethau rhwng adeiladau modern ac adeiladau traddodiadol.
- **Sgiliau meddal:** sgiliau cyfathrebu, datrys problemau, gwneud penderfyniadau, rheoli gwybodaeth, gweinyddu, bod yn daclus, cynllunio, gweithio mewn tîm, sgiliau rhyngpersonol, arloesi, sgiliau digidol, dangos blaengaredd a'r gallu i addasu er mwyn rhoi cynnig ar syniadau newydd a dulliau newydd o weithio.

'Technoleg ddigidol a dealltwriaeth ehangach o'i fuddion yw'r camau nesaf angenrheidiol ar gyfer moderneiddio'r diwydiant adeiladu. Bydd technoleg ddigidol yn gonglfaen ar gyfer diwygio'r sector adeiladu i sicrhau gwasanaethu cynhyrchiant, effeithiolrwydd ac ansawdd. O'i wneud yn iawn, gallai hefyd helpu i ddenu ac ysbrydoli cenhedlaeth newydd o dalent ar gyfer ein sector.'

Laing O' Rourke, John O'Connor Cyfarwyddwr Grŵp Masnachol ac Aelod o Gyngor Sgiliau Arweinyddiaeth Llif Gwaith Adeiladu



Hyfforddi a Datblygu a Safonau a Chymwysterau

I sicrhau bod yr enillion a geir o hyfforddi a datblygu yn cael eu buddsoddi'n effeithiol, o ran y Lefi'n gyffredinol ond hefyd ar lefel cwmni, byddwn ond yn helpu cyrsiau hyfforddi trwy grant uniongyrchol a gaiff ei gefnogi a'i gytuno erbyn 2022.

Golyga hyn y gall cyflogwyr fod yn hyderus yn safon yr hyfforddiant a golyga hefyd na fydd cyflogwyr y dyfodol angen eu hailhyfforddi yn y rolau sgiliau craidd heb fod angen, ac felly'n cynyddu'r sgiliau trosglwyddadwy.

Gwyddom fod dealltwriaeth o'r sgiliau a'r hyfforddiant yn her neilltuol ar gyfer busnesau bach a meicro. Felly yn ystod y cyfnod nesaf rydym yn ymgymryd i gynnal offer dadansoddiad anghenion hyfforddiant a sefydliadol (dadansoddiad rhwydwaith sefydliadol ac Asesiad anghenion hyfforddiant) am ddim i'r grwpiau hyn.

Bydd hyn yn eu helpu i fod yn effeithiol yn eu dealltwriaeth o'r anghenion sgiliau ac hyfforddiant y maent eu hangen yn eu busnes a sut i'w llenwi. Bydd hefyd yn eu helpu i ddarganfod lle i fynd i gael cefnogaeth uniongyrchol a chyllid posibl gan CITB i wneud hyn. Trwy ein Cyllid i Gyflogwyr (ar gyfer busnesau bach a chanolig) a Chyllid Datblygu Arweinyddiaeth a Rheoli (ar gyfer busnesau mawr) byddwn yn cefnogi dros 9,200 o brosiectau hyfforddi yn y cyfnod hwn, ac felly'n cynnig cefnogaeth uniongyrchol i gyflogwyr meicro, bach, canolig a mawr i weithio allan pa hyfforddiant mae eu busnesau eu hangen ac yna sut i gael mynediad at yr hyfforddiant hwnnw.

I gloi, caiff cwmpas cyffredinol ac uchelgais ein gwaith mewn hyfforddi a datblygu a'n gwaith safonau a chymwysterau creiddiol ei grynhoi isod. Mae hyn hefyd yn dangos lle rydym yn targedu ein buddsoddiad.



Strategaeth Hyfforddi a Datblygu a Safonau a Chymwysterau CITB 2021-25

Graddfa'r buddsoddiad a ragwelir
£ Isel ££ Canolig £££ Uchel

Sgiliau craidd

Canolbwyntio ar Arweinyddiaeth a Rheoli, a bod darpariaeth offer a chanlyniadau Dadansoddiad Rhwydwaith Sefydliadol yn canolbwyntio ar sefydliadau maint bach a chanolig lle mae'r galluedd hyn yn brin. Sgiliau craidd fydd eu ffocws yn y rhan fwyaf o achosion.



