

Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2026



media
cymru



University of
South Wales
Prifysgol
De Cymru

Dr James Davies a Richard Hurford



Cefndir yr adroddiad hwn

Llunnir yr adroddiad hwn gan Brifysgol De Cymru ar gyfer Media Cymru, sy'n rhan o gronfa flaenllaw *Strength in Places* Ymchwil ac Arloesi y DU (UKRI) a gefnogir gan Brifddinas-Ranbarth Caerdydd, Cymru Greadigol, a phartneriaid o blith diwydiant a phrifysgolion.

Consortiwm o 22 o sefydliadau partner yw Media Cymru, a phob un yn rhannu'r un nod, sef troi Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn ganolfan fyd-eang ar gyfer arloesi'r 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 *Strength in Places* UKRI, £3m o Brifddinas-Ranbarth Caerdydd, £1m gan Lywodraeth Cymru, drwy Gymru Greadigol, a £23m o gyllid cyfatebol gan bartneriaid o blith diwydiant a phrifysgolion.

Cefnogwyd y gwaith hwn gan gronfa *Strength in Places* Ymchwil ac Arloesi y DU (Rhif grant 9991).

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

Dyfyniad a awgrymir:

Davies, J.R. a Hurford R. (2026) Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2026. Cyfres o gyhoeddiadau Media Cymru. (Caerdydd: Media Cymru)

Data Agored:

<https://pure.southwales.ac.uk/en/datasets/games-survey-wales-company-data-2024/>

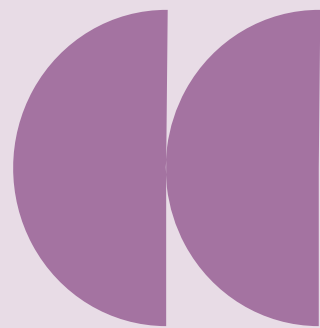
ISBN: 978-1-909838-97-0

Hawlfraint © Media Cymru / Prifysgol De Cymru 2026.

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhyrchu, storio mewn system adalw, na throsglwyddo unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn mewn unrhyw ffurf na thrwy unrhyw fodd heb ganiatâd ysgrifenedig gan y cyhoeddwyr.

Mae Dr James Davies a Richard Hurford wedi hawlio cael eu hadnabod fel awduron y gwaith hwn yn unol â Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Patentau 1988.

Canfyddiadau Allweddol



Oedran

Mae canlyniadau 2026 yn tynnu sylw at duedd tuag at weithlu hŷn, mwy profiadol, gyda gostyngiad difrifol mewn gweithwyr iau, sy'n awgrymu gostyngiad mewn swyddi lefel mynediad a newydd-ddyfodiaid.

Cyflogaeth

Bu gostyngiad sylweddol yng nghyfran y gweithlu a gyflogir ar sail amser llawn, barhaol (o 44% yn 2022 i ddim ond 28% yn 2026). Mae'n ymddangos bod y diffyg hwnnw wedi'i amsugno'n bennaf gan gynnydd mewn gwaith llawrydd (40% yn 2022 i 46% yn 2026) a'r rhai sydd heb waith (3% yn 2022, 8% yn 2026).

Recriwtio

Dengys arferion recriwtio fwy o ddibyniaeth ar rwydweithiau anffurfiol, cysylltiadau personol a llafar gwlad i ddod o hyd i gyfleoedd swyddi, a hynny'n mentro dadwneud y cynnydd sydd wedi'i wneud o ran recriwtio a chyflogi mwy amrywiol ac agored.

Anabledd

Mae cynrychiolaeth y rhai sy'n ystyried bod ganddynt anabledd neu nam bron wedi dyblu o fewn y sector ers 2022 (23% yn 2026 o gymharu â 12% yn 2022), ac yn agosach at boblogaeth genedlaethol Cymru.

Cynrychiolaeth LHDC+

Mae sector sgrin Cymru yn parhau i gael ei chynrychioli'n dda gan grwpiau Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Chwiar, gyda chyfran y gweithlu wedi cynyddu ers 2022 (16% - 22%), ac mae ei gynrychiolaeth yn sylweddol uwch nag ym mhoblogaeth genedlaethol Cymru (4.5%).

Lleoliad a Symudedd

Yn 2022, roedd 60% o'r ymatebwyr wedi gweithio mewn mwy nag un lleoliad (sir) yn y 18 mis blaenorol; ar gyfer 2026 mae hyn wedi cynyddu i 92%. Mae pobl yn teithio mwy ar gyfer gwaith. Roedd y gyrchfan fwyaf poblogaidd ar gyfer gwaith, ar ôl Caerdydd, y tu allan i Gymru yn gyfan gwbl.

Sgiliau a Hyfforddiant

Bu cynnydd yn lefel yr hyfforddiant a gymerwyd (58% yn 2026 o'i gymharu â 29% yn 2022), ond rydym yn gweld tystiolaeth o rwystrau parhaus i hyfforddiant, gan gynnwys cost, lleoliad hyfforddiant, a phrosesau ymgeisio cymhleth. Dewisodd 63% o'r ymatebwyr fwy nag un rhwystr, gan nodi sut y gall rhwystrau lluosog groestorri a phentyrru.

Roedd ymatebwyr yn bennaf yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi am ddim, neu'n ceisio cael trydydd parti i dalu'r gost hyfforddi honno. Ychydig oedd yn talu am eu hyfforddiant eu hunain (17%), ac mae cefnogaeth cyflogwyr i hyfforddiant yn isel iawn (22%).

Sgiliau ar gyfer arloesi

Cred 63% o'r ymatebwyr fod ganddynt y sgiliau i gymryd rhan mewn Ymchwil a Datblygu, ac arloesi nawr. Fodd bynnag, nid yw mwy na hanner (53%) ar hyn o bryd yn ymwneud ag unrhyw arloesi neu ymchwil a datblygu, sy'n awgrymu bod gan y gweithlu sgrin yn Ne Cymru bellach allu amsugno gormodol ar gyfer gweithgarwch arloesi ac ymchwil a datblygu nas manteisiwyd arno ar hyn o bryd.

Mae'r gweithlu yn gweld cyfleoedd ar gyfer arloesi mewn meysydd fel technolegau sy'n dod i'r amlwg - gan gynnwys AI - modelau a fformatau busnes newydd sy'n cefnogi twf, a diwylliant gweithle sy'n newid i fod yn fwy cynhwysol ac agored.

Cynaliadwyedd a Lleihau Ôl Troed Carbon

Mae tystiolaeth o fwy o weithredu sy'n amgylcheddol gynaliadwy yn digwydd ar y set, gyda mwy i'w wneud eto. Dengys yr ymatebwyr ymwybyddiaeth, ac awydd, i wneud penderfyniadau i leihau eu hól troed carbon, lle bo hynny'n bosibl.

Gadael y sector sgrin

Mae 68% o'r ymatebwyr wedi ystyried gadael y sector, mwy nag yn 2022 (52%). Mae ansicrwydd swyddi tymor byr a thymor hwy a phryderon ynghylch cyfeiriadau diwydiant ehangach yn ymddangos ochr yn ochr â phryderon mwy parhaus sy'n gysylltiedig ag oriau gwaith hir, straen a chydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith, gan danlinellu'r angen am ffocws parhaus ar wella diwylliant y gweithle.

Cynnwys

1.	Cyflwyniad	1
2.	Methodoleg	2
3.	Demograffeg	6
a.	Oedran	6
b.	Ethnigrwydd	7
c.	Hunaniaeth Rhywedd	8
d.	Cyfeiriadedd Rhywiol	8
e.	Lleoliad a Symudedd	9
f.	Anabledd	10
g.	Cyfrifoldebau Gofalu	11
h.	Lefel y Gymraeg	11
i.	Statws economaidd-gymdeithasol	12
4.	Nodweddion Gweithlu Cymru	14
a.	Is-sectorau'r Diwydiant Sgrin	14
b.	Oedran a Hynafiaeth	14
c.	Rhywedd ac Amser yn y Diwydiant	16
5.	Cyflogaeth	17
a.	Math o Gyflogaeth	17
b.	Dulliau Recriwtio	18
c.	Rhwystrau rhag Mynediad i'r Sector a Dilyniant	18
d.	Cynyrchiadau Cymraeg	19
6.	Sgiliau a Hyfforddiant	21
a.	Cymryd Rhan mewn Hyfforddiant	21
b.	Rhwystrau rhag Cael Hyfforddiant	21
c.	Cymorth Hyfforddi	22
d.	Effaith Hyfforddiant	23
e.	Agweddau at Ddilyniant Gyrfa	24
f.	Argyfwng costau byw	25
g.	Blaenoriaethau Hyfforddiant yn y Dyfodol	26
7.	Arloesi	27
a.	Gallu i Arloesi	27
b.	Cyfranogiad mewn Gweithgarwch Arloesi	29
c.	Cyfleoedd ar gyfer Arloesi	30
8.	Newid Diwylliant Gweithio	32
a.	Hygyrchedd y Gweithle	32
b.	Lles a'r Amgylchedd Gwaith	34
c.	Gadael y Sector Sgrin	37
9.	Cynaliadwyedd	39
a.	Cyfrifoldeb Amgylcheddol	39
b.	Trafnidiaeth	40
c.	Teithio a Gwneud Penderfyniadau	41
Casgliadau		42
a.	Demograffeg y Sector	43
b.	Sgiliau, Hyfforddiant ac Arloesi	44
c.	Media Cymru, Goblygiadau Polisi ac Etifeddiaeth	45
10.	Cyfeiriadau	47
11.	Atodiad 1	49
12.	Atodiad 2	51

1. Cyflwyniad

Mae'r diwydiannau creadigol yng Nghymru yn arwyddocaol yn economaidd ac yn ddiwylliannol. Mae De Cymru yn gartref i un o'r clystyrau creadigol mwyaf yn y DU, y tu allan i Lundain¹. Roedd ffigurau Llywodraeth Cymru yn honni trosiant blynyddol o £1.5bn yn 2023² yn unig. Yn ogystal, mae'r diwydiannau creadigol a diwylliannol yn chwarae rhan bwysig wrth gynrychioli a hyrwyddo talent a threftadaeth Cymru, a'r Gymraeg, yn genedlaethol ac yn fyd-eang.

Fel rhan o Media Cymru, mae Prifysgol De Cymru (PDC) wedi treulio 2022-2026 yn datblygu a chyd-gyflwyno rhaglen sgiliau arloesol sy'n cysylltu addysg uwch, diwydiant a seilwaith i adeiladu sylfaen dalent gynaliadwy ar gyfer sector sgrin y rhanbarth. Mae ymchwil wedi chwarae rhan annatod yn y gwaith hwn, ac ym mis Hydref 2022 fe wnaethom lansio ein Harolwg Gweithlu Sgrin cyntaf Cymru gyfan. Roedd gan yr arolwg hwnnw dri phrif amcan. Y cyntaf oedd deall demograffeg y gweithlu, pwy sy'n gweithio yn y diwydiant, pwy sy'n cael ei gynrychioli, a phwy sy'n wynebu heriau. Yr ail amcan oedd deall blaenoriaethau heddiw ac yn y dyfodol ar gyfer sgiliau a hyfforddiant, gan adeiladu portffolio blaengar ac arloesol o ddarpariaeth hyfforddiant. Roedd y portffolio hwn yn cynnwys datblygu'r ddealltwriaeth a'r gallu i gymryd rhan mewn gweithgarwch Ymchwil, Datblygu ac Arloesi. Yn olaf, rydym yn ceisio deall iechyd diwylliannol y gweithlu, beth mae gweithwyr yn ei garu am waith sgrin, ond hefyd beth sy'n achosi pryder. O dan y themâu hyn roedd awydd i ddeall beth sy'n gwahaniaethu gweithlu Cymru oddi wrth weddill y DU, a sut olwg sydd ar y maes hwnnw mewn rhannau gwahanol o Gymru. Yn 2026, blwyddyn olaf Media Cymru, rydym wedi cynnal yr arolwg hwn eto.

Bu'n ychydig flynyddoedd cythryblus i'r sector sgrin a'r diwydiannau creadigol ehangach. Roedd cyfnod cynnar Media Cymru yn delio â sector yn dod allan o bandemig COVID-19, i gyfnod o ffyniant cynhyrchu. Roedd digonedd o gyflogaeth, ac edrychai fel petai hynny am barhau. Fodd bynnag, cafwyd cyfnod cyfnewidiol yn y cyfamser. Yn 2023, yn sgil pryderon am gyflymu ac amlhau AI Cynhyrchiol, cyfraddau cyflog ac iawndal gweddilliol o wasanaethau ffrydio, cafwyd 118 diwrnod o streiciau SAG-AFTRA yn yr Unol Daleithiau³, a chyfnod hir o arafu cynhyrchu yng nghanol amodau economaidd byd-eang ansicr, sydd wedi cael effaith sylweddol ar waith cynhyrchu yn y DU, gan gynnwys yng Nghymru. Yn 2025, adroddodd yr undeb llafur BECTU fod ychydig llai na hanner y gweithlu mewn teledu wedi'i sgriptio a heb ei

¹ <https://clwstwr.org.uk/sites/default/files/2021-01/Ciwlwstwr%20Creative%20Industries%20Report%20No%202%20the%20media%20sector%20in%20the%20Cardiff%20Capital%20Region%20-driving%20economic%20growth%20through%20audiovisual%20activities.pdf>

² <https://www.llyw.cymru/maer-ffigyrâu-diweddaraf-yn-dangos-ffyniant-creadigol-yng-nghymru-syn-rhoi-hwb-ir-economi>

³ <https://www.bbc.co.uk/news/entertainment-arts-67613609>

sgriptio wedi crybwyll eu bod allan o waith, a chymaint â 68% yn cyfaddef eu bod yn cael trafferth cael dau ben llinyn ynghyd⁴. Mae gwaith sgrin yn destun craffu ers amser maith, ac ysgolheigion beirniadol yn ei nodi fel sector sy'n dioddef o gyfraddau gadael uchel i'r gweithlu, diffyg amrywiaeth parhaus, oriau gwaith hir, diwylliant gwael yn y gweithle a'i effaith ddilynol ar les ac iechyd meddwl (Farrell a Morris, 2013; Eikhof, 2020; Mackenzie a McKinlay, 2020). Er yr ymdrechion i fynd i'r afael â rhai o anghydraddoldebau, rhwystrau a gwendidau mwy disymud y diwydiannau sgrin mewn diwylliant yn y gweithle, mae pryderon y gallai'r amodau presennol danseilio, rhwystro neu hyd yn oed wrthdroi unrhyw gynnydd a wnaed o ran lles, cynaliadwyedd, hygyrchedd a chynhwysiant.

Felly, mae *Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2026* unwaith eto'n mabwysiadu dull o'r gwaelod i fyny, sy'n canolbwyntio ar y gweithlu. Lle bo'n bosibl, mae cwestiynau yn yr arolwg newydd wedi aros yn gyson â'r rhai a ofynnwyd yn 2022, er mwyn cynnig cymhariaeth uniongyrchol. Mewn rhai achosion, mae cwestiynau wedi'u hailgynllunio neu gategoriau wedi'u hailbroffilio (gweler Methodoleg ac Atodiad 2).

Casglwyd data gyda'r bwriad o ddarparu canlyniadau wedi'u diweddarau ar draws pum prif thema:

1. Demograffeg y gweithlu
2. Blaenoriaethau sgiliau a hyfforddiant
3. Gallu a chapasiti arloesi
4. Lles, iechyd a diwylliant gwaith
5. Cynaliadwyedd amgylcheddol, economaidd a chymdeithasol

Mae'r adran ganlynol yn amlinellu dull methodolegol yr arolwg ac yn cynnig ychydig mwy o fanylion ar wahaniaethau allweddol rhwng dyluniadau 2022 a 2026.

2. Methodoleg

Roedd y nod ar gyfer arolwg 2026 yr un fath i raddau helaeth ag yn 2022; adeiladu cronfa dalent gynaliadwy ar gyfer sector sgrin y rhanbarth trwy sefydlu sylfaen dystiolaeth gadarn. Roedd tri phrif nod ymchwil yn sail i ailgynllunio'r arolwg:

1. Nodweddion demograffig a chyflogaeth cyfredol a chymharol gweithlu sector sgrin Cymru.
2. Gwerthusiad o'r ddarpariaeth hyfforddiant – gan Media Cymru ac o fannau eraill – yn fodd o feithrin y gallu i ddylunio gweithgarwch arloesi ac ymchwil a datblygu a chymryd rhan ynddo.

⁴ <https://bectu.org.uk/bectu-big-survey-hub/>

3. Deall yr heriau presennol sy'n wynebu gweithlu'r sector sgrin.

Mae gan arolygon ar-lein eu cryfderau o ran eu cyflymder, hyblygrwydd, rhwyddineb eu cwblhau, amrywiaeth eu cwestiynau a'r gallu i gyrraedd sampl fawr (Evans a Mathur, 2005; Van Selm a Jankowski, 2006). Gan ailadrodd dyluniad arolwg gwreiddiol 2022, mae *Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2026* wedi gwella mewn nifer o ffyrdd.

Yn gyntaf, cafodd yr arolwg ei symleiddio i leihau amser cwblhau a chyfyngu'r angen am ymatebion testun hir. Mae hyd yr arolwg yn ystyriaeth bwysig i sicrhau bod cyfraddau ymgysylltu a chwblhau mor uchel â phosibl (Braun et al., 2021). Roedd fersiwn 2026 yn cynnwys 63 cwestiwn (saith yn llai nag yn 2022), a throswyd nifer o gwestiynau penagored yn fformatau 'dewis-popeth-sy'n berthnasol' gan ddefnyddio'r fframwaith codio a ddatblygwyd ar gyfer arolwg 2022. Roedd yr holl gwestiynau yn parhau i fod yn ddewisol ac yn cynnwys opsiynau 'gwell peidio â dweud' ac 'arall' (hunan-ddisgrifio). Am restr lawn o'r cwestiynau sydd wedi'u hychwanegu neu eu newid ers 2022, gweler Atodiad 2.

Yn ail, diweddarwyd cwestiynau demograffig allweddol yn unol â safonau wedi'u cysoni Gwasanaeth Ystadegol Llywodraeth (GSS) y DU⁵ i sicrhau cysondeb â chanllawiau cenedlaethol. Cymerwyd gofal arbennig i gynnwys categorïau ymateb penagored, gan ganiatáu i gyfranogwyr ddiffinio eu hunain yn eu termau eu hunain, yn enwedig mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig fel hunaniaeth rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol ac ethnigrwydd (Braun et al., 2021).

Yn drydydd, gwnaethom geisio mwy o fanylder ynghylch y lefelau presennol o gapasiti, gallu a gweithgarwch mewn Arloesi ac Ymchwil a Datblygu. Roedd ychwanegiadau allweddol at arolwg 2026 yn cynnwys adrannau mwy cadarn ar bynciau Cyflogaeth, Statws economaidd-gymdeithasol, Arloesi a Cynaliadwyedd.

Mae'r adran ar Newid Diwylliant Gweith bellach hefyd yn cynnwys cwestiynau sy'n ymwneud â Hygyrchedd y Gweithle.

Roedd rhoi cyfle i ymatebwyr hunan-ddewis eu statws cyflogaeth (amser llawn/rhan-amser, ar contract parhaol neu dros dro, neu unig fasnachwr neu weithiwr llawrydd) yn caniatáu i un fformat arolwg gwmpasu ystod o gwestiynau demograffig mwy ystadegol, gan gynnwys hunaniaeth rhywedd, ethnigrwydd, lleoliad gwaith, oedran a chyfrifoldebau gofalu, yn ogystal ag ymatebion mwy ansoddol (Braun et al., 2021) mewn perthynas ag agweddau at uchelgeisiau yn y dyfodol, blaenoriaethau hyfforddi,

⁵ <https://analysisfunction.civilservice.gov.uk/government-statistical-service-and-statistician-group/user-facing-pages/gss-harmonisation/harmonised-standards-and-guidance/>

heriau yn y gweithle a materion sy'n gysylltiedig ag effaith gwaith sgrin ar gydbwysedd rhwng gwaith a bywyd, iechyd meddwl ac iechyd corfforol.

Yn 2022, agorodd yr arolwg ar gyfer ymatebion yng nghanol mis Hydref, gan bara tan ddiwedd y mis Ionawr canlynol. Cynhaliwyd arolwg 2026 am dri mis, gan ddechrau ganol mis Ionawr a chau ddiwedd mis Ebrill 2026. Tynnodd arolwg 2026 ar restr gysylltiadau helaeth. Aeth arolygon allan i bawb a oedd wedi cymryd rhan yn yr arolwg gwreiddiol a darparu eu caniatâd a'u manylion i gysylltu â nhw am ymchwil yn y dyfodol.

Cysylltwyd â holl gyfranogwyr hyfforddiant Media Cymru PDC a gydsyniodd hefyd. Yn ogystal, rhannwyd yr arolwg ar gylchlythyr Media Cymru, a'i gylchredeg drwy rwydweithiau llawrydd rhanbarthol a fforymau cyflogaeth. Felly, er bod yn rhaid cydnabod y potensial ar gyfer tuedd yn y data yn yr achos hwn, dengys y canlyniadau Cymorth Hyfforddi fod ymatebwyr wedi ymgysylltu ag amrywiaeth o wahanol gyrsiau a darparwyr hyfforddi; pan ofynnwyd iddynt sut y cafodd eu hyfforddiant ei ariannu, dim ond 24% o'n hymatebwyr oedd wedi cael hyfforddiant gan Media Cymru a PDC. Yn gyfan gwbl, cafodd 146 o ymatebion unigryw eu casglu gan arolwg 2026. Yn 2022, cafwyd 424 o ymatebion. Trwy gydol y canfyddiadau sy'n dilyn, lle bo hynny'n briodol, rydym yn cydnabod y maint sampl sylweddol llai ar gyfer canlyniad 2026.

Roedd yr holl gasglu data yn destun cymeradwyaeth gan y Panel Moeseg a Chydsyniad Ymchwil ym Mhrifysgol De Cymru. Rhoddwyd cymeradwyaeth foesegol ar 17 Rhagfyr 2025 (Cyf: DAVI-FBCI-LT-2425). Mae'r ymchwil hon yn cael ei llywodraethu gan Fframwaith Moeseg Ymchwil cyffredinol Media Cymru. Roedd yr arolygon ar gael i'w cwblhau'n electronig, wedi'u cynnal gan offeryn Arolygon Ar-lein Jisc, sydd ar gael yn Gymraeg a Saesneg. Mae pob ymateb yn ddienw. Lle bo hynny'n briodol, cyflwynir unrhyw ymatebion ansoddol fel dyfyniadau dienw.

Mae'r adrannau canlynol yn darparu canlyniadau 2026 wedi'u diweddarau. Gan fod ffocws PDC o fewn strwythur y prosiect ar ddarparu sgiliau a hyfforddiant, mae gan y cwestiynau hynny eu hadran eu hunain, ac fe'u hystyrir hefyd yn nhermau arloesi, cynaliadwyedd a chyflogaeth ehangach. Yn ogystal, rydym wedi ailstrwythuro ychydig y canfyddiadau o amgylch demograffeg y gweithlu. Mae'r adran ganlynol hon yn cynnig rhywfaint mwy o fanylion disgrifiadol ar ddarlun cyfredol y gweithlu sgrin yn seiliedig ar ein data, sydd wedyn yn cael ei ddilyn gan rywfaint o drafodaeth atodol, gan ystyried rhai o'r nodweddion a'r patrymau amlycach yn y canlyniadau yn fanylach. Yna rydym yn ystyried cyflogaeth, y maes sgiliau a hyfforddiant a gallu arloesi. Mae adrannau olaf yr arolwg yn cyflwyno rhai canfyddiadau sy'n ymwneud â newid diwylliant y gweithlu a chynaliadwyedd amgylcheddol, cyn darparu rhai casgliadau.

Canfyddiadau

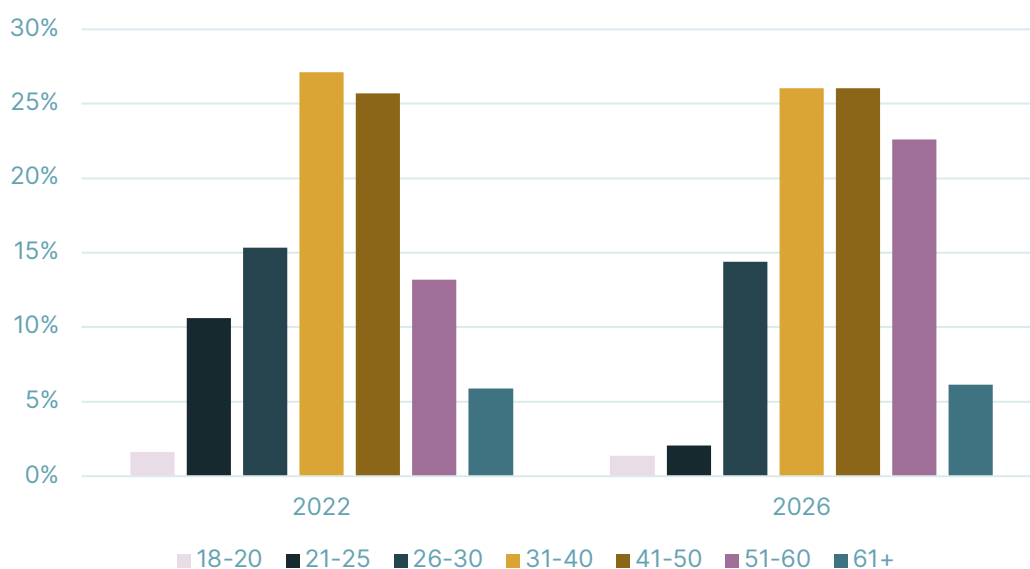


3. Demograffeg

Mae'r adran gychwynnol hon yn rhoi trosolwg o broffil demograffig allweddol gweithlu sgrin Cymru. Y nod yw cynnig darlun cyfredol o'r diwydiant, o ran nodweddion allweddol gan gynnwys proffiliau oedran cyfredol, hunaniaeth rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, lleoliad gwaith, anabledd (gan gynnwys cyflyrau corfforol a meddyliol/niwrolegol), lleoliad, cyfrifoldebau gofalu a chefnidir economaidd-gymdeithasol. Yn fyr, rydym am wybod pwy sy'n gweithio yn y diwydiant, a sut mae hynny wedi newid ers yr arolwg blaenorol, a gynhaliwyd yn 2022. Lle mae cymharu yn bosibl, cyflwynir y data newydd ochr yn ochr â'r canlyniadau blaenorol. Mae'r adran ganlynol (Adran 4) yn ymhelaethu ar rai o'r canlyniadau hyn gyda thrafodaeth bellach.

a. Oedran

Dengys Ffigur 1 gymhariaeth ochr yn ochr â dosbarthiad oedran gweithlu'r sector sgrin yng Nghymru, gan gymharu'r darlun yn 2026 â darlun 2022. Dangosir y gwahaniaethau amlycaf yn y gostyngiad sylweddol ymhlith y garfan 21-25 oed (2.1% o'r ymatebwyr yn 2026 o gymharu â 10.6% yn 2022), ochr yn ochr â chynnydd sylweddol mewn gweithwyr 51-60 oed (2026: 22.6% o gymharu â 2022: 13.2%). Mae'r gyfran fwyaf o'r gweithlu sgrin yn parhau i fod rhwng 31 a 50 oed. Amlyga'r canlyniadau hyn duedd tuag at weithlu hŷn, mwy profiadol, er bod gostyngiad difrifol mewn gweithwyr iau yn awgrymu gostyngiad mewn swyddi lefel mynediad a newydd-ddyfodiaid.

