AILFANTOLI AC AILDDYCHMYGU

STRATEGAETHAU I GEFNOGI GWEITHWYR LLAWRYDD YM MAES Y CELFYDDYDAU A PHERFFORMIO

TASGLU LLAWRYDD **CYMRU**
WALES FREELANCE TASK FORCE

Crynodeb Gweithredol

Lansiwyd Tasglu Llawrydd Cymru yn ystod argyfwng y Covid-19 i gryfhau dylanwad y gymuned lawrydd ym maes y theatr a pherfformio yng Nghymru. Rydym yn rhan o Dasglu Llawrydd y DU a sefydlwyd gan Fuel a sefydliadau eraill trwy gyfrwng llythyr agored.[1] Rydym yn gasgliad o 14 o weithwyr llawrydd wedi'n lleoli yng Nghymru, yn cael ein noddi gan, ond heb fod yn gysylltiedig â, sefydliadau yng Nghymru (gweler Cydnabyddiaethau), ac yn dod o nifer o wahanol gefndiroedd a rolau.[2] Mae cynllun peilot 13-wythnos y Tasglu (15 Mehefin – 11 Medi 2020) wedi bod yn ymgynghori â Llywodraeth Cymru (Cymru Greadigol) a Chyngor Celfyddydau Cymru (CCC), wedi lansio Arolwg Llawrydd Cymru, wedi siarad gyda thros 450 o weithwyr llawrydd a sefydliadau, ac wedi hwyluso amryw o brosiectau a thrafodaethau i wella dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o anghenion gweithwyr llawrydd (gweler Gweithredu).

Er gwaetha'r ffaith ein bod yn cynrychioli dros 70% o'r gweithlu ym maes y theatr a pherfformio, ychydig iawn o ddata a gasglwyd ar weithwyr llawrydd yn y sector perfformio yng Nghymru, ac felly aethom ati i lansio Arolwg Llawrydd Cymru.[3] Mae data'r arolwg yn rhoi mewnwelediad i'r sefyllfa ar hyn o bryd (gweler Atodiad 1 a 2), gan ein helpu i ddeall yr angen brys am ddiwydiant sy'n fwy cyfartal, amrywiol a gwydn, ac yn ffocysu ar y gymuned yng Nghymru.

Mae effaith ariannol Covid-19 i'w weld yn amlwg ar draws sector y theatr a pherfformio, ond mae'r caledi ariannol wedi cwympo'n anghymesur ar y gweithlu llawrydd:

- Roedd 94% o'r gweithwyr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio yng Nghymru wedi colli gwaith yn sgil Covid-19.
- Roedd y mwyafrif mawr (90%) wedi colli hyd at £20,000 o incwm.
- Roedd 47% heb dderbyn unrhyw gymorth ariannol gan gynllun SEISS y Llywodraeth.
- Mae 27% heb incwm digonol i fyw arno.
- Mae 33% yn ansicr a fyddant yn aros yn y diwydiant ai peidio.
- Dywedodd 79% bod y sefyllfa'n cael effaith wael ar eu lles.
- Mae 70% yn teimlo nad ydynt yn cael eu cynnwys yn y gwaith o gynllunio ar gyfer dyfodol y sector creadigol yng Nghymru.

---

[1] Llythyr agored Fuel i Wneuthurwyr Theatr a Pherfformio: https://fueltheatre.com/an-open-letter-to-theatre-and-performance-makers/

[2] Cynrychiolaeth ar y Tasglu: https://fueltheatre.com/freelance-task-force-representation/

[3] Adroddiad Llwybr i Adferiad: https://www.curtaincallonline.com/storage/app/media/uploaded-files/Routes%20to%20Recovery.pdf

Yr unigolion mewn mwyaf o angen cymorth yw:

- Gweithwyr Byddar ac Anabl.
- Pobl Ddu, Asiaidd, neu o ethnigrwydd cymysg/amrywiol.
- Rhai a chanddynt gyfrifoldebau gofalu.
- Rhai sydd wedi graddio'n ddiweddar.
- Gweithwyr yng nghamau cyntaf eu gyrfaoedd.

Rydym mewn cyfnod argyfyngus lle bydd gweithredoedd sefydliadau, y llywodraeth a rhanddeiliaid, dros y misoedd nesaf, yn siapio dyfodol ein sector. Nod yr adroddiad hwn yw bod yn sbardun ar gyfer gweithredu a newid. Rydym yn crynhoi ein gwaith dros y 13 wythnos ddiwethaf a'n cyflwyno argymhellion ar gyfer sefydliadau, y llywodraeth, a rhanddeiliaid er mwyn ailfanotli ac ailddychmygu ein sector, wrth gryfhau a cefnogi y gymuned llawrydd. Rydym yn cyflwyno data a dadansoddiad o Arolwg Llawrydd Cymru yn Atodiad 1 a 2.

Cyflwyniad: Ailfantoli ac ailddychmygu ein sector

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu'r angen am ailfantoli sector y theatr a pherfformio yng Nghymru i rymuso a chynnwys gweithwyr llawrydd, yn enwedig felly y rhai sydd yn hanesyddol wedi cael eu gwthio i'r cyrion. Mae ein hargymhellion (sydd wedi'u rhifo) yn cynnwys:

- sicrhau bod pobl ar y cyrion, a rhai a chanddynt nodweddion gwarchodedig, yn cael eu cynrychioli mewn sefydliadau, ac yn ymgysylltu â hwy mewn modd ystyrlon (1–30)
- newidiadau i lywodraethiant sefydliadol (31–35)
- sefydliadau a Chyngor Celfyddydau Cymru (CCC) yn ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb am ddatblygu ac uwchsgilio gweithwyr llawrydd yn y tymor hir (36–58)
- newidiadau i gynlluniau ariannu Cyngor Celfyddydau Cymru, mecanweithiau cyflwyno cais, a phrosesau atebolrwydd (59–71)
- strategaethau ar gyfer datblygiad a chynaliadwyedd gwaith yn y Gymraeg (72–77)
- mwy o ddadansoddi is-sectoraidd a rhanbarthol gan CCC, gan ddechrau trwy gynnig argymhellion i ddatblygu'r sector Dawns (78–82) a gogledd Cymru (83–87).

Gall sefydliadau gymryd y foment hon i ystyried eu cymuned ac adlewyrchu ar y modd y maent yn eistedd o'i mewn: ydych chi'n datblygu neu gynhyrchu unrhyw waith yn y Gymraeg? Ai gweithwyr llawrydd yw'r unig bobl croenliw neu fyddar neu anabl rydych chi'n gweithio gyda hwy? A oes modd i chi rannu mwy o'ch gofod/adnoddau gyda'r gweithlu llawrydd? A oes modd i ragor o'r gweithwyr llawrydd rydych yn eu cyflogi fod wedi'u lleoli yng Nghymru?

Rydym yn cynnig modelau ariannu yn y tymor hirach ar gyfer unigolion, ac archwiliad o'r mecanweithiau cyfredol i gyflwyno cais ar gyfer ariannu prosiect creadigol. Mae angen gwell buddsoddiad mewn cymunedau, fel y rhai yng ngogledd Cymru, sydd fel petaent yn cael eu diystyru'n rheolaidd. Gan gymryd Arolwg Llawrydd Cymru fel sbardun, hoffem weld astudiaeth hydredol i fesur effaith Covid-19 ar weithwyr llawrydd yn niwydiannau creadigol Cymru.

Rydym yn awyddus i bwysleisio i'r llywodraeth, cyllidwyr a rhanddeiliaid bod yr argyfwng Covid-19 ymhell o fod ar ben yn achos gweithwyr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio. Mae'n debygol mai'r sector hwn fydd un o'r rhai olaf i agor yn llawn, ac rydym mewn perygl o golli gweithwyr llawrydd hyfedr ym maes y theatr a pherfformio: roedd bron i hanner y gweithwyr (47%) heb dderbyn unrhyw gymorth o gynllun SEISS y Llywodraeth, mae mwy na chwarter ohonynt (27%) yn methu fforddio talu eu biliau ar hyn o bryd; mae traean

ohonynt yn ansicr ynghylch eu hymwneud â'r diwydiant yn y dyfodol, ac mae llawer wedi ailgyfeirio eu gyrfa (yn y gobaith mai rhywbeth dros-dro yw hyn). Dywedodd y rhai a ymatebodd i Arolwg Llawrydd Cymru eu bod yn teimlo ar 'ymyl y dibyn'; dywedodd eraill nad oedd ganddynt unrhyw 'rwyd diogelwch ar gyfer y dyfodol', a 'does gen i ddim syniad sut rydyn ni am oroesi'.

Yn ogystal â tanlinellu anghydraddoldebau dwfn o fewn ein sector, mae Covid-19 wedi amlygu'r posibilrwydd o drafodaeth gadarn a gonest wrth gynnig atebion cydweithrediadol. Wrth i'r sector ymadfer o'r argyfwng, dylem adeiladu ar y trafodaethau cynhwysol a cholegol hyn, sicrhau bod addewidion yn cael eu gwireddu, helpu i wneud i newid ddigwydd yn gyflymach, a mynnu cael tryloywder ac atebolrwydd ym mhopeth. Rhaid i ni amddiffyn y gweithlu llawrydd bregus drwy bob cam o'r adferiad. Rydym yn cydnabod bod llawer iawn o waith i'w wneud os yw sefydliadau a gweithwyr llawrydd yn mynd i gael adferiad ochr yn ochr â'i gilydd, ac ochr yn ochr â'u cymunedau – a nod yr adroddiad hwn yw helpu i hwyluso hyn.

Gweithrediadau Tasglu Llawrydd Cymru
(Mehefin – Medi 2020)

Logisteg a Gweithredu

- Sefydlwyd cyfarfodydd wythnosol gan drefnu cadeirydd a chofnodydd ar system rota.

- Cytunwyd ar Bolisi Hygyrchedd a Pholisi'r Iaith Gymraeg. Trefnwyd cyfieithydd (a ddarparwyd gan Theatr Genedlaethol Cymru) a Chronfa Hygyrchedd (Cyngor Celfyddydau Cymru).

- Ysgrifennwyd at gwmnïau Portffolio Celfyddydau Cymru (PCC) yn gofyn iddynt gyfrannu arian i helpu ein gwaith (e.e. talu gweithwyr llawrydd am gyngor neu ddehonglydd BSL). Diolch yn fawr i'r sefydliadau hynny oedd yn barod i'n cefnogi: Ballet Cymru, Sefydliad Glowyr y Coed-duon, Emma Evans, Tanio, Theatr Genedlaethol Cymru, Theatr Clwyd, a Chanolfan Mileniwm Cymru.
- Ystadegau'r cyfryngau cymdeithasol: ar hyn o bryd, mae gennym dros 600 o ddilynwyr ar Twitter, gyda 185 trydariad mewn 3 mis. Ar hyn o bryd, ar Facebook mae 589 wedi ein 'hoffi' a 469 wedi ymgysylltu.

Cynghori a Lobïo

- Anogwyd gweithwyr llawrydd yng Nghymru i ysgrifennu at eu Haelodau Seneddol yn gofyn am gymorth brys.
- Ysgrifennwyd at Gyngor Celfyddydau Cymru a Llywodraeth Cymru i ofyn iddynt sicrhau bod 25–30% o unrhyw gymorth ariannol ychwanegol a dderbynnir ar gyfer sector y celfyddydau, treftadaeth a diwylliant yn mynd i weithwyr llawrydd, ynghyd ag argymhellion parthed mecanwaith ymgeisio am yr arian hwn.

- Trefnu ymgyngoriadau rheolaidd gydag uwch-arweinyddiaeth Cyngor Celfyddydau Cymru, yn cynnwys trafodaethau ar ailagor ariannu grant, ac elfen newydd o gymorth erbyn mis Medi 2020.

- Rhoddwyd cyngor i Cymru Greadigol a Llywodraeth Cymru ar fanylion y Gronfa Llawrydd (rhan o'r pecyn brys gwerth £53m a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru).

Prosiectau a Mentrau Polisi

- Lansiwyd Arolwg Llawrydd Cymru gyda 420 o ymatebwyr – yr arolwg cyntaf o'i fath i gael gwell dealltwriaeth o sefyllfa gweithwyr llawrydd yng Nghymru. Mae'r data ar gael ar-lein (trwydded Creative Commons) yn *freelance.wales* neu *llawrydd.cymru*, a chafodd ei ddefnyddio yn ein hymgyngoriadau gyda CCC, Cymru Greadigol a Llywodraeth Cymru.[4]

- Lansiwyd y prosiect Ein Llais/Our Voice i gasglu profiadau Artistiaid Du sy'n Gymry neu wedi'u lleoli yng Nghymru.

- Lansiwyd prosiect lles ar gyfer actorion.

- Cyfrannwyd at ganllaw Tasglu Llawrydd y DU ar ymarfer gorau ar gyfer sefydliadau a gweithwyr llawrydd.

- Lluniwyd cynnig am Incwm Sylfaenol ar gyfer gweithwyr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio yng Nghymru. Mae'r ymgynghori ar y mater hwn yn parhau gyda CCC, Equity Cymru a Llywodraeth Cymru. Mae Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru wedi galw am gynllun peilot Incwm Sylfaenol i weithwyr creadigol, gan roi tyniant gwleidyddol i'r cynnig hwn.

Gwrando ac Ymgynghori

- Trefnwyd 8 cyfarfod Ystafell Werdd gyda'r nod o gasglu lleisiau, barn a syniadau gweithwyr llawrydd ar draws y sector yng Nghymru. Ym mhob cyfarfod Ystafell Werdd trafodwyd pryderon penodol, rolau neu nodweddion gwarchodedig:
    - Rheolwyr Llwyfan
    - Dawnswyr
    - Pobl Feichiog
    - Gweithwyr Llawrydd Rhondda Cynon Taf
    - Gweithwyr Llawrydd sy'n gweithio trwy gyfrwng yr iaith Gymraeg
    - Gweithwyr llawrydd Byddar ac Anabl
    - Actorion Niwro-amrywiol
    - Graddedigion diweddar a Hwyluswyr.

[4] Caiff data arolwg ei drwyddedu dan drwydded Creative Commons CC-BY-NC-SA: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

- Trefnwyd cyfarfod ar raddfa fawr ledled y DU i alluogi gweithwyr llawrydd i drafod gyda sefydliadau ynghylch beth mae ar gweithwyr llawrydd ei angen er mwyn creu eu gwaith gorau, a sut mae sefydliadau'n ymateb er mwyn eu cefnogi.