Canolbwyntio ar arweinyddiaeth a rheoli a bod darpariaeth canlyniadau Asesiad Anghenion Hyfforddiant yn canolbwyntio ar sefydliadau maint bach a chanolig lle mae'r galluedd hyn yn brin. Sgiliau craidd fydd eu ffocws ar gyfer y rhan fwyaf o achosion. Mae llwybrau cymhwysedd yn dangos sut i gyflawni cymhwysedd ar gyfer y galwedigaethau craidd mwyaf cyffredin.



Prentisiaid – Defnyddio cyllid uniongyrchol i warchod galwedigaethau craidd dros feysydd arbenigol, wrth sicrhau'r sail isafswm o gefnogaeth ar gyfer yr olaf.

Y gweithlu cyfredol – Canolbwyntio ar sgiliau craidd lle y mae bylchau mewn meysydd o flaenoriaeth. Dros amser, blaenoriaethu cefnogi hyfforddiant a fydd yn cynyddu perfformiad ar draws y diwydiant.

Addysg bellach – Creu llwybrau craidd newydd rhwng addysg bellach a phrentisiaethau neu gyflogaeth.



Cynnal a chadw safonau sydd wedi'u blaenoriaethu i ganolbwyntio ar feysydd craidd newid e.e. post diogelwch Hackitt. Gwella ansawdd addysg bellach trwy ddarparu profiad gwaith gyda chyflogwyr. Llwybrau cymhwysedd ar gyfer y galwedigaethau craidd mwyaf cyffredin i ddechrau a'r galwedigaethau lle ceir y mwyaf o alw amdanynt.



Poblogi fframwaith sicrwydd cymhwyseddau craidd ar gyfer galwedigaethau o flaenoriaeth yn gyntaf. Ehangu asesiadau cymhwysedd ar gyfer meysydd galwedigaethau craidd lle mae'r galw mwyaf amdanynt yn gyntaf.



Ein canlyniadau sydd wedi'u targedu

ADNABOD – ANGHENION SGILIAU

- Gwella arweinyddiaeth a'r gallu i reoli er mwyn adnabod anghenion sgiliau mewn cwmnïau maint bach a chanolig
- Dylanwadu cyflogwyr i ddeall anghenion sgiliau ac i dderbyn yr hyn maent eu hangen
- Dylanwadu ar gyflogwyr i gael dull cynlluniedig i adnabod anghenion sgiliau.

DIFFINIO – ANGHENION HYFFORDDIANT

- Gwella arweinyddiaeth a rheoli i adnabod anghenion hyfforddiant mewn cwmnïau maint bach a chanolig
- Dylanwadu ar gyflogwyr i ddeall anghenion hyfforddiant yn seiliedig ar ymchwil i'r farchnad lafur a thueddiadau recriwtio
- Dylanwadu ar gyflogwyr i gael dull cynlluniedig i adnabod anghenion hyfforddi a datblygu trwy wybodaeth am lwybrau cymhwysedd a mynediad at offer Asesiad Anghenion Hyfforddiant.

MYNEDIAD – HYFFORDDI A DATBLYGU

- Gwarchod a chynyddu prentisiaethau
- Ehangu hyfforddi sgiliau yn y gweithlu cyfredol – ei dargedu fwyfwy
- Gwella'r llwybrau rhwng addysg bellach a chyflogwyr i gynyddu'r nifer sy'n symud o addysg bellach i brentisiaeth a chyflogaeth
 - Gwelliannau i'n systemau model hyfforddi ein hunain
- Cefnogi'r cyflenwad hyfforddiant lle caiff bylchau eu hadnabod.

