



RHIF YMCHWILIAD CYMDEITHASOL:

56/2016

DYDDIAD CYHOEDDI:

23/08/2016

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015: Adroddiad Cymru



Mae'r ddogfen hon ar gael yn y Saesneg hefyd.

OGL © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-4734-7347-8

Arolwg Sgiliau Cyflogwr 2015: Adroddiad Cymru

**Mark Winterbotham, Rowan Foster, Andrew Skone James,
Jessica Huntley Hewitt, Mark Tweddle a Christabel Downing
IFF Research**



Barnau'r ymchwilydd yw'r barnau a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o anghenraid farnau Llywodraeth Cymru.

I gael rhagor o fanylion, cysylltwch â:

James Carey

Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 01443 663811

Ebost: LMI@Cymru.gsi.gov.uk

Cydnabyddiaethau

Mae nifer o unigolion a sefydliadau wedi cymryd rhan yn y gwaith o lunio a gweithredu'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015 gan Gomisiwn y Deyrnas Unedig a chynhyrchiad dilynol yr adroddiad hwn sy'n canolbwyntio ar y canfyddiadau a gafwyd yng Nghymru. Diolchir yn arbennig i'r 6,000 o gyflogwyr ledled Cymru a gymerodd ran mewn cyfweiliad ffôn.

Mae cynllun a gweithrediad arolwg y Deyrnas Unedig a'i ddadansoddiad dilynol wedi ei oruchwylio gan Gomisiwn y Deyrnas Unedig a rhaid diolch yn fawr i'r staff yno, sy'n cynnwys Carol Stanfield, Richard Garrett, Rosie Sutton, Adam Leach a Marc Bayliss.

Diolch arbennig i reolwr y prosiect yng Nghomisiwn y Deyrnas Unedig drwy gydol yr arolwg, Alex Thornton

Cefnogwyd yr arolwg cenedlaethol gan bob un o bedair llywodraeth y Deyrnas Unedig; arweiniwyd ei ddatblygiad gan grŵp llywio gyda chynrychiolwyr o'r Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (BIS), Llywodraeth yr Alban, Llywodraeth Cymru, Adran Cyflogaeth a Dysgu Gogledd Iwerddon (DELNI), Yr Adran Waith a Phensiynau (DWP), Yr Adran Addysg (DFE) a'r Asiantaeth Ariannu Sgiliau (SFA).

Yn olaf, rhaid diolch yn arbennig i James Carey a Joanne Corke a Llywodraeth Cymru am oruchwylio cynhyrchiad yr adroddiad hwn a dadansoddiad cysylltiedig data ESS 2015 i Gymru.

Mark Winterbotham
Cyfarwyddwr, IFF Research Ltd.

Tabl o'r cynnwys

Rhestr o dablau	3
Rhestr o'r Ffigurau.....	4
Rhestr Termau	5
Crynodeb Gweithredol.....	7
Cyflwyniad.....	7
1. Cyflwyniad	15
2. Penodi a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	26
3. Y Sialens Sgiliau Mewnol	45
4. Canfyddiadau cyflogwyr o danddefnyddio sgiliau a chymwysterau	65
5. Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu	77
6. Arferion gweithio perfformiad uchel a strategaethau marchnad y cynnyrch	105
7. Casgliadau.....	123
Atodiad A: Tablau Atodol.....	128
Atodiad B: Dadansoddiad o'r 'hen' restr o ddisgrifwyr sgiliau '	170
Atodiad C: Codau'r diwydiant.....	173
Atodiad D: Codio Galwedigaethol.....	177
Atodiad E: Gwallau samplu	178
Atodiad F: Nodyn ar Hyfedredd a Bylchau mewn Sgiliau	180
Atodiad G: Llyfryddiaeth	181

Rhestr o dablau

Tabl 2.1 Dwysedd y swyddi gwag yn gyffredinol ac yn ôl y rhanbarth.....	29
Tabl 2.2 Mynychdra a dwysedd swyddi gwag gyda phrinder sgiliau(SgPS) yn gyffredinol ac yn ôl y rhanbarth.....	32
Tabl 3.1 Nifer a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl galwedigaeth	51
Tabl 3.2 Prif achosion bylchau mewn sgiliau (wedi rhoi hwb)	53
Tabl 4.1 Rhesymau am danddefnydd yn ôl galwedigaeth	72
Tabl 5.1 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf, yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad.....	81
Tabl 5.2 Cyfanswm y diwrnodau o hyfforddiant a datblygiad, a'r diwrnodau i bob person a hyfforddir ac i bob cyflogai yn ôl maint (2011 – 2015).....	84
Tabl 5.3 Hyfforddiant at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol dros y 12 mis blaenorol.....	88
Tabl 5.4 Y ddarpariaeth hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu dros y 12 mis diwethaf yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad	90
Tabl 5.5 Darpariaeth hunan-ddysgu arall dros y 12 mis blaenorol yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad	92
Tabl 5.6 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant a'r gwariant ar bob person a hyfforddwyd ac ar bob cyflogai (2011 - 2015).....	94
Tabl 5.7 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant wedi'i dorri i lawr yn ôl cydrannau unigol (2011 - 2015).....	96
Tabl 5.8: Gwariant ar hyfforddiant yn ôl rhanbarth a maint, y gyfran a wariwyd ar elfennau tu allan i'r swydd, dadansoddiad o'r gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y swydd a'r tu allan i'r swydd) yn ôl yr elfennau allweddol	97
Tabl 6.1 Arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU) yn ôl y pum factor	107
Tabl 6.2 Sgorau Strategaeth Marchnad y Cynnyrch cyfansawdd cyffredinol	115
Tabl 6.3 Sgiliau Strategaeth Marchnad y Cynnyrch cyfansawdd yn gyffredinol yn ôl maint.....	115
Tabl 6.5 Mynychdra a dwysedd bylchau mewn sgiliau yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch	118
Tabl 6.6 Prif achosion y bylchau mewn sgiliau (wedi rhoi hwb), yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch	119

Rhestr o'r Ffigurau

Ffigur 2.3 Sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr i sefydliadau gydag o leiaf un swydd wag lle mae prinder sgiliau (wedi rhoi hwb)	37
Ffigur 3.1 Mynychdra a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl y Rhanbarth.....	48
Ffigur 3.2 Dwysedd a nifer y bylchau mewn sgiliau yn ôl y sector (2013 a 2015)	49
Ffigur 3.3 Y sgiliau sy'n brin ymysg staff gyda bylchau mewn sgiliau.....	56
Ffigur 3.4 Effeithiau bylchau mewn sgiliau	58
Ffigur 3.5 Y camau a gymerwyd i gau bylchau mewn sgiliau (wedi rhoi hwb)	60
Ffigur 3.6 Newidiadau yn y nifer o swyddi gyda phrinder sgiliau a bylchau mewn sgiliau dros amser, yn ôl y sector	62
Ffigur 4.1 Un alwedigaeth a effeithiwyd fwyaf gan danddefnyddio	68
Ffigur 4.2 Rhesymau am y tanddefnydd (ddim wedi rhoi hwb).....	70
Ffigur 4.3 Y berthynas rhwng tanddefnydd a heriau eraill	75
Ffigur 5.1 Y ddarpariaeth hyfforddi dros y 12 mis diwethaf	80
Ffigur 5.2: Cyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf yn ôl galwedigaeth (2011-2015)	83
Ffigur 5.3 Mathau o hyfforddiant a ddarperir dros y 12 mis gan gyflogwyr a fu'n hyfforddi (wedi rhoi hwb).....	85
Ffigur 5.4 Rhwystrau i ddarparu rhagor o Hyfforddiant.....	99
Ffigur 5.5 Rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol	100
Ffigur 5.6 Diddordeb cyflogwyr mewn gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf nag y gallent ei ddarparu	102
Ffigur 6.1 Cyflogwyr yn mabwysiadu arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU) .	108
Ffigur 6.2 Crynodeb o brofiad cyflogwyr o brinder mewn sgiliau, bylchau mewn sgiliau a hyfforddiant yn dibynnu ar gategoreiddiad Gweithio Perfformiad Uchel (GPU)	110
Ffigur 6.3 Safleoedd Strategaeth Marchnad y Cynnyrch.....	114
Ffigur 6.4 Mynychdra'r swyddi gwag, anodd eu llenwi (SALI) a'r swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (SgPS), yn ogystal â Dwysedd SALI, yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch	117
Ffigur 6.5 Mynychdra'r hyfforddiant fel cyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch	120
Ffigur B.1: Sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn ôl yr 'hen' restr o ddisgrifwyr sgiliau (wedi rhoi hwb) (2013 a 2015).....	171
Ffigur B.2: Bylchau mewn sgiliau ar gyfer 'hen' ddisgrifwyr sgiliau (wedi rhoi hwb) (2013 a 2015)	172

Rhestr Termau

Mae'r rhestr termau yma'n rhoi arweiniad byr i chi o'r termau allweddol a ddefnyddiwyd yn yr adroddiad yma:

Sefydliad (cyfeirir at hwn hefyd fel y gweithle, busnes, cyflogwr neu safle)	Lleoliad unigol sefydliad – ar gyfer yr arolwg yma mae gan bob un o leiaf ddau berson yn gweithio yn y lleoliad hwnnw.
Dwysedd swyddi gwag	Nifer y swyddi gwag fel cyfran o'r holl gyflogaeth.
Swyddi gwag anodd eu llenwi	Swyddi gwag y sylweddolir eu bod yn anodd eu llenwi. Fel y maent wedi eu diffinio gan y sefydliad (o'r cwestiwn: "A oes unrhyw rai o'r swyddi gwag yma'n dechrau edrych yn anodd eu llenwi?").
Dwysedd swyddi gwag anodd eu llenwi	Nifer y swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r holl swyddi gwag.
Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (SgPS)	Swyddi gwag y sylweddolir eu bod yn anodd eu llenwi am nad yw'r sefydliad yn gallu canfod ymgeiswyr gyda'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad priodol.
Dwysedd swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag.
Bylchau mewn sgiliau	Mae "bwllch mewn sgiliau" yn bodoli lle mae'r cyflogwr yn penderfynu nad yw ei g/weithiwr cyflogedig yn gwbl hyfedr h.y. ddim yn gallu gwneud y swydd i'r lefel ofynnol. Gwelwch Atodiad F.
Dwysedd bylchau mewn sgiliau	Y nifer o staff yr adroddir nad ydynt yn gwbl hyfedr fel cyfran o'r holl gyflogaeth.
Tanddefnyddio sgiliau (sgiliau ddim yn cael eu defnyddio'n ddigonol)	Nid yw sgiliau gweithiwr cyflogedig yn cael eu defnyddio'n ddigonol / yn gyfan gwbl os yw'r cyflogwr yn adrodd bod gan rywun sgiliau a chymwysterau sydd ar lefel uwch nag sy'n ofynnol i wneud rôl y swydd y maent ynddi ar hyn o bryd.

**Strategaeth Marchnad
y Cynnyrch (SMC)**

Penderfynir ar sgôr SMC sefydliad o gyfuno'r atebion i bedwar cwestiwn:

- Faint mae eu cynnyrch wedi ei addasu'n benodol;
- Faint mae eu cynnig yn dibynnu ar bris;
- Pa mor arloesol yw'r sefydliad;
- A yw'r cynnyrch o safon sylfaenol neu o'r safon orau.

Mae sgôr uchel i SMC yn arwydd bod cynnyrch wedi ei addasu, nad yw'n dibynnu ar bris, ei fod o safon uchel a bod y sefydliad yn aml yn flaenllaw o ran datblygu'r cynnyrc.

**Cymwysterau Lefel 4
ac uwch**

Cymwysterau ar Lefel 4 neu'n uwch ar y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol. Yn cynnwys HND, HNC, graddau sylfaenol a graddau, graddau ôl-raddedig, a rhai cymwysterau galwedigaethol a phroffesiynol.

Sector

I weld diffiniadau o'r gwahanol grwpiau sector a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, ewch i Atodiad C os gwelwch yn dda.

Swyddi gwag

I weld diffiniadau o'r grwpiau galwedigaethol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, ewch i Atodiad D os gwelwch yn dda.

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

Am ei fod wedi archwilio profiadau ac arferion mwy na 91,000 o gyflogwyr, Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y Deyrnas Unedig yw'r ffynhonnell ddiffiniol o wybodaeth am yr heriau sgiliau y mae cyflogwyr drwy'r Deyrnas Unedig gyfan yn eu wynebu a'u hymateb yn nhermau buddsoddiad mewn sgiliau a hyfforddiant. Gwnaethpwyd mwy na 6,000 o gyfweiliadau gyda chyflogwyr yng Nghymru.

Cynhaliwyd yr arolwg yma'n gyntaf fel arolwg ar draws y Deyrnas Unedig gyfan yn 2011, a chafodd ei ddatblygu o gyfres o arolygon a gynhaliwyd ymhob un o wledydd y Deyrnas Unedig yn ystod yr 1990au a'r 2000au. Mae arolwg y Deyrnas Unedig wedi cael ei chynnal bob dwy flynedd, ac mae arolwg 2015 yn cynrychioli'r trydydd yn y gyfres. Mae graddfa'r arolwg yn caniatáu dadansoddiad manwl o is-grwpiau ar lefel rhanbarthol a sector, yn ogystal â chaniatáu cymhariaethau gyda gwledydd eraill yn y Deyrnas Unedig.

Mae'r cyfnod o 2011 yn cyfateb gydag ymadawiad economi'r Deyrnas Unedig â'r dirwasgiad a'i thyfiant economaidd gweddol barhaus. Mae'r arolwg yn archwilio'r heriau o ran sgiliau sy'n wynebu cyflogwyr o fewn eu gweithluoedd presennol ac wrth benodi, y defnydd a wnânt o sgiliau eu staff, lefelau a natur y buddsoddiad mewn hyfforddiant a datbygiad, a'r berthynas rhwng heriau sgiliau, gweithgareddau a hyfforddi a strategaeth fusnes. Yn 2015, mabwysiadwyd fframwaith mwy perthnasol i ganfod pa sgiliau roedd cyflogwyr yn eu gweld yn brin yn y farchnad lafur allanol ac o fewn eu gweithlu presennol.

Mae'r astudiaeth yn adrodd ar brofiadau cyflogwyr ar lefel y sefydliad, yn hytrach nag ar lefel y fenter. Mae'r arolwg yn ymdrin â sefydliadau gydag o leiaf ddau berson ar y gyflogres.

Penodi a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

Gwelwyd **tyfiant sylweddol yn y nifer o gyflogwyr sy'n weithredol yn y farchnad benodi** yn 2015 o'i gymharu â 2013: roedd gan 17 y cant o sefydliadau yng Nghymru o leiaf un swydd wag pan gafwyd gwaith maes ESS 2015 (Mawrth - Gorffennaf 2015), i fyny o 14 y cant yn 2013, ac roedd nifer y swyddi gwag yr adroddwyd amdanynt wedi cynyddu o oddeutu 26,000 yn 2013 (cyfatebol â 2.2 y cant o'r gyflogaeth gyfan) i oddeutu 36,000 yn 2015 (3.1 y cant o'r gyflogaeth gyfan).

Roedd y tyfiant cryf yma mewn gweithgareddau penodi'n amlwg ym mhob gwlad o'r Deyrnas Unedig.

O fewn y farchnad waith ffyniannus hon, roedd swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n dod â sialens gynyddol i gyflogwyr wrth iddynt geisio llenwi eu swyddi gwag. **Roedd gan chwech y cant o gyflogwyr yng Nghymru o leiaf un swydd gyda phrinder sgiliau** ar amser yr arolwg, oedd wedi codi o bedwar y cant yn 2013. Adroddwyd am gyfanswm o oddeutu 9,000 o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn 2015, sef cynnydd llym o'r 5,000 yr adroddwyd amdanynt yn 2013.

Er bod nifer y swyddi gwag a'r swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi cynyddu, mae **dwysedd y swyddi gyda phrinder sgiliau** (h.y. y gyfran o swyddi gwag yr oedd cyflogwyr yn cael trafferth eu llenwi oherwydd prinder sgiliau) **wedi cynyddu hefyd ers 2013**: o 20 y cant i 24 y cant. I'r gwrthwyneb, mae dwysedd y prinder sgiliau ar lefel gyffredinol y Deyrnas Unedig wedi parhau'n weddol ddinewid yn y cyfnod yma (23 y cant yn 2015 o'i gymharu gyda 22 y cant yn 2013).

O edrych arnynt yn ôl yr alwedigaeth, roedd **dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ar ei uchaf ar gyfer Masnachau Medrus** (roedd 45 y cant o'r holl swyddi gwag ar gyfer yr alwedigaeth yma'n anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau), yn debyg i ffigur y Deyrnas Unedig (43 y cant). Cafwyd **cynnydd mawr yn nwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau i Weithredwyr Peiriannau** (o 25 y cant yn 2013 i 40 y cant yn 2015).

Cafwyd swyddi gwag gyda phrinder sgiliau o ganlyniad i ddiffyg sgiliau personol/pobl ac hefyd sgiliau technegol ac ymarferol ymysg ymgeiswyr. Y prif sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin oedd sgiliau sy'n ymwneud ag agweddau gweithredol y rôl (e.e. dywedwyd bod 42 y cant o'r swyddi gyda phrinder sgiliau wedi codi am fod diffyg gwybodaeth ymysg ymgeiswyr o'r ffordd mae'r sefydliad yn gweithio), yn ogystal â sgiliau dadansoddi cymhleth. Soniodd y cyflogwyr hefyd am brinder sgiliau iaith Gymraeg llafar (sy'n un o achosion 15 y cant o'r swyddi cyfan lle mae prinder sgiliau) a sgiliau iaith Gymraeg ysgrifenedig (11 y cant). Roedd y prif sgiliau personol a phobl oedd yn brin yn ymwneud â rheoli amser (57 y cant), sgiliau trin cwsmeriaid (47 y cant) a gweithio mewn tîm (44 y cant).

Cadw staff

Dywedodd bron i un ymhob deg (naw y cant) o sefydliadau yng Nghymru bod swyddi penodol lle'r oeddent yn cael anawsterau cadw staff. Mae hyn yn debyg i'r gyfran ar draws y Deyrnas Unedig gyfan (wyth y cant) ac mae'n cynrychioli cynnydd bychan ers 2011 (saith y cant), y tro diwethaf yr edrychwyd ar anawsterau cadw staff yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr.

Sector wrth sector, roedd cyflogwyr o fewn y sector Gwestai a Bwytaï yn fwyaf tebygol o gael anawsterau cadw pobl (20 y cant), sydd yn cyfateb â'r achosion o anawsterau cadw staff yn y sector yma ar lefel y Deyrnas Unedig.

Lle mae cyflogwyr yn cael anawsterau cadw staff, **roedd y rhain yn fwyaf tebygol o ymwneud yn bennaf â Masnachau Medrus (26 y cant)**. Roedd hyn yn uwch na'r gyfran a soniodd am anawsterau cadw staff ymysg y galwedigaethau Masnachau Medrus yn y Deyrnas Unedig (21 y cant).

Y rheswm mwyaf cyffredin a roddwyd am anawsterau cadw staff oedd bod staff yn brin o ddiddordeb yn y math o waith a gynigiwyd (65 y cant).

Y bylchau mewn sgiliau yn y gweithle

Dywedodd y mwyafrif llethol o gyflogwyr (86 y cant) bod ganddynt weithlu cwbl hyfedr. Ond, dywedod **14 y cant o gyflogwyr bod ganddynt fylchau mewn sgiliau yn eu sefydliad**, gydag oddeutu 54,000 o staff yn brin o hyfedredd yn eu rôl bresennol (**4.5 y cant o'r gweithu yng Nghymru**). Roedd y cyfrannau yma'n debyg i'r rheiny ar draws y DU (14 y cant a 5.0 y cant yn y drefn honno).

Penderfynwyd bod dwy ran o dair o'r bylchau mewn sgiliau wedi cael eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan y ffaith fod staff yn newydd i'r rôl, tra bo cyfran debyg wedi eu hachosi mae'n debyg gan y ffaith nad oedd hyfforddiant y gweithwyr cyflogedig wedi ei gwblhau. Mae'r ffactorau hyn yn rhai dros dro i raddau mawr: hynny yw, byddai rhywun yn disgwyl i'r bylchau mewn sgiliau sy'n codi o'r achosion hyn gael eu diddymu unwaith mae staff wedi setlo i mewn i'w rolau newydd a/neu mae'r hyfforddiant presennol wedi'i gwblhau.

Gostyngodd y gyfran o gyflogwyr gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau, a'r gyfran o'r gweithlu a effeithiwyd, rhwng 2013 a 2015, gan ddychwelyd i lefelau oedd yn fwy cyfatebol â 2011. Yn ôl y rhanbarth, roedd dwysedd y bylchau mewn sgiliau ar ei uchaf yn ne ddwyrain Cymru (4.9 y cant) a'i isaf yng nghanolbarth Cymru (2.5 y cant).

Ar lefel alwedigaethol, roedd bylchau mewn sgiliau'n fwyaf tebygol o ymddangos ymysg Gweithredwyr Peiriannau (7.4 y cant). Dwysedd y bylchau mewn sgiliau ymysg galwedigaethau Masnachau Medrus, lle'r oedd y dwysedd swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ar ei uchaf, oedd 5.5 y cant.

Roedd dwysedd y bylchau mewn sgiliau ar ei uchaf yn y sector

Gweithgynhyrchu (er gwaethaf y ffaith fod gostyngiad mewn dwysedd o'i gymharu â 2013), a dyma oedd y sector gyda'r *nifer* uchaf o fylchau mewn sgiliau.

Roedd sgiliau personol a phobl, megis rheoli amser a'r gallu i flaenoriaethu tasgau, yn ogystal â gweithio mewn tîm, yn brin yn gyffredinol ar draws ystod o alwedigaethau lle'r oedd bylchau i'w gweld mewn sgiliau. Gwelwyd hefyd bod prinder yn y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y rôl, ynghyd â gwybodaeth a dealltwriaeth weithredol da.

Yn unol â chanfyddiadau ehangach yn y Deyrnas Unedig, roedd hi'n ymddangos bod bylchau mewn sgiliau'n cael mwy o effaith ar fusnesau bychain yn arbennig.

Cynnydd yn y llwyth gwaith i staff eraill oedd yr effaith fwyaf cyffredin, a oedd yn effeithio ar oddeutu hanner yr holl sefydliadau oedd â bylchau mewn sgiliau.

Canfyddiadau cyflogwyr o danddefnyddio sgiliau a chymwysterau yn y gweithle

Gallai rhai cyflogwyr weld bod anghydbwysedd mewn sgiliau lle nad yw staff yn cael eu defnyddio'n ddigonol, hynny yw, bod y sgiliau a'r cymwysterau sydd gan y staff yma'n uwch na'r rheiny sydd eu hangen ar gyfer eu rôl gyfredol.

Dywedodd traean (34 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru bod ganddynt o leiaf un gweithiwr gyda sgiliau a chymwysterau sy'n uwch na'r rheiny sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl gyfredol, gan adrodd bod **89,000 o weithwyr yn cael eu tanddefnyddio** yn y ffordd yma (wyth y cant o'r holl staff). Rheolwyr oedd yr un alwedigaeth fwyaf cyffredin oedd yn cael eu tanddefnyddio.

Am fod arolwg 2015 yn defnyddio mesuriad gwahanol i fesur tanddefnydd, nid yw'r adroddiad yma'n cyflwyno unrhyw gymhariaethau cyfres amser.

Roedd ychydig dros un ymhob pump (22 y cant) o sefydliadau a soniodd am danddefnyddio sgiliau yn dweud mai'r ffaith nad oedd gan eu staff ddiddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch sydd ar fai am hyn, dyma oedd y rheswm mwyaf cyffredin a nodwyd. Mae hyn yn dangos bod cyfran dda o staff wedi dewis eu rôl gyfredol i gyfateb â'u hanghenion a'u hamgylchiadau personol. Yn gysylltiedig â hyn,

dywedodd 14 y cant o sefydliadau a soniodd am danddefnyddio bod yr oriau gwaith yn fwy addas i'w gweithwyr.