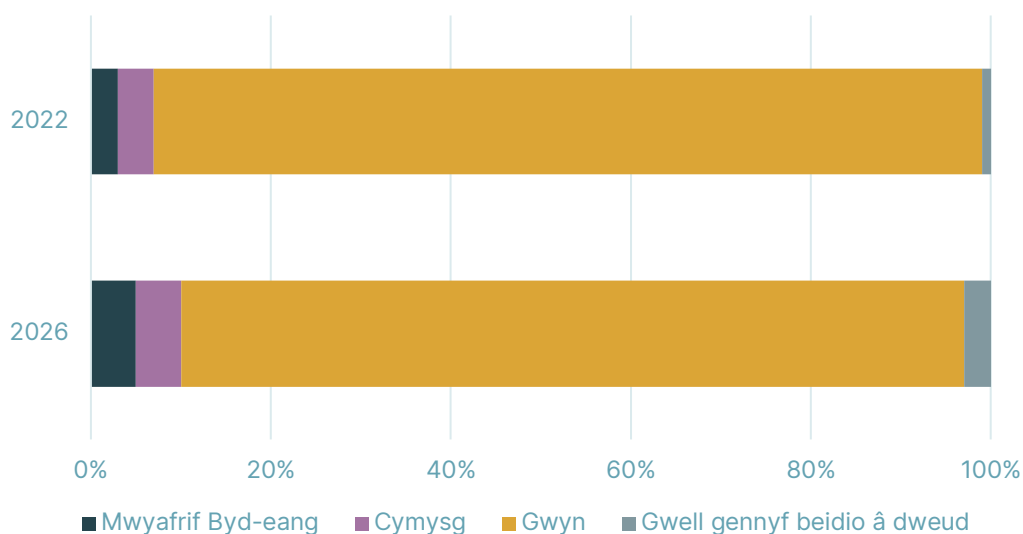


Ffigur 1: Oedran gweithlu sector sgrin, 2022 a 2026.

b. Ethnigrwydd

Wrth gymharu lefel yr amrywiaeth ethnig o fewn y sector rhwng 2022 a 2026 (Ffigur 2), gwelwn welliant bach yng nghynrychiolaeth gweithwyr o gefndiroedd Mwyafrif Byd-eang neu ethnig cymysg (10% yn 2022 o gymharu ag 8% yn 2022). Wedi dweud hynny, pobl o gefndiroedd gwyn yw'r prif rai o bell ffordd yn y sector o hyd (tua 90% yn y ddwy garfan).

Mae yna ddau beth pellach i'w nodi mewn perthynas ag amrywiaeth ethnig. Yn gyntaf, mae poblogaeth genedlaethol Cymru yn dangos cynrychiolaeth is (6.6% - Arolwg Cenedlaethol Cymru/Llyw. Cymru, 2025) o'r rhai o gefndiroedd nad ydynt yn wyn na phoblogaeth genedlaethol y DU (18.3% Cyfrifiad y DU/HMG, 2021). Felly, mae'r ffigurau yma ar gyfer y sector sgrin yn tueddu i fod ychydig yn uwch nag ystadegau poblogaeth gyffredinol Cymru. Yn ail, fel y nodwyd yn Adran 3e isod, mae mwyafrif helaeth y gweithlu sgrin yng Nghymru ym Mhrifddinas-Ranbarth Caerdydd a'r cyffiniau, sef y rhan fwyaf trefol, poblog ac ethnig amrywiol o'r wlad, ac sy'n gartref i oddeutu 1.5m o bobl, neu hanner holl boblogaeth Cymru⁶.

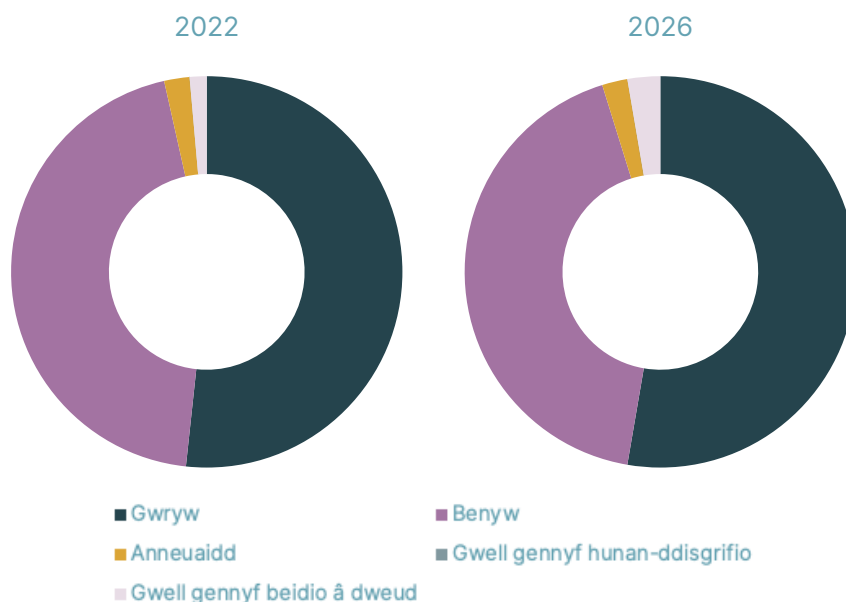


Ffigur 2: Ethnigrwydd Gweithlu Sgrin Cymru, 2022 a 2026

⁶ <https://www.cardiffcapitalregion.wales/cy/ynghlyn-a-phrifddinas-ranbarth-caerdydd/>

c. Hunaniaeth Rhywedd

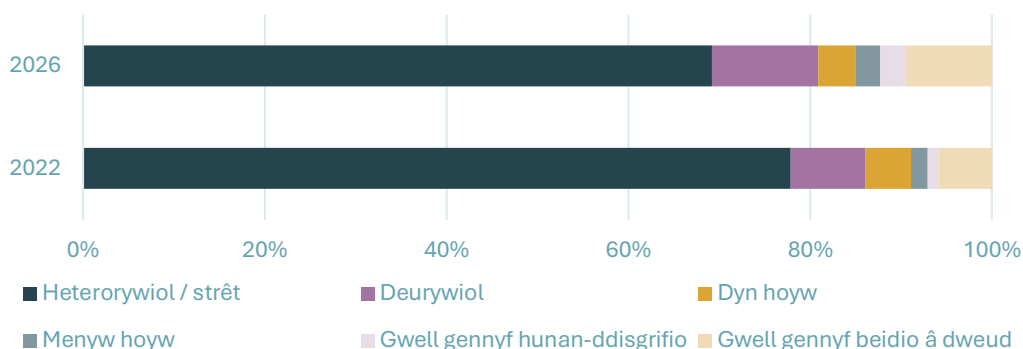
Dengys Ffigur 3 gymhariaeth o ymatebion hunaniaeth rhywedd rhwng 2022 a 2026. Ychydig iawn o newid sydd rhwng y ddwy garfan, cynnydd bach yng nghynrychiolaeth menywod (42.5% yn 2022, gan godi i 44.8% yn 2026), a gostyngiad cydamserol yng nghynrychiolaeth dynion (newid 1% pwynt rhwng 2022 a 2026). Mae gweithwyr anneauaid yn parhau i gael eu cynrychioli gan 2.1% o'r ymatebwyr.



Ffigur 3: Hunaniaeth rhywedd, 2022 (chwith) a 2026 (dde)

d. Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae cynrychiolaeth LHDC+ wedi cynyddu ers 2022, a'r rhai sy'n nodi eu bod yn ddyn neu fenyw hoyw, yn ddeurywiol neu y mae'n well ganddynt hunan-ddisgrifio eu rhywioldeb wedi codi o 16% i 22% o'r ymatebwyr (Ffigur 4). Mae'r sector sgrin yn parhau i gael ei gynrychioli'n dda iawn o'i gymharu â phoblogaeth genedlaethol Cymru, ac mae ffigurau gan Lywodraeth Cymru yn 2025 yn dangos mai dim ond 4.5% o'r boblogaeth genedlaethol nad yw'n uniaethu fel heterorywiol⁷.

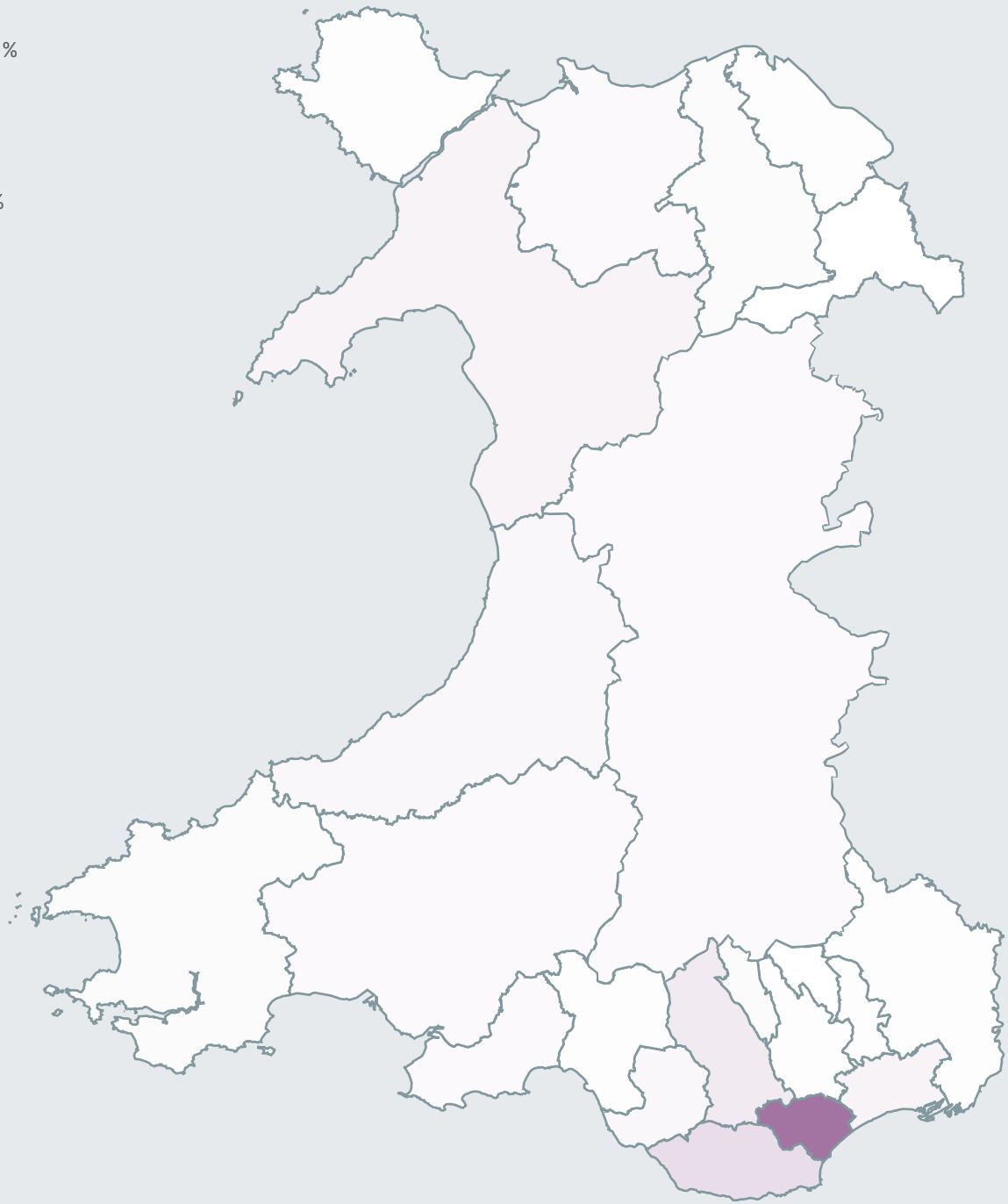


Ffigur 4: Cyfeiriadedd rhywiol, 2022 a 2026

⁷ <https://www.llyw.cymru/arolwg-cenedlaethol-cymru-dangosfwrdd-dangosydd-canlyniadau>

e. Lleoliad a Symudedd

Dengys Ffigur 5 ddosbarthiad daearyddol wedi'i godio â lliw, yn ôl Ardal Awdurdod Lleol (AALI) mannau preswyllo'r ymatebwyr i arolwg 2026, gyda lliwiau goleuach yn dynodi'r canrannau isaf o'r gweithlu, hyd at yr lliwiau tywyllach ar gyfer yr ardaloedd mwyaf crynodedig. Caerdydd sydd â'r gyfran uchaf o'r gweithlu, gyda bron i hanner yr ymatebwyr (46%) yn byw yn yr AALI.



Ffigur 5: Man preswyllo gweithlu sector sgrin Cymru, 2026

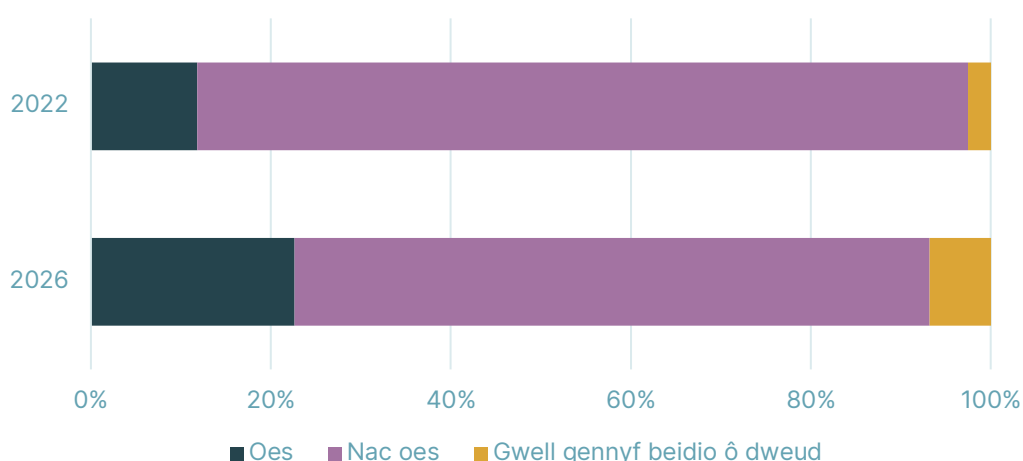
Yn ogystal, mae Prifddinas-ranbarth Caerdydd, sef Cydbwyllgor Corfforaethol (CJC) o 10 cyngor lleol ledled De-ddwyrain Cymru, yn gartref i 74% o'r ymatebwyr, sy'n adlewyrchu natur hynod grynodedig gwaith y sector sgrin yn Ne-ddwyrain Cymru.

A mwyafrif helaeth gweithlu'r sector sgrin yn ninas Caerdydd a'r cyffiniau (Lleoliad), roedd hefyd yn bwysig ymchwilio i lefel y symudedd yr oedd ei angen gan y gweithlu i deithio i'r gwaith. Yn 2022, roedd 60% o'r ymatebwyr wedi gweithio mewn mwy nag un lleoliad (sir) yn y 18 mis blaenorol, ar gyfer 2026 mae hyn wedi cynyddu i 92%. Mae pobl yn teithio mwy ar gyfer gwaith. Gwelwn weithlu teithiol a symudol iawn; efallai mai'r hyn sydd fwyaf nodedig yma yw bod gwaith naill ai'n digwydd yng Nghaerdydd (53%), neu y tu allan i Gymru yn gyfan gwbl (12%).

f. Anabledd

Gofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddent yn ystyried bod ganddynt 'anabledd, nam neu gyflwr iechyd corfforol neu feddyliol hirdymor.' Dangosir y canlyniadau yn Ffigur 6, ochr yn ochr â chanlyniadau 2022. Mae cynrychiolaeth bron wedi dyblu o fewn y sector ers 2022 (23% yn 2026 o gymharu â 12% yn 2022), ac mae'n agosach at boblogaeth genedlaethol Cymru, sef 21% yn ôl Cyfrifiad y DU 2021⁸, a 36% yn ôl Arolwg Cenedlaethol Cymru⁹ yn 2024/25, ond sydd hefyd yn cynnwys 'anhwylder.'

Fodd bynnag, pwysig yw amlygu efallai nad yw'r cynnydd hwn mor syml â mwy o weithwyr ag anabledau yn dod i mewn i'r sector, ac yn hytrach gall fod yn adlewyrchiad o amgylch sgwrs ehangach ynghylch iechyd corfforol a meddyliol, gan gynnwys niwroamrywiaeth, sy'n arwain at fwy o bobl yn cydnabod eu hunain yn perthyn i grŵp penodol. Yn y naill achos neu'r llall, mae mwy o welededd o amgylch y ffactorau hyn yn gam cadarnhaol i'r diwylliant gweithlu.



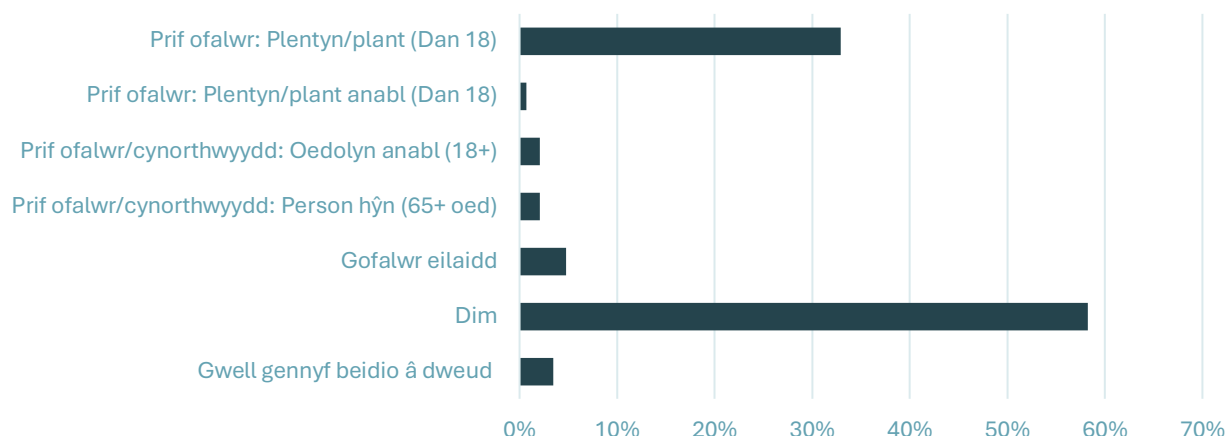
Ffigur 6: Oes gennych chi anabledd, nam, neu gyflwr iechyd corfforol neu feddyliol hirdymor?

⁸<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/bulletins/disabilityenglandandwales/census2021>

⁹ <https://www.llyw.cymru/arolwg-cenedlaethol-cymru-dangosfwrdd-dangosydd-canlyniadau>

g. Cyfrifoldebau Gofalu

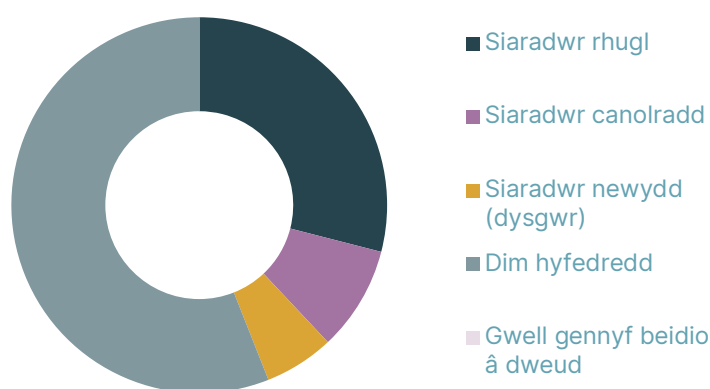
Mae cyfran yr ymatebwyr a nododd nad oedd unrhyw gyfrifoldebau gofalu ganddynt (Ffigur 7) wedi codi ers arolwg 2022, gyda 58.2% o weithlu 2026, o'i gymharu â 51.7% bedair blynedd yn ôl. Mae'r newid hwn yn debygol o fod yn gysylltiedig â'r gweithlu hŷn, gyda phlant sydd wedi tyfu i fyny, a chyfraddau gadael y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu oherwydd maes gwaith heriol.



Ffigur 7: Cyfrifoldebau gofalu ymhlith gweithlu'r sector sgrin, 2026.

h. Lefel y Gymraeg

Nododd ychydig o dan draean (29%) o'r ymatebwyr yn 2026 eu bod yn gallu siarad Cymraeg yn rhugl. Mae hyn yn sylweddol uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol yng Nghymru - awgryma ystadegau Llywodraeth Cymru fod tua 10% o'r boblogaeth gyffredinol yn ystyried eu hunain yn rhugl yn y Gymraeg¹⁰ - ond gostyngiad ers 2022, pan oedd canran y siaradwyr Cymraeg rhugl yn 37%. Dywedodd ychydig o dan hanner yr ymatebwyr (44%) i'n harolwg yn 2026 fod ganddynt ryw faint o hyfedredd yn y Gymraeg. Mae hyn yn gyfran lai nag yn 2022 (57%). Fodd bynnag, mae hefyd yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol (36%) yn 2024/25.

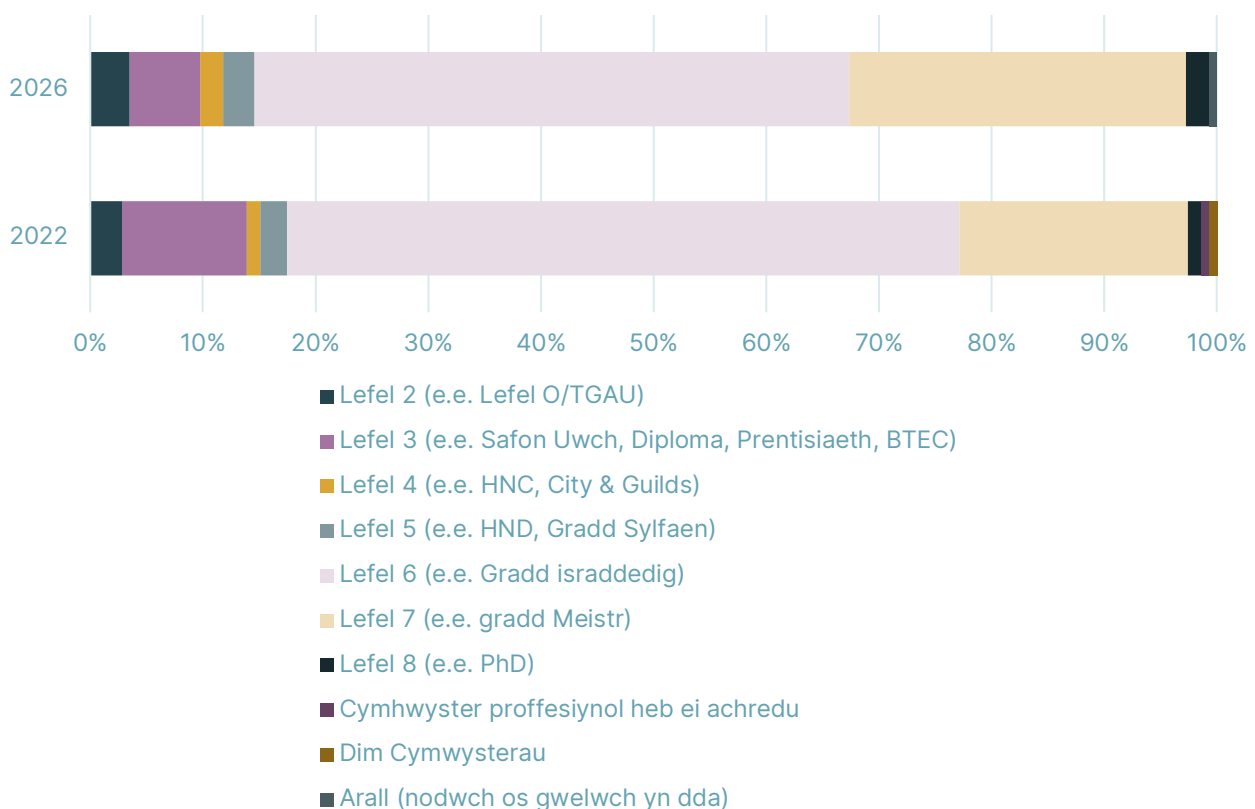


Ffigur 8: Gallu Cymraeg, 2026

10 <https://www.llyw.cymru/arolwg-cenedlaethol-cymru-dangosfwrdd-dangosydd-canlyniadau>

i. Statws economaidd-gymdeithasol

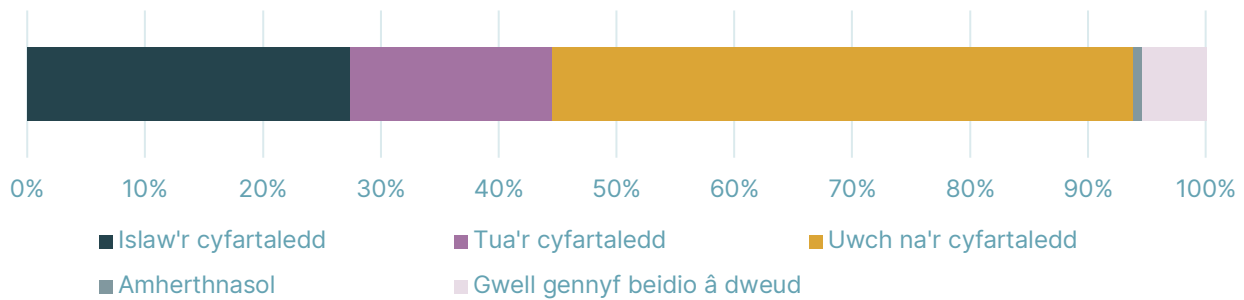
Mae'r ffigurau isod yn darparu tri metrig y gellir casglu lefel gyffredinol o statws economaidd-gymdeithasol drwyddynt; lefel addysg, incwm cyfredol yr aelwydydd (yn erbyn cyfartaledd y DU o £37,430¹¹), a galwedigaethau rhieni pan oedd yr ymatebydd tua 14 oed. Dengys y data yma ddarlun cyfarwydd, o ran sector sgrin sy'n cael ei ddominyddu gan rai o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol mwy breintiedig (Holt-White, O'Brien, Brook a Taylor, 2024). Mae 84% o'r gweithlu yn 2026 wedi'u haddysgu i lefel gradd israddedig neu uwch, ychydig yn uwch nag yn 2022 (82%) (Ffigur 9).