GWELLA – ANSAWDD YR HYFFORDDI A DATBLYGU

- Blaenoriaethu'r cylchred datblygu a chynnal a chadw safonau
- Cynyddu'r prentisiaethau a gwblhawyd trwy wasanaeth newydd CITB
- Gwella canlyniadau dysgwyr addysg bellach trwy fentrau profiad gwaith
- Cynyddu gweledd a throsglwyddedd cymhwysedd trwy estyniad Model Hyfforddi llwybrau cymhwysedd
 - Defnyddio adborth gan gyflogwyr i wella ansawdd hyfforddiant.

CYNNAL A CHADW – CYMHWYSEDD

- Datblygu fframwaith holl gyffredinol ar gyfer sicrwydd cymhwysedd i wahanol sectorau gysylltu eu modelau cymhwysedd â'r fframwaith hwn
- Cynyddu gallu cyflogwyr i gael dull rheoledig i gymhwysedd, yn canolbwyntio ar gwmnïau maint canolig
 - Cynyddu defnydd cyflogwyr o asesiad cymhwysedd trwy ehangu gweithgaredd sicrhau ansawdd CITB.

Sgiliau i foderneiddio

Mae sail tystiolaeth glir a grymus am anghenion sgiliau'r dyfodol yn dangos yr hyn sy'n ofynnol i gwrdd â Dulliau Adeiladu Modern, dicarboneiddio ac agendau cynhyrchiant. Canolbwyntio ar ymwneud a chytuno ar hyn gydag arweinwyr a rheolwyr cwmnïau mwy. Ffocws craidd: sgiliau i gefnogi moderneiddiad.



Llwybrau cymhwysedd yn dangos nid yn unig sgiliau craidd ond hefyd sut y gellir cyrraedd cymhwysedd mewn meysydd sgiliau newydd (Dulliau Adeiladu Modern, digidol). Wedi'i flaenoriaethu i feysydd lle ceir y mwyaf o fylchau. Ffocws Craidd: sgiliau i gefnogi moderneiddiad.



Prentisiaethau – Dod â sgiliau'r dyfodol i mewn i raglenni prentisiaethau ac yn eu harddangosiad i ddenu darpar weithwyr sydd â diddordeb.

Gweithlu cyfredol – Dod â sgiliau'r dyfodol i mewn i'r safonau. Fel y mae'r Cynllun Grant yn datblygu, cynyddu cefnogaeth uniongyrchol ar gyfer sgiliau'r dyfodol.

Addysg bellach – Adeiladu sgiliau'r dyfodol i mewn i raglenni addysg bellach ac yn eu harddangosiad i ddenu darpar weithwyr newydd sydd â diddordeb.



Cynnal a chadw safonau sydd wedi'u blaenoriaethu i ganolbwyntio ar feysydd craidd anghenion sgiliau'r dyfodol (e.e. Fframwaith cymhwysedd sgiliau digidol). Llwybrau cymhwysedd yn dangos sut i gyrraedd cymhwysedd ar gyfer llwybrau newydd â'r galw mwyaf amdanynt a sgiliau'r dyfodol – blaenoriaethu digidol ac oddi ar y safle.



Poblogi'r fframwaith sicrhau cymhwysedd craidd yn gyntaf ar gyfer anghenion sgiliau blaenoriaeth y dyfodol (e.e. Sgiliau'r dyfodol ac arweinyddiaeth ddigidol). Asesiad a sicrwydd cymhwysedd ar gyfer llwybrau newydd â'r galw mwyaf amdanynt a sgiliau'r dyfodol – digidol ac oddi ar y safle i gael blaenoriaeth.



Mae newid yma gyda mwy o bwyslais ar sgiliau i gefnogi moderneiddiad fel y mae amser yn mynd yn ei flaen, ond rydym angen cefnogi'n briodol y sgiliau craidd a'r sgiliau ychwanegu gwerth trwy'r cynllun.