- Cynhaliwyd 12 o gyfarfodydd gyda sefydliadau ynghylch eu hymateb i effaith Covid-19 ar weithwyr llawrydd, gan awgrymu ymarfer gorau wrth i'r argyfwng ledaenu, a strategaethau ar gyfer ymadfer.

- Mynychwyd/cyfrannwyd at gyfarfodydd ledled y DU, yn cynnwys: Cynghorau Celfyddydau Cymru a Lloegr, Creu Cymru, Equity, Privilege Cafe, SOLT ac UK Theatre, People Dancing, Fforwm Teithio Gwledig/Rural Touring Forum, Tasglu'r DU a'i is-grwpiau, Beth Nesaf? Caerdydd.

- Cynhaliwyd cyfarfod gydag Equity Cymru i gynnig persbectif gweithwyr llawrydd ar effaith y Covid-19, cyfarwyddyd Llywodraeth Cymru ar ailagor, casglu data, Contract Diwylliannol Cymru ac Incwm Sylfaenol.

- Ymatebwyd i geisiadau gan y cyfryngau am gyfweliadau ar Radio BBC, Newyddion S4C, Podlediad Caerdydd Greadigol, a'r Eisteddfod AmGen.

Argymhellion

Cynwysoldeb ac Amrywiaeth

Rhywedd

Dengys Arolwg Llawrydd Cymru fod menywod yn derbyn llai o dâl na dynion, hyd yn oed pan fo oedran yn cael ei ystyried. Dywedodd 46% o ymatebwyr nad ydynt yn wrywod nad ydynt yn cael digon o gefnogaeth yn y gweithle, gyda llawer yn galw am *'systemau mwy cadarn'*. Ymhlith y rhwystrau a restrwyd gan ymatebwyr roedd dod yn famau newydd, gofal plant, ac oedran. Dywedodd un ohonynt:

> *'Yn ystod y cyfnod Covid dwi wedi cwympo i mewn i rôl mam llawn amser, a'r unig amser sydd gen i i weithio yw ar y penwythnosau pan nad yw fy mhartner yn gweithio'n llawn amser. Dwi ddim wedi cael yr un cyfle i fod yn greadigol ag y byddwn i fel arfer.'*

Mae'r cyflog blynyddol cyfartalog ar gyfer dynion yn y band £15–20,000, tra bod y cyflog blynyddol cyfartalog ar gyfer menywod yn y band £10–15,000, gan awgrymu bod menywod, ar gyfartaledd, yn derbyn 25% yn llai o dâl na dynion.

Mae menywod hefyd yn fwy tebygol o ychwanegu at eu hincwm gyda gwaith y tu allan i'r sector creadigol.

Rydym yn argymell y canlynol:

1. Dylai sefydliadau adrodd yn flynyddol ar y gwahaniaeth yn y tâl a dderbynnir gan fenywod a dynion, a'r camau a gymerir i ddileu hyn (dylai'r adroddiad fod ar gael i'r cyhoedd, ac yn hygyrch).
2. Dylai sefydliadau adolygu'r cyfleoedd gwaith a diwylliant maent yn eu cynnig i'r rhai sy'n uniaethu fel menywod, deuaidd, a/neu drawsryweddol, a chymryd camau i wella'r sefyllfa.
3. Dylai sefydliadau gefnogi mamau newydd sy'n dychwelyd i'r gweithlu trwy eu talu am 'ddyddiau cadw mewn cysylltiad' yn ystod eu cyfnod ar absenoldeb mamolaeth.

Cyfrifoldebau Gofalu

Roedd gan 23% o'r ymatebwyr gyfrifoldebau gofalu (yn cynnwys gofalu am oedolion), a dywedodd 76% o'r rhain nad oeddynt yn cael digon o gefnogaeth pan yn gweithio yn y sector creadigol. Dywedodd 78% fod newidiadau yn eu cyfrifoldebau gofalu yn sgil yr argyfwng Covid-19 wedi effeithio ar eu gallu i weithio yn y diwydiant creadigol yn ystod y cyfnod hwn.

Rydym yn argymell:

4. Bod sefydliadau'n ymuno â'r siarter Rhieni yn y Celfyddydau Perfformio (PiPA).[5]
5. Bod sefydliadau'n gweithio gyda gweithwyr llawrydd i gynhyrchu cynllun 'yn ôl i'r gwaith' sy'n sicrhau eu bod yn gallu cyflawni eu cyfrifoldebau gofalu tra ar yr un pryd yn gweithio i'w potensial.
6. Bod CCC yn cynnwys gofal plant fel angen mynediad.
7. Bod y PCCau mwy o ran maint yn cael eu meithrinfeydd eu hunain neu drefniadau gyda chyfleusterau gofal plant lleol i alluogi rhieni a gofalwyr i weithio'r oriau hyblyg sy'n ofynnol yn y diwydiant theatr a pherfformio.
8. Bod sefydliadau'n parhau i gyflogi pobl i weithio o'u cartrefi lle bo hyn yn galluogi pobl i gydbwyso'u cyfrifoldebau gofalu a gwaith.
9. Bod lleoliadau'n cynnig gofodau penodol sy'n addas i blant.

[5] Siarter PiPA: http://www.pipacampaign.com/charter/

Ethnigrwydd

Dywedodd 53% o'r ymatebwyr oedd yn Ddu, Asiaidd, neu o ethnigrwydd amrywiol/cymysg nad oeddynt yn cael digon o gefnogaeth yn y gwaith, gan nodi cynrychiolaeth wael – yn enwedig yn y meysydd technegol a chynhyrchu, amheuon ynghylch y posibilrwydd o gael gwaith cyson, a theimladau o docynistiaeth (*'Fi yw'r un i droi ato i roi tic yn y blwch "BAME"'*).[6]

Roedd gweithwyr llawrydd Du, Asiaidd, neu o ethnigrwydd amrywiol/cymysg, yn colli mwy o incwm, yn llai tebygol o gael incwm digonol, ac yn fwy tebygol o wneud cais am gymorth o gronfa ymateb brys CCC. Mae angen i ni fynd i'r afael â sefyllfaoedd sy'n arwain at weithwyr llawrydd Du, Asiaidd, neu ethnigrwydd cymysg/amrywiol, yn cael llai o gyfleoedd gyrfa na gweithwyr llawrydd Gwyn.

Rydym yn argymell y dylai sefydliadau wneud y canlynol:

10. Cysylltu â'r gweithwyr llawrydd Du, Asiaidd a rhai o ethnigrwydd cymysg/amrywiol sydd yn eu rhwydweithiau er mwyn clywed eu lleisiau o ran pa newidiadau sy'n angenrheidiol i greu amgylchedd mwy cefnogol yn achos gweithwyr llawrydd o gefndiroedd amrywiol.
11. Creu cynllun gweithredu neu ailddrafftio eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol – gyda datganiadau clir o'r hyn y bwriedir ei gyflawni, ac amserlenni penodol ar gyfer pob pwynt gweithredu – i fynd i'r afael ag amrywiaeth o fewn y sefydliad. Dylai'r cynllun hwn gael ei gyhoeddi, dylai fod yn gwbl hygyrch, a dylid ei adolygu'n flynyddol i yrru newid yn ei flaen.
12. Adrodd yn flynyddol ar y bwlch cyflog hil a'r camau a gymerir i ddileu hyn (dylai fod ar gael i'r cyhoedd ac yn hygyrch).
13. Rhannu eu data ar gynrychiolaeth yn flynyddol (e.e. ymgyrch #PullUpOrShutUp).[7]
14. Sicrhau bod yr holl staff yn debyn hyfforddiant rheolaidd ar Amrywiaeth a Chynhwysiad yn ogystal â hyfforddiant Gwrth-hiliaeth (gan sicrhau bod yr hyfforddiant hwn yn cael ei gyflwyno gan bobl nad ydynt yn wyn) er mwyn sicrhau bod y gweithle'n cynnig amgylchedd cefnogol ac iach i bob aelod o'r staff.
15. Cynnwys mwy o bobl Ddu, Asiaidd, neu o ethnigrwydd cymysg/amrywiol,fel cysylltai celfyddydol.
16. Cynnig gofodau am ddim neu am bris gostyngol i alluogi pobl Ddu, Asiaidd neu o ethnigrwydd amrywiol/cymysg i ddatblygu a phrofi eu syniadau. Gall cost rhentu gofod a phrisiau tocynnau fod yn rhwystr mawr i hygyrchedd ac ymgysylltiad.

---

[6] Roedd nifer yr ymatebwyr Du, Asiaidd, Cymysg/Amrywiol ac Eraill yn isel (5%), felly mae'n bosibl bod y casgliadau'n llai cadarn yn ystadegol.

[7] Ymgyrch Pull Up or Shut Up: https://www.instagram.com/pullupforchange/?hl=en

17. Cynnig tocynau theatr am ddim neu am bris gostyngol i bobl Ddu, Asiaidd, neu'n perthyn i ethnigrwydd amrywiol/cymysg (e.e. Prosiect Tocyn Du).[8]

Rydym yn argymell bod CCC:

18. Yn gwneud bodolaeth strategaeth arallgyfeirio cadarn yn rhan o'r meini prawf yng nghyd-destun dyfarnu grantiau.
19. Yn dal pob corff ac unigolyn sy'n derbyn cyllid yn atebol am gynnydd tuag at well cynhwysiant ac amrywiaeth o fewn eu gweithluoedd, trwy wneud cynnydd o'r fath yn rhan o'r meini prawf wrth ddyfarnu grant. Byddai'r cynnydd yn cael ei fonitro mewn meysydd megis casglu data, targedau cynlluniau cydraddoldeb strategol, a thystiolaeth o amrywiaeth yn yr uwch-reolwyr a'r byrddau (gweler argymhelliad 71).

[8] Prosiect Tocyn Du: https://www.blacktheatrelive.co.uk/news/black-ticket-project-creating-opportunities-for-young-black-people-to-access-theatre

Gweithwyr llawrydd byddar ac anabl

Dywedodd 43% o'r ymatebwyr byddar ac anabl nad oeddynt yn cael digon o gefnogaeth yn y gwaith, gan nodi dealltwriaeth wael neu ystyriaeth o anghenion mynediad, canfyddiad o fod yn '*niwsans*' yn hytrach nag yn '*asedau*', ac yn amlygu pwysigrwydd argaeledd mentora a chymorth rheolaidd.[9] Dywedodd un a fynychodd ein cyfarfod Ystafell Werdd i'r byddar a'r anabl:

> *'Mae angen i fynediad a chynhwysiad fod y tu ôl i'r llwyfan, ar y llwyfan ac o flaen y llwyfan (y gynulleidfa).'*

Rydym yn argymell y dylai sefydliadau wneud y canlynol:

20. Cysylltu â'r artistiaid byddar ac anabl sydd yn eu rhwydweithiau er mwyn clywed eu lleisiau o ran pa newidiadau sydd angen eu gwneud i greu amgylchedd mwy cefnogol i weithwyr llawrydd byddar ac anabl. Rhaid i newidiadau sy'n fuddiol i grŵp o bobl ddigwydd gyda mewnbwn gan y grŵp hwnnw.
21. Cynnwys gweithwyr llawrydd byddar neu anabl fel cysylltai celfyddydol.
22. Adeiladu mynediad i'r byddar a'r anabl i mewn i waith o'r camau cyntaf un, nid ei ystyried fel rhywbeth i'w 'ychwanegu'.
23. Adrodd yn flynyddol ar y bwlch cyflog hil (dylai fod ar gael i'r cyhoedd ac yn hygyrch), a'r camau a gymerir i ddileu hyn.
24. Cynnig gofodau am ddim neu am bris gostyngol fel bod modd i bobl fyddar ac anabl ddatblygu a phrofi eu syniadau.
25. Cynnig tocynau theatr am ddim neu am bris gostyngol i bobl fyddar a phobl anabl.
26. Sicrhau bod yr holl staff yn derbyn hyfforddiant rheolaidd ar gynhwysiant.
27. Sicrhau bod mwy o'u gofodau gwaith yn gwbl hygyrch.
28. Cymryd i ystyriaeth pa mor gyflym y gellir mynd yn ôl i'r gwaith yn achos y rhai hynny fydd yn parhau i 'ynysu' oherwydd cyflyrau iechyd gwaelodol. Gallai atebion gynnwys cynnig y posibilrwydd o ddychwelyd dros gyfnod o amser, a threfniadau rhannu swydd, yn ogystal â gweithio o gartref lle bo modd.

Rydym yn argymell y dylai CCC:

29. Ei gwneud yn bosibl i gyflwyno cais am gyllid trwy gyfrwng BSL neu ddulliau hygyrch eraill (gweler argymhelliad 67).
30. Cynnwys rhagor o weithwyr llawrydd byddar neu anabl fel cysylltai celfyddydol.

[9] Roedd nifer yr ymatebwyr yn isel (5%), felly mae'n bosibl bod y casgliadau'n llai cadarn yn ystadegol.

Llywodraethu

Amrywio byrddau rheoli / pwyllgorau ymgynghorol

Nid yw byrddau rheoli / pwyllgorau ymgynghorol sefydliadau CCC yn ddigon amrywiol, ac mae llawer o'r gweithwyr llawrydd rydym wedi siarad gyda hwy wedi galw am ail-lunio gofodau ar lefel uwch:

- Mae 2.6% yn Ddu, Asiaidd, neu o ethnigrwydd amrywiol/cymysg.
- Mae 4.8% yn uniaethu â bod yn anabl.
- Mae 3.2% yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol.
- Oherwydd bod nifer y bobl Drawsrywiol mor isel, mae'r data'n cael ei ddal yn ôl i amddiffyn cyfrinachedd.[10]

Rydym yn argymell bod sefydliadau'n gwneud y canlynol:

31. Llunio cynllun o fewn y 6 mis nesaf i amrywio eu byrddau rheoli erbyn mis Awst 2022, i alluogi amrywiaeth o leisiau i gryfhau eu sefydliadau ar y lefelau uchaf. Lle, er mwyn cyflawni hyn, y gallai fod yn angenrheidiol i ystyried tymhorau byrrach ar gyfer aelodau o'r bwrdd, a gosod cap ar dermau lluosog, dylai sefydliadau fwrw ymlaen.