Ffigur 9: Y lefel addysg uchaf a gyrhaeddwyd, 2022 a 2026

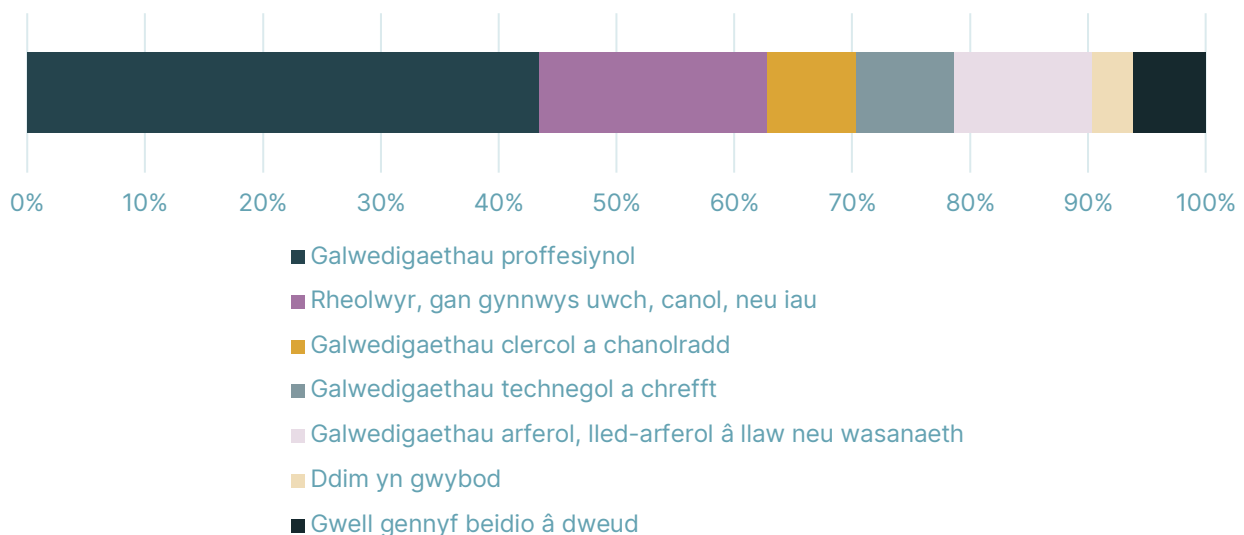
Mae canran y gweithlu sydd â chymhwyster Lefel 7 (e.e. gradd Meistr, Prentisiaeth Uwch, diploma Ôl-raddedig) wedi codi o 20% yn 2022, i 30% yn 2026. Er bod bron i hanner yr ymatebwyr (49%) yn rhan o aelwydydd sy'n ennill mwy na'r cyflog cyfartalog (Ffigur 10), mae 27% yn ennill yn is na'r cyfartaledd, sy'n awgrymu bod proses o 'cafnu' wedi digwydd, gan wahanu uwch weithwyr cyfoethog o'r rhai sy'n trafferthu mewn swyddi mwy iau ac sy'n cael trafferth dod o hyd i waith (Mwy o fanylion am hyn yn adran Nodweddion Gweithlu Cymru).

¹¹ Yr incwm blyneddol (canolrifol) cyfartalog ar gyfer gweithwyr amser llawn yn y DU ar gyfer y flwyddyn sy'n dod i ben yn 2024 yw £37,430 (Ffynhonnell: ONS).



Ffigur 10: A yw cyfanswm incwm blynyddol eich aelwyd yn uwch neu'n is na'r cyfartaledd (gan gynnwys budd-daliadau ac eithrio didyniadau)?

Yn ogystal, dywedodd 63% o'r ymatebwyr fod eu rhieni mewn galwedigaethau proffesiynol¹² neu reolaethol¹³ pan oeddent yn 14 oed (Ffigur 11).



Ffigur 11: Pan oeddech tua 14 oed, beth oedd galwedigaeth y prif enillydd incwm neu'r enillydd incwm uchaf?

Yr hyn a welwn yma yw gweithlu sy'n bennaf addysgedig, â chyflog da ac o gefndir breintiedig.

¹² Megis athro, nyrs, ffisiotherapydd, gweithiwr cymdeithasol, swyddog lles, artist, cerddor, dylunydd meddalwedd, cyfrifydd, cyfreithiwr, ymarferydd meddygol, gwyddonydd, neu broffesiynau peirianeg

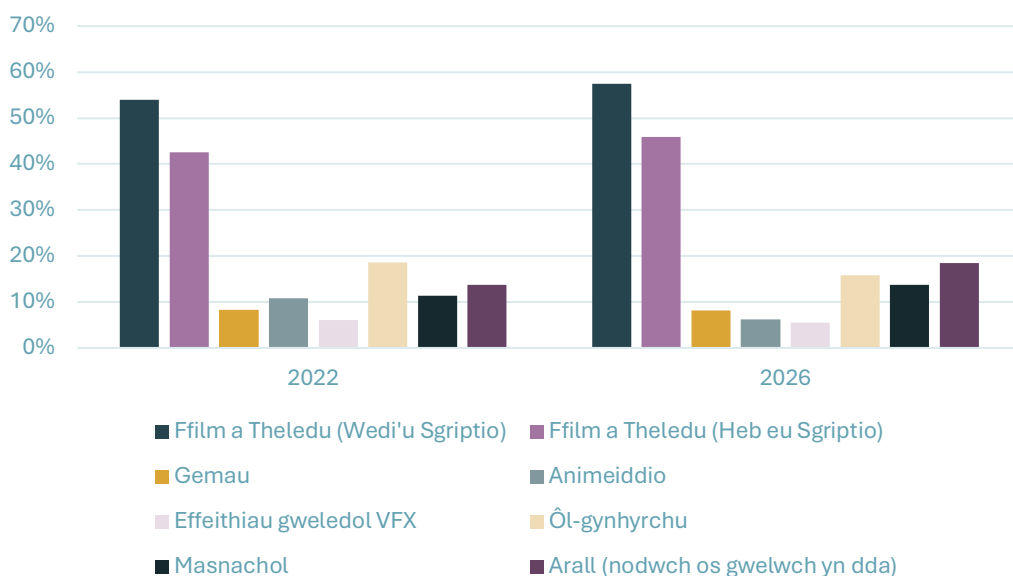
¹³ Rheolwyr, gan gynnwys uwch, canol neu iau, megis rheolwr cyllid, prif weithredwr, rheolwr swyddfa, rheolwr manwerthu, rheolwr banc, rheolwr bwyty, rheolwr warws

4. Nodweddion Gweithlu Cymru

Mae'r adran ganlynol yn ceisio ymhelaethu ar rai o'r pwyntiau trafod a ysgogwyd gan y canfyddiadau yn Adran 3. Mae'n ystyried siâp y sector sgrin yn fanylach, yn archwilio'r gwahanol is-sectorau a gynrychiolir a'r newidiadau demograffig rhwng 2022 a 2026, o ran oedran, hynafiaeth a rhyw.

a. Is-sectorau'r Diwydiant Sgrin

Mae'r gweithlu sgrin yng Nghymru yn dal i gael ei gyflogi'n bennaf yn yr is-sectorau Ffilm a Theledu wedi'i Sgriptio a Heb ei Sgriptio. Dengys Ffigur 12 ganlyniadau 2026 ochr yn ochr â 2022, gan ddangos bod pethau wedi aros yn gymharol statig, gyda dim ond animeiddio yn cael newid nodedig (dim ond 6% o weithlu 2026, o'i gymharu â bron i 11% yn 2022). Newid arall i'w grybwyll yw'r cynnydd yn y rhai sy'n dewis yr opsiwn 'Arall', ar gyfer gwaith sy'n dod i'r amlwg nad yw'n disgyn yn daclus i is-sector sefydledig. Yr hyn a grybwyllir amlaf yn y categori hwn yw 'Trochi', sy'n awgrymu gweithlu sydd â'r gallu i weithio mewn sector eginol, gyda chyfleoedd i arloesi a thyfu. Mae'r duedd hon i'w gweld eto, wrth edrych ar Cyfleoedd ar gyfer Arloesi posibl (Adran 7c).

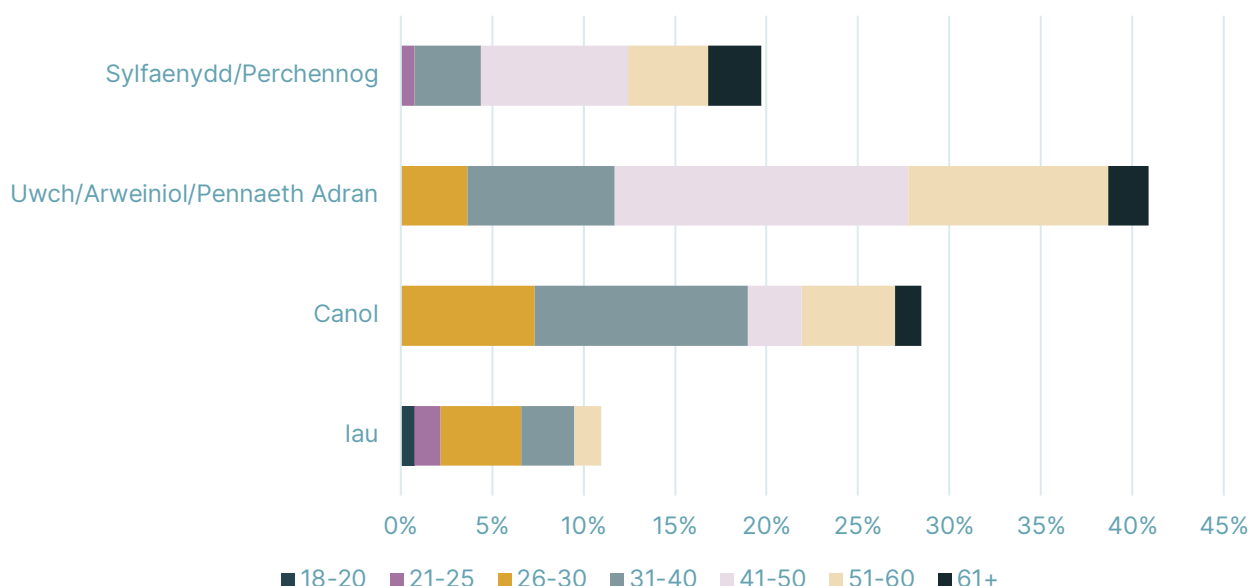


Ffigur 12: Gweithgaredd yn ôl is-sector y diwydiant sgrin, 2022 a 2026

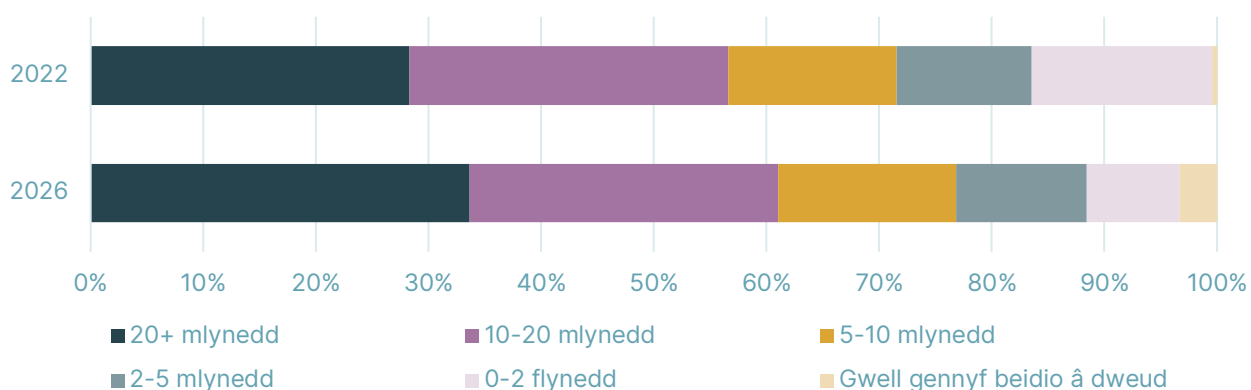
b. Oedran a Hynafiaeth

Mae Ffigur 13 isod yn plotio oedran yn erbyn hynafiaeth y swydd. Mae hynafiaeth yn seiliedig ar ymatebwyr yn cael opsiwn i ddewis y disgrifydd mwyaf priodol o'r rhestr a ddarperir. Ochr yn ochr â'r duedd i fyny mewn oedran, o gymharu â chanlyniadau 2022, gwelwn gyfran uchel o gynrychiolaeth o fewn swyddi lefel ganolig (27%) ac Uwch/Arweiniol/Pennaeth Adran (39%).

Aeth gweithlu'r sector yn hŷn, mae newydd-ddyfodiaid blaenorol naill ai wedi symud ymlaen i swyddi lefel ganolig neu wedi gadael yn gyfan gwbl. Roedd y grŵp unigol mwyaf yn sampl 2026 rhwng 41 a 50 oed, gan ddal swyddi Uwch, Arweiniol neu Bennaeth Adran (15%). Nid yw'n syndod y bu'r demograffig hŷn hwn hefyd yn y diwydiant yn hirach; dengys Ffigur 14 fod yr amser cyfartalog yn y sector sgrin wedi codi ymhlith y gweithlu, o'i gymharu â chanlyniadau 2022.



Ffigur 13: Oedran yn erbyn Hynafiaeth swydd, 2026.

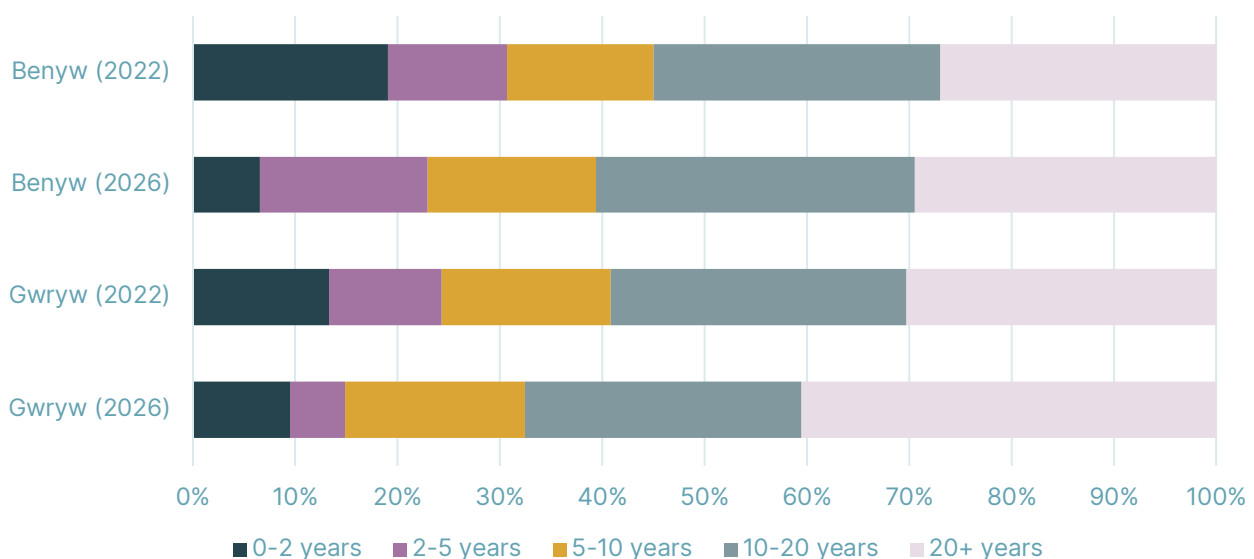


Ffigur 14: Amser yn y diwydiant, 2022 a 2026.

Rhaid i ni gydnabod y potensial ar gyfer cyfyngiadau ym maint y sampl, ond mae'r duedd hon hefyd wedi'i gweld mewn sectorau eraill, megis arddangos ffilm (Creative UK, 2025; Bridge Group/Independent Cinema Office, 2026). Mae'r amgylchedd cynhyrchu heriol sydd wedi digwydd ers cyfnod ffyniant ôl-COVID 2022-23 wedi rhoi pwysau sylweddol ar y gweithlu (BECTU, 2025). Mae'n debyg bod gweithlu'r sector sgrin wedi crebachu o amgylch canol o weithwyr hŷn, mwy profiadol, ac mae'n cyd-fynd â newidiadau eraill a welwn yn y data hyn.

c. Rhywedd ac Amser yn y Diwydiant

Mae Ffigur 15 yn plotio amser yn y diwydiant yn erbyn rhywedd ar gyfer carfan 2026. Er bod canrannau gwrywod a menywod yn parhau i fod yn gymharol gyfartal trwy 0-5 mlynedd (gyda'i gilydd), 5-10 mlynedd a 10-20 mlynedd, gwelwn ostyngiad o ran cynrychiolaeth menywod yn y categori 20+ mlynedd, sy'n dangos prinder parhaol o fenywod mewn rolau uwch. Er bod yr arolwg blaenorol wedi tynnu sylw at gyfraddau gadael menywod tua 30 oed, mae'n ymddangos bod oedran cymharol uwch a hynafiaeth y garfan hon wedi gwthio'r 'ymyl clogwyn' hwnnw hyd yn oed yn ddiweddarach i yrfaedd, ac mae'n cefnogi canfyddiadau mewn ymchwil gweithlu teledu arall o dangynrychiolaeth o fenywod mewn rolau uwch (Diamond/Creative Diversity Network, 2024).



Ffigur 15: Rhywedd yn erbyn Amser yn y Diwydiant, 2026.

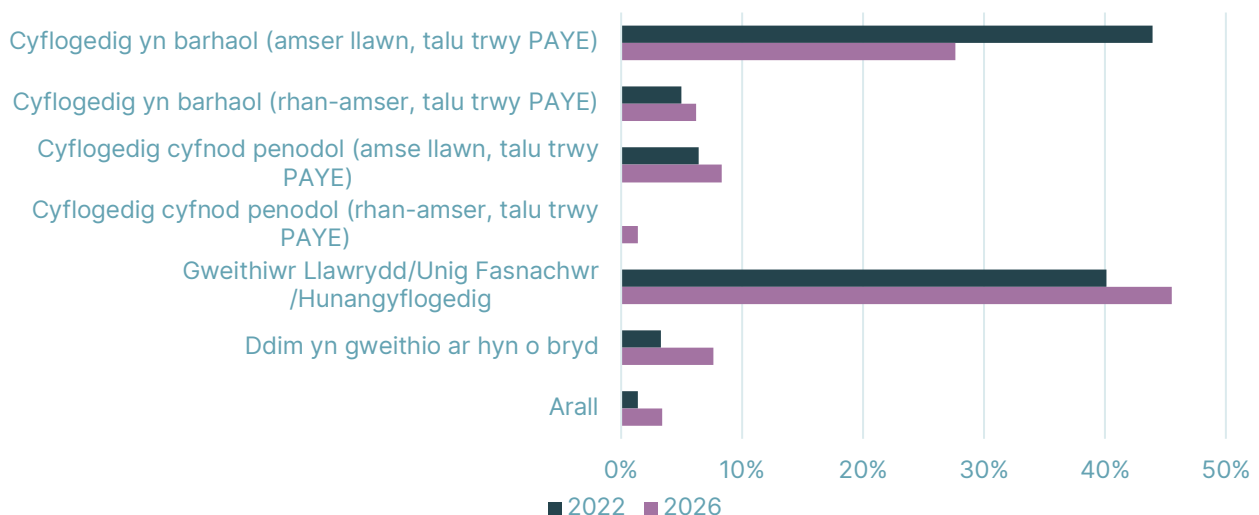
Mae'r ddwy adran flaenorol wedi darparu ystadegau wedi'u diweddarau ar ddemograffeg gweithlu sector sgrin Cymru yn 2026, ac wedi darparu rhai pwyntiau trafod ar rai o'r newidiadau mwy nodedig. Gwelwn weithlu sydd wedi aros yn ddigyfnewid, mewn llawer ffordd, o ran nodweddion demograffig allweddol, yn enwedig rhyw a chefnidir economaidd-gymdeithasol. Er bod cynrychiolaeth pobl nad ydynt yn wyn wedi gwella, o'i gymharu â 2022, mae'r sector yn dal i gael ei ddominyddu gan y rhai o gefndiroedd gwyn. Mae cynrychiolaeth y rhai sy'n ystyried bod ganddynt anabledd neu nam, a'r rhai mewn grwpiau LHDC+, wedi cynyddu. Yn ogystal, rydym wedi gweld oedran cyfartalog y sector yn cynyddu, ochr yn ochr â thueddiadau cyfochrog mewn hynafiaeth ac amser yn y diwydiant, sy'n awgrymu bod yr arafu cynhyrchu wedi cael effaith ar grebachu'r diwydiant o amgylch gweithlu hŷn, mwy profiadol. Rydym yn gweld gostyngiad cydamserol mewn gweithwyr iau, ymgeiswyr mwy diweddar a'r rhai mewn rolau iau. Mae'r adran ganlynol yn archwilio gwahanol agweddau ar gyflogaeth, gan gynnwys math o gyflogaeth, dulliau recriwtio a gwaith ar gynrychiadau Cymraeg.

5. Cyflogaeth

Mae'r adran yn archwilio nifer o agweddau ar gyflogaeth. Lle mae gan waith sgrin hanes o ddibynnu'n helaeth ar gyflogaeth llawrydd, a contractau dros dro (Saundry et al., 2007; Grugulis a Stoyanova, 2011; Brook, 2016), gwelwn dystiolaeth o ddwysáu'r patrymau hynny. Mae gan hyn oblygiadau ar gyfer mathau o recriwtio, hefyd (Adran 5c). Rydym hefyd yn ystyried i ba raddau y mae'r gweithlu yn ymwneud â gweithio ar gynrychiadau Cymraeg, sef pwynt gwerthu unigryw ar gyfer cynhyrchu cyfryngau yng Nghymru, a rhan bwysig o lunio hunaniaeth genedlaethol y sector. Rydym yn dechrau trwy ganolbwyntio ar y mathau mwyaf cyffredin o gyflogaeth.

a. Math o Gyflogaeth

Dengys Ffigur 16 isod y mathau mwyaf poblogaidd o fath o gyflogaeth ar gyfer y ddwy garfan, 2022 a 2026. Y newid mwyaf trawiadol yma yw gostyngiad sylweddol yng nghyfran y gweithlu a gyflogir yn amser llawn, yn barhaol, o 44% yn 2022 i ddim ond 28% yn 2026. Mae nifer y gweithwyr ar gcontractau llawrydd, sydd wedi'u cofrestru fel unig fasnachwr neu hunangyflogedig wedi codi o 40% yn 2022, i 46% yn 2026. Mae canran y gweithlu nad yw'n gweithio ar hyn o bryd wedi mwy na dyblu ymhlith ymatebwyr i'r arolwg hwn, sef 8% o weithwyr yn 2026, o'i gymharu â dim ond 3% bedair blynedd yn ôl. Mae'r newidiadau hyn yn adlewyrchu cyd-destun maes cynhyrchu heriol, lle mae arafu cynhyrchu wedi arwain at ostyngiad mewn diogelwch swyddi, rolau parhaol a chynnydd yn y rhai sydd allan o waith (BECTU, 2025).



Ffigur 16: Gweithlu y sector sgrin yn ôl math o gyflogaeth, 2022 a 2026.

b. Dulliau Recriwtio

Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi eu dulliau dewisol o ddod o hyd i wybodaeth am gyfleoedd swyddi, yn 2022 a 2026. Gwelwn gynnydd mawr mewn 'llafar gwlad' fel prif ffynhonnell casglu gwybodaeth yng nghanlyniadau 2026 (fe'i dewiswyd gan 86% yn 2026, o'i gymharu â 27% yn 2022), a chynnwys 'lwc pur' yn y pump uchaf. Mae'r defnydd o gyfryngau cymdeithasol, a oedd yn drydydd yn 2022, yn disgyn allan o'r pump uchaf ar gyfer y canlyniadau newydd hyn, fel y mae'r defnydd o gronfeydd data ar-lein. Ymddengys ddwysáu o amgylch rhwydweithiau anffurfiol, a dibyniaeth gynyddol ar enw da a chredydau yn lle gwybodaeth sydd ar gael i'r cyhoedd trwy byrth ar-lein a sianeli cyfryngau cymdeithasol.