Atodiadau: 1. Crynhoad: Mesurau a thargedau ein Cynllun Strategol 2021-25

Maes

Targed

Gyrfaoedd	
Dangosydd perfformiad allweddol cyffredinol	<p>Mesur newydd - Meincnod i'w roi yn y Cynllun Busnes</p> <p>A. Cynyddu canfyddiadau cadarnhaol darpar weithwyr ynghylch pa mor atyniadol â'u hymwybyddiaeth o yrfaoedd mewn adeiladu o gymharu â sectorau eraill: 'Rhowch eich barn ar ba mor atyniadol yw gyrfa yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill/ rhowch eich barn ar faint ydych chi'n ei wybod am yrfa yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill.'</p> <p>B. Cynyddu canfyddiadau cadarnhaol darpar weithwyr am ba mor hawdd yw ymuno â'r sector adeiladu o gymharu â sectorau eraill: 'Pa mor hawdd/ anodd oedd hi i ddarganfod deunyddiau gyrfaol perthnasol, profiad gwaith a chyfleoedd swyddi yn y diwydiant adeiladu o gymharu â sectorau eraill?'</p>
Mynediad at wybodaeth	Targed: Gwella mynediad at wybodaeth yrfaol ynghylch sut i ymuno, hyfforddi a datblygu drwy yrfaoedd ar gyfer y galwedigaethau sydd â'r galw uchaf am weithwyr. Bydd hyn ar gael ar wefan Am Adeiladu ar gyfer y deg galwedigaeth sydd â'r galw uchaf am weithwyr ymhob blwyddyn yn seiliedig ar ddata Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu.
Cynyddu profiadau gwaith tymor byr	Targed: Erbyn 2025, bydd 28,000 o brofiadau 'blasu' (ac eithrio profiadau'r hyb isod) wedi'u cynnal ar draws y DU.
Cynyddu profiadau ar y safle trwy'r 'hybiau'	Targed: 19,000 o brofiadau ar y safle wedi'u cynnal, o leiaf 13,300 o gyflogaethau ychwanegol a gweithwyr sy'n barod am y safle a 5,450 wedi cael cyflogaeth gyson yn y diwydiant adeiladu ar draws y DU drwy rwydweithiau'r hybiau a ariannwyd gan CITB erbyn 2025.

**Atodiadau: 1. Crynhoad: Mesurau a thargedau ein Cynllun Strategol 2021-25**

Maes

Targed

Hyfforddi a Datblygu

Dangosydd perfformiad allweddol cyffredinol	<p>Mesur newydd - Meincnod i'w roi yn y Cynllun Busnes</p> <p>A. Y canran o gyflogwyr sy'n dweud bod yr hyfforddiant adeiladu perthnasol y maent eu hangen ar gael iddynt: gyda tharged o 75% o gyflogwyr erbyn 2025.</p> <p>B. Y canran o gyflogwyr sy'n gallu cael mynediad at hyfforddiant adeiladu perthnasol sy'n dweud ei fod o safon ddigon uchel: gyda tharged o dros 80% o gyflogwyr yn cytuno erbyn 2025.</p>
Gwella cwblhad prentisiaethau	<p>Targed: 70% o Gyfradd Cyflawni Cenedlaethol ar draws y DU erbyn 2024-25 (mae hyn yn adlewyrchu'r gwmp o 64% yn 2018-19 cyn COFID-19 i amcangyfrif o 60% 2020-21 ar ôl COFID-19).</p>
Gwarchod a chynyddu'r sgiliau sydd â'r mwyaf o alw amdanynt yn y gweithlu cyfredol	<p>Targed: Pob blwyddyn, gostyngiad cyson o fylchau mewn sgiliau mewn galwedigaethau yn adrodd ar y bwllch mwyaf mewn sgiliau. Pob blwyddyn yn ein Cynllun Busnes byddwn yn adnabod hyd at y 10 maes uchaf o fylchau sgiliau galwedigaethol wrth ddefnyddio data Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu. Byddwn yn gosod targed ac yn mesur y nifer o gyfleoedd hyfforddiant yr ydym wedi'u cefnogi neu eu cynorthwyo trwy'n ymyriadau yn y meysydd hyn (e.e. 1,000 o sgaffoldwyr ychwanegol wedi cael eu hyfforddi). Byddwn yn ychwanegu at hyn drwy ofyn i gyflogwyr am eu canfyddiadau o'r bwllch mewn sgiliau fel ein bod yn gallu mesur pa wahaniaeth yr ydym yn ei wneud.</p>
Cefnogi llwybrau newydd i ddysgwyr Addysg Bellach	<p>Targed: Trwy lwybrau newydd, caiff 8,000 o ddysgwyr yn Lloegr eu cefngoi dros y pedair blynedd nesaf, a fydd yn creu 1,600 o gychwyniadau prentisiaethau ychwanegol.</p>