Ond, roedd rhesymau eraill a roddwyd gan gyflogwyr yn ymwneud â'r hyn y gellid ei ystyried yn ddiffyg yn y nifer o swyddi sydd ar gael a fyddai'n defnyddio eu sgiliau, h.y. diffyg galw am eu sgiliau yn y farchnad lafur. Er enghraifft, dywedodd 14 y cant bod prinder swyddi yn y rôl lefel uwch y maent eu heisiau a dywedodd naw y cant bod y staff yma'n cael profiad ar hyn o bryd ar gyfer rôl lefel uwch.

Hyfforddiant a datblygiad staff

Ychydig iawn o newid oedd yn y prif fesurau hyfforddi yn Nghymru rhwng arolygon 2015 a 2013. Yn debyg i 2013, roedd ychydig dros **dair rhan o bump (63 y cant) o sefydliadau wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant neu ddatblygiad i'w staff dros y 12 mis blaenorol**; yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd hyn ychydig yn is na'r gyfran oedd yn hyfforddi ar draws y Deyrnas Unedig yn gyfan gwbl (66 y cant).

Roedd bron i hanner (49 y cant) yr holl sefydliadau yng Nghymru'n darparu hyfforddiant yn y gwaith i'w staff, sy'n is na Ffigur y Deyrnas Unedig o 53 y cant; mae hyn yn cyfrif am y gwahaniaeth yn y gyfran o gyflogwyr sy'n cynnig unrhyw hyfforddiant yng Nghymru o'i gymharu gyda'r Deyrnas Unedig yn gyffredinol. I'r gwrthwyneb, roedd y gyfran o sefydliadau yng Nghymru sy'n darparu hyfforddiant y tu allan i'r swydd yn gyfatebol gyda'r Deyrnas Unedig (y ddau yn 49 y cant), ac yn cynrychioli cynnydd o ddau bwynt canran o 2013 yng Nghymru.

Yn wahanol i'r Deyrnas Unedig gyfan, lle cafodd cyfrannau tebyg o staff eu hyfforddi yn 2015 a 2013, **bu cyflogwyr yng Nghymru'n hyfforddi cyfran fwy o'u staff yn 2015 (64 y cant) o'i gymharu gyda 2013 (62 y cant) a 2011 (56 y cant)**. Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol hefyd o fod wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol (54 y cant o'r rheiny sy'n darparu hyfforddiant o'i gymharu gyda 47 y cant ledled y Deyrnas Unedig).

Derbyniodd bawb a hyfforddwyd yng Nghymru gyfartaledd o 7.2 diwrnod o hyfforddiant bob blwyddyn. Roedd hyn ychydig yn uwch na'r cyfartaledd o 6.8 diwrnod ledled Prydain yn gyffredinol, ond roedd yn cynrychioli gostyngiad bach iawn o'r ffigurau yng Nghymru yn 2013 (7.7 diwrnod). **Cyfanswm y nifer o ddiwrnodau hyfforddi yng Nghymru oedd 5.4 miliwn o ddiwrnodau, yn debyg i'r 5.6 miliwn yn 2013.**

Cynyddodd cyfanswm y gwariant gan gyflogwyr ar hyfforddiant yng Nghymru o wyth y cant rhwng 2013 a 2015, o 1.9 biliwn i 2.1 biliwn, gan barhau'r cynnydd mewn gwariant ers 2011 (£1.6 biliwn). Ond, arhosodd y gwariant cyfartalog i bob person a hyfforddwyd ac i bob gweithiwr cyflogedig yn gyfatebol â 2013, ac roedd ychydig yn uwch na chyfartaledd y DU.

Roedd y defnydd o **hyfforddiant ar-lein** neu e-ddysgu **ac o hunan-ddysgu arall** yn weddol gyffredin ymysg cyflogwyr sy'n hyfforddi (43 y cant a 37 cant yn y drefn honno), ac yn cynyddu'n gyffredinol, yn arbennig ar gyfer hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu (dywedodd 40 y cant o'r rheiny a ddefnyddiodd y dull yma o gwbl yn y ddwy flynedd ddiwethaf eu bod wedi gweld cynnydd dros y 12 mis diwethaf, o'i gymharu â 19 y cant yn ei ddefnyddio llai). Roedd y ffigurau yma'n cyfateb yn fras gyda ffigurau'r Deyrnas Unedig gyfan.

Roedd hanner y cyflogwyr oedd yn rhoi hyfforddiant (49 y cant) eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei ddarparu, a'r prif rwystrau oedd diffyg arian ar gyfer hyfforddi a diffyg amser. Mae'r rhesymau yma'n awgrymu bod cyfyngiad mewn rhai busnesau ar y gwerth y maen nhw'n ei roi ar hyfforddiant, ac y tu hwnt i'r cyfyngiad yma nid yw hyfforddiant yn sicrhau digon o ad-daliad ar eu buddsoddiad, neu o leiaf nid yw'n ymddangos felly.

Arferion gweithio perfformiad uchel a strategaethau marchnad y cynnyrch

Mae UKCS yn diffinio Gwaith Perfformiad Uchel (GPU) fel dull cyffredinol o reoli sefydliadau sy'n ceisio ysgogi cyfranogaeth ac ymrwymiad mwy effeithiol gan y gweithwyr er mwyn sicrhau lefelau uwch o berfformiad. **Categoreiddiwyd lleiafswm o gyflogwyr yng Nghymru (11 y cant) fel cyflogwyr GPU** (wedi eu diffinio fel rhai sy'n mabwysiadu 14 neu fwy o arferion GPU). Mae hyn yn debyg i'r 12 y cant ar draws y Deyrnas Unedig.

Mae Strategaethau Marchnad y Cynnyrch (SMC) wedi eu diffinio o fewn yr arolwg yn unol ag ymatebion cyflogwyr sector preifat i gyfres o gwestiynau sy'n archwilio strategaethau prisio, agweddau tuag at arloesi, a natur y marchnadoedd cynhyrchion y mae sefydliadau'n gweithredu ynddynt. **Wrth agregu'r ymatebion hyn, categoreiddiwyd 40 y cant o'r holl sefydliadau sector preifat yng Nghymru fel rhai gyda strategaethau marchnad y cynnyrch 'uchel' neu 'uchel iawn'.** Roedd hyn yn is na'r Ffigur cyffredinol yn y DU o 46 y cant.

Mae busnesau a fabwysiadodd arferion GPU a'r rheiny a geisiodd "strategaethau marchnad cynhyrchion uchel iawn" (h.y. rheiny sy'n arwain y ffordd o fewn eu diwydiant, yn cynnig cynhyrchion premiwm a gwasanaethau gyda graddfa uchel o addasiad penodol i'r cwsmer ac nad yw eu llwyddiant cystadleuol yn ddibynnol o gwbl ar y pris) **yn tueddu bod yn fwy gweithgar yn y farchnad lafur ac wedi cael profiad amlach o brinder sgiliau**: ond, roeddent yn ei chael hi'n haws hefyd i lenwi eu swyddi gwag yn y synnwyr bod cyfran is o'u swyddi gwag yn anoddach eu llenwi.

Roedd cyflogwyr GPU yng Nghymru'n fwy tebygol hefyd o ganfod bylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu. Mae'r gwahaniaethau yma'n adlewyrchu cyflogwyr GPU mae'n debyg sy'n mabwysiadu arferion (megis asesiadau o anghenion hyfforddi) sy'n debygol o ganfod bylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu. Roedd y profiad o fylchau mewn sgiliau'n debyg ar draws y sefydliadau, beth bynnag fo eu strategaethau marchnad y cynnyrch.

Roedd perthynas amlwg rhwng sgor SMC sefydliad a'i ddarpariaeth hyfforddiant – roedd y rheiny sy'n gweithredu ar ben uchaf y mynegai SMC yn fwy tebygol o fod wedi hyfforddi eu staff ac o fod wedi hyfforddi cyfran uwch o'u staff.

Casgliadau

Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn ffynhonnell hanfodol o ddata am sgiliau a'r farchnad lafur. Mae'n cynnig cipolwg unigryw ar y mân benderfyniadau y mae cyflogwyr yn eu gwneud am ffactorau megis penodi, buddsoddi mewn hyfforddiant a defnyddio sgiliau yn y gweithle, sy'n tanategu'r tueddiadau ar lefel facro sy'n gyrru tyfiant economaidd a lefau cynhyrchiant yng Nghymru.

Mae canfyddiadau ESS15 yn dangos hydwythedd yn y farchnad lafur yng Nghymru, gyda **thyfiant sylweddol yn y nifer o gyflogwyr sy'n weithgar mewn recriwtiad**. Roedd tystiolaeth hefyd o **weithlu hynod o hyfedr, gyda'r mwyafrif llethol o sefydliadau'n sôn eu bod yn hapus gydag arbenigedd eu staff**.

Mae cyflogwyr yng Nghymru'n cwrdd â'u hanghenion o ran sgiliau drwy ddarparu hyfforddiant: Mae **bron i ddwy ran o dair o staff wedi derbyn hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf**, yn unol â ffigurau'r Deyrnas Unedig, tra bo buddsoddiad mewn hyfforddiant wedi cynyddu ers 2013 a 2011.

Fodd bynnag, mae sialensiau'n parhau sydd angen sylw. Cafwyd **cynnydd yn y nifer o sefydliadau yng Nghymru sy'n cael anawsterau penodi oherwydd prinder sgiliau ymysg ymgeiswyr**. Mae anawsterau cadwraeth wedi cynyddu ers

2011, tra bo **tanddefnyddio'n ffenomenon eang**. Mae canfyddiadau hefyd yn cadarnhau cysylltiad rhwng tanddefnyddio a phroblemau cadw staff sy'n awgrymu y dylai cyflogwyr feddwl yn ofalus am gynnig datblygiad i weithwyr cyflogedig er mwyn osgoi'r costau sy'n gysylltiedig â lefelau cadw staff isel megis recriwtiad a cholli cynhyrchiant.

O dan y lefel hon ar draws yr economi, roded amrywiadau galwedigaethol, sectoraidd a rhanbarthol ym mhrofiadau'r cyflogwyr o sgiliau. Er enghraifft, roedd cyflogwyr mewn gweithgynhyrchu'n fwy tebygol o gael eu heffeithio gan fylchau mewn sgiliau ac yn lleiaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf. Yn y cyfamser, roedd y rheiny yng Nghanolbarth Cymru wedi cael mwy o anawsterau wrth geisio canfod gweithwyr gyda'r sgiliau cywir i lenwi eu swyddi gwag.

Mae amrywiaeth o opsiynau'n agored i gyflogwyr eu diogelu eu hunain yn erbyn y diffyg yma mewn sgiliau, o ddarparu profiad gwaith a threialon gwaith sy'n creu llwybrau at gyflogaeth, i gynnig hyfforddiant perthnasol sy'n codi sgiliau gweithwyr cyflogedig i'r lefel o wybodaeth sy'n ofynnol. Ond mae pwyslais hefyd ar sefydliadau recriwtio a darparwyr hyfforddiant fel ei gilydd i sicrhau bod gan unigolion y sgiliau addas ar gyfer y gweithle.

Sgiliau allweddol i ddarparwyr hyfforddiant ymdrin â **rheoli amser a blaenoriaethu tasgau, sgiliau arbenigol a gwybodaeth am y sefydliad neu'r cynnyrch**. Mae angen i sail sgiliau Cymru esblygu er mwyn manteisio ar y cyfleoedd sy'n cael eu creu gan y farchand waith newidiol. **Yn benodol, gellid cymryd camau i ysgogi'r galw gan gyflogwyr am hyfforddiant, annog strategaethau hyfforddi doethach (megis hyfforddiant ar lein), meithrin hyfforddiant lefel uwch a sicrhau fod busnesau'n gwneud y gorau o'r talent sydd ar gael iddynt.**

1. Cyflwyniad

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr y Deyrnas Unedig

- 1.1 Mae'r adroddiad yma'n cyflwyno canfyddiadau ymysg cyflogwyr yng Nghymru o Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y Deyrnas Unedig 2015 (ESS 2015), sef arolwg graddfa fawr o gyflogwyr sy'n amcannu i roi darlun diffiniol o faint, natur ac effaith yr heriau o ran sgiliau sy'n wynebu cyflogwyr ar draws y Deyrnas Unedig, a'u hymateb yn arbennig yn nhermau eu buddsoddiad mewn hyfforddiant. ESS 2015 yw'r drydedd gwaith y mae'r arolwg wedi'i wneud fel astudiaeth ledled Prydain - cafwyd y cyntaf yn 2011.
- 1.2 Trwy gydol yr adroddiad gwneir cymhariaethau gyda chanlyniadau'r Deyrnas Unedig, o fewn is-grwpiau o gyflogwyr yng Nghymru, tra bo tueddiadau hanesyddol wedi eu nodi hefyd.
- 1.3 Yn ogystal â sylwadau ysgrifenedig, mae'r atodiadau i'r adroddiad yma'n cynnwys y tabladau data cryno sy'n rhoi manylion mesurau arolygu allweddol.
- 1.4 Cafodd adroddiad llawn y Deyrnas Unedig a chynrychiadau eraill sy'n cynnwys tablau data eu cyhoeddi ac maent ar gael ar wefan UKCES (*Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y DU 2015: Canlyniadau'r DU*, Adroddiad Tystiolaeth 97, a gyhoeddwyd yn Ionawr 2016; gwelwch <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-report>).
- 1.5 Mae tablau data a sleidiau cyflwyniad yn cynnwys canlyniadau yng Nghymru ar gael yma: <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-Cymru-toolkit>.

Trosolwg methodolegol

- 1.6 Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd gan ESS 2015 ddau gam cysylltiol. Roedd y cyntaf yn arolwg o sefydliadau ar draws y Deyrnas Unedig (yr arolwg "craidd"), tra bo'r ail gam yn dilyn sampl o sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i weithwyr cyflogedig yn y 12 mis cyn yr arolwg i edrych ar y buddsoddiad yr oeddent wedi'i wneud yn yr hyfforddiant yma (yr "Arolwg o Fuddsoddiad mewn Hyfforddiant").
- 1.7 Gwnaethpwyd y ddau arolwg dros y ffôn a chafodd y cyflogwyr yr opsiwn o gwblhau'r cyfweiliad yn y Gymraeg os oeddent yn dewis hynny.

- 1.8 Mae'r adran yma'n crynhoi'n fyr nodweddion allweddol y fethodoleg a fabwysiadwyd ar draws y ddau arolwg. Gallwch weld rhagor o fanylion yn yr Adroddiad Technegol¹.

Samplu'r arolwg

- 1.9 Roedd samplu ar gyfer yr arolwg yn cynnwys sefydliadau (h.y. safleoedd unigol, yn hytrach na mentrau a fyddai ond yn cynnwys prif swyddfa sefydliadau gyda safleoedd niferus) gydag o leiaf ddau aelod o staff (yn cynnwys perchnogion sy'n gweithio a gweithwyr cyflogedig). Roedd masnachwyr unig a sefydliadau gyda dim ond un cyflogai a dim perchnogion yn gweithio wedi eu heithrio o boblogaeth yr arolwg.
- 1.10 Roedd yr arolwg yn cynnwys holl sectorau'r economi (ar draws y sfferau masnachol, cyhoeddus ac elusennol). Roedd proffil y boblogaeth hon wedi'i sefydlu drwy'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) ar sail y data o ystadegau'r Gofrestr Busnesau Rhyng-adrannol (IDBR) Mawrth 2014, y ffigurau mwyaf diweddar oedd ar gael ar amser yr arolwg.
- 1.11 Cafwyd gfael ar fanylion cysylltu i gyflogwyr o gronfa ddata fasnachol Experian o sefydliadau, wedi eu hategu gan ychydig o gofnodion a ddarparwyd yn uniongyrchol drwy'r IDBR (er mwyn sicrhau cynrychiolaeth lawn y sefydliadau mewn sectorau anfasnachol penodol yn arbennig).
- 1.12 Cymerwyd agwedd haenedig ar hap tuag at samplu'r arolwg craidd, gyda chyfresi cwtâu ar gyfer maint y sefydliadau o fewn y sector, a'r nod o or-samplu cyflogwyr mawr a sectorau llai.
- 1.13 Yn ogystal â'r ddaeareg, sector a maint sefydliadau, roedd yr arolwg dilynol ar Fuddsoddiad mewn Hyfforddiant yn sicrhau sylw cadarn hefyd ar natur yr hyfforddiant y mae'r sefydliad yn ei ddarparu (p'un a ydyw'r hyfforddiant yn y swydd yn unig, yn hyfforddiant tu allan i'r swydd yn unig, neu'n gyfuniad o'r ddau). Roedd yr holl gyflogwyr a gyfwelwyd ar gyfer yr Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant wedi cael eu cyfweld yn rhan o'r arolwg craidd ac wedi rhoi eu caniatâd i rywun gysylltu â nhw ar gyfer y gwaith ymchwil dilynol.

¹Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y DU 2015: Adroddiad Technegol, cyhoeddwyd Ionawr 2016; gwelwch <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-report>

Holiadur yr arolwg

- 1.14 Roedd yr holiadur arolwg craidd wedi'i seilio i raddau mawr ar hwnnw a ddefnyddiwyd yn arolwg 2013. Ond, ychwanegwyd meysydd ychwanegol i archwilio pa mor effeithiol y defnyddir sgiliau a chymwysterau yn y gweithlu ac y darperir hyfforddiant a hunan-ddysgu ar-lein. Cafodd y cwestiynau am benodi pobl sy'n gadael Addysg eu trosglwyddo o ESS i'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS) yn 2014 (a'r EPS 2016 cyfredol).
- 1.15 Roedd un newid allweddol i holiadur 2015 yn ymwneud â'r dulliau a ddefnyddiwyd i ganfod y sgiliau sy'n brin mewn ymgeiswyr a'r sgiliau sy'n brin ymysg staff mewnol gyda bylchau mewn sgiliau. Yn dilyn adolygiad o'r rhestrau sgiliau a ddefnyddiwyd yn 2013 gan y Sefydliad Cenedlaethol Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd (NIESR), mabwysiadwyd fframwaith diwygiedig mwy perthnasol i ganfod pa sgiliau y mae cyflogwyr yn eu cael yn brin yn y farchnad waith allanol ac o fewn eu gweithlu presennol.
- 1.16 Roedd oddeutu hanner y sefydliadau wedi derbyn y fframwaith sgiliau newydd, a'r hanner arall wedi cael yr "hen" fframwaith. Mae'r adroddiad yma'n cyflwyno data yn erbyn y fframwaith sgiliau newydd yn y prif gorff: I bwrpasau cyfeirio, mae dadansoddiad cyfres amser gan ddefnyddio'r "hen" fframwaith i'w weld yn Atodiad B.
- 1.17 Fel yn 2013, datblygwyd cynllun holiadur wedi'i fodwlaiddio lle gofynnwyd cwestiynau adrannau penodol (megis cwestiynau am anawsterau cadw staff, a'r rheiny sy'n canfod arferion gwaith perfformiad uchel) i ddim ond hanner yr ymatebwyr. Mae'r adroddiad yn dangos yn glir ymhle y cafodd y cwestiynau eu rhannu yn y ffordd yma.
- 1.18 Hyd y cyfweiliad ar gyfartaledd ar gyfer y brif arolwg oedd 23 munud.
- 1.19 Cafodd yr holiadur a gyflwynwyd ar gyfer Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant blaenorol y Deyrnas Unedig yn 2013 ei ddefnyddio eto yn 2015, gyda chwestiwn ychwanegol am faint o amser a dreulir ar gyrsgiau hyfforddi ar-lein.
- 1.20 Gellir gweld copïau o'r holiaduron a ddefnyddir ar gyfer y ddau arolwg yn yr Adroddiad Technegol².

²Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y Deyrnas Unedig 2015: Adroddiad Technegol, cyhoeddwyd Ionawr 2016; gwelwch <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-report>

Gwaith Maes yr Arolwg

- 1.21 Gwnaethpwyd gwaith maes ar gyfer yr arolwg craidd rhwng Mawrth a Gorffennaf 2015, ac roedd yn cynnwys 91,210 o gyfweiliadau drwy Brydain gyfan, gan gynnwys 6,027 o gyfweiliadau yng Nghymru.
- 1.22 Gwnaethpwyd gwaith maes ar gyfer yr Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant ym misoedd Ebrill - Awst 2015 ac roedd yn cynnwys 13,197 o gyfweiliadau dilynol gyda chyflogwyr drwy Brydain gyfan. O'r rhain, roedd 1,290 gyda chyflogwyr yng Nghymru.
- 1.23 Cafwyd cyfradd ymateb cyffredinol o 44 y cant ar gyfer yr arolwg craidd yng Nghymru yn 2015 (ychydig yn uwch na'r Ffigur drwy Brydain gyfan o 42 y cant). Ar gyfer y cwestiynau dilynol am Fuddsoddiad mewn Hyfforddiant, roedd ymatebwyr yn ymwneud yn barod gyda'r arolwg felly cafwyd cyfradd ymateb llawer uwch o 66 y cant yng Nghymru, sy'n gyfatebol â'r gyfradd ymateb drwy Brydain yn gyffredinol.

Tabl 1.1: Cyfweiliadau a gwblhawyd a chyfraddau ymateb i'r arolwg

2011			2013		2015	
	DU	Cymru	DU	Cymru	DU	Cymru
Arolwg craidd						
Cyfweiliadau	86,522	5,958	91,279	5,996	91,210	6,027
Cyfradd ymateb	39%	55%	44%	45%	42%	44%
Gwaith dilynol ar ôl y Buddsoddiad mewn Hyfforddiant						
Cyfweiliadau	11,027	1,483	13,138	1,432	13,197	1,290
Cyfradd ymateb	75%	69%	71%	65%	66%	66%

Dadansoddiad data ar gyfer yr Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant

- 1.24 Roedd y broses oedd yn gofyn cymryd y ffigurau gwariant ar hyfforddiant o ddata arolygon yn cynnwys nifer o gamau. Roedd y rhain yn cynnwys modelu i 'lenwi'r' data coll (h.y. lle'r oedd ymatebwyr wedi methu darparu ffigur union gywir ar gyfer cwestiwn yn yr arolwg), gyda'r modelu wedi'i seilio ar ddefnyddio ymatebion gan gyflogwyr tebyg a oedd wedi gallu rhoi ateb union gywir i'r cwestiwn hwnnw. Lle rhoddodd ymatebwyr ateb amrediad, rhoddwyd cyfartaledd cyfatebol iddynt ar gyfer maint eu sefydliad i'r ymateb amrediad a ddetholwyd. Lle nad oeddent yn gallu rhoi naill ai ymateb union gywir neu ymateb amrediad, aseiniwyd y cyfartaledd cyffredinol iddynt ar gyfer y cwestiwn o fewn eu band maint.
- 1.25 Cam pellach oedd defnyddio lluosyddion i gydrannau cost penodol fel a gofnodwyd yn yr arolwg er mwyn rhoi darlun mwy cyflawn o fuddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant. Er enghraifft, gofynnodd yr arolwg i gyflogwyr am gyflogau cyfartalog y rheiny a hyfforddwyd yn hytrach na'r costau llafur llawn gan gynnwys pethau megis Yswiriant Gwladol a chyfraniadau pensiwn (oherwydd cafwyd bod y costau llafur llawn yn rhy gymhleth i'w rhoi gan nifer o gyflogwyr). I gael y costau llafur llawn, rhoddwyd uwchbwysau o 16.9 y cant i'r atebion am dâl. Ffynhonnell y ffigur o 16.9 y cant oedd Eurostat a ddangosodd bod taliadau uniongyrchol yn y Deyrnas Unedig (enilion a chyflogau yn cynnwys bonysau) yn cyfrif am 85.6 y cant o'r costau llafur.