	2022	2026
1	Cysylltiadau a rhwydweithio	Llafar gwlad
2	Llafar gwlad	Enw da/credydau blaenorol
3	Cyfryngau cymdeithasol (Facebook, WhatsApp, LinkedIn ac ati)	Cysylltiadau a rhwydweithio
4	Enw da/credydau blaenorol	Argymhellion personol
5	Cronfeydd data ar-lein	Lwc pur

Ffigur 17: Y pum dull recriwtio gorau, 2022 a 2026

c. Rhwystrau rhag Mynediad i'r Sector a Dilyniant

Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddewis unrhyw rwystrau yr oeddent wedi dod ar eu traws naill ai wrth gael mynediad i'r sector sgrin, neu symud ymlaen ar ôl iddynt ddechrau gwaith. Dangosir y 5 cod mwyaf cyffredin ar gyfer carfan 2026 yn Ffigur 18 isod, ochr yn ochr â'r rhwystrau a ddyfynnwyd fwyaf o 2022. Yn y cyd-destun presennol o arafu cynhyrchu, a marchnad lafur heriol, gwelwn gynnydd amlwg mewn ansicrwydd cyflogaeth yng nghanaf 2026, her na nodwyd hyd yn oed yn y pump uchaf yn 2022. Mae pryderon o'r fath yn cael eu hadlewyrchu gan ddwysáu pryderon ynghylch heriau ariannol, naill ai'n gysylltiedig â chyfraddau cyflog, neu ddulliau eraill o ariannu.

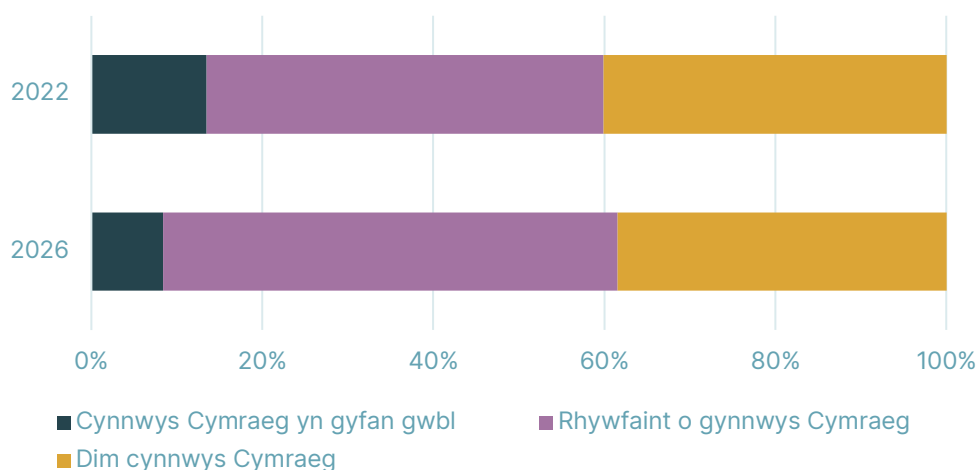
Mewn mannau eraill, gwelwn ddiffyg gwybodaeth parhaus am gyfleoedd dilyniant. Er crybwyll y pryder hwn yn llawer llai aml yn nata 2026, mae'n codi cwestiynau ochr yn ochr â'r data ar arferion recriwtio (Dulliau Recriwtio) y sector yn dychwelyd i arferion drwg blaenorol, ac yn tanlinellu'r angen i sicrhau bod llwybrau dilyniant gyrfa yn deg, yn dryloyw ac yn hygyrch i bawb.

	2022	2026
1	Diffyg gwybodaeth am gyfleoedd dilyniant	Ansicrwydd cyflogaeth
2	Gwahaniaethu (Rhywiaeth, Hiliaeth, Rhagfarn Oed ac ati)	Diffyg gwybodaeth am gyfleoedd dilyniant
3	Ffactorau daearyddol	Diffyg rhwydweithiau/digwyddiadau rhwydweithio a chysylltiadau
4	Dod o hyd i swyddi lefel mynediad a'u cyrchu	Materion ariannol, sy'n gysylltiedig â thâl neu sicrhau cyllid
5	Materion ariannol, sy'n gysylltiedig â thâl neu sicrhau cyllid	Unrhyw rwystrau sy'n gysylltiedig â lleoliad daearyddol
=		Amgylcheddau gwaith gwenwynig (bwlio, aflonyddu ac ati)

Ffigur 18: Rhwystrau rhag mynediad i'r sector a dilyniant yn y sector, 2022 a 2026. Y 5 ymateb a grybwyllwyd amlaf (wedi'u codio)

d. Cynyrchiadau Cymraeg

Mae ychydig dros hanner (53%) o garfan 2026 wedi gweithio ar rywfaint o gynnwys Cymraeg ers mis Ionawr 2023, gan gyflwyno sector symudol, rhugl sy'n gyfforddus yn gweithio'n ddwyieithog. A dim ond 8% yn gweithio'n gyfan gwbl yng nghyfrwng y Gymraeg, mae'r gyfran 'gwbl Gymraeg' o'r gweithlu wedi gostwng, o gymharu â 2022, ochr yn ochr â'r rhai nad ydynt yn gweithio ar unrhyw gynyrchiadau yn y Gymraeg. Roedd y gyfradd ymateb gan siaradwyr Cymraeg yn sylweddol is yn arolwg 2026, o'i gymharu â'r iteriad blaenorol, ac felly ni allwn gymryd bod y newid hwn yn gwbl rhydd o duedd ac felly'n arwydd o ostyngiad pendant mewn cynyrchiadau Cymraeg. Fodd bynnag, mae'r hyn a welwn yn y data hwn yn gyson â'r hyn a welwn mewn mannau eraill yn yr arolwg hwn; gweithlu cyffredinol llai o faint sy'n cymryd rhan mewn gwaith dros lai o gynyrchiadau.



Ffigur 19: Gweithlu'r sector sgrîn yn cymryd rhan mewn cynyrchiadau Cymraeg, 2022 a 2026

Mae'r data a gyflwynir yma mewn perthynas ag arferion cyflogaeth a recriwtio yn adlewyrchu maes cynhyrchu heriol a rhai tueddiadau sy'n peri pryder, sef llai o swyddi parhaol, mwy o ddiweithdra a mwy o ddibyniaeth ar waith llawrydd. Yn ogystal, mae arferion recriwtio yn dangos mwy o ddibyniaeth ar rwydweithiau anffurfiol, cysylltiadau personol a llafar gwlad i ddod o hyd i gyfleoedd swyddi, sy'n mentro dadwneud y cynnydd sydd wedi'i wneud o ran recriwtio a chyflogi mwy amrywiol ac agored, a chrebachu'r sector o amgylch 'craidd caeedig.' Mae'r adran ganlynol yn ystyried amrywiaeth o ffactorau sy'n gysylltiedig â sgiliau a hyfforddiant ar gyfer y sector.



6. Sgiliau a Hyfforddiant

Darparu sgiliau a hyfforddiant ar gyfer y sector sgrin fu prif nod tîm Media Cymru Prifysgol De Cymru. Ers 2023, mae'r tîm wedi cyflwyno 22 o gyrsiau hyfforddi, gan gefnogi dros 300 o aelodau unigol o weithlu'r sector sgrin (Gweler Atodiad 1). Yn ogystal, mae 24 o weithwyr llawrydd unigol wedi cael cymorth pwrpasol i gymryd rhan mewn hyfforddiant trwy'r Gronfa Datblygu Gweithwyr Llawrydd. Fel y nodwyd yn yr adran Methodoleg, er bod yr arolwg hwn wedi'i ddosbarthu i ymatebwyr Arolwg gwreiddiol Gweithlu Sgrin Cymru, yn ogystal â'r rhai sydd wedi cymryd rhan yn rhaglen hyfforddi Media Cymru PDC, ni chafodd ei rannu gyda'r grwpiau hyn yn unig. Mae'r adran hon yn darparu adborth ar fanteisio ar hyfforddiant, rhwystrau parhaus rhag cael hyfforddiant, yn ogystal â dealltwriaeth o'r effaith y mae hyfforddiant wedi'i chael ar y rhai sydd wedi'i gael. Ystyria hefyd flaenoriaethau hyfforddi yn y dyfodol, a natur hyfforddiant yng nghyd-destun dilyniant gyrfa a datblygiad gweithlu mwy cyffredinol.

a. Cymryd Rhan mewn Hyfforddiant

Dengys Ffigur 20 ymatebion ynghylch a oedd y gweithlu wedi ymgymryd ag unrhyw hyfforddiant ers mis Ionawr 2023. Mae hyn ochr yn ochr â'r canlyniadau o 2022, pan ofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddent wedi ymgymryd ag unrhyw hyfforddiant ers mis Ebrill 2021¹⁴. Mae cynnydd sylweddol yn lefel yr hyfforddiant a gymerwyd (58% yn 2026 o'i gymharu â 29% yn 2022). Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd ar ba ffurf oedd yr hyfforddiant, o ran cyflwyno wyneb yn wyneb, ar-lein neu hybrid. Cymerodd 50% o garfan 2026 ran mewn hyfforddiant wyneb yn wyneb, o'i gymharu â 31% yn 2022. Yn yr un modd, cymerodd 24% o ymatebwyr 2026 ran mewn hyfforddiant gydag elfen hybrid, o'i gymharu â 58% yn 2022, sy'n adlewyrchu newid ôl-bandemig yn ôl tuag at ymgysylltu personol.

Ydych chi wedi ymgymryd ag unrhyw hyfforddiant neu gael mentora yn ystod y 18 mis diwethaf?		
	2022	2026
Ydw	29%	58%
Nac ydw	71%	42%

Ffigur 20: Cymryd rhan mewn hyfforddiant, 2022 a 2026

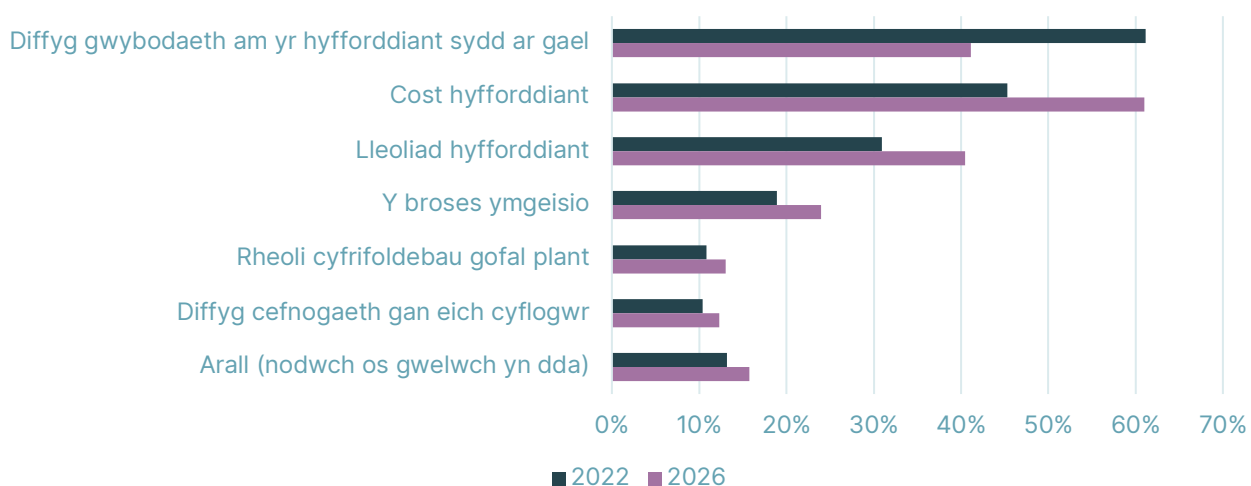
b. Rhwystrau rhag Cael Hyfforddiant

Yn arolygon 2022 a 2026 ill dau, gofynnwyd i'r garfan gyfan (nid yn unig y rhai nad oeddent wedi cael unrhyw hyfforddiant) nodi unrhyw rwystrau a ddarganfuwyd, o ran cyrchu cyrsiau hyfforddi neu gymryd rhan ynddynt. Gellir gweld pum canlyniad uchaf

¹⁴ Dechreuwyd casglu data ar gyfer arolwg 2022 ym mis Tachwedd 2022, a daeth i ben ddiwedd Ionawr 2023. Casglwyd y data ar gyfer arolwg 2026 rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2026.

2022 a 2026 yn Ffigur 21. Er bod 'Cost hyfforddiant' wedi mynd heibio i 'Diffyg gwybodaeth am yr hyfforddiant sydd ar gael' fel y rhwystr uchaf rhag cyrchu ar gyfer 2026, gwelwn dystiolaeth o barhad rhwystrau gan gynnwys cost, lleoliad hyfforddiant, a phrosesau ymgeisio cymhleth, sy'n awgrymu bod problemau hirsefydlog yn parhau rhwng carfannau.

Ar gyfer arolwg 2026, dewisodd ymatebwyr y rhwystrau posibl o restr, a chaniatawyd iddynt ddewis opsiynau lluosog. Dewisodd 63% o'r ymatebwyr fwy nag un rhwystr. Mae'r canlyniadau hyn yn cynnig arwydd o'r ffordd y gall rhwystrau lluosog groestorri a phentyrru – gall y gost sy'n gysylltiedig â'r hyfforddiant ei hun gael ei gwaethygu gan y gost o deithio i Gaerdydd o rannau eraill o Gymru, er enghraifft – gan olygu bod cyrraedd hyfforddiant bron yn amhosibl. Gyda hyn mewn golwg, ac o weld y newid yn ôl i ymgysylltu personol yn bennaf a grybwyllir yn Cymryd Rhan mewn Hyfforddiant uchod, ni ddylid anwybyddu'r mynediad posibl y gall hyfforddiant hybrid ei ddarparu i'r rhai sydd wedi'u gwahanu'n ddaearyddol oddi wrth y prif glystyru yng Nghaerdydd.



Ffigur 21: Rhwystrau rhag cyrchu hyfforddiant a mentora, 2022 a 2026

c. Cymorth Hyfforddi

Ers mis Ionawr 2023, nododd ymatebwyr eu bod yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi am ddim yn bennaf (49%), neu'n ceisio cael trydydd parti i dalu'r gost hyfforddi honno. Ychydig oedd yn talu am eu hyfforddiant eu hunain (17%), ac mae cefnogaeth cyflogwyr i hyfforddiant yn isel iawn (22%). Fel y nodwyd yn yr adran Methodoleg, er bod yn rhaid i ni gydnabod y potensial am duedd yn ein sampl, dim ond 24% o'r ymatebwyr a nododd hyfforddiant a gefnogir gan Media Cymru, ac amlygodd llawer o rai eraill gyrsiau gan ddarparwyr cenedlaethol fel NFTS Cymru, ScreenSkills, PACT a BECTU/CULT Cymru.

d. Effaith Hyfforddiant

Un o brif fanteision gallu cynnal ail arolwg gweithlu ar ddiwedd prosiect gyda hyd Media Cymru, yw cyfle i ymchwilio i'r effaith hirdymor y mae ymgymryd â hyfforddiant wedi'i chael ar y gweithlu. I'r perwyl hwnnw, gofynnwyd i ymatebwyr arolwg 2026 ddisgrifio pa effaith, os o gwbl, a gafodd yr hyfforddiant y maent wedi ymgymryd ag ef¹⁵. Er eglurhad, mae'r cwestiwn hwn yn cyfeirio at **bob** hyfforddiant, nid yn unig y ddarpariaeth gan PDC a'i phartneriaid yn rhan o Media Cymru. Gellir gweld dosbarthiad wedi'i godio o'r ymatebion mwyaf poblogaidd yn Ffigur 22 isod.

Efallai nad yw'n syndod mai'r effaith fwyaf cyffredin sy'n gysylltiedig â bod wedi ymgymryd â hyfforddiant yw cronni sgiliau newydd, ac uwchsgilio cyffredinol. Y tu hwnt i hynny, roedd ymatebwyr yn cysylltu hyfforddiant â chyfle i ddatblygu gyrfa, ymdeimlad cyffredinol o fwy o hyder, cryfhau rhwydweithiau proffesiynol ac, yn aml, cysylltiad uniongyrchol â sicrhau gwaith. Er bod gan ddarpariaeth hyfforddiant y potensial i arfogi'r gweithlu â sgiliau newydd hanfodol, mae hefyd yn darparu cyfleoedd i gryfhau rhwydweithiau proffesiynol, a chyfrannu tuag at ddyrchafiadau a dilyniant a datblygiad gyrfa.

Mae'n werth nodi yma bod yr ymateb mwyaf cyffredin i'r cwestiwn ar effaith hyfforddiant wedi'i godio i fod 'Dim.' Ar yr olwg gyntaf, mae hyn yn cyflwyno darlun negyddol o effaith hyfforddiant, ac er bod rhai ymatebwyr yn bendant nad oedd yr hyfforddiant wedi bodloni eu disgwyliadau, roedd llawer o ymatebion eraill a oedd yn mynegi teimlad mwy cadarnhaol o 'ddim eto', yn optimistaidd y gallai'r hyfforddiant a gafwyd ddwyn buddion o hyd, ac yn cydnabod nad yw mesur effaith bob amser yn broses gyflym. Mae'r awduron yn teimlo y byddai'n anghywir peidio â chydabod yr elfen hon o'r ymatebion, a pheidio â mynd i'r afael â phryderon a diffygion ehangach ynghylch hyfforddiant ar gyfer y diwydiannau sgrin, y byddwn yn mynd i'r afael â rhai ohonynt yn ein casgliadau ac argymhellion yr adroddiad hwn.

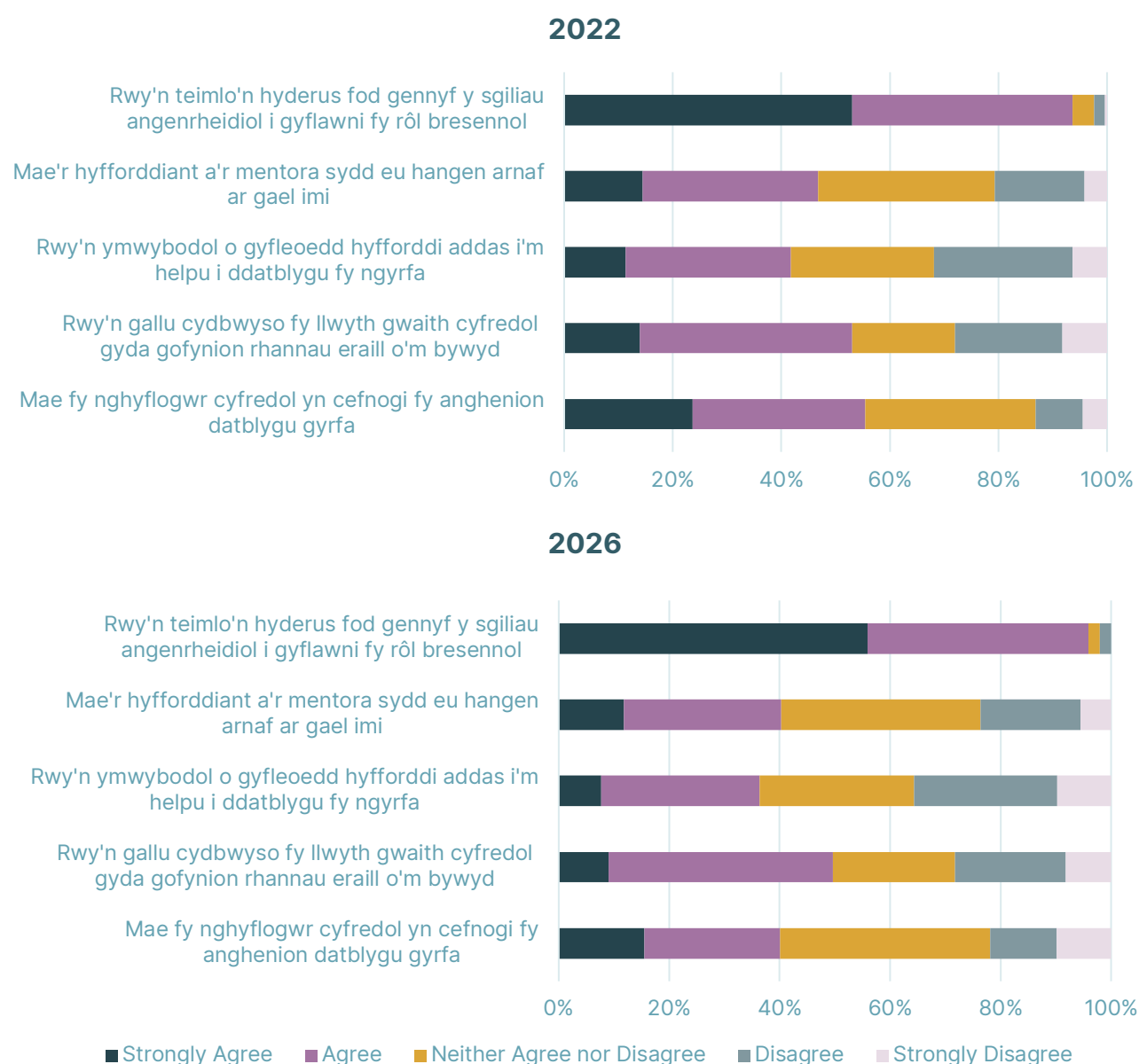
Effaith Hyfforddiant	
1	Sgiliau wedi'u gwell/diweddarau
2	Dilyniant gyrfa cyffredinol
3	Cynyddu hyder
4	Cryfhau rhwydweithiau proffesiynol
5	Arwain at ddyrchafiad

Ffigur 22: Effaith Hyfforddiant, ymatebion mwyaf poblogaidd (wedi'u Codio).

¹⁵ Fel uchod, mae hyn yn cyfeirio at unrhyw hyfforddiant a wnaed ers Ionawr 2023.

e. Agweddau at Ddilyniant Gyrfa

Yn ogystal â mynd i'r afael yn benodol â'r heriau a'r rhwystrau i ddilyniant gyrfa llwyddiannus o fewn gweithlu'r sector sgrin, gofynnwyd i'r ymatebwyr ddangos eu hagweddau yn fwy cyffredinol tuag at ddilyniant gyrfa, o ran sgiliau, cyrchu hyfforddiant, cymorth i gyflogwyr, a'r gallu presennol i gymryd rhan mewn gweithgarwch hyfforddi. Dangosir canlyniadau ymatebion 2026 ochr yn ochr â 2022 yn y tablau isod (Ffigur 23). Er bod canlyniadau sy'n ymwneud â gallu rhywun i gyflawni ei rôl bresennol, cael at gyfleoedd hyfforddi neu fentora perthnasol a gallu cyflawni cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn parhau i fod yn ddigyfnewid i raddau helaeth, mae newid gweladwy yn y canfyddiad o gymorth cyflogwyr ar gyfer datblygiad gyrfa: mae 41% o'r ymatebwyr yn 2026 naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf fod eu cyflogwr yn cefnogi eu hanghenion datblygu gyrfa, o gymharu â 56% yn 2022.



Ffigur 23: Agweddau at ddilyniant gyrfa, 2022 (uchod) a 2026 (isod).

f. Argyfwng costau byw

Gyda lefelau uchel o ansicrwydd swyddi, arafu cynhyrchu a chostau hyfforddi uchel yn cael eu nodi fel rhwystr allweddol, mae'n bwysig deall yn well sut mae'r hinsawdd economaidd bresennol yn effeithio ar weithlu'r sector sgrin yng Nghymru yn fwy cyffredinol. I'r perwyl hwnnw, gofynnwyd i'r ymatebwyr sut oedd yr argyfwng costau byw wedi effeithio arnynt. Mae'r tair thema fwyaf cyffredin, o ganlyniad i basio codio yr awduron ar y data, yn cael eu cyflwyno yn Ffigur 24 isod, ac yna ceir rhai ymatebion anecdotaidd cynrychioladol, a gyflwynwyd yn ddienw:

Sut mae'r argyfwng costau byw wedi effeithio arnoch?	
1	Pris cynyddol costau hanfodol fel bwydydd a thanwydd
2	Anawsterau ariannol sy'n gysylltiedig â thalu morgais, rhent, neu gynilo ar gyfer tŷ
3	Pwysau ariannol wedi dwysáu yn sgil prinder gwaith

Ffigur 24: Effaith argyfwng costau byw, 2026. Ymatebion mwyaf cyffredin (wedi'u codio).

"Rydyn ni'n gorfod cynyddu ein cyllidebau ar gyfer costau rheolaidd fel bwydydd, biliau cyfleustodau ac yn y blaen. Fel aelwyd, nid yw ein cyfraddau wedi cynyddu i gyd-fynd â hyn felly nid ydym yn gallu cynilo cymaint ar gyfer gwariant annisgwyl, argyfyngau, i'n cynnal dros dro pan fydd gwaith yn brin neu unrhyw beth fel gwyliau."

"Effaith enfawr gan yr argyfwng costau byw. [...] Rwy'n colli prydau bwyd yn rheolaidd ac wedi cael trafferth darparu anghenion dillad sylfaenol a gofalu am fy iechyd, lles meddwl a chorfforol. Yr unig dro y byddaf yn bwyta'n dda nawr yw ar y set, ac mae'r prydau hynny hefyd bellach yn brinnach."

"Mae costau cynyddol presennol bwyd, tanwydd a biliau yn golygu ein bod yn llai abl i gynilo. Mae cynilion yn aml yn hanfodol yn y diwydiant hwn i ganiatáu ar gyfer cyfnodau tawelach neu'r gallu i adael swydd."

"Rwy'n byw o'r naill slip cyflog i'r llall yn fy swydd weinyddol dros dro bresennol, ac yn aml yn defnyddio'r cynilion rwyf wedi'u neilltuo i geisio prynu cartref - yn trefnu cyllideb reolaidd i brynu bwyd a thalu am danwydd, a chanslo aelodaeth chwaraeon a fwynhawyd yn flaenorol i arbed arian"

"Mae cynnydd yng nghostau biliau, bwyd a morgais a'r diffyg gwaith hysbysebu ledled y DU yn y sector creadigol wedi arwain at straen iechyd meddwl."

"Gorfod rhoi'r gorau i gyfleoedd gyrfa di-dâl (a fyddai'n fuddiol i adeiladu rhwydweithiau) i sicrhau fy mod i'n gallu talu costau byw dyddiol. A minnau'n cael trafferth yn ariannol ac yn hunangyflogedig yn bennaf, nid oes unrhyw gymorth ar gael i mi trwy Gredyd Cynhwysol - rwy'n ystyried gadael y diwydiant, mae'n cael effaith negyddol ar iechyd meddwl."

Mae'r dyfyniadau uchod yn creu darlun llwm, ac yn gynrychioliadol o fwyafrif yr ymatebion i'r cwestiwn hwn. Er bod naratifau cyffredinol ynghylch twf a ffyniant y

diwydiant creadigol yn aml yn dominyddu'r sgwrs genedlaethol, mae'n hanfodol cofio'r effaith real iawn y gall maes cynhyrchu cyfnewidiol ei chael, a hynny ar y gweithlu llawrydd sy'n aml yn ysgwyddo pwysau'r effaith honno.

g. Blaenoriaethau Hyfforddiant yn y Dyfodol

Yn olaf, o ran sgiliau a hyfforddiant, gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi'r hyn a oedd yn flaenoriaethau yn eu tyb nhw, o ran sgiliau a hyfforddiant dros y ddwy flynedd nesaf. Cyflwynir y pum prif ganlyniad o 2022 a 2026 yn Ffigur 25, isod. Gwelwn fwy o bwyslais ar hyfforddiant sy'n gysylltiedig â thechnolegau newydd, gan gynnwys AI, sy'n adlewyrchu'r newidiadau cyflym dros y blynyddoedd diwethaf (Davies, 2020; Carey, Giles a Hay, 2026) a hynny yn y diwydiannau creadigol ac ar draws yr economi. Mewn mannau eraill, mae blaenoriaethau yn parhau i ymwneud â gwell hyfforddiant arweinyddiaeth, craffter busnes (gan gynnwys ysgrifennu cynigion a thwf), gan adlewyrchu'r lefelau uchel o ficro-fusnesau a gweithwyr llawrydd unigol sy'n gweithredu yn y sector. Mae hyfforddiant sy'n ymwneud yn benodol iawn â'r swydd bresennol hefyd yn adlewyrchu'r strwythurau rôl hynod amlinelliedig a hierarchaidd sy'n bodoli mewn amgylcheddau cynhyrchu teledu a ffilm, lle mae mwyafrif helaeth y garfan hon yn nodi eu bod yn gweithio.

Pan fyddwn yn caniatáu ar gyfer gwahaniaethau yng ngharfan 2026 rhwng y rhai sy'n uniaethu fel gwrywaidd a benywaidd, gwelwn wahaniaeth rhwng blaenoriaethau'r ddau grŵp. Er bod y prif flaenoriaethau – hyfforddiant rôl-benodol a hyfforddiant mewn technolegau newydd aflonyddgar (yn enwedig AI) – yn parhau i fod yn gyson rhwng ymatebion gwrywod a menywod, rydym yn gweld mwy o fenywod yn amlygu 'Rheoli ac Arwain Pobl' (37% o fenywod o gymharu â 30% o ddynion) fel blaenoriaeth, yn ogystal ag awydd am fwy o brofiad yn y diwydiant (dewisodd 27% o'r ymatebwyr gwrywaidd yr opsiwn hwn). Yn ogystal, dewisodd 32% o ymatebwyr benywaidd 'Hyfforddiant Diwylliant Seiliedig ar Waith (Iechyd Meddwl; Lles; Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant)', o'u cymharu â dim ond 17% o ddynion.

	Gwryw	Benyw
1	Hyfforddiant sy'n gysylltiedig â thechnolegau newydd (e.e. AI, Cynhyrchu Rhithwir, ac ati)	Hyfforddiant sy'n benodol i'ch rôl swydd bresennol
2	Hyfforddiant sy'n benodol i'ch rôl swydd bresennol	Hyfforddiant sy'n gysylltiedig â thechnolegau newydd (e.e. AI, Cynhyrchu Rhithwir, ac ati)
3	Craffter Busnes Cyffredinol (Twf Busnes, Dosbarthu, Ceisiadau Grant, Cyllid)	Rheoli ac Arwain Pobl
4	Hyfforddiant meddalwedd-benodol (e.e. Unreal Engine, Adobe, Blender, Final Cut ac ati)	Hyfforddiant meddalwedd-benodol (e.e. Unreal Engine, Adobe, Blender, Final Cut ac ati)
5	Rheoli ac Arwain Pobl	Profiad Diwydiant Cyffredinol

Ffigur 25: Blaenoriaethau hyfforddi yn y dyfodol, Gwryw (chwith) a Benyw (dde), 2026

7. Arloesi

Un o brif amcanion prosiect Media Cymru fu datblygu gallu a dealltwriaeth o gysyniadau Ymchwil a Datblygu ac Arloesi o fewn y diwydiannau creadigol yn Neddwyrair Cymru. Mae'r diffiniad o arloesedd a fabwysiadwyd gan lywodraeth y DU yn seiliedig ar ddiffiniad yr OECD yn Llawlyfr Oslo (OECD, 2018), sy'n diffinio 'arloesi' fel:

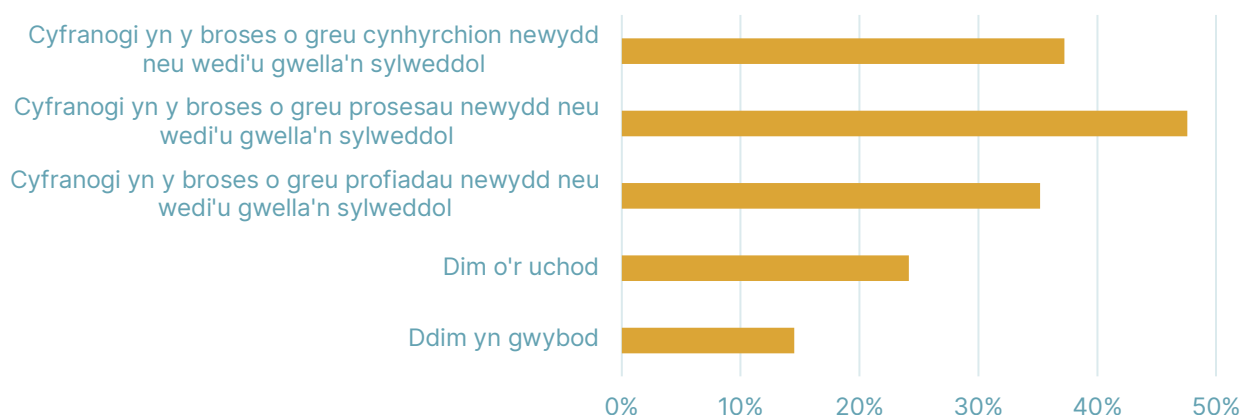
"cynnyrch neu broses newydd neu well (neu gyfuniad ohonynt) sy'n wahanol iawn i gynhyrchion neu brosesau blaenorol yr uned ac a wnaed ar gael i ddefnyddwyr posibl (cynnyrch) neu y dechreuwyd ei defnyddio gan yr uned (proses)"¹⁶

Er bod gwaith blaenorol yng Nghymru i ddatblygu'r gallu arloesi hwn (yn enwedig CICP Clwstwr) wedi paratoi'r ffordd ar gyfer Media Cymru, mae'r cysyniadau'n parhau i gael eu tanddefnyddio, eu camddeall neu eu dehongli fel terminoleg wahanol o fewn y diwydiannau creadigol gan arwain at heriau gweithredu llifoedd gwaith arloesol sydd wedi'u mewnforio yn gyfanwerthol o ddiwydiannau a sectorau eraill (OECD, 2015; Lewis, 2025). Gyda hyn mewn golwg, roedd ein harolwg yn awyddus i gasglu agweddau o safbwynt y gweithlu, yn enwedig o ran y gallu i gymryd rhan mewn gweithgarwch arloesi ac ymchwil a datblygu, sut mae'r gweithgarwch hwnnw'n cael ei ddeall, a pha gapasiti y gall fod heb ei ddefnyddio eto o fewn gweithlu'r sector sgrin yng Nghymru. Cyfarwyddwyd ymatebwyr i 'ddewis pob un sy'n berthnasol' o'r datganiadau, ym mhob achos.

a. Gallu i Arloesi

O ystyried natur gwaith creadigol, efallai nad yw'n syndod bod ymatebion yn tueddu tuag at y diffiniad 'proses' o arloesi, yn hytrach na'r diffiniad 'cynnyrch':

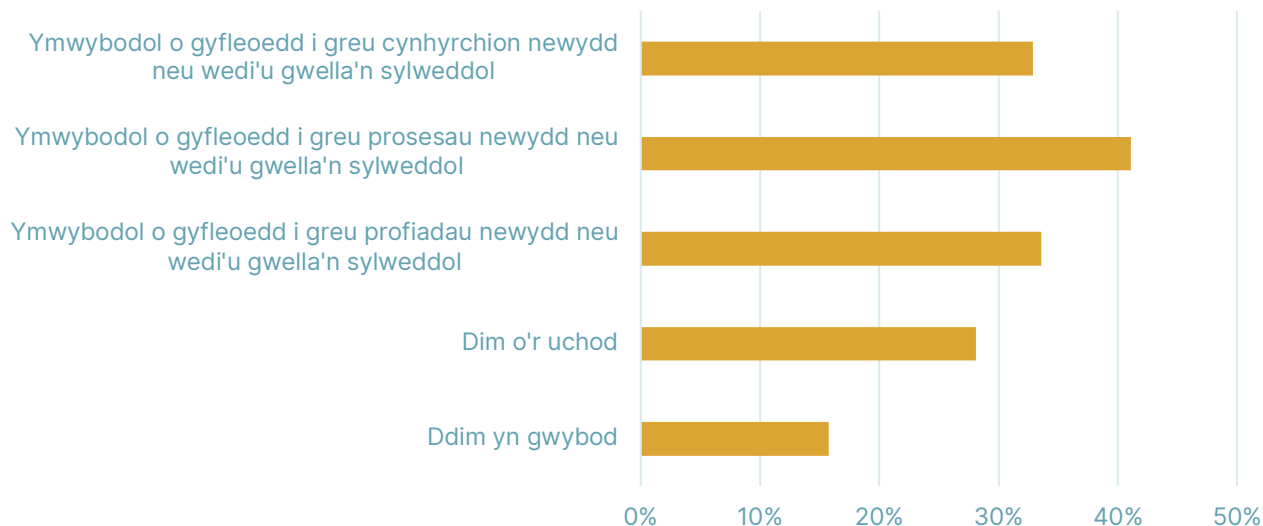
Rwy'n gallu cymryd rhan yn y gwaith o greu cynhyrchion, prosesau a / neu brofiadau newydd, neu wedi'u gwella'n sylweddol, yn fy rôl bresennol



Ffigur 26: Cyfranogiad mewn arloesedd

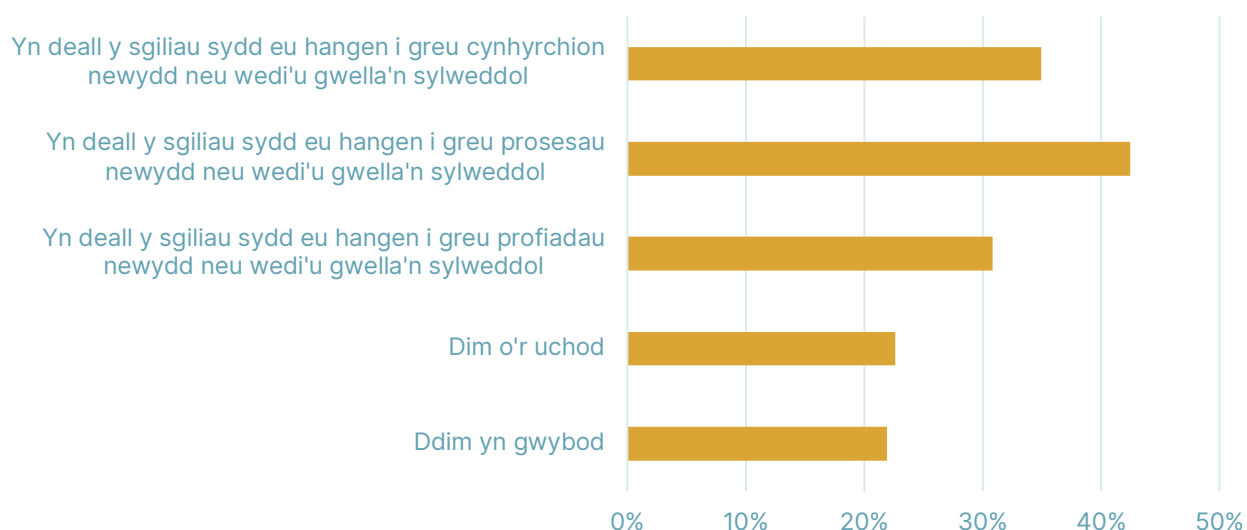
¹⁶ OECD, 2018. t.20.

Rwy'n ymwybodol o gyfleoedd i greu cynhyrchion, prosesau a/neu brofiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol yn fy rôl bresennol



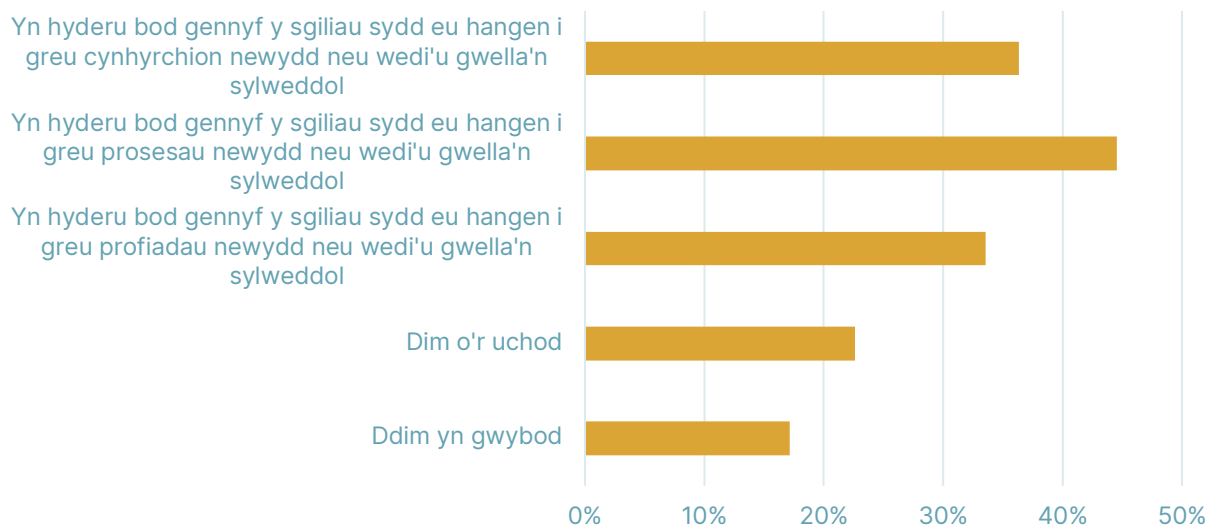
Ffigur 27: Ymwybyddiaeth o gyfleoedd ar gyfer arloesi

Rwy'n glir ar y sgiliau sydd eu hangen arnaf i greu cynhyrchion, prosesau a/neu brofiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol yn fy rôl bresennol



Ffigur 28: Sgiliau sydd eu hangen ar gyfer arloesi

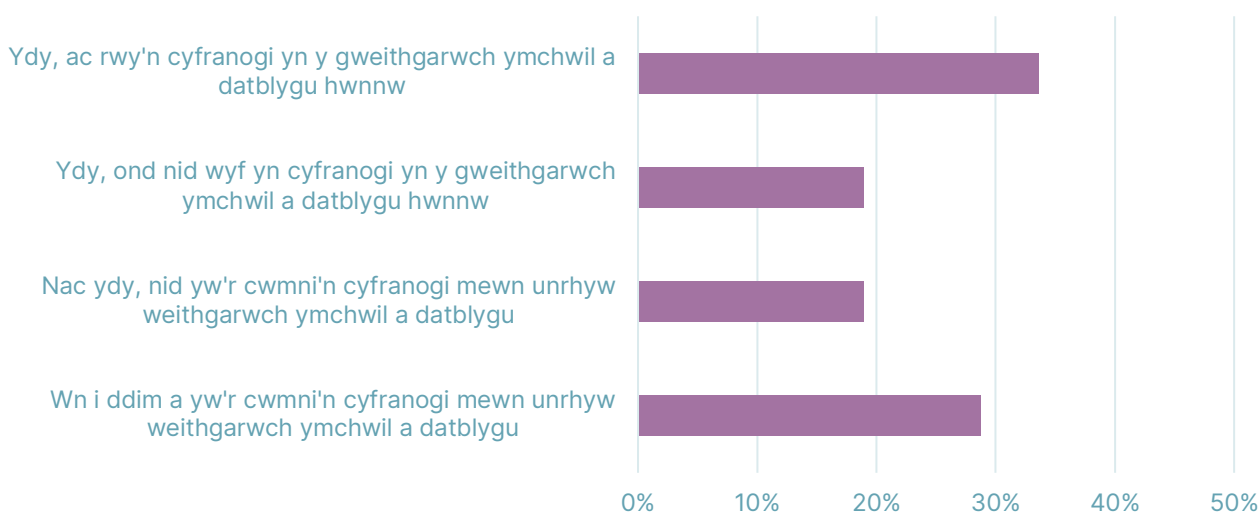
Rwy'n hyderus bod gen i'r sgiliau angenrheidiol i greu cynhyrchion, prosesau a/neu brofiadau newydd, neu wedi'u gwella'n sylweddol, yn fy rôl bresennol.



Ffigur 29: Hyder mewn sgiliau i arloesi

b. Cyfranogiad mewn Gweithgarwch Arloesi

Mae patrwm diddorol yn digwydd pan ystyriwn pwy sydd, ymhlith yr ymatebwyr yn 2026, yn credu bod ganddynt y sgiliau angenrheidiol i arloesi, ond nad ydynt yn ymwneud ag unrhyw weithgarwch ymchwil a datblygu neu arloesi ar hyn o bryd yn eu man gwaith. Mae 63% o'r ymatebwyr yn credu bod ganddynt y sgiliau i arloesi nawr. Fodd bynnag, nid yw mwy na hanner (53%) ar hyn o bryd yn ymwneud ag unrhyw weithgarwch arloesi neu ymchwil a datblygu. Elfen allweddol o ddatblygu gallu arloesi ar lefel clwstwr neu ddinas-ranbarth yw gallu amsugno (Cohen a Levinthal, 1989; Leiponen, 2005; Davies, Jones a Hurford, 2025), ac mae'r canlyniadau hyn yn awgrymu bod gan y gweithlu yn Ne Cymru bellach allu amsugno gormodol ar gyfer gweithgarwch arloesi ac ymchwil a datblygu sydd heb ei ddefnyddio ar hyn o bryd.



Ffigur 30: Mae'r cwmni yr wyf yn gweithio ynddo'n bennaf yn ymwneud â gweithgarwch Ymchwil a Datblygu

c. Cyfleoedd ar gyfer Arloesi

Gan adeiladu'r adran flaenorol, gofynnwyd i ymatebwyr arolwg 2026 hefyd nodi'r meysydd cyfle mwyaf cyffredin ar gyfer arloesi. Gellir grwpio'r ymatebion yn dair prif thema. Y rhai y cyfeiriwyd atynt fwyaf oedd cymhwysiad ac effaith bosibl amrywiaeth o **dechnolegau newydd i'r broses gynhyrchu**. Tynnwyd sylw penodol at offer AI sy'n dod i'r amlwg, fel y gellid disgwyl, ond roedd ymatebion hefyd yn cyfeirio at beiriannau gemau (e.e. Unreal, Unity), technegau cynhyrchu rhithwir yn ogystal â chyfeiriadau eraill, mwy cyffredinol at dechnolegau newydd.

"AI, sut i'w ddefnyddio orau heb negyddu'r angen i bobl greadigol wneud yr hyn maen nhw'n ei wneud orau - bod yn greadigol. Cynulleidfaoedd - pa fformatau yw'r dyfodol, sut i ddod â chynulleidfaoedd i mewn a'u cael i dalu am gynhyrchion sy'n gweithredu technolegau trochi newydd."

"Gellir defnyddio technoleg drochi yn y sector creadigol, e.e. ffilmio gan ddefnyddio technegau cynhyrchu rhithwir a pheiriannau gêm ffotorealistic fel Unreal Engine [neu] defnyddio technoleg VR i gynhyrchu clustffonau adrodd straeon ymgolli."

Gellir nodweddu'r ail gategori o feysydd posibl ar gyfer arloesi fel **arloesi mewn modelau busnes**, dulliau newydd sy'n darparu cyfleoedd ar gyfer twf pellach. Roedd y rhain yn cynnwys mwy o gyfleoedd ariannu ar gyfer prosiectau arloesol, dulliau sy'n canolbwyntio ar bobl, arloesi mewn arferion recriwtio, a chyfleoedd i'r sector fod yn fwy parod i fentro, ac ehangu gweithgarwch yn fwy effeithlon.

"Mae'r diwydiant teledu fel rwy'n ei adnabod yn newid yn gyflym gyda'r pwyslais yn symud yn fawr i'r digidol. Mae'r ffordd y mae pobl yn cael eu cynnwys neu am ei gael wedi newid ac mae angen i ni symud gydag ef."

"Yn ein sector, mae llawer o'r dulliau rydyn ni'n eu defnyddio yn hen ffasiwn ac wedi dyddio'n dechnegol, ac nid yw'r dechnoleg sydd ar gael bob amser yn addas i'r diben. Yn yr un modd, mae'r prosesau a ddefnyddir yn aml yn sownd mewn status quo yn hytrach nag addasu i wybodaeth a dealltwriaeth newydd."

Yn drydydd, nodwyd amrywiaeth ehangach o gyfleoedd o ran **newid diwylliant ac arferion gwaith y gweithlu** i fod yn fwy teg, cynhwysol, cynaliadwy a moesegol yn eu dulliau. Tynnodd ymatebion o'r fath sylw at gyfleoedd i weithio'n fwy cynaliadwy, arloesi yn fodd o gynyddu cynhwysiant y sector (sy'n gysylltiedig ag arferion recriwtio, uchod), yn ogystal ag arloesiadau sy'n mynd i'r afael â llesiant, oriau gwaith, arferion gwaith gwenwynig neu niweidiol a hygyrchedd.

"Mae cynaliadwyedd yn faes allweddol arall, gyda dulliau cynhyrchu gwyrddach a llifoedd gwaith carbon isel yn dod yn gyfrifoldeb ac yn gyfle i arwain."

"Mae yna lawer o gyfleoedd newydd i greu cydbwysedd mwy cynhwysol a hapusach rhwng bywyd a gwaith o fewn y sector sgrin, ac i wneud hynny mewn ffordd sy'n fwy cyfrifol yn gymdeithasol ac yn amgylcheddol. Fodd bynnag, mae'n golygu bod pawb yn cymryd cyfrifoldeb ac yn gweithio'n fwy cydweithredol."

Mae'n bwysig cydnabod pa mor aml yr awgrymwyd y gellid gwella'r fframwaith ar gyfer cyfleoedd arloesi. Yn fwy nag unrhyw beth uchod, roedd ymatebion yn gyflym i nodi'r rhwystrau rhag gallu cyrchu cyfleoedd i arloesi.

"Ychydig iawn. Mae cyfyngiadau cyllideb yn gwneud bywyd yn amhosibl eisoes."

"Ar hyn o bryd mae cyfleoedd yn gyffredinol yn gyfyngedig iawn oherwydd cyfyngiadau ariannu, heb sôn am arloesi."

"Ychydig iawn... dim ond cael dau ben llinyn ynghyd sydd ar feddwl llawer o bobl."

Roedd y rhain yn canolbwyntio'n helaeth ar gyfyngiadau cyllidebol ac ariannol, ond hefyd yn cyfeirio at ddiffyg dealltwriaeth o ddiffiniad arloesedd, yn ogystal ag anawsterau ychwanegol i'r rhai mewn swyddi iau, neu sy'n weithwyr llawrydd. Dengys Cyfranogiad mewn Gweithgarwch Arloesi: Hyder mewn sgiliau i arloesi

Cyfranogiad mewn Gweithgarwch, uchod, dystiolaeth o'r gallu cynyddol i gymryd rhan mewn arloesi ac ymchwil a datblygu yn rhanbarth De Cymru. Caiff y gweithlu ei arfogi fwyfwy â'r sgiliau a'r wybodaeth, o ran arloesi ac ymchwil a datblygu, ond ar hyn o bryd nid yw'n ymgymryd â'r gweithgarwch hwnnw gymaint ag y gallai. Mae angen mwy o gyfleoedd ar y gweithlu nawr i allu cymryd rhan mewn ymchwil a datblygu ac arloesi, a sicrhau nad yw capasiti yn mynd i wastraff.