**Atodiadau: 1. Crynhoad: Mesurau a thargedau ein Cynllun Strategol 2021-25**

Maes

Targed

Safonau a Chymwysterau

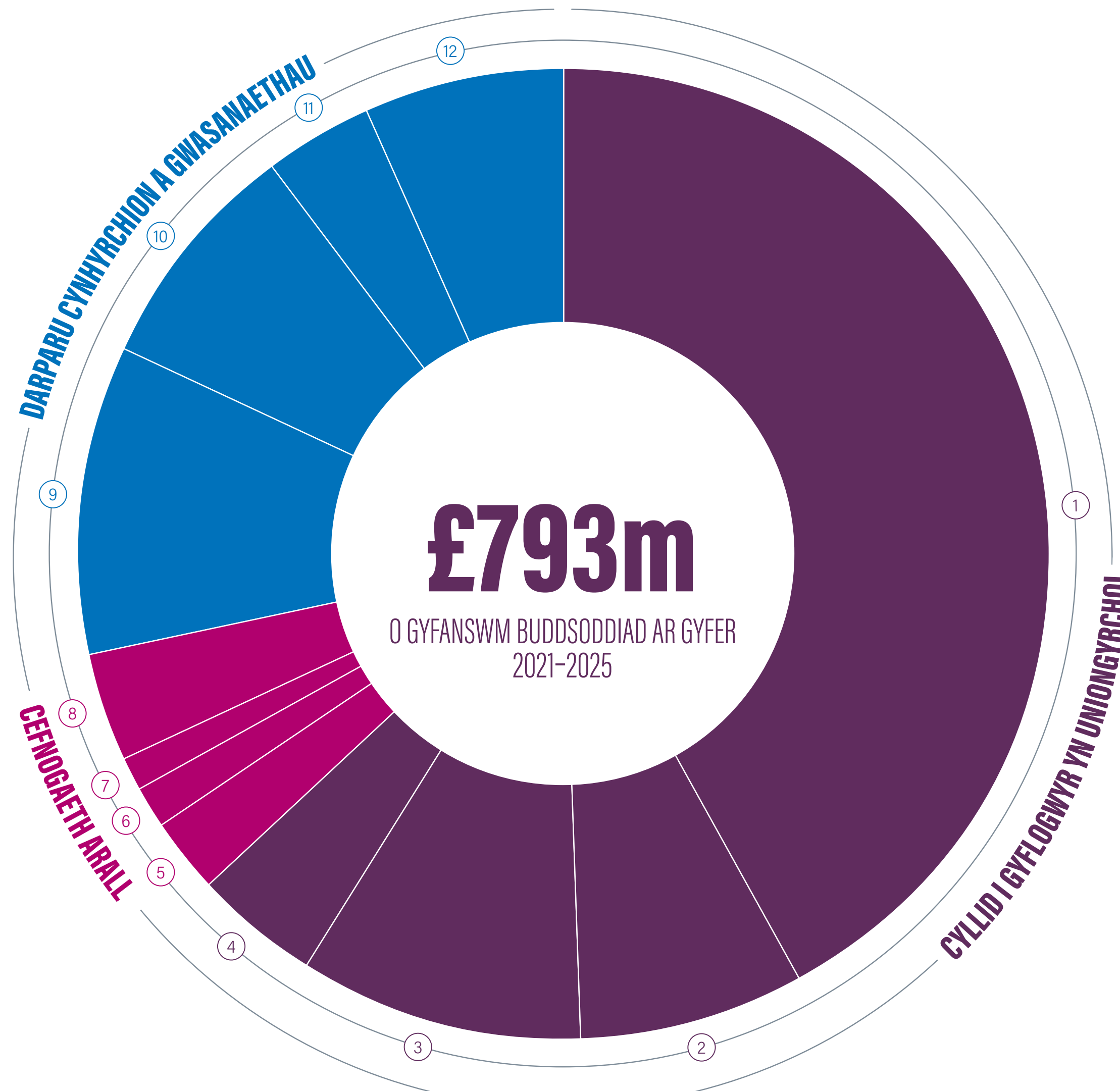
Dangosydd perfformiad allweddol cyffredinol	<p>Mesur newydd - Meincnod i'w roi yn y Cynllun Busnes Cynyddu dealltwriaeth a hyder cyflogwyr yng nghymhwysedd eu gweithleoedd.</p> <p>Mesur cefnogol (Dangosydd perfformiad allweddol cyffredol) Erbyn 2025, rydym eisiau dros 50% o gyflogwyr a rhanddeiliaid ehangach (gan gynnwys darparwyr hyfforddiant, colegau, a chyrff dyfarnu) i gredu bod 'CITB yn llwyddiannus yn sicrhau bod safon hyfforddiant yn cwrdd ag anghenion y diwydiant.' Ar hyn o bryd, mae 41% o gyflogwyr a 38% o rhanddeiliaid ehangach yn cytuno gyda hyn.</p>
Cynyddu dealltwriaeth arweinwyr o anghenion hyfforddiant	<p>Cynyddu gallu arweinwyr, yn arbennig mewn busnesau meicro, bach a chanolig i ddeall eu hanghenion sgiliau a hyfforddiant.</p> <p>Targed: Byddwn yn cefnogi dros 9,000 o brosiectau hyfforddi trwy gronfa cyflogwyr CITB. Bydd mynediad am ddim at offer Dadansoddiad Rhwydwaith Sefydliadol ac Asesiad Anghenion Hyfforddiant yn cynyddu effaith y prosiectau hyn ac yn galluogi busnesau i ragweld eu hanghenion yn well.</p>