Cynrychiolaeth o Weithwyr Llawrydd

Ysgrifennodd un ymatebydd y dylai sefydliadau sicrhau bod *'gweithwyr llawrydd yn cael sedd wrth y bwrdd lle mae penderfyniadau'n cael eu gwneud, ac nad ydynt yn cael eu heithrio o'r trafodaethau hynny'.*

Rydym yn argymell y dylai sefydliadau wneud y canlynol:

32. Anelu at gael o leiaf 2 weithiwr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio ar eu bwrdd erbyn mis Awst 2022.
33. Darparu hyfforddiant/cymorth i sicrhau bod aelodau o'r bwrdd yn deall beth all gweithwyr llawrydd ei gyfrannu.
34. Darparu hyfforddiant/cymorth i'r gweithwyr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio i'w galluogi i gyfrannu'n well at brosesau a chanlyniadau cyfarfodydd bwrdd.
35. Adolygu'r gydnabyddiaeth a roddir i aelodau o'r bwrdd i sicrhau eu bod yn ymgysylltu'n llawn â grwpiau a chanddynt lai o gynrychiolaeth, megis gweithwyr llawrydd.

[10] Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Celfyddydau Cymru (data 2018/19): http://arts.wales/sites/default/files/2020-01/Annual%20Report%202018%20-%202019%20Strategic%20Equality%20Plan.pdf

Cryfhau a datblygu'r sector llawrydd

Roedd yr ymatebwyr yn galw ar sefydliadau i *'gymryd cyfrifoldeb am y gweithwyr llawrydd maent yn dibynnu arnynt mewn amgylchiadau arferol',* gyda mwy o *'ymgysylltiad allanol', 'mynediad at hyfforddiant i ddatblygu ymarfer cynaliadwy',* ffocws cynyddol ar eu hartistiaid lleol, a lleihau rhwystrau i ofod a mynediad.

Datblygu gweithwyr llawrydd

Rydym yn argymell y dylai sefydliadau a CCC wneud y canlynol:

36. Ehangu rhaglenni ymlyniad, gan dargedu'n arbennig y grwpiau neu'r ffurfiau / rolau celfyddydol sy'n cael eu tangynrychioli (mae'r rhain yn cynnwys gweithwyr llawrydd ym maes dawns, gwaith technegol a chynhyrchu). Mae rhaglenni cysylltai yn ffordd ddefnyddiol o wneud i weithwyr llawrydd deimlo eu bod yn perthyn i rywle. Gall cyswllt â sefydliad wneud y gwahaniaeth rhwng bod llais ar y cyrion yn cael cymorth ariannol neu beidio.
37. Ehangu eu hyfforddiant sefydliadol i gynnwys gweithwyr llawrydd, trwy gynnig llefydd am ddim ar gyrsiau neu hyfforddiant y mae'r sefydliad yn bwriadu eu cynnig yn fewnol.
38. Cynnig cyfleoedd datblygu nad ydynt yn cynnwys elfen o wynebu'r cyhoedd / perfformiad.
39. Cynyddu'r gefnogaeth i weithwyr llawrydd trwy gynnig mynediad i ofod, arbenigedd, adran Adnoddau Dynol, ac offer lle bo modd.
40. Rhannu eu platfform ar-lein trwy dynnu sylw'n rheolaidd at weithwyr llawrydd a'u gwaith ar eu gwefannau ac ar y cyfryngau cymdeithasol, hyd yn oed os nad ydynt yn gysylltiedig â'r sefydliad.

Adferiad

Mae data'r arolwg yn dangos bod gweithwyr llawrydd yn pryderu am gyflogau, amddiffyniadau, lles, a mynd yn ôl at fodelau gwaith sydd wedi hen ddyddio. Mae angen i sefydliadau ac unigolion ymadfer ochr yn ochr, ac isod mae argymhellion ynghylch sut y gellid cyflawni hyn.

Rydym yn argymell y dylai sefydliadau wneud y canlynol:

41. Blaenoriaethu ymgysylltu â, a chefnogi, gweithwyr llawrydd sydd wedi eu lleoli yn Nghymru.
42. Amddiffyn eu 'gwariant llawrydd' fel cyfran o'r trosiant.
43. Ffurfioli trefniadau i ganslo cytundebau i sicrhau nad ydynt yn anfanteisiol i weithwyr llawrydd. Er enghraifft, yn achos cytundebau sydd i fod i ddechrau o fewn y 3 mis nesaf, efallai y gellid eu hanrhydeddu ar raddfa symudol.
44. Cynnwys yswiriant amddiffyn incwm a gwarant tâl salwch mewn cytundebau llawrydd.
45. Cynyddu targedau amrywiaeth o lefelau cyn-Covid-19.
46. Cyflogi artistiaid a thechnegwyr llawrydd yn eu timau craidd (rhan-amser neu lawn-amser) lle bynnag y bo modd. Hoffem weld llawer mwy o artistiaid a thechnegwyr yn rhan ganolog o leoliadau mewn rolau mwy hirdymor– byddai hyn yn rhoi sail i weithrediadau, yn datblygu meddwl yn greadigol, a hefyd yn darparu rhwyd ddiogelwch sy'n buddsoddi yn y bobl sy'n helpu i wneud y gwaith.
47. Neilltuo cefnogaeth ar gyfer rhai sy'n ymgeisio am grantiau CCC am y tro cyntaf (o unrhyw oedran neu brofiad) neu'r rheiny fu'n aflwyddiannus, yn enwedig gyda chynlluniau a chyllidebau marchnata.
48. Cynnal cyfweliadau a chlyweliadau ledled Cymru, er mwyn ehangu eu cronfa o weithwyr a darparu ar gyfer y rhai nad ydynt, efallai, yn gallu fforddio teithio i Gaerdydd, dyweder, i gael cyfweliad.
49. Gwneud ymdrech i gytundebu gweithwyr newydd a graddedigion newydd, ac ystyried y cyfleoedd i ddatblygu gyrfa y gellid eu cynnig i weithwyr llawrydd. Er efallai y bydd sefydliadau'n awyddus i ail-gyflogi rhai sydd eisoes wedi gweithio iddynt yn y gorffennol, dylai ehangu'r gronfa o weithwyr llawrydd fod yn flaenoriaeth, gan atgyfnerthu'r sector llawrydd tra ar yr un pryd yn cynyddu'r ystod o weithwyr sydd ar gael i sefydliadau.
50. Ceisio cyflogi gweithwyr llawrydd newydd fel rhan o bob prosiect (h.y. rhai nad yw'r sefydliad wedi gweithio gyda hwy o'r blaen) – gallai 20% o'r tîm fod yn darged posibl.

Ymarfer gorau

Gall gweithio mewn lleoliad neu gyda sefydliad am y tro cyntaf fod yn brofiad brawychus. Mae amgylcheddau gwaith sy'n groesawgar a sefydlog yn holl bwysig i sicrhau y bydd gweithwyr llawrydd yn gwneud eu gwaith gorau, ac maent yn llesol iddynt. Gofynnwn i sefydliadau adeiladu ar y modd y maent yn cyfathrebu â gweithwyr llawrydd, ac yn hwyluso'r ffordd y maent yn gweithio o fewn eu sefydliadau.[11]

Rydym yn argymell y dylai sefydliadau wneud y canlynol:

51. Rhoi rhyddid i weithwyr llawrydd wrth drafod telerau gwaith, rhoi ystyriaeth i amserlenni a llwyth gwaith rhesymol, a thâl teg.
52. Bod yn fwy parod i fanylu ar ffioedd a chostau yn ystod camau cyntaf unrhyw gytundeb – peidiwch ag aros i'r gweithiwr llawrydd ofyn am y rhain.
53. Sicrhau bod gweithwyr llawrydd wedi cael eu cyflwyno i'r tîm craidd, a'u bod wedi derbyn pecyn croeso sy'n cynnwys gwybodaeth allweddol (mewn fformatau hygyrch, lle bo angen), yn cynnwys y manylion WiFi perthnasol.
54. Cynnig sesiynau dibriffio (â thâl) ar gyfer gweithwyr llawrydd sydd wedi gweithio gyda chi, er mwyn dysgu o'u profiad hwy o weithio gyda'ch sefydliad.
55. Sicrhau bod rhywun sydd wedi derbyn hyfforddiant mewn cymorth cyntaf iechyd meddwl ar gael yn ystod oriau gwaith.
56. Darparu gofod penodol i weithwyr llawrydd lle gallant weithio dros gyfnod y cytundeb, yn cynnwys lle i storio eiddo (e.e. locer) a chysylltiad WiFi.
57. Cynnig gostyngiad i weithwyr llawrydd (yng nghaffi, tŷ bwyta a siop y lleoliad) ar yr un telerau â'r staff cyflogedig/parhaol.
58. Ymateb yn brydlon i weithwyr llawrydd sy'n cysylltu, neu rai a gyflwynodd gais aflwyddiannus am waith, gan gynnwys pwyntiau adborth lle bo modd.

[11] Canllaw Creative and Cultural Skills Best Practice: https://www.ccskills.org.uk/articles/working-with-the-self-employed-a-best-practice-guide-for-businesses

Cyngor Celfyddydau Cymru: modelau ariannu, proses ymgeisio, a pholisïau

Dangosodd ymatebwyr awydd am newidiadau yn y modelau a'r systemau ariannu a ddefnyddir gan CCC. Dyma beth oedd ganddynt i'w ddweud:

> *'mae'r systemau ariannu yn rhy gyfyngedig, yn rhy gaethiwus . . . rydych yn cael eich labelu i ffitio i mewn i flwch arbennig.'*

> *'mae angen mwy o ymrwymiad a dychymyg o ran dulliau CCC a sefydliadau mwy o faint i gynnal incwm a gyrfaoedd yng nghyd-destun gweithwyr llawrydd.'*

Buddsoddiad mwy hirdymor

Rydym yn argymell y dylai CCC wneud y canlynol:

59. Creu modelau ariannu mwy hirdymor (1–3 mlynedd) ar gyfer unigolion. Er enghraifft, Unigolion Portffolio Celfyddydol Cymru i weithio o fewn cymunedau (yn debyg i gynnig Tasglu'r DU yng nghyd-destun sefydliadau portffolio yn Lloegr, neu gynllun Strike a Light, 'Let artists be artists').[12]
60. Agor modelau ariannu mwy hirdymor (1–3 mlynedd) ar gyfer sefydliadau sy'n derbyn arian prosiect, fel bod modd iddynt gyflenwi nifer o brosiectau, adeiladu perthnasoedd, a thrawsnewid yn rhwyddach rhwng ariannu prosiect a statws Portffolio Celfyddydol Cymru (PCC).
61. Annog sefydliadau i gyflogi rhagor o artistiaid a thechnegwyr mewn rolau mwy hirdymor (gweler argymhelliad 46).
62. Ymgynghori â Llywodraeth Cymru ar beilota cynllun Incwm Sylfaenol Cynhwysol, gan ddefnyddio gweithwyr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio yng Nghymru fel enghraifft, fel yr argymhellir gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol.[13]

---

[12] Cynllun Strike a Light: https://strikealight.org.uk/2020/07/09/let-artists-be-artists/

[13] Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol ar Incwm Sylfaenol Cynhwysol: https://www.futuregenerations.wales/news/future-generations-commissioner-calls-for-a-universal-basic-income-pilot-for-creatives/

Y broses ymgeisio

Mae'r prosesau helaeth sydd ynghlwm â chyflwyno ceisiadau am arian prosiect CCC yn rhwystr i lawer, yn enwedig y rhai hynny sy'n fyddar neu'n anabl, sydd â chyfrifoldebau gofalu, neu rai sydd ag ychydig iawn o gefnogaeth. Dyma oedd gan ymatebwyr i'w ddweud:

> '*Dwi ddim yn credu eu bod wedi gwneud eu proses ymgeisio'n rhwydd i bobl sy'n newydd i'r broses.'*
>
> *'Mae'r ffurflenni cais am arian yn hynod anhygyrch o ran y jargon, yr angen am ddogfennau ychwanegol, rhwystrau cyfathrebu, ac agwedd llym cyffredinol cyllidwyr, ac mae'r cyfan yn achosi problem i bobl niwro-amrywiol.'*

Rydym yn argymell y canlynol:

63. Ceisiadau 'cyffyrddiad ysgafn', i wella hygyrchedd ac arbed i weithwyr llawrydd dreulio nifer afresymol o oriau di-dâl yn llunio'r cais (*'Dydw i byth yn cael amser i lenwi'r ffurflenni anferth'*). Roedd llawer yn canmol mecanweithiau CCC i gyflwyno cais am arian brys, a gellid modelu ceisiadau am grantiau yn y dyfodol ar y llwyddiant hwnnw. Rydym yn cydnabod yr angen i sicrhau bod arian cyhoeddus yn cael ei wario mewn modd sy'n atebol, ond mae yna lawer y gellid ei wneud i symleiddio ceisiadau tra'n parhau i sicrhau hyn.
64. Dad-flaenoriaethu lleoliadau neu sefydliadau fel partneriaid prosiect, ac ehangu'r diffiniad i gynnwys grwpiau cymunedol, cyrff gwasanaethau cyhoeddus, neu gasgliad o weithwyr llawrydd.
65. Swyddogion CCC neu Gysylltai Celfyddydol CCC i gynnig cymorth i rai sy'n ymgeisio am y tro cyntaf (waeth beth fo'u profiad neu oedran), a rhoi adborth i'r rhai aflwyddiannus.
66. Cryfhau a chefnogi gweithwyr llawrydd yn y maes technegol a chynhyrchu (e.e. rheolwyr llwyfan, cynllunwyr goleuo) gyda grantiau i ddatblygu ymarfer (yn cynnwys prynu offer a chyfleoedd hyfforddiant) ac ymchwil. Dylai CCC hysbysebu a sicrhau bod prosesau'n caniatáu ceisiadau gan weithwyr llawrydd yn y maes technegol a chynhyrchu na allant, o bosib, ddarparu prosiect creadigol.
67. Bod CCC yn ystyried caniatáu derbyn ceisiadau mewn nifer o fformatau gwahanol, er enghraifft ceisiadau fideo (ar gyfer pobl dyslecsig), recordiadau llais (ar gyfer pobl ddall neu rannol ddall), a cheisiadau mewn BSL (ar gyfer pobl sy'n dymuno defnyddio BSL yn hytrach na Chymraeg neu Saesneg) — gweler argymhelliad 29. Dylai CCC ystyried cynnig arian, lle bo hynny'n angenrheidiol, i gwblhau ceisiadau o'r fath.

Casglu data a datblygu polisi

Arolwg Llawrydd Cymru oedd ein cam cyntaf yn y dasg o gael darlun o'r sefyllfa gyfredol sy'n wynebu gweithwyr llawrydd ym maes y theatr a pherfformio yng Nghymru (gweler Atodiad 1 a 2).

Rydym yn argymell bod CCC yn gwneud y canlynol:

68. Ymgymryd â rhaglen strwythuredig o gasglu data ar weithwyr llawrydd yng Nghymru. Gallai pynciau posibl gynnwys y canlynol: effaith barhaus y pandemig Covid-19, y cynnydd a wneir ar dargedau cynhwysiant, dadansoddiad o'r is-sectorau, gwella gweledded yr iaith Gymraeg, ac adroddiadau ar gyflog cyfartal.
69. Ymgymryd ag astudiaethau rhanbarthol i edrych ar gryfderau a gwendidau sector y celfyddydau mewn rhanbarthau arbennig, a hynny'n benodol yng ngogledd a gorllewin Cymru.
70. Darparu cefnogaeth i greu cyfeiriadur yn cynnwys mapiau i roi llwyfan i weithwyr llawrydd sydd wedi'u lleoli yng Nghymru, yn cynnwys rhai sy'n gweithio yn y meysydd technegol a chynhyrchu. Gall hyn roi llwyfan i rai a chanddynt nodweddion gwarchodedig, siaradwyr Cymraeg, rhieni newydd, a rhai sydd wedi graddio'n ddiweddar (gweler argymhelliad 49).
71. Dal sefydliadau'n atebol am wneud cynnydd dan yr adroddiadau blynyddol ar Gyflog Cyfartal a Chynhwysiant (gweler argymhellion 1, 11, 12, 23, 31), a bod cynnydd o'r fath yn un o'r meini prawf mewn penderfyniadau ariannu a wneir yn y dyfodol (gweler argymhelliad 71).

Yr Iaith Gymraeg

Mynegodd yr ymatebwyr nifer fawr o bryderon ynghylch datblygiad gwaith drwy gyfrwng y Gymraeg yng Nghymru, yn nhermau graddfa, arbrofi, a gor-ddibyniaeth CCC ar gwmnïau eraill Cymraeg eu haith i ddarparu'r gwaith hwn ar eu rhan.[14] Roeddynt yn nodi diffyg gofodau arbrofol yn y Gymraeg, diffyg ystod o gyfleoedd yn yr iaith mewn ardaloedd Cymraeg eu haith, a'r ffaith fod y 'sîn ymylol' gyfyngedig yng Nghymru ar gael yn bennaf trwy gyfrwng y Saesneg. Bydd yr awgrymiadau hyn yn cyfrannu tuag at gynllun Llywodraeth Cymru, Cymraeg 2050, i gynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg i 1 filiwn erbyn 2050.[15] Rhaid i sefydliadau sy'n derbyn arian cyhoeddus ysgwyddo eu cyfran o gyfrifoldeb o ran cyflawni hyn.

Creu gwaith yn y Gymraeg

Er bod bron i dri-chwarter yr ymatebwyr yn gallu defnyddio o leiaf beth Cymraeg, mewn 67% o'r prosiectau roeddynt ynghlwm â hwy roedd yr ymatebwyr yn defnyddio llai na 20% o'r iaith.

Rydym yn argymell y canlynol:

72. Dylai PCCau (heblaw am National Theatre Wales a chwmnïau di-iaith, e.e. cwmnïau dawns) ddatblygu neu gynhyrchu o leiaf un cynhyrchiad y flwyddyn yn yr iaith Gymraeg. Ni ddylai'r gwaith hwn fod ar raddfa fechan bob tro, a gellid ystyried defnyddio systemau isdeitlo i ddarparu cyfieithiad Saesneg.
73. Dylai CCC ddal y PCCau hyn yn atebol, o bosib ar yr un llinellau ag y mae gwledydd megis Ffrainc yn gweithredu trothwy isafswm o ganeuon Ffrengig ar y radio.[16]

---

[14] Mae Cymru'n genedl ddwyieithog a chanddi ddwy iaith swyddogol – Saesneg a Chymraeg. Mae 19% o'r boblogaeth yn siarad Cymraeg. Mae yna ddwy theatr genedlaethol: Theatr Genedlaethol Cymru (Cymraeg) a'r National Theatre Wales (Saesneg).

[15] Adroddiad Cymraeg 2050 Llywodraeth Cymru: https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-12/cymraeg-2050-welsh-language-strategy.pdf

[16] Deddf Toubon, Ffrainc: https://www.alphabet-linguistics.com/loi-toubon-understanding-french-language-regulations/

Cefnogi gwaith a chreadigedd yn yr iaith Gymraeg

Rydym yn argymell y canlynol:

74. Bod sefydliadau'n anelu at sicrhau bod 20% o'u rolau cysylltai yn cael eu dal gan siaradwyr Cymraeg, ac y dylid rhoi cyfleoedd datblygu i siaradwyr Cymraeg.
75. Bod lleoliadau'n cynnig cyfleoedd mwy hirdymor (e.e. mwy nag un noson) yn achos gwaith teithiol yn y Gymraeg. Bydd hyn yn hyrwyddo eu datblygiad cynulleidfa eu hunain, ac yn helpu i greu model busnes cynaliadwy yn y Gymraeg.
76. Bod sefydliadau'n gofyn pa ran sydd gan yr iaith Gymraeg i'w chwarae yn eu sefydliad hwy, o fewn eu cymuned, a sut y gellid ei defnyddio'n well, neu sut y gellid eiriol ar ei rhan (mewn ymgynghoriad â Mentrau Iaith).
77. Bod sefydliadau'n dadansoddi eu modelau datblygu cynulleidfa a marchnata yng nghyd-destun gwaith yn yr iaith Gymraeg, ac yn gweithio (dysgu gan) ochr yn ochr â sefydliadau Cymraeg eu hiaith (yn cynnwys cwmnïau theatr cymunedol) i wella hyn.

Dadansoddiad Is-sectoraidd a Rhanbarthol

Rhan o'r gwaith sydd angen ei symud ymlaen yn dilyn Arolwg Llawrydd Cymru yw dadansoddiad mwy manwl o is-sectorau a rhanbarthau daearyddol o fewn y sector theatr a pherfformio yng Nghymru. Oherwydd y cyfyngiadau amser sydd ar y prosiect Tasglu, ni allwn ni wneud hyn – ond awgrymwn ei fod yn rhywbeth y gallai CCC ymgymryd ag ef, naill ai trwy ddefnyddio data o'r arolwg hwn neu o arolygon yn y dyfodol (gweler argymhellion 54 a 55). I bwrpasau dangosol, ac i amlygu is-sector a rhanbarth yr ymddengys eu bod mewn angen penodol, fodd bynnag, cyflwynwn yma beth data ac argymhellion sy'n berthnasol i'r sector Dawns ac i ogledd Cymru.

Dawns

Mae data'r arolwg a sgyrsiau gyda gweithwyr llawrydd ym maes Dawns yng Nghymru yn amlygu diffyg ariannu, isadeiledd, a chefnogaeth i ddawns. Mae 76% o artistiaid dawns yn ennill £15,000 neu lai o'u cymharu â 42% o'r holl ymatebwyr; roedd 71% yn ychwanegu at eu hincwm o'u cymharu â 45% o'r holl ymatebwyr, ac mae 41% yn ansicr a fyddant yn aros yn y diwydiant o'u cymharu â 33% o'r holl ymatebwyr.

Mae data CCC yn dangos bod PCCau dawns-benodol yn derbyn 6% o gyfanswm yr ariannu portffolio. Mae Cwmni Dawns Cenedlaethol Cymru yn derbyn dim ond 32% o'r gyllideb gyfun ar gyfer Theatr Genedlaethol Cymru a National Theatre Wales.[17] Yn 2019/20, dim ond 4% o'r arian loteri aeth i brosiectau lle roedd mwy na 50% o'r prosiect yn weithgaredd dawns.[18]

Rydym yn argymell y canlynol:

78. CCC i gynyddu'r lefelau ariannu ar gyfer dawns (trwy gyfrwng y cronfeydd portffolio/loteri a strategol)
79. CCC i ddatblygu strategaeth ar gyfer dawns yng Nghymru mewn ymgynghoriad â'r rhai sy'n rhan o'r sector, yn cynnwys gweithwyr llawrydd.
80. CCC i sicrhau bod gwybodaeth o'r sector dawns yn bresennol ac yn rhan weithredol o wneud penderfyniadau i ddyfarnu grantiau ar gyfer dawns.
81. PCCau dawns i rannu mynediad at ofod ac adnoddau eraill gyda gweithwyr llawrydd a sefydliadau sy'n derbyn arian prosiect.
82. Lleoliadau a thai cynhyrchu i sicrhau eu bod yn cyflwyno/comsiynu/cynhyrchu/cefnogi dawns ac yn cyflogi artistiaid dawns fel rhan o'u gweithgaredd.

---

[17] Datganiad Ariannol Cyngor Celfyddydau Cymru, tud 134: https://arts.wales/sites/default/files/2019-02/Report_and_Financial_Statements_2017-18.pdf

[18] Data o adran Cloriannu ac Ymchwil Cyngor Celfyddydau Cymru.

Gogledd Cymru

Roedd ymatebwyr sy'n byw yng ngogledd Cymru (15%) yn nodi diffyg cyfleoedd rheolaidd a diffyg arbrofi (*'gofodau diogel'*), teimlad o arwahanrwydd (*'wedi'n torri i ffwrdd'*) o'r diwydiant celfyddydau, ac agwedd *'rhaniad rhwng gogledd/de'* neu *'Caerdydd-ganolog'* tuag at y celfyddydau a diwylliant yng Nghymru. Dengys data'r arolwg fod 41% o'r ymatebwyr sy'n byw yng ngogledd Cymru yn ansicr a fyddant yn aros yn y diwydiant ai peidio, o'u cymharu â 33% o'r holl ymatebwyr.

Rydym yn argymell y canlynol:

83. CCC i gynyddu'r lefelau ariannu ar gyfer gogledd Cymru (trwy gyfrwng cyllid portffolio/loteri a chronfeydd strategol)
84. CCC a PCCau sydd wedi'u lleoli yng ngogledd Cymru i ddatblygu system sy'n cysylltu sefydliadau a gweithwyr llawrydd, er mwyn hwyluso'r gwaith o drefnu gofod.
85. Mapio gweithwyr llawrydd yng ngogledd Cymru trwy lunio system cyfeiriadur hygyrch (gweler argymhellion 68 a 69).
86. PCCau i deithio'n amlach yng ngogledd Cymru, ac yn ddelfrydol yn perfformio am fwy nag un noswaith mewn unrhyw leoliad.
87. PCCau i gynnal cyfweliadau a chlyweliadau yng ngogledd Cymru, er mwyn ehangu eu cronfa o weithwyr ac i ystyried y rhai nad ydynt, o bosib, yn gallu fforddio teithio i Gaerdydd, er enghraifft, am gyfweliad. Fel arall, gellid ystyried talu costau teithio – yn gyfan neu'n rhannol – i rai sy'n teithio o ardaloedd pellach i ffwrdd.

Cydnabyddiaethau

Lluniwyd yr adroddiad hwn gan Steffan Donnelly, tra oedd yn aelod o Dasglu Llawrydd Cymru, ym mis Medi 2020, gyda mewnbwn gan Connor Allen, Garrin Clarke, Deborah Light, Krystal Lowe a Hannah McPake. Yn sail i'r adroddiad mae canfyddiadau Arolwg Llawrydd Cymru (gyda dadansoddiad pellach gan ymchwilydd ym Mhrifysgol Caerwrangon/Worcester) a nifer o leisiau o Dasglu Llawrydd Cymru a'u trafodaethau gyda thros 450 o weithwyr llawrydd a sefydliadau ledled Cymru. Am ragor o wybodaeth, mae croeso i chi gysylltu â walesfreelancetaskforce@gmail.com.

Aelodau Tasglu Llawrydd Cymru:

Connor Allen
Shakeera Ahmun
Sarah Argent
Steffan Donnelly
Garrin Clarke
Jafar Iqbal
Zosia Jo
Angharad Lee
Deborah Light
Krystal Lowe
Mathilde Lopez
Anthony Matsena
Hannah McPake
Glesni Price-Jones

Sefydliadau yng Nghymru sydd wedi noddi aelod o'r Tasglu Llawrydd:

Fio
Hijinx Theatre
National Theatre Wales
Cwmni Dawns Cenedlaethol Cymru
Rubicon Dance
Taking Flight
Theatr Genedlaethol Cymru
Theatr Iolo
Canolfan Mileniwm Cymru

Cyfranwyr eraill:

Chris Batsford (data ystadegol CCC), Stephanie Back (BSL a chapsiynau fideo), Lois Donnelly (dadansoddiad ystadegol), Ioan Gwyn (fersiynau sain), Sofi Nowell (fersiwn hawdd ei ddarllen), Megan Pritchard (cynllun y clawr).

Atodiad 1: Adroddiad Data Arolwg Llawrydd Cymru

Mae'r tudalennau sy'n dilyn yn crynhoi'r ymatebion a dderbyniwyd i'r arolwg a fu'n rhedeg am 3 wythnos o 22 Gorffennaf i 7 Awst 2020, gan dderbyn 420 o ymatebion (cafwyd 74 ymateb i'r fersiwn Cymraeg a 346 ymateb i'r fersiwn Saesneg). Mae'r data llawn ar gael i'w lawrlwytho ar y gwefannau ***llawrydd.cymru*** *a* ***freelance.wales*** (trwydded Creative Commons).

Oedran

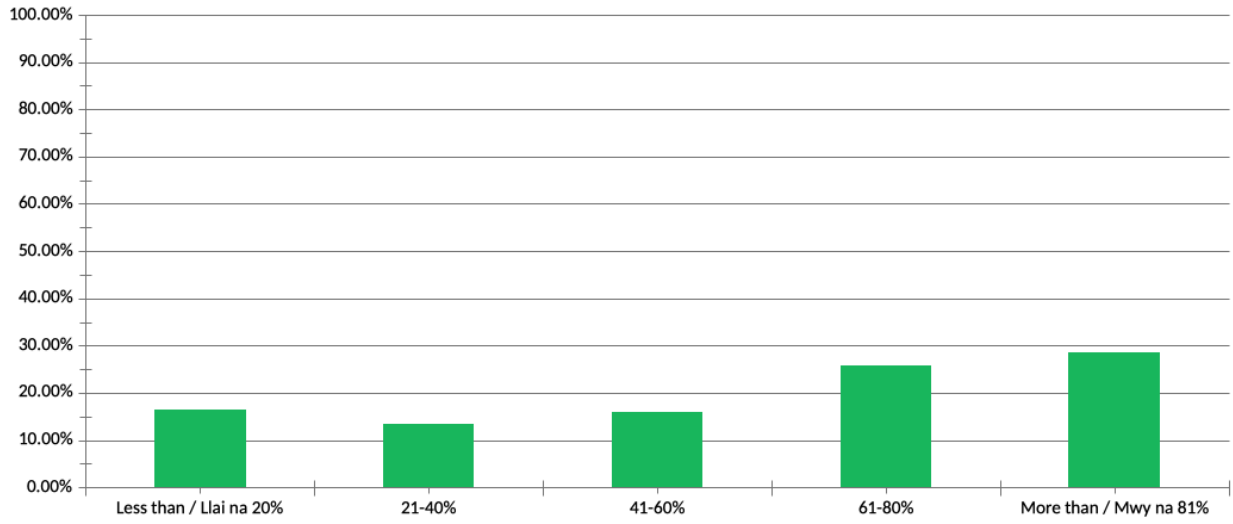
Roedd yna ymateb cryf i'r arolwg ar draws pob oedran, er bod nifer cymharol llai yn yr oedrannau uwch, gyda'r rhan fwyaf o'r ymatebion (39%) yn yr oedran 25–34.