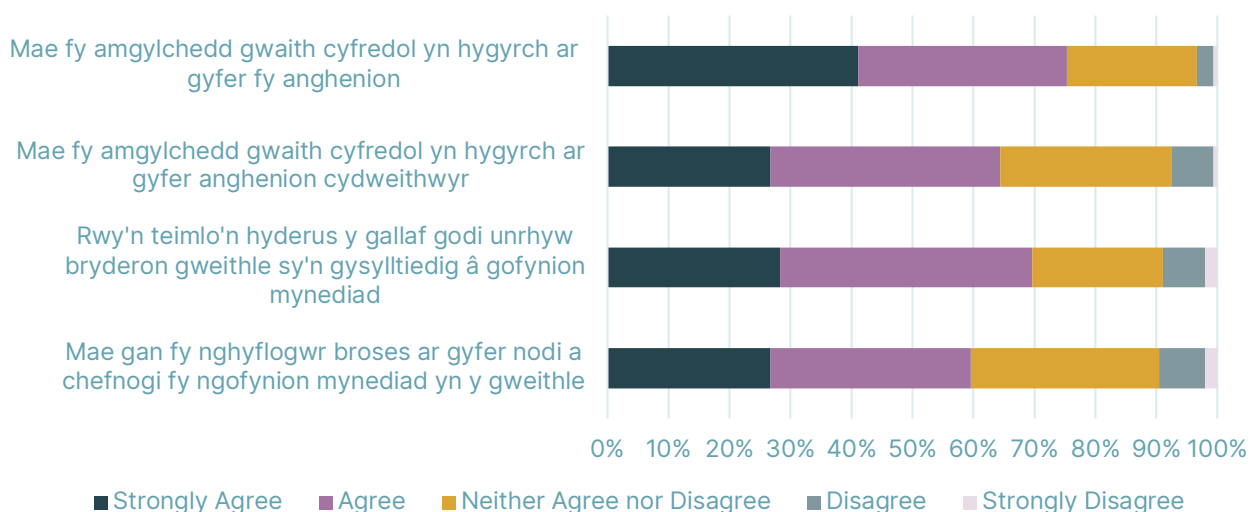
8. Newid Diwylliant Gweithio

Un rhan fawr o ddatblygu ffyrdd arloesol o weithio yn y sector sgrin yng Nghymru yw ystyried newid elfennau o ddiwylliant gwaith sydd wedi hen ymwreiddio sy'n atal, rhwystro neu gyfyngu ar fwy o gydraddoldeb, hygyrchedd a chynaliadwyedd gwaith, a'r gweithlu sy'n ei gefnogi. Mae Creative PEC's Good Work Review (Carey, Giles ac O'Brien, 2023) yn darparu llawer iawn o ddata ar hyn ar lefel genedlaethol. Yn ogystal, mae'r ystyriaethau hyn hefyd yn cyd-fynd â cholofn 'Teg' cenhadaeth gyffredinol Media Cymru. Mae gwella diwylliant yn y gweithle nid yn unig yn hanfod moesol a moesegol, mae hefyd yn hanfodol i dwf ac iechyd parhaus y sector, gan fod iechyd meddwl gwael, amgylcheddau gwaith ac ymddygiad gwenwynig yn arwain at ddiffygriad, cyfraddau gadael uwch a cholli talent hanfodol o'r gweithlu.

I'r perwyl hwnnw, mae portffolio Sgiliau a Hyfforddiant Media Cymru PDC wedi cynnwys nifer o raglenni sydd â'r nod o fynd i'r afael â meysydd sy'n ymwneud â diwylliant gwaith. Yn 2023, cynhaliodd y brifysgol hefyd 'Gynhadledd Newid Diwylliant', gyda'r nod o sbarduno sgysiau ynghylch newid diwylliant yn y gweithle, a digwyddiadau dilynol – 'Dyfodol Hygyrch' a 'Dyfodol Teulu' – yn ymchwilio'n ddyfnach i agweddau ar newid diwylliant gweithle ac arferion gwaith. Mae'r adran ganlynol yn darparu canlyniadau mewn perthynas â'r thema Newid Diwylliant, sef ynghylch agweddau at hygyrchedd y gweithle, lles, a meddwl am adael y sector.

a. Hygyrchedd y Gweithle

Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddarparu eu hagweddau tuag at hygyrchedd eu gweithle. Ymddengys y canlyniadau'n gyffredinol gadarnhaol, gyda mwyafrif yr ymatebion yn mynegi teimlad cadarnhaol, neu niwtral, i'r datganiadau ym mhob achos.



Ffigur 31: Agweddau tuag at hygyrchedd yn y gweithle, 2026

Ni ofynnwyd i'r ymatebwyr yn benodol am hygyrchedd y gweithle yn arolwg 2022, ac felly nid yw cymhariaeth rhwng carfanau yn bosibl. Yn ogystal, ceisiwyd unrhyw ymatebion pellach o ran hygyrchedd yn y gweithle trwy ymatebion testun. Darperir detholiad o'r ymatebion hynny isod. Cynigiodd ymatebwyr amrywiaeth o safbwyntiau ar hygyrchedd yn y gweithle. Cydnabuwyd gwelliant o ran y ddarpariaeth ar gyfer y rhai sydd â gofynion mynediad:

"Rydw i wedi gweld gwelliant dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Mewn rolau diweddar bu cydlynnydd mynediad pwrpasol sydd wedi helpu'n fawr, ac fe fues i gyfweliad lle rydych chi'n cael y cwestiynau ymlaen llaw sydd wedi gwella'r broses recriwtio. Mae angen mynd i'r afael â hyblygrwydd mewn rolau o hyd."

Ond teimlir hefyd fod mwy yn ofynnol o hyd, yn enwedig o ran arferion recriwtio a chynhwysiant cyffredinol:

'Er bod fy mhrofiad fy hun wedi bod yn gadarnhaol, mae lle i wella o hyd ar draws y diwydiant o ran hygyrchedd - yn enwedig o amgylch prosesau recriwtio tryloyw, llwybrau mynediad cliriach, ac ehangu mynediad y tu hwnt i rwydweithiau anffurfiol. Byddai ymdrechion parhaus i ymgorffori arferion cynhwysol a chyrraedd cymunedau sydd wedi'u tangynrychioli yn cryfhau hygyrchedd ymhellach ar draws y sector.'

Gall croestoriad marchnad swyddi llawrydd (fel teledu a ffilm) ac amrywiaeth o anghenion mynediad fod yn arbennig o heriol. Nid oes gan weithwyr llawrydd yr un amddiffyniad â chyflogeion, a gall natur cyn-gynhyrchu arwain at rai achosion o gyflogi criw yn aml yn digwydd ar ôl i benderfyniadau allweddol eraill, a allai effeithio ar fynediad a lles, gael eu gwneud:

"[...] mae ofn codi llais yn cadw pobl yn dawel. Mae angen i ddiwylliant o'r brig i lawr newid, yn ogystal â gweithwyr llawrydd a staff. Os ydych chi'n chwalu rhwystrau, fel recriwtio lle mae'n rhaid i bawb ymladd ei gilydd am waith, a dod yn fwy cynhwysol, yna bydd pobl yn gallu siarad yn rhydd."

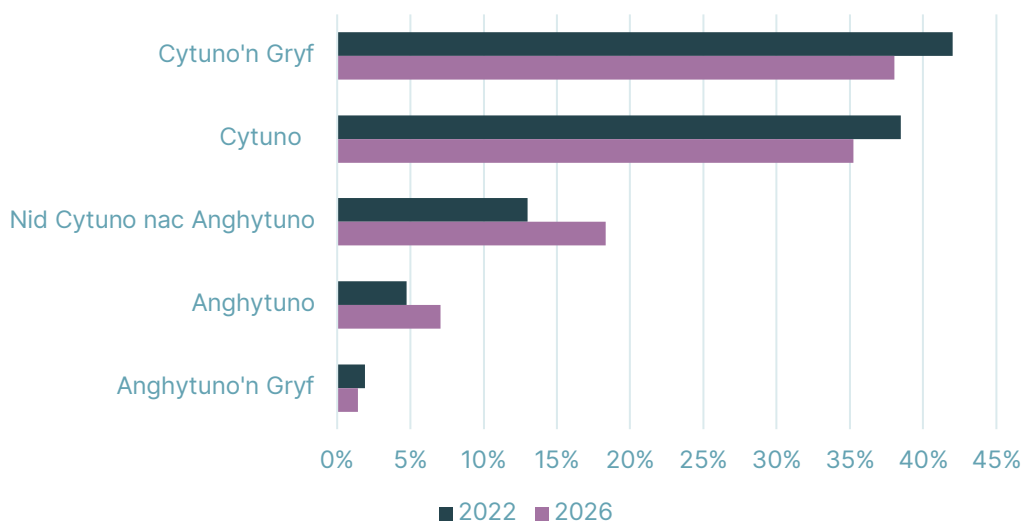
Nodyn olaf ar hygyrchedd o fewn gweithleoedd yw amlygu, er bod gan rethreg ynghylch materion, a gweithredu fframweithiau a strwythurau y potensial i symud y sgwrs ymlaen, nid oes unrhyw warant y bydd proses o'r fath yn cael ei dilyn:

"Mae gan fy ngweithle broses ar gyfer nodi anghenion mynediad, ond mae'r rhain yn aml yn cael eu hanwybyddu neu ni weithredir yn eu cylch."

b. Lles a'r Amgylchedd Gwaith

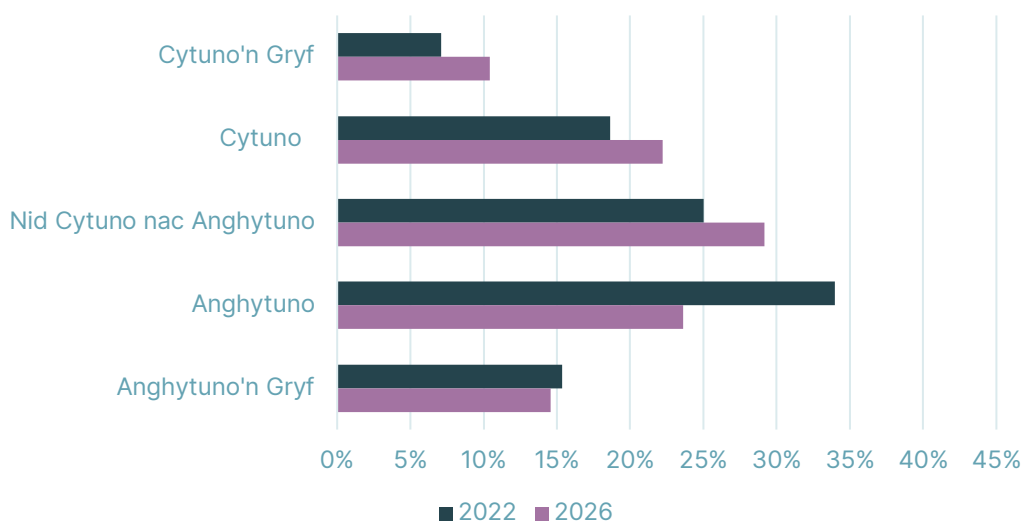
Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd am eu hagweddau tuag at amrywiaeth o ffactorau sy'n gysylltiedig â'u hamgylchedd gwaith, gan gynnwys cynhwysiant, eu lles personol, iechyd meddwl a chorfforol, a'r gallu i herio unrhyw ymddygiad amhriodol yn y gweithle a rhoi gwybod amdano. Gellir gweld canlyniadau yn y ffigurau isod, ochr yn ochr â'r gymhariaeth â charfan 2022, y gofynnwyd yr un cwestiynau iddi.

Mae fy amgylchedd gwaith presennol yn gynhwysol ac yn cefnogi amrywiaeth



Ffigur 32: Cynhwysiant yn y gweithle, 2022 a 2026

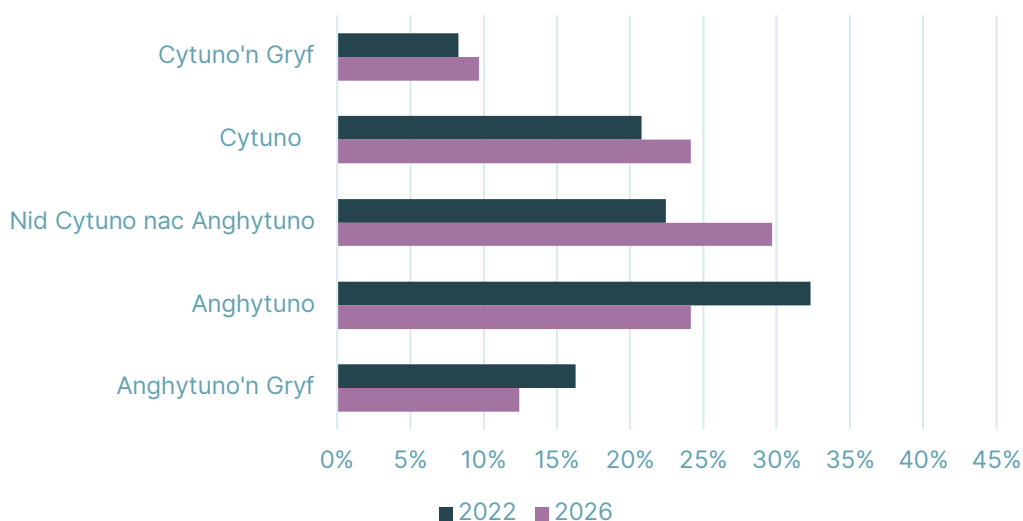
Mae fy swydd yn cael effaith negyddol ar fy iechyd meddwl



Ffigur 33: Effaith swyddi ar iechyd meddwl, 2022 a 2026

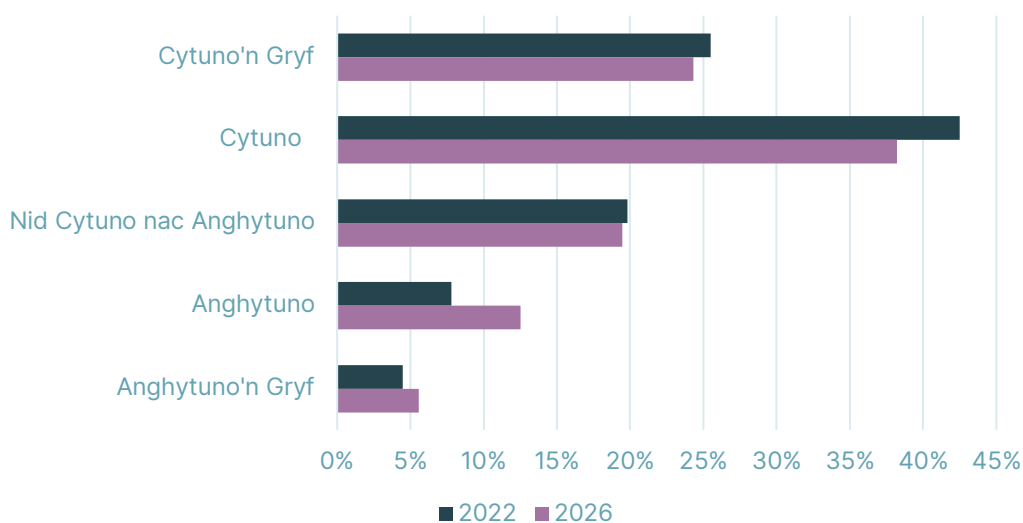
Gwelwn ddirywiad, wrth gymharu'r ddwy garfan, o ran teimlad. Mae ymatebwyr 2026, yn gyffredinol, yn mynegi mwy o deimlad negyddol tuag at gynhwysiant eu gweithle, yn teimlo bod eu swyddi yn cael effaith fwy negyddol ar eu hiechyd meddwl a chorfforol, ac yn teimlo'n llai hyderus i allu codi unrhyw bryderon yn y gweithle, a herio ymddygiad amhriodol.

Mae fy swydd yn cael effaith negyddol ar fy iechyd corfforol



Ffigur 34: Effaith swyddi ar iechyd corfforol, 2022 a 2026

Rwy'n teimlo'n hyderus y gallaf godi unrhyw bryderon yn y gweithle



Ffigur 35: Y gallu i godi pryderon yn y gweithle, 2022 a 2026.

Yn yr un modd â Hygyrchedd y Gweithle uchod, gofynnwyd i'r ymatebwyr roi unrhyw sylwadau pellach ynglŷn â'u lles a'r gweithle. Mae'r ymatebion yn amlygu effaith niweidiol natur gylchol cylchoedd cynhyrchu teledu a ffilm, gan roi pwysau diangen yn ystod cyfnodau o weithgarwch a saib:

"Mae'r cylch 'gwledd a newyn' o weithio ar gynyrchiadau yn ymddangos yn niweidiol i iechyd a lles holl aelodau'r criw. Yn ystod y cyfnod 'gwledd', mae'n gofyn i'r criw roi'r gorau i unrhyw beth arall yn ystod yr wythnos oherwydd oriau ffilmio hir (e.e. ymarfer corff rheolaidd, cymdeithasu, gweithgareddau gorffwys ac ati). Mae'n gofyn am sgiliau cyllidebu eithriadol, gwytnwch a gobaith nepotiaeth yn ystod y cyfnod 'newyn'. Mae gwibio rhwng y ddau ac ail-addasu bywyd yn anghynladwy."

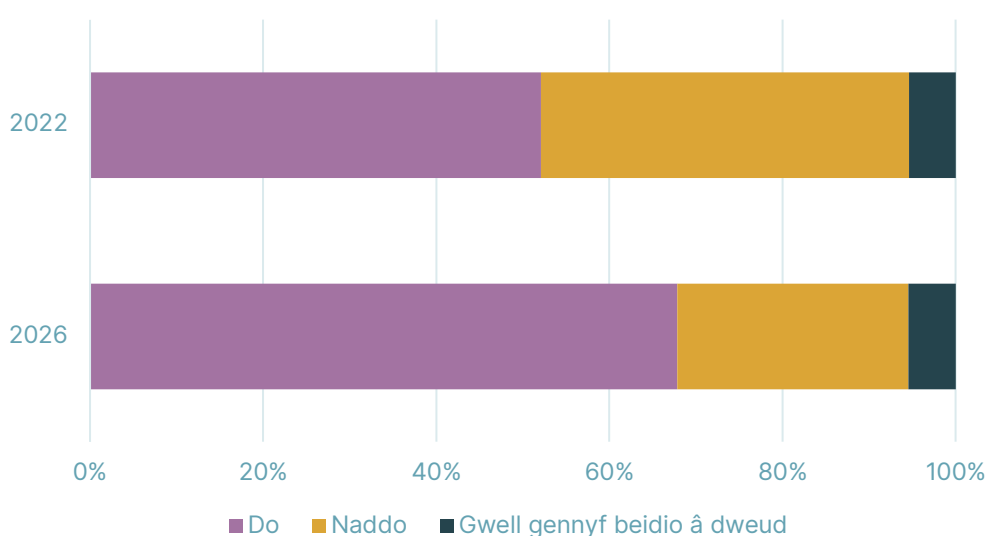
Neu yn achos y cyfrif isod, rhwystredigaeth ddwys am y niwed meddyliol a chorfforol a achosir wrth i gyllidebau cynhyrchu grebachu, llwythi gwaith gynyddu a chyfraddau cyflog fethu cwmpasu'r costau byw cynyddol:

"Cefais fy hun [...] bedair gwaith mewn sefyllfa a oedd yn niweidiol yn feddyliol eleni, a hynny'n gorfforol hefyd ar ddwy o'r adegau hynny. Roeddwn i'n gwybod, pe bawn i'n dweud unrhyw beth, na fyddai'n gwneud gwahaniaeth. [...] Pam ydw i'n lladd fy hun, gan waedu fy mlynnyddoedd gorau allan i gwmni cynhyrchu sydd wedi cytuno i wneud sioe am lai nag y mae'n gwybod y bydd yn ei gostio, a baich y gost honno yn cael ei hysgwyddo gan y criw. Y criw sydd â llai o bobl yn eu tîm, llai o oriau a llai o adnoddau. Cynyrchiadau sy'n ddigywilydd o ddiotal o'u criwiau, [...] Pam ydw i'n dal i wneud y swydd hon? Ai dyma'r berthynas gamdriniol fwyaf niweidiol? Rwyf wedi rhoi cymaint i'm gwaith ac wedi rhoi fy ugain mlynedd o brofiad i lawer o reolwyr gyda llai, a hynny cyn cael prin ddigon i dalu fy mil nwy yn gyfnewid."

Yma, ac o ran hygyrchedd, daeth ymatebion ansoddol cyffredin gan weithwyr llawrydd, yn mynegi eu bod yn teimlo nad oedd cwestiynau o'r fath yn berthnasol iddynt, gan eu bod yn weithwyr llawrydd ac nid cyflogeion. Mae'r duedd hon yn peri pryder, a dylai cwmnïau cynhyrchu a stiwdios gymryd camau i sicrhau bod elfennau llawrydd eu gweithlu yn teimlo'n integredig, wedi'u cynnwys ac yn gallu cael yr un cymorth yn ystod y saethu ag sydd ar gael i'r gweithlu cyflogedig. Mae'r angen hwn yn arbennig o aciwt, o ystyried y cynnydd mewn gweithlu llawrydd a'r gostyngiad mewn gweithwyr cyflogedig a welwn yn yr arolwg hwn.

c. Gadael y Sector Sgrin

Fel yn 2022, gofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddent erioed wedi ystyried gadael y sector sgrin. Hyd yn oed yn ystod cyfnod 'ffyniant' 2022/23 cyfaddefodd dros hanner (52%) eu bod yn ystyried gadael, ac felly nid yw'n syndod, o ystyried y maes cynhyrchu anodd ar hyn o bryd, fod y ffigur yn uwch byth ar gyfer 2026. Mae 68% o'r ymatebwyr yn meddwl am adael y sector (Ffigur 36). Pan ystyrir y prif resymau dros ystyried gadael, gwelwn fod ansicrwydd swyddi tymor byr a thymor hwy yn drech, a phryderon ynghylch cyfeiriad ehangach y diwydiant yn llywio ymatebion yn 2026, er bod materion mwy parhaus sy'n gysylltiedig ag oriau gwaith hir, straen a chydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith yn parhau, gan danlinellu'r angen am ffocws parhaus ar wella diwylliant yn y gweithle.



Ffigur 36: 'Ydych chi erioed wedi ystyried gadael y sector sgrin?' 2022 (brig) a 2026 (gwaelod)

Yn ogystal, gofynnwyd i'r ymatebwyr ddewis y prif resymau sy'n eu hysgogi i ystyried gadael (Ffigur 37), ac os ydyn nhw wedi penderfynu parhau yn y sector sgrin, pam eu bod wedi dewis gwneud hynny (Ffigur 38).

Rydym yn cyflwyno'r ymatebion mwyaf cyffredin yn 2022 a 2026 isod¹⁷. Gwelwn newid sylweddol yn y rhesymau dros ystyried gadael y sector yn 2026, gan ganolbwyntio mwy ar bryderon ynghylch ansicrwydd swyddi, a chyfeiriad ehangach y diwydiant, er bod materion parhaus yn ymwneud â chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, oriau gwaith hir a straen yn parhau. Mae rhesymau dros aros yn y sector hefyd wedi newid, gydag ymatebion 2026 yn canolbwyntio'n fwy ar hyfedredd yn y rôl, gyda llai o ffocws ar gyfraddau cyflog cystadleuol. Mae brwdfrydedd dros y gwaith, a'r cyfle i fod yn greadigol a gweithio gyda phobl greadigol yn ffactorau pwysig o hyd wrth berswadio'r gweithlu i ddal ati.

¹⁷ Cafodd ymatebion 2022 eu codio o ymatebion testun agored, dewiswyd 2026 o restr o opsiynau yn seiliedig ar y codau hynny

	2022	2026
1	Straen neu iechyd meddwl gwael	Ansicrwydd swyddi tymor byr a thymor hwy
2	Oriau gwaith hir	Pryderon am dueddiadau a chyfeiriad ehangach y diwydiant
3	Ansicrwydd swyddi tymor byr a thymor hwy	Cydbwysedd gwael rhwng gwaith a bywyd
4	Cydbwysedd gwael rhwng gwaith a bywyd	Oriau gwaith hir
5	Diwylliant gwenwynig yn y gweithle (gan gynnwys gwahaniaethu a bwlio)	Straen neu iechyd meddwl gwael

Ffigur 37: Rhesymau dros ystyried gadael y sector sgrin, 2022 a 2026

	2022	2026
1	Brwdfrydedd dros fy swydd	Rwy'n dda yn fy swydd
2	Amodau gwaith/diwylliant gwaith wedi newid a gwella	Rwy'n caru fy swydd
3	Cyfraddau cyflog cystadleuol	Wn i ddim sut i wneud unrhyw beth arall
4	Canfyddiad o fethu gwneud unrhyw beth arall	Rwy'n gallu bod yn greadigol yn fy rôl bresennol
5	Y cyfle i fod yn greadigol	Rwy'n teimlo bod fy set sgiliau yn arbenigol ac anhrosglwyddadwy

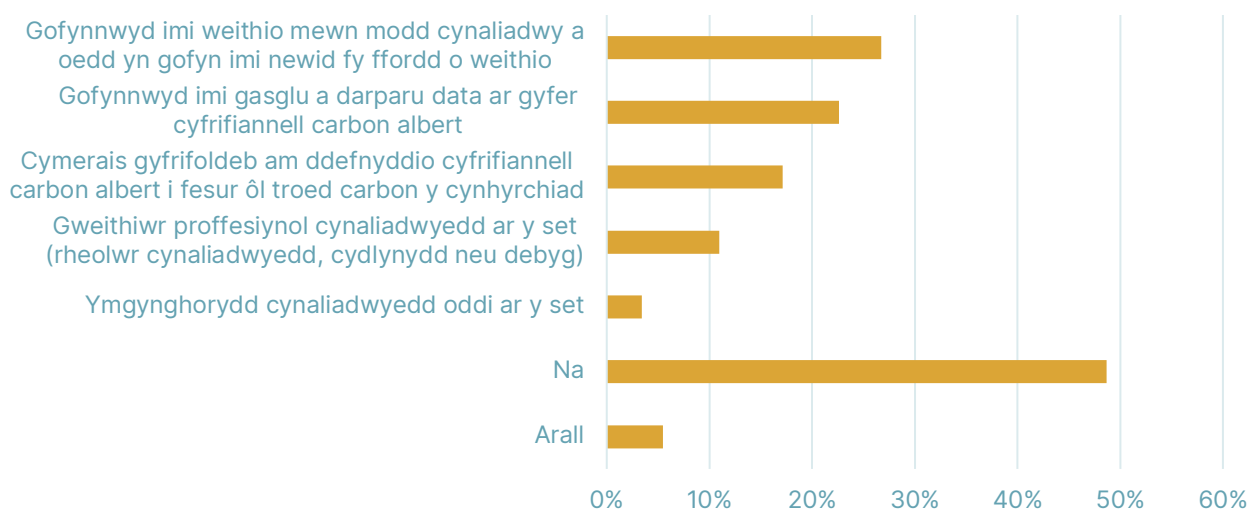
Ffigur 38: Rhesymau dros aros yn y sector, 2022 a 2026

9. Cynaliadwyedd

Un o bedwar piler allweddol Media Cymru yw 'Gwyrdd.' Mae'r prosiect wedi ariannu nifer o brosiectau ymchwil a datblygu gyda'r nod o ddarparu atebion cynhyrchu gwyrddach, ac ymgorffori adrodd straeon sy'n ymwybodol o'r hinsawdd mewn ffilm a theledu a wneir yng Nghymru. Mae ymdrechion o'r fath yn cyd-fynd yn agos â blaenoriaethau polisi yng Nghymru, ar lefel ddeddfwriaethol genedlaethol gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) (2015), ac ar lefel diwydiant gan Gynllun Trawsnewid Cymru *Screen New Deal* (BFI, albert, Arup, 2023). Yn PDC, mae ein hyfforddiant hefyd wedi canolbwyntio'n helaeth ar faterion sy'n ymwneud ag amgylchedd cynhyrchu mwy cynaliadwy a chyfrifol yn amgylcheddol ar gyfer ffilm a theledu, yn enwedig y ddwy garfan o Gydlynwyr Cynaliadwyedd (Davies a Hurford, 2025) a hyfforddwyd yn 2024 a 2025. Mae'r adran ganlynol yn ystyried canlyniadau sy'n gysylltiedig â'r thema hon, o ran cyfrifoldebau a gwneud penderfyniadau sy'n uniongyrchol gysylltiedig ag arferion amgylcheddol gynaliadwy, yn ogystal â ffactorau ymylol, megis trafnidiaeth a symudedd.

a. Cyfrifoldeb Amgylcheddol

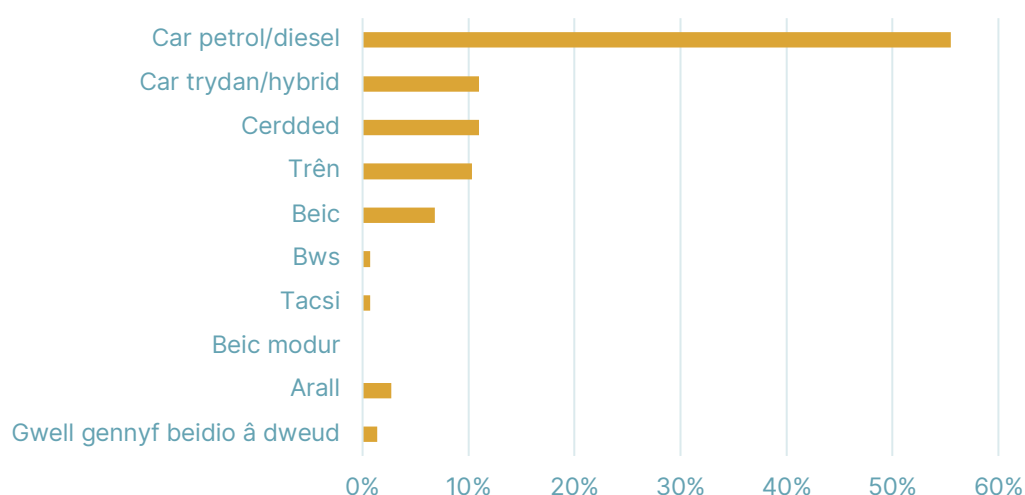
Gofynnwyd i weithwyr y sector sgrin a oedd ganddynt unrhyw gyfrifoldebau sy'n gysylltiedig ag arferion amgylcheddol gynaliadwy (Ffigur 39). Er ei bod yn galonogol gweld tua chwarter yr ymatebwyr yn cael eu gofyn i weithio mewn ffordd fwy cynaliadwy, dros draean naill ai'n cael eu gofyn, neu'n cymryd cyfrifoldeb am gyfrifo ac adrodd carbon, rydym yn dal i weld bron i hanner (49%) yr ymatebwyr heb unrhyw gyfrifoldebau amgylcheddol gynaliadwy sy'n gysylltiedig â'r rolau o gwbl, gan awgrymu bod angen gwneud mwy i ymgorffori'r arferion hyn yn fusnes fel arfer.



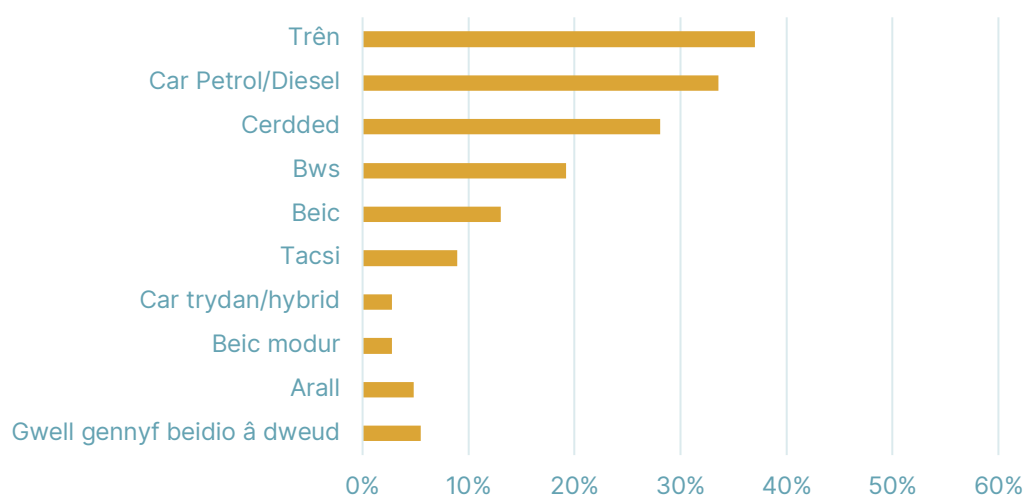
Ffigur 39: 'Ers mis Ionawr 2023, a fu gennych unrhyw gyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â chynaliadwyedd amgylcheddol yn eich rolau?' Carfan 2026

b. Trafnidiaeth

Mewn ffilm a theledu, allyriadau trafndiaeth yw un o'r cyfranwyr mwyaf at ôl troed carbon cynhyrchiad (BFI, albert, Arup, 2021). Gofynnwyd i'r ymatebwyr am eu prif ddulliau trafndiaeth ar gyfer teithio i'r gwaith (Ffigur 40), ac unrhyw ddewisiadau amgen y gallant eu defnyddio hefyd (Ffigur 41). Gwelwn mai ceir Injan Tanio Mewnol (ICE) yw'r math mwyaf poblogaidd o drafndiaeth, a Cherbydau Trydan a cherdded yn rhannu'r ail safle. Dengys cymhariaeth ag ystadegau lefel genedlaethol o Gymru yn 2024¹⁸, yn seiliedig ar y garfan hon, fod gan y sector sgrin lefel sylweddol is o ddefnyddio ceir (66% gyda'i gilydd, o'i gymharu â 79% o ddefnyddio ceir ar gyfer poblogaeth gyffredinol Cymru) nag ar draws pob diwydiant. Arweinir dulliau amgen o drafndiaeth gan deithio ar y trênn, er bod ceir ICE hefyd yn cael eu cynrychioli'n dda yma.



Ffigur 40: Prif ddull trafndiaeth, teithio i'r gwaith. 2026

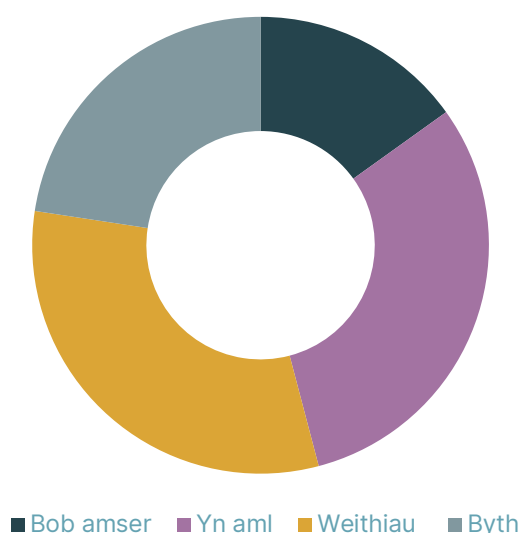


Ffigur 41: Dulliau eraill o drafndiaeth, teithio i'r gwaith. 2026

¹⁸ <https://www.gov.uk/government/statistics/transport-statistics-great-britain-2025/transport-statistics-great-britain-2024-domestic-travel>

c. Teithio a Gwneud Penderfyniadau

Yn ogystal, gofynnwyd i'r ymatebwyr a yw ystyriaethau ynghylch cynaliadwyedd amgylcheddol byth yn cael effaith ar eu penderfyniadau trafnidiaeth neu drefniadau teithio (Ffigur 42). Dywedodd 46% fod ystyriaethau o'r fath 'yn aml' neu 'bob amser' yn effeithio ar eu penderfyniadau. Dywedodd llai na chwarter (23%) nad yw ystyriaethau o'r fath byth yn chwarae unrhyw ran yn eu penderfyniadau.



Ffigur 42: 'A yw ystyriaethau ynghylch cynaliadwyedd amgylcheddol byth yn cael effaith ar eich trefniadau trafnidiaeth?' 2026.

Mae'r canlyniadau yn yr adran hon yn cynnig rhai tueddiadau calonogol o ran ymgorffori, a'r gallu i dyfu ymhellach, arferion amgylcheddol cynaliadwy yn y sector sgrin, yn enwedig mewn cynhyrchu ffilm a theledu. Mae cyfraddau defnyddio ceir yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer cymudo, er nad yw llawer o ardaloedd cynhyrchu teledu (lleoliadau, yn ogystal â safleoedd stiwdio) wedi'u gwasanaethu'n dda gan seilwaith trafnidiaeth gyhoeddus, nac yn hygyrch ar feic neu droed. Mae'n debyg bod ymwybyddiaeth ac awydd gan lawer o fewn y sector i wneud penderfyniadau, lle bo hynny'n bosibl, i leihau eu hól troed carbon, ac mae tystiolaeth o fwy o weithredu amgylcheddol gynaliadwy yn digwydd ar y set. Wedi dweud hynny, gellir gwneud mwy, ac mae'n rhaid ei wneud ar frys i ymgorffori, normaleiddio a strwythuro graddau mwy cyfannol o leihau carbon, adrodd cywir a phenderfyniadau cyllidebu cynaliadwy yn amgylcheddol ac yn ariannol.

Casgliadau

Mae'r iteriad hwn o Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru yn 2026 wedi ceisio darparu darlun cyfredol, ymarferol a goleuedig o weithlu'r diwydiannau sgrin yng Nghymru. Wrth i brosiect Media Cymru ddod i ben ddiwedd 2026, pwysig yw ystyried ieched presennol y gweithlu, blaenoriaethau a phryderon y rhai sy'n ffurfio'r gweithlu, a chynnig arweiniad a chyfarwyddyd ar ddulliau effeithiol o gefnogi gwaith sgrin yng Nghymru y tu hwnt i gwmpas y prosiect. I wneud hyn, rydym wedi strwythuro'r adran derfynol hon o amgylch tair thema allweddol; demograffeg sector, sgiliau, hyfforddiant ac arloesi, ac etifeddiaeth ôl-brosiect.

a. Demograffeg y Sector

Er nad yw'n ymddangos, mewn llawer ffordd, fod pethau wedi newid rhyw lawer, sylwn ar rai newidiadau demograffig allweddol, gyda goblygiadau posibl yn y tymor canolig i hirach. Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y sector yn parhau i fod tua 50/50, mae pobl o gefndiroedd gwyn yn parhau'n drechaf yn y gweithlu i raddau helaeth, a'r gweithlu wedi cadw'n unol â phoblogaeth genedlaethol Cymru, er bod nifer y rhai o gefndiroedd nad ydynt yn wyn wedi cynyddu ychydig. Mae cynrychiolaeth y rhai sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, nam neu gyflwr ieched meddwl neu gorfforol hirdymor wedi cynyddu'n sylweddol ers 2022, ac mae'n llawer agosach at boblogaeth genedlaethol Cymru. Mae'r rhai o grwpiau LHDC+ hefyd yn cael eu cynrychioli'n dda, yn fwy felly nag yn 2022, ac yn sylweddol uwch na'r boblogaeth genedlaethol. Mae cefndiroedd y rhai sy'n gweithio yn y sector yn parhau i fod o addysg brifysgol, yn uwch na'r enillwyr cyfartalog o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol cyfoethog.

Fodd bynnag, fe welwn newid o ran oedran a hynafiaeth. Mae dosbarthiad oedran sampl 2026 wedi tueddu tuag at weithwyr hŷn, gan ddod â mwy o brofiad, mwy o hynafiaeth, rhwydweithiau sefydledig a rhestrau cysylltiadau. Ymddangosir bod gweithwyr iau a swyddi lefel mynediad wedi gostwng yn sylweddol ers 2022, a 'blynnyddoedd ffyniant' ôl-covid. Er y gellir dadlau bod y sector wedi mynd yn orlawn o newydd-ddyfodiaid yn ystod y cyfnod hwnnw, mae diffyg newydd-ddyfodiaid hefyd yn creu heriau i ieched y sector yn y tymor hwy.

Yn ogystal, mae'r patrymau sy'n dod i'r amlwg yn 2026 yn peryglu llithro'n ôl i arferion drwg o ran recriwtio, cyflogaeth a dilyniant gyrfa, gan danseilio'r cynnydd mewn diwylliant gwaith y mae'r diwydiant wedi'i wneud dros y blynnyddoedd diwethaf. Gwelwn dystiolaeth o hyn yn digwydd o ran llai o gyfleoedd swyddi, a chynnydd yn y rhai ar gcontractau cyflogaeth llawrydd, a mwy o ddibyniaeth ar restrau cysylltiadau a

rhwydweithiau proffesiynol caeedig, dod o hyd i waith trwy lafar gwlad, yn hytrach na chronfeydd data a fforymau ar-lein sy'n fwy hygyrch i'r cyhoedd. Os bydd y duedd hon yn parhau, bydd newydd-ddyfodiaid yn ei chael hi'n fwyfwy anodd torri'r rhwydweithiau hyn.

Bu'r maes cynhyrchu yn y ddwy flynedd ddiwethaf yn hynod heriol. Daeth yn anoddach dod o hyd i waith, ac mae'r sector wedi crebachu o'i gymharu â'i lefel yn 2023, ar anterth y ffyniant cynhyrchu. Adlewyrchir hyn yn glir yn ein canlyniadau; ansicrwydd swyddi, dros y tymor byr a'r tymor hwy, yw'r rheswm mwyaf cyffredin dros ystyried gadael y diwydiant, ac mae mwy o bobl yn ystyried gadael nag yn 2022. Mae mwy o bobl yn dweud eu bod allan o waith, ar adeg casglu data, a llai o weithwyr yn cael eu cyflogi ar contractau parhaol. Ar ben hynny, mae ymatebion ansoddol ynghylch heriau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa economaidd gyffredinol, yn enwedig yr argyfwng costau byw, yn paentio darlun llwm.

b. Sgiliau, Hyfforddiant ac Arloesi

Gwelwn fod niferoedd llawer uwch o'r gweithlu wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant a mentora, o gymharu â 2022. Mae Media Cymru, a'r portffolio o waith a ddarperir gan PDC a'i bartneriaid, yn rhan sylweddol o hyn, ond mae llawer o ddarparwyr hyfforddiant eraill, gan gynnwys NFTS Cymru, BECTU/Cult Cymru a Screenskills, yn ymddangos yn amlwg yn yr ymatebion. Yr hyn y gallwn ei ddweud, gyda hyder, yw bod llawer mwy o hyfforddiant wedi'i ddarparu, ac mae cyfraddau ymgysylltu yn llawer uwch nag yn 2022. Yn ogystal, mae blaenoriaethau hyfforddi wedi aros yn gyson i raddau helaeth drwy gydol y prosiect, ac mae portffolio hyfforddi Media Cymru PDC wedi darparu cyrsiau ar draws llawer o'r meysydd allweddol hynny, gan gynnwys Cynhyrchu Rhithwir, AI ar gyfer rheoli llif gwaith, meddalwedd (Blender, Unity), arwain, dosbarthu a datblygu fformat. Bydd gwerthusiad llawn o raglenni hyfforddi PDC x Media Cymru yn cael ei gyflwyno mewn adroddiad ar wahân sydd ar ddod.

Dylai'r rhai sy'n dylunio darpariaeth hyfforddiant sector sgrin gyfeirio at y canlyniadau hyn, a cheisio llunio mecanweithiau sy'n goresgyn heriau cyffredin, parhaus sy'n gysylltiedig â chost, lleoliad a gwelededd. Mae rhwystrau rhag hyfforddi yn parhau i lawer, sef cost ac amser gan amlaf. Rhaid i hyfforddiant yn y dyfodol gydnabod y cyddestun y mae'n bodoli ynddo, a dylai strwythur ehangach y diwydiant archwilio mecanweithiau sy'n gallu cefnogi a galluogi'r gweithlu i gyrchu hyfforddiant perthnasol a pharhau i ddatblygu. Yn ogystal, mae'r pwyslais pellach a roddir ar gost hyfforddiant fel rhwystr rhag mynediad, ynghyd â lefelau isel o gyllid cyflogwyr ar gyfer hyfforddiant a grybwyllir, yn adlewyrchu heriau ehangach yn y maes cynhyrchu. Byddai'n dda petai darparwyr hyfforddiant, a'r rhai sy'n ariannu hyfforddiant, yn archwilio strategaethau i gynnig cymorth lle bo hynny'n bosibl, yn enwedig i'r rhai sydd ar contractau llawrydd ac sy'n wynebu diogelwch swyddi tymor byr ansicr iawn.

Gyda'r gost sy'n gysylltiedig â chysiau hyfforddi wedi'i nodi fel rhwystr mawr rhag cael cyfleoedd (yng nghanlyniadau 2022 a 2026), mae'n bwysig ystyried lle mae prosiectau fel Media Cymru yn effeithio ar y maes sgiliau rhanbarthol drwy gydol eu hyd. Darparwyd yr holl hyfforddiant a ddarparwyd gan PDC drwy Media Cymru a'r cydweithwyr allanol yn rhad ac am ddim i gyfranogwyr, ac mewn rhai achosion roedd yn cynnwys lleoliadau a bwrsariaethau â thâl. Heb y buddsoddiad hwnnw gan Media Cymru, byddai'r cysiau hyfforddi hynny wedi etifeddu'r gost honno ar y pwynt gwerthu. Gydag etifeddiaeth Media Cymru mewn golwg wrth i ni nesáu at ddiwedd 2026, dylai darpariaeth hyfforddiant a darparwyr yn y dyfodol ystyried yr effaith y bydd cael gwared ar y math hwn o fuddsoddiad yn ei chael ar allu'r gweithlu i gymryd rhan mewn hyfforddiant.

Maes allweddol arall o genhadaeth Media Cymru oedd datblygu gallu arloesi ac ymchwil a datblygu. Ymddangosir bod canlyniadau 2026 yn dangos gweithlu sy'n llawer mwy hyderus yn ei allu i gymryd rhan mewn gweithgareddau ymchwil a datblygu ac arloesi, ac yn awyddus i gael mwy o gyfleoedd i gymryd rhan. Mae'n teimlo'n rhesymol dadlau y cafwyd twf sylweddol yn y capasiti amsugno rhanbarthol yn Ne Cymru, a dylid cymryd camau i sicrhau na adewir i'r momentwm a'r capasiti a fagwyd yn ystod y pedair blynedd ddiwethaf wanhau.

c. Media Cymru, Goblygiadau Polisi ac Etifeddiaeth

Fel pwynt olaf, mae'n bwysig ystyried graddfa'r buddsoddiad, o ran deori, ehangu, hyfforddi a chefnogi, sydd wedi'i chwistrellu i'r sector sgrin yn Ne Cymru ers 2022. Ar draws yr un cyfnod, mae maes byd-eang cynhyrchu – ac yn wir y gymdeithas gyfan – wedi newid yn sylweddol. Mae 2026 yn gyd-destun gwahanol iawn i 2022, mae'r ffrwydrad o dwf ar ôl y pandemig wedi'i ddisodli gan amgylchedd cynhyrchu llawer mwy ansicr a heriol. Mae dwy elfen allweddol yn amlwg o set ddata arolwg 2026.

Yn gyntaf, nid yw twf a ffyniant parhaus wedi'u gwarantu. Mae'r gweithlu yn cael trafferth, mewn llawer ffordd, ac mae angen mwy o gefnogaeth, o ran arferion recriwtio, hyfforddiant, cymorth ariannol a gwelliannau diwylliant yn y gweithle i sicrhau bod y sector yn osgoi cyfraddau gadael trychinebus. Yn ail, trwy amryw o brosiectau mawr, bu sector sgrin De Cymru yn elwa ar bron i ddegawd o fuddsoddiad a chefnogaeth, ac mae'r gefnogaeth honno'n dod i ben ym mis Rhagfyr 2026 heb unrhyw beth uniongyrchol yn ei lle i sicrhau etifeddiaeth y twf a'r datblygiad a ddechreuwyd.

Mewn nifer o fannau yn yr adroddiad hwn, rydym wedi cyfeirio at yr amgylchedd cynhyrchu sy'n newid yn gyflym ac yn heriol ar gyfer cynhyrchu sgrin, ac mae ei effeithiau ar weithlu Cymru yn amlwg yn ein canfyddiadau. Mae'r dirwedd newidiol hon yn bodoli o fewn cyd-destun ehangach – yng Nghymru, y DU ac yn rhyngwladol – o newid technolegol cyflym, newidiadau gwleidyddol, ac effeithiau ar amrywiaeth

eang o randdeiliaid. Caiff y gweithlu ei gynrychioli gan adroddiadau fel hwn, tra bod archwiliadau sgiliau Creative PEC yn 2026 yn dangos bod gan gyflogwyr ar draws y diwydiannau creadigol uchelgeisiau ar gyfer twf pellach, a'u bod yn gwireddu gweledigaeth Cynllun Sector y Diwydiannau Creadigol (HMG, 2025), ond yn cael eu rhwystro gan systemau sgiliau sydd wedi dyddio (Carey, Giles a Hay, 2026). Mae'r diwydiannau creadigol yn rhan hanfodol o Strategaeth Ddiwydiannol y DU, ac mae hefyd yn sector blaenoriaeth i Lywodraeth Cymru. Gyda Senedd newydd, a maes gwleidyddol tra gwahanol yng Nghymru, mae'n hanfodol bod llunwyr polisi a rhanddeiliaid yn deall nid yn unig y cyfraniad ariannol, cymdeithasol a diwylliannol y mae'r diwydiannau creadigol wedi'i wneud i Gymru, ond hefyd yr angen gwirioneddol iawn i roi mecanweithiau ar waith i sicrhau bod ei botensial yn cael ei wireddu a'i gefnogi'n llawn yn y dyfodol.

10. Cyfeiriadau

Carter, R. (2025) *BECTU: The Big Survey. Behind the Scenes in the Creative Industries*. Llundain.

BFI, albert, Arup. (2021) *A Screen New Deal: a route map for sustainable film production*. Y Loteri Genedlaethol.

BFI, albert, Arup. (2023) *Screen New Deal: Transformation Plan for Wales*. Y Loteri Genedlaethol.

Braun, V. et al. (2021) The online survey as a qualitative research tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(6), tt. 641–654. doi: 10.1080/13645579.2020.1805550

Bridge Group Research. (2026) *UK Film Exhibition Sector: Workforce Survey*. Independent Cinema Office.

Brook, S. (2016) The exemplary economy: a Hunterian reading of the creative industries as educative project. *International Journal of Cultural Policy*, 22(1), tt. 27–40.

Carey, H., Giles, L. ac O'Brien, D. (2023) *Job Quality in the Creative Industries*. Yr adroddiad terfynol o Adolygiad Gwaith Da y PEC Creadigol. Creative Industries Policy and Evidence Centre. Ar gael yn: <https://pec.ac.uk/wp-content/uploads/2023/12/PEC-GWR-Job-quality-in-the-Creative-Industries-v7.pdf>

Carey, H., Giles, L. a Hay, B. (2026) *Creative Industries Skills Audits*. Creative Industries Policy and Evidence Centre. doi: 10.5281/zenodo.20072107

Cohen, W.M., a Levinthal, D.A. (1989) Innovation and Learning: The Two Faces of R&D, *The Economic Journal*, 99(397), tt. 569 –596.

Gregory, S. a Vincent, G. (2025) *Leadership Diversity in the Creative and Cultural Industries: Benchmarking Leadership Diversity in the Cultural and Creative Industry Findings and Recommendations*. Creative UK.

Creative Diversity Network. (2024) *Diamond: The Seventh Cut*. Llundain

Davies, H., Davies, J.R. a Hurford, R. (2024) *Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2022*. Media Cymru.

Davies, J. (2020) *The art in the artificial*. Creative Industries Policy and Evidence Centre a Nesta. Ar gael o: <https://pec.ac.uk/research-reports/the-art-in-the-artificial>

Davies, J.R. a Hurford, R. (2025) *Hyfforddiant Cydlynwyr Cynaliadwyedd: Llwyddiannau, Heriau a'r Camau Nesaf*. Media Cymru.

Davies, J.R., Jones, B. a Hurford, R. (2025) *Ffocws ar Weithwyr Llawrydd: Arloesedd*. Cyfryngau Cymru.

Eikhof, D.R. (2020) COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: what now, what next? *Cultural Trends*, 29(3), tt.234–250.

- Evans, J., a Mathur, A. (2005) The Value of Online Surveys. *Ymchwil Rhyngrwyd*, 15, 195-219. doi: 10.1108/10662240510590360
- Farrell, C. a Morris, J. (2013) Managing the neo-bureaucratic organisation: lessons from the UK's prosaic sector. *The International Journal of Human Resource Management* 24(7), tt.1376-1392.
- Grugulis, I. a Stoyanova, D. (2011) The missing middle: communities of practice in a freelance labour market. *Work, Employment and Society* 25(2), tt.342-351.
- HMG. (2025). Creative Industries Sector Plan. Llundain. Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68920e22dc6688ed50878479/industrial_strategy_creative_industries_sector_plan_accessible.pdf
- Holt-White, E., O'Brien, D., Brook, O. a Taylor, M. (2024) *A Class Act: Social Mobility and the Creative Industries*. Sutton Trust.
- Leiponen, A. (2005) Skills and Innovation. *International Journal of Industrial Organization*, 23(5-6), tt.303-323.
- Lewis, J. The cultural, economic and social value of the creative industries. Yn: Lupu, R., Komorowski, M., Lewis J. a Fodor, M. (gol.), (2025) *Research, Development and Innovation in the Creative Industries*. Routledge.
- Mackenzie, E. a McKinlay, A. (2020) Hope labour and the psychic life of cultural work. *Human Relations* 74(11), tt.1-23.
- OECD. (2015) *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. OECD Publishing.
- OECD/Eurostat. (2018) *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data for Innovation*, 4th Edition. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing.
- Saundry R., Stuart, M. ac Antcliff, V. (2007) Broadcasting discontent—freelancers, trade unions and the Internet. *New Technology, Work & Employment*, 22, tt.178-191
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2021) *Cyfrifiad y DU*. SYG.
- Van Selm, M. a Jankowski, NW, (2006) Conducting online surveys. *Quality and Quantity*, 40(3), tt.435-456.
- Llywodraeth Cymru. (2015) *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*.
- Llywodraeth Cymru. (2025) *Arolwg Cenedlaethol Cymru*. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/arolwg-cenedlaethol-cymru-prif-ganlyniadau-ebrill-2024-i-fawrth-2025-html>

11. Atodiad 1

Crynodeb o Gyrsgiau Hyfforddi Media Cymru

Dyddiad	Cwrs Hyfforddi	Partneriaid	Mynychwyr	Disgrifiad
Ionawr 2024	Hanfodion Cynhyrchu Rhithwir	Final Pixel Academy	17	Gweithdy 5 diwrnod, cynhyrchu rhithwir ar gyfer rhaglenni ffurf fer / masnachol.
Ionawr 2024	Fformatau Bydeang	Grand Scheme Media, S4C	33	1½ diwrnod o weithdy, fformatau masnachol a heb eu sgriptio ar gyfer marchnadoedd rhyngwladol.
Chwefror-Mai 2024	Cyflymydd Cynhwysiant	Gritty Talent, Channel 4, BBC Cymru	20	12 wythnos o raglen datblygu amrywiaeth adeiladu busnes, ar gyfer busnesau bach a chanolig yn y sector sgrin.
Mawrth 2024	Animeiddiad Moho 2D	Bigger House Productions	8	Pythefnos o gwrs meddalwedd animeiddio dwys, gyda chyfle i weithio ar ffilm fer a gomisiynwyd.
Ebrill-Mai 2024	Rhaglen Ailosod	From Another	12	Chwec wythnos o raglen arlein ar gyfer rhieni sy'n gweithio, sy'n ceisio goresgyn rhwystrau rhag cyflogaeth.
Ebrill-Mai 2024	Cydlynwyr Cynaliadwyedd ar gyfer Sgrin 2024	Severn Screen, Earth to Action, Llywodraeth Cymru, Ymddiried	6	Cwrs ystafell ddosbarth 8 wythnos, a lleoliadau cynhyrchu 10-15 wythnos ar gyfer chwe Chydlynwyr Cynaliadwyedd sydd wedi'u hyfforddi'n llawn ar gyfer Ffilm a HETV.
Mehefin-Gorff 2024	Hanfodion Rheoli Data	Gorilla Academy	21	Rhaglen hanner diwrnod sy'n datblygu sgiliau rheoli data ar gyfer amrywiaeth eang o rolau sgrin.
Gorff 2024	Sut i fod yn Weithiwr Gwyrddrydd	Picture Zero	34	Gweithdy 3 awr, arferion amgylcheddol cynaliadwy sy'n canolbwyntio ar weithwyr llawrydd.
Hyd 2024	Gweithdai Hygyrchedd a Chynhwysiant	TV Access Project	14	Pum sesiwn yn adeiladu'r sylfeini ar gyfer gweithleoedd gwell a mwy cynhwysol.
Ionawr 2025	Rhaglenni Nodwedd Dogfen	The Truth Department	12	Deuddydd o weithdy datblygu rhaglenni dogfen.
Chwef 2025	Uwchsgilio Datblygu Unity Games	Cloth Cat Academy	6	Pythefnos o gwrs hyfforddi Unity (peiriant gêm).
Mawrth 2025	Ascend: Gweithdy Actio DDN ar gyfer Operâu Sebon	BBC Studios a Spotlight	10	Gweithdy actio opera sebon ar gyfer actorion Byddar, Anabl a Niwroamrywiol o Gymru.

Mehefin 2025	Dosbarthu Ffilm i Gymru	Cymdeithas Dosbarthu Ffilmiau, Ffilm Cymru Wales a Chanolfan Ffilm Cymru	2	Dwy hyfforddeiaeth 9 mis ar gyfer datblygu swyddi dosbarthu ffilm yng Nghymru.
Mehefin 2025	Datblygu Fformat Digidol Heb ei Sgriptio	S4C	49	Gweithdy 1 diwrnod, sy'n archwilio cynhyrchu sioeau digidol ar gyfer nifer o lwyfannau.
Gorff-Awst 2025	Blender ar gyfer VFX	Gorilla Academy	8	Pythefnos o gwrs hyfforddi Blender, offeryn CG, animeiddio a VFX hanfodol.
Medi 2025- Ebrill 2026	Cymrodoriaeth Cynhyrchu Rhithwir Cymru	Final Pixel Academy, FiveFold Studios a Gorilla Academy	20	Cwrs hyfforddi 9 mis mewn cymwyseddau cynhyrchu rhithwir craidd.
Medi – Rhag 2025	Cydlynwyr Cynaliadwyedd 2025	Earth to Action, Severn Screen, Cymru Greadigol	6	Ail garfan yr hyfforddiant cydlynwyr cynaliadwyedd.
Ionawr – Mawrth 2026	Llwybr Cyflym Arweinyddiaeth: Rheoli Pobl a Chi'ch Hun	Lisa Balderson	12	Cwrs hyfforddi ar-lein wedi'i gynllunio i ddarparu offer i ddatblygu timau diogel a chynhwysol.
Ebrill – Mai 2026	Ymwybyddiaeth o Fyddardod ac Iaith Arwyddion Prydain ar gyfer y sector sgrin yng Nghymru	Deaf Friendly	24	Hanfodion BSL i'w defnyddio yn y sector sgrin ac amgylcheddau cynhyrchu.
Mehefin 2026	AI Ymarferol ar gyfer y Gweithle: Helpu sefydliadau i leihau gwaith gweinyddol, gwella llifoedd gwaith, a gweithio'n fwy effeithiol	Stable	20	Rhaglen hyfforddi sy'n archwilio cymwysadau AI i wella llifoedd gwaith, a buddion gweinyddol, i ffwrdd o gymwysadau creadigol.
Hyd / Tach 2026	Adrodd Straeon Fertigol	Cynghrair Sgrin Cymru	I'w gadarnhau	Cyflwyniad a gweithdy awduron ar gyfer cynnwys ffurf fer sy'n dod i'r amlwg.

12. Atodiad 2

Newidiadau i'r cwestiynau o Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2022

Cwestiwn	2022	Newidiadau/Sylwadau 2026
Beth yw eich oedran?	• Dan 21 oed • 21-25 • 26-30 • 31-40 • 41-50 • 51-60 • 61+ • Mae'n well gennych beidio â dweud	Categoriâu wedi'u hailbroffilio, yn cynnwys categorïau dan 18, 18-20 nad oeddent yn bresennol yn 2022
Sut fydddech chi'n disgrifio eich hunaniaeth rhywedd?	Blwch testun	Newid fformat y cwestiwn o 2022 (testun agored). Mae fformat newydd yn cynnwys opsiynau (Gwrywaidd, Benywaidd, Anneuaidd), ac opsiwn i hunan-ddisgrifio
A yw'ch rhywedd yr un fath ag a neilltuwyd i chi adeg eich geni?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: • Mae'n well gennych beidio â dweud • Ydy • Nac ydy
Beth yw eich cyfrifoldebau gofalu?	• Rhiant (plentyn dibynnol) • Rhiant (plentyn nad yw'n ddibynnol) • Gofalwr • Y ddau • Dim • Mae'n well gennych beidio â dweud	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio i gynnig mwy o fanylion mewn dewis, a rhoddwyd yr opsiwn i ddewis atebion lluosog
Allwch chi ddeall, siarad, darllen neu ysgrifennu Cymraeg?	• Siaradwr rhugl • Siaradwr canolradd • Siaradwr newydd (dysgwr) • Na • Mae'n well gennych beidio â dweud	Categoriâu wedi'u haddasu i gydredeg â safon wedi'i chysoni Llywodraeth y DU
Beth yw eich hil neu ethnigrwydd? Dewiswch un opsiwn sy'n disgrifio eich grŵp ethnig neu gefndir orau:	• Du/Affricanaidd/Caribiaidd /Cymro/Cymraes neu Brydeiniwr/Prydeinwraig Du • Dwyrain Asia/Cymro/Cymraes neu Brydeiniwr/Prydeinwraig o Ddwyrain Asia • De Asia/Cymro/Cymraes neu Brydeiniwr/Prydeinwraig o Dde Asia • Arabaidd/Cymro/Cymraes neu	Categoriâu wedi'u haddasu i gydredeg â safon wedi'i chysoni Llywodraeth y DU

	Brydeiniwr/Prydeinwraig Arabaidd • Gwyn ac Asiaidd • Gwyn a Du Affricanaidd neu Garibiaidd • Unrhyw gefndir ethnig lluosog arall • Unrhyw gefndir ethnig unigol arall • Cymro/Cymraes, Albanwr/Albanes, Sais/Saesnes, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon neu Brydeiniwr/Prydeinwraig Gwyn • Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig Gwyn • Gwyddel/Gwyddeles Gwyn • Cefndir Gwyn Arall • Mae'n well gennych hunan-ddisgrifio • Mae'n well gennych beidio â dweud	
Oes gennych chi anabledd, nam, neu gyflwr iechyd corfforol neu feddyliol hirdymor?	• Oes • Nac oes • Mae'n well gennych beidio â dweud	Ychwanegwyd cwestiwn atodol (isod)
Os ydych chi'n gyfforddus yn gwneud hynny, sut fydddech chi'n diffinio eich anabledd?	Amherthnasol	Cwestiwn Newydd: • Mae'n well gennych beidio â dweud • Golwg (dallineb neu olwg rhannol) • Clyw (byddardod neu glyw rhannol) • Symudedd (cerdded pellteroedd byr neu ddringo grisiau) • Deheurwydd (codi a chario gwrthrychau, defnyddio bysellfwrdd) • Dysgu neu ddeall neu ganolbwyntio • Cof • Iechyd meddwl • Stamina neu anadlu neu flinder • Yn gymdeithasol neu'n ymddygiadol (sy'n gysylltiedig ag anhwylder ar y sbectwm awtistig (ASD), • Asperger, ADHD) • Dim un o'r uchod • Mae'n well gennych hunan-ddisgrifio
Beth yw eich lefel uchaf o addysg a gyrhaeddwyd?	Testun Agored	Newidiwyd fformat y cwestiwn o'r blwch testun agored i ddewis un opsiwn, er hyd yr arolwg
A yw cyfanswm incwm blyneddol eich aelwyd* yn uwch neu'n is na'r cyfartaledd (gan gynnwys	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: • Mae'n well gennych beidio â dweud • Uwch na'r cyfartaledd • Tua'r cyfartaledd

budd-daliadau ac eithrio didyniadau)?		•Islaw'r cyfartaledd •Ddim yn berthnasol
Pan oeddech tua 14 oed, beth oedd galwedigaeth y prif enillydd neu'r enillydd incwm uchaf?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Mae'n well gennych beidio â dweud •Galwedigaethau proffesiynol •Rheolwyr (uwch, canol neu iau) •Galwedigaethau clercol a chanolradd •Galwedigaethau arferol, lled-arferol â llaw neu wasanaeth •Galwedigaethau technegol a chrefft •Dydw i ddim yn gwybod
Sut mae'r argyfwng costau byw wedi effeithio arnoch?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Testun Agored
Pa mor aml ydych chi'n gweithio yn y lleoliad hwnnw?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Mae'n well gennych beidio â dweud •Bob dydd •2/3 gwaith yr wythnos •Unwaith yr wythnos •Unwaith y mis •Unwaith bob 3 mis •Unwaith y flwyddyn •Arall (nodwch os gwelwch yn dda)
Ydych chi'n gallu gyrru?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd, wedi'i ategu gan y ddau ganlynol
Beth yw eich prif ddull trafnidiaeth ar gyfer teithio i'r gwaith?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Mae'n well gennych beidio â dweud •Car petrol/diesel •Car trydan/hybrid •Beic modur •Bws •Trên •Tacsi •Beic •Cerdded •Arall (nodwch os gwelwch yn dda)
Pa ddulliau eraill o gludiant ydych chi'n eu defnyddio ar gyfer teithio i'r gwaith?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Mae'n well gennych beidio â dweud •Car petrol/diesel •Car trydan/hybrid •Beic modur •Bws •Trên •Tacsi •Beic •Cerdded •Arall (nodwch os gwelwch yn dda)
A yw unrhyw un o'r materion canlynol sy'n gysylltiedig â theithio erioed wedi effeithio ar	•Do •Naddo •Mae'n well gennych beidio â dweud	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio yn seiliedig ar godio a gynhyrchwyd o ymatebion yn yr arolwg gwreiddiol

eich gwaith yn y sector sgrin?	Mae'n well gennych beidio â dweud Os dewisoch Do, nodwch y canlynol:	
A yw ystyriaethau ynghylch cynaliadwyedd amgylcheddol byth yn cael effaith ar eich trefniadau trafnidiaeth?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Bob amser •Yn aml •O bryd i'w gilydd •Byth
Dewiswch eich statws cyflogaeth.	•Cyflogedig amser llawn •Cyflogedig cyfnod penodol •Cyflogedig rhan-amser •Gweithiwr llawrydd / Unig fasnachwr / Hunangyflogedig •Ddim yn gweithio ar hyn o bryd •Arall •Os gwnaethoch ddewis 'Arall', nodwch y canlynol:	Ychwanegwyd mwy o fanylion
Pa lefel o hynafiaeth sy'n disgrifio orau eich rôl bresennol, neu rôl fwyaf diweddar?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Ddim yn gwybod •Sylfaenydd/Perchennog •Uwch/Arweiniol/Pennaeth Adran •Canol •lau •Ddim yn berthnasol
Ers pryd ydych yn eich rôl bresennol?	Testun agored	Wedi'i ail-fformatio i gwestiwn dewis opsiwn
Yn eich profiad chi, beth fu'r ffordd fwyaf effeithiol o ddod o hyd i swyddi a chyfleoedd yn y sector sgrin?	Testun agored	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio yn seiliedig ar godio a gynhyrchwyd o ymatebion yn yr arolwg gwreiddiol
Ers mis Ionawr 2023, a fu gennych unrhyw gyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â chynaliadwyedd amgylcheddol yn eich rolau?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Dewiswch bob un sy'n berthnasol: •Gofynnwyd i mi weithio mewn ffordd gynaliadwy a oedd yn gofyn i mi newid y ffordd roeddwn i'n gweithio •Gofynnwyd i mi gasglu a darparu data ar gyfer cyfrifiannell carbon albert •Cymerais gyfrifoldeb am ddefnyddio cyfrifiannell carbon albert i fesur ôl troed carbon y cynhyrchiad •Gweithiwr proffesiynol cynaliadwyedd ar y set (rheolwr cynaliadwyedd, cydlynnydd neu debyg) •Ymgynghorydd cynaliadwyedd oddi ar y set •Na •Arall (nodwch os gwelwch yn dda)

Rwy'n gallu cymryd rhan yn y gwaith o greu cynhyrchion, prosesau a / neu brofiadau newydd, neu wedi'u gwella'n sylweddol, yn fy rôl bresennol.	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Dewiswch bob un sy'n berthnasol: •Cymryd rhan mewn creu cynhyrchion newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Cymryd rhan mewn creu prosesau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Cymryd rhan mewn creu profiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Dim un o'r uchod •Ddim yn gwybod
Rwy'n ymwybodol o gyfleoedd i greu cynhyrchion, prosesau a/neu brofiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol yn fy rôl bresennol	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Dewiswch bob un sy'n berthnasol: •Ymwybodol o gyfleoedd i greu cynhyrchion newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Ymwybodol o gyfleoedd i greu prosesau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Ymwybodol o gyfleoedd i greu profiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Dim un o'r uchod •Ddim yn gwybod
Rwy'n glir ar y sgiliau sydd eu hangen arnaf i greu cynhyrchion, prosesau a/neu brofiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol yn fy rôl bresennol	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Dewiswch bob un sy'n berthnasol: •Yn glir ar y sgiliau sydd eu hangen i greu cynhyrchion newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Yn glir ar y sgiliau sydd eu hangen i greu prosesau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Yn glir ar y sgiliau sydd eu hangen i greu profiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Dim un o'r uchod •Ddim yn gwybod
Rwy'n hyderus bod gen i'r sgiliau angenrheidiol i greu cynhyrchion, prosesau a/neu brofiadau newydd, neu wedi'u gwella'n sylweddol, yn fy rôl bresennol	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Dewiswch bob un sy'n berthnasol: •Yn hyderus fy mod yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen i greu cynhyrchion newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Yn hyderus fy mod yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen i greu prosesau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Yn hyderus fy mod yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen i greu profiadau newydd neu wedi'u gwella'n sylweddol •Dim un o'r uchod •Ddim yn gwybod

Mae'r cwmni yr wyf yn gweithio ynddo'n bennaf yn cymryd rhan mewn gweithgarwch ymchwil a datblygu	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Ydy, ac rwy'n cymryd rhan yn y gweithgarwch ymchwil a datblygu hwnnw •Ydy, ond nid wyf yn cymryd rhan yn y gweithgarwch ymchwil a datblygu hwnnw •Nac ydy, nid yw'r cwmni'n cymryd rhan mewn unrhyw weithgarwch ymchwil a datblygu •Nid wyf yn gwybod a yw'r cwmni'n cymryd rhan mewn unrhyw weithgarwch ymchwil a datblygu
Yn seiliedig ar eich dealltwriaeth o arloesi, pa gyfleoedd sydd i arloesi yn eich sector?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Testun agored
Ydych chi'n meddwl bod gennych y sgiliau sydd eu hangen i arloesi?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Ydw •Nac ydw •Ddim yn gwybod
Pa hyfforddiant neu fentora ydych chi wedi'u cael, a phwy a ddarparodd yr hyfforddiant?	Pa hyfforddiant neu fentora ydych chi wedi'u cael? (Testun agored)	Ychwanegwyd yn y cais am fanylion ychwanegol ynghylch darparwyr hyfforddiant
Sut y talwyd am yr hyfforddiant neu fentora?	•Am ddim •Talwyd amdano gennyf fi •Talwyd amdano gan gyflogwr •Arall	Ychwanegwyd opsiwn penodol ar gyfer Media Cymru, yn ogystal â'r opsiwn i enwi cyllidwyr eraill
Pa effaith mae'r hyfforddiant a gawsoch wedi'i chael ar eich dilyniant gyrfa?	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Testun agored
Wrth edrych ymlaen at y ddwy flynedd nesaf, pa sgiliau neu anghenion hyfforddi ydych chi'n rhagweld eu bod yn allweddol i'ch dilyniant gyrfa?	Testun agored	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio yn seiliedig ar godio a gynhyrchwyd o ymatebion yn yr arolwg gwreiddiol
Os oes gennych unrhyw sylwadau pellach yn ymwneud â'ch cyflogaeth a'ch lles, cofiwch eu cynnwys yn y blwch isod	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Testun agored
Mae fy amgylchedd gwaith presennol yn hygyrch ar gyfer fy anghenion	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Cytuno'n Gryf •Cytuno •Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno •Anghytuno •Anghytuno'n Gryf

Mae fy amgylchedd gwaith presennol yn hygyrch ar gyfer gofynion cydweithwyr	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Cytuno'n Gryf •Cytuno •Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno •Anghytuno •Anghytuno'n Gryf
Rwy'n teimlo'n hyderus y gallaf godi unrhyw bryderon yn y gweithle sy'n gysylltiedig â gofynion mynediad	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Cytuno'n Gryf •Cytuno •Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno •Anghytuno •Anghytuno'n Gryf
Mae gan fy nghyflogwr broses ar gyfer nodi a chefnogi fy ngofynion mynediad yn y gweithle	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: •Cytuno'n Gryf •Cytuno •Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno •Anghytuno •Anghytuno'n Gryf
Os oes gennych unrhyw sylwadau pellach yn ymwneud â hygyrchedd eich gweithle, cofiwch eu cynnwys yn y blwch isod	Amherthnasol	Cwestiwn newydd: Testun agored
Pa rwystrau ydych chi wedi dod ar eu traws wrth ymuno â'r diwydiant sgrin neu geisio symud ymlaen yn y diwydiant sgrin?	Testun agored	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio yn seiliedig ar godio a gynhyrchwyd o ymatebion yn yr arolwg gwreiddiol
Os ydych chi wedi ystyried gadael y sector, a oes unrhyw un o'r canlynol wedi cyfrannu?	Testun agored	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio yn seiliedig ar godio a gynhyrchwyd o ymatebion yn yr arolwg gwreiddiol
Os ydych chi wedi penderfynu aros yn y diwydiant, beth ddylanwadodd ar y penderfyniad hwnnw?	Testun agored	Cwestiwn wedi'i ailbroffilio yn seiliedig ar godio a gynhyrchwyd o ymatebion yn yr arolwg gwreiddiol

Cydnabyddiaeth

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

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

Yn olaf, diolch yn fawr iawn i'r holl ymatebwyr o'r sector sgrin yng Nghymru; hebddynt, ni fyddai'r adroddiad hwn yn cynnig y fath gyfoeth o fewnwelediadau.

Ynglŷn â'r Awduron

Mae **Dr James Davies** yn Gymrawd Ymchwil ym Mhrifysgol De Cymru, fel rhan o Media Cymru. Mae wedi ysgrifennu'n helaeth am y diwydiannau creadigol a diwylliannol, gan ganolbwyntio ar yrfaeodd llawrydd yn y teledu yn y DU, mynedfeydd gyrfaeodd, anghenion hyfforddi a bylchau sgiliau. Mae hefyd wedi archwilio nodweddion clystyrau creadigol, a llunio polisïau diwylliannol a chreadigol yn Ne Cymru a Gorllewin Canolbarth Lloegr. Fel rhan o'i waith sy'n canolbwyntio ar weithwyr llawrydd yn Media Cymru, mae James wedi cyflwyno'r Gronfa Datblygu Gweithwyr Llawrydd, i gefnogi gweithwyr llawrydd yn y sector sgrin i gael hyfforddiant sy'n berthnasol i'w gyrfaeodd.

Richard Hurford yw'r Arweinydd Ymchwil ac Arloesi ar gyfer y Diwydiannau Creadigol ym Mhrifysgol De Cymru, ac mae'n arweinydd prosiect Sgiliau a Hyfforddiant ar gyfer Media Cymru, sy'n ymchwilio i fylchau sgiliau ac anghenion y diwydiant sgrin/cyfryngau, ac yn comisiynu ymyriadau hyfforddi pwrpasol. Bu'n ymwneud yn helaeth ag addysg uwch gemau fideo am yr 20 mlynedd diwethaf ac mae ganddo ddiddordeb ymchwil mewn gemau fideo a datblygiad sector y diwydiannau creadigol yng Nghymru.

Mae **Canolfan Astudio'r Cyfryngau a Diwylliant mewn Cenhedloedd Bach** ym Mhrifysgol De Cymru yn darparu ymchwil ac arloesi cydweithredol o ansawdd uchel ar y diwydiannau creadigol yng Nghymru drwy ffrâm cenhedloedd bach yn fyd-eang. Mae'n rhan o'r Gyfadran Busnes a Diwydiannau Creadigol. Mae gan y Ganolfan bartneriaethau cryf yn y DU ac yn rhyngwladol â phrifysgolion ymchwil a sefydliadau diwydiannau creadigol sy'n darparu ystod o brosiectau amlddisgyblaethol a ariennir gan grant.

Cefnogwyd yr ymchwil hon gan gronfa *Strength in Places* Ymchwil ac Arloesi y DU, Media Cymru (Rhif grant 99911)

Dyfyniad a awgrymir:

Davies, J.R. a Hurford R. (2026) Arolwg Gweithlu Sgrin Cymru 2026. Cyfres gyhoeddiadau Media Cymru. (Caerdydd: Media Cymru.)

Data Agored:



ISBN: 978-1-909838-97-0

Cysylltu â Ni:



Media Cymru
Spark,
Heol Maendy,
Caerdydd
CF24 4HQ

media.cymru@southwales.ac.uk