Diweddarau safonau i adlewyrchu cymwyseddau digidol ac ymddygiadol	<p>Targed: Diweddarau safonau i adlewyrchu anghenion sgiliau newydd ynghylch cymwyseddau digidol ac ymddygiadol. Diweddarau'r holl safonau yn y meysydd hyn erbyn 2025 drwy gydweithio â'r diwydiant a rheolyddwyr. Byddwn yn cyhoeddi ein cynllun ar gyfer cwblhau hyn fel bod yr amserlen yn glir. Yn ychwanegol, erbyn 2022 bydd holl gyrsiau Cynllun Grantiau CITB yn cael eu cefnogi gan safon i sicrhau fod y diwydiant yn buddsoddi mewn dysgu safonol a throsglwyddadwy.</p>
Newid i gymhwysedd parhaol a datblygiad parhaus	<p>Symud ffocws o'r safonau i gymhwysedd fel bod y diwydiant yn canolbwyntio ar gymhwysedd, a sicrhau bod gweithwyr yn gweithio'n effeithiol a diogel i wneud y gwaith ar unrhyw amser – nid ar sail adolygiad cylchol yn unig. Targed: Cyflwyno fframwaith cymhwysedd newydd y gellir ei ddefnyddio ar gyfer galwedigaethau blaenoriaeth (a ganfyddir yn 2020) erbyn 2022 ac wedi'i boblogi ar gyfer gweddill y galwedigaethau sy'n berthnasol i adeiladu erbyn 2024. Defnyddir y fframweithiau cymhwysedd newydd i gefnogi'r nod hirdymor o foderneiddio'r hyfforddiant a'r system cymwysterau ar gyfer y diwydiant adeiladu.</p>

SUT RYDYM YN BUDDSODDI EICH LEFI

FFYNONELLAU INCWM

Ffynonellau incwm	£653.2m	CYFANSWM YR INCWM	£827m
Incwm Cynhyrchion a Gwasanaethau	£173.8m	CRONFEYDD WRTH GEFN	£-40m*
Prentisiaethau	£52.2m	ELW AR WAREDIADAU	£6m
Incwm y cynnyrch	£121.6m	CYFANSWM Y BUDDSODDIAD AR GYFER 2021-25	£793m