Pwysoli data

- 1.26 Mae canfyddiadau o'r arolwg craidd wedi cael eu pwysoli a'u grosio i gynrychioli'n gywir boblogaeth gyfan sefydliadau'r DU lle mae o leiaf ddau o bobl yn gweithio. Gwnaethpwyd hyn ar sail cydgloi maint yn ôl sector yng Nghymru, gyda phwysau rhimyn ychwanegol ar gyfer pedair rhanbarth Cymru.
- 1.27 Cynhyrchwyd pwysau ar wahân sy'n gadael i ganfyddiadau gael eu cyflwyno (a) ar sail y nifer o weithfannau sy'n sôn am brofiad arbennig, a (b) ar sail y nifer o weithwyr cyflogedig a/neu rolau swydd sy'n cael eu heffeithio neu mewn sefyllfa benodol. Crëwyd mecanwaith pwysoli newydd hefyd ar gyfer adrodd am y fframwaith sgiliau newydd, fel y disgrifiwyd yn gynharach.
- 1.28 Cafodd canfyddiadau'r arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant eu pwysoli a'u grosio i adlewyrchu poblogaeth o gyflogwyr sy'n hyfforddi fel y maent

wedi'u cynhyrchu gan y canfyddiadau Ton 1 wedi'u pwysoli. Gweithredwyd strategaeth bwysoli newydd yn 2015 yn benodol i'r data Buddsoddiad mewn Hyfforddiant er mwyn cynyddu cywirdeb yr amcangyfrifon am wariant ar hyfforddiant ymhellach. Mae'r strategaeth bwysoli newydd yma wedi'i gweithredu'n ôl-syllol hefyd ar gyfer y ffeiliau data 2011 a 2013 sy'n golygu y gallai rhai o'r ffigurau yr adroddwyd arnynt yn yr adran Buddsoddiad mewn Hyfforddiant ym Mhennod 5 ar gyfer 2011 a 2013 wahaniaethu ychydig bach oddi wrth adroddiadau blaenorol.

Natur sefydliadau Cymru: disgrifio poblogaeth yr arolwg

- 1.29 I roi cyd-destun i'r canfyddiadau sydd yn yr adroddiad yma, mae'r is-adran hon yn disgrifio pif nodweddion y sefydliadau busnes yng Nghymru. Mae'n archwilio maint, sector a phroffil y rhanbarth. Am fod data'r arolwg yng Nghymru wedi'i grosio i gyfateb â phoblogaeth busnesau yng Nghymru ar sail maint, sector a rhanbarth (fel y mae wedi'i gofnodi gan ONS ar yr IDBR) nid yw'r rhain yn ganfyddiadau o'r arolwg o anghenraid.
- 1.30 Mae ffigurau ONS yn dangos, o fis Mawrth 2014 (y data diweddaraf ar amser y pwysoli) bod oddeutu 81,200 o sefydliadau o fewn y gofynion (h.y. yn cyflogi dau neu fwy) yng Nghymru. Roedd bron i 1.2 miliwn o bobl wedi eu cyflogi yn y sefydliadau yma. Roedd y ddau ffigur yma'n cyfateb gydag arolwg 2013, a ddefnyddiodd ddata poblogaeth mis Mawrth 2012.
- 1.31 Mae data IDBR yn dangos bod ychydig dros hanner sefydliadau Cymru (52 y cant) yn fach, ac yn cyflogi llai na phump o bobl. Fodd bynnag, roedd y sefydliadau yma'n cyfrif am ddim ond naw y cant o'r gyflogaeth gyfan (o fewn sefydliadau gyda dau neu fwy o staff). Mae safleoedd sy'n defnyddio 100 neu fwy o staff yn cynrychioli dau y cant o'r holl sefydliadau ond yn cyfrif am oddeutu dwy ran o bump (41 y cant) o'r gyflogaeth gyfan. Roedd dosbarthiad sefydliadau a chyflogaeth yn ôl maint yn debyg yng Nghymru i weddill y DU.
- 1.32 Mae dadansoddiad yn ôl y sector yn y gyfres ESS yn defnyddio 13 o sectorau, ar sail cod Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) 2007 y sefydliad. Mae ystadegau IDBR yn dangos mai'r sectorau Gwasanaethau Busnes a Chyfanwerthu a Manwerthu oedd y ddau fwyaf yn nhermau'r nifer o sefydliadau. Gyda'i gilydd, roedd y ddau sector yma'n cyfrif am fwy na thraean o sefydliadau yng Nghymru (35 y cant). O'u mesur yn nhermau

cyflogaeth, fodd bynnag, y ddau sector mwyaf oedd Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Chyfanwerthu a Manwerthu (yn cyflogi 17 a 16 y cant o'r gweithlu yng Nghymru yn y drefn honno).

- 1.33 Mewn gwrthgyferbyniad â phatrymau maint roedd gwahaniaethau amlycach rhwng proffil sector busnesau yng Nghymru a'r rheiny ar draws y DU. Yn arbennig, roedd sefydliadau Amaethyddiaeth yn llawer mwy cyffredin yng Nghymru (12 y cant o'r holl sefydliadau yng Nghymru o'i gymharu â dim ond chwech y cant ar draws y DU gyfan), tra bo sefydliadau Gwasanaethau Busnes yn llai cyffredin (15 y cant o'i gymharu gyda 21 y cant ar draws y DU).
- 1.34 Cafodd y sectorau Iechyd a Gwaith Cymdeithasol, Gweinyddu Cyhoeddus, Addysg a Gweithgynhyrchu gyfran uwch na'r cyfartaledd o sefydliadau mawr. Er enghraifft, roedd Addysg yn cyfrif am dri y cant o'r holl sefydliadau yng Nghymru, ond 11 y cant o'r gyflogaeth. I'r gwrthwyneb, roedd y sector Amaethyddiaeth yn cynnwys 12 y cant o sefydliadau, ond yn cyflogi dim ond dau y cant o'r gweithlu yng Nghymru.
- 1.35 Mae Tabl 1.2 yn dangos dosbarthiad y poblogaethau busnes a chyflogaeth yng Nghymru ac ar draws y DU. Ychydig iawn o wahaniaeth oedd ym mhroffil sefydliadau a chyflogaeth yng Nghymru rhwng 2013 a 2015.

Tabl 1.2 Poblogaeth cyflogaeth a busnes Cymru a'r DU yn ôl maint a sector

	Sefydliad			Cyflogaeth		
	Cymru n	Cymru %	DU %	Cymru n	Cymru %	DU %
Maint						
2-4	42,600	52	51	111,400	9	9
5-24	30,500	38	38	303,400	25	24
25-49	4,400	5	6	151,200	13	12
50-99	2,100	3	3	143,800	12	12
100+	1,600	2	2	483,900	41	42
Sector						
Amaethyddiaeth	9,500	12	6	27,300	2	1
Gweithgynhyrchu	4,300	5	6	133,400	11	9
Trydan, Nwy a Dŵr	600	1	1	17,800	1	1
Adeiladu	7,200	9	9	54,900	5	4
Cyfanwerthu a Manwerthu	16,900	21	21	189,900	16	16
Gwestai a Bwytai	8,400	10	9	88,800	7	7
Cludiant a Chyfathrebu	4,400	5	7	60,900	5	8
Gwasanaethau Cyllid	1,500	2	2	28,300	2	4
Gwasanaethau Busnes	11,900	15	21	131,600	11	17
Gweinyddu Cyhoeddus	1,200	2	1	87,400	7	5
Addysg	2,800	3	3	126,000	11	9
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	7,000	9	7	197,400	17	14
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	5,500	7	7	50,100	4	5

Nodwch: mae'r ffigurau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf. Maent yn cynrychioli ffigurau poblogaeth fel y cânt eu defnyddio yn arolwg ESS 2015, wedi eu cymryd o ffigurau poblogaeth ONS IDBR 2014.

- 1.36 Yn ôl y rhanbarth, roedd De ddwyrain Cymru'n cyfrif am ddwy ran o bump (40 y cant) o fusnesau, a bron i hanner (49 y cant) y gyflogaeth yn gyffredinol. Roedd Gogledd Cymru (25 y cant) a de orllewin Cymru (23 y cant) yn cyfrif am oddeutu chwarter y busnesau yng Nghymru, gyda chyfrannau tebyg o gyflogaeth (23 y cant a 22 y cant, yn y drefn honno). Roedd un ymhob wyth o sefydliadau (12 y cant) wedi eu lleoli yng nghanolbarth Cymru (gyda'r gyflogaeth gyffredinol yn saith cant). Unwaith eto, doedd hyn ddim wedi dangos unrhyw newid ers 2013.

Stwythur yr adroddiad hwn

1.37 Mae'r adroddiad yma wedi'i strwythuro'n bum adran allweddol, ac yn dilyn hynny bennod o Gasgliadau.

- Pennod 2: Recriwtiad a swyddi gwag gyda phrinder sgiliau

Mae'r bennod hon yn edrych ar weithgareddau penodi cyflogwyr, yn mesur maint, achosion ac effeithiau anawsterau recriwtio, gyda ffocws arbennig ar brinder sgiliau yn y farchnad lafur, natur y prinderau sgiliau yma, a'r effaith y mae methiant o'r fath yn y farchnad lafur yn ei chael ar y sefydliadau. Yna mae'n archwilio'r anawsterau y mae cyflogwyr yn eu wynebu o ran cadw staff, ym mha alwedigaethau y mae'r rhain yn digwydd fel arfer, a'r prif resymau am eu hanawsterau cadw staff.

- Pennod 3: Y sialens sgiliau mewnol

Mae'r bennod hon yn archwilio maint a natur y bylchau mewn sgiliau o fewn y gweithlu, a sut mae'r rhain yn effeithio ar wahanol alwedigaethau, yn ogystal ag achosion ac effaith y diffygion yma mewn sgiliau.

- Pennod 4: Safbwyntiau cyflogwyr o ran tanddefnyddio sgiliau a chymwysterau

Mae Pennod 4 yn ymdrin â thanddefnyddio sgiliau lle mae sefydliadau'n dweud bod gan weithwyr cyflogedig sgiliau a chymwysterau y tu hwnt i'r rheiny sy'n ofynnol ar gyfer rôl bresennol eu swyddi. Mae'n archwilio'r alwedigaeth sy'n cael ei heffeithio fwyaf gan danddefnydd, a'r rhesymau am y gwrthgyfatebiaeth yma rhwng sgiliau a rolau swyddi.

- Pennod 5: Buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant a sgiliau

Mae Pennod 5 yn archwilio'n fanwl natur a maint yr hyfforddiant gan gyflogwyr a datblygiad y gweithlu, gan gynnwys y buddsoddiad a wneir mewn hyfforddiant. Mae'n archwilio'r nifer o staff a gafodd hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, math a maint yr hyfforddiant yma, i ba raddau y byddai cyflogwyr wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant a datblygiad nag a ddarparwyd ganddynt, a'r rhwystrau a ataliodd gynnydd mewn gweithgareddau hyfforddi.

- Pennod 6: Arferion gweithio a strategaethau marchnad y cynnyrch

Mae Pennod 6 yn archwilio'r arferion gweithio sy'n cael eu mabwysiadu gan gyflogwyr mewn perthynas â'r ffordd maen nhw'n rheoli, datblygu, ymgysylltu gyda ac yn cymell eu staff, ac yn ceisio asesu pa mor amlwg yw arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU).

Mae hefyd yn archwilio Strategaethau Marchnad y Cynnyrch (SMC) cyflogwyr, ac a yw hyn yn berthnasol i'w hanghenion sgiliau a'u harferion hyfforddi.

- Pennod 7: Casgliadau

Mae'r bennod olaf yn ail edrych ar y straeon allweddol sy'n dod i'r amlwg o wahanol ffrydiau'r arolwg, gan ddod â nhw ynghyd ac ystyried eu goblygiadau.

Confensiynau Adrodd

- 1.38 Heblaw ei fod yn dweud yn wahanol, rhoddir sylwadau ar wahaniaethau yn y testun os yw'r canlyniadau'n arwyddocaol yn ystadegol (ar y lefel hyder o 95 y cant) i'r rheiny y maent yn cael eu cymharu â nhw.
- 1.39 Gwnaethpwyd yr arolwg ar lefel sefydliadol. Defnyddir y termau "sefydliad", "cyflogwr", "gweithle" ac "uned fusnes" oll ar gyfer yr un peth yn yr adroddiad yma i osgoi ailadrodd gormodol.
- 1.40 Dangosir ffigurau ar sail heb eu pwysoli ar dablau a siartiau i roi syniad o ddibynadwyedd ystadegol y ffigurau. Mae'r ffigurau yma wedi eu seilio bob amser ar nifer y *sefydliadau* sy'n ateb cwestiwn, am mai dyma'r wybodaeth sy'n ofynnol i ganfod pa mor ddibynadwy ydyw'n ystadegol. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, lle mae canrannau wedi eu seilio ar "yr holl swyddi gwag" (megis y canran o'r holl swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi) y ffigur sylfaenol a ddyfynnir yw'r nifer heb eu pwysoli o sefydliadau gyda swyddi gwag.
- 1.41 Yn wahanol i arolygon blaenorol, mae cyflogwyr ym maes Cloddio a Chwarela wedi cael eu cyfuno gyda'r rheiny mewn Gweithgynhyrchu i bwrpasau adrodd, oherwydd y nifer gweddol isel o sefydliadau y maent yn eu cynrychioli ym mhoblogaeth y Deyrnas Unedig. Mae ffigurau 2011 a 2013 ar gyfer Gweithgynhyrchu felly wedi cael eu haddasu yn yr adroddiad yma i gynnwys Cloddio a Chwarela er mwyn caniatáu cymhariaethau cyfresi amser. Mae gan Atodiad C fwy o wybodaeth ar godio sectorau.
- 1.42 I helpu gyda'r dadansoddiad rydym weithiau wedi adrodd am alwedigaethau wedi eu categorio ymhellach i rolau sgiliau uchel, sgiliau canolig, gwasanaeth-ddwys a llafur-ddwys, fel y gwelwch yn Nhabl 1.3.

Tabl 1.3 Grwpiau galwedigaethol eang

Galwedigaeth benodol	Grŵp galwedigaethol eang
Rheolwyr Pobl broffesiynol Pobl broffesiynol cyswllt	Sgil Uchel
Gweinyddol a Chlerigol Masnachau Medrus	Sgil Canolig
Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	Gwasanaeth-ddwys
Gweithredwyr Peiriannau Galwedigaethau Elfennol	Llafur-ddwys

- 1.43 Fel arfer, mae cyflogwyr mwy y cyfeirir atynt yn yr adroddiad yma'n cynnwys pob un o'r rheiny gyda 100 neu fwy o staff ar eu safle (yn hytrach na 250+).
- 1.44 Mewn tablau, dynodir "sero" gan linell ("-"); a defnyddir seren ("**") os yw'r Ffigur yn uwch na sero ond yn is na 0.5 y cant.
- 1.45 Trwy gydol yr adroddiad yma, ni adroddir am ffigurau gyda maint sail o lai na 25 sefydliad (yn lle hynny, dangosir seren ddwbl "**"), a dylid bod yn ofalus wrth drin ffigurau gyda sail o faint 25 i 49 sydd hefyd wedi eu dangos mewn ffont italig.

2. Penodi a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

Crynodeb o'r Bennod

- 2.1 Yn unol â'r cynnydd cyffredinol yng ngweithgareddau'r farchnad benodi ar lefel Brydeinig ers 2013, **cafwyd tyfiant sylweddol yn y nifer o gyflogwyr yng Nghymru hefyd a oedd yn weithredol yn y farchnad benodi.** Roedd gan oddeutu un ymhob chwech o sefydliadau (17 y cant) o leiaf un swydd wag gyffredol ar amser yr arolwg (Mawrth i Orffennaf 2015), i fyny o 14 y cant yn 2013. Roedd nifer y swyddi gwag yr adroddwyd amdanynt yn uwch hefyd: oddeutu 36,000 ar amser yr arolwg (yn gyfatebol â 3.1 y cant o'r gyflogaeth gyfan) o'i gymharu gyda 26,000 yn 2013 (2.2 y cant o'r gyflogaeth gyfan).
- 2.2 Gallai gallu cyflogwyr i benodi a thyfu gael ei gyfyngu gan brinder sgiliau yn y farchnad lafur. Er bod y galw gan gyflogwyr am sgiliau yn cael ei ateb yn y mwyafrif o achosion gan recriwtio llwyddiannus, roedd swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (swyddi gwag y mae cyflogwyr yn eu cael yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad ymysg ymgeiswyr) yn cyflwyno her gynyddol. **Roedd gan chwech y cant o gyflogwyr yng Nghymru o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau** ar amser yr arolwg, i fyny o bedwar y cant yn 2013. Yn nhermau maint, roedd bron i 9,000 o swyddi gyda phrinder sgiliau yn 2015; sef cynnydd sylweddol o'r 5,000 yr adroddwyd amdanynt yn 2013.
- 2.3 Roedd y cynnydd yn y nifer o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn uwch na'r tyfiant yn y nifer o swyddi gwag. Felly, mae dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (h.y. y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd cyflogwyr yn cael trafferth eu llenwi oherwydd prinder sgiliau) wedi cynyddu ers 2013: o 20 y cant i 24 y cant.
- 2.4 Roedd mynychdra'r achosion o gyflogwyr oedd â swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn gwahaniaethu yn ôl yr alwedigaeth. **Roedd dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ar ei uchaf mewn Masnachau Medrus** (roedd 4 y cant o'r holl swyddi gwag ar gyfer yr alwedigaeth yma'n anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau) ond **cafwyd cynnydd mawr yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau i Weithredwyr Peiriannau** (o 25 y cant yn 2013 i 40 y cant yn 2015).
- 2.5 Roedd y sgiliau oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn cynnwys sgiliau pobl a phersonol yn ogystal â sgiliau technegol ac ymarferol. Y sgiliau yn ymwneud ag

agweddau gweithredol y rôl, yn ogystal â sgiliau dadansoddi cymhleth, oedd y prif sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin. Soniodd y cyflogwyr hefyd am brinder sgiliau iaith Gymraeg llafar (15 y cant o'r holl swyddi gwag lle mae prinder sgiliau) a sgiliau iaith Gymraeg ysgrifenedig (11 y cant). Roedd y prif sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin yn ymwneud yn gyffredinol gyda sgiliau rheoli amser, sgiliau rheolaeth a sgiliau arweinyddiaeth, a sgiliau trin cwsmeriaid a gwerthiannau.

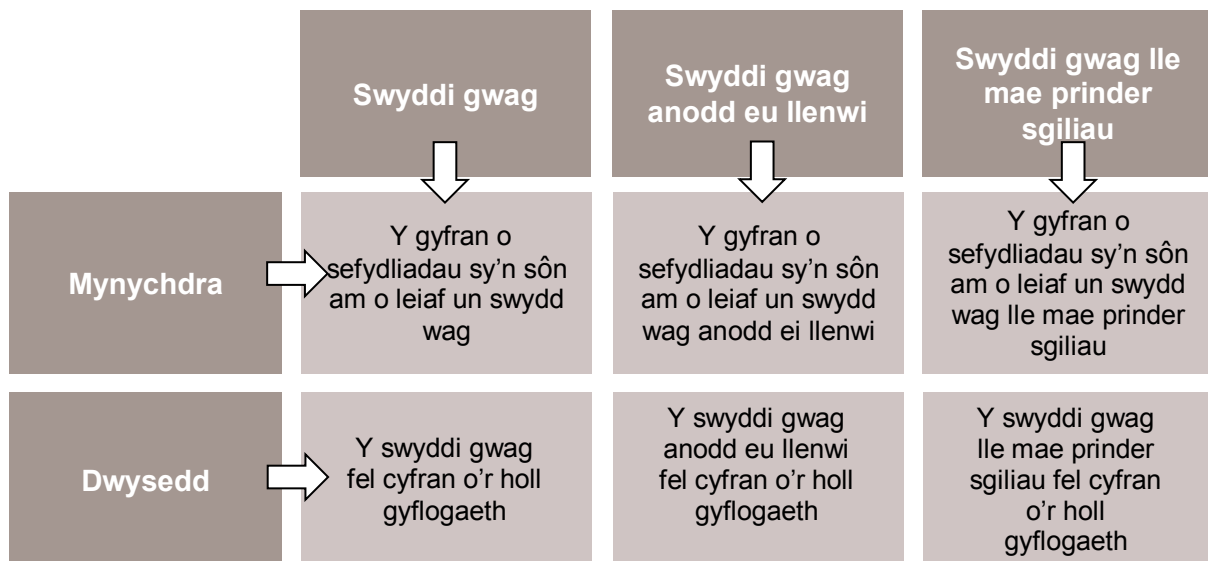
Cyflwyniad

- 2.6 Ar lefel facro, mae penodi'n ddangosydd o iechyd y farchnad lafur a'r economi yn gyffredinol. Mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Comisiwn y DU 2015 yn rhoi cipolwg ar lefel a natur y galw gan gyflogwyr am staff newydd a gallu'r farchnad lafur i ateb galw o'r fath.
- 2.7 Pan fydd swyddi gwag gan gyflogwyr, mae'r farchnad waith naill ai'n gallu cwrdd â gofynion cyflogwyr (y senario fwyaf cyffredin) neu'n methu gwneud hynny. Yn dilyn dadansoddiad byr o swyddi gwag, mae'r bennod hon yn canolbwyntio'n benodol ar swyddi gwag gyda phrinder sgiliau: mae'r rhain yn swyddi gwag y mae cyflogwyr yn ei chael hi'n anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr yn y farchnad waith sydd â'r sgiliau, y cymwysterau a/neu y profiad gofynnol. Mae'r mathau yma o swyddi gwag o ddiddordeb polisi penodol o ystyried bod systemau addysg a hyfforddiant yn amlwg yn gallu dylanwadu ar y cyflenwad o ymgeiswyr gyda'r sgiliau priodol.
- 2.8 Mae'r bennod yn archwilio mynychdra, maint a phroffil y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau, cyn archwilio'r sgiliau penodol yr oedd cyflogwyr yn eu cael yn brin a'r effaith y mae swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi'i chael ar y sefydliad. Yn newydd ar gyfer ESS 2015 roedd rhestr ddiwygiedig o ddisgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd i ddeall yn well y sgiliau oedd yn brin³. Mae rhagor o fanylion am y newidiadau a wnaed i'r disgrifwyr sgiliau yn y Cyflwyniad i'r adroddiad.
- 2.9 Gall swyddi gwag fod yn 'anodd eu llenwi' hefyd am resymau eraill nad ydynt yn ymwneud â sgiliau (megis cyfraddau talu gwael, oriau anghymdeithasol ac

³ Aseiniwyd hanner y cyflogwyr gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau i'r disgrifwyr sgiliau 'newydd', ac aseiniwyd yr hanner arall i'r 'hen' ddisgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd yn ESS 2011 a 2013 i hwyluso cymhariaethau dros amser. Mae data cyfresi amser a dadansoddiad o'r sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn ôl yr 'hen' ddisgrifwyr sgiliau wedi eu cynnwys yn Atodiad B. Mae rhagor o wybodaeth am y newidiadau i'r disgrifwyr sgiliau a ddefnyddir i'w cael yn Adroddiad Technegol ESS 2015 (<https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-results>).

ati) a thrafodir y rhain yn ddiweddarach yn y bennod hon, ac yn dilyn hynny mae adolygiad o anawsterau cadw staff.

2.10 Dyma'r mesurau allweddol a ddefnyddir yn y bennod hon:



Swyddi gwag

2.11 Roedd tyfiant amlwg yn y gyfran o sefydliadau oedd yn sôn am swyddi gwag rhwng 2013 a 2015, gan bwyntio at weithredu cryf y farchnad lafur a newidiadau positif yn economi Cymru, yn unol â'r newidiadau a welwyd yn economi'r DU gyfan. Yn benodol, roedd gan 17 y cant o'r holl sefydliadau yng Nghymru o leiaf un swydd wag gyfredol ar amser gwaith maes ESS 2015; sef cynnydd sylweddol o 2013 pan oedd gan 14 y cant o sefydliadau o leiaf un swydd wag (gwelwch Dabl 2.1).

2.12 Roedd yr achosion cynyddol yma o weithrediadau penodi yn amlwg hefyd wrth ystyried y gyfran o sefydliadau oedd wedi llwyddo i benodi o leiaf un cyflogai newydd dros y 12 mis cyn yr arolwg. Roedd ychydig llai na hanner (49 y cant) yr holl sefydliadau yng Nghymru wedi llwyddo i benodi rhywun yn ystod y cyfnod yma; cynnydd o'r 42 y cant y soniwyd amdano yn Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr 2014 (Shury et al., 2014).

2.13 O ran maint, roedd oddeutu 36,000 o swyddi gwag y soniwyd amdanynt yng Nghymru ar amser yr arolwg (yn gyfatebol gyda 3.1 y cant o'r gyflogaeth gyfan). Mae hyn yn gynnydd o 42 y cant o'i gymharu gyda 2013 pan oedd oddeutu 26,000 o swyddi gwag (yn gyfatebol gyda 2.2 y cant o'r gyflogaeth gyfan).

2.14 Fel y gwelwchyn Nhabl 2.1, roedd y tyfiant mewn gweithgareddau penodi'n amlwg yn yr holl ranbarthau Cymreig, gyda mynychdra dwysedd y swyddi gwag wedi cynyddu ymhob un. Dylid nodi fodd bynnag mai dim ond yng ngogledd a de ddwyrain Cymru y mae'r cynyddiadau ym mynychdra'r swyddi gwag ers 2013 yn ystadegol arwyddocaol (a dim ond yn ne ddwyrain Cymru lle mae'r cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag yn ystadegol arwyddocaol).

Tabl 2.1 Dwysedd y swyddi gwag yn gyffredinol ac yn ôl y rhanbarth

		% o sefydliadau gyda swydd wag (mynychdra)			Swyddi gwag fel % o'r gyflogaeth (dwysedd)		
<i>Sail heb ei bwysoli</i>		2011	2013	2015	2011	2013	2015
	2015	%	%	%	%	%	%
DU	91,210	14	15	19	2.2	2.4	3.3
Cymru	6,027	12	14	17	1.9	2.2	3.1
Rhanbarth							
Gogledd Cymru	1,528	11	14	17	1.6	2.4	2.9
Canolbarth Cymru	742	11	11	13	2.9	1.8	2.4
De ddwyrain Cymru	2,395	14	14	19	1.9	2.0	3.2
De orllewin Cymru	1,362	11	14	15	2.0	2.6	3.2
Rhanbarthau CGE							
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,645	12	14	15	2.0	2.2	2.6
Dwyrain Cymru	2,382	13	13	20	1.8	2.2	3.7

Sail: Pob sefydliad.

Dangosir y canrannau yn y dair golofn olaf fel cyfran o'r holl gyflogaeth

Nodwch y gallai ffigurau 2011 wahaniaethu oddi wrth adroddiad 2011 oherwydd ailbwysoli.

2.15 Roedd y gyfran o sefydliadau a soniodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag wedi cynyddu gyda maint y sefydliad. Roedd o leiaf un swydd wag gan ddeg y cant o sefydliadau sydd â llai na phump o weithwyr cyflogedig, o'i gymharu â 59 y cant o sefydliadau gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Ar y llaw arall, roedd dwysedd y swyddi gwag (h.y. fel cyfran o gyflogaeth) yn fwy ymysg sefydliadau llai.

2.16 Yn ôl y sector, roedd y gyfran o sefydliadau a adroddodd am swyddi gwag yn amrywio o bump y cant mewn Amaethyddiaeth i 26 y cant mewn Gweinyddu Cyhoeddus. Mae'r achosion o swyddi gwag wedi cynyddu'n sylweddol mewn tri sector ers 2013: Adeiladu (o naw y cant i 16 y cant), Gwasanaethau Busnes (o 13 y cant i 18 y cant) a Chludiant, Storio a Chyfathrebu (o 12 y cant i 17 y cant).

- 2.17 Roedd dwysedd y swyddi gwag yn amrywio o 1.5 y cant o'r gyflogaeth gyfan mewn Addysg a Gweithgynhyrchu i 5.6 y cant mewn Gwasanaethau Busnes. Roedd dwysedd y swyddi gwag wedi cynyddu yn y mwyafrif o sectorau ers 2013. Ond, dim ond mewn Gwasanaethau Busnes lle'r oedd y cynnydd yn ystadegol arwyddocaol (o 2.6 y cant yn 2013 i 5.6 y cant yn 2015) y gwelwyd hyn.
- 2.18 Mae tablau A.2.1 a A.2.2 yn Atodiad A yn rhoi dadansoddiad manwl o weithgareddau penodi yn ôl y rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.
- 2.19 Mae'r arolwg hefyd yn pennu'r grwpiau galwedigaethol lle mae swyddi gwag yn bodoli⁴. Yr alwedigaeth gyda'r dwysedd uchaf o swyddi gwag oedd Pobl broffesiynol cyswllt, sef 6.7 y cant (h.y. oddeutu saith o swyddi gwag i bob 100 o bobl yn gweithio yn y rôl yma). Roedd gan yr alwedigaeth yma hefyd y dwysedd uchaf o swyddi gwag yn 2011 a 2013. Gan ddilyn patrwm tebyg i weddill y DU, roedd dwysedd y swyddi gwag yn weddol uchel hefyd ar gyfer rolau Masnachau Medrus a Galwedigaethau Elfennol (4.5 y cant a 4.6 y cant yn y drefn honno) ac ar y lefel isaf i Reolwyr (0.8 y cant).
- 2.20 Mae Tabl A.2.3 yn Atodiad A yn rhoi dadansoddiad manwl o'r gweithgareddau penodi yn ôl yr alwedigaeth.

Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

- 2.21 Lle'r oedd gan sefydliadau swyddi gwag, roedd y farchnad lafur yn gallu cwrdd ag anghenion recriwtio cyflogwyr i raddau mawr; roedd oddeutu traean o'r swyddi gwag yng Nghymru'n cael eu hystyried yn anodd eu llenwi (33 y cant)⁵. Lle'r oedd gan gyflogwyr swyddi gwag anodd eu llenwi, roedd y rhain yn bennaf oherwydd diffyg sgiliau, cymwysterau neu brofiad ymysg ymgeiswyr (73 y cant o'r holl swyddi gwag a oedd yn anodd eu llenwi)⁶ ac roedd hyn yn uwch na'r DU yn gyffredinol (69 y cant). Mae hyn yn gyfartal â chwech y cant o sefydliadau yng Nghymru sydd ag o leiaf un swydd wag lle mae prinder sgiliau ar amser maes gwaith ESS 2015 (yn unol â'r DU yn gyffredinol). Mae gweddill

⁴Gwelwch Atodiad D i weld y diffiniadau a'r mathau o rolau swyddi wedi eu cynnwys o dan y grwpiau galwedigaethol.

⁵Wrth gwrs, efallai nad yw swyddi gwag diweddar iawn wedi eu disgrifio fel rhai anodd eu llenwi ond gallent fynd felly dros amser.

⁶Yn ystod yr arolwg, y cyflogwyr oedd y cyntaf y gofynnwyd iddynt roi eu rhesymau am beidio gallu llenwi swyddi gwag ar unwaith (h.y. heb gael eu cyflwyno gyda rhestr o resymau posibl). Yna cafodd unrhyw gyflogwyr oedd heb sôn am faterion yn ymwneud â sgiliau eu hybu i ddweud a oedd unrhyw rai o'u swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd diffyg sgiliau, profiad neu gymwysterau ymysg ymgeiswyr, ac roedd yr ymatebion yma'n cyfuno i roi darlun cyffredinol o fynychdra a maint y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn y farchnad.

yr adran hon yn archwilio'r swyddi gwag yma gyda phrinder sgiliau yn fwy manwl.

Mynychdra, maint a dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

- 2.22 Mae'r chwech y cant o sefydliadau yng Nghymru sydd ag o leiaf un swydd wag gyda phrinder sgiliau ar amser gwaith maes yr ESS 2015 yn sylweddol uwch na'r pedwar y cant a ddywedodd bod ganddynt swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn 2013. Yn debyg i'r darlun cyffredinol yn y DU, mae'r cynnydd yma yn yr achosion o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn dangos bod penodi staff gyda digon o sgiliau, cymwysterau neu brofiad yn cyflwyno her gynyddol i gyflogwyr yng Nghymru.
- 2.23 Yn fwy na dim, o ran maint, roedd cynnydd sylweddol o 71 y cant yn y nifer o swyddi gwag y soniwyd amdanynt gyda phrinder sgiliau o'i gymharu â 2013: o oeddeutu 5,000 i ychydig llai na 9,000. Mae'r cynnydd yn y nifer o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n uwch na'r tyfiant mewn swyddi gwag ac felly mae dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi cynyddu ers 2013, o 20 y cant i 24 y cant.
- 2.24 Fel y gwelir yn Nhabl 2.2, ychydig iawn o wahaniaeth oedd yn yr achosion o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau o ranbarth i ranbarth. Ond, fe amrywiodd dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau: o 22 y cant yn Ne orllewin Cymru i 34 y cant yng Nghanolbarth Cymru.
- 2.25 Dylid cofio wrth ystyried dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yr adroddwyd amdanynt yn y bennod mai dim ond ar gyfran fechan o gyflogwyr (chwech y cant) y maent yn cael effaith.

Tabl 2.2 Mynychdra a dwysedd swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (SgPS) yn gyffredinol ac yn ôl y rhanbarth

	% o sefydliadau gyda SgPS (mynychdra)				% o swyddi gwag oedd yn SgPS (dwysedd)			
	<i>Sail heb ei bwysoli</i> 2015	2011	2013	2015	<i>Sail heb ei bwysoli</i> 2015	2011	2013	2015
DU	91,210	3	4	6	24,306	16	22	23
Cymru	6,027	3	4	6	1,277	18	20	24
Rhanbarth								
Gogledd Cymru	1,528	2	4	6	308	17	14	27
Canolbarth Cymru	742	4	3	5	137	32	21	34
De ddwyrain Cymru	2,395	3	4	6	558	16	23	23
De orllewin Cymru	1,362	4	4	5	274	16	20	22
Rhanbarthau CGE								
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,645	3	4	5	707	16	20	22
Dwyrain Cymru	2,382	3	4	8	570	21	20	26

Sail: Colofnau 1-3 ymhob sefydliad; colofnau 4-6 ymhob sefydliad gyda swyddi gwag

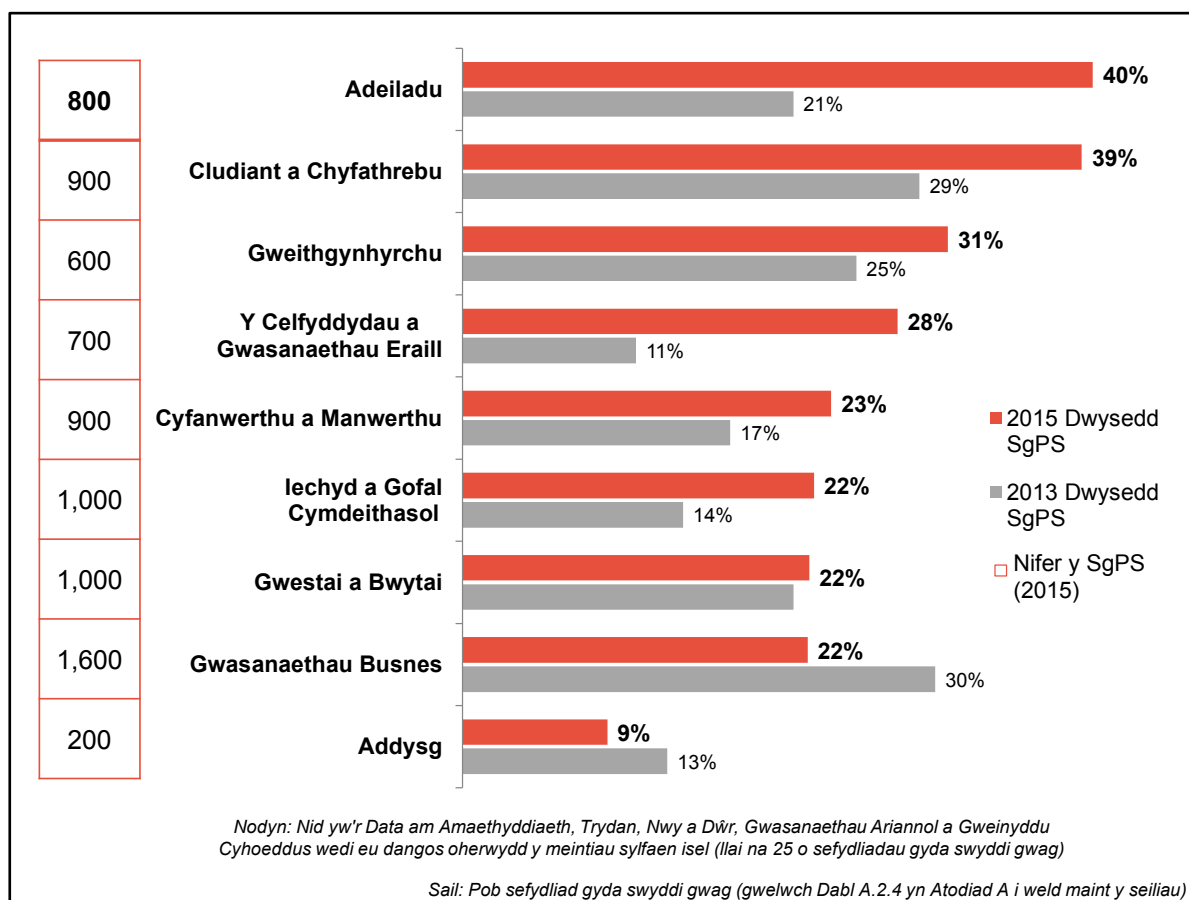
Mae'r canrannau yn y dair golofn olaf yn cael eu dangos fel cyfran o'r holl swyddi gwag.

Nodwch y gallai ffigurau 2011 wahaniaethu oddi wrth adroddiad 2011 oherwydd ailbwysoli.

- 2.26 Roedd dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n uwch ymysg sefydliadau llai na'r rhai mwy. Roedd bron i ddwy swydd wag ymhob pump (37 y cant) mewn sefydliadau gyda llai na phump cyflogai yn anodd eu llenwi oherwydd anawsterau mewn canfod ymgeiswyr gyda sgiliau, cymwysterau neu brofiad priodol. Mae hyn yn cymharu gydag oddeutu un ymhob pump o swyddi gwag (20 y cant) ymysg sefydliadau gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.
- 2.27 Roedd y profiad o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n amrywio'n fawr yn ôl y sector. Roedd dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n amrywio o naw y cant mewn Addysg i 40 y cant mewn Adeiladu. Fel y gwelwch yn Ffigur 2.1, mae'r mwyafrif o sectorau wedi gweld cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ers 2013 gyda'r cynnydd mwyaf amlwg yn y sector Adeiladu (o 21 y cant yn 2013 i 40 y cant yn 2015). Mae hyn yn gwyrddio'r duedd y sonir amdani yn 2013 lle'r oedd y sector Adeiladu wedi gweld gostyngiad yn nwysedd y swyddi gwag rhwng 2011 a 2013. Hefyd gwelodd y sector Celfyddydau, Adloniant, Hamdden a Gwasanaethau Eraill gynnydd mawr yn nwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (o 11 y cant i 28 y cant).

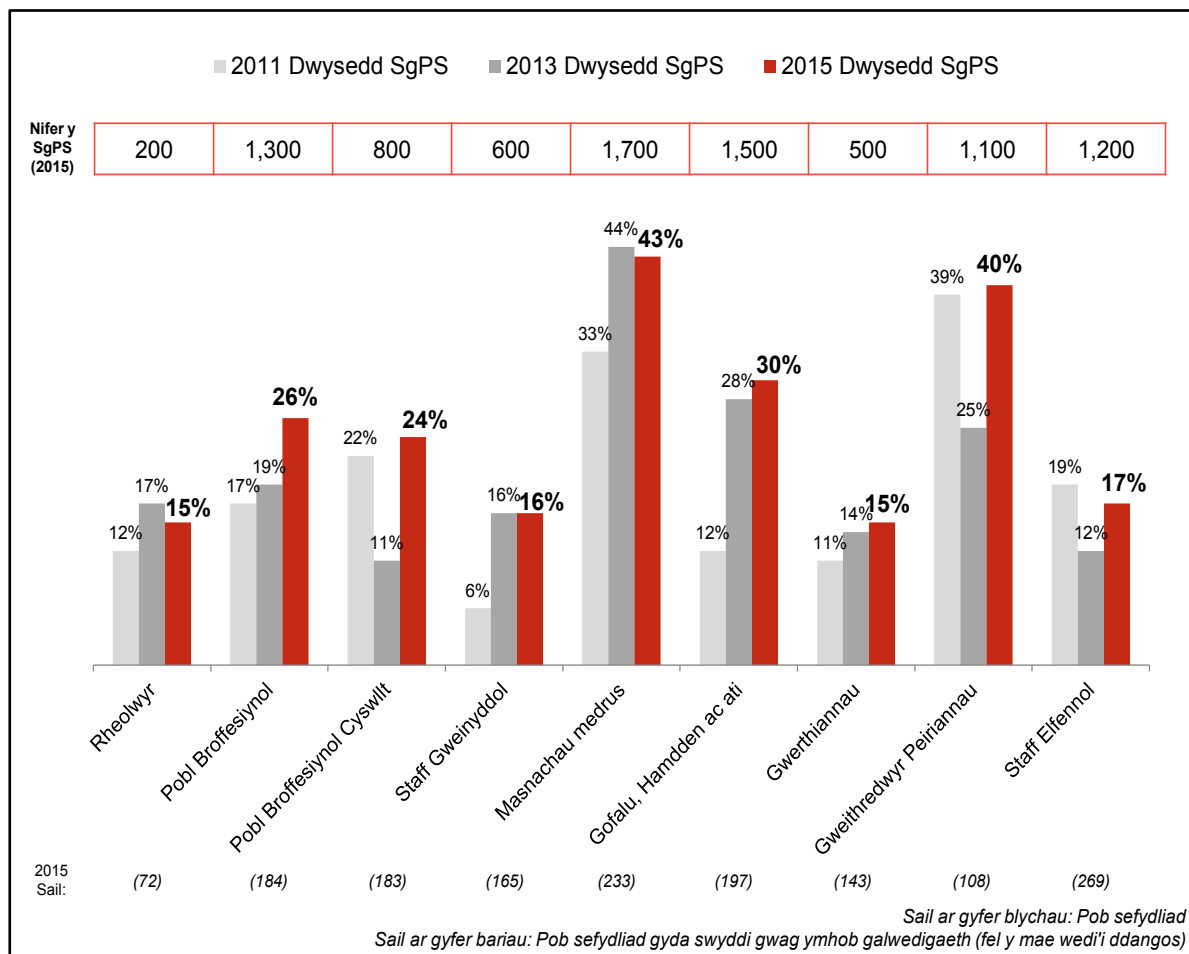
2.28 Mae Tablau A.2.4 a A.2.5 yn Atodiad A yn rhoi manylion y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn ôl y rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.

Ffigur 2.1 Dwysedd a nifer y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (SgPS), yn ôl y sector



2.29 Yn ôl yr alwedigaeth, roedd nifer y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ar ei uchaf ymysg staff mewn rolau Masnachau Medrus (oddeutu 1,700 o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau) ac roedd dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau ar ei uchaf hefyd ar gyfer yr alwedigaeth hon ar 43 y cant. Fel y gwelwch yn Ffigur 2.2, mae dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi cynyddu amlycaf ers 2013 yn y categori Pobl Broffesiynol Cyswllt, Gweithredwyr Peiriannau, Galwedigaethau Elfennol a Phobl Broffesiynol.

Ffigur 2.2 Dwysedd a nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (SgPS), yn ôl galwedigaeth



Mae Tabl A.2.6 yn Atodiad A yn rhoi manylion dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau i bob galwedigaeth yn ôl y Rhanbarth.

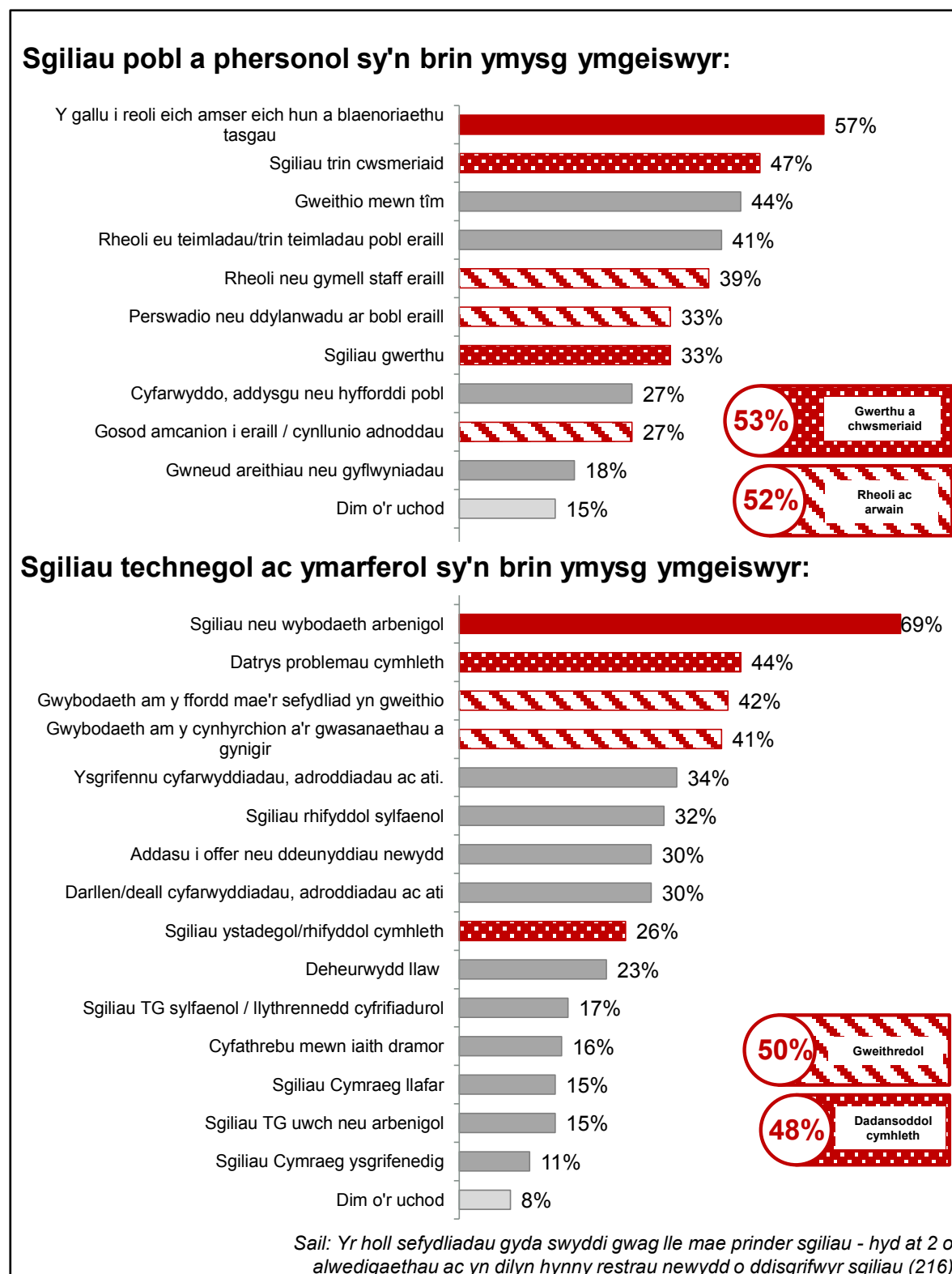
Sgiliau sy'n brin yn y farchnad lafur

- 2.30 Lle mae sefydliadau'n ei chael hi'n anodd canfod y recriwtiaid medrus y maent eu hangen o'r cyflenwad llafur sydd ar gael, mae gwerth amlwg mewn deall pa sgiliau sy'n brin.
- 2.31 Gelli categorio'r sgiliau hynny sydd i'w gweld yn brin yn y farchnad waith i ddauategori'n fras: pobl a sgiliau personol, a sgiliau ymarferol a thechnegol⁷.
- 2.32 Mae'r sgiliau a gafwyd yn brin yn y farchnad lafur sydd ar gael i'w gweld yn Ffigur 2.3. Y prinder sgiliau amlycaf oedd diffyg sgiliau a gwybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i wneud rôl y swydd. Crybwyllwyd hyn, o leiaf yn rhannol, fel y rheswm am fwy na dwy ran o dair o'r swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (69 y cant).
- 2.33 Ymysg y sgiliau ymarferol a thechnegol eraill sy'n brin, roedd y sgiliau y gellid eu categorio fel 'sgiliau dadansoddol cymhleth' yn cyfrif am gyfran sylweddol o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau. Yn benodol, mae diffyg sgiliau datrys problemau cymhleth yn cyfrif am 44 y cant o'r holl swyddi gwag gyda phrinder sgiliau a 26 y cant o'r holl swyddi gwag gyda phrinder sgiliau oherwydd prinder sgiliau ystadegol/rhifyddol cymhleth.
- 2.34 Yn yr un modd, roedd cyflogwyr yn aml yn cyfeirio at sgiliau sy'n ymwneud ag agweddau gweithredol o'r rôl, sef: gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio (42 y cant) a gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau a gynigir (41 y cant).
- 2.35 Roedd oddeutu un ymhob saith (15 y cant) o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau Cymraeg llafar, ac 11 y cant wedi'u hachosi gan brinder sgiliau Cymraeg ysgrifenedig.
- 2.36 O'i gymharu gyda'r Deyrnas Unedig yn gyffredinol, dyranwyd cyfran fwy o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yng Nghymru i brinder y sgiliau technegol ac ymarferol a ganlyn: gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio; ysgrifennu cyfarwyddiadau ac adroddiadau; ac addasu i offer a deunyddiau newydd.

⁷Aseiniwyd hanner y cyflogwyr gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau i'r disgrifwyr sgiliau 'newydd', ac aseiniwyd yr hanner arall i'r 'hen' ddisgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd yn ESS 2011 a 2013 i hwyluso cymhariaethau dros amser. Mae data cyfresi amser a dadansoddiad o'r sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn ôl yr 'hen' ddisgrifwyr sgiliau wedi eu cynnwys yn Atodiad B. Mae rhagor o wybodaeth am y newidiadau i'r disgrifwyr sgiliau a ddefnyddir i'w cael yn Adroddiad Technegol ESS 2015 (<https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-results>).

- 2.37 Yn aml iawn gall sgiliau pobl a phersonol fod yn llai cyffyrddadwy na sgiliau technegol ac ymarferol, ond gall gael effaith fawr o hyd ar allu gweithiwr cyflogedig posibl i addasu i'r gweithle a bod yn aelod effeithiol o staff. Y sgil pobl a phersonol a enwyd yn fwyaf cyffredin fel un sy'n brin yn y farchnad lafur oedd sgiliau rheoli amser (57 y cant o'r holl swyddi gwag lle mae prinder sgiliau).
- 2.38 Soniwyd yn aml hefyd bod sgiliau'n ymwneud â 'rheolaeth ac arweiniad' yn brin, gan gynnwys: rheoli neu gymhell staff eraill (39 y cant), perswadio neu ddylanwadu ar bobl eraill (33 y cant), a gosod amcanion a/neu gynllunio adnoddau (27 y cant).
- 2.39 Grŵp arall o sgiliau oedd yn brin yn aml oedd 'sgiliau gwerthu a chwsmeriaid', gan gynnwys: sgiliau trin cwsmeriaid (47 y cant) a sgiliau gwerthiannau (33 y cant).
- 2.40 O'i gymharu gyda'r DU yn gyffredinol, neilltuwyd cyfran fwy o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yng Nghymru i brinder y sgiliau pobl a phersonol a ganlyn: sgiliau trin cwsmeriaid; gweithio mewn tîm; rheoli eich teimladau eich hun a thrin teimladau pobl eraill; rheoli neu gymhell staff eraill; a sgiliau gwerthu.
- 2.41 Mae Tabl A.2.7 yn Atodiad A yn rhoi manylion y sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr ar gyfer pob Rhanbarth.

Ffigur 2.3 Sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr i sefydliadau gydag o leiaf un swydd wag lle mae prinder sgiliau (wedi rhoi hwb)⁸



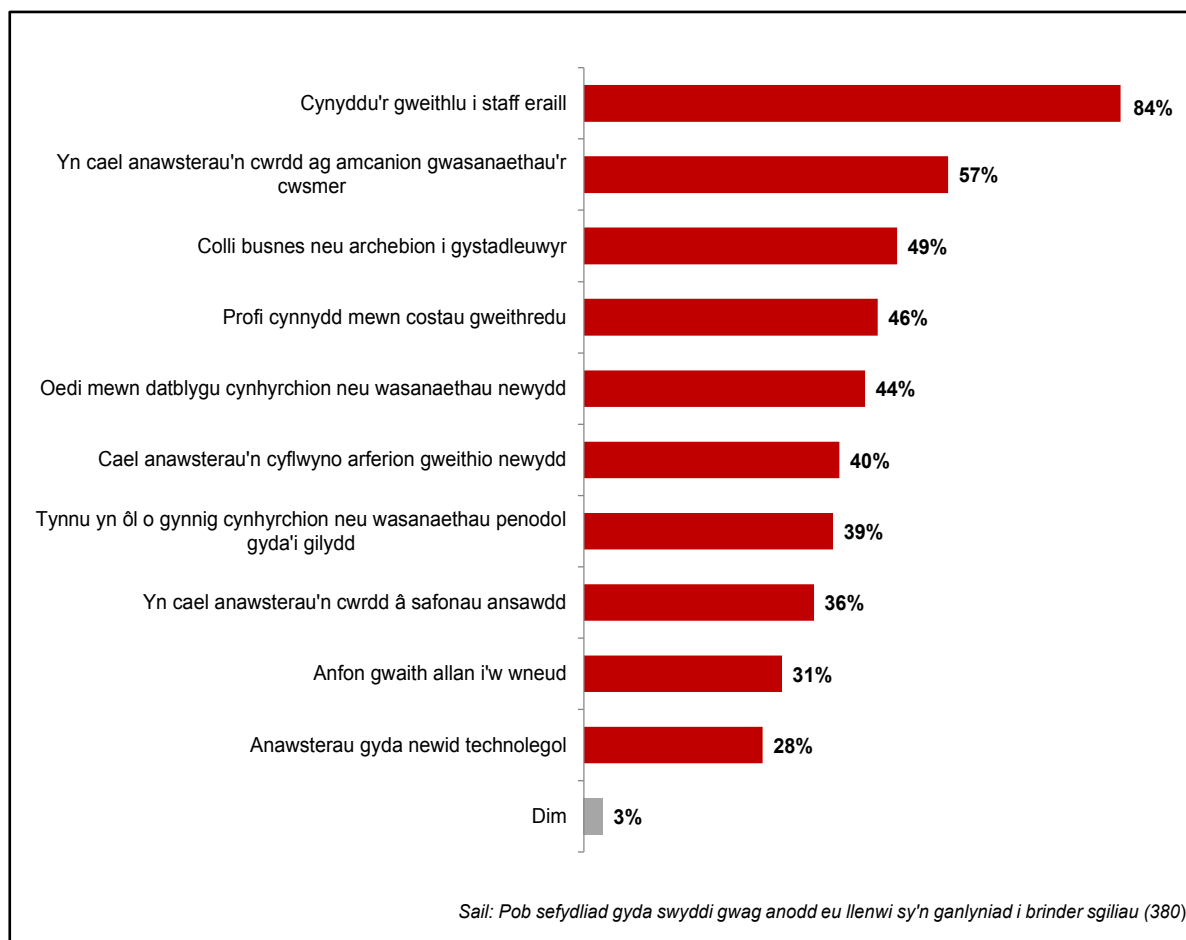
Effaith swyddi gwag lle mae prinder sgiliau ar gyfogywyr

⁸Mae Ffigur 2.3 yn dangos y sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr ar sail y nifer gyfan o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (yn hytrach na sefydliadau gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau). Dylid nodi y gallai cyfogywyr enwi mwy nag un sgil sy'n brin ymysg ymgeiswyr ar gyfer pob un o'u swyddi gwag gyda phrinder sgiliau, felly mae'r canrannau a ddangosir yn adio i roi mwy na 100 y cant.

- 2.42 Er bod lleiafswm bychan o gyflogwyr yn sôn am swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (chwech y cant), gall yr effaith fod yn sylweddol i'r sefydliadau hynny sydd â'r rhain. Roedd pob sefydliad bron iawn oedd â swyddi gwag anodd eu llenwi yn benodol o ganlyniad i brinder sgiliau yn sôn bod y rhain yn cael effaith ar y sefydliad (97 y cant)⁹.
- 2.43 Roedd y mwyafrif llethol o gyflogwyr oedd â swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn sôn bod y rhain wedi arwain at gynydd mewn llwyth gwaith i staff eraill (84 y cant).
- 2.44 Mae effeithiau eraill swyddi gwag gyda phrinder sgiliau i'w gweld yn Ffigur 2.4. Mae'r rhain yn cynnwys effeithiau sy'n ymwneud ag effaith ariannol uniongyrchol ar y sefydliad, megis colli busnes neu archebion i gystadleuwyr (49 y cant) a chynydd mewn costau gweithredu (46 y cant). Soniodd y cyflogwyr hefyd am effeithiau a fyddai'n debygol o effeithio ar allu sefydliad i arloesi, yn cynnwys: oedi mewn datblygu cynhyrchion neu wasanaethau newydd (44 y cant), anawsterau yn cyflwyno arferion gweithio newydd (40 y cant) ac anawsterau'n cyflwyno newid technolegol (28 y cant).
- 2.45 Ychydig iawn o newid fu ers 2013 yn effeithau swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ac eithrio cynnydd yn y gyfran o sefydliadau oedd wedi gorfod tynnu allan o gynnig gwasanaethau neu gynhyrchion arbennig (o 23 y cant yn 2013 i 39 y cant yn 2015). Roedd yr effaith yma hefyd yn fwy amlwg ymysg cyflogwyr yng Nghymru o'i gymharu gyda'r DU yn gyffredinol (39 y cant o'i gymharu gyda 24 y cant, yn y drefn honno).

⁹Nid oedd yr arolwg yn mesur effaith swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ar gyflogwyr yn benodol (h.y. nid oedd yn gofyn i gyflogwyr gyda swyddi gwag gyda phrinder sgiliau beth oedd effaith y rhain ar y sefydliad, dim ond effaith swyddi gwag anodd eu llenwi yn *gyfan gwbl*). Ond, roedd hi'n bosibl ynysu effeithiau diffygion mewn sgiliau drwy archwilio effaith swyddi gwag anodd eu llenwi mewn sefydliadau lle'r oedd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi wedi eu hachosi gan faterion yn ymwneud â sgiliau. O gymryd bod y mwyafrif o sefydliadau gyda swyddi gwag anodd eu llenwi yn perthyn i'r grŵp yma (73 y cant) – gan adlewyrchu'n rhannol bod gan y mwyafrif ddim ond un swydd wag a oedd yn profi'n anodd ei llenwi – roedd hwn yn sampl addas yr oedd hi'n bosibl cael mesuriad cadarn ohono.

Ffigur 2.4 Effaith swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (wedi rhoi hwb)

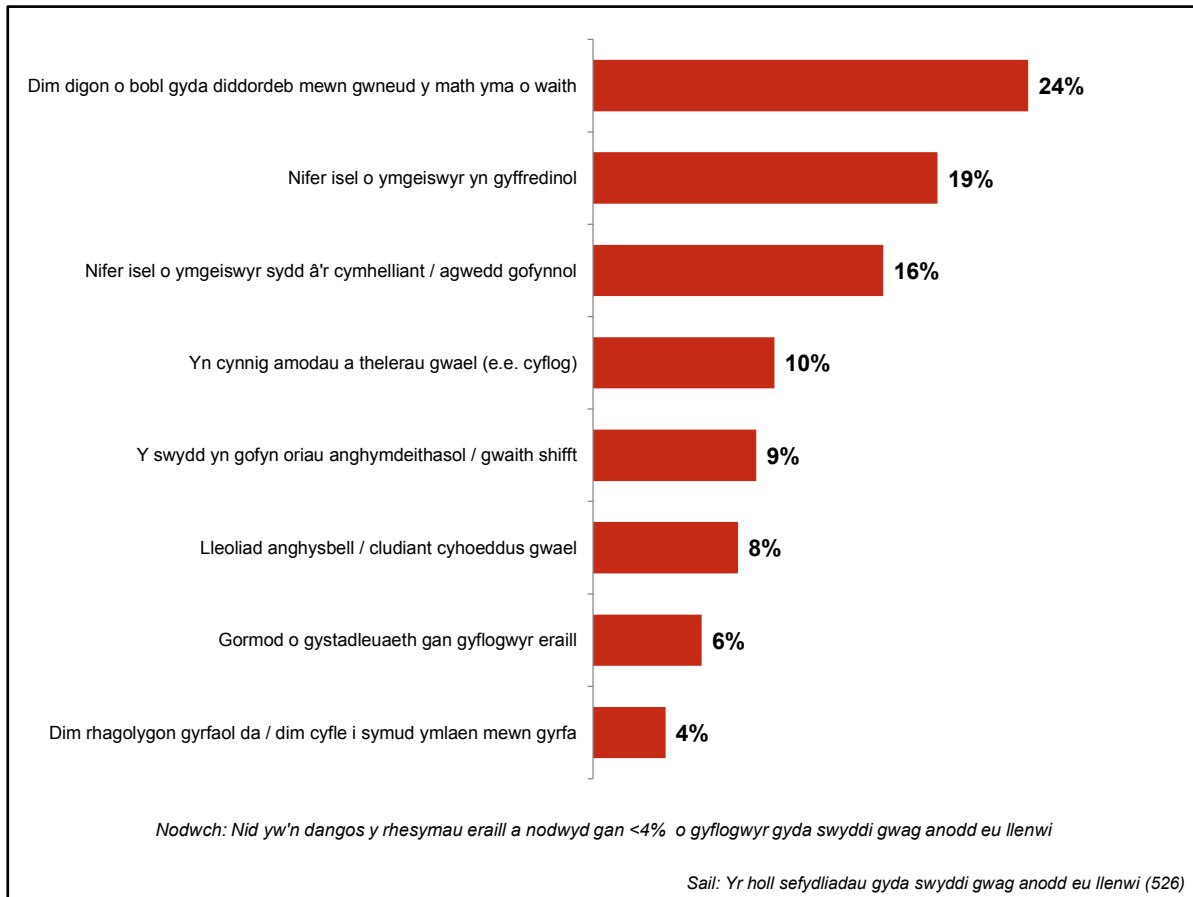


Sialensiau recriwtio ehangach

- 2.46 Fel y trafodwyd yn gynharach, roedd swyddi gwag anodd eu llenwi'n cael eu hachosi'n aml, o leiaf yn rhannol, gan brinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad ymysg ymgeiswyr. Ond, gallai sefydliadau hefyd wybebu sialensiau penodi eraill a chael swyddi gwag anodd eu llenwi am resymau nad ydynt yn ymwneud â sgiliau (gwelwch Ffigur 2.5 i gael rhestr o'r rhesymau 'eraill' yma).
- 2.47 Yn gyffredinol, dywedwyd bod naw y cant o'r holl swyddi gwag yng Nghymru - oddeutu 3,300 o swyddi gwag i gyd – yn rhai anodd eu llenwi, yn eithriadol am resymau nad ydynt yn ymwneud â sgiliau, cymwysterau neu brofiad. Er gwaethaf y ffaith fod nifer o'r swyddi gwag yma wedi cynyddu o oddeutu 1,200 ers 2013, mae'r gyfran o swyddi gwag a oedd yn anodd eu llenwi am resymau nad ydynt yn ymwneud â sgiliau wedi parhau'n weddol gyson (naw y cant yn 2015 o'i gymharu gydag wyth y cant yn 2013).
- 2.48 Roedd dwysedd y swyddi gwag yma yng Nghymru'n cyfateb i raddau mawr â gweddill y DU (naw y cant o'i gymharu gyda 10 y cant, yn drefn honno), ac, yng Nghymru, nid oedd yn gwahaniaethu'n sylweddol yn ôl y Rhanbarth. Mae Tabl

A.2.8 yn Atodiad A yn rhoi manylion dwysedd y swyddi gwag a oedd yn anodd eu llenwi am resymau nad ydynt yn ymwneud â sgiliau yn ôl y rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.

Ffigur 2.5 Y prif resymau, nad ydynt yn ymwneud â sgiliau, am gael swyddi gwag anodd eu llenwi (heb roi hwb)



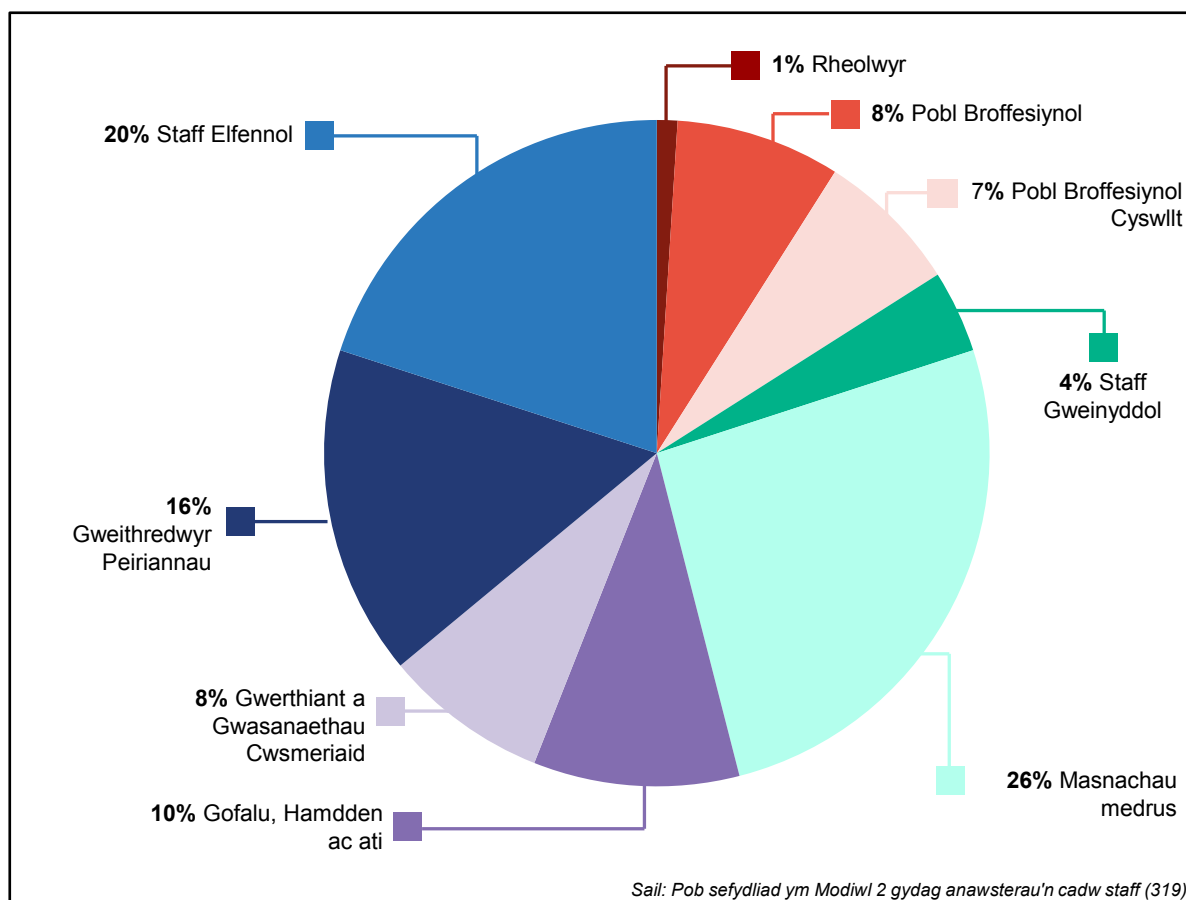
Anawsterau cadw staff

2.49 Mae'r broblem o gadw staff presennol yn cysylltu'n agos â phrofiadau cyflogwyr yn y farchnad benodi. Mae effaith swyddi gwag anodd eu llenwi'n debygol o fynd yn waeth os yw cyflogwyr yn cael anawsterau cadw staff hefyd. Yn yr un modd, os oes gan gyflogwr anhawster cadw staff, gallai hyn achosi prinder sgiliau cyson os yw'r cyflogwr yn cael problemau llenwi eu swyddi gwag hefyd. Mae'r adran nesaf yma'n edrych ar nodweddion cyflogwyr oedd wedi cael anawsterau cadw staff, y galwedigaethau sy'n cael eu heffeithio fwyaf, a'r ffactorau sy'n tanategu anawsterau cadw staff.

- 2.50 Soniodd oddeutu un ymhob deg o sefydliadau yng Nghymru (naw y cant) bod ganddynt swyddi penodol lle cawsent anawsterau cadw staff¹⁰. Mae hyn yn debyg i'r gyfran ar draws y DU gyfan (wyth y cant) ac mae wedi cynyddu ers 2011 – y tro diwethaf y cafodd anawsterau cadw staff sylw yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr - pan oedd saith y cant o sefydliadau yng Nghymru yn cael anawsterau cadw staff.
- 2.51 Mae'r gyfran o sefydliadau sy'n sôn am anawsterau cadw staff yn cynyddu gyda maint y sefydliad, saith y cant ymysg sefydliadau gyda llai na phump o weithwyr cyflogedig i 18 y cant ymysg y rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.
- 2.52 Nid oedd y gyfran o sefydliadau oedd yn cael anawsterau cadw staff yn gwahaniaethu'n sylweddol yn ôl y Rhanbarth.
- 2.53 Yn ôl y sector, roedd y cyflogwyr yn y sector Gwestai a Bwytaï'n fwyaf tebygol o gael anawsterau cadw staff (20 y cant), sydd yn cyfateb â'r achosion o anawsterau cadw staff yn y sector yma ar lefel Brydeinig.
- 2.54 Mae Tabl A.2.9 yn Atodiad A yn rhoi ffigurau manwl o'r achosion o sefydliadau gydag anawsterau cadw staff yn ôl y rhanbarth, maint a sector.
- 2.55 Lle mae cyflogwyr wedi cael anawsterau cadw staff, roedd y rhain yn fwyaf tebygol o ymwneud yn y lle cyntaf gyda Galwedigaethau Masnachau Medrus (26 y cant), ac yn dilyn hynny rolau Elfennol (20 y cant) a Gweithredwyr Peiriannau (16 y cant); gwelwch Ffigur 2.6. I'r gwrthwyneb, dim ond ychydig iawn o sefydliadau a soniodd bod yr anawsterau cadw staff ymysg y rheolwyr yn bennaf (un y cant).

¹⁰ Gofynnwyd i gyflogwyr: *A oes unrhyw swyddi penodol lle'r ydych yn cael anawsterau cadw staff? (Ychwanegwch os oes raid: anawsterau cadw staff yw pan fydd nifer uchel o staff yn ymadael, ond nid o ganlyniad i leihau maint y busnes neu ddiswyddiad).*

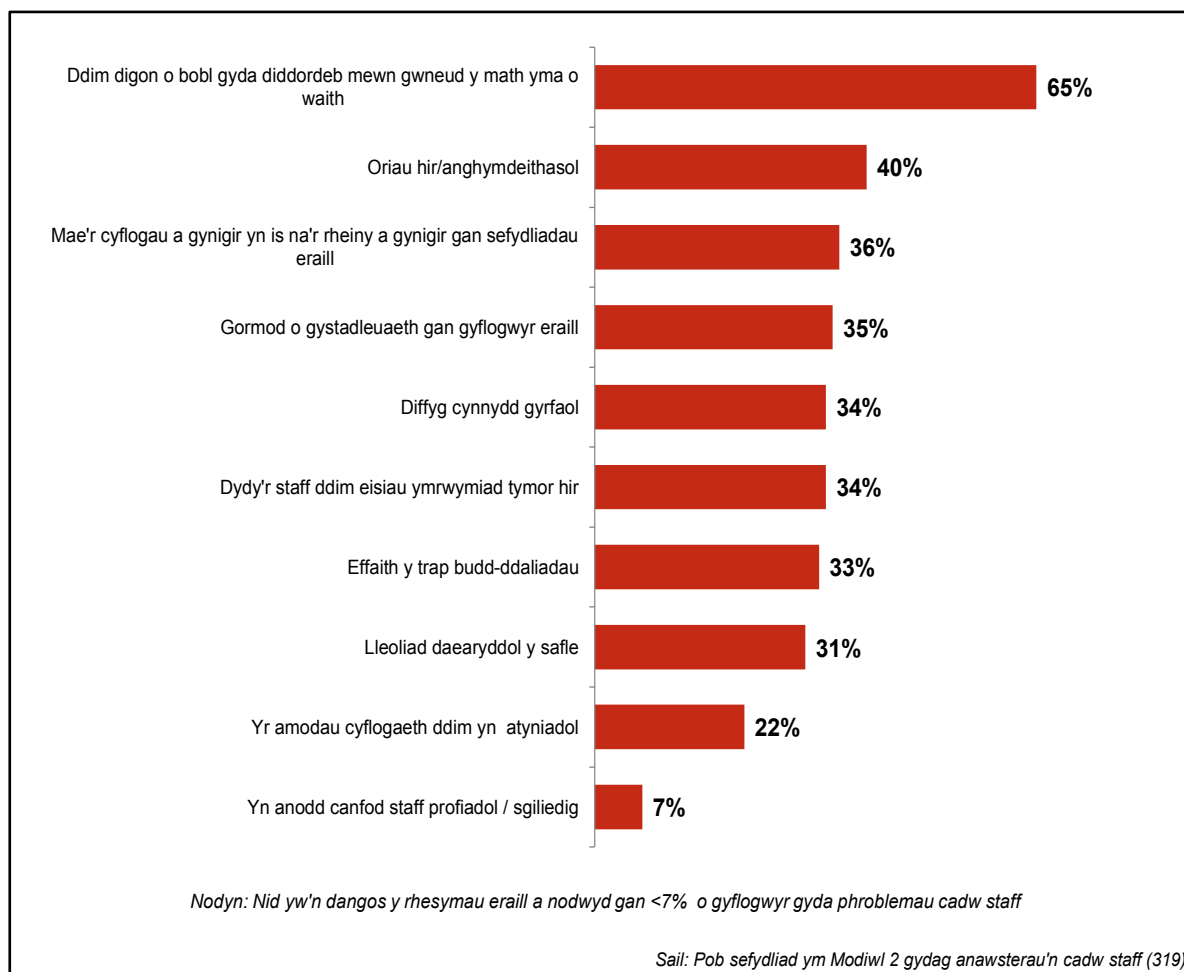
Ffigur 2.6 Galwedigaethau lle cafodd cyflogwyr yr anhawster mwyaf yn cadw staff



Rhesymau am anawsterau cadw staff

2.56 Mae'r rhesymau y cafodd sefydliadau anawsterau cadw staff i'w gweld yn Ffigur 2.7. Mae rhai o'r rhesymau mwyaf cyffredin a roddwyd yn ymwneud ag anawsterau cadw staff yn codi o amodau o fewn y farchnad swyddi, yn cynnwys: prinder pobl sydd â diddordeb yn y math o waith (65 y cant), cyflogau is yn cael eu cynnig mewn perthynas â sefydliadau eraill (36 y cant) a gormod o gystadleuaeth gan gyflogwyr eraill (35 y cant). Roedd y rhesymau am anawsterau cadw staff yn ymwneud yn aml iawn â nodweddion annymunol y rôl, gan gynnwys: oriau hir a/neu anghymdeithasol (40 y cant), diffyg cynnydd gyrfaol (34 y cant), lleoliad daearyddol y gweithle (31 cant) ac amodau cyflogaeth annymunol (22 y cant).

Ffigur 2.7 Rhesymau am anawsterau cadw staff



Casgliadau

- 2.57 Yn unol â'r darlun o economi'n tyfu yn y DU, mae ESS 2015 yn rhoi tystiolaeth o weithgareddau marchnad lafur gref yng Nghymru. Roedd arwyddion, fodd bynnag, o sialensiau cynyddol i sefydliadau o ran y gallu i benodi unigolion gyda'r lefel ofynnol o sgiliau, cymwysterau neu brofiad.
- 2.58 Gallai'r cynnydd amlwg mewn swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ers 2013 fod yn fygythiad i dyfiant y busnes ac atal cynhyrchiad os yw cyflogwyr yn methu penodi digon o lafur medrus. Yn wir, roedd effeithiau swyddi gwag gyda phrinder sgiliau i gyflogwyr yn niferus, gan gynnwys y rheiny sy'n cael effaith ariannol uniongyrchol ar y sefydliad drwy gynydd mewn costau gweithredu a cholli busnes i gystadleuwyr.
- 2.59 Lle cafodd cyflogwyr anawsterau'n llenwi swyddi gwag oherwydd prinder mewn sgiliau yn y farchnad lafur sydd ar gael, roedd y mathau o sgiliau sy'n brin yn y farchnad lafur yn cynnwys sgiliau rheoli ac arweiniad, yn ogystal â sgiliau dadansoddol cymhleth. Mae'r mathau yma o sgiliau'n bwysig wrth ystyried

cynhyrchiad y gweithlu a gallu sefydliadau i arloesi drwy gyflwyno technolegau ac arferion gweithio newydd.

- 2.60 Wedi ystyried yr heriau sgiliau allanol y mae cyflogwyr yng Nghyrmu'n eu wynebu wrth benodi, mae'r bennod nesaf yn archwilio'r heriau sgiliau y mae cyflogwyr yn eu wynebu yn eu gweithlu cyfredol.

3. Y Sialens Sgiliau Mewnol

Crynodeb o'r Bennod

- 3.1 **Dywedodd y mwyafrif o sefydliadau bod ganddynt weithlu cwbl hyfedr:** roedd 86 y cant yn teimlo bod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr yn eu swyddi. Ond roedd gan oddeutu un ymhob saith o gyflogwyr (14 y cant) fylchau mewn sgiliau o fewn eu sefydliadau, ac oddeutu 54,000 o staff nad oeddent yn eu hystyried yn gwbl hyfedr (pump y cant o'r gweithlu yng Nghymru). Roedd y cyfrannau hyn yn debyg i'r rheiny ar draws y DU.
- 3.2 Roedd cyfran y cyflogwyr gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau, a'r gyfran o'r gweithlu a effeithiwyd, wedi gostwng rhwng 2013 a 2015, gan ddychwelyd i lefelau oedd yn fwy cyfatebol â 2011.
- 3.3 **Ar lefel alwedigaethol, roedd bylchau mewn sgiliau'n fwy tebygol o gael eu canfod mewn Gweithredwyr Peiriannau a Galwedigaethau Elfennol.** Roedd dwysedd y bylchau mewn sgiliau ar ei fwyaf yn y sector Gweithgynhyrchu (er gwaethaf y gostyngiad mewn dwysedd o'i gymharu gyda 2013) a dyma oedd y sector gyda'r nifer uchaf o fylchau mewn sgiliau.
- 3.4 Temlwyd bod dwy ran o dair o'r holl fylchau mewn sgiliau'n cael eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan y ffaith fod staff yn newydd i'r rôl, tra bo cyfran debyg wedi eu hachosi gan y ffaith nad oedd hyfforddiant y cyflogeion yn gyflawn. Mae'r ffactorau hyn yn rhai dros dro i raddau mawr: hynny ydy, byddai rhywun yn disgwyl i'r bylchau mewn sgiliau sy'n codi o'r achosion yma gael eu diddymu unwaith mae'r staff wedi setlo i mewn i'w rolau newydd a/neu y mae eu hyfforddiant cyfredol wedi ei gwblhau.
- 3.5 **Roedd sgiliau pobl a phersonol, megis rheoli amser a'r gallu i flaenoriaethu tasgau, yn ogystal â gweithio mewn tîm, yn gyffredinol brin** ar draws ystod o alwedigaethau lle'r oedd bylchau i'w gweld mewn sgiliau. Ystyriwyd hefyd bod y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol sy'n angenrheidiol i wneud y rôl yn brin, ynghyd â dealltwriaeth a gwybodaeth weithredol dda.
- 3.6 **Gwelwyd bod bylchau mewn sgiliau'n cael effaith fawr ar fusnesau llai yn arbennig.** Cynyddu'r llwyth gwaith i staff eraill oedd yr effaith fwyaf cyffredin, ac roedd hyn yn effeithio ar oddeutu hanner yr holl sefydliadau oedd â bychau mewn sgiliau.

Cyflwyniad

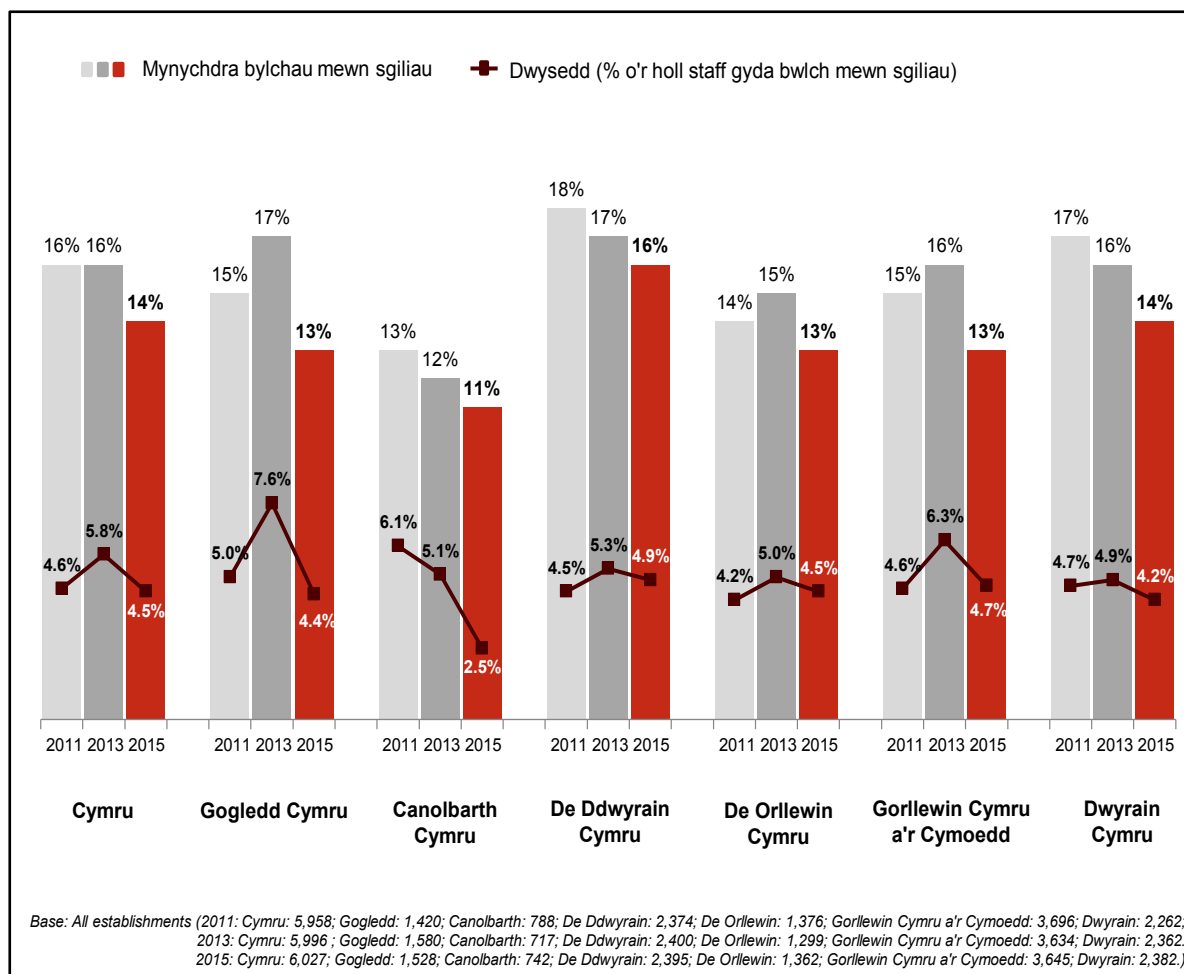
- 3.7 Roedd Pennod 2 yn archwilio i ba raddau y mae sefydliadau'n cael anawsterau'n penodi a chadw staff sydd â'r sgiliau y maent eu hangen: her sydd wedi cynyddu dros amser. Mae'r bennod yma'n archwilio'r broblem berthnasol o fylchau mewn sgiliau o fewn y gweithlu cyfredol. Mae'r her fewnol hon yn codi pan fydd gweithwyr cyflogedig yn brin o'r hyfedredd i gwblhau eu rôl. Mae bylchau o'r fath mewn sgiliau'n gallu rhwystro gallu sefydliad i weithredu'n effeithlon, gan felly niweidio ei broffidioldeb a pha mor gynhyrchiol ydyw.
- 3.8 Mae'r bennod hon yn ymdrin â mynychdra, maint, proffil ac achosion bylchau mewn sgiliau, ar lefel gyffredinol a lefel sector, ac yn ôl galwedigaeth. Yna mae'n ystyried y sgiliau penodol y soniodd sefydliadau bod eu staff yn brin ohonynt, yr effaith a gafodd bylchau mewn sgiliau ar eu busnes, a'u hymateb i ymdrin â'r materion yma. Mae'n gorffen drwy archwilio'r berthynas rhwng heriau sgiliau mewnol ac allanol.
- 3.9 Yn newydd i ESS 2015 roedd rhestr ddiwygiedig o ddisgrifwyr sgiliau a ddefnyddir i ddeall yn well y sgiliau hynny sy'n brin yn y gweithlu (gwnaethpwyd yr un peth ar gyfer swyddi gwag lle mae prinder sgiliau). Yn arolygon 2011 a 2013 soniodd nifer fawr o sefydliadau fod bylchau mewn sgiliau wedi codi oherwydd, o leiaf yn rhannol, y diffygion mewn 'sgiliau technegol, ymarferol neu benodol i swydd', ac ni chasglwyd unrhyw wybodaeth bellach ar natur y sgiliau oedd yn brin.
- 3.10 I ymdrin â'r diffyg manylion yma – ochr yn ochr ag awydd am well ymdrinaeth o sgiliau 'lefel uwch' sy'n tanategu arferion busnes arloesol ac i harmoneiddio'r disgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd gyda rhai'r arolygon sgiliau rhyngwladol eraill, cafodd y disgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd eu hadolygu ar gyfer ESS 2015¹¹. Gall y disgrifwyr sgiliau yma gael eu categoreiddio'n fras yn ddau gategori: sgiliau 'technegol ac ymarferol', sy'n diffinio cynnwys rolau swyddi; a sgiliau 'pobl a phersonol', sy'n diffinio'r ffordd y mae rolau swyddi'n cael eu darparu.

¹¹Aseiniwyd hanner y cyflogwyr gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau i'r disgrifwyr sgiliau 'newydd', ac aseiniwyd yr hanner arall i'r 'hen' disgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd yn ESS 2011 a 2013 i hwyluso cymhariaethau dros amser. Mae data cyfresi amser a dadansoddiad o'r sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn ôl yr 'hen' disgrifwyr sgiliau i'w gweld yn Ffigurau B.1 a B.2 yn Atodiad B. Mae rhagor o wybodaeth am y newidiadau i'r disgrifwyr sgiliau a ddefnyddir i'w cael yn Adroddiad Technegol ESS 2015 (<https://mae.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-results>).

Mynychdra, maint a dwysedd bylchau mewn sgiliau

- 3.11 Dywedodd y mwyafrif llethol o gyflogwyr (86 y cant) bod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr yn eu swyddi. Roedd bron i un ymhob saith o sefydliadau (14 y cant) yn ystyried bod o leiaf rai o'u staff ddim yn gwbl hyfedr (h.y. roeddent yn sôn am fylchau mewn sgiliau). Yn gyfan, ystyriwyd bod 54,000 o gyflogeion ledled Cymru'n brin o hyfedredd, sy'n gyfatebol â 4.5 y cant o'r gweithlu cyfan.
- 3.12 Mae'r ffigurau yma'n debyg i'r rheiny a welir yn y DU gyfan, lle mae 14 y cant o sefydliau wedi dweud bod gan 5.0 y cant o'r gweithlu fylchau mewn sgiliau.
- 3.13 Gostyngodd y *gyfran* o staff nad ydynt yn gwbl hyfedr yn eu swyddi (h.y. y dwysedd bylchau mewn sgiliau) o 5.8 y cant yn 2013, i 4.5 y cant yn 2015, gan ddychwelyd i ddwysedd mwy cyfatebol â 2011 (4.6 y cant). Digwyddodd y gostyngiad yma'n bennaf yng ngogledd a chanolbarth Cymru, lle'r oedd dwysedd y bylchau mewn sgiliau wedi gostwng o 7.6 y cant i 4.4 y cant a 5.1 y cant i 2.5 y cant, yn y drefn honno. Yn 2015 roedd y dwysedd bylchau mewn sgiliau ar ei uchaf yn ne ddwyrain Cymru (4.9 y cant), fel y gwelwch yn Ffigur 3.1.
- 3.14 Nid oedd mynychdra a dwysedd y bylchau mewn sgiliau wedi gwahaniaethu'n fawr yn ôl y Rhanbarthau CGE, er bod gostyngiad sylweddol i'w weld yn nwysedd y bylchau mewn sgiliau yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd o 2013 hyd 2015 (o 6.3 y cant i 4.7 y cant).

Ffigur 3.1 Mynychdra a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl y Rhanbarth



3.15 Roedd cyflogwyr mwy yn fwy tebygol na chyflogwyr llai o gael bylchau mewn sgiliau, gan adlewyrchu'n rhannol y ffaith y byddai gweithlu mwy yn fwy teygol o gynnwys o leiaf un cyflogai sy'n brin o hyfedredd. Roedd bylchau mewn sgiliau gan chwech y cant o sefydliadau gyda 2-4 o gyflogeion, yn codi o 51 y cant o'r rheiny gyda 100 neu fwy o gyflogeion. Roedd dwysedd bylchau uwch mewn sgiliau hefyd gan y cyflogwyr mwy yma: roedd 2.4 y cant o'r gweithlu oedd wedi'u cyflogi gan sefydliadau gyda llai na phump o staff wedi'u disgrifo fel rhai nad ydynt yn gwbl hyfedr, yn codi i 5.3 y cant ymysg y rheiny gyda 100+ o staff. Mae'r patrwm yma o ddwysedd uwch yn ôl maint y sefydliad yn gyson gyda 2013 a 2011, er ei fod y llai amlwg yn 2011.

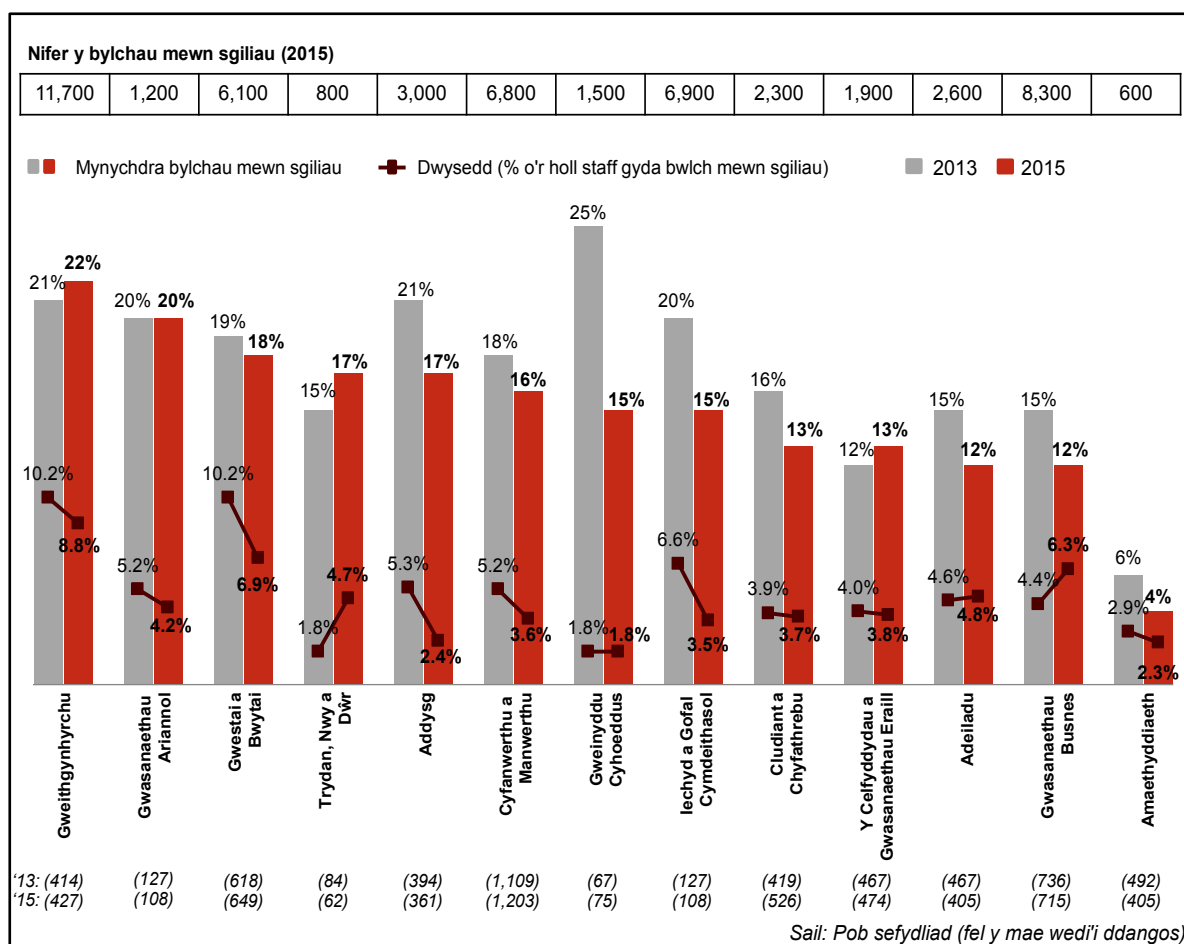
Dosbarthiad sectoraidd bylchau mewn sgiliau

3.16 Yn ôl y sector, yr unig gynnydd sylweddol a welwyd yn nwysedd y bylchau mewn sgiliau o 2013 oedd yn y Gwasanaethau Busnes a gododd o 4.3 y cant i 6.3 y cant yn 2015 (ac o 5,800 i 8,300 o staff).

3.17 Ar y llaw arall, roedd gostyngiadau sylweddol yn nwysedd y bylchau mewn sgiliau yn y sector Gwestai a Bwytai (o 10.2 y cant yn 2013 i 6.9 y cant yn 2015), lechyd a Gofal Cymdeithasol (6.6 y cant i 3.5 y cant) ac Addysg (5.3 y cant i 2.4 y cant).

3.18 Roedd dwysedd y bylchau mewn sgiliau ar ei uchaf yn y sector Gweithgynhyrchu (er gwaethaf y gostyngiad mewn Dwysedd o 2013), a dyma oedd y sector gyda'r *nifer* uchaf o fylchau mewn sgiliau.

Ffigur 3.2 Dwysedd a nifer y bylchau mewn sgiliau yn ôl y sector (2013 a 2015)



3.19 Mae Tablau A.3.1 ac A.3.2 yn Atodiad A yn rhoi manylion mynychdra, nifer a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl y rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.

Dosbarthiad galwedigaethol y bylchau mewn sgiliau

- 3.20 Ar lefel alwedigaethol, roedd bylchau mewn sgiliau'n fwy tebygol o gael eu canfod mewn galwedigaethau llafur-ddwys, yn arbennig ymysg Gweithredwyr Peiriannau¹² (disgrifiwyd saith y cant o'r staff o'r fath fel rhai sy'n brin o hyfedredd llawn) a Galwedigaethau Elfennol (chwech y cant) o'i gymharu gyda 4.5 y cant ar draws y gweithlu cyfan. Ar y cyd, roedd y galwedigaethau yma'n cyfrif am oddeutu un ymhob pump (22 y cant) o'r holl gyflogeion, ond oddeutu traean (32 y cant) o'r holl fylchau mewn sgiliau. Roedd hyn yn gyson i raddau mawr gyda phatrwm galwedigaethol y DU.
- 3.21 Rheolwyr oedd yn fwyaf tebygol o fod yn gwbl hyfedr yn eu swyddi (gyda dwysedd bylchau mewn sgiliau o 2.2. y cant), yn unol â chanfyddiadau'r DU.

¹² Mae'r rhain yn cynnwys gyrrwyr, gweithredwyr prosesau bwyd a diod a sgaffaldwyr, ymysg galwedigaethau eraill.

Tabl 3.1 Nifer a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl galwedigaeth

		Nifer y bylchau mewn sgiliau yng Nghymru	Y % o staff yng Nghymru yr adroddwyd bod ganddynt fylchau mewn sgiliau (dwysedd Bylchau mewn Sgiliau)				% o staff yn y DU yr adroddir bod ganddynt fylchau mewn sgiliau (Dwysedd Bylchau mewn Sgiliau)
	<i>Sail heb ei bwysoli 2015</i>	2015 n	2011 %	2013 %	2015 %	2015 %	2015 %
Yn gyfan gwbl	6,027	53,800	4.6	5.8	4.5		5.0
Galwedigaeth							
Rheolwyr	5,714	4,300	2.5	2.7	2.2		2.7
Pobl broffesiynol	961	3,900	1.8	2.8	3.0		3.0
Pobl broffesiynol cyswllt	734	2,500	4.1	3.5	4.9		5.3
Gweinyddol a Chlerigol	3,106	5,000	4.0	4.8	3.5		5.4
Masnachau Medrus	1,625	4,700	5.8	6.1	5.5		5.5
Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	921	7,600	5.2	8.8	5.0		4.1
Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	1,633	8,400	6.2	6.9	5.2		6.6
Gweithredwyr Peiriannau	903	8,100	7.3	7.2	7.4		7.0
Staff elfennol	2,001	9,100	6.3	9.0	5.8		6.9

Sail: Yr holl sefydliadau gyda staff ymhob galwedigaeth.

Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r ffigurau'n dangos y nifer o fylchau mewn sgiliau fel cyfran o'r holl gyflogaeth ymhob galwedigaeth.

Nodwch: Nifer y cyflogeion nad ydynt yn gwbl hyfedr wedi ei dalgrynu i'r 100 agosaf

Mae Tabl A.3.3 yn Atodiad A yn rhoi manylion dwysedd y bylchau mewn sgiliau ar gyfer pob galwedigaeth yn ôl y Rhanbarth.

Achosion y bylchau mewn sgiliau

3.22 Penodd y cyflogwyr amrywiaeth o ffactorau a arweiniodd at fylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu. Mae'r prif achosion nad oedd staff yn gwbl hyfedr yn gyffredinol wedi eu cyflwyno yn Nhabl 3.2. Mae'r ffigurau'n dangos pa gyfran o fylchau mewn sgiliau a achoswyd gan yr amrywiol ffactorau yr adroddwyd amdanynt gan sefydliadau. Gallai ymatebwyr roi mwy nag un achos am fylchau mewn sgiliau ymhob galwedigaeth.

- 3.23 Fel yn 2013, roedd yr achosion dros dro'n dominyddu. Roedd dwy ran o dair o'r bylchau mewn sgiliau (67 y cant) yn teimlo eu bod wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan y ffaith fod staff yn newydd i'r rôl. Roedd cyfran debyg o fylchau mewn sgiliau (63 y cant) wedi ei beio ar y ffaith mai dim ond yn rhannol gyflawn yr oedd hyfforddiant y gweithwyr cyflogedig; mae hwn yn gynydd arwyddocaol o'r gyfran a nododd y rheswm yma yn 2013 (47 y cant). O'u cyfuno, cyfrannodd y ffactorau dros dro yma, o leiaf i ryw raddau, at 78 y cant o'r holl fylchau mewn sgiliau. Byddech yn disgwyl i'r bylchau dros dro yma mewn sgiliau gael eu datrys yn weddol gyflym, ond roedd y mwyafrif o sefydliadau'n awgrymu ffactorau ychwanegol hefyd oedd wedi arwain at fylchau mewn sgiliau.
- 3.24 Mae'r canfyddiadau yma'n adlewyrchu i raddau mawr y rheiny ar lefel Brydeinig o ran y ffaith mai achosion mwyaf cyffredin y bylchau mewn sgiliau oedd bod staff yn newydd i'r rôl a bod hyfforddiant yn anghyflawn (60 a 56 y cant yn y drefn honno).
- 3.25 Er bod hierarchaeth gyffredinol yr achosion yn parhau'n weddol debyg i 2013, roedd gostyngiad llym yn y gyfran o fylchau mewn sgiliau a achoswyd gan y ffaith nad oedd perfformiadau cyflogeion wedi gallu gwella'n ddigonol o ganlyniad i'r hyfforddiant (o 47 y cant i 37 y cant yn 2015).

Tabl 3.2 Prif achosion bylchau mewn sgiliau (wedi rhoi hwb)

	2011	2013	2015
<i>Sail wedi'i bwysoli</i>	1,354	1,219	1,100
	%	%	%
Mae staff yn newydd i'r rôl	58	63	67
Dim ond yn rhannol y mae eu hyfforddiant wedi ei gwblhau ar hyn o bryd	62	47	63
Does dim llawer o frwdfrydedd gan y staff	35	52	46
Maent wedi cael hyfforddiant ond nid yw eu perfformiad wedi gwella'n ddigonol	34	47	37
Yn methu penodi staff gyda'r sgiliau gofynnol	26	35	31
Cyflwyno arferion gweithio newydd	30	29	30
Nid yw staff wedi derbyn yr hyfforddiant priodol	33	27	27
Cyflwyno technoleg newydd	26	20	26
Problemau'n cadw staff	10	24	17
Datblygu gwasanaethau a chynhyrchion newydd	22	21	15
<i>Crynodeb: Yn newydd i'r rôl a/neu nid yw'r hyfforddiant yn gyflawn (achosion dros dro)</i>	74	74	78

Sail: Pob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau; hyd at ddau fwch mewn sgiliau wedi cael sylw.

Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl fylchau mewn sgiliau, yn hytrach na phob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y canran o fylchau mewn sgiliau ar gyfer pob achos.

3.26 Roeddd bylchau dros dro mewn sgiliau'n llawer llai cyffredin ymysg staff

Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer o'u cymharu gyda'r holl alwedigaethau eraill (67 y cant o'i gymharu gyda 7 y cant ar gyfartaledd). I'r gwrthwyneb, roedd bylchau dros dro mewn sgiliau'n llawer mwy tebygol ymysg pobl broffesiynol cyswllt (92 y cant).

3.27 Mae Tabl A.3.4 yn Atodiad A yn rhoi manylion y ffactorau a achosodd y bylchau mewn sgiliau yn ôl galwedigaeth.

Sgiliau sy'n brin yn fewnol

3.28 Gellir categorio'r sgiliau y mae cyflogwyr yn eu gweld yn brin ymysg eu staff i ddau gategori yn fras: ar un ochr mae'r sgiliau technegol ac ymarferol sy'n diffinio cynnwys rolau swyddi, ac ar yr ochr arall mae'r sgiliau 'pobl a phersonol' mwy meddal sy'n gallu diffinio'r ffordd y mae rolau swyddi'n cael eu

darparu. Mae'r sgiliau pobl a phersonol yma'n llai cyffyrddadwy yn aml iawn ond gallent gael effaith yr un mor fawr ar effeithiolrwydd gweithlu¹³.

- 3.29 Fel y gwelwch yn Ffigur 3.3, y sgiliau pobl a phersonol mwyaf cyffredin y teimlwyd eu bod yn brin oedd rheolaeth amser a blaenoriaethu tasgau (wedi eu nodi mewn perthynas â 67 cant o fylchau mewn sgiliau), gan ddangos bod staff yn cael trafferth ymdopi gyda'r amrywiol ofynion a roddir arnynt. Nodwyd 'gweithio mewn tîm' yn eang hefyd fel rhywbeth sy'n brin ymysg y staff presennol (59 y cant).
- 3.30 Roedd sefydliadau hefyd yn wynebu sialensau gyda rheolaeth ac arweiniad o fewn eu sefydliadau. Cafodd cyfuniad o sgiliau penodol amrywiol oedd yn ymwneud â'r problemau yma ('rheoli neu gymell staff', 'perswadio erall' a 'gosod amcanion') a phrinder sgiliau rheoli ac arweiniad, eu nodi mewn perthynas ag oddeutu tair rhan o bump o holl fylchau mewn sgiliau (61 y cant). Roedd ychydig yn llai na hanner y bylchau mewn sgiliau'n ymwneud â sgiliau'r cwsmer a gwerthu (49 y cant)¹⁴.
- 3.31 Nodwyd sgiliau arbenigol neu sgiliau sail gwybodaeth sy'n ofynnol ar gyfer rôl swydd arbennig y cyflogai mewn perthynas â bron i dri ymhob pump o fylchau mewn sgiliau (56 y cant), gan olygu mai hwn yw'r sgil technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin sy'n brin ymysg y staff presennol. Roedd cyfran debyg o fylchau mewn sgiliau'n ymwneud â phrinder gwybodaeth weithredol: beiwyd 44 y cant o fylchau mewn sgiliau ar ddiffyg gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau y mae'r sefydliad yn eu cynnig a 40 y cant ar ddiffyg gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio. Roedd hefyd ddiffygion yn y sgiliau dadansoddi cymhleth: beiwyd 37 y cant o fylchau mewn sgiliau ar ddiffyg hyfedredd mewn datrys problemau cymhleth a 28 y cant ar ddiffyg sgiliau ystadegol neu rifyddol cymhleth.
- 3.32 Ystyrir gwella technolegau yn y gweithle yn faes hanfodol o newid i fusnesau dros y blynyddoedd nesaf (UKCES 2014a). Ond, roedd bron i ddwy ran o bump o'r holl fylchau mewn sgiliau (37 y cant) yn ymwneud â diffyg hyfedredd mewn

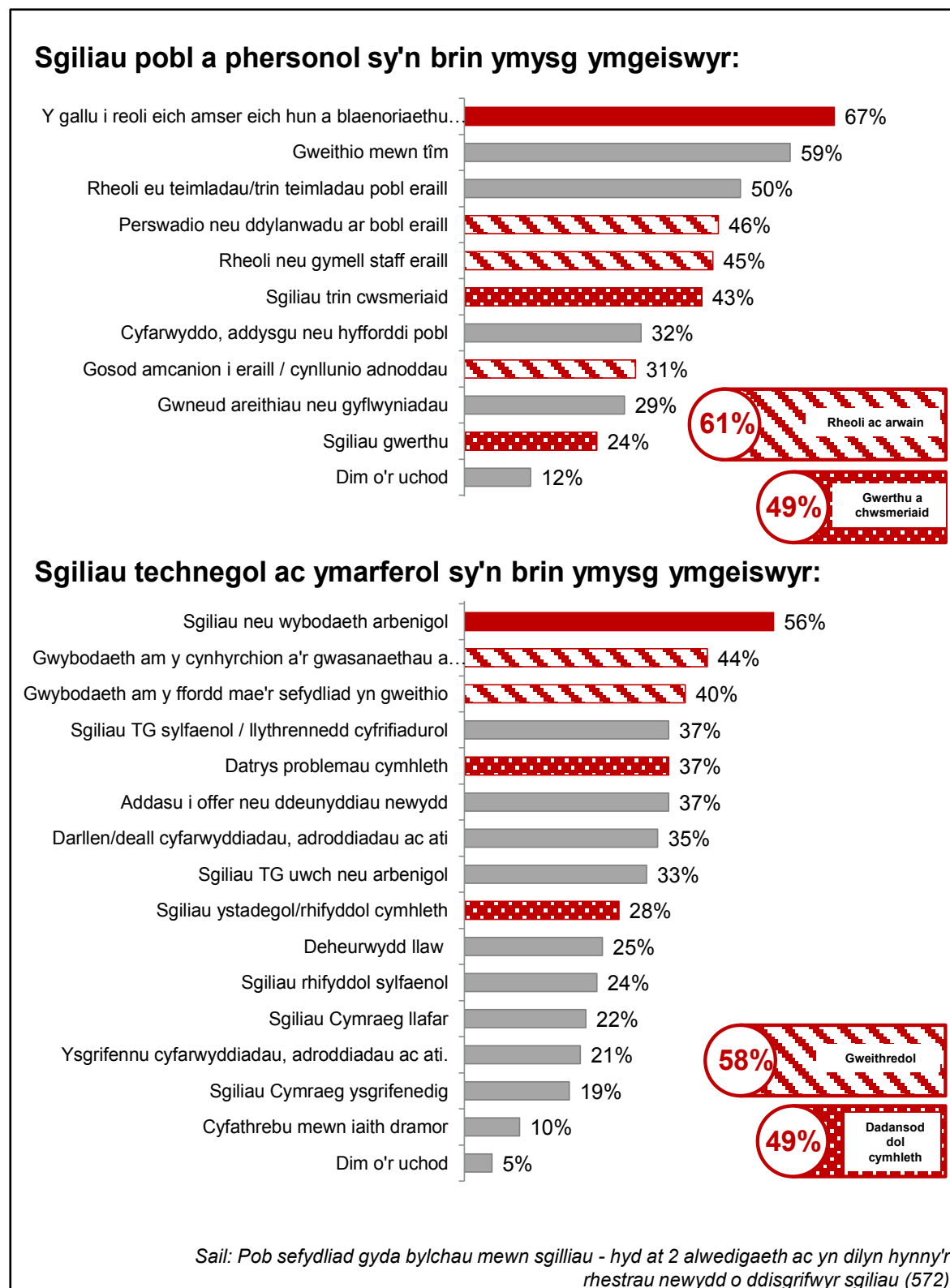
¹³ Fel y nodwyd yn y cyflwyniad i'r bennod hon, datblygwyd rhestr newydd o ddisgrifwyr sgiliau ar gyfer ESS 2015 er mwyn deall yn well y sgiliau sy'n brin ymysg y staff. Aseiniwyd hanner y cyflogwyr gyda bylchau mewn sgiliau i'r disgrifwyr sgiliau 'newydd', ac aseiniwyd yr hanner arall i'r 'hen' ddisgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd yn ESS 2011 a 2013 er mwyn hwyluso cymhariaethau dros amser. Mae data cyfresi amser am y sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn ôl yr 'hen' ddisgrifwyr sgiliau i'w gweld yn Atodiad B. Mae rhagor o wybodaeth am y newidiadau i'r disgrifwyr sgiliau a ddefnyddir i'w cael yn Adroddiad Technegol ESS 2015 (<https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-uk-results>).

¹⁴ Mae hyn yn cynnwys 'sgiliau gwerthu' a 'sgiliau trin cwsmeriaid'.

addasu i offer neu ddefnyddiau newydd. Nodwyd diffyg sgiliau Tech Gwyb sylfaenol ar gyfer cyfran gymaradwy o fylchau mewn sgiliau (37 y cant), tra bo sgiliau Tech Gwyb lefel uwch yn brin hefyd yn aml iawn (33 y cant), yn arbennig ymysg y rheiny mewn rolau sgiliau uchel neu ganolig.

- 3.33 Dywedwyd bod cyfrannau cymaradwy o'r bylchau mewn sgiliau - oddeutu un ymhob pump – yn ymwneud â naill ai sgiliau iaith Gymraeg llafar neu sgiliau iaith Gymraeg ysgrifenedig (19 y cant a 22 y cant, yn y drefn honno).

Ffigur 3.3 Y sgiliau sy'n brin ymysg staff gyda bylchau mewn sgiliau



3.34 Ar draws amrediad o sgiliau, soniodd Cymru am gyfran uwch sy'n brin nag yn y DU. O ran sgiliau pobl a phersonol, roedd y gwahaniaeth yma'n fwyaf amlwg mewn perthynas â sgiliau rheoli amser a blaenoriaethu a gwneud areithiau neu gyflwyniadau (67 y cant o'i gymharu â 59 y cant ar draws y DU, a 29 y cant o'i

gymharu gydag 17 y cant, yn y drefn honno). Ar gyfer sgiliau technegol ac ymarferol, gwelwyd y gwahaniaethau mwyaf nodedig mewn sgiliau a gwybodaeth arbenigol (56 y cant o'i gymharu gyda 48 y cant yn y DU) a dehurwydd y dwylo (29 y cant o'i gymharu gyda 17 y cant)

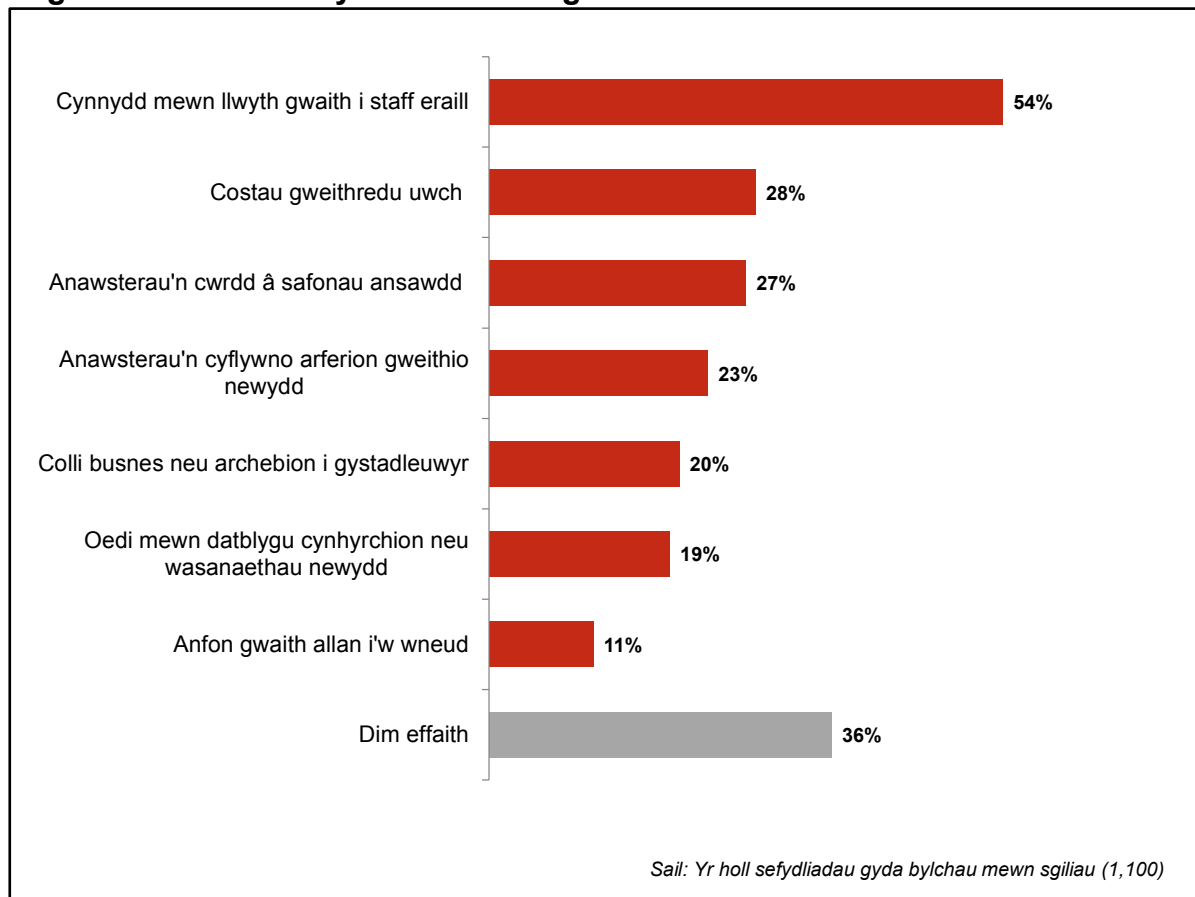
- 3.35 Mae Tabl A.3.5 yn Atodiad A yn rhoi manylion y sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr ar gyfer pob Rhanbarth.

Effaith y bylchau mewn sgiliau

- 3.36 Mae bron i ddwy ran o dair (64 y cant) o sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau wedi canfod bod y rhain yn effeithio ar y ffordd mae eu busnes yn perfformio; roedd 17 y cant yn ystyried hon yn effaith *fawr* iddynt (cyfran debyg i 2011 a 2013). Roedd sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru'n fwy tebygol na'r cyfartaledd o nodi bod bylchau mewn sgiliau wedi cael unrhyw effaith ar eu busnes (72 y cant), er na welwyd unrhyw wahaniaethau sylweddol o ran y ffaith ei bod yn effaith *fawr*. Ni welwyd gwahaniaethau sylweddol yn ôl Rhanbarthau CGE.
- 3.37 Mae Ffigur 3.4 yn dangos effeithiau bylchau mewn sgiliau yn 2015 a'r goblygiadau i'r busnesau. Fel y gwelwyd mewn blynyddoedd blaenorol, effaith fwyaf cyffredin bylchau mewn sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i staff eraill: effeithiodd hyn dros hanner y sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau (54 y cant yn codi i 66 y cant ymysg sefydliadau gyda 100 o weithwyr cyflogedig).
- 3.38 Roedd sefydliadau wedi dioddef effeithiau ariannol hefyd o ganlyniad i'w heriau sgiliau mewnol. Roedd y ffaith nad oedd eu staff i gyd yn gwbl hyfedr wedi codi costau gweithredol bron i dri ymhob deg o gyflogwyr oedd â bylchau mewn sgiliau (28 y cant). Roedd hyn yn broblem arbennig i sefydliadau Gweithgynhyrchu yng Nghymru (49 y cant) o'i gymharu gyda 37 y cant o sefydliadau gweithgynhyrchu ar draws y DU.
- 3.39 Yn ogystal, roedd 20 y cant o sefydliadau yng Nghymru gyda bylchau mewn sgiliau wedi colli busnes neu archebion i gystadleuwyr, sefyllfa oedd yn effeithio fwyaf ar sefydliadau bychain (28 y cant ymysg cyflogwyr gyda 2-4 o staff).
- 3.40 Roedd bylchau mewn sgiliau wedi cael effaith hefyd ar allu sefydliadau i arloesi, gan ddangos bod goblygiadau busnes mwy tymor hir. Roedd yr effeithiau yma'n amrywio yn unol â maint y sefydliad. Er bod chwarter y sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau (23 y cant) yn cael problem cyflwyno

arferion gweithio newydd, roedd hyn yn llawer uwch ymysg y rheiny gyda 100+ o staff (40 y cant). Adlewyrchwyd y patrwm yma yng nghanfyddiadau'r DU, er bod hynny i raddau llawer llai (24 y cant ar draws y DU, a 31 y cant mewn sefydliadau gyda 100+ o weithwyr cyflogedig).

Ffigur 3.4 Effeithiau bylchau mewn sgiliau



3.41 Mae Tabl A.3.6 yn Atodiad A yn rhoi manylion effeithiau'r bylchau mewn sgiliau yn ôl maint, sector a rhanbarth.

Ymateb y cyflogwyr i fylchau mewn sgiliau

3.42 Roedd y mwyafrif llethol o gyflogwyr gyda bylchau mewn sgiliau (83 y cant) wedi cymryd camau i ymdrin â nhw. Yn ogystal, roedd saith y cant heb gymryd camau ar y pryd ond yn bwriadu gwneud hynny yn y dyfodol. Roedd bron i un ymhob deg (naw y cant) o sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau heb gymryd unrhyw gamau gweithredu ac heb unrhyw gynlluniau i ymdrin â'r materion yma.

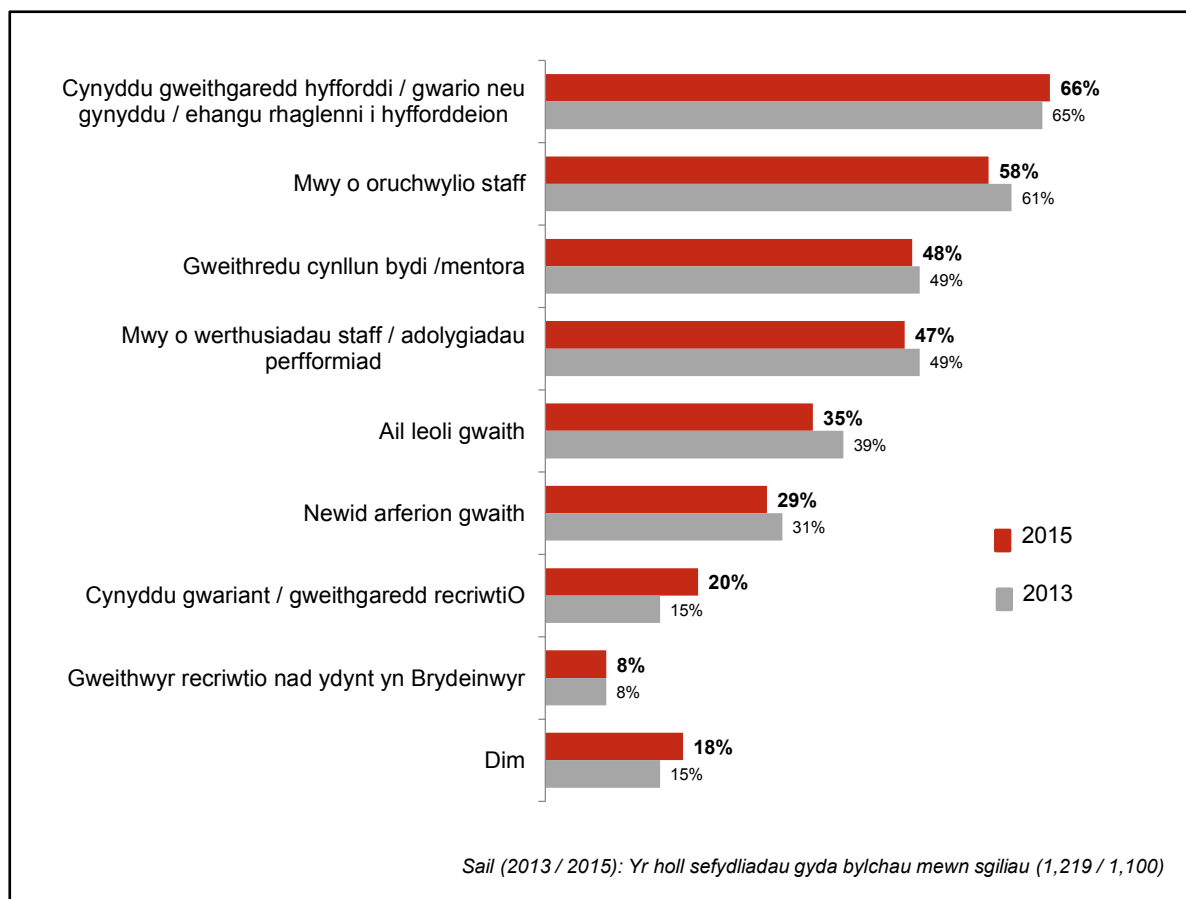
3.43 Roedd sefydliadau gyda 2-4 o staff yn llai tebygol o brofi bylchau mewn sgiliau na chyflogwyr mwy ac roeddent hefyd yn llai tebygol o fod wedi ymateb iddynt: doedd 16 y cant o'r sefydliadau bach gyda bylchau mewn sgiliau ddim wedi

cymryd camau i ymdrin â nhw nac wedi bwriadu gwneud hynny chwaith, o'i gymharu gyda naw y cant i gyd.

3.44 Mae Tabl A.3.7 yn Atodiad A yn rhoi manylion y camau gweithredu a gymerwyd i ymdrin â bylchau mewn sgiliau yn ôl y rhanbarth, maint a sector.

3.45 Fel mae Ffigur 3.5 yn ei ddangos, roedd hyfforddiant ychwanegol yn parhau'n flaenllaw yn nulliau'r sefydliadau o ymdrin â bylchau mewn sgiliau mewnol: roedd dwy ran o dair o sefydliadau (66 y cant) wedi cynyddu eu gweithredoedd hyfforddi neu eu gwariant er mwyn gwella lefelau sgiliau eu cyflogwyr. Roedd hyn yn gyson gyda'r canfyddiadau o 2013, ac ar draws y DU.

Ffigur 3.5 Y camau a gymerwyd i gau bylchau mewn sgiliau (wedi rhoi hwb)



3.46 Dull cyffredin arall yr oedd sefydliadau yn ei ddefnyddio i ymateb i'r bylchau mewn sgiliau oedd harneisio profiad y staff presennol i wella perfformiad pobl eraill (er enghraifft, roedd 58 y cant wedi cyflwyno mwy o oruchwyliaeth ar staff). Roedd camau o'r fath yn arbennig o gyffredin ymysg cyflogwyr mwy (100+ o gyflogeion) a'r rheiny yn y sector lechyd a Gofal Cymdeithasol (69 a 75 y cant yn y drefn honno).

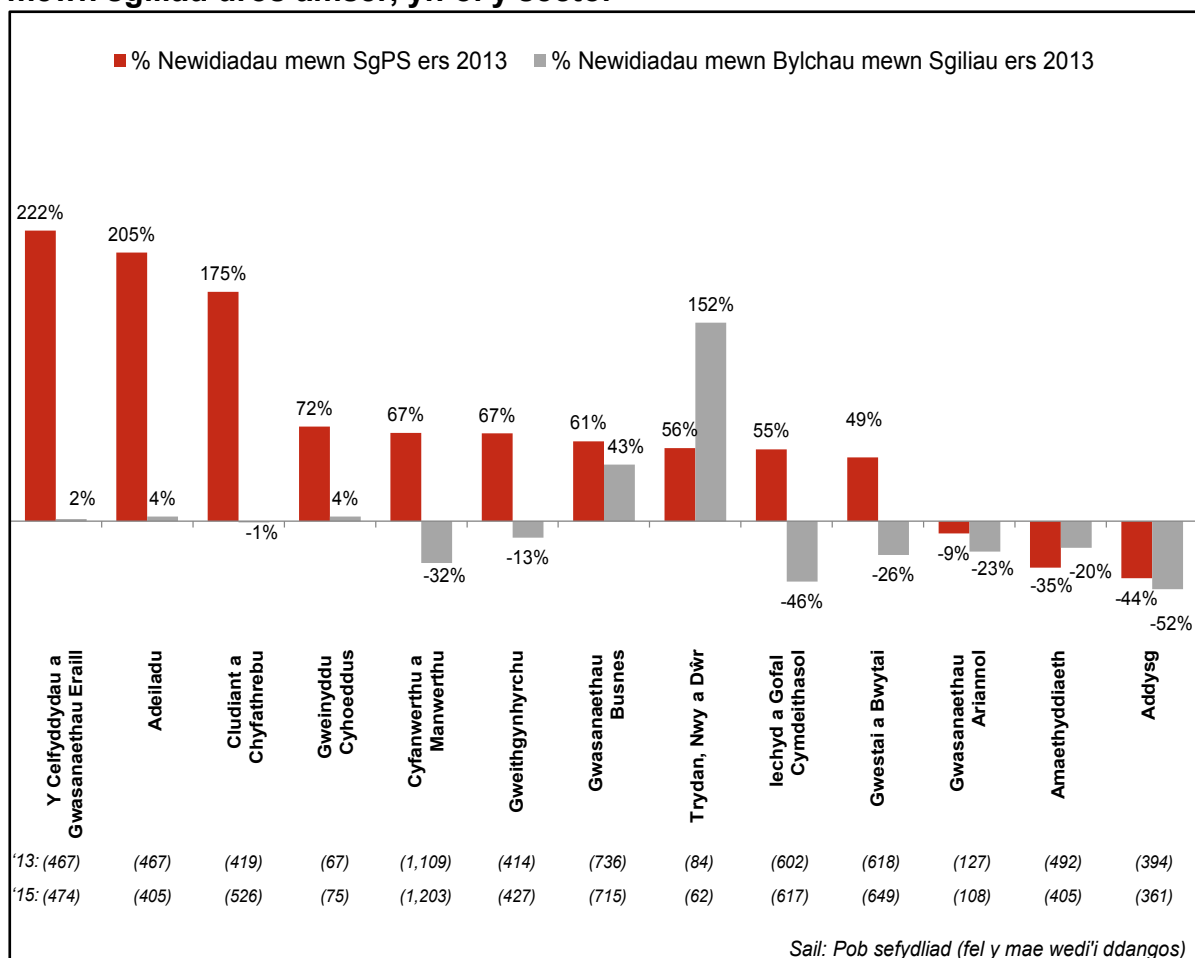
3.47 Roedd newid agweddau strwythurol tuag at waith mewn ymateb i fylchau mewn sgiliau yn llai cyffredin: roedd 35 y cant o sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau wedi ail leoli gwaith a 29 y cant wedi newid eu harferion gweithio (er bod y gyfran hon yn llawer uwch ymysg y rheiny gyda 100+ o gyflogeion, 49 y cant).

3.48 Roedd un ymhob pump o sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau (20 y cant) wedi ymateb drwy gynyddu'r gwariant ar recriwtio a gweithredoedd recriwtio. O safbwynt cyfres amser, roedd hyn yn cynrychioli cynnydd graddol dros amser (10 y cant yn 2011; 15 y cant yn 2013), ac yn cyfateb gyda chynnydd tebyg ar draws y DU.

Diffygion sgiliau ymysg staff cyfredol wrth recriwtio

- 3.49 Rydym wedi archwilio'r sgiliau sy'n brin ymysg recriwtiaid posibl ac o fewn y gweithlu presennol. Efallai bod sefydliadau wedi gweld cyfnewidiad rhwng y ddau fesur yma o ddiffyg yn y farchnad lafur. Bydd rhai cyflogwyr, wrth wynebu ymgeiswyr annigonol, yn gadael y swydd yn wag, ac os felly mae'r mater yn ei ddatgelu ei hun fel swydd wag gyda phrinder sgiliau; gallai cyflogwyr eraill deimlo ei bod hi'n well penodi rhywun sydd ddim yn briodol hyfedr, ac os felly bydd y diffyg yn ei ddatgelu ei hun fel bwlch mewn sgiliau, er bod hynny efallai'n un dros dro.
- 3.50 Doedd dim arwydd bod maint yr her sgiliau ar y lefel gronol hon wedi newid ers 2013. Roedd bron i un ymhob pump o sefydliadau (17 y cant) yn dioddef o un o'r diffygion sgiliau yma yn 2015, yn debyg i 2013, fel mae Tabl A.3.8 yn Atodiad A yn ei ddangos. Fodd bynnag, yn 2015 roedd yr heriau sgiliau yma wedi mynd yn fwy allanol, gyda dwysedd y bylchau mewn sgiliau'n gostwng, a dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n cynyddu (er mai ychydig oedd hynny). Mae Ffigur 3.6 yn dangos sut mae'r her sgiliau wedi esblygu dros amser, yn ôl y sector.

Ffigur 3.6 Newidiadau yn y nifer o swyddi gyda phrinder sgiliau a bylchau mewn sgiliau dros amser, yn ôl y sector



3.51 Y patrwm mwyaf cyffredin a welwyd ar draws y sectorau oedd bod heriau sgiliau wedi mynd yn fwy allanol, gyda gostyngiad yn y nifer o fylchau mewn sgiliau a chynnydd yn y nifer o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau ers 2013.

3.52 Nid oedd unrhyw sectorau'n dangos gwrthwyneb y patrwm yma, er bod rhai wedi dangos amrywiadau:

- Gwelwyd newid yn y duedd gyffredinol o ostyngiad yn nifer y bylchau mewn sgiliau, sef bod cynyddiadau nodedig yn y sectorau Trydan, Nwy a Dŵr a Gwasanaethau Busnes.
- Y sectorau Addysg, Amaethyddiaeth a Gwasanaethau Ariannol oedd yr unig sectorau i ddangos gostyngiad yn nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o 2013 hyd 2015.

Sgiliau oedd yn brin yn fewnol ac yn allanol

- 3.53 Gallwn hefyd archwilio'r ddeinameg rhwng y sgiliau y gwelwyd eu bod yn brin ymysg staff presennol a recriwtiaid posibl, er nad yw cymhariaeth o'r fath yn berffaith am ei bod hi'n anodd gweld pa sgiliau sy'n brin ymysg pobl sy'n allanol i'r busnes.
- 3.54 Yn gyffredinol, roedd y materion a wynebwr yn allanol ac yn fewnol yn dilyn hierarchaeth debyg.
- 3.55 Gan edrych ar sgiliau pobl a phersonol penodol, roedd yr anghydbwysedd mwyaf rhwng heriau mewnol ac allanol yn ymwneud â gweithio mewn tîm a pherswadio neu ddylanwadu ar eraill. Yn fewnol, teimlwyd bod 59 y cant o'r staff cyfredol yn brin o sgiliau cyflwyno, o'i gymharu â dim ond 44 y cant o ymgeiswyr. Roedd diffyg sgiliau perswadio a dylanwadu yn cyfrannu at bron i hanner yr holl fylchau mewn sgiliau (46 y cant), o'i gymharu gyda dim ond traean o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (33 y cant). Mae hyn yn awgrymu y gallai cyflogwyr wneud mwy i asesu nodweddion ymgeiswyr sy'n cyfrannu at y sgiliau yma cyn cynnig cyflogaeth, yn arbennig ar gyfer gweithio mewn tîm oherwydd teimlwyd bod hynny'n broblem fwy cyffredin ymysg staff cyfredol.
- 3.56 O ran sgiliau ymarferol a thechnegol, er nad oedd nifer o'r ymatebwyr yn ystyried bod sgiliau Tech Gwyb sylfaenol ac uwch yn brin mewn recriwtiaid posibl (17 a 15 y cant yn y drefn honno), daeth hi'n amlwg bod sgiliau o'r fath yn broblem fwy ymysg staff cyfredol (37 a 33 y cant). Gallai rhywun gynnig amrywiaeth o ddamcaniaethau i esbonio'r gwahaniaeth yma, ond o leiaf maen nhw'n dangos – yng nghyd destun tirlun technolegol sy'n newid yn gyflym – y gallai cyflogwyr wneud mwy i sicrhau bod eu staff cyfredol yn gallu addasu a harneisio technolegau newydd.

Casgliadau

- 3.57 Ychydig o staff a ystyriwyd yn brin o hyfedredd (4.5 y cant); mae hyn wedi gostwng ers 2013, ac wedi dychwelyd i lefelau 2011.
- 3.58 Mae'r arolwg yn pwyntio at feysydd arbennig o fylchau mewn sgiliau ymysg y staff presennol a allai, os na chânt eu datrys, atal sefydliadau rhag cyrraedd eu potensial. Mae diffyg rheolaeth ar amser a sgiliau blaenoriaethu tasgau er enghraifft yn pwyntio at gynnydd yn y galw ar staff i ymdopi gyda chyfrifoldebau niferus. Gallai problemau o'r fath effeithio ar gynhyrchiant yn y gweithle.

- 3.59 Roedd diffyg sgiliau dadansoddi cymhleth yn amlwg hefyd yn y staff cyfredol. Mae sgiliau o'r fath yn dod yn gynyddol bwysig wrth i gyflogwyr ddefnyddio technolegau cynyddol glyfar. Gallai cyfyngiadau yn y maes yma atal cwmnïau rhag cymryd rhan mewn arferion arloesol sydd yn aml yn rhagflaenu tyfiant.
- 3.60 Hyd yn hyn, mae'r adroddiad yma wedi canolbwyntio ar y diffygion mewn sgiliau sy'n bodoli yn allanol ac o fewn sefydliadau, a sut mae'r materion hyn yn effeithio ar berfformiad busnes. Yn y bennod nesaf, rydym yn archwilio'r anghydbwysedd sgiliau sy'n gallu digwydd os nad yw sefydliadau'n gwneud y defnydd mwyaf effeithiol o sgiliau a chymwysterau eu gweithwyr cyflogedig.

4. Canfyddiadau cyflogwyr o danddefnyddio sgiliau a chymwysterau

Crynodeb o'r Bennod

- 4.1 Gallai rhai cyflogwyr weld anghydbwysedd mewn sgiliau lle maent yn gweld bod staff yn cael eu "tanddefnyddio", hynny ydy, bod y sgiliau a'r cymwysterau sydd gan y staff yma'n rhai lefel uwch na'r rheiny sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl gyfreol. **Dywedodd traean o'r cyflogwyr bod ganddynt o leiaf un cyflogai sy'n cyfateb â'r disgrifiad yma o fewn eu sefydliad (34 y cant), a soniwyd bod 89,000 o weithwyr yn cael eu tanddefnyddio yn y ffordd yma (wyth y cant o'r gweithlu).** Rheolaeth oedd yr alwedigaeth fwyaf cyffredin oedd yn cael ei thanddefnyddio.
- 4.2 Cafwyd nifer o resymau gwahanol gan gyflogwyr am danddefnyddio sgiliau. **Dywedodd oddeutu un ymhob pump (22 y cant) o gyflogwyr a soniodd am danddefnyddio sgiliau mai'r rheswm am hynny yw nad oes gan staff ddiddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch:** dywedodd 14 y cant bod yr oriau gwaith yn fwy addas i'w cyflogeion. Byddai'n ymddangos mai dewis personol yr unigolyn yw hynny am fod y rolau swyddi yma'n fwy addas i'w hanghenion. Fodd bynnag, roedd y rhesymau eraill a roddwyd gan gyflogwyr yn ymwneud â'r hyn y gellid ei ystyried yn brinder yn y nifer o swyddi sydd ar gael a fyddai'n defnyddio eu sgiliau, h.y. diffyg galw am eu sgiliau yn y farchnad waith. Er enghraifft, dywedodd 14 y cant o gyflogwyr oedd yn sôn am danddefnyddio mai'r rheswm oedd diffyg swyddi yn y rôl lefel uwch ddewisedig a dywedodd naw y cant bod y staff yma'n cael profiad ar gyfer rôl lefel uwch.
- 4.3 Mae tanddefnydd yn cynrychioli nid yn unig wastraff o dalent unigolion ond hefyd o bosibl golli cyfle i gyflogwyr gynyddu perfformiad a chynhyrchiad, gwella boddhad mewn swydd a lles cyflogeion, ac ysgogi buddsoddiad, menter ac arloesiad.

Cyflwyniad

- 4.4 Yn ogystal â phrinder sgiliau yn y farchnad lafur sydd ar gael a/neu ymysg y gweithlu presennol, mae anghydbwysedd mewn sgiliau'n gallu digwydd mewn sefydliadau pan nad yw sgiliau a chymwysterau unigolion yn cael eu defnyddio'n llawn yn y gweithlu. Rydym yn cyfeirio at hyn yn yr adroddiad yma fel 'tanddefnyddio' (er y cyfeirir at y ffenomenon weithiau mewn mannau eraill

fel 'tanddefnyddio sgiliau', 'sgiliau rhy uchel', 'cymwysterau rhy uchel' a/neu 'dan-gyflogaeth').

- 4.5 Yn ESS, dywedir bod tanddefnyddio'n digwydd pan fydd cyflogwr yn ystyried bod gan aelod o staff gymwysterau **a** sgiliau ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer rôl eu gwaith cyfredol. Yn 2011 a 2013, tynnwyd mynychdra o un cwestiwn¹⁵, adroddwyd am danddefnyddio gan hanner y cyflogwyr yn 2013 (50 y cant), ac ychydig o dan hanner yn 2011 (45 y cant).
- 4.6 Mae ESS 2015 wedi ceisio mireinio sut mae mynychdra 'tanddefnyddio' yn cael ei fesur, gan bennu tanddefnyddio drwy agweddau dau gwestiwn dilyniannol¹⁶, gyda'r bwriad o leihau gor-adrodd tybiedig (h.y. achosion lle mae gan staff **naill ai** sgiliau **neu** gymwysterau ond **nid y ddau**). O ganlyniad i'r mesur diwygedig yma o danddefnydd, nid yw unrhyw gymhariaethau cyfresi amser wedi eu cyflwyno yn y bennod hon¹⁷.
- 4.7 Ychwanegodd arolwg 2015 gwestiynau hefyd i archwilio'r rolau galwedigaethol lle, *yn ôl canfyddiad y cyflogwyr*, y mae tanddefnyddio'n digwydd amlaf o fewn sefydliad, a'r rhesymau pam fod cyflogwyr yn ystyried ei fod yn digwydd. Mae archwilio'r rhesymau am y tanddefnydd yn eu barn nhw'n gadael i ni bennu ymhle mae aneffeithiolrwydd efallai o fewn y farchnad wrth i unigolion ennill cymwysterau a datblygu sgiliau y maent hwy wedyn (a'r economi) yn methu manteisio arnynt (ac, felly, mae'r adeniliad ar y buddsoddiad mewn datblygu sgiliau wedi'u gyfyngu).
- 4.8 Mae ategu'r cwestiynau yn y ffordd yma'n hwyluso'r broses o adnabod cyfleoedd posibl i (rai) cyflogwyr ail strwythuro'r swyddi y maent yn eu cynnig, neu i ail feddwl eu harferion sefydliadol, er mwyn gwneud defnydd gwell o'r sgiliau a allai fod ar gael iddynt.

Amlygrwydd y tanddefnyddio

- 4.9 Ar draws y busnesau yng Nghymru, dywedodd 44 y cant bod ganddynt weithwyr cyflogedig gyda chymwysterau ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer

¹⁵“Rydych wedi dweud bod gennych [NIFER] o staff sy'n **gwbl** hyfedr yn eu swydd. O'r rhain, faint fydddech chi'n ddweud sydd â'r **ddau** gymhwyster **a** sgiliau sydd ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl waith gyfredol?”

¹⁶“Faint [o'ch staff yn y sefydliad hwn] fydddech chi'n ddweud sydd â **chymwysterau** sydd ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl gyfredol?” ac yn dilyn hynny “Faint ohonyn [nhw] sydd **hefyd** â **sgiliau** sydd ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl gyfredol?”

¹⁷ Gellir adolygu effaith yr ailddiffinio hwn ar lefelau o fynychdra yn Nhabl A.4.1 yn Atodiad A, sy'n rhoi disgrifiad manwl o fynychdra tanddefnyddio ar gyfer 2011, 2013 a 2015 yn ôl rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.

eu rôl swydd gyfredol. Gostyngodd hyn i draean (34 y cant) pan fo sefydliadau'n ystyried a oes gan yr unigolion yma *hefyd* sgiliau ar lefel uwch nag sydd eu hangen. Yn nhermau maint, roedd gan 89,000 o weithwyr neu wyth y cant o'r gweithlu sgiliau a chymwysterau oedd ddim yn cael eu defnyddio'n ddigonol.

4.10 Mae'r canfyddiadau yma (yn nhermau mynychdra a dwysedd) ychydig bach yn uwch - ac eto'n arwyddocaol - na'r rheiny a welir ar draws y DU gyfan, lle mae 30 y cant o sefydliadau wedi sôn am staff yn cael eu tanddefnyddio, yn cyfri am saith y cant o'r gweithlu.

4.11 Roedd rhai patrymau nodedig o danddefnyddio mewn gwahanol rannau o'r economi yng Nghymru:

