

Arolwg Gweithlu Sgrîn Cymru

2022



media
cymru



University of
South Wales
Prifysgol
De Cymru

Dr Helen Davies, Dr James Davies, Richard Hurford



Cefndir yr Adroddiad hwn

Cynhyrchir yr adroddiad hwn gan Brifysgol De Cymru ar gyfer Media Cymru, rhan o Gronfa Cryfder Mewn Lleoedd¹ Ymchwil ac Arloesedd y DU (UKRI) a gefnogir gan Brifddinas-Ranbarth Caerdydd, Cymru Greadigol, a phartneriaid diwydiant a phrifysgolion.

Mae Media Cymru yn Gonsortiw m o 23 o sefydliadau partner i gyd ag un nod, sef troi Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn hwb byd-eang ar gyfer arloesi yn y cyfryngau ac yn sbardun ar gyfer twf economaidd cynaliadwy a chynhwysol yn sector cyfryngau Cymru. Mae Media Cymru yn brosiect 5 mlynedd a ariennir drwy £22m o Gronfa Cryfder Mewn Lleoedd UKRI, £3m gan Brifddinas-Ranbarth Caerdydd, £1m gan Lywodraeth Cymru, drwy Cymru Greadigol, a £23m o arian cyfatebol gan bartneriaid diwydiant a phrifysgolion.

Cefnogwyd y gwaith hwn gan Gronfa Cryfder Mewn Lleoedd Ymchwil ac Arloesedd y DU (rhif grant 9991).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â: media.cymru@southwales.ac.uk

Dyfyniad Cyfeiriol

Davies, H., Davies, J. & Hurford R. (2023) Arolwg Gweithlu Sgrîn Cymru 2022. Cyfres cyhoeddiadau Media Cymru. Caerdydd, Media Cymru.

ISBN: 978-1-909838-66-6

Hawlfraint © Media Cymru / Prifysgol De Cymru 2023.

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn, ei storio mewn system adfer, na'i drosglwyddo ar unrhyw ffurf neu mewn unrhyw fodd heb ganiatâd ysgrifenedig gan y cyhoeddwr.

Mae Dr Helen Davies, Dr James Davies a Richard Hurford wedi mynnu eu hawl i gael eu hadnabod fel awduron y gwaith hwn yn unol â Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Phatentau 1988.

¹ Cronfa Cryfder mewn Lleoedd, Ymchwil ac Arloesedd y DU [dim dyddiad] <<https://www.discover.ukri.org/strength-in-places-fund/>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

Cydnabyddiaethau.

Hoffem ddiolch i Media Cymru am ein cefnogi a'n galluogi i gwblhau'r darn pwysig hwn o ymchwil. Diolch arbennig i dimau cyflenwi ac ymchwil Media Cymru am eu cefnogaeth.

Hoffem hefyd ddiolch i dîm ehangach Prifysgol De Cymru, Sally Lisk-Lewis, Sara Buckingham, Dr Bethan Jones, Tom Ware a'r Athro Lisa Lewis.

Yn olaf, diolch yn fawr iawn i bob un o'r ymatebwyr o sector sgrîn Cymru, hebddynt ni fyddai'r adroddiad hwn yn darparu mewnwelediad mor gyfoethog.

Mae Canolfan Astudio'r Cyfryngau a Diwylliant mewn Cenhedloedd Bach² Prifysgol De Cymru yn darparu ymchwil ac arloesedd cydweithredol o ansawdd uchel ar y diwydiannau creadigol yng Nghymru trwy ffrâm cenhedloedd bach yn fyd-eang. Mae wedi'i lleoli yn y Gyfadran Diwydiannau Creadigol ac yn gweithio'n agos gydag Ysgol Ffilm a Theledu Cymru. Mae gan y Ganolfan bartneriaethau cryf yn y DU ac yn rhyngwladol gyda phrifysgolion ymchwil a sefydliadau diwydiannau creadigol sy'n darparu ystod o brosiectau amlddisgyblaethol a ariennir gan grantiau.

² Prifysgol De Cymru, Canolfan Astudio'r Cyfryngau a Diwylliant mewn Cenhedloedd Bach [dim dyddiad] <<https://culture.research.southwales.ac.uk/>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]



CYMRU S

Canfyddiadau Allweddol 07

Cyflwyniad 11

Methodoleg 13

Arolygon ar-lein 15

Dadansoddi data a dull thematig 18

Nodweddion Gweithlu 19

Cymru

Demograffeg amrywiol 20

Cyflogaeth 29

Is-sectorau'r gweithlu 31

Yr iaith Gymraeg 32

Sgiliau a Hyfforddiant 36

Addysg 41

Sgiliau iaith Gymraeg a hyfforddiant 42

Arloesi 44

Sgiliau'r dyfodol 45

Newid Diwylliant 47

Amrywiaeth mewn rolau uwch 48

Ymuno a dilyniant 49

Cyfraddau cadw ac athreulio 50

Cyfrifoldebau gofalu 58

Symudedd a theithio 59

Rhwystrau trafndiaeth 61

Teithio a chynaliadwyedd 63

Casgliad 65



Canfyddiadau Allweddol.

Canfyddiad 1: Nifer Isel yn Manteisio ar Hyfforddiant

Mae mwy na 50 o ddarparwyr hyfforddiant yn gwasanaethu'r sector sgrîn yng Nghymru, ond dim ond 29% o'r ymatebwyr yn ein harolwg oedd wedi cael hyfforddiant yn y 18 mis diwethaf.

Canfyddiad 2: Heriau Sgiliau a Hyfforddiant

Diffyg gwybodaeth am yr hyfforddiant a ddarperir oedd y prif reswm a roddwyd fel yr her fwyaf arwyddocaol wrth gael mynediad at hyfforddiant, er gwaethaf eu hoedran, rhyw a'u hamser yn y diwydiant.

Canfyddiad 3: Anghenion Hyfforddi yn y Dyfodol

Hyfforddiant penodol i rôl oedd y maes mwyaf nodweddiadol ar gyfer dilyniant gyrfa, gyda craffter busnes yn ail.

Roedd y gwahaniaethau mwyaf arwyddocaol mewn anghenion hyfforddiant yn seiliedig ar rywedd, gyda menywod deirgwaith yn fwy tebygol o nodi hyfforddiant yn ymwneud â diwylliant gwaith (e.e. hyfforddiant yn ymwneud ag iechyd meddwl, lles a thuedd anymwybodol) na dynion.

Canfyddiad 4: Mwy o Angen Buddsoddiad mewn Arwain a Rheoli

Roedd 23% o'r rhai a holwyd mewn rolau rheoli neu uwch wedi nodi bod angen mwy o hyfforddiant mewn sgiliau arwain, gan adleisio pryderon bod dilyniant gyrfa yn aml yn seiliedig ar nodweddion creadigol, yn hytrach na sgiliau rheoli. Adleisiwyd hyn gan y rhai mewn rolau iau a oedd am gamu i fyny o rolau technegol a chreffft i gyfrifoldebau goruchwyllo a rheoli.

Canfyddiad 5: Pwysigrwydd y Gymraeg i'r Sector Sgrîn yng Nghymru

Mae gan Gymru weithlu dwyieithog medrus a gweithlu uniaith (Saesneg) sy'n gyfarwydd â gweithio ar gynnwys amlieithog. Mae'r sector sgrîn yng Nghymru yn chwarae rhan arwyddocaol wrth hyrwyddo a chefnogi'r Gymraeg. Roedd 37% o'r ymatebwyr yn siarad Cymraeg yn rhugl, ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 18%. Hefyd, mae llawer o'r rhai di-gymraeg o ran iaith yn gyfarwydd â gweithio ar gynnwys Cymraeg. Roedd 34% o'r ymatebwyr a restrodd nad oedd ganddynt unrhyw allu yn y Gymraeg wedi gweithio ar gynnwys Cymraeg yn y 18 mis diwethaf.

Canfyddiad 6: Addysg Uwch a Rhwystrau Mynediad i'r Sector Sgrîn

Mae 81% o'r rheiny sy'n gweithio yn y sector sgrîn yng Nghymru wedi cael addysg hyd at lefel gradd israddedig neu debyg, sy'n sylweddol uwch na chyfartaledd cenedlaethol y DU o 44% ar draws pob sector. Hefyd mae 21% wedi cael addysg hyd at lefel ôl-raddedig.

Canfyddiad 7: Diffyg Amrywiaeth mewn Rolau sy'n Gwneud Penderfyniadau Uwch

Mae diffyg amlwg o ran cynrychiolaeth mewn rolau uwch, o ran rhywedd, ethnigrwydd, cyflyrau iechyd hirdymor neu anabledd yn y sector sgrîn. Roedd gan 1% o ddynion a holwyd rolau uwch o gymharu â 37% o fenywod. O gyfanswm yr ymatebwyr roedd 4.5% â chyflwr iechyd neu anabledd hirdymor yn gweithio mewn rôl uwch, a dim ond 3% o gyfanswm yr ymatebwyr oedd o grwpiau Mwyafrif Byd-eang ac yn dal rôl uwch.

Canfyddiad 8: Cyfraddau Athreulio Gwael

Roedd 52% o ymatebwyr wedi ystyried gadael y sector sgrîn. Roedd y rhesymau a roddwyd yn amrywio'n sylweddol yn seiliedig ar rywedd, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, oedran, cyfrifoldebau gofalu, a'r is-sector sgrîn yr oeddent yn gweithio ynddo. Er bod straen wedi'i restru fel y prif reswm dros gyfraddau athreulio gwael yn gyffredinol, roedd amodau gwaith gwenwynig ac oriau gwaith hir ac anhyblyg yn arbennig o gyffredin ymhlith ymatebwyr benywaidd a LHDTC+

Canfyddiad 9: Cadw Menywod yn y Sector Sgrîn

Mae mwy o fenywod na dynion wedi ymuno â sector sgrîn Cymru yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Fodd bynnag, yn ôl ein hymchwil mae rhai o'r ffigurau uchaf o'r rhai sy'n ystyried gadael y diwydiant ymhlith menywod rhwng 31 a 50 oed. Roedd 70% o'r rhai 31-40 oed a 67% o'r rhai 41-50 oed wedi ystyried gadael, gan restru cydbwysedd bywyd a gwaith a chyfrifoldebau gofalu fel y prif resymau.

Canfyddiad 10: Iechyd Meddwl a Lles

Roedd 26% o'r ymatebwyr naill ai'n cytuno, neu'n cytuno'n gryf â'r datganiad bod eu swydd wedi cael effaith negyddol ar eu hiechyd meddwl.

Canfyddiad 11: Gweithlu Hynod o Fudol

Roedd 60% o ymatebwyr wedi gweithio mewn mwy nag un lleoliad o fewn y 18 mis diwethaf, gyda 11% wedi gweithio mewn mwy na 10 lleoliad yn yr un cyfnod. Y nifer uchaf o leoliadau a gofnodwyd oedd 26.

Caerdydd oedd y lleoliad a nodwyd fwyaf ar gyfer gwaith, gyda 79% o'r rhai a holwyd wedi gweithio yn y ddinas dros y 18 mis diwethaf. Yn ail i Gaerdydd, roedd 32% wedi gweithio yn y DU ond y tu allan i Gymru, gyda 10% ychwanegol wedi gweithio dramor.

Canfyddiad 12: Diwydiant a Yrrir gan Angerdd a Chreadigrwydd

Er bod dros hanner yr ymatebwyr wedi nodi eu bod wedi ystyried gadael y sector sgrîn, y rheswm mwyaf cyffredin a roddwyd dros aros (27%) oedd eu cariad a'u hangerdd dros weithio yn y sector creadigol hon.

Canfyddiad 13: Yr Olwyn Newid Trawsnewidiol

Amlygodd 21% a oedd wedi ystyried gadael y sector sgrîn newidiadau i amodau gwaith fel rheswm cymhellol dros aros. Dangosodd y pandemig fod newid yn bosibl ac amlygodd y posibiladau ar gyfer arferion gwaith amgen. Er bod ein hymchwil yn dangos bod dal angen gwelliant sylweddol o ran diwylliant gwaitho fewn y sector, mae effaith gweithredu newid yn un gadarnhaol.



Cyflwyniad.



Cyflwyniad.

Mae'r sector sgrîn yng Nghymru yn arwyddocaol yn economaidd ac yn ddiwylliannol.

Mae ffigurau gan Cymru Greadigol yn nodi sut yn 2021 yn unig, gwelodd sector sgrîn Cymru drosiant o £575 miliwn, cynnydd o 36% o'r flwyddyn flaenorol³.

Yn ddiwylliannol, mae'r diwydiannau creadigol yn chwarae rhan arwyddocaol wrth gynrychioli a hyrwyddo diwylliant Cymreig, talent, a'r iaith Gymraeg. Er gwaethaf hyn, mae'r sector sgrîn yng Nghymru a'r DU ehangach wedi dod o dan feirniadaeth yn ystod y blynyddoedd diwethaf am ei gyfraddau athreulio, diffyg amrywiaeth, oriau gwaith hir, a diwylliant gwael yn y gweithle a'i effaith ddilynol ar les ac iechyd meddwl.

Fel rhan o Media Cymru, mae Prifysgol De Cymru yn datblygu ac yn cydgyflwyno rhaglen sgiliau arloesol sy'n cysylltu addysg, diwydiant, a seilwaith i adeiladu sylfaen dalent gynaliadwy ar gyfer sector sgrîn y rhanbarth. Mae ymchwil yn rhan annatod o'r gwaith hwn ac ym mis Hydref 2022 lansiodd ein Harolwg Gweithlu Sgrîn cyntaf Cymru gyfan.

Yn ôl yr Ymchwiliad i Gynhyrchiadau Ffilm a Theledu yng Nghymru⁴ gan Lywodraeth Cymru, "mae twf diweddar yn y sector yn dangos bod gennym weithlu medrus, ond yn absenoldeb data da, nid ydym yn gwybod pa sgiliau sydd eu hangen arnom i sbarduno twf yn y dyfodol." Er mwyn darparu rhaglen sgiliau arloesol, yn gyntaf mae angen i ni ddeall naws y sector sgrîn yng Nghymru o safbwynt y rhai sy'n gweithio ynddo – beth sy'n gosod gweithlu Cymru ar wahân i weddill y DU a sut olwg sydd ar y dirwedd honno mewn rhannau gwahanol o Gymru.

³ Llywodraeth Cymru, Diwedd blwyddyn brysur arall i ffilm a theledu yng Nghymru (2022) <<https://www.llyw.cymru/diwedd-blwyddyn-brysur-arall-i-ffilm-theledu-yng-nghymru>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁴ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Ymchwiliad i gynhyrchiadau ffilm a theledu mawr yng Nghymru (2019) <<https://senedd.wales/laid%20documents/cr-ld12524/cr-ld12524-w.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

Mae gan Brifysgol De Cymru (PDC) hanes rhagorol o gyflawni gwaith ymchwil o'r math hwn sy'n canolbwyntio ar y diwydiant. Mae cyhoeddiadau diweddar yn cynnwys Gwaith Sgrîn 2020⁵ (a ariannwyd gan Clwstwr), Arolwg Sgrîn Cymru 2021⁶ (a ariannwyd gan PDC a Cymru Greadigol) ac Arolwg Gemau Cymru 2021⁷ (a ariannwyd gan Clwstwr).

Er mwyn cynnal y sector sylweddol hwn, mae angen inni nid yn unig feithrin talent newydd ond hefyd ganolbwyntio ar gadw a chefnogi'r rhai sydd eisoes yn gweithio yn y sector. Mae cryn dipyn o lenyddiaeth academiaidd a pholisi cyhoeddus bellach yn bodoli sy'n amlygu'r angen i ganolbwyntio ar gadw talent ochr yn ochr â mentrau i gefnogi newydd-ddyfodiaid i'r sector sgrîn.

Yn ôl adroddiad *The Ffilm and TV Charity 2022 Absent Friends: Scaling the film and TV industry's retention problem*⁸, mae sector sgrîn y DU yn wynebu argyfwng o ran cadw talent. Fel y nodwyd yn adroddiad 2023 *The Creative Industries Policy and Evidence Centre, Good Work Review*⁹ mae pryderon ynghylch arferion a diwylliant gwael yn y gweithle wedi'u hamlygu gyda thystiolaeth o ddiffyg parch, urddas, bwlio ac aflonyddu ar draws y diwydiannau creadigol ynghyd ag oriau gwaith hir ac amserlenni heriol yn cael effeithiau negyddol ar iechyd a lles y gweithlu.

Ffocws yr adroddiad hwn yw edrych yn benodol ar weithlu sector sgrîn Cymru i gael gwell dealltwriaeth o'r diwydiant pwysig hwn, o safbwynt y rhai sy'n gweithio ynddo. Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â'r sector sgrîn mewn ffordd gyfannol, gan amlygu'r amrywiaeth o rolau ac is-sectorau gan gynnwys y rheini sy'n gweithio ym maes teledu, ffilm, ôl-gynhyrchu, gemau, animeiddio a chynhyrchu masnachol.

⁵ Faye Hannah a Ruth McElroy, Gwaith Sgrîn 2020 (Caerdydd: Clwstwr, 2020) <https://clwstwr.org.uk/sites/default/files/2021-01/Screen_Work_2020_CY_0.pdf> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁶ Helen Davies a Ruth McElroy, Arolwg Sgrîn Cymru 2021 (Caerdydd: Canolfan Astudio'r Cyfryngau a Diwylliant mewn Cenhedloedd Bach, 2022) <<https://uswvarious1.blob.core.windows.net/uswvarious-prod-uploads/documents/ArolwgSgrinCymru-ISBN.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst, 2023]

⁷ Richard Hurford a Ruth McElroy, Arolwg Gemau Cymru 2021 (Caerdydd: Clwstwr, 2022) <<https://clwstwr.org.uk/sites/default/files/2022-04/Arolwg%20Gemau%20Cymru%202021.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁸ David Steele, Absent Friends: Scaling the film and TV industry's retention problem (Llundain: Film and TV Charity, 2022) <<https://filmtvcharity.org.uk/wp-content/uploads/2022/06/Film-and-TV-Charity-Retention-Report.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁹ Heather Carey, Lesley Giles a Dave O'Brien, The Good Work Review: Job quality in the Creative Industries (Llundain: Creative Industries Policy and Evidence Centre, 2023) <<https://creative-pec.files.svdcdn.com/production/assets/publications/PEC-GWR-Job-quality-in-the-Creative-Industries-v7.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

Methodoleg.





Ym mis Awst 2022, cynhaliodd Prifysgol De Cymru drafodaeth gydag academyddion, darparwyr hyfforddiant, y llywodraeth, diwydiant, a phartneriaid Media Cymru i drafod rhaglenni sgiliau arloesol sy'n cysylltu addysg, diwydiant, a seilwaith.

Roedd yn gyfle i rannu mewnwelediadau ymchwil flaenorol Prifysgol De Cymru, archwilio heriau sgiliau ac anghenion hyfforddi'r sector sgrîn ar draws Cymru, a chlywed am y gwaith pwysig sy'n cael ei wneud mewn mannau eraill yn y DU i helpu siapio a llywio ein cynllun ymchwil. Wedi canolbwyntio'n flaenorol ar lawryddion, cyflogwyr, a darparwyr hyfforddiant, teimlai'r tîm fod angen ymestyn yr ymchwil i bob unigolyn sy'n gweithio yn y sector sgrîn. Er mwyn adeiladu cronfa dalent gynaliadwy ar gyfer sector sgrîn y rhanbarth, yn gyntaf mae angen i ni sefydlu sylfaen dystiolaeth gadarn.

Gan fod Media Cymru yn brosiect 5 mlynedd, ein nod yw creu mecanwaith ar gyfer ymchwil hydredol sy'n ymchwilio i weithlu'r sector sgrîn yng Nghymru dros nifer o flynyddoedd. Trwy gynnal arolwg gweithlu blynyddol, rydym yn gobeithio cipio ac olrhain newidiadau wrth iddynt ddigwydd a nodi meysydd o anawsterau parhaus i'r rhai sy'n gweithio yn y sector yng Nghymru yn ystod cyfnod prosiect Media Cymru.



Arolygon Ar-lein

Gyda gweithlu sy'n cynnwys llawryddion, unigolion ar gontractau cyfnod penodol, gweithwyr parhaol a rhan-amser, penderfynwyd cynnal arolygon ar-lein fel ffordd o fodloni'r meini prawf o ymdopi â samplau wedi'u hollti a'r nod hydredol o gasglu data, a nodi newidiadau dros nifer o flynyddoedd¹⁰.

Mae gan arolygon ar-lein eu cryfderau yn eu cyflymder, hyblygrwydd, rhwyddineb cwblhau, amrywiaeth cwestiynu a'r gallu i gyrraedd sampl mawr^{11,12}. Rhedodd yr arolwg am dros dri mis, gan agor ar 18 Hydref 2022, a pharhaodd tan 31 Ionawr 2023. Cafodd y dyddiad cau ei ymestyn ychydig i gymhwysu cyfnod y Nadolig i sicrhau'r uchafswm o ymgysylltiad â phosibl gyda gweithlu Sgrîn Cymru.

Cafwyd cyfanswm o 424 o ymatebion unigryw. Er mwyn cael eu cynnwys yn yr arolwg hwn, roedd angen i ymatebwyr fod naill ai'n byw neu'n gweithio yng Nghymru yn ystod y 18 mis blaenorol.

Penderfynwyd gadael i ymatebwyr nodi eu hunain fel llawryddion neu weithwyr, yna roedd y defnydd o gwestiynau canghennog yn caniatáu i ymatebion gweithwyr parhaol a llawryddion gael eu hidlo a'u gwahanu'n hawdd. Roedd mesurau o'r fath yn caniatáu ar gyfer un fformat arolwg i gwmpasu ystod o gwestiynau demograffig mwy ystadegol, gan gynnwys hunaniaeth rhywedd, ethnigrwydd, lleoliad gwaith, oedran a chyfrifoldebau gofal, yn ogystal ag ymatebion mwy ansoddol¹³ o ran agweddau tuag at uchelgeisiau'r dyfodol, blaenoriaethau hyfforddi, heriau'r gweithle a materion yn ymwneud ag effaith gwaith sgrîn ar gydbwysedd bywyd a gwaith, a iechyd meddwl a chorfforol.

Mae hyd arolwg yn ystyriaeth bwysig er mwyn sicrhau bod cyfraddau ymgysylltu a chwblhau mor uchel â phosibl.¹⁴

¹⁰ Joel R. Evans and Anil Mathur, 'The Value of Online Surveys', *Internet Research*, 15.2 (2005) 195-219 <<https://doi.org/10.1108/10662240510590360>>

¹¹ Joel R. Evans and Anil Mathur, p. 7.

¹² Martine Van Selm and Nicholas W. Jankowski, 'Conducting Online Surveys', *Quality and Quantity*, 40 (2006), pp. 435-456 <<https://doi.org/10.1007/s11135-005-8081-8>>

¹³ Virginia Braun and others, 'The online survey as a qualitative research tool', *International Journal of Social Research Methodology*, 24 (2021), pp. 641-654 <<https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1805550>>

¹⁴ VVirginia Braun, Victoria Clarke, Elicia Boulton, Louise Davey a Charlotte McEvoy, tud. 8. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1805550>

Fel sylfaen, roedd cynllun yr arolwg yn seiliedig ar y gwaith blaenorol a gynhaliwyd ar gyfer Arolwg Sgrîn Cymru 2021¹⁵, gydag addasiadau angenrheidiol i adlewyrchu ffocws ar y gweithlu, yn hytrach na darparwyr hyfforddiant a chyflogwyr. Roedd fersiynau cychwynnol o'r arolwg yn destun gwirio a phrofi synnwyr mewnol, yn ogystal â chael eu peilota trwy randdeiliaid Media Cymru.

Wrth ddylunio cwestiynau'n ymwneud â nodweddion demograffig, cymerwyd gofal i sicrhau bod pob cwestiwn yn caniatáu categorïau penagored wrth ateb, i roi mwy o weithrediad i gyfranogwyr ynghylch sut maent yn diffinio eu hunain¹⁶ gan gynnwys opsiwn i ddisgrifio'u hunain, ac opsiwn i ddewis peidio â dweud. Roedd hyn yn arbennig o amlwg mewn perthynas â chategorïau gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, hunaniaeth rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol neu ethnigrwydd. Er y gall y dull hwn arwain at set ddata mwy trafferthus ac anhylaw, sy'n dibynnu ar godio ychwanegol, mae'n gyfoethocach o lawer, ac yn cryfhau lleisiau'r cyfranogwyr.

Cafodd yr arolwg terfynol ei leihau o ran hyd rhag iddo fod yn llethol. Roedd yr arolwg yn cynnwys 42 o gwestiynau gorfodol gyda 28 cwestiwn canghennog ychwanegol – 12 cwestiwn yn caniatáu i ymatebwyr hunan-ddisgrifio neu ehangu ar atebion ac 16 cwestiwn ar raddfa agwedd.

Roedd y broses ymchwil a chasglu data yn amodol ar gymeradwyaeth gan Banel Moeseg a Chydsyniad Ymchwil trylwyr Prifysgol De Cymru. Mae'r ymchwil hwn hefyd yn cael ei lywodraethu gan Fframwaith Moeseg Ymchwil¹⁷ Media Cymru. Roedd yr arolygon ar gael i'w cwblhau'n electronig ar-lein ac yn cael eu cynnal gan Jisc.¹⁸

Roedd yr arolygon ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg. O'r 424 o ymatebwyr, cwblhaodd 353 yr arolwg yn Saesneg a 71 yn Gymraeg. Lanswyd ymgyrch cyfryngau cymdeithasol dros sawl plattform i sicrhau bod yr arolwg yn cyrraedd cynifer o bobl â phosibl, gyda'r holl gyfathrebiadau'n cael eu cyhoeddi'n ddwyieithog. Nodwyd cwmnïau sy'n gweithio yn y sector sgrin hefyd trwy ymchwil ddesg fanwl. Gan ddefnyddio Cronfa Ddata FAME¹⁹ drwy Bureau Van Dijk, crëwyd rhestr o gwmnïau sy'n gweithredu yn y sector sgrin yng Nghymru.

¹⁵ Helen Davies a Ruth McElroy, tud. 5.

¹⁶ Virginia Braun, Victoria Clarke, Elicia Boulton, Louise Davey & Charlotte McEvoy, p. 8.

¹⁷ Media Cymru, Research Ethics Framework (Cardiff: Media Cymru, [n.d.]) <<https://media.cymru/research-ethics-framework/>> [accessed 1 August 2023]

¹⁸ JISC, Online Surveys (London: JISC, [n.d.]) <<https://www.onlinesurveys.ac.uk/>> [accessed 1 August 2023]

¹⁹ Bureau van Dijk Electronic Publishing, Fame (London: Bureau van Dijk Electronic Publishing, [n.d.]) <<https://www.bvdinfo.com/en-gb/privacy-policy>> [accessed 1 August 2023]

Mae FAME yn cynnig gwybodaeth gynhwysfawr am gwmnïau cyhoeddus a phreifat yn y DU ac Iwerddon. Mae eu gweithgareddau economaidd yn cael eu dosbarthu gan ddefnyddio codau Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC)²⁰ o Weithgareddau Economaidd.

Ar gyfer ein hymchwil, fe nodi'r y codau SIC canlynol a oedd yn ymwneud yn uniongyrchol â'n diffiniad o'r sector sgrîn:

582 - Cyhoeddi meddalwedd
591 - Gweithgareddau ffilm, fideo a rhaglenni theledu
592 - Gweithgareddau recordio sain a chyhoeddi cerddoriaeth
601 - Darlledu radio
602 - Rhaglennu teledu a gweithgareddau darlledu
6201 - Gweithgareddau rhaglennu cyfrifiadurol
6202 - Gweithgareddau ymgynghori cyfrifiadurol
6209 - Gweithgareddau technoleg gwybodaeth a gwasanaethau cyfrifiadurol eraill
73110 - Asiantaethau hysbysebu
90 - Gweithgareddau creadigol, celfyddydol ac adloniant

Trwy groesgyfeirio â gwybodaeth o Dŷ'r Cwmnïau a chwiliadau gwe, roedd modd glanhau'r set ddata o gwmnïau nad oeddent yn cwrdd â'r meini prawf cynhwysiant. Lle'r oedd manylion cyswllt ar gael i'r cyhoedd (trwy wefannau'r cwmnïau neu Tŷ'r Cwmnïau) roedd modd rhannu ein harolwg i sicrhau'r cyrhaeddiad ehangaf posibl.

Er bod cyrraedd y rhai ar gontract llawnamser/rhan-amser a chontractau cyfnod penodol yn cael ei gyflawni'n uniongyrchol drwy gyflogwyr, roedd angen ystyriaethau eraill ar gyfer cyrraedd llawryddion. Yn ogystal â rhannu'r arolwg trwy grwpiau llawryddion ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol, anfonwyd yr arolwg hefyd at bob gweithiwr llawrydd sydd wedi cofrestru ar Gronfa Ddata Criw Cymru Greadigol.²¹ Rhannodd yr undeb llafur Bectu yr arolwg gyda'i aelodau hefyd.

Storiwyd arolygon wedi'u cwblhau yn ddiogel ar y llwyfan electronig, wedi'u diogelu gan gyfrinair. Cadwyd y brif ffeil ddata yn ddiogel ar yriant a rennir mewnol Prifysgol De Cymru.

²⁰ Companies House, Nature of business: Standard Industrial Classification codes (London: UK Government, [n.d.]) <<https://resources.companieshouse.gov.uk/sic/>> [accessed 1 August 2023]

²¹ Creative Wales, Crew, Facilities and Accommodation (Cardiff: Welsh Government, [n.d.]) <<https://www.creative.wales/filming-wales/crew-facilities-and-accommodation>> [accessed 1 August 2023]



Dadansoddi Data a Dull Thematig

Fel ffordd o nodi patrymau a themâu allweddol yn ein data, defnyddiwyd dull thematig. Gan fod yr ymchwil hwn yn canolbwyntio ar ddeall yr heriau sy'n wynebu'r rhai sy'n gweithio yn y sector sgrîn yng Nghymru, roedd yn bwysig defnyddio methodoleg sy'n caniatáu dadansoddi cymhleth o ddata mewn perthynas â newidynnau o ran oedran, rhywedd, ethnigrwydd, mynediad ac ati.

Gan weithio o fewn nodau cylch gwaith sgiliau a hyfforddiant penodol Media Cymru a Phrifysgol De Cymru, nodwyd tair thema allweddol, sef Nodweddion Gweithlu Cymru, Sgiliau a Hyfforddiant, a Newid Diwylliant. Bydd y themâu hyn yn cael eu trafod mewn manylder, gan ddechrau gyda Nodweddion Gweithlu Cymru.

Nodweddion Gweithlu Cymru.





Demograffeg Amrywiol

Fel yr arolwg cyntaf sy'n edrych yn benodol ar weithlu sector sgrîn Cymru gyfan, ein nod yw darparu set ddata sy'n canolbwyntio ar y rhai sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru.

Er mwyn nodi meysydd sy'n peri anawsterau parhaus i'r rheini sy'n gweithio yn y sector sgrîn yng Nghymru, yn gyntaf mae angen i ni osod ein canfyddiadau o fewn cyd-destun Cymreig. I gyflawni hyn, byddwn yn defnyddio ystadegau sy'n canolbwyntio ar Gymru o gyfrifiad 2021 SYG²².

Mae'r BFI wedi nodi nad ydy gweithlu'r sector yn adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth y DU gyfan²³. Wrth edrych ar nodweddion y sector sgrîn Gymraeg bydd yr adran gyntaf yn edrych ar amrywiaeth y gweithlu, o ran ethnigrwydd, hunaniaeth rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, oedran, statws cyflogaeth a llawryddion, a'r iaith Gymraeg.

²² Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad (Llundain: Senedd y DU, [dim dyddiad]) <<https://cy.ons.gov.uk/census>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

²³ CAMEo, Workforce Diversity in the UK Screen Sector: Evidence Review (Caerlŷr: CAMEo Research Institute, 2018) <<https://core-cms.bfi.org.uk/media/1799/download>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]



Ethnigrwydd

Mwyafrif Byd-eang		6.8%
Du/Affricanaidd/Caribïaidd/Du Cymreig neu Brydeinig	3	
Dwyrain Asia/Dwyrain Asiaidd Cymreig neu Brydeinig	2	
De Asiaidd/De Asiaidd Cymreig neu Brydeinig	2	
Arabaid/Arabaid Cymreig neu Brydeinig	1	
Gwyn ac Asiaidd	4	
Gwyn a Du Affricanaidd neu Garibïaidd	3	
Unrhyw gefndir ethnig lluosog arall	11	
Unrhyw gefndir ethnig unigol arall	3	
Gwyn		91.5%
Gwyn Cymreig, Albanaidd, Seisnig, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon neu Brydeinig	362	
Sipsi Gwyn neu Deithiwr Gwyddelig	0	
Gwyn Gwyddelig	5	
Cefndir Gwyn Arall	21	
Mae'n well gen i hunan-ddisgrifio	2	0.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	5	1.2%

Tabl 1: Cefndir Ethnig

Roedd 7% o'r ymatebwyr yn dod o'r Mwyafrif Byd-eang, neu gefndiroedd heblaw gwyn Prydeinig/Gwyddelig, neu gefndiroedd gwyn eraill, gyda 0.5% wedi dewis hunan-ddisgrifio ac 1% wedi dewis peidio dweud. Yn unol â gwaith Rosemary Campbell-Stephens²⁴, defnyddir y term Mwyafrif Byd-eang i gyfeirio at bobl sy'n Ddu, Asiaidd, Brown, â threftadaeth ddeuol, gymysg neu o grwpiau ethnig lluosog, sy'n frodorol i'r de byd-eang, neu sydd wedi'u hileiddio fel 'lleiafrifoedd ethnig'. Mae'r rhestr lawn o gategoriâu sydd wedi'u cynnwys yn yr arolwg wedi'u rhestru yn y tabl uchod, roedd ymatebwyr hefyd yn gallu hunan-ddisgrifio.

²⁴. Rosemary Campbell-Stephens, Global Majority; Decolonising the language and Reframing the Conversation about Race (Leeds: Leeds Beckett, 2020) <<https://www.leedsbeckett.ac.uk/-/media/files/schools/school-of-education/final-leeds-beckett-1102-global-majority.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

Yn ôl Cyfrifiad y DU 2021 nododd 93.8% o boblogaeth Cymru eu bod yn uniaethu fel rhai yn y categori lefel uchel mwyaf, "Gwyn"²⁵. Ar lefel genedlaethol byddai hyn yn dangos cynrychiolaeth gymesur, fodd bynnag, pan caiff y ffigur hwn ei dadansoddi ymhellach, gwelwn anghyfartalwydd mawr o ran cynrychiolaeth yn y sector.

O'r 22 sir yng Nghymru, Caerdydd sydd â'r cyfanswm poblogaeth uchaf o'r Mwyafrif Byd-eang, sef 20.8%²⁶. Mae gan Gaerdydd hanes amlddiwylliannol cyfoethog ac mae'n parhau i dyfu a'i chydabod am ei hamrywiaeth ethnig. Fodd bynnag, nid yw sector sgrîn ffyniannus y brifddinas yn adlewyrchu amrywiaeth y ddemograffeg. Tra roedd bron i hanner (206) o'r ymatebwyr wedi rhestru Caerdydd fel eu prif breswylfa, dim ond 7.2% o gyfanswm yr ymatebwyr sy'n byw yng Nghaerdydd a ddaeth o'r Mwyafrif Byd-eang.

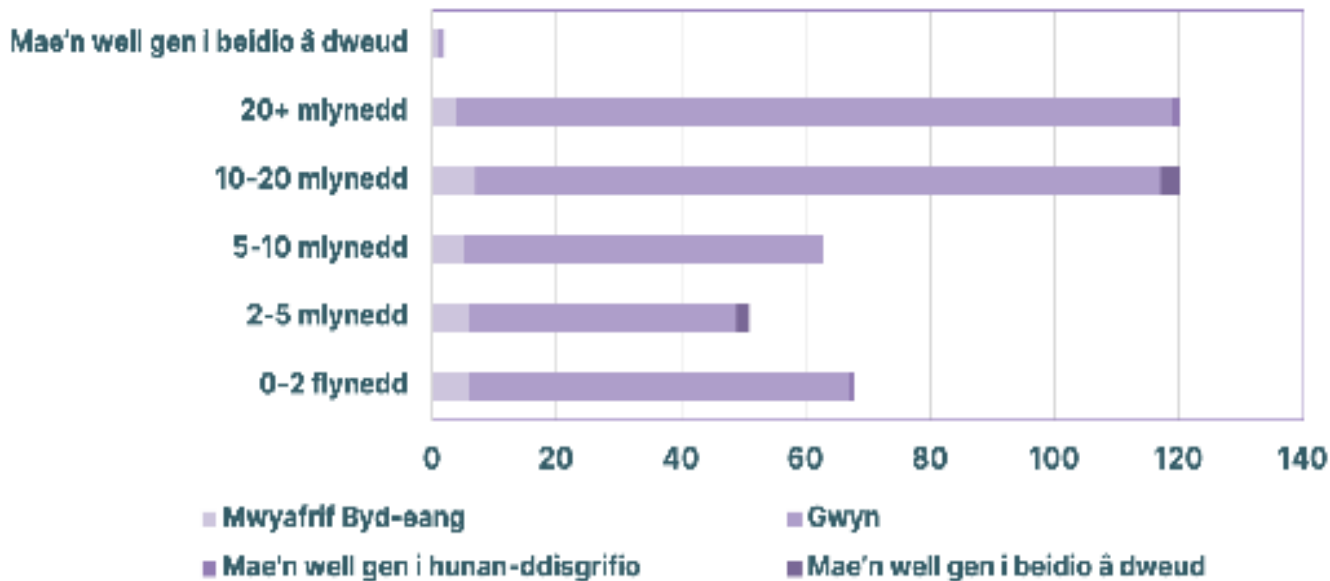
	Cyfrifiad 2011	Cyfrifiad 2021	Yr Arolwg hwn
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig	8.1%	9.7%	0.5%
Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribïaidd neu Affricanaidd	2.4%	3.8%	1.0%
Grwpiau ethnig Cymysg neu Luosog	2.9%	4.0%	5.3%
Gwyn	84.7%	79.2%	85.9%
Grwpiau ethnig eraill	2.0%	3.3%	7.3%

Tabl 2: Cymhariaeth o ddata Ethnigrwydd ar gyfer Caerdydd o Gyfrifiad 2011 a 2021 a'r arolwg hwn

Er gwaethaf y gyfran isel o amrywiaeth ethnig yn y sector sgrîn yng Nghymru, mae rhywfaint o dystiolaeth i awgrymu bod camau yn cael eu cymryd i annog fwy o bobl o grwpiau Mwyafrif Byd-eang i mewn i'r sector. O'r 68 o ymatebwyr a oedd wedi ymuno â'r sector sgrîn yng Nghymru yn y pum mlynedd diwethaf, roedd 10.1% o'r Mwyafrif Byd-eang.

²⁵ Llywodraeth Cymru, Grŵp ethnig, hunaniaeth genedlaethol, iaith a chrefydd yng Nghymru (Cyfrifiad 2021) (Caerdydd: Llywodraeth Cymru, 2022) <<https://www.llyw.cymru/grwp-ethnig-hunaniaeth-genedlaethol-iaith-chrefydd-yng-nghymru-cyfrifiad-2021-html>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

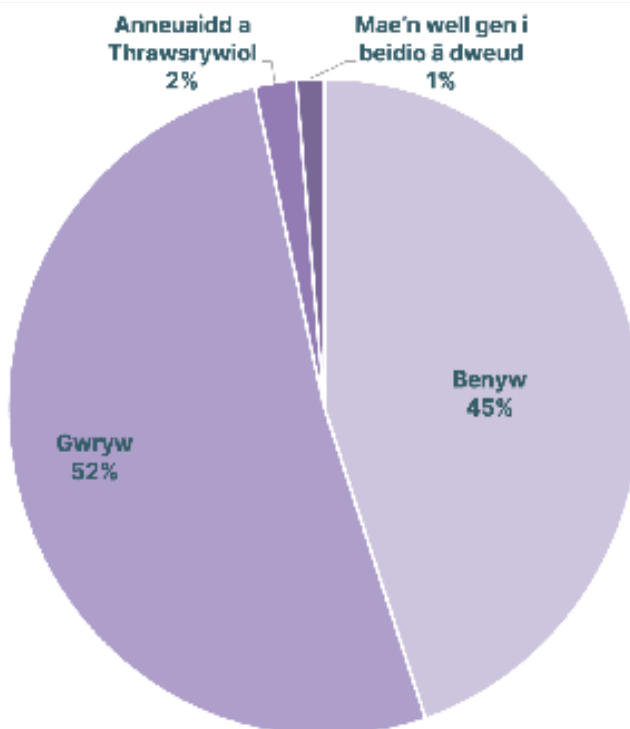
²⁶ Swyddfa Ystadegau Gwladol, How life has changed in Cardiff: Cyfrifiad 2021 (Llundain: Senedd y DU, 2023) <<https://www.ons.gov.uk/visualisations/censusareachanges/W06000015/>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]



Siart 1: Amser mewn Diwydiant wedi'i hidlo yn ôl Ethnigwydd



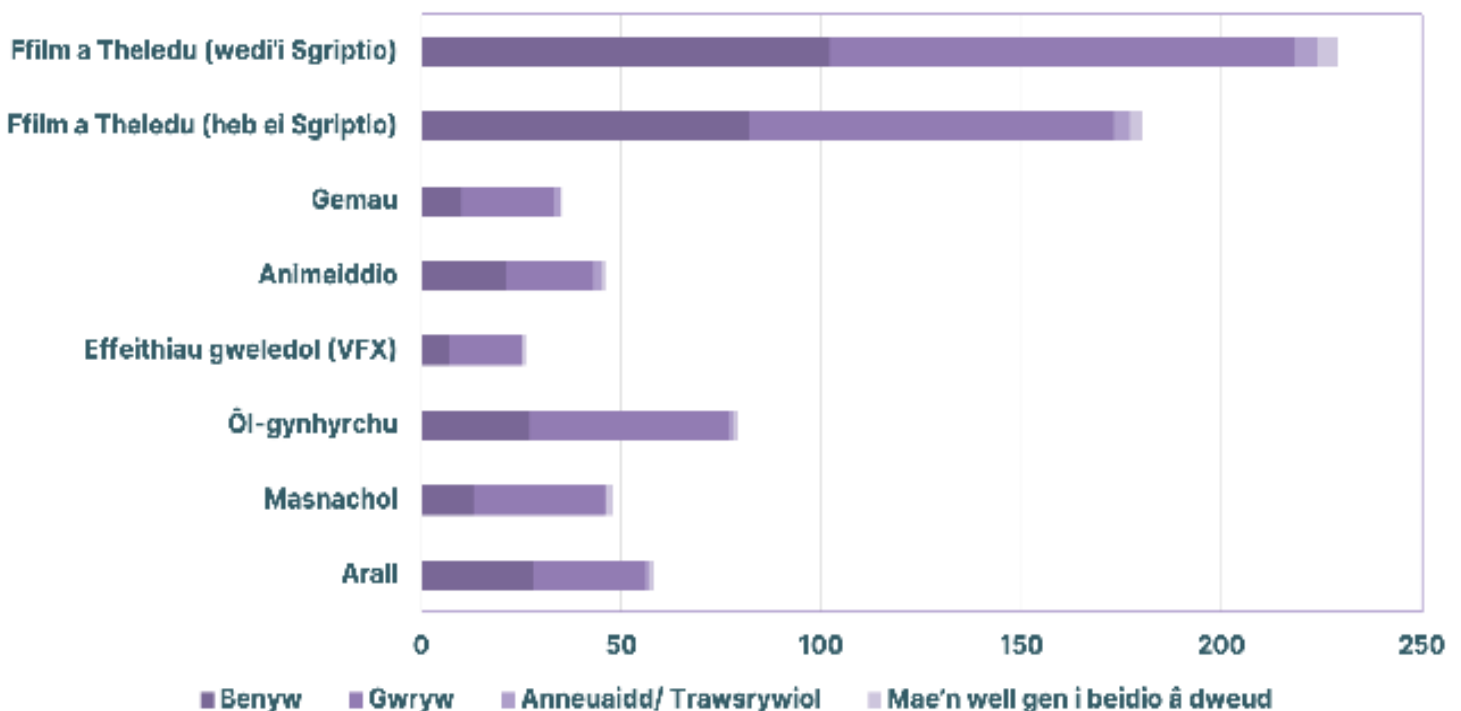
Rhyw a Hunaniaeth Rhywedd



Siart 2: Rhyw

Gofynnwyd i ymatebwyr hunan-ddisgrifio eu hunaniaeth rhywedd. Yn unol â'r canllawiau a osodwyd gan yr elusen iechyd a lles cenedlaethol LGBT Hero²⁷, defnyddiwyd y term ymbarél 'anneuaidd' ar gyfer y rhai â hunaniaeth rhywedd nad oedd yn cydymffurfio â chredoau deuaidd traddodiadol. At ddibenion yr ymchwil hwn ac oherwydd y nifer isel o ymatebwyr trawsryweddol (un dyn trawsrywiol ac un fenyw drawsrywiol), rydym wedi grwpio Anneuaidd a Thrawsrywiol gyda'i gilydd.

O fewn y sector sgrîn mae anghyfartaledd amlwg o ran rhyw ac is-sectorau diwydiant. Amlygodd adroddiad amrywiaeth Prifysgol Caerlŷr ar gyfer y BFI²⁸ ddiffyg amlwg o amrywiaeth yn y gweithlu, a diffyg cyfranogiad gweithlu cyfartal yn barhaus, ar draws y sector. Canfu ein hymchwil fod menywod yn cael eu cynrychioli'n arbennig o dda mewn Ffilm a Theledu (45%) ac Animeiddio (45.7%) ond yn llai mewn Ôl-gynhyrchu (34.1%), Gemau (28.6%), Cynnwys masnachol (27%), ac Effeithiau gweledol (VFX) (26.9%). Oherwydd y ffigurau isel yn ymwneud â phobl anneauidd a thrawsrywiol (2.1%) rydym yn gyfyngedig o ran pa gasgliadau y gellir eu llunio, ond Gemau (5.7%) ac Animeiddio oedd â'r ganran uchaf yn gyffredinol o bobl anneauidd a thrawsrywiol (6.5%) yn gweithio yn yr is-sectorau hynny.

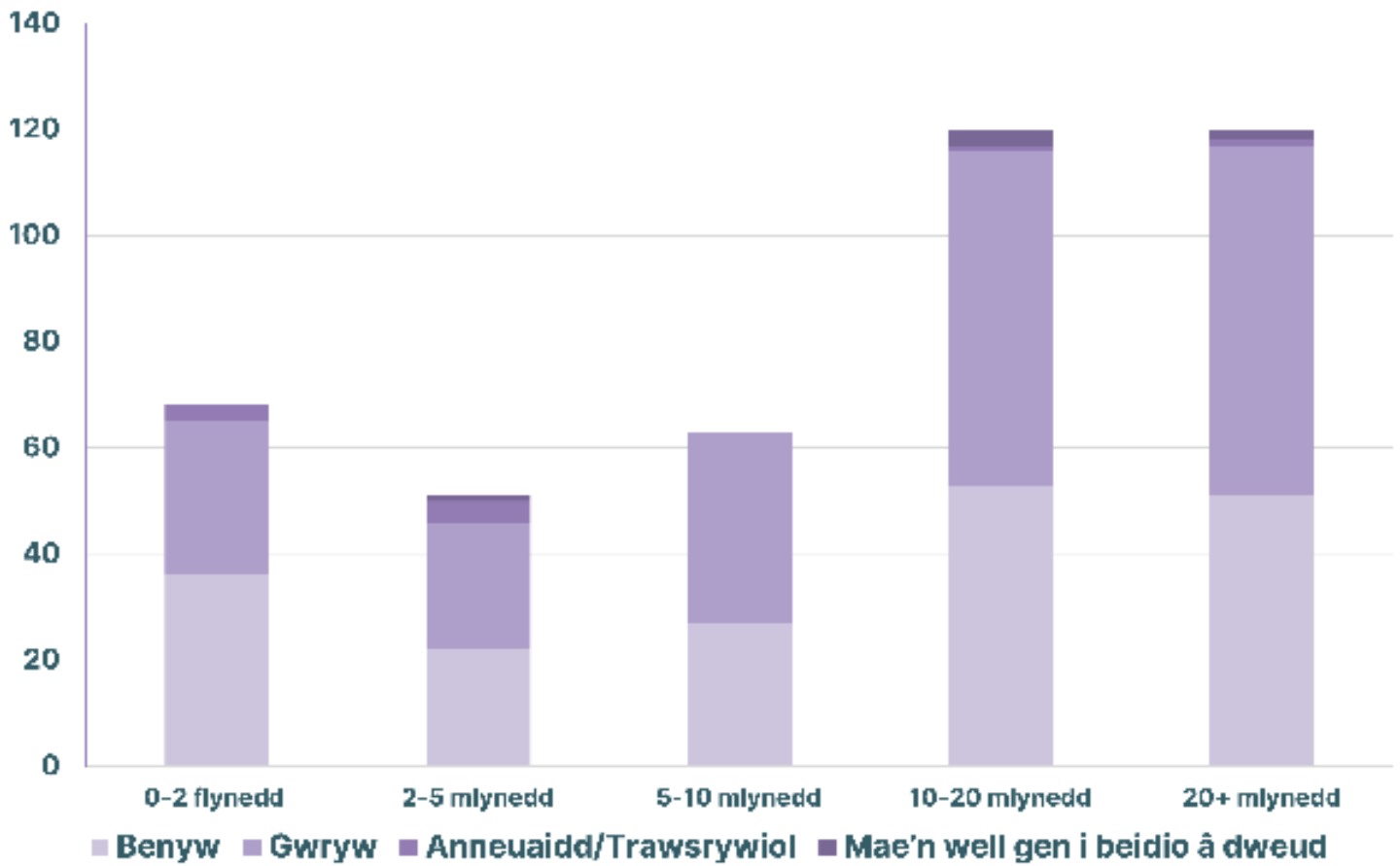


Siart 3: Nifer yr ymatebwyr mewn categorïau rhyw ym mhob is-sector sgrîn

²⁷ LGBT Hero, Being non-binary (Llundain: LGBT Hero, [dim dyddiad]) <<https://www.lgbthero.org.uk/being-non-binary>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

²⁸ CAMEo, tud. 11.

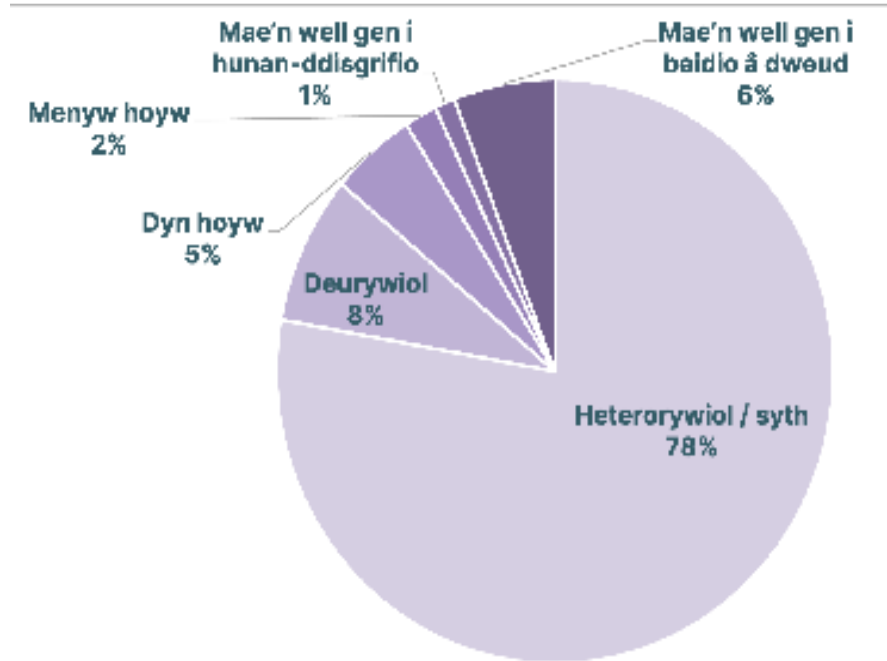
Mae mwy o fenywod na dynion wedi ymuno â'r sector sgrîn yng Nghymru o fewn y ddwy flynedd ddiwethaf, ac roedd dros ddwy ran o dair o ymatebwyr anneuaidd wedi ymuno â'r sector sgrîn yn y pum mlynedd diwethaf.



Siart 4: Nifer yr ymatebwyr mewn categorïau rhyw yn ôl yr amser a dreuliwyd yn y sector sgrîn



Cyfeiriadedd Rhywiol



Siart 5: Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae ymchwil blaenorol gan Brifysgol Caerlŷr i'r BFI wedi amlygu bod yr ymchwil yn edrych ar nodweddion amrywiaeth yn ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol yn brin²⁹. Mae ffigurau Cyfrifiad 2021 ar gyfer Cymru yn dangos bod 89.4% o boblogaeth Cymru yn nodi eu bod yn heterorywiol, o gymharu â 78% yn ein harolwg. Nod yr ymchwil hwn yw rhoi golwg gyfannol o weithlu'r sector sgrîn a deall nodweddion amrywiaeth sy'n ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r graff isod yn dangos bod nifer uwch o bobl o'r gymuned LHDTC+ yn gweithio yn y sector sgrîn ar gyfartaledd, ond mae'r angen am ymchwiliad manylach i ddeall y ddemograffeg bwysig hon yn parhau i fod yn hollbwysig.

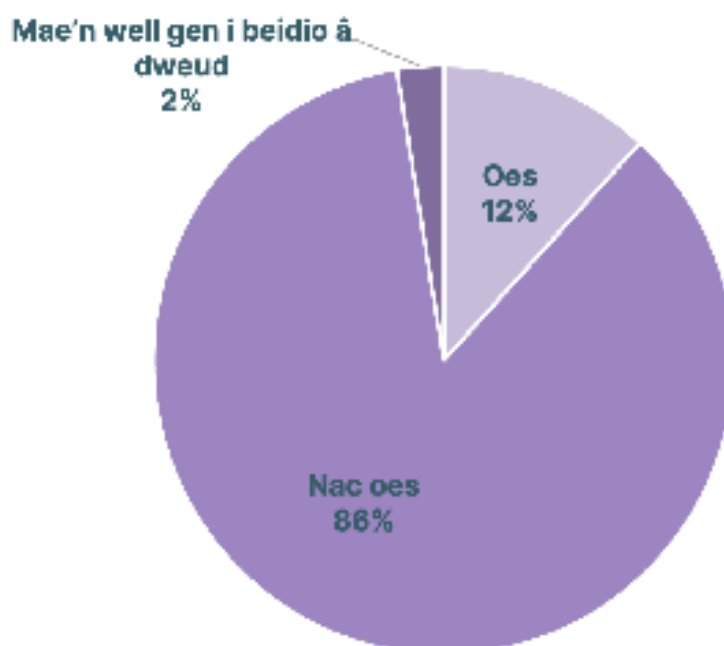
²⁹ CAMEo, p. 11.

	Census 2021	This Survey
Heterorywiol	84.4%	78%
Hoyw neu Lesbiaidd	1.5%	7%
Deurywiol	1.2%	8%
Hunan-ddisgrifio	0.3%	1%
Mae'n well gen i beidio â dweud	7.6%	6%

Tabl 3: Cyfeiriadedd rhywiol, cymhariaeth rhwng data Cyfrifiad y DU 2021 a'r arolwg hwn



Anabledd a chyflyrau iechyd hirdymor



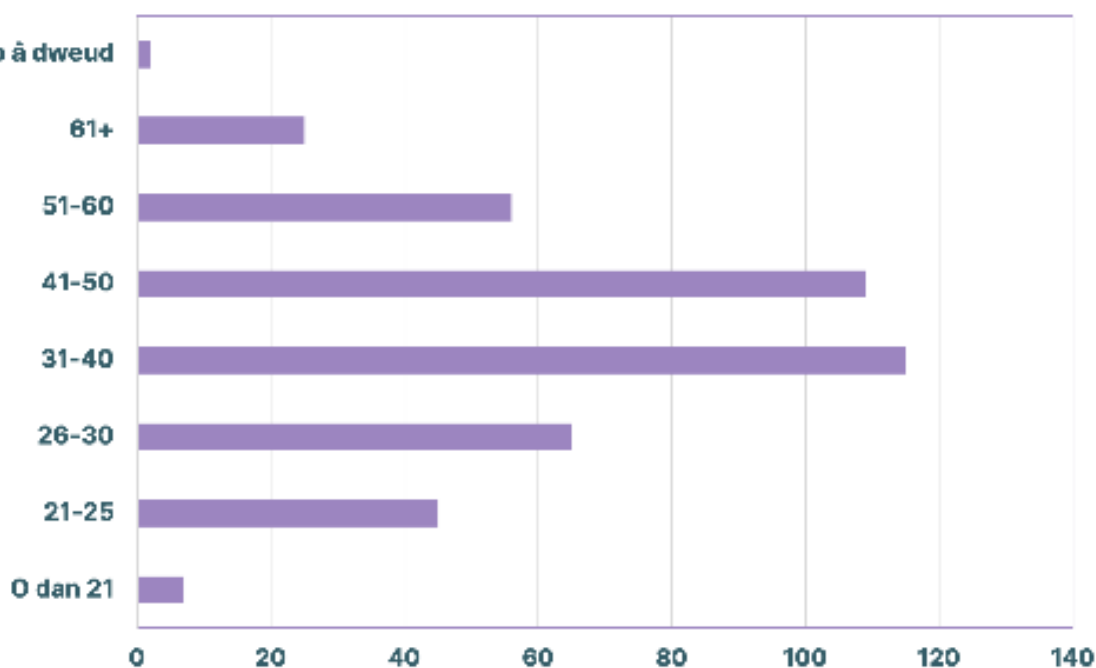
Siart 6: Ymatebwyr sy'n nodi bod ganddynt gyflwr iechyd hirdymor neu eu bod yn anabl

Mae'r canlyniadau'n datgelu tangynrychiolaeth sylweddol o bobl anabl, a'r rheini â chyflyrau iechyd hirdymor, yn y sector sgrîn yng Nghymru. Yn 2021, roedd 21.1% o boblogaeth Cymru yn anabl³⁰ o gymharu ag 11.8% o ymatebwyr a oedd yn ystyried eu hunain yn anabl, neu â chyflwr iechyd hirdymor. Roedd ymatebwyr â chyflyrau iechyd hirdymor neu anabledau bedair gwaith yn llai tebygol o fod yn gweithio fel gweithwyr llawrydd yn y sector sgrîn, gan ddangos bod angen mwy o gymorth i wneud yr amgylchedd gwaith yn hygyrch.



Oedran

Mae'n well gen i beidio â dweud



Siart 7: Dadansoddiad oedran

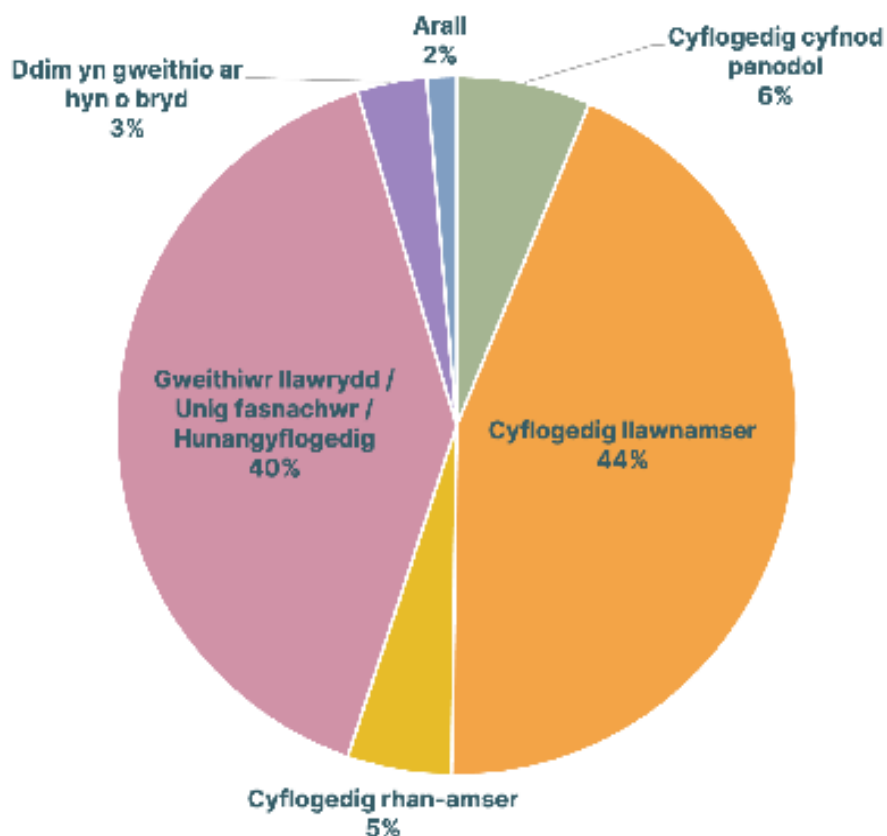
³⁰Swyddfa Ystadegau Gwladol, Anabled, Cymru a Lloegr: Cyfrifiad 2021 (Llundain: Senedd y DU, 2023) <<https://cy.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/bulletins/disabilityenglandandwales/census2021>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

Roedd 80.4% o'r rhai sy'n gweithio yn y sector sgrîn yng Nghymru o dan 50 oed. Gyda chymaint â 35,000 o weithlu profiadol y sector bellach 'ar goll' o'r sector sgrîn ar draws y DU³¹, mae'r ffigurau hyn yn adlewyrchu angen ehangach i ystyried cyfraddau cadw ac athreulio wrth fynd i'r afael â materion darpariaeth sgiliau. Er mai'r lefel uchaf o newydd-ddyfodiaid (yn seiliedig ar flynyddoedd mewn diwydiant) i'r sector sgrîn oedd y rhai rhwng 21-25 oed (44.1%) a 26-30 (20.6%), roedd 11.8% o'r newydd-ddyfodiaid rhwng 41-50 oed.



Cyflogaeth

Nodweddir y sector sgrîn hefyd gan amrywiaeth eang o fathau o gyflogaeth. Roedd 44% o'r ymatebwyr wedi'u cyflogi'n llawnamser, 6% ar gontract cyfnod penodol, 5% yn rhan-amser, 41% wedi'u rhestru fel gweithwyr llawrydd gyda 3% ddim yn gweithio ar hyn o bryd ac 1% yn rhestru 'Arall'.

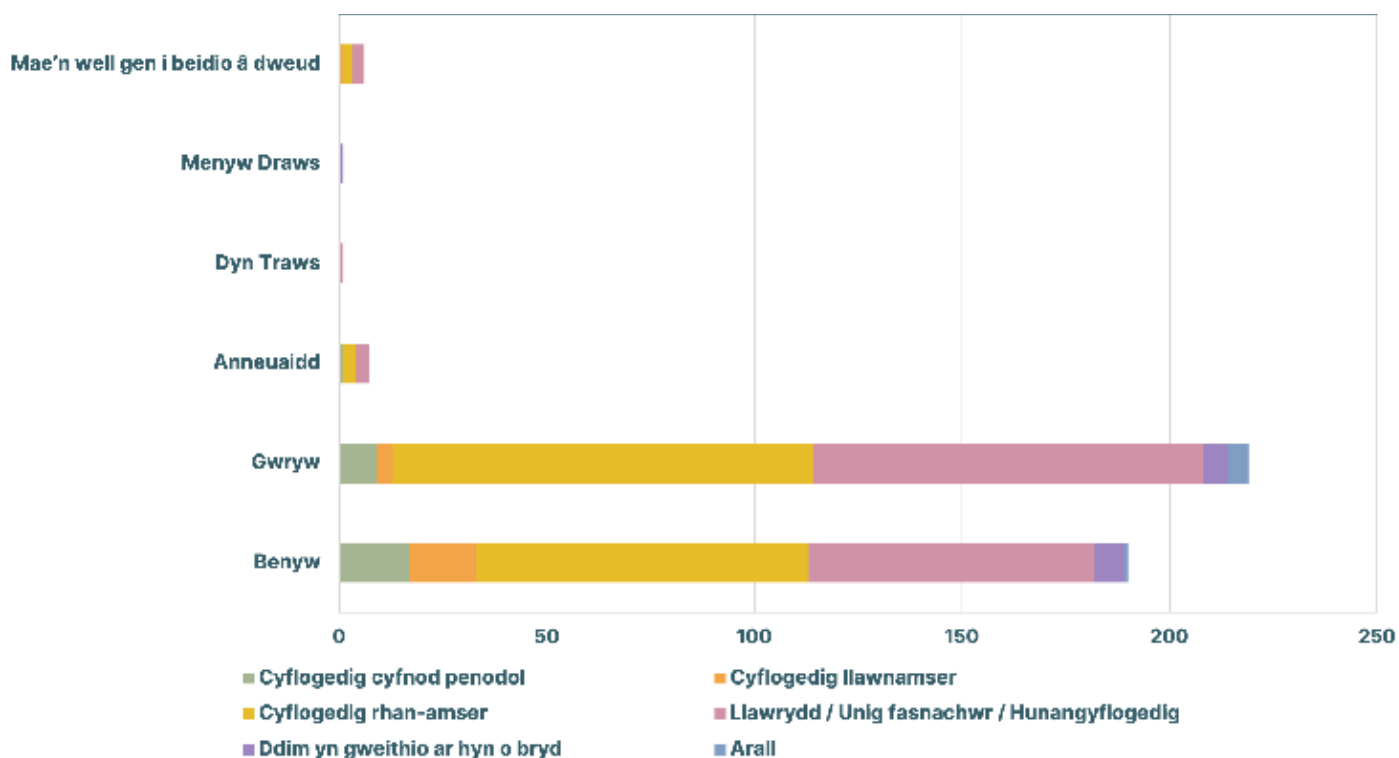


Siart 8: Math o gyflogaeth

³¹ David Steele, tud. 6

Gwaith llawrydd oedd yr ail fath mwyaf cyffredin o gyflogaeth a adroddwyd ar ôl gweithwyr llawn amser ymhlith ymatebwyr. Mae cefnogaeth i lawryddion ar draws meysydd gan gynnwys cynrychiolaeth undeb, a darpariaeth sgiliau a hyfforddiant wedi bod yn destun pryder. Yn adroddiad *Good Work Review*³² gan *Creative Industries Policy and Evidence Centre's (PEC)*, mae gweithwyr llawrydd ar draws y diwydiannau creadigol wedi cael eu rhestru fel 'grŵp a dangynrychiolir.'

Roedd 36.3% o ymatebwyr benywaidd yn gweithio fel llawryddion, o gymharu â 42.9% o ymatebwyr gwrywaidd, a 42.8% o ymatebwyr anneauaid. Roedd dynion yn fwy tebygol o weithio fel llawryddion neu fasnachwr unigol na menywod, tra bod menywod yn fwy tebygol o ddal swyddi cyfnod penodol, neu weithio'n rhan-amser.



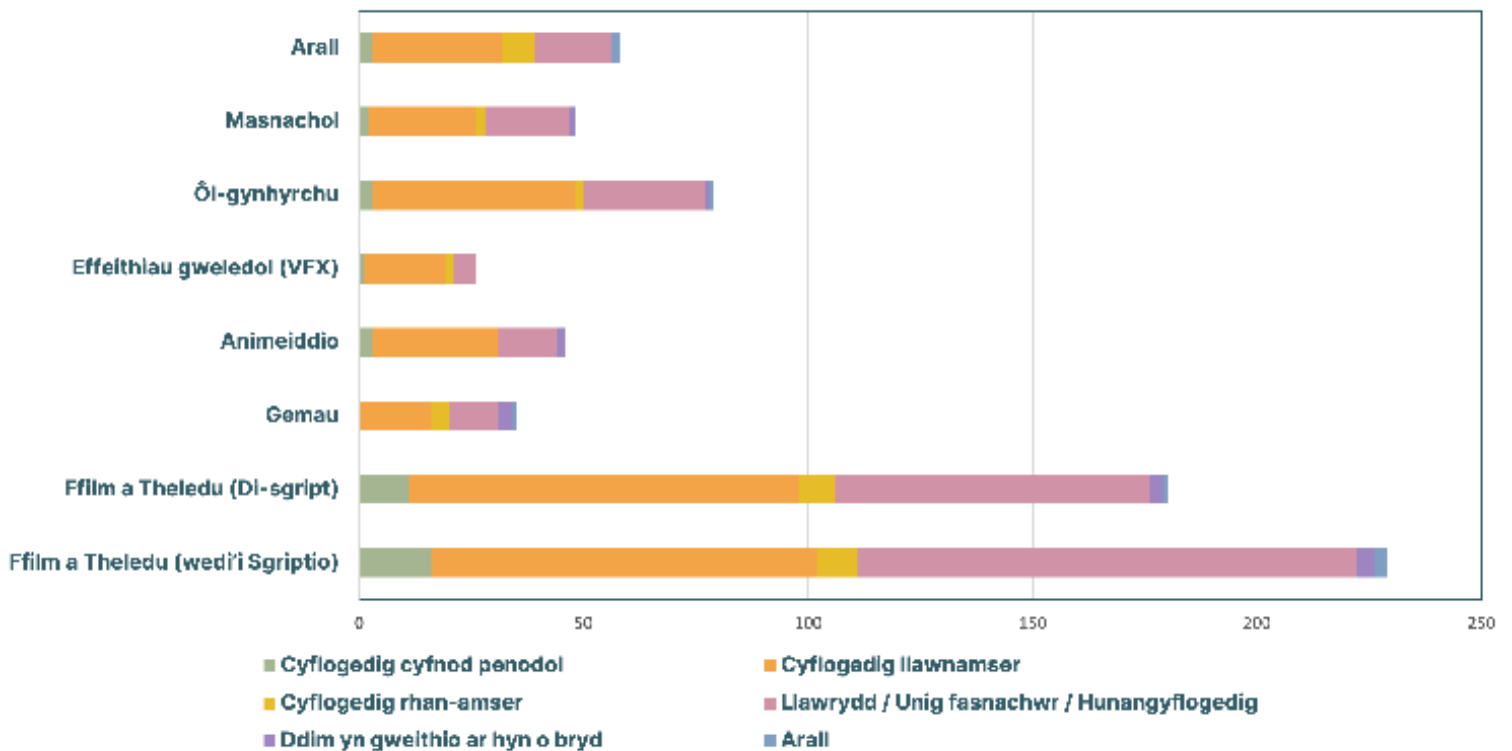
Siart 9: Dadansoddiad yn dangos rhyw a math o gyflogaeth

³² Heather Carey, Lesley Giles and Dave O'Brien, p. 6.



Is-sectorau'r gweithlu

Roedd y grŵp mwyaf o ymatebwyr yn gweithio ym maes Ffilm a Theledu wedi'i sgriptio, gyda Di-sgript yn dilyn yn agos, gyda chyfran sylweddol yn gweithio yn y ddau. Dilynir hyn gan Ôl-gynhyrchu, Cynnwys masnachol, Animeiddio, Gemau ac Effeithiau gweledol (VFX). Roedd 58% o ymatebwyr yn gweithio mewn un is-sector, sy'n dangos bod nifer sylweddol o ymatebwyr yn gweithio mewn sawl is-sector.



Siart 10: Dadansoddiad yn dangos is-sector sgrîn a math o gyflogaeth



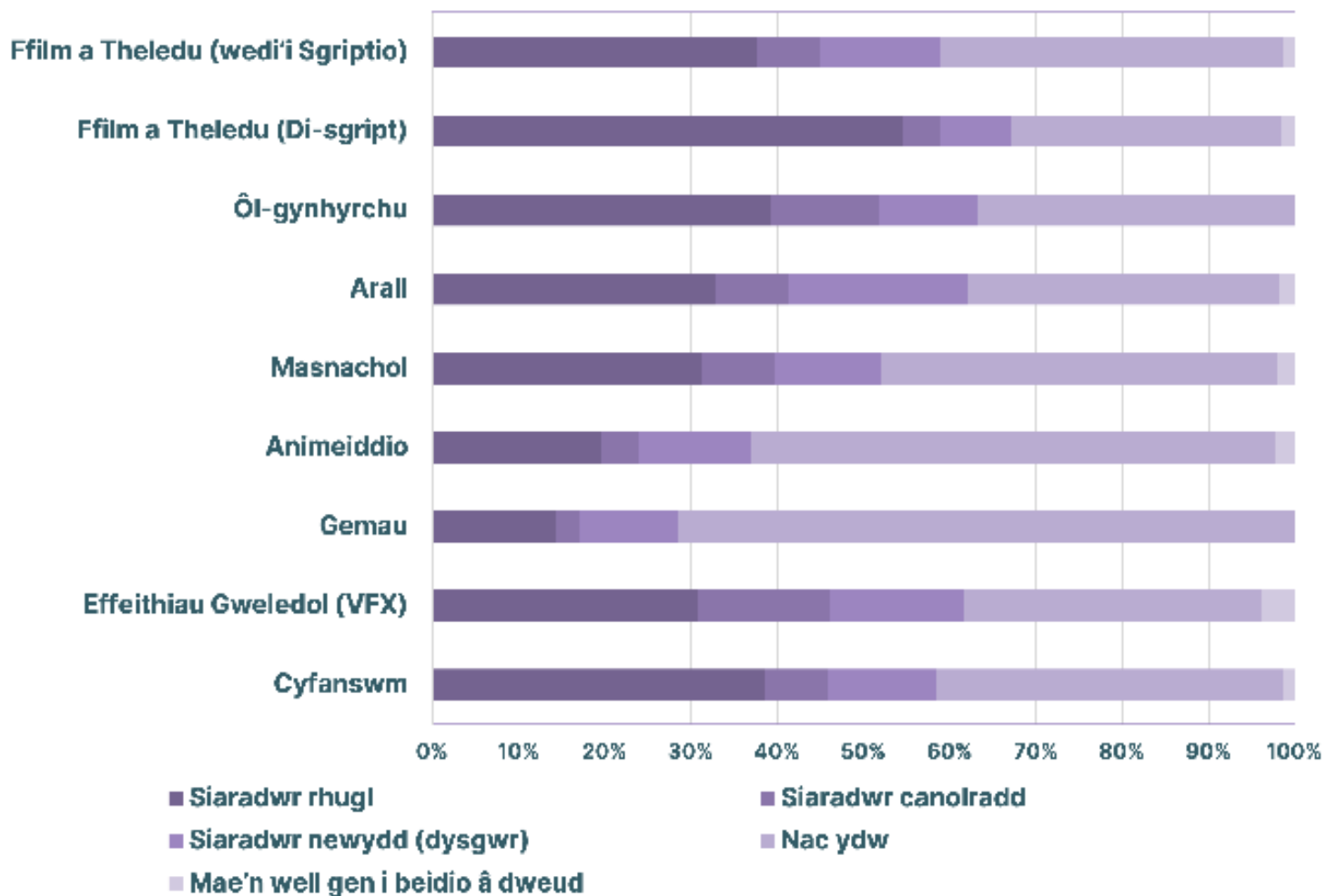
Yr Iaith Gymraeg

Mae'r cyfryngau Cymraeg yn parhau i fod yn hanfodol i dwf a chynhaliaeth y Gymraeg. Mae sefydliad S4C ym 1982, yn cael ei ystyried yn eang fel carreg filltir arwyddocaol wrth adfywio ieithoedd lleiafrifol yn Ewrop a ledled y byd.³³ S4C oedd y sianel deledu sylweddol gyntaf i weithredu mewn iaith lleiafrifol. O ganlyniad i hyn, ac yn ôl y PEC mae gan Gymru weithlu ffilm a theledu dwyieithog tra medrus sy'n creu cynnwys o safon fyd-eang o bob rhan o Gymru.³⁴

Cwblhaodd 17% o'r ymatebwyr y fersiwn Gymraeg o'r arolwg, fodd bynnag roedd 37% o'r ymatebwyr yn ystyried eu hunain yn siaradwyr Cymraeg rhugl, ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 18%. Rhestrodd 6% ychwanegol eu gallu iaith fel canolradd a 12% pellach yn rhestru eu hunain fel siaradwyr newydd (dysgwyr). Mae'r sector sgrîn yng Nghymru yn gartref i weithlu dwyieithog medrus, gan osod Cymru ar wahân i weddill y DU, ac mae'n rhan hanfodol o dwf parhaus yr iaith.

³³ Prifysgol Aberystwyth, Mercator Institute, Written Evidence for the Welsh Affairs Select Committee (Llundain: Senedd y DU, 2010) <<https://publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmselect/cmwelaf/writev/s4c/s4c20.htm>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

³⁴ Heather Carey, Lesley Giles a Dave O'Brien, tud. 6.



Siart 11: Dadansoddiad o allu yn y Gymraeg ac is-sectorau sgrîn

Roedd 54% o siaradwyr Cymraeg rhugl yn gweithio mewn ffilm a theledu di-sgript, a rhestrodd 13% arall eu bod naill ai'n siaradwr canolradd neu'n siaradwr newydd yn y genre hwn. Yn ail yn ôl nifer uchaf o siaradwyr Cymraeg oedd mewn ôl-gynhyrchu gyda 39% o siaradwyr rhugl a 24% o siaradwyr canolradd neu newydd, a dilynir hyn yn agos gan deledu a ffilm wedi'i sgrïptio gyda 38% yn rhugl, a 24% yn siaradwyr canolradd neu newydd.

Y genre gyda'r ganran isaf o siaradwyr Cymraeg yw Gemau, gyda 71% yn nodi dim gallu yn y Gymraeg, yn ail i hyn yw Animeiddio gyda 61% yn rhestru dim gallu yn y Gymraeg. Roedd 50% o'r rhai a oedd yn gweithio ym maes animeiddio a nododd nad oedd ganddynt unrhyw allu yn y Gymraeg wedi gweithio ar rywfaint o gynnwys Cymraeg yn y 18 mis diwethaf o gymharu ag 16% yn gweithio mewn gemau. Yn gyffredinol ac ar draws yr holl genres a arolygwyd, **roedd 34% o'r rhai di-Gymraeg (eu hiaith) wedi gweithio ar rywfaint o gynnwys Cymraeg yn y 18 mis diwethaf**. Mae integreiddio cydweithio Cymraeg a di-Gymraeg ar gynnwys dwyieithog yn galonogol, mae Cymru mewn sefyllfa unigryw o ran cael gweithlu sy'n gyfarwydd â gweithio'n ddwyieithog – nodwedd sydd angen ei dathlu.

Yn y diwydiant Animeiddio a Gemau, mae cyd-gynyrchiadau yn aml yn rhyngwladol ac amlieithog, gydag ystyriaethau iaith yn rhan hanfodol o gyfleu cynnwys llwyddiannus. Yn ddiweddar, mae rhai o lwyddiannau mwyaf y byd ffilm a theledu wedi dod o wledydd nad ydynt yn Saesneg eu hiaith. Mae Netflix yn cyfrifo bod cynnwys ar y platfform mewn dros 60 o ieithoedd, gan gynnwys y Gymraeg gyda'r ddrama uniaith Gymraeg Dal y Mellt/Rough Cut (cynhyrchwyd gan Vox Pictures), gyda 80% o ddefnyddwyr Netflix yn honni eu bod yn defnyddio isdeitlau o leiaf unwaith y mis.³⁵

Nododd Arolwg Gemau Cymru 2021³⁶ methiant Llywodraeth Cymru ar ran Cymraeg 2050: strategaeth y Gymraeg³⁷ wrth anwybyddu cyfraniad posibl gemau fideo i gyrraedd cynulleidfa eang gyda chynnwys Cymraeg deniadol, ac mae'r un peth yn wir pan gaiff ei ymestyn i'r sector sgrîn gyfan. Mae'r sector sgrîn Cymraeg yn cynnig potensial diwylliannol, yn ogystal ag economaidd, i Gymru gyfan, gan ddarparu nid yn unig sbringfwrdd a llwyfan ar gyfer ffyniant y Gymraeg, ond fel ffynhonnell cynnwys gyda'r potensial ar gyfer gwir gyrhaeddiad byd-eang.

³⁵ The Week, Why more TV viewers are switching on subtitles (Caerfaddon: The Week, 2022) <<https://www.theweek.co.uk/news/955356/why-have-we-all-switched-on-the-subtitles>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

³⁶ Richard Hurford a Ruth McElroy, tud. 5.

³⁷ Llywodraeth Cymru, Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr (Caerdydd: Llywodraeth Cymru, 2017) <<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/cymraeg-2050-strategaeth-y-gymraeg-v1-1.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]



Sgiliau a Hyfforddiant.

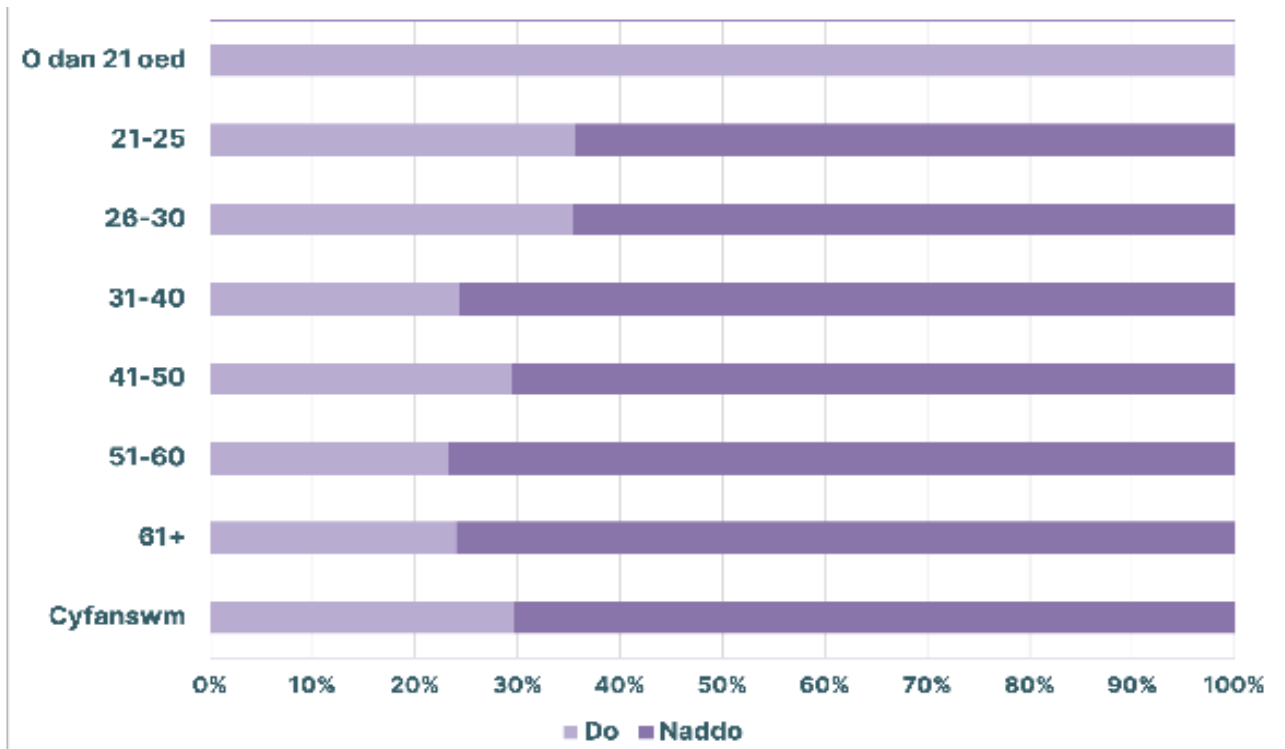




Yn 2022 cynhaliodd Prifysgol De Cymru adolygiad o'r darparwyr sgiliau a hyfforddiant o bob rhan o Gymru. Datgelodd yr ymchwil hwn ddigonedd o gyrsiau wedi'u hanelu at newydd-ddyfodiaid a thalentau presennol.

Mae dros 50 o ddarparwyr hyfforddiant sy'n gwasanaethu'r sector sgrîn wedi'u lleoli yng Nghymru, ond dim ond 29% o'r ymatebwyr yn ein harolwg oedd wedi cael hyfforddiant yn y 18 mis diwethaf.

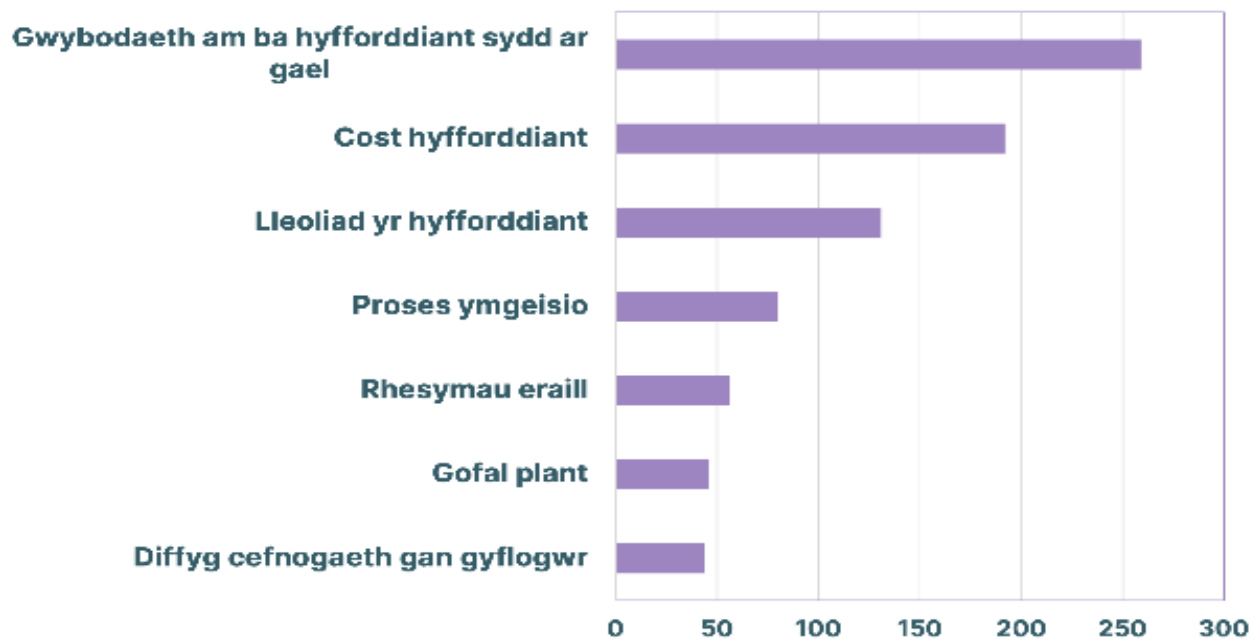
Y nifer uchaf o ymatebwyr a oedd yn dilyn hyfforddiant oedd y rhai mewn cyflogaeth cyfnod penodol sef 48%, gyda'r ffigur isaf, 26% ymhlith llawryddion. Roedd oedran, rhyw ac amser mewn diwydiant i gyd yn chwarae rhan arwyddocaol o ran pwyl oedd yn ymgysylltu â hyfforddiant.



Siart 12: Dadansoddiad yn dangos y nifer sy'n manteisio ar hyfforddiant ym mhob grŵp oedran

Ymatebwyr iau oedd fwyaf tebygol o fod wedi dilyn hyfforddiant yn y 18 mis diwethaf gyda 100% o'r rhai dan 21, 36% o'r rhai 21-25 oed a 35% o'r rhai 26-30 oed wedi dilyn hyfforddiant. Mae'r ffigurau'n parhau i ostwng ar gyfer y rhai 31 oed a hŷn a'r rhai 51-60 oed oedd lleiaf tebygol o fod wedi dilyn hyfforddiant gyda dim ond 23% wedi gwneud. Roedd mwy o ymatebwyr benywaidd ac anneauidd wedi dilyn hyfforddiant nag ymatebwyr gwrywaidd gyda 36% o fenywod, 57% o ymatebwyr anneauidd o gymharu â 23% o ymatebwyr gwrywaidd.

Y patrwm allweddol yma yw'r gostyngiad mewn hyfforddiant rhwng 31 a 40 oed, pwynt gyrfa allweddol lle bydd llawer yn ceisio camu i fyny i rolau arwain nad ydynt yn ymgymryd â hyfforddiant. Mae angen mwy o ddatblygiad proffesiynol er mwyn sicrhau bod unigolion yn cyrraedd rolau arwain gyda'r sgiliau priodol i ymdrin â chyfrifoldebau rheoli.



Siart 13: Rhwystrau rhag dilyn hyfforddiant

Er bod nifer o wahaniaethau yn yr ymatebion ynghylch ymrwymiad â hyfforddiant, y prif reswm a roddwyd, serch oedran, rhyw ac amser mewn diwydiant fel yr her fwyaf wrth gael mynediad at hyfforddiant oedd ymwybyddiaeth am ba hyfforddiant oedd ar gael. Yr ail ymateb uchaf oedd y gost ac yna lleoliad yr hyfforddiant. Nodwyd rhwystrau eraill gan gynnwys gofal plant, a oedd yn fwy amlwg ymhlith menywod.

Mae darparu hyfforddiant yn allweddol i fynd i'r afael ar bylchau sgiliau yn y diwydiannau creadigol. Mae cynlluniau megis cyrsiau Cynhyrchu Criw³⁸ yn ne a gogledd Cymru a Cyswllt Diwylliant Cymru sydd wedi'u hanelu at ddechreuwyd newydd, wedi bod yn hynod lwyddiannus wrth gefnogi talent newydd i'r sector sgrîn.

³⁸ Sgil Cymru, Previous Courses (Cardiff: Sgil Cymru, [n.d.]) <<https://www.sgilcymru.com/en/about-sgil-cymru/>> [accessed 1 August 2023]

Mae'r sector sgrîn yn cynnwys gweithlu hynod fedrus a chreadigol. Mae cyhoeddiadau diweddar sy'n edrych ar fylchau sgiliau yn y sector wedi nodi prinder sylweddol o ran arweinyddiaeth a rheolaeth^{39,40}. Canfu ymchwil a gynhaliwyd ar ran Sgiliau Creadigol a Diwylliannol a Chyngor Celfyddydau Lloegr (ACE) bod recriwtio staff uwch gyda chefnidiroedd creadigol a sgiliau rheoli yn her arbennig iawn⁴¹ i'r sector.

Hefyd gofynnwyd i'r ymatebwyr gyfres o gwestiynau agweddol am sgiliau a hyfforddiant. O'r data isod mae gan unigolion hyder cyffredinol yn eu gallu i berfformio yn eu rolau presennol, a barn cymharol bositif o gefnogaeth cyflogwyr tuag at ddatblygiad gyrfa. Fodd bynnag, mae ymwybyddiaeth o gyfleoedd hyfforddi a mentora, a mynediad atynt, yn llai amlwg, gan amlygu angen parhaus i gysylltu gweithwyr â chyfleoedd hyfforddi, a chodi proffil ac amlygrwydd mentrau hyfforddi presennol yng Nghymru.

	Mwyaf Hyderus	Hyderus	Niwtral	Ddim yn Hyderus	Lleiaf Hyderus
Rwy'n teimlo'n hyderus bod gennyf y sgiliau angenrheidiol i gyflawni fy rôl bresennol	225	172	17	8	2
Mae gennyf fynediad i'r hyfforddiant a'r mentora sydd eu hangen arnaf	61	137	138	70	18
Rwy'n ymwybodol o gyfleoedd hyfforddi addas i'm helpu i ddatblygu fy ngyrfa	48	129	112	108	27
Rwy'n gallu cydbwyso fy llwyth gwaith presennol â gofynion meysydd eraill o fy mywyd	59	166	80	84	35
Mae fy nghyflogwr presennol yn cefnogi fy anghenion datblygu gyrfa	100	135	133	37	19

Siart 14: Agweddau tuag at hyfforddiant a gyrfaoedd

³⁹ BFI, Skills Review 2022 (Llundain: BFI, 2022) <<https://core-cms.bfi.org.uk/media/22344/download>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

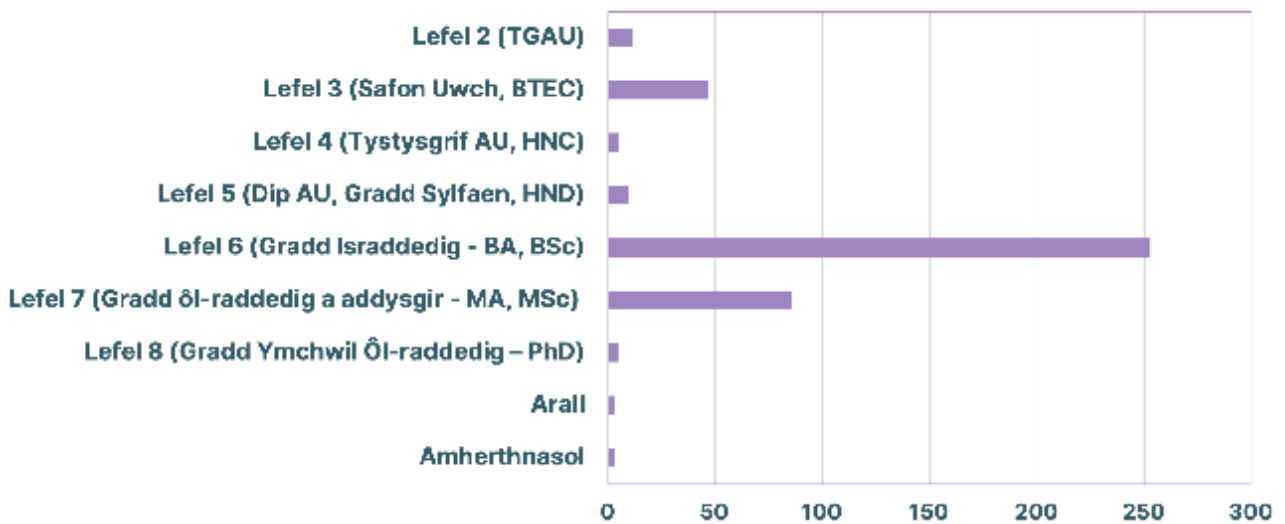
⁴⁰ ScreenSkills, High-end Television in the UK: 2021/22 workforce research, (Llundain: ScreenSkills, 2022) <<https://www.screenskills.com/media/5258/high-end-television-workforce-research-2021-22.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁴¹ Lindsey Bowes ac eraill, Skills needs assessment for the creative and cultural sector (Caerlŷr: Arts Council England, 2018) <<https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/SkillsNeedsAssessment.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]



Addysg

Mae 81% o'r rhai a gyflogir yn y sector sgrîn yng Nghymru wedi'u haddysgu i lefel gradd israddedig neu debyg (Lefel 6), sy'n sylweddol uwch na chyfartaledd cenedlaethol y DU o 44% ar draws yr holl ddiwydiannau. Yn ogystal, mae 21% o ymatebwyr wedi'u haddysgu i lefel ôl-raddedig (Lefelau 7 ac 8).



Siart 15: Lefel cyrhaeddiad addysgol uchaf

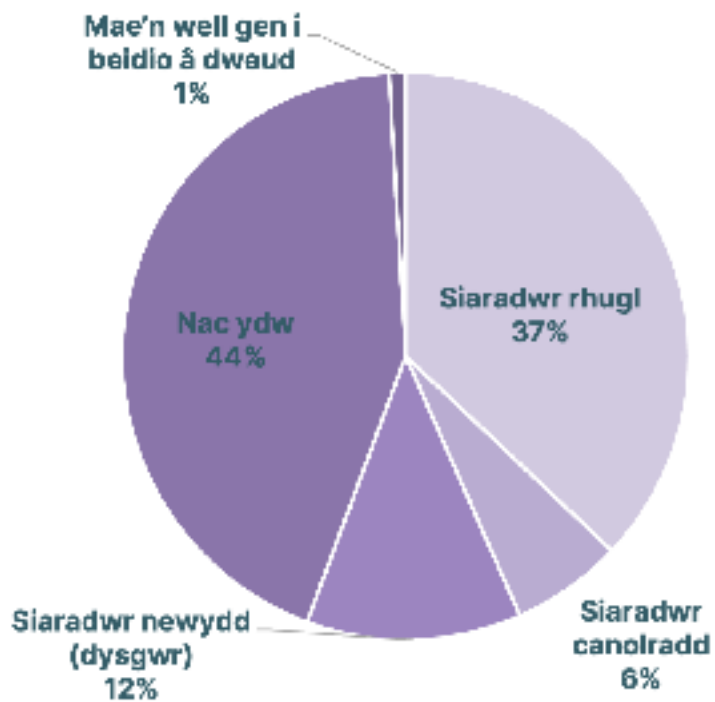
⁴² Heather Carey, Lesley Giles and David O'Brien, p. 6.



Sgiliau iaith Gymraeg a hyfforddiant

Er gwaethaf yr ystadegau cadarnhaol am hyfedredd yn y Gymraeg o fewn y sector sgrîn, mae'r iaith Gymraeg yn creu heriau i rai, ac yn yr achosion hyn mae angen cymorth ychwanegol i feithrin diwydiant chynhwysol.

Pan ofynnwyd pa rwystrau oedd yn wynebu'r ymatebwyr wrth gael mynediad neu gamu ymlaen yn y sector sgrîn yng Nghymru – ac mae'n bwysig nodi mai cwestiwn agored oedd hwn ac nid cwestiwn amlddewis – rhestrodd 5% o'r rhai di-Gymraeg (eu hiaith) a 4% o siaradwyr newydd (neu ddysgwyr) mai diffyg gallu yn y Gymraeg oedd un o'u prif rwystrau.



Siart 16: Gallu yn y Gymraeg

“Mae anallu i siarad Cymraeg yn rhwystr i weithio ar gynnwys Cymraeg.”

“Byddai'r angen i gael eich derbyn fel person sydd ddim yn siarad Cymraeg yn allweddol i unrhyw un sy'n ceisio camu ymlaen a chael gwaith yng Nghymru. Felly, pe baech yn gofyn i mi beth fydd yn rhoi gwell cyfle i mi gael gwaith yng Nghymru, yna, hyfforddiant dysgu Cymraeg fyddai angen!”

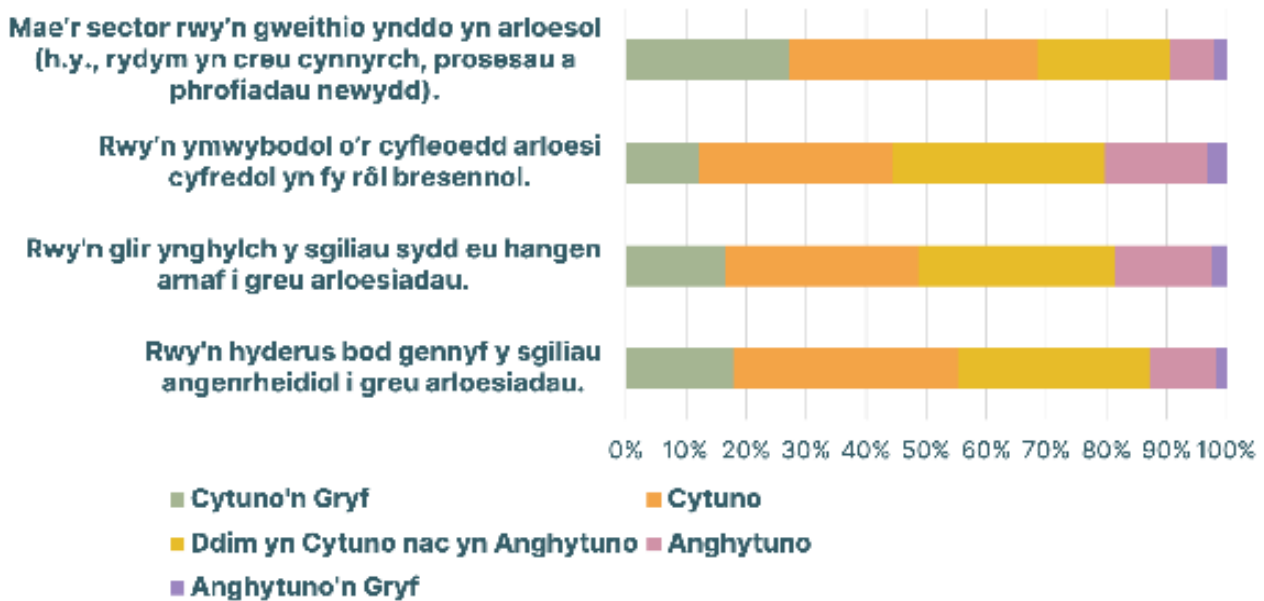
“Dydw i ddim yn cael cynnig gwaith ar gynnwys Cymraeg yn aml oherwydd y rhagdybiaeth nad ydw i'n siarad Cymraeg neu dydw i ddim yn gweld fy hun yn Gymro, sydd ddim yn wir.”

Gyda lansiad Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth rhwng S4C a Llywodraeth Cymru a phenodiad Arweinydd Strategaeth Iaith Gymraeg gan S4C, bydd monitro cynnydd mentrau iaith yn rhoi mewnwleidiadau gwerthfawr i Media Cymru. O safbwynt sgiliau a hyfforddiant mae angen archwilio'r cyfleoedd a gollwyd ar gyfer dysgu yn y gwaith i'r rhai sydd eisiau dysgu neu wella eu sgiliau Cymraeg.



Arloesi

Mae Ymchwil a Datblygu (R&D), ac Arloesi ar gyfer y sector sgrîn yng Nghymru wrth galon prosiect Media Cymru. Gofynnwyd i'r ymatebwyr gynnig eu safbwyntiau ar gyfres o ddatganiadau ynghylch arloesi.



Siart 17: Agweddau tuag at arloesi yn y sector sgrîn

Mae 68% o'r rhai sy'n gweithio yn y sector sgrîn yng Nghymru yn ei ystyried yn sector arloesol, ond erys lle i wella'r ymwybyddiaeth o gyfleoedd sy'n berthnasol i arloesi o fewn y sector, a'r broses o arfogi unigolion â'r sgiliau i ddod yn arloesol eu hunain. Roedd 49% yn cytuno neu'n cytuno'n gryf eu bod yn glir ynghylch y sgiliau sydd eu hangen i greu arloesiadau, gyda 55% yn teimlo'n hyderus bod y sgiliau hynny ganddynt.

Mae'r canlyniadau hefyd yn dangos diffyg eglurder parhaus i'r cysyniad o arloesi, gyda chyfran sylweddol o ymatebwyr yn dewis peidio cytuno nac anghytuno â'r datganiadau. Mae hyn yn awgrymu bod angen parhaus i gynyddu ymwybyddiaeth o arloesi ac arfer arloesol ar draws y sector sgrîn yng Nghymru, gan ddarparu hyfforddiant a chyfleoedd i unigolion weithio ar brosiectau sy'n ymwneud yn uniongyrchol ag arloesi ac ymchwil a datblygu.



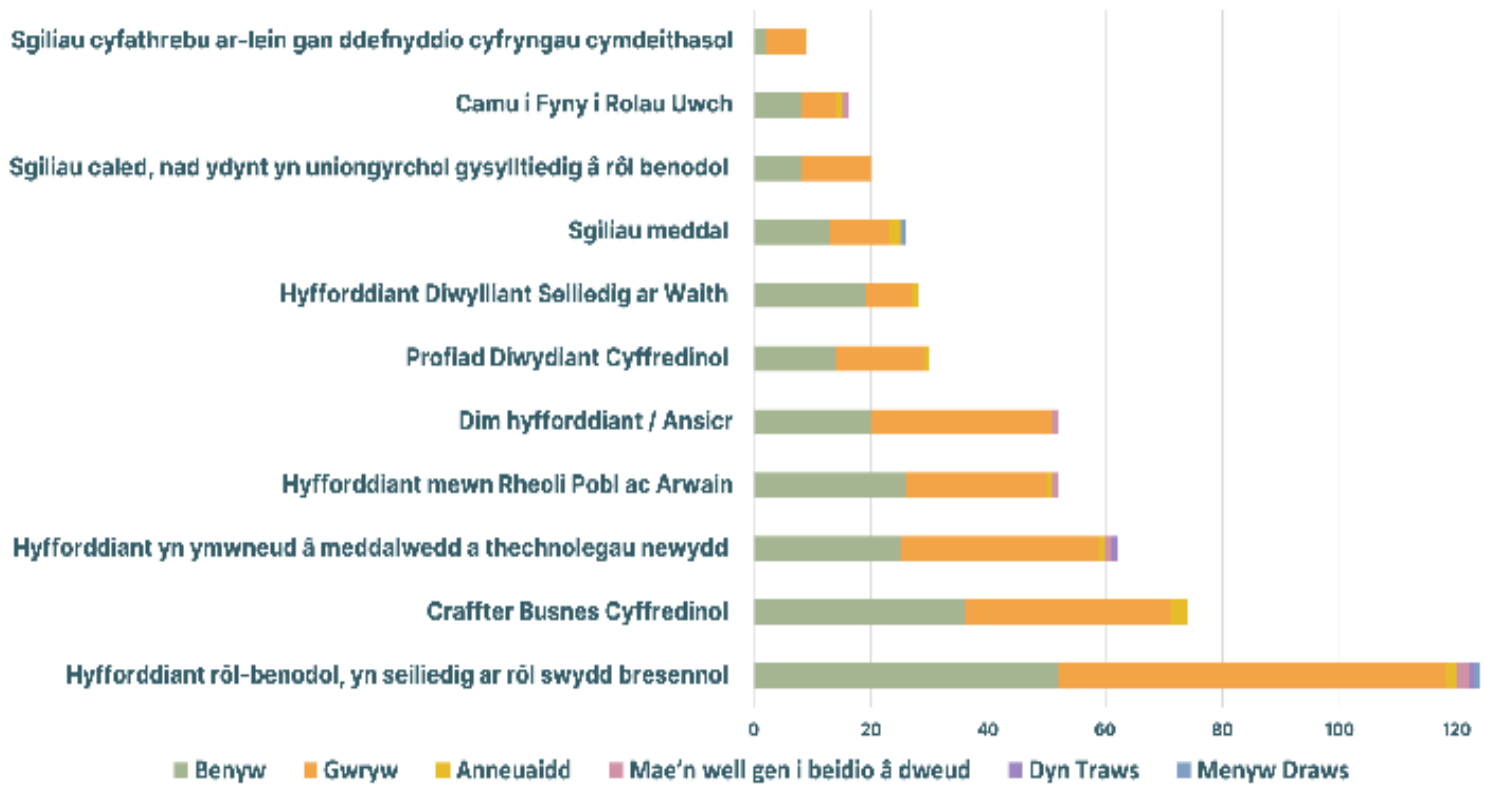
Sgiliau'r Dyfodol

Fel rhan o'n pecyn gwaith ar sgiliau ac hyfforddiant roedd yn bwysig deall safbwyntiau'r gweithlu ar anghenion sgiliau'r dyfodol. Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi pa sgiliau y byddent yn eu hystyried yn allweddol i'w datblygiad dros y ddwy flynedd nesaf. Roedd hwn yn gwestiwn agored, a thrwy godio crëwyd 11 categori i adlewyrchu ystod yr ymatebion.

Hyfforddiant Rôl-Benodol, yn seiliedig ar rôl y swydd bresennol	124
Craffter Busnes Cyffredinol (Twf, Dosbarthiad, Ceisiadau Grant, Cyllid)	74
Hyfforddiant yn ymwneud â meddalwedd a thechnolegau newydd (e.e., Unreal Engine, Golygu, Deallusrwydd Artiffisial (AI), Rhith-gynhyrchu ac ati)	62
Hyfforddiant mewn Rheoli Pobl ac Arwain	52
Dim hyfforddiant/Ansicr	52
Profiad Diwydiant Cyffredinol	30
Hyfforddiant Diwylliant Seiliedig ar Waith (Iechyd Meddwl, Lles, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Cynaliadwyedd)	28
Sgiliau meddal (sgiliau rhwydweithio, rhyngpersonol, cyfathrebu, cyflwyno)	26
Sgiliau caled, nad ydynt yn uniongyrchol gysylltiedig â rôl benodol (diogelu data, Iechyd a Diogelwch, hyfforddiant Cymorth Cyntaf, Gwersi Gyrru ac ati)	20
Camu i Fyny i Rolau Uwch	16
Sgiliau cyfathrebu ar-lein gan ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol	9

Tabl 4: Anghenion sgiliau

Rhestrwyd hyfforddiant rôl-benodol fel y maes mwyaf lle'r oedd angen hyfforddiant ar gyfer dilyniant gyrfa, ac yna craffter busnes. O ran amrywiadau mewn perthynas ag anghenion hyfforddi, roedd y gwahaniaeth mwyaf arwyddocaol yn seiliedig ar rywedd ac yn gysylltiedig â hyfforddiant mewn Cyfathrebu, Iechyd a Diogelwch/Cymorth Cyntaf, a Hyfforddiant Diwylliant Seiliedig ar Waith. Roedd yr angen am hyfforddiant cyfathrebu wedi'i restru gan ymatebwyr gwrywaidd yn unig a hyfforddiant Cymorth Cyntaf gan ymatebwyr benywaidd. Roedd menywod deirgwaith yn fwy tebygol o restru Hyfforddiant Diwylliant Seiliedig ar Waith na dynion.



Siart 18: Dadansoddiad o anghenion sgiliau yn ôl rhyw

**Newid
Diwylliant.**





Amrywiaeth mewn rolau uwch

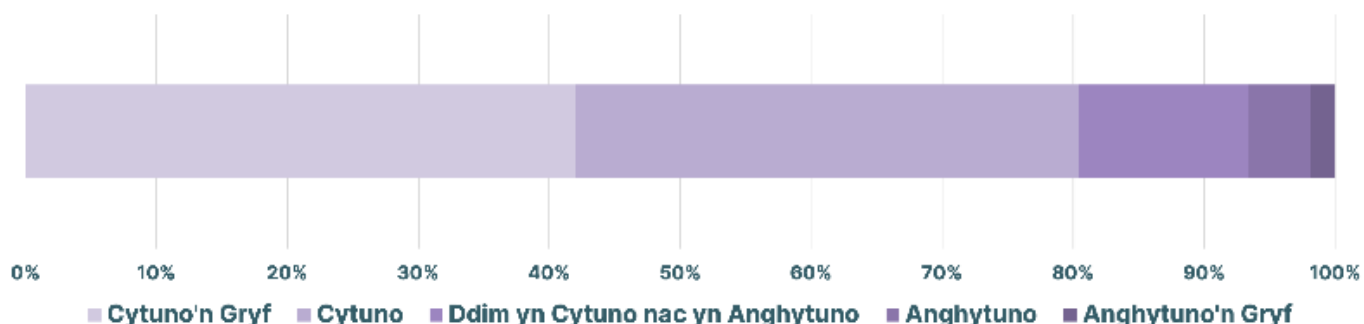
Mae anghydbwysedd nodedig o ran rhyw, ethnigrwydd, cyflyrau iechyd hirdymor neu anabledd a dilyniant gyrfa yn y sector sgrîn. Roedd gan 51% o ddynton a holwyd rolau uwch o gymharu â 37% o fenywod. Roedd 4.5% o'r ymatebwyr a restrodd fod ganddynt gyflwr iechyd hirdymor neu anabledd a dim ond 3% o'r ymatebwyr a ddaeth o'r Mwyafrif Byd-eang yn dal rolau uwch.

Yn ogystal, mae effaith croestoriadedd – y syniad bod dwy agwedd neu fwy ar hunaniaeth neu amgylchiadau rhywun yn cydblethu i'w gwneud yn anoddach i symud ymlaen yn eu rôl – yn sylweddol. Gyda dim ond dau (0.5%) o'n hymatebwyr yn fenywod ac o grwpiau Mwyafrif Byd-eang (mewn rolau uwch), gallwn weld bod y cyfuniad o ryw ac ethnigrwydd yn cael effaith ar ddilyniant gyrfa.

Er mwyn ysgogi newid a chreu sector sgrîn mwy cynhwysol, mae angen inni weld mwy o amrywiaeth mewn rolau uwch. Mae amrywiaeth o'r fath yn dibynnu ar ddau brif ffactor. Yn gyntaf, llwybrau gyrfa mwy tryloyw, cydraddol a strwythuredig i alluogi ystod ehangach o'r gweithlu esgyn i'r swyddi uwch yn organig. Ac yn ail, mae angen mwy o sensitifrwydd a dealltwriaeth o'r rhesymau dros gyfraddau athreulio o fewn y sector sgrîn yng Nghymru.

Er diffyg amrywiaeth cyffredinol o fewn y sector, yn ogystal â'r diffyg cynrychiolaeth benodol a amlygir yma, mae yna agwedd ymhlith ymatebwyr bod yr amgylchedd gwaith presennol yn gynhwysol ac yn cefnogi amrywiaeth. Mae'r ymateb agwedd hwn yn gwrth-ddweud y ffigurau cynrychiolaeth ac yn tystiolaethu i'r llenyddiaeth ehangach ar ffactorau sy'n atgyfnerthu anghydraddoldeb yn y diwydiannau creadigol^{43,44}, ac yn cefnogi'r angen am ymchwil pellach.

Mae fy amgylchedd gwaith presennol yn gynhwysol ac yn cefnogi amrywiaeth



Siart 19: Agweddau tuag at gefnogaeth yn yr amgylchedd gwaith



Ymuno a Dilyniant

Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi'r rhwystrau mawr yr oeddent wedi dod ar eu traws naill ai wrth ymuno neu symud i fyny yn y sector sgrîn yng Nghymru. Teimlai 42% o ymatebwyr nad oeddent wedi dod ar draws unrhyw rwystrau. O'r rhai oedd wedi profi rhwystrau, **y rhwystr mwyaf oedd yr anhawster i ddarganfod cyfleoedd ar gyfer dilyniant**. Dilynir hyn gan ymatebwyr yn cyfeirio at wahanol fathau o wahaniaethu, ar ffurf rhywiaeth, hiliaeth a rhagfarn ar sail oedran, a oedd, yn eu barn nhw, wedi eu hatal rhag symud ymlaen yn eu gyrfa.

⁴³ Mark Taylor a Dave O'Brien, 'Culture is a Meritocracy: Why Creative Workers' Attitudes May Reinforce Social Inequality', British Sociological Association, 22.4 (2017), tud. 27-47 <<https://doi.org/10.1177/1360780417726732>>

⁴⁴ Rosalind Gill, 'Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers' Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 21.4 (2014), tud. 509-528 <<https://doi.org/10.1093/sp/jxu016>>

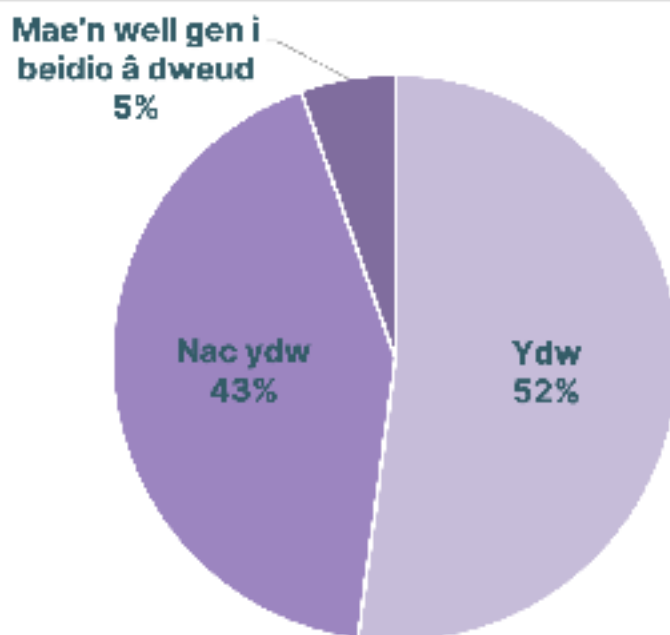
Gwybodaeth am gyfleoedd dilyniant	118
Gwahaniaethu (Rhywiaeth, Hiliaeth, Rhagfarn ar sail oedran ac ati)	51
Ffactorau daearyddol	45
Dod o hyd i swyddi lefel mynediad a chael mynediad iddynt	34
Ariannol (Tâl/Cyllid)	30

Tabl 5: Y pum prif rwystr i ymuno a symud ymlaen yn y sector sgrîn

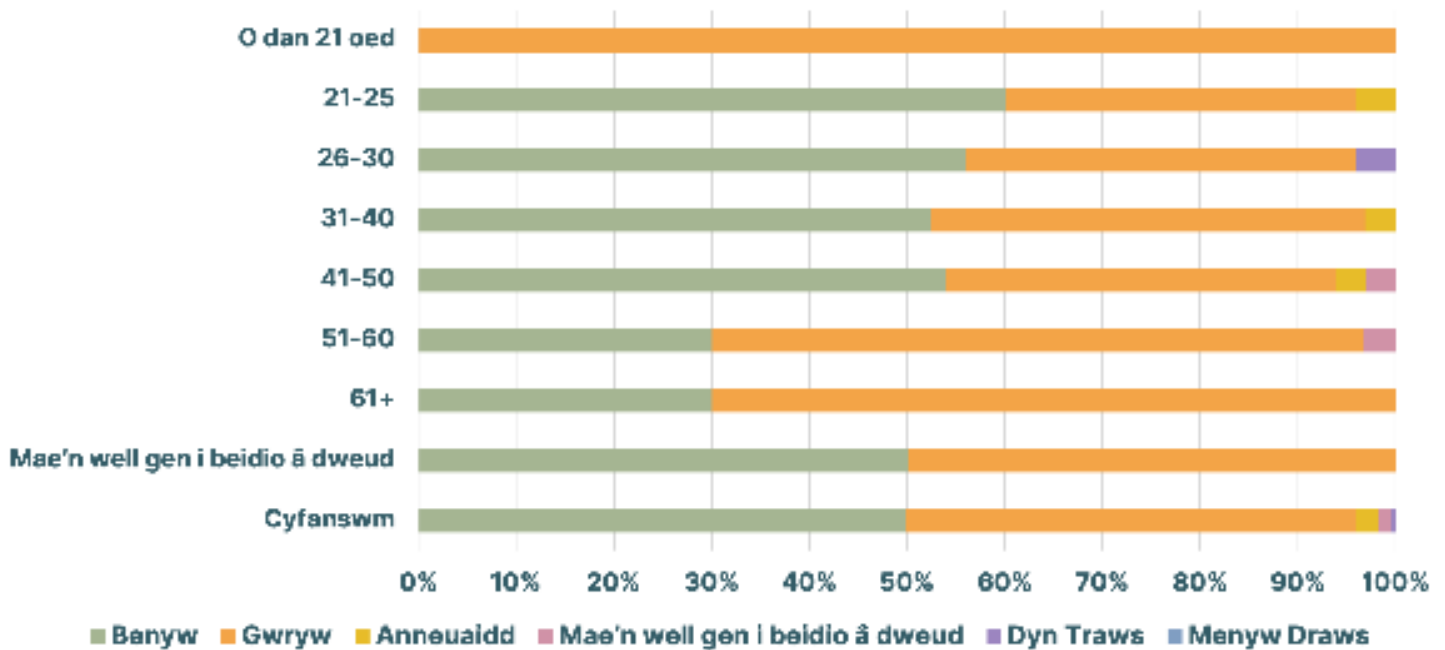


Cyfraddau Cadw ac Athreulio

Mae'r data'n tynnu sylw at amrywiaeth o faterion sy'n rhyngweithio â chyfraddau cadw ac athreulio yn y sector sgrîn yng Nghymru. Wedi'u torri i lawr yn ôl rhywedd, roedd 58% o ymatebwyr benywaidd wedi ystyried gadael, 47% o ymatebwyr gwrywaidd a 71% o ymatebwyr anneauaidd.



Siart 20: Ymatebwyr sydd wedi ystyried gadael y diwydiant sgrîn

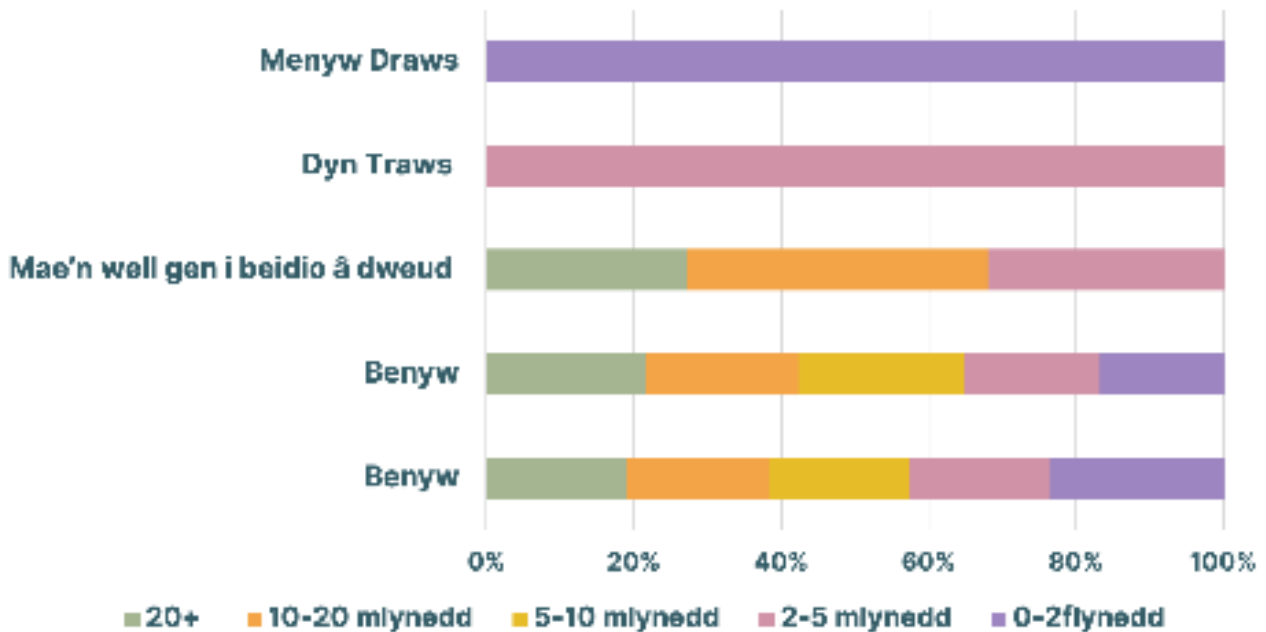


Siart 21: Dadansoddiad rhyw ac oedran ar gyfer y rhai sydd wedi ystyried gadael y sector sgrîn

Roedd y ganran uchaf o fenywod a oedd wedi ystyried gadael ymhlith y rhai rhwng 31-50 oed, gyda 70% o fenywod 31-40 oed, a 67% o'r rhai 41-50 oed wedi ystyried gadael y sector sgrîn. Mae'r ffigurau hyn yn sylweddol uwch nag ymhlith dynion yn yr un categorïau oedran, gyda 43% o ddynion 31-40 oed a 51% o ddynion 41-50 oed yn ystyried gadael.

Mae'r ail wahaniaeth amlwg rhwng ymatebwyr gwrywaidd a benywaidd i'w weld yn yr ystod oedran 51-60 lle gwelwn am y tro cyntaf canran y dynion sy'n ystyried gadael yn uwch na chanran y menywod. Roedd 59% o ddynion yn y categori oedran hwn wedi ystyried gadael, o gymharu â 43% o fenywod.

Oherwydd y nifer fach o ymatebion anneauaidd, a dim ymatebwyr anneauaidd dros 51 oed, rydym yn gyfyngedig o ran pa gasgliadau y gellir eu llunio o'n canfyddiadau, ond mae ein canlyniadau'n dangos mai'r categori oedran uchaf ar gyfer yr ymatebwyr anneauaidd sy'n ystyried gadael y sector sgrîn yw'r categori 31-50, a'r isaf yn y categori 21-30.



Siart 22: Dadansoddiad rhyw a'r amser a dreuliwyd yn y diwydiant ar gyfer y rhai sydd wedi ystyried gadael y sector

Mae mwy o fenywod na dynion wedi ymuno â'r sector sgrîn yng Nghymru yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, ond mae gwahaniaethau sylweddol mewn cyfraddau cadw rhwng dynion a menywod, yn seiliedig ar yr amser a dreulir yn y diwydiant. Rhwng 5-10 mlynedd, mae nifer y dynion yn goddiweddyd menywod, ac mae'r duedd honno'n parhau y tu hwnt i 10 ac 20 mlynedd mewn diwydiant. Mae'r ffigurau hyn yn ymwneud nid yn unig ag anghydraddoldebau hanesyddol, ond hefyd rhaniad yn ôl rhyweg rhwng pan fydd pobl yn dechrau ystyried gadael.

Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi'r prif resymau oedd ganddynt dros ystyried gadael y sector sgrîn. Mae'r canlyniadau isod yn dangos pryder cyffredinol gyda straen, iechyd meddwl gwael, oriau hir ac ofnau ynghylch sicrwydd swydd. Nododd adroddiad Looking Glass⁴⁵ The Film and TV Charity 2022 hefyd fod 60% o bobl sy'n gweithio yn y diwydiant ffilm a theledu yn y DU wedi ystyried gadael y diwydiant oherwydd pryderon iechyd meddwl.

⁴⁵ Film and TV Charity, Looking Glass 2022: Mental Health in the Film and TV Industry (Llundain: Film and TV Charity, 2022) <https://25788730.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25788730/Looking%20Glass%2022_FINAL.pdf> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

O ran gwahaniaethau rhwng y rhywiau, mae amrywiaeth amlwg rhwng ymatebwyr gwrywaidd a benywaidd. Er bod dynion a menywod yn nodi straen ac iechyd meddwl gwael fel prif reswm dros ystyried gadael, mae menywod yr un mor bryderus ynghylch oriau hir a chynnal cydbwysedd bywyd a gwaith, a'r pryderon mwyaf cyffredin ymhlith dynion yw ansicrwydd swydd a phryderon ariannol. Roedd menywod bron ddwywaith yn fwy tebygol na dynion o restru diwylliannau gwenwynig yn y gweithle, gan gynnwys aflonyddu, bwlio a gwahaniaethu fel rheswm dros ystyried gadael.

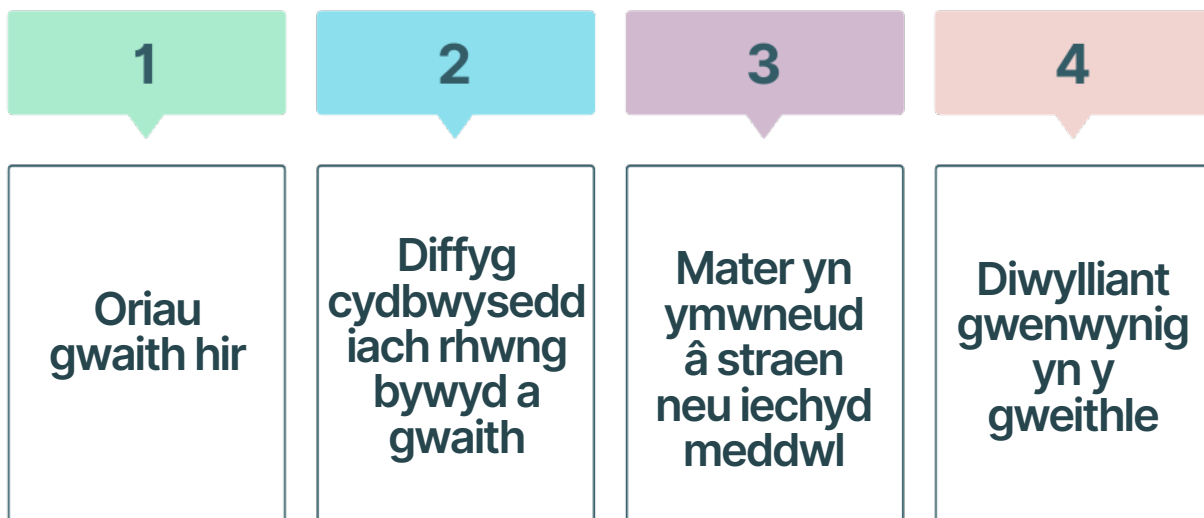
Pwysleisiodd Adolygiad Sgiliau'r BFI⁴⁶, fod cyfraddau cadw gweithlu'n allweddol i gefnogi'r gweithlu presennol drwy gyfnod o alw heb ei debyg o'r blaen, yn ogystal â gwneud gweithleoedd a diwylliant cynhyrchu yn amgylchedd deniadol a chefnogol i fod ynddo. Mae gan sector sgrîn Cymru gyfrifoldeb i fynd i'r afael â'r diwylliannau gwaith negyddol sy'n arwain at ostyngiad mewn cyfraddau cadw.

Mater yn ymwneud â straen neu iechyd meddwl	54
Oriau gwaith hir	50
Ansicrwydd swydd tymor byr a thymor hwy	50
Diffyg cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith	48
Diwylliant gwenwynig yn y gweithle (gan gynnwys gwahaniaethu a bwlio)	43
Rhesymau ariannol heriol (gan gynnwys cyflog isel a gweithio am ddim)	40
Pryderon am gyfeiriad/tueddiadau ehangach yn y diwydiant	29
Ymdeimlad o ddiffyg dilyniant gyrfa	28
Materion yn ymwneud â chyfrifoldebau gofalu	23
Anawsterau sy'n gysylltiedig â thrafnidiaeth a theithio	10
Teimlo diffyg cyflawniad creadigol	8
Rhesymau iechyd corfforol	7

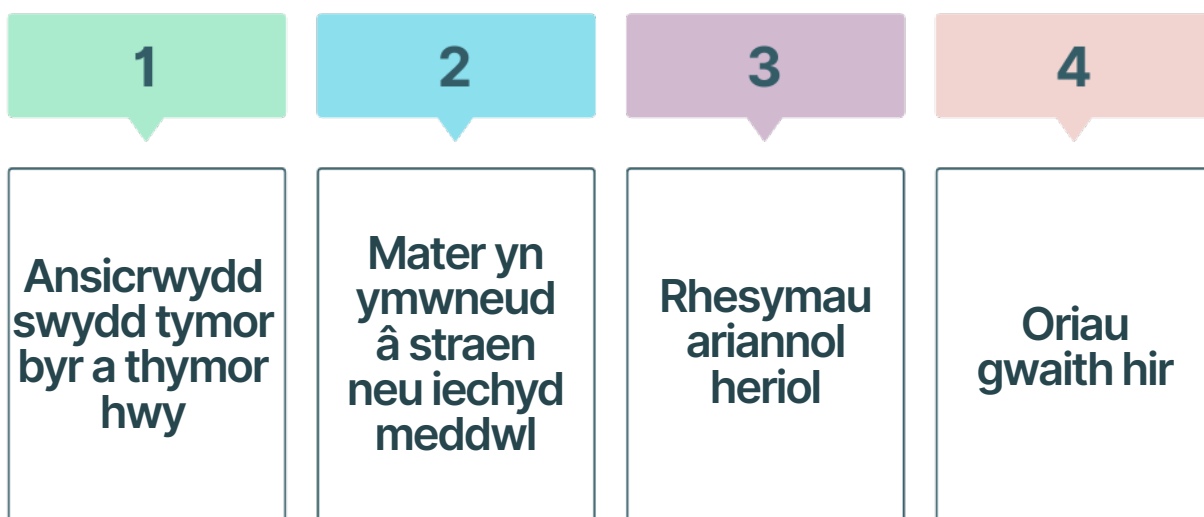
Tabl 6: Rhesymau dros ystyried gadael y sector sgrîn

⁴⁶ BFI tud. 21.

Y prif resymau dros adael ar gyfer ymatebwyr benywaidd:



Y prif resymau dros adael ar gyfer ymatebwyr gwrywaidd:



Mae'r ymatebion uchod yn amlygu ystod o faterion sy'n wynebu gweithlu'r sector sgrîn ar hyn o bryd, ond mae'n bwysig pwysleisio'r angerdd a'r positifrwydd a ddaeth i'r amlwg hefyd yn yr arolwg hwn. Pan ofynnwyd pam eu bod yn dewis aros, cafwyd nifer fawr o ymatebion cadarnhaol, yn bennaf oherwydd eu bod yn caru eu gwaith a bod newidiadau cadarnhaol wedi bod yn niwylliant ac amodau gwaith y gweithle. Dangosodd y pandemig fod newid yn bosibl ac amlygodd y posibiladau ar gyfer arferion gwaith amgen. Er bod yr ymchwil hwn yn dangos bod dal angen gwneud mwy o lawer i wella'r diwylliant gweithio o fewn y sector, mae effaith gweithredu newid yn un gadarnhaol, ac ni ddylid ei hanwybyddu.

Yn angerddol am fy swydd	77
Amodau gwaith/diwylliant gwaith wedi newid a gwella	60
Cyfraddau cyflog cystadleuol	34
Canfyddiad o fethu gwneud dim byd arall	33
Y cyfle i fod yn greadigol	20
Gweithio gyda phobl fwy cefnogol a chyfeillgar	20
Mae'r set sgiliau yn rhai arbenigol ac ni ellir eu trosglwyddo	20
Heb benderfynu os wyf am aros eto	13
Ymdeimlad o fod yn dda yn fy swydd	5

Tabl 7: Rhesymau a roddwyd pam y dewisodd ymatebwyr aros yn y sector sgrîn

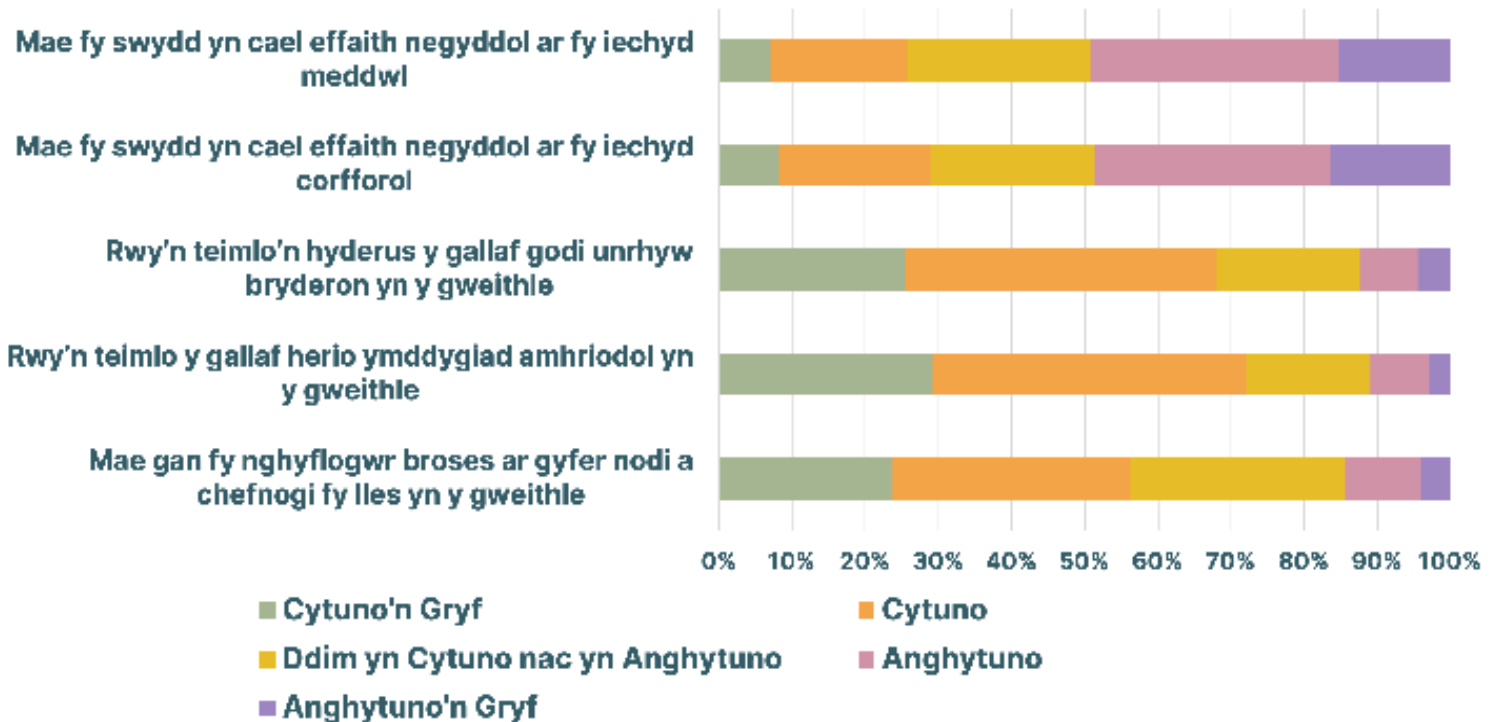
“Roedd y pethau cadarnhaol yn drech na’r negyddol. Byddai gadael y cyfryngau yn teimlo fel camu yn ôl i ddiflastod gwaith arferol.”

“Rwy’n mwynhau fy swydd yn fawr iawn ac yn gweithio gyda nifer fawr o bobl sy’n gwneud criwiau ffilmio yn dîm gwych, y lleiafrif sy’n ei ddifetha i mi, nid y mwyafrif.”

“Rwy’n caru’r hyn rwy’n ei wneud, rwy’n caru’r sector, ac rwy’n credu y gallaf wneud gwahaniaeth trwy fy ngwaith.”

“Rydw i am rhoi hwb i raddedigion a gweithwyr proffesiynol ifanc i lwyddo lle mae llawer eisoes yn ei chael hi’n anodd.”

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr ymateb i gyfres o gwestiynau am agweddau tuag at iechyd meddwl a chorfforol mewn perthynas â'u swyddi, yn ogystal â hyder mewn prosesau yn y gweithle i godi pryderon am ymddygiad amhriodol a phrosesau sy'n ymwneud â chefnogi llesiant.



Siart 23: Agweddau at les yn y gweithle

Yn gyffredinol, roedd 26% o'r ymatebwyr yn cytuno neu'n cytuno'n gryf fod eu swydd yn cael effaith negyddol ar eu hiechyd meddwl neu gorfforol. Mae'r ffigurau hyn ychydig yn wahanol i'r canlyniadau a adroddwyd gan The Film and TV Charity yn y Looking Glass Report 2022⁴⁵, lle'r oedd 24% yn rhestru iechyd meddwl gwael a 40% yn rhestru iechyd meddwl gweddol. Er nad yw'n gymhariaeth uniongyrchol, mae ein hymchwil yn atgyfnerthu'r ffaith bod cyfran sylweddol o weithlu'r sector sgrîn yn pryderu am effaith eu gwaith ar eu hiechyd. Mae ymateb cadarnhaol ar y cyfan i'r cwestiynau ynghylch ymddygiad heriol yn y gweithle a phryderon yn awgrymu bod camau sylfaenol yn cael eu cymryd i'r cyfeiriad cywir, ond dylid ailadrodd pwysigrwydd parhau i ymdrechu i ddileu ymddygiad amhriodol ac amgylcheddau gwaith gwenwynig yn gyfan gwbl.

⁴⁷ Film and TV Charity, tud. 28.



Cyfrifoldebau Gofalu

Mae'r canlyniadau uchod yn datgelu cryn wahaniaeth rhwng dynion a menywod o ran y blaenoriaethau sy'n effeithio ar eu rhesymau dros aros yn y sector. Yn benodol, roedd ymatebwyr benywaidd yn rhoi llawer mwy o bwys ar gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Ffactor allweddol yn hyn yw cyfrifoldebau gofalu. Holwyd yr ymatebwyr am eu cyfrifoldebau gofalu, naill ai fel rhiant, gofalwr neu'r ddau. Mae effaith cyfrifoldebau gofalu ar ddilyniant gyrfa a chynrychiolaeth yn sylweddol.

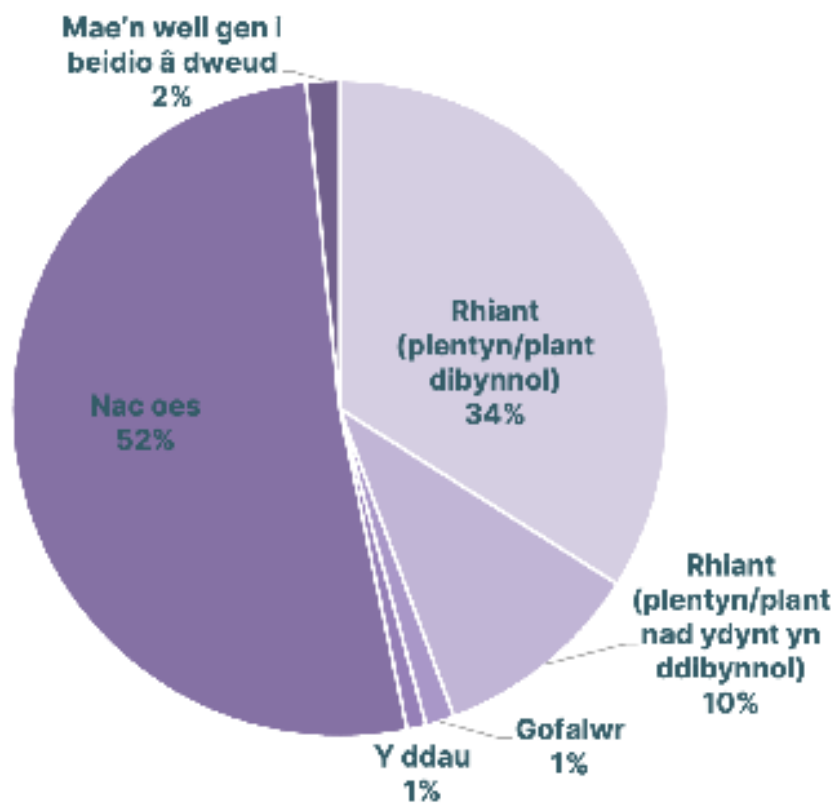


Chart 24: Parental or caring responsibilities

Roedd 80% o fenywod rhwng 26-50 oed â chyfrifoldebau gofalu. O'r rheini, roedd 70% wedi ystyried gadael y sector sgrîn, o gymharu â 61% o ddynion. Yn dilyn pandemig COVID-19, cyhoeddodd Prifysgol Nottingham ei hadroddiad Locked Down and Locked Out⁴⁸, gan ddadlau nad yw cadw mamau yn y diwydiant teledu yn flaenoriaeth i'r diwydiant. Nid yw'n ymddangos ar agendâu amrywiaeth ac nid yw ymadawiad menywod dros 35 oed yn cael ei drafod fel rhywbeth y mae unrhyw frys i fynd i'r afael ag ef.

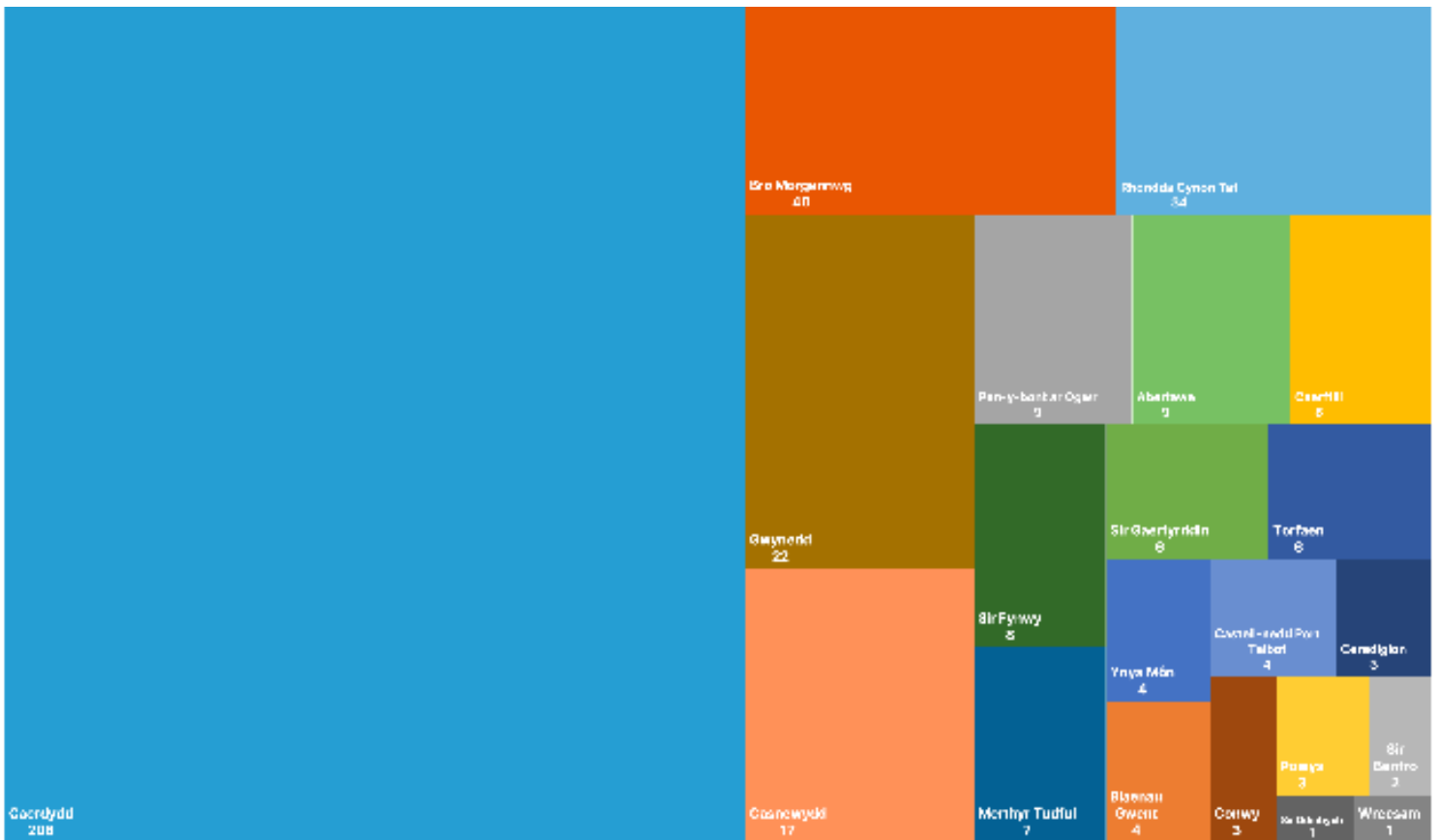
⁴⁸ Natalie Wreyford, Helen Kennedy, Jack Newsinger a Rowan Aust, Locked Down and Locked Out (Nottingham: Institute for Screen Industries Research, 2021) <<https://www.nottingham.ac.uk/research/groups/isir/documents/locked-down-locked-up-full-report-august-2021.pdf>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]



Symudedd a Theithio

Mae'r sector sgrîn yng Nghymru yn weithlu symudol iawn ac yn un sy'n dibynnu'n helaeth ar gludiant unigolion. Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi'r lleoliadau yr oeddent yn byw ac yn gweithio ynddynt yn ystod y 18 mis diwethaf. Seiliwyd y lleoliadau ar siroedd o fewn Cymru, ac a oeddent yn byw neu'n gweithio y tu allan i Gymru (ond yn y DU) neu dramor.

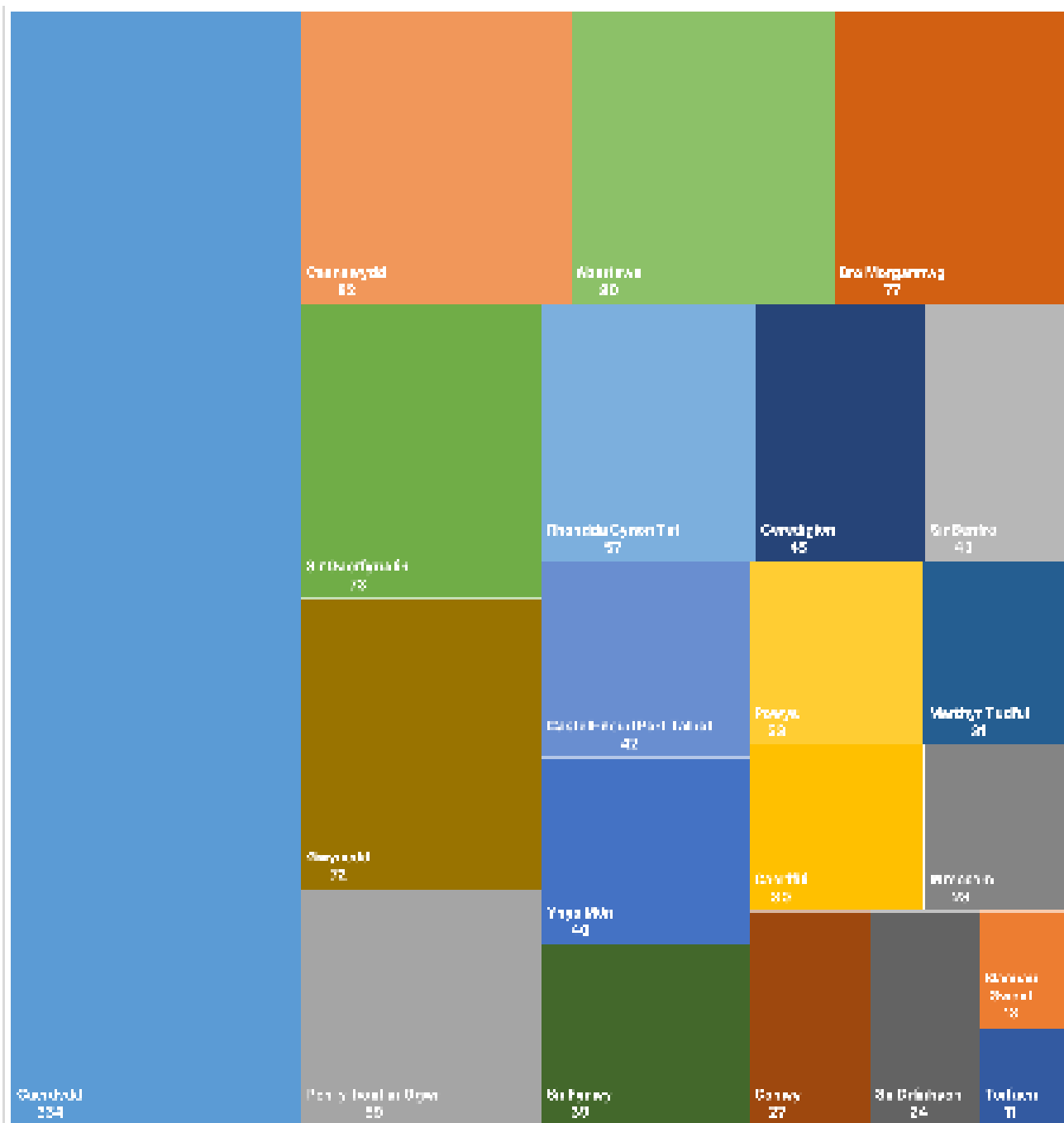
Caerdydd yw'r sir yr oedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn byw ynddi. Roedd 80% o'r ymatebwyr yn byw ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd⁴⁹(CCR). Roedd 22 o ymatebwyr yn byw mewn rhannau eraill o'r DU a phump yn byw dramor.



Siart 25: Map yn dangos nifer yr ymatebwyr sy'n byw ym mhob Sir

⁴⁹ Mae Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn cynnwys deg ardal awdurdod lleol yn Ne-ddwyrain Cymru, sef Blaenau Gwent, Pen-y-bont ar Ogwr, Caerffili, Caerdydd, Merthyr Tudful, Sir Fynwy, Casnewydd, Rhondda Cynon Taf, Torfaen, a Bro Morgannwg.

Caerdydd oedd y lleoliad a nodwyd fwyaf ar gyfer gwaith gyda 334 o'r rhai a holwyd wedi gweithio yn y ddinas dros y 18 mis diwethaf. Yn ail i Gaerdydd roedd y tu allan i Gymru gyda 134. Roedd 43 o ymatebwyr wedi rhestru gweithio dramor sy'n cyfateb i 10% o'r rhai a holwyd.



Siart 26: Map yn dangos nifer yr ymatebwyr sy'n gweithio ym mhob Sir

Roedd 60% o ymatebwyr wedi gweithio mewn mwy nag un lleoliad (Sir) yn y 18 mis blaenorol. Cofnodwyd y ffigurau uchaf ar gyfer lleoliadau lluosog ar gyfer gwaith mewn Teledu wedi'i Sgriptio, Teledu Di-sgript a Chynnwys Masnachol. Mae nifer anghymesur o fach o'r gweithlu yn gwneud cyfran fawr o deithio, gydag 11% yn gweithio mewn mwy na deg lleoliad o fewn cyfnod o 18 mis hyd at ddiwedd 2022. Y nifer uchaf o leoliadau a adroddwyd y bu un ymatebwr yn gweithio ynddynt oedd 26.



Rhwystrau Trafnidiaeth

Roedd teithio yn rhwystr sylweddol i lawer oedd eisiau symud ymlaen yn y sector sgrîn yng Nghymru. Gofynnwyd i'r ymatebwyr a oedd teithio erioed wedi bod yn rhwystr neu her sylweddol i'w gwaith, ac yna gofynnwyd iddynt ymhelaethu ar sut yn union yr oedd materion trafndiaeth a theithio yn effeithio arnynt. Gwelir y pum prif rwystr teithio a nodwyd yn Nhabl 8.

Pellter i leoliadau gwaith yng Nghymru	32
Yr anallu i yrru	30
Cost cludiant unigol a thanwydd	24
Diffyg seilwaith trafndiaeth gyhoeddus	18
Cyfyngiadau teithio oherwydd cyfrifoldebau gofal plant	16

Tabl 8: Y pum prif rwystr teithio



Mae'r dyfyniadau canlynol gan ymatebwyr yn rhoi mwy o fewnwelediad i'r rhwystrau teithio a brofir.

"Mae angen car neu gludiant eich hun i gyrraedd llawer o leoliadau saethu, ac nid oes gen i hynny."

Pellter i leoliadau gwaith yng Nghymru

"Mae teithio yn atal cyflawni rolau rhieni ac nid yw'n caniatáu cydbwysedd bywyd a gwaith iachus. Hefyd, gall y costau fod yn rhy ddrud."

Cyfyngiadau teithio oherwydd cyfrifoldebau gofal plant

"Roedd hi'n hynod o anodd cyn gallu gyrru, mae costau tanwydd presennol yn pennu ble/ pa fath o waith a wneir."

Cost cludiant unigol a thanwydd

"Ni allaf yrru, nid yw trafndiaeth gyhoeddus yng Nghymru yn ddigon da ac mae llawer o swyddi yn y sector yn nodi bod yn rhaid cael trwydded yrru."

Yr anallu i yrru

Mae angen buddsoddiad sylweddol mewn trafndiaeth gyhoeddus a gwella seilwaith cynaliadwy yng Nghymru i gefnogi twf economaidd yn y sector sgrîn. Rhestrwyd hefyd y diffyg porthladdoedd gwefru Cerbydau Trydan (EV) mewn ardaloedd gwledig yng Nghymru. Gyda EVs yn cynnig ateb ymarferol i rai timau cynhyrchu wrth fynd i'r afael â'u hól troed carbon, rhaid i seilwaith gwyrdd Cymru fod yn flaenoriaeth ar gyfer diogelu'r economi hon sy'n tyfu.



Teithio a Chynaliadwyedd

Mae'r data yma'n nodweddu gweithlu sy'n symudol iawn, ac yn ddibynol ar gludiant personol i oroesi a ffynnu. Nid yw'r seilwaith trafndiaeth gyhoeddus yn ddigonol i ddiwallu anghenion y sector sgrîn yng Nghymru ar hyn o bryd, ac mae'r rhai sydd ddim yn medru gyrru yn canfod ei fod yn rhwystr sylweddol i'w gyrfa. Mae materion o'r fath yn effeithio'n uniongyrchol â chynaliadwyedd amgylcheddol. Mae lefelau symudedd uchel o'r fath yn dangos y ddibyniaeth ar gludiant a'r defnydd o danwydd. Mae data Cyfrifiannell Carbon BAFTA albert yn nodi ar gyfartaledd bod awr o deledu yn 2021 yn cyfrannu 5.7t CO₂e, cynnydd o 30% o 2020, gyda thrafnidiaeth yn parhau i fod y cyfrannwr fwyaf i ôl troed cynhyrchiad.⁵⁰

Mae Adolygiad Blynyddol BAFTA albert⁵¹ yn amlygu pa mor ganolog yw trafndiaeth i faterion sy'n ymwneud â brwydro yn erbyn ôl troed carbon a chyflawni targedau sero net, waeth beth fo'r genre. Yn 2022, cyhoeddodd BAFTA albert a'r BFI fod Cymru wedi'i dewis i roi argymhellion cynaliadwyedd amgylcheddol ar gyfer cynhyrchu Sgrîn ar waith yn y Screen New Deal: Cynllun Cynhyrchu Cynaliadwy⁵². O ganlyniad, mae Cymru mewn sefyllfa dda i arwain ymdrechion i greu sector sgrîn sy'n gynaliadwy, yn gynhwysol ac yn gyfrifol am ddiogelu dyfodol Cymru.

⁵⁰ albert, Carbon Calculator and Production Certification, (Llundain: BAFTA, [dim dyddiad]) <<https://wearealbert.org/carbon-calculator-and-production-certification/>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁵¹ albert, Annual review 2021, (Llundain: BAFTA, 2021) <https://wearealbert.org/wp-content/uploads/2023/01/albert-AR-2021_Finalv2.pdf> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

⁵² BFI, Wales to develop a 'Screen New Deal' production sustainability plan, (Llundain: BFI, 2022) <<https://www.bfi.org.uk/news/wales-develop-screen-new-deal-production-sustainability-plan>> [cyrchwyd 1 Awst 2023]

Casgliad.



Casgliad.

Mae'r Arolwg Gweithlu Sgrîn cyntaf hwn wedi'i gynllunio i roi darlun cyfredol, yn ogystal â darlun parhaus, o'r gweithlu ar draws yr amryw o is-sectorau'r sector sgrîn (Ffilm a Theledu, Gemau, Animeiddio, Ôl-gynhyrchu ac ati) ledled Cymru. Er bod y rhan helaeth o'r gwaith yn parhau ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd, yr hyn sy'n dod i'r amlwg yw gweithlu hynod symudol, wedi'i leoli yng Nghymru ac yn gweithio ar draws Cymru, ond sydd hefyd yn gyfarwydd â gweithio ar draws y DU.

Mae ein canfyddiadau wedi'u grwpio'n dair thema amlwg; Demograffeg y gweithlu, Yr heriau ar gyfer sgiliau a hyfforddiant a'r angen am newid diwylliannol ehangach yn y ffordd y cynhelir gwaith yn y sector sgrîn. Mae'n briodol, felly, i gloi gyda rhywfaint o sylwebaeth ar bob un o'r themâu hyn yn eu tro.



Demograffeg y gweithlu

Mae pethau yn newid. Mae niferoedd cyffredinol menywod a dynion yn gwastatáu ac mae hynny i'w ganmol, heb golli golwg ar y diffyg parhaus o ran cynrychiolaeth menywod mewn rolau uwch. Mae diffyg darpariaeth gofalu plant digonol a chydabod anghenion y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu yn gysylltiedig agos â hyn. Mae'r Gymraeg yn cael ei chynrychioli'n dda yn y sector, a gyda hynny nid yn unig y cyfle i hyrwyddo a chefnogi dyfodol yr iaith, ond cyfle cynyddol i gynnwys Cymraeg gyrraedd cynulleidfa fyd-eang.

O ran amrywiaeth ethnig, tra bod ystadegau'n olrhain i raddau helaeth gyda phoblogaeth ehangach Cymru, mae maint gweithgaredd y sector sgrîn sy'n digwydd yn ac o gwmpas rhanbarth PRC yn dangos gwahaniaeth amlwg mewn cynrychiolaeth ddemograffig ar lefel ranbarthol. Mae'r mwyafrif byd-eang yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol yn y sector sgrîn, tu ôl ac o flaen y camera, ac er bod pethau'n symud yn araf i'r cyfeiriad cywir, dylai'r canfyddiadau hyn fod yn gymhellant newydd i barhau i newid. Mae'r un peth yn wir am y rhai sydd â chyflyrau iechyd hirdymor ac anabledau, mae'r grwpiau hyn yn parhau i gael eu tangynrychioli ar sgrîn ac mae angen gwneud mwy i sicrhau bod cyfleoedd ar gael i'r rhai ag anghenion gwahaniaethol.

Yn fwy cyffredinol, mae gwir angen dechrau ystyried cyfraddau athreulio a chadw, yn ogystal â fframweithiau ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus, i gyfrif am y niferoedd cynyddol o'r rhai sy'n gadael o rolau uwch, a thros 50 oed.



Sgiliau a Hyfforddiant

Mae amrywiaeth eang o fentrau sgiliau a hyfforddiant yng Nghymru, yn enwedig ym Mrifddinas-Ranbarth Caerdydd (PRC) a'r cyffiniau, ond mae'r nifer sy'n manteisio ar y ddarpariaeth ymhell islaw'r hyn y dylai fod. Mae'r broblem yn fwy amlwg ymhlith llawryddion, ond mae pob gweithiwr wedi canfod bod gwneud yr amser i ymgymryd â hyfforddiant, yn ogystal â gwybod pa gyfleoedd sydd ar gael, yn rhwystrau sylweddol i ddilyniant.

Mae diffyg gwybodaeth yng nghyd-destun y fath amrywiaeth o fentrau hyfforddi yn codi cwestiynau am y cyfathrebu a'r cydweithio rhwng diwydiant a darparwyr hyfforddiant, ac mae'r nifer isel sy'n dilyn hyfforddiant yn awgrymu diffyg hyder yn ansawdd yr hyfforddiant a gynigir.

Mae agweddau tuag at arloesi'n awgrymu gweithlu sy'n ymateb i dechnoleg a syniadau newydd, ond mae'r lefel o amwysedd yn yr ymatebion yn awgrymu y gellir gwneud mwy i baratoi ac addysgu'r gweithlu am natur arloesi y sector sgrîn, a rhoi'r sgiliau a'r wybodaeth am gyfleoedd i unigolion.

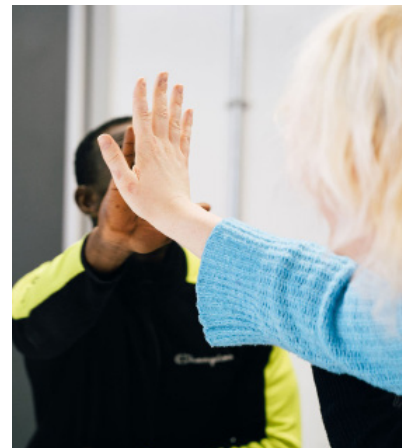


Newid Diwylliant

Thema sylfaenol o'r ymchwil oedd yr angen am newid. Fe all y newid hwn ddod trwy symud patrymau gwaith i ffwrdd o oriau hir, terfynau amser tynn a llwythi gwaith sy'n achosi iechyd meddwl gwael a straen. Mae angen gwell dealltwriaeth o gyfrifoldebau rheolaeth, arweinyddiaeth ac AD, er mwyn cyfyngu ar amlygiad i amgylcheddau gwenwynig yn y gweithle, yn ogystal ag ymdrech barhaus i sicrhau bod sector sgrin Cymru mor gynhwysol, cynaliadwy a phleserus ag y gall fod, i bawb.

Y teimlad a fynegwyd gan ymatebwyr pan ofynnwyd pam eu bod yn aros yn y sector sgrin oedd angerdd. Angerdd am eu gwaith, cydweithwyr, a'u gallu i weithio'n greadigol. Mae Cymru ar fin manteisio ar nifer enfawr o gyfleoedd, ac mae angen inni sicrhau bod ein gweithlu yn cael eu gwasanaethu, eu cefnogi a'u gwerthfawrogi.

Mae'r sector sgrîn yng Nghymru yn hynod bwysig, yn economaidd ac yn ddiwylliannol. Nod yr adroddiad hwn yw tynnu sylw at yr angen cynyddol i ysgogi newid er mwyn cynnal y diwydiant ffyniannus hwn. Weithiau mae taro'r cydbwysedd rhwng yr hyn sy'n dderbyniol, yn realistig, yn gynaliadwy, ac yn deg yn anodd, ond fel diwydiant mae angen mynd i'r afael â'r cydgyfrifoldeb i gychwyn newid. Mae ein hymchwil wedi amlygu "cariad ac angerdd am weithio yn y sector sgrîn" fel y prif reswm dros beidio â gadael, ond ni all angerdd yn unig gynnal y sector hwn. Rhaid inni hefyd ymdrechu i wella ein diwydiant fel nad yw angerdd y gweithlu yn cael ei chamddefnyddio.



Diolch