DYRANNU'R BUDDSODDIAD A CHOSTAU



CYLLID I GYFLOGWYR	CYFANSWM 4 BLYNEDD	CEFNOGAETH ARALL	CYFANSWM 4 BLYNEDD	DARPARU CYNHYRCHION A GWASANAETHAU	CYFANSWM 4 BLYNEDD
1 Cynllun Grantiau £334.2m		5 Gwasanaethau Cefnogi Cyflogwr - ymgysylltu £18.6m		9 Prentisiaethau - Gwaith CITB i gefnogi cynnal contractau prentisiaethau cenedlaethol £81.2m	
2021-2022	£73m	2021-2022	£4.4m	2021-2022	£22.3m
2022-2023	£79.6m	2022-2023	£4.6m	2022-2023	£16.5m
2023-2024	£88.4m	2023-2024	£4.7m	2023-2024	£21m
2024-2025	£93.2m	2024-2025	£4.9m	2024-2025	£21.4m
2 Cronfeydd Cwmniau Penodol £58m***		6 Safonau, Cymwysterau a Gwerthuso £12.1m		10 Cynhyrchion a Gwasanaethau Eraill £63.3m**	
2021-2022	£14.5m	2021-2022	£2.9m	2021-2022	£14.5m
2022-2023	£14.5m	2022-2023	£3m	2022-2023	£16.1m
2023-2024	£14.5m	2023-2024	£3m	2023-2024	£16.2m
2024-2025	£14.5m	2024-2025	£3.2m	2024-2025	£16.5m
3 Rhaglenni wedi'u cyllido £75.7m		7 Polisi ac Ymchwil Sgiliau a Chyflogaeth £7.8m		11 Y gost o redeg y Casgliad Lefi £27.5m	
2021-2022	£18.7m	2021-2022	£1.9m	2021-2022	£6.9m
2022-2023	£20m	2022-2023	£1.9m	2022-2023	£5.7m
2023-2024	£17.9m	2023-2024	£2m	2023-2024	£6.8m
2024-2025	£19.1m	2024-2025	£2m	2024-2025	£7.1m
4 Cyllid ar gael ar gyfer grantiau a rhaglenni wedi'u cyllido £34m		8 Prentisiaethau - gweithgaredd i gefnogi cyflogwyr i gynnal prentisiaethau £28.4m		12 Y gost o redeg y Cynlluniau Grant a Chyllido £52.2m	
2021-2022	£1m	2021-2022	£9m	2021-2022	£13.6m
2022-2023	£1m	2022-2023	£8.7m	2022-2023	£12.3m
2023-2024	£16m	2023-2024	£5.2m	2023-2024	£12.7m
2024-2025	£16m	2024-2025	£5.5m	2024-2025	£13.6m

* Cronfa wrth gefn yn cynyddu i'r lefel isafswm yn dilyn gostyngiad llwyr yn ystod 2020-2021
 ** Yn cynnwys Diogelwch Safle Ychwanegol, Profion a Chyhoeddiadau Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd
 *** Cronfa Sgiliau a Hyfforddiant i Fusnesau Bach a Meicro, Cronfa Sgiliau a Hyfforddiant i Fusnesau Maint Canolig a Chronfa Datblygiad Arweinyddiaeth a Rheoli i Fusnesau Mawr
 **** Mae cost casglu Lefi yn 4.2% o'r lefi a gasglwyd
 ***** Mae cost cynlluniau grant a chyllido yn 10.4% o'r cyllid

- Mae cyfanswm buddsoddiad CITB mewn prentisiaethau yn £109.6m
- Mae cyllid i gyflogwyr yn 76.8% o incwm Lefi
- Mae buddsoddiad mewn cyflawni cynnyrch a gwasanaethau yn 83% o incwm cynnyrch a gwasanaethau.