Lleoliad

Er bod ymatebion wedi dod i law o ardal pob awdurdod lleol yng Nghymru, roedd y mwyafrif (42%) yn dod o Gaerdydd. Mae grwpio'r Awdurdodau Lleol yn ôl rhanbarth yn dangos bod y rhan fwyaf (74%) wedi eu lleoli yn ne Cymru, gyda 15% yng ngogledd Cymru ac 11% yng nghanolbarth a gorllewin Cymru.[1]

Roedd ymatebwyr oedd yn fwy tebygol o fod yn gweithio o fewn radiws o 50 milltir (h.y. yn fwy lleol) hefyd yn fwy tebygol o fod wedi colli llai o gyflog yn ystod Covid-19. Mae hyn yn awgrymu bod y rhai oedd yn gweithio'n agosach i'w cartref yn llai tebygol o gael eu hamharu yn eu swydd yn ystod yr argyfwng Covid-19.

Ffigur 1: Pa ganran, yn fras, o'ch gwaith sy'n digwydd o fewn radiws o 50 milltir i'r ardal hon?



[1] *De Cymru:* Merthyr Tudful, Castell-nedd Port Talbot, Abertawe, Pen-y-bont, Rhondda Cynon Taf, Bro Morgannwg, Caerdydd, Caerffili, Blaenau Gwent, Torfaen, Casnewydd, Sir Fynwy.
Canolbarth a Gorllewin Cymru: Powys, Ceredigion, Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro.
Gogledd Cymru: Conwy, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Gwynedd, Ynys Môn, Wrecsam.

Nododd ymatebwyr oedd yn byw yng ngogledd Cymru fod yna ddiffyg cyfleoedd rheolaidd, a diffyg arbrofi ('gofodau diogel'), teimlad o arwahanrwydd ('wedi'n torri i ffwrdd') o'r diwydiant celfyddydol, ac agwedd 'rhaniad rhwng gogledd/de' neu 'Caerdydd-ganolog' tuag at y celfyddydau a diwylliant yng Nghymru.

Ardal Gwaith

Yn achos dros hanner yr ymatebwyr (55%), mae'r rhan fwyaf o'u gwaith (dros 61% ohono) yn digwydd o fewn radiws o 50 milltir i'w cartref. Fodd bynnag, nid yw hyn yn wir yn achos 29% o'r ymatebwyr – mae llai na 40% o'u gwaith hwy'n digwydd o fewn 50 milltir i'w cartref (Ffigur 1).

Rhywedd

Roedd yr ymatebion yn gwyro ychydig tuag at fenywod (52%), gydag 48% yn wrywod, a'r gweddill yn drawsryweddol, deuol, arall, neu'n dewis peidio â dweud. Dywedodd 46% o'r ymatebwyr nad ydynt yn wyrywod nad oeddynt yn cael digon o gefnogaeth yn y gwaith.[2] Nododd nifer ohonynt fod y rhwystrau'n cynnwys dod yn famau newydd, gofal plant, ac oedran.

Roedd menywod yn derbyn llai o dâl o'u cymharu â gwrywod, hyd yn oed wrth gymryd oedran i ystyriaeth. Er bod y rhan fwyaf o'r gwrywod a'r menywod yn ennill £15–20,000 y flwyddyn, roedd mwy (dwywaith gymaint) o fenywod nag o ddynion yn y band cyflog £5–10,000, gan ostwng yr enillion cyfartalog i ferched.

Mae'r cyflog blynyddol cyfartalog i wrywod yn y band £15-20,000, tra bod y cyflog blynyddol cyfartalog i fenywod yn y band £10–15,000, sy'n awgrymu bod menywod, ar gyfartaledd, yn derbyn 25% yn llai o dâl na gwrywod.

Roedd menywod wedi colli llai o enillion, hyd yn oed pan wrth gymryd pob lefel incwm i ystyriaeth. Gall hyn fod oherwydd bod menywod yn ennill llai yn y lle cyntaf, ond hefyd oherwydd y gallai eu swyddi hwy fod yn fwy cadarn yn ystod Covid-19 – er enghraifft, mae cynrychiolaeth uchel o fenywod yn y maes Ymarfer Cyfranogol ac Addysg Gelfyddydol, ac mae'n bosibl eu bod wedi gallu parhau i wneud peth o'r gwaith hwn yn ystod Covid-19 (e.e. trwy ddefnyddio Zoom).

[2] Lle holwyd cwestiynau ynghylch cymorth digonol, cyfeiriwyd hwy at rai oedd yn y categori 'nodweddion gwarchodedig' megis rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Mewn geiriau eraill, ni chawsant eu holi yn achos rhai oedd yn y 'sefyllfa ddiofyn' mewn perthynas â'r categorïau hyn (e.e. gwrywod yn achos rhywedd ac ati.).

Mae menywod yn fwy tebygol o ychwanegu at eu hincwm trwy weithio y tu allan i'r sector creadigol.

Nid oedd unrhyw wahaniaeth rhywedd oedd yn ystadegol arwyddocaol mewn cyflogaeth PCC/APW cyn Covid-19, ond yn ystod Covid-19 roedd cyflogaeth PCC/APW yn ffafrio menywod.[3]

Ethnigrwydd

Roedd nifer yr ymatebwyr Du, Asiaidd, Cymysg/Amrywiol yn isel (5%), felly mae'n bosibl y bydd y casgliadau'n llai cadarn yn ystadegol.

Dywedodd 53% o'r ymatebwyr hyn nad oeddynt yn cael digon o gefnogaeth yn y gwaith (gan nodi cynrychiolaeth wael – yn enwedig yn y maes technegol, amheuon ynghylch y posibilrwydd o gael gwaith cyson, a theimladau o docenistiaeth).

Roedd ymatebwyr Du, Asiaidd, Cymysg/Amrywiol ac Eraill wedi colli mwy o enillion, yn llai tebygol o gael incwm digonol, ac yn fwy tebygol o gyflwyno cais i gronfa ymateb brys CCC.

Pobl fyddar ac anabl

Unaith eto, roedd nifer yr ymatebwyr yn isel (5%), felly mae'n bosibl y bydd y casgliadau'n llai cadarn yn ystadegol.

Dywedodd 43% o'r ymatebwyr hyn nad oeddynt yn cael digon o gefnogaeth yn y gwaith, (gan nodi dealltwriaeth wael neu ystyriaeth o anghenion mynediad, canfyddiad o fod yn 'niwsans' yn hytrach nag yn 'asedau', yr angen am fentora a chymorth rheolaidd).

Yr Iaith Gymraeg

Nid yw 29% o'r ymatebwyr yn siarad Cymraeg. Fodd bynnag, mae 48% ohonynt yn teimlo'n gyfforddus yn cynnal sgwrs sylfaenol neu ar lefel uwch yn Gymraeg, ac mae 21% ohonynt yn dysgu'r iaith.

Er bod bron i dri-chwarter yr ymatebwyr yn gallu defnyddio o leiaf beth Cymraeg, mewn 67% o'r prosiectau roeddynt ynghlwm â hwy roedd yr ymatebwyr yn defnyddio llai nag

[3] Mae pob cyfeiriad at 'cyn-Covid-19' yn cyfeirio at y flwyddyn cyn mis Mawrth 2020.

20% o'r iaith. Yn ystod yr argyfwng Covid-19, roedd cyfran y prosiectau lle roedd y defnydd o'r Gymraeg yn isel wedi cynyddu ychydig, mewn gwirionedd, i 75%.

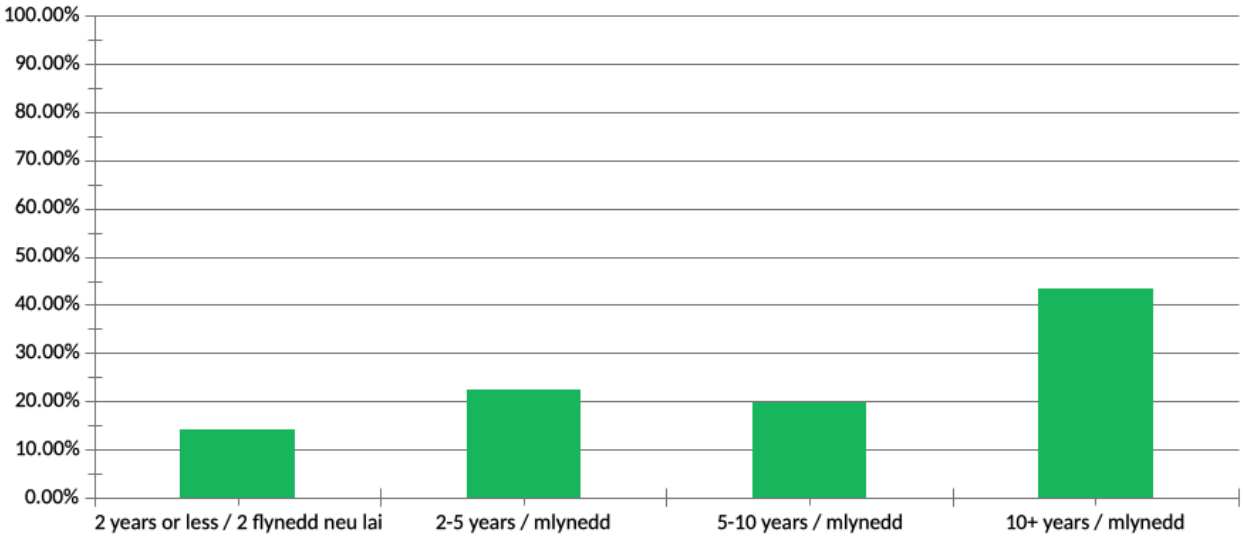
Hyd gyrfa

Roedd 63% o'r ymatebwyr wedi gweithio yn y sector am fwy na 5 mlynedd, a 14% ohonynt wedi gweithio ynddo am lai na 2 flynedd (Ffigur 2).

Cyfrifoldebau gofalu

Roedd gan 23% o'r ymatebwyr gyfrifoldebau gofalu, a dywedodd 76% o'r rhain nad oeddynt yn cael digon o gymorth. Dywedodd 78% ohonynt fod newidiadau yn eu cyfrifoldebau gofalu yn sgil argyfwng Covid-19 wedi effeithio ar eu gallu i weithio yn y diwydiant creadigol yn ystod y cyfnod hwn

Ffigur 2: Ers faint o amser rydych chi wedi gweithio yn y sector creadigol fel gweithiwr llawrydd?



Gyrfaoedd portffolio

Mae 'gyrfaoedd portffolio' gan bron y cyfan o'r gweithwyr llawrydd yng Nghymru, lle maent yn gweithio mewn rolau amrywiol ar draws gwahanol feysydd. Nododd ymatebwyr gyfartaledd o 3 disgyblaeth gwaith bosibl mewn rhestr o 24, gyda'r rhai a nodwyd amlaf yn cynnwys actio, addysg gelfyddydol, cyfarwyddo, perfformio, a chynhyrchu/rheoli llwyfan.

Enillion

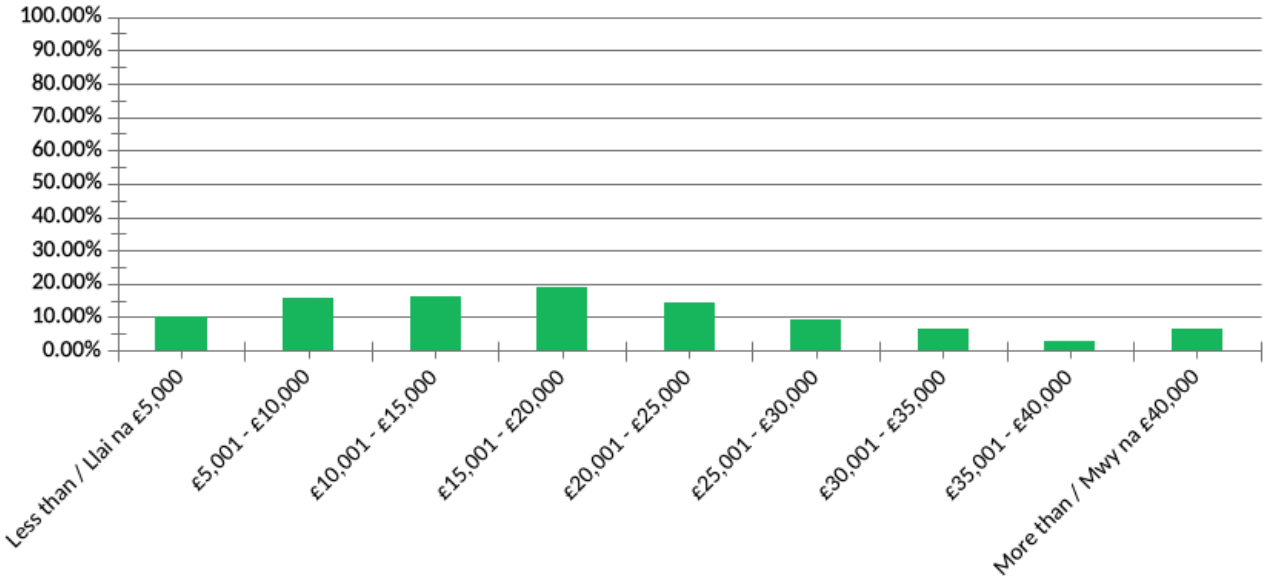
Y lefel gyffredin o ran enillion blynyddol oedd £15,000–£20,000, gyda 61% o'r ymatebwyr yn ennill llai na £20,000 (Ffigur 3). Roedd nifer cynyddol lai o ymatebwyr yn y bandiau enillion uwch, heblaw am grŵp bychan (6%) oedd yn ennill £40,000 neu fwy.

Roedd 45% o'r ymatebwyr yn gorfod ychwanegu at eu gwaith yn y sector creadigol gydag incwm o ffynhonnell arall (Ffigur 4).

Roedd 94% o'r ymatebwyr wedi colli gwaith yn sgil Covid-19. Roedd mwyafrif mawr ohonynt (90%) wedi colli hyd at £20,000 o gyflog (Ffigur 5).

Roedd ymatebwyr nad oeddynt yn ychwanegu at eu hincwm yn fwy tebygol o golli mwy o enillion. Mae'n bosibl mai'r rheswm dros hyn oedd oherwydd bod peidio ag arallgyfeirio wedi eu gadael yn fwy bregus yn ystod y cyfnod Covid-19.

Ffigur 3: Faint o arian (cyn treth) ydych chi fel arfer yn ei ennill bob blwyddyn o'r gwaith hwn?



Statws cyflogaeth

Mae 67% o'r ymatebwyr yn hunan-gyflogedig, ac roedd lleiafrif (5%) yn gyflogeion (PAYE). Fodd bynnag, roedd lleiafrif sylweddol (25%) yn perthyn i'r ddau gategori – maent yn hunan-gyflogedig ac yn gyflogeion (PAYE).

Aelodaeth o undeb neu gorff diwydiant

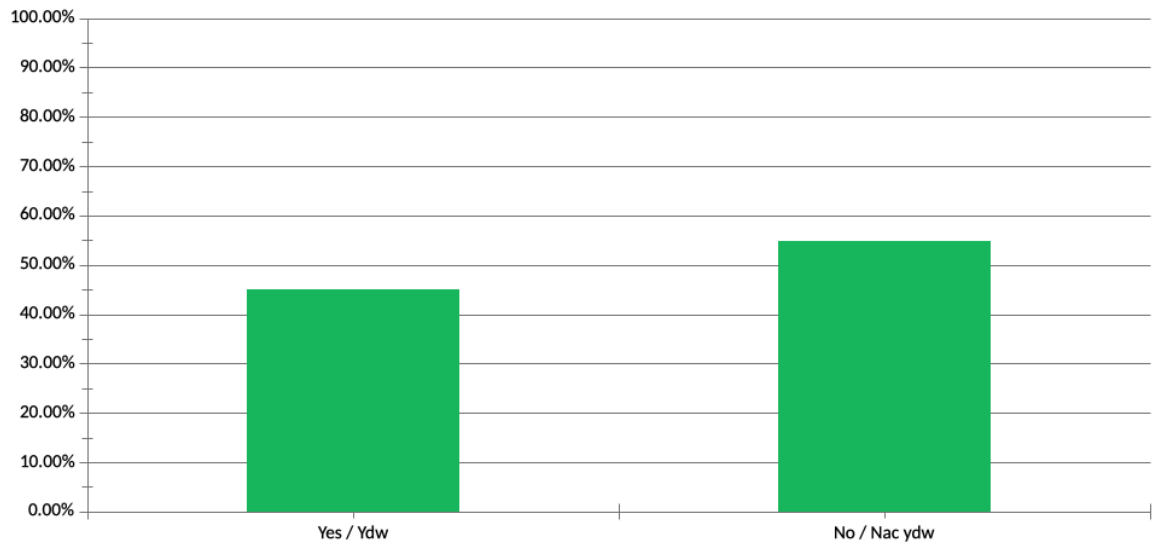
Roedd 63% o'r ymatebwyr yn aelodau o undeb megis BECTU neu o gorff diwydiant megis People Dancing.

Roedd ymatebwyr oedd yn llai tebygol o fod yn aelodau o undeb neu gorff diwydiant yn llawer mwy tebygol o golli gwaith. Gallai hyn fod oherwydd bod y math yma o ymatebwyr yn llai abl i herio colli gwaith.

Roedd ymatebwyr nad oeddynt yn aelodau o undeb neu gorff diwydiant yn llawer mwy tebygol o fod yn gweithio'n agos at eu cartref (h.y. o fewn radiws o 50 milltir).

Po hiraf roedd yr ymatebwyr wedi gweithio'n llawrydd, y mwyaf tebygol yr oeddynt i fod yn aelodau o undeb neu gorff diwydiant.

Ffigur 4: Ydych chi fel arfer yn gorfod cefnogi/ychwanegu at eich incwm o'r sector creadigol (h.y. gyda gwaith / budd-daliadau eraill)?

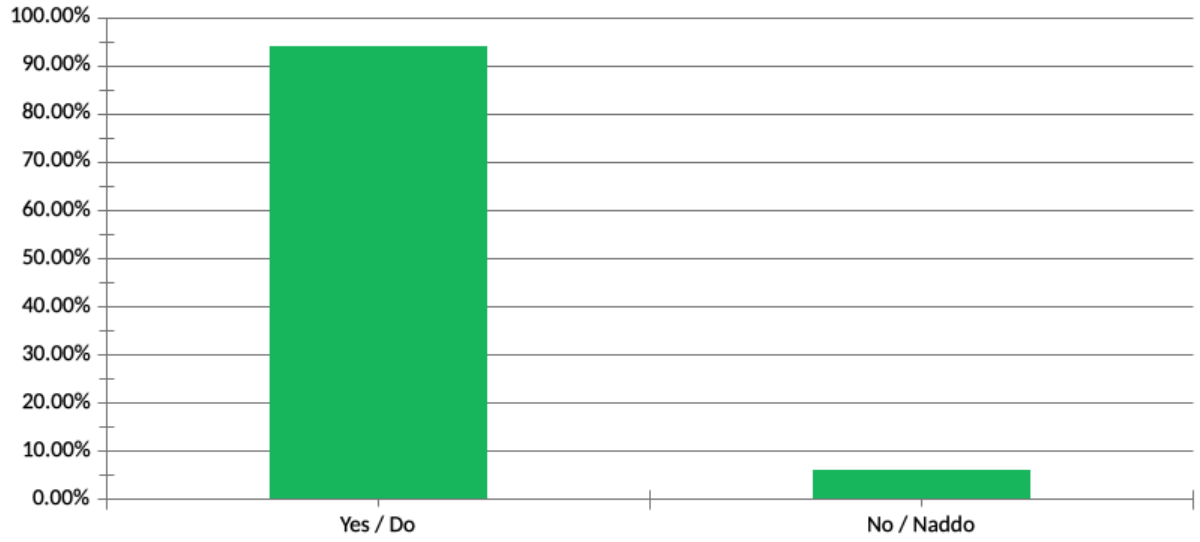


Cwmnïau Portffolio Celfyddydol Cymru (PCC/APW)

Yn y flwyddyn cyn yr argyfwng Covid-19, roedd 55% o'r ymatebwyr wedi ymgymryd â gwaith â thâl gan PCC, ond yn ystod Covid-19 roedd hyn wedi cwympo i 25%.

Yn y flwyddyn cyn yr argyfwng Covid-19, roedd 77% o'r ymatebwyr wedi ymgymryd â gwaith â thâl gan gwmni nad oedd yn PCC, pnd yn ystod Covid-19 roedd hyn wedi cwympo o 39%.

Ffigur 5: Ydych chi wedi colli gwaith oherwydd y Coronafirws?



Roedd menywod a siaradwyr Cymraeg yn fwy tebygol o fod wedi derbyn enillion o PCCau yn ystod yr argyfwng Covid-19.

Cymorth ariannol

Roedd bron i hanner (47%) yr ymatebwyr heb dderbyn unrhyw gymorth ariannol o'r Cynllun Cymorth Incwm Hunangyflogaeth (SEISS) Llywodraeth y DU, ac roedd 81% heb dderbyn cymorth ariannol o'r Cynllun Cadw Swydd Coronavirus (CJRS) drwy eu cyflogwr (cynllun ffyrlo).

Roedd ymatebwyr yn llai tebygol o dderbyn SEISS:

- Os oeddynt yn ennill mwy. Mae'n debygol bod hyn oherwydd y cyfyngiad o £50,000 ar geisiadau am SEISS.
- Os oeddynt yn ychwanegu at eu hincwm.

Roedd ymatebwyr yn fwy tebygol o dderbyn SEISS:

- Os oeddynt wedi gweithio yn y sector am gyfnod hirach o amser.
- Os oeddynt yn aelodau o undeb neu gorff diwydiant. Gallai hyn fod oherwydd bod yr undeb/corff wedi rhoi gwybod iddynt am y cynllun.

Roedd ymatebwyr hŷn yn llai tebygol o gyflwyno cais am Gredyd Cynhwysol (UC).

Roedd y raddfa isaf o lwyddiant o ran derbyn Credyd Cynhwysol yn y band oedran 25–30.

Roedd ymatebwyr a gyflwynodd gais am arian o Gronfa Ymateb Brys CCC (URF) yn llai tebygol o dderbyn Credyd Cynhwysol. Mae'n bosib bod hyn oherwydd y byddai cais

llwyddiannus am arian o'r gronfa hon yn effeithio ar gyllido drwy gyfrwng Credyd Cynhwysol.

O'r 27% o ymatebwyr oedd wedi cyflwyno cais am Gredyd Cynhwysol neu fathau eraill o fudd-daliadau nawdd cymdeithasol, roedd 72% wedi eu derbyn.

Roedd 11% o'r ymatebwyr wedi derbyn cymorth gan elusen yn ystod yr argyfwng Covid-19.

Roedd ymatebwyr oedd yn siaradwyr Cymraeg yn fwy tebygol o dderbyn cymorth gan elusen.

Ar hyn o bryd, mae dros chwarter y gweithlu llawrydd yng Nghymru yn methu fforddio talu eu biliau. Roedd tua 27% o'r ymatebwyr wedi cwympo drwy'r craciau yn nhermau cymorth ariannol, gan nad oedd ganddynt ddigon o incwm i fyw arno drwy waith, cynlluniau'r llywodraeth, grantiau, benthyciadau neu fudd-daliadau.

Yn achos y rhai a chanddynt ddigon o incwm i fyw arno, mae hyn yn bosibl yn bennaf trwy iddynt ail-gyfeirio gwaith ('cymryd swydd yn y sector manwerthu', 'wedi dod o hyd i swydd arall – nad yw'n gysylltiedig â'r diwydiant'), gwario cynilion personol ('h.y. y Gronfa Wrth-gefn y dylai gweithwyr llawrydd anelu at ei chael gan nad ydym yn derbyn tâl salwch, absenoldeb trugarog ac ati'), dibynnu ar gymorth gan y teulu, neu incwm y cartref (e.e. enillion partner/priod), ac oherwydd bod llai o angen gwario ar hyn o bryd (e.e. ar deithio). Ysgrifennodd sawl un am ddiffyg 'rhwyd diogelwch ar gyfer y dyfodol', dal ymlaen 'o drwch blewyn', bod yn 'hynod bryderus', a'r ffaith nad oedd gobaith 'talu'r holl gostau'.

Nododd un ymatebydd: 'does gan weithwyr creadigol llawrydd o'r dosbarth gweithiol yng Nghymru ddim arian y tu ôl iddyn nhw i'w cadw drwy gyfnodau fel hwn, a chynnal eu teuluoedd ac ati. Bydd ein cyfleoedd i gael gwaith ychwanegol hefyd yn gyfyng iawn wrth i bawb yng Nghymru fynd am swyddi dros dro ar lefel isel, gan fod eu diwydiannau a'u gweithleoedd hwythau'n torri i lawr ar staff.'

Cronfa Ymateb Brys Cyngor Celfyddydau Cymru (CCC)

Ychydig iawn o'r ymatebwyr wnaeth gais am gymorth o gronfeydd arian brys CCC.

Dim ond 13% o'r ymatebwyr wnaeth gais i'r Gronfa Ymateb Brys (URF), gyda 74% o'r rhain yn llwyddiannus. Dim ond 15% wnaeth gais i'r Gronfa Sefydlogi (SF), gyda 75% o'r rhain yn llwyddiannus.

Roedd yr ymatebwyr a dderbyniodd gymorth o'r Gronfa Ymateb Brys a'r Gronfa Sefydlogi yn fwy tebygol o fod ag incwm digonol. Mae'n bosib bod hyn oherwydd eu bod wedi derbyn yr arian.

Po hynaf oedd yr ymatebwyr, y mwyaf tebygol oeddynt o wneud cais i'r Gronfa Sefydlogi.

Roedd ymatebwyr oedd wedi derbyn tâl yn y gorffennol gan PCCau a rhai nad ydynt yn PCCau yn fwy tebygol o dderbyn arian o'r Gronfa Sefydlogi.

Roedd ymatebwyr oedd yn derbyn tâl gan rai nad ydynt yn PCCau yn fwy tebygol o fod yn llwyddiannus wrth wneud cais i'r Gronfa Sefydlogi.

Ceisiadau CCC cyn Covid-19

Mae'r cyfraddau isel o ran gwneud cais i'r Gronfa Sefydlogi a'r Gronfa Ymateb Brys yn cyferbynnu â'r 38% o ymatebwyr a wnaeth gais am grant CCC i ymgymryd â phrosiect creadigol cyn cyfnod Covid-19. O'r rhain, roedd 64% wedi llwyddo gyda mwy na 50% o'u ceisiadau.

Roedd ceisiadau am grantiau CCC yn fwy tebygol o fod wedi eu cyflwyno cyn Covid-19 gan ymatebwyr oedd: yn hŷn, yn siarad Cymraeg, wedi gweithio'n llawrydd am gyfnod hirach, neu'n gweithio'n fwy lleol (o fewn 50 milltir i'w cartref).

Roedd ymatebwyr oedd wedi gwneud cais am grant CCC cyn Covid-19 yn fwy tebygol o wneud cais i'r Gronfa Sefydlogi, a hynny efallai oherwydd eu bod eisoes yn gyfarwydd â systemau ariannu a mecanweithiau CCC.

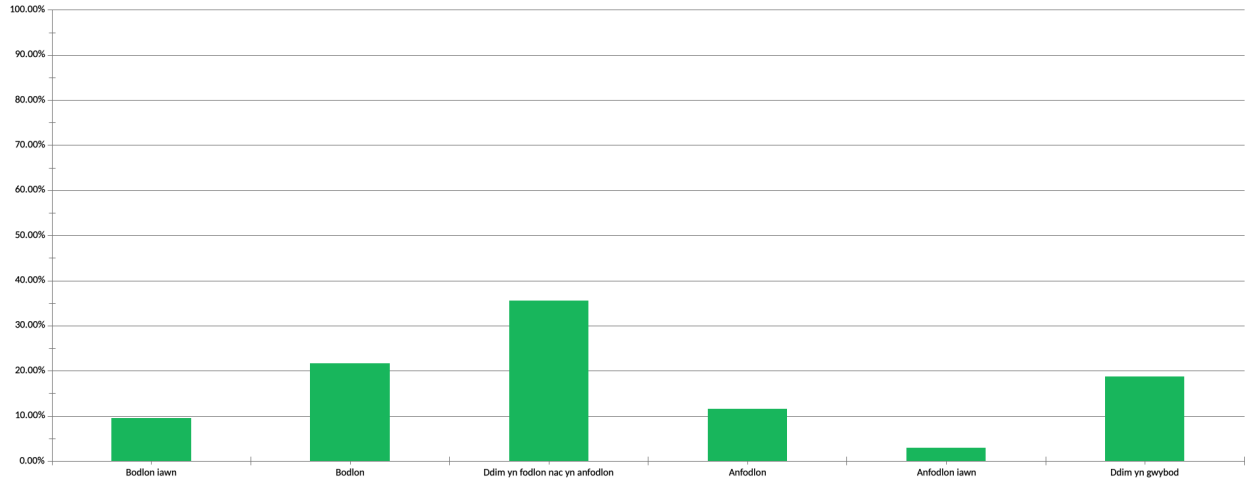
Roedd ymatebwyr oedd wedi derbyn grant CCC cyn cyfnod Covid-19 yn llai tebygol o wneud cais i'r Gronfa Sefydlogi a hefyd yn llai tebygol o dderbyn arian o'r Gronfa Sefydlogi.

Ymateb CCC

Roedd 15% o'r ymatebwyr yn anfodlon neu'n anfodlon iawn gydag ymateb CCC, ond caiff hyn ei wrthbwyso gan y 31% oedd yn fodlon neu'n fodlon iawn. Fodd hynnag, roedd yna gyfran sylweddol (19%) yn nodi 'ddim yn gwybod' (Ffigur 6).

Mae hyn yn awgrymu bod y rhai a chanddynt arian digonol ac yn teimlo eu bod yn rhan o'r system yn fwy tebygol o fod yn fodlon gyda'r ymateb.

Ffigur 6: Pa mor fodlon ydych chi ag ymateb Cyngor Celfyddydau Cymru i'r argyfwng Covid-19?



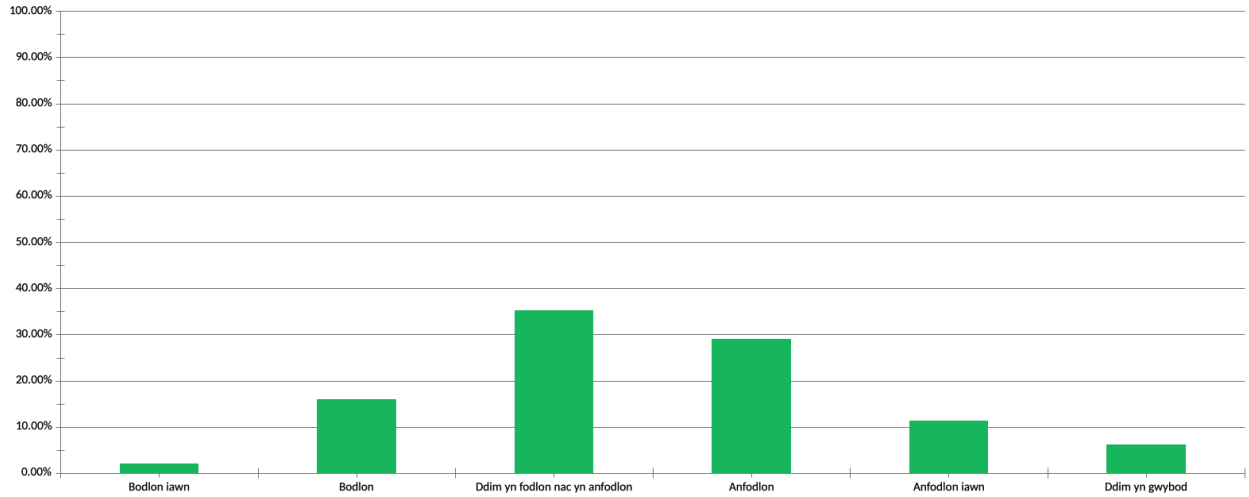
Roedd ymatebwyr yn fwy tebygol o deimlo'n fodlon gyda ymateb CCC os oeddynt:

- wedi derbyn grantiau CCC cyn Covid-19.
- wedi gweithio gyda PCCau a rhai nad oeddynt yn PCCau.
- wedi derbyn cymorth o Gronfa Sefydlogi CCC.

Fodd bynnag, roedd ymatebwyr oedd wedi derbyn grantiau CCC cyn y cyfnod Covid-19 yn llai tebygol o fod yn fodlon gydag ymateb CCC.

Roedd ymatebwyr oedd yn teimlo'n fwyaf negyddol ynghylch Covid-19 yn tueddu i fod yn llai bodlon gydag ymateb CCC.

Ffigur 7: Pa mor fodlon ydych chi gydag ymateb Llywodraeth Cymru i'r argyfwng Covid-19, mewn perthynas â diwylliant a'r celfyddydau?

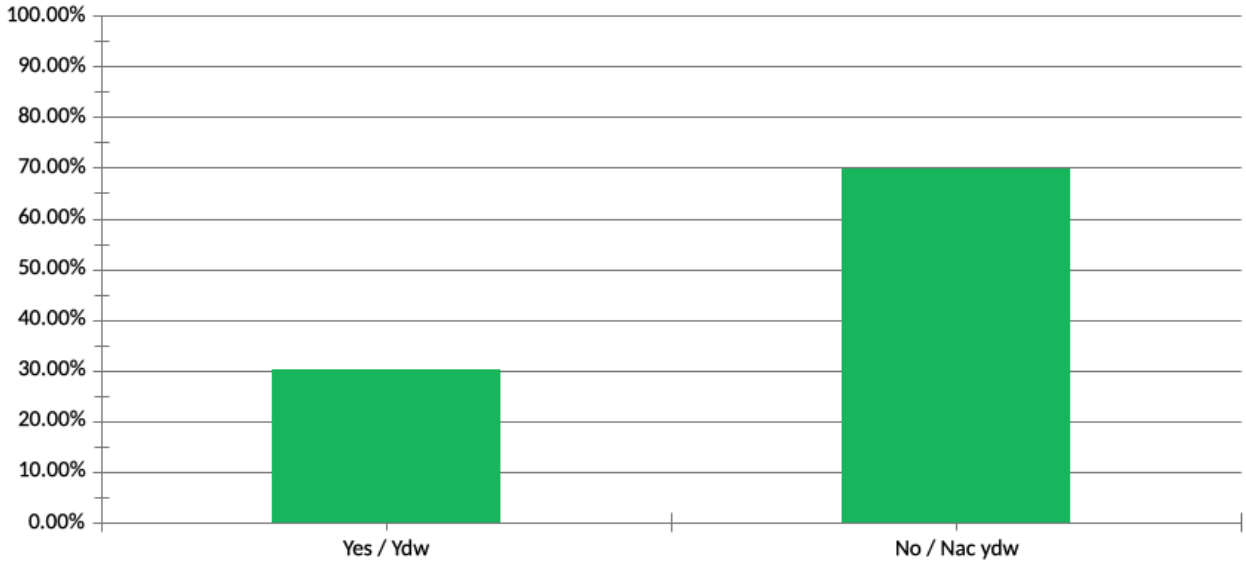


Ymateb Llywodraeth Cymru

Roedd 40% o'r ymatebwyr yn anfondlon neu'n anfodlon iawn gydag ymateb Llywodraeth Cymru, gyda dim ond 20% yn fodlon neu'n fodlon iawn. Roedd y gyfran 'ddim yn gwybod' yn 6% (Ffigur 7). Roedd yr ymatebwyr oedd yn fwy bodlon gydag ymateb y Llywodraeth yn tueddu i fod yn rhai oedd yn cael eu talu gan PCCau, neu wedi derbyn cymorth gan SEISS neu'r Gronfa Sefydlogi.

Roedd yr ymatebwyr oedd yn teimlo'n fwyaf negyddol ynghylch Covid-19 yn tueddu i fod yn llai bodlon gydag ymateb Llywodraeth Cymru.

Ffigur 8: Ydych chi'n teimlo eich bod yn cael eich cynnwys neu eich cynrychioli yn y dasg o gynllunio ar gyfer dyfodol y sector creadigol yng Nghymru?



Cynrychiolaeth yn y dasg o gynllunio ar gyfer y dyfodol

Roedd 70% o'r ymatebwyr yn teimlo nad oeddynt yn cael eu cynnwys na'u cynrychioli yn y dasg o gynllunio ar gyfer dyfodol y sector creadigol yng Nghymru (Ffigur 8).

Roedd ymatebwyr oedd wedi colli llai o incwm yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys i ryw raddau yn y dasg o gynllunio ar gyfer y dyfodol.

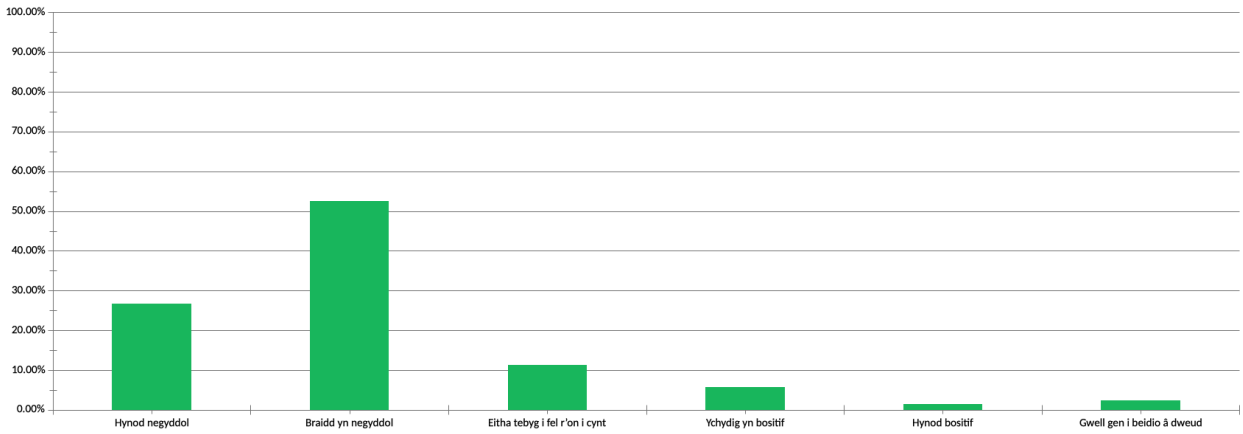
Roedd ymatebwyr oedd yn ystyried gadael y sector yn teimlo nad oeddynt yn cael eu cynnwys yn y dasg o gynllunio ar gyfer y dyfodol.

Roedd ymatebwyr yn tueddu i deimlo eu bod yn cael eu cynnwys i ryw raddau yn y dasg o gynllunio os oeddynt:

- Wedi colli llai o arian oherwydd Covid-19 neu bod ganddynt incwm digonol
- Wedi derbyn tâl gan PCC yn ystod Covid-19
- Wedi gwneud cais am a/neu wedi derbyn cymorth o'r Gronfa Sefydlogi / neu eu bod wedi gwneud cais am grant CCC cyn Covid-19.

Mae hyn yn awgrymu bod y rhai a chanddynt arian digonol ac sy'n gyfarwydd â system CCC yn teimlo bod ganddynt fwy o fewnbwn oherwydd eu bod yn gwybod sut mae pethau'n gweithio a'u bod eisoes wedi derbyn cymorth o'r system honno.

Ffigur 10: Ym mha ffordd mae'r argyfwng Covid-19 presennol wedi effeithio ar eich lles, os o gwbl?



Lles

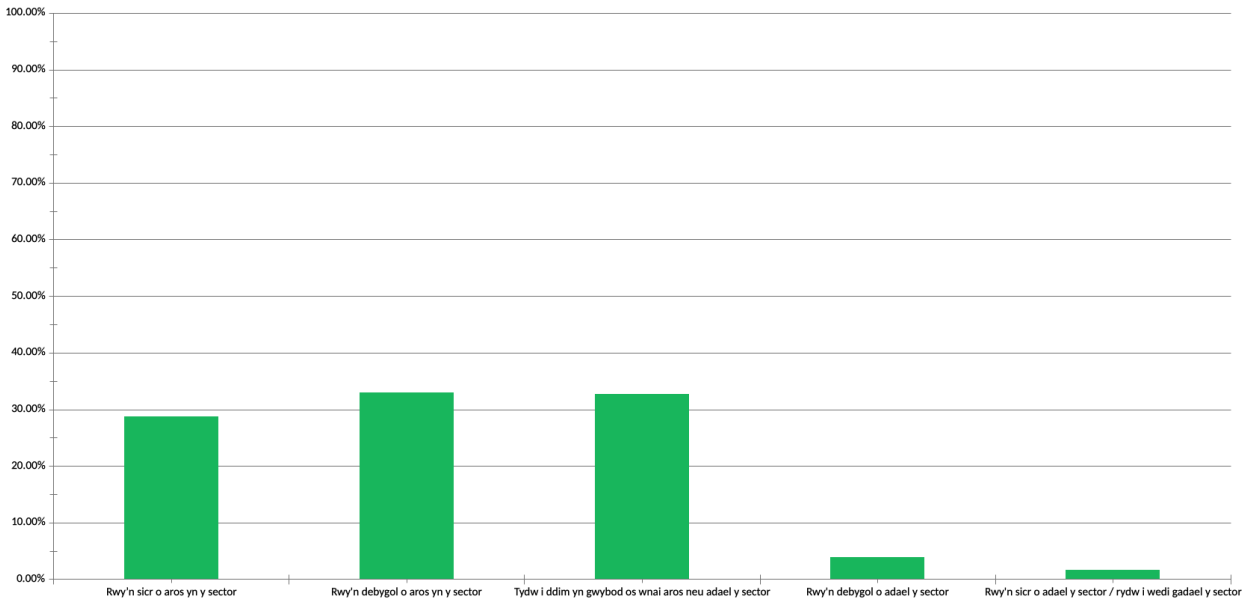
Mae'r argyfwng Covid-19 wedi effeithio'n sylweddol ar les unigolion, gyda 79% yn cael eu heffeithio'n ysgafn neu mewn modd hynod negyddol (Ffigur 10). Yr ymatebwyr oedd yn teimlo'r effaith fwyaf negyddol oedd y rhai sy'n debygol o adael y sector.

Fodd bynnag, ymddengys nad yw hyn wedi effeithio ar ymrwymiad unigolion i'r sector: dywedodd 62% o'r ymatebwyr eu bod yn debygol neu'n bendant o aros yn y sector, a dim ond 5% sy'n dweud eu bod yn bwriadu gadael y sector, neu eisoes wedi gwneud hynny. Dywedodd 33% arall o'r ymatebwyr nad oeddynt eto wedi dod i benderfyniad p'un ai i adael y sector neu i aros (Ffigur 11).

Yr ymatebwyr a ddioddefodd yr effaith fwyaf negyddol ar eu lles oedd y canlynol:

- Pobl hŷn.
- Siaradwyr Cymraeg.
- Rhai oedd wedi colli gwaith.
- Rhai nad ydynt yn aelodau o undebau neu gyrff diwydiant.
- Pobl oedd yn cael eu talu gan PPCau yn ystod Covid-19.

Ffigur 11: Wrth feddwl am y dyfodol, pa un o'r datganiadau isod sy'n gymwys i chi?



Blaenoriaethau yn y dyfodol

Pan holwyd hwy ynghylch beth fyddai'r flaenoriaeth i weithwyr llawrydd dros y 6 mis nesaf, roedd yr ymatebwyr yn ffocysu'n bennaf ar gefnogaeth ariannol (e.e. cynlluniau grant pellach, gwaith â thâl, incwm sylfaenol, cynlluniau talu treth ac ati) ac ar fynd yn ôl i'r gwaith.

Cyfeiriwyd yn aml at ganllawiau ac eglurdeb ar agor a phroses yn y dyfodol, ac felly hefyd cefnogaeth ar gyfer iechyd meddwl a lles.

Roedd y sylwadau eraill a wnaed yn aml yn cynnwys y canlynol:

- Ailfeddwl ynghylch gweithwyr llawrydd a'u gwerth yn y sector.
- Amrywio ymarfer, a chymorth i hyfforddi ar gyfer gwaith yn y dyfodol.
- Cyflog Byw a Chyflog Sylfaenol ar gyfer gweithwyr llawrydd ym maes y celfyddydau a pherfformio.
- Cyfleoedd am ddim ym maes addysg ac uwchsgilio.

Atodiad 2: Detholiad sylwadau Arolwg Llawrydd Cymru

Ariannu

> *“Mae angen lot fwy o ran ymroddiad a dychymyg ar ran y Cyngor Celfyddydau a'r cwmniau mawr pan ddaw at ffyrdd o gynnal incwm a gyrfaoedd artistiaid llawrydd. Prin iawn yw'r syniadau hyd yn hyn, a mae eu hagwedd tuag at dderbyn syniadau wedi bod yn negatif iawn.”*
>
> *“funding systems I find are too constrained, restrictive and you are labelled to fit into a certain box”*
>
> *“I can never apply for ACW grants - I never have time to fill in the huge forms”*
>
> *“Funding application forms are deeply inaccessible in terms of jargon, additional documentation, communication barriers and funders general austere nature that is off putting to neurodiverse people.”*

Gweithwyr llawrydd byddar ac anabl

> *“People have so little awareness of neurodiversity. They don’t know how to accommodate for ND audience members and they don’t know how to bare with ND people they are working with. They see us as irritations rather than assets.”*
>
> *“the cultural sector in Wales and beyond has systemic and institutional barriers towards the inclusion of disabled people.”*
>
> *“In the past, regular mentoring and help with management/co-ordination/life balance and study skills from a very good disability resource centre really helped transform my achievements for the better. “*
>
> *“Greater support into the industry with potential governmental support in grants and funding to help make the industry more welcoming to those with disabilities”*

Parhau mewn gwaith

Mi ddywedodd llawer eu bod nhw eisiau parhau mewn gwaith o achos cariad a profiad (‘*I love my job’, ‘I have been working as a Backline Technician and Stage Manager for over 45 years, I'm not going to quit now’ , ‘I've spent 25 years working on my practice*’), ond mae ansicrwydd am adferiad, llai o gyfleoedd ac arian yn y dyfodol, a’r angen i ychwanegu

at incwm gyda gwaith arall (*'I want to [stay in the industry] but I don't know if I can'* and *'I want to I will just need work'*) neu gadael Cymru i edrych am waith (*'But probably not in Wales'*).

> *"The future is very uncertain for me"*
>
> *"Im on a cliff edge"*
>
> *"'Hard to see how I can continue as an Actor - parents have historically helped with childcare but this doesn't feel like a viable solution anymore. I feel like I will need to try and find something that has more predictable hours so that I can manage both parenting and work. I have had very little time to myself so it is hard to find time to look for work."*

Roedd chwe mis wedi ei ychwanegu at gytundeb un o'r ymatebwyr: *'without this support I would be seriously considering leaving the industry and trying to find more stable and reliable employment'.*

> *"I like many others cannot afford to stay in the industry at this point in time and am seeking other work."*
>
> *"Feel forgotten about and left out in the cold. Will leave industry soon at this rate."*
>
> *"Everyone I know who is welsh and making good money in the creative industry left wales when they had the chance. People making £££££ out in Nashville, London, Edinburgh, Australia. I'm starting to think I should have too. Or just stack shelves. Every who books me from England pays a few thousand to book me. Welsh artists barely have a couple hundred. I've even had english artists apologise for budgets being 'only a few thousand', when it's actually X5 larger than the average welsh band."*
>
> *"This has really effected my mental health and has made me question wether to find a job outside of the industry going into the future."*
>
> *"I would like to return but I obviously can't wait indefinitely before looking for a more secure alternative"*
>
> *"I really want to stay in the industry and I don't know what else I would do. But financial stability, access to opportunities and infrastructure change is an ongoing concern and cause of stress."*

“I'm scared and worry that the amount of opportunities will decrease even more as more venues and big companies pursue co-productions and become risk adverse.”

“It’s made me question my place and value in this industry.”

“Currently looking for an alternative short term job until I can return to the industry when it is back on it’s feet”

“I wish I wasn’t freelance right now.”

“Personally I'm scared of having to retrain at my age - how on earth do I go about that and what opportunities are there for people of my age suddenly having to change direction?”

Cynlluniau ariannu

“All my face-to-face classes have ceased. They provide a modest but regular income for me. As my freelance work represents less than 50% of my income I have been unable to apply for freelancers financial support from government.”

“Without organisational support, the majority of my income is 'box office'. I work with vulnerable groups who are unlikely to be meeting for some time yet and who are mostly 'digitally excluded', making the transference of activity on-line inappropriate for most. I have spent a lot of time during lockdown up-skilling in digital technology and keeping up-to- date with sector conversations during this difficult time. I have also maintained contact with my usual participants as far as possible (unpaid)”

“Also I have not tried to apply for any of the grants as it feels like the window of acceptability and reasons for needing help/support etc is rather narrow. I suspect many of us don't feel entitled.”

“The whole funding mechanism and criteria is set up in such a way that regular freelance musicians are unable to access these schemes. I was ineligible for any of the support funding set up for C-19.”

“I didn’t know about any of the schemes run by arts council wales”

“Dwi ddim yn siwr pa waith trafod mae CCC yn ei wneud nag efo pwy. Mae dweud 'rydym yn siarad efo partneriaid' yn pointless oni bai ein bod ni'n gwybod pwy yw'r partneriaid hynny, i ehangu'n ymwybyddiaeth os ydym neu os nad ydym yn cael ein cynrychioli”

Effaith ar weithwyr llawrydd Du, Asiaidd, neu grwpiau ethnig cymysg/amrywiol

“Racism is a recurring subject”

“I have wondered in the last year or so whether I'd hit some glass ceiling of ‘Welshness’, where I'm just a bit too different to work consistently here…I suppose that's how systemic biases work.”

“I generally personally feel supported, I feel that I am the go to guy to fill the ‘BAME’ checkbox, leaving me wondering if I'm there for my skill or to gain access to funding pots that wouldn't be available if I wasn't there. Also please don't use the term ‘BAME’ it makes me feel like less of a person.”

“There is a dearth of BAME representation in the technical field”

Gogledd Cymru

“Dim digon o gyfleoedd yn y Gogledd. Dim digon o ‘safe spaces’ i drio pethau”

“It is very difficult to access opportunities across the county when looking after a child. There are not many development opportunities in Northern Wales. It is very difficult to even find out about opportunities as there is not one place and you have to spend a lot of time on Social Media and Newsletters to find them. It is difficult to access the arts scene in Northern Wales as I feel it lacks infrastructure, accountability and responsibility to practitioners.”

“There is a real North South divide in Wales and in the North, we feel very cut off from a lot of the work and buying power that happens in Cardiff. We see a lot of work given to Cardiff and Bristol based companies who bring their own staff to the North to work, further limiting our options”

“Many opportunities are in South Wales, with a strong network of support, leaving Mid and North Wales out. Organisations in Northern Wales don't seem interested in supporting artists within their community, other than ones they have already worked with on a regular basis.”

“Because I live in North Wales I feel quite isolated from the Welsh arts industry, which seems to be predominantly South Wales based.”

“But as a Welsh person who has chosen to stay living in North Wales, I don't feel there are many incentives to help us stay living here whilst trying to hold down a career in the arts. I stay because this is my home, my family are all here and I love it, but mostly I have to go away to work. I accept this as part of being in this industry and choosing to live here - but it was much easier for me when I lived in London as that's where most auditions take place. I wish there was more help and encouragement for Freelancers in this industry to be able to more easily live and work here.”

“The arts in Wales is too Cardiff centric where doors are closed for those who live away from the city. Creatives move within exclusive circles and support a small group. Not inclusive or supportive of those outside the said group.”

Merched

“Mam newydd - gwaith llawrydd yn y sector ddim yn hawdd i wneud gyda babi ifanc sy’n bwydo”

“Angen strwythur o gefnogaeth fwy robust”

“During covid I have fallen into a full time mother role with the only time to work being on the weekends when my partner isn't working full time. I haven't had the same chance to be creative as I would normally.”

“If we are very careful the rest will see us through next year while the industry starts to recover. But after that if I have another lean year - which is likely as I don't imagine our industry will be going through a boom time with lots of work for middle aged actresses - I have no idea how we will survive”

Oes gennych chi ddigon o incwm i fyw arno?

Mae’r rheiny sydd efo digon o incwm i fyw arno yn egluro bod hyn yn bod o achs:

- arall-gyfeirio gwaith (*‘taking work in the retail sector’, ‘found another job - not industry related’).*
- gwario arian cynnil personol (*‘i.e. the Rainy Day fund that freelancers should aim to have because we don't get sick pay, compassionate leave etc.’).*
- dibynnu ar gefnogaeth teuluol neu incwm teulu (ee. enillion partner).
- o achos llai o wariant (ee. llai o deithio).

Mi wnaeth lawer ddweud bod *'no safety net for the future',* eu bod nhw yn dal ymlaen *'by the skin of my teeth',* ac yn *'extremely worried',* gyda'r broblem o fethu *'covering all expenses'.*

Ymatebodd un eu bod nhw wedi gwario hanner eu *'small private pension pot'* yn barod.

Llesiant

Er bod sefyllfa Covid-19 wedi gadael i rai *'enabled me to slow down and reprioritise my focus'* and *'reflect',* mae eraill wedi teimlo '*a lot of anxiety over the future of my career and my ability to support my family'* neu *'unable to undertake more work due to childcare issues'.* Mae sefydlogrwydd arian, unigedd, ac ansicrwydd am y dyfodol yn rhai o'r prif broblemau sydd yn effeithio llesiant.

> *"Small venues and the freelancers that work in them seem to be invisible"*
>
> *"I am so low on the ladder, no one asks me, and I wouldn't know who to approach if I had any ideas."*
>
> *"rollercoaster"*
>
> *"feeling stuck"*

Ymateb CCC

> *"The support all seems geared towards 'creatives'. Those of us who work in production and stage management and who therefore enable theatrical work appear to have been forgotten."*
>
> *"I dont think they made their application process easy for people who are new to the process."*
>
> *"ACW need to realise the effect it has had on some freelancers, the psychological negatives mean some are really not in position to propose creative work for this new situation. Some of us are still struggling to keep our heads above water & to adapt to this new way of living. Totally inaccessible form, ridiculous and pretty offensive."*
>
> *"Asking freelancers to develop projects for funding is how normal times operate. When your industry is collapsing and you can't pay the rent, it seems obtuse to ask people to compete for the funding and be judged as valid or invalid once more. Why*

wasn't the pot of money shared out equally amongst all who applied, if the point is to stabilise individuals? By not receiving stabilisation fund, you make people even more unstable. It also adversely affects individuals mental health at a time in which we have to keep justifying ourselves, our right to work and the value we contribute"

"Some were incredibly grateful for the support given (I cannot thank ACW enough for their support and help) and others commented on 'fairness' and 'integrity' and quick 'speed'."

"Perhaps the response is best summed up in: 'Best they could in a bad situation'"

"Extremely disappointed that they made significant numbers of individual stabilisation rejections on the basis of the fund being oversubscribed when they had an underspend on the organisation fund/money available. This indicates a lack of recognition of both the value of freelancers, their capacity to respond to the situation and their need."

Dosbarth gweithiol

"Working class Welsh freelance creatives, do not have money behind them to carry them through these kind of times and support their families etc. Our options for supplementary work will be narrow too as everyone in Wales will be going for temporary menial jobs as their industries and work places also reduce staff. The diffence being that many of us will not have experience in other kinds of ordinary jobs to even get us through to interview stage."

Rôl gweithwyr llawrydd

"I think organisations are going to have to take a responsibility for the freelancers they rely on in normal circumstances. There should be more access to training to develop a sustainable practice, as well as sharing best practice across the sector. I'd like to see venues take more responsibility for their local artists and to reduce the barriers to space and access. More outward engagement with freelancers, rather than having to knock-down doors, which can be emotionally and financially tiring."

"Freelancers need to be given some sort of assurance that their skills aren't going to be thrown on the rubbish tip."

"Making sure freelancers have a seat at the table where decisions are made and not ignored from those conversations."

Mae'r sylwadau cyflawn ar gael ar-lein: *llawrydd.cymru* neu *freelance.wales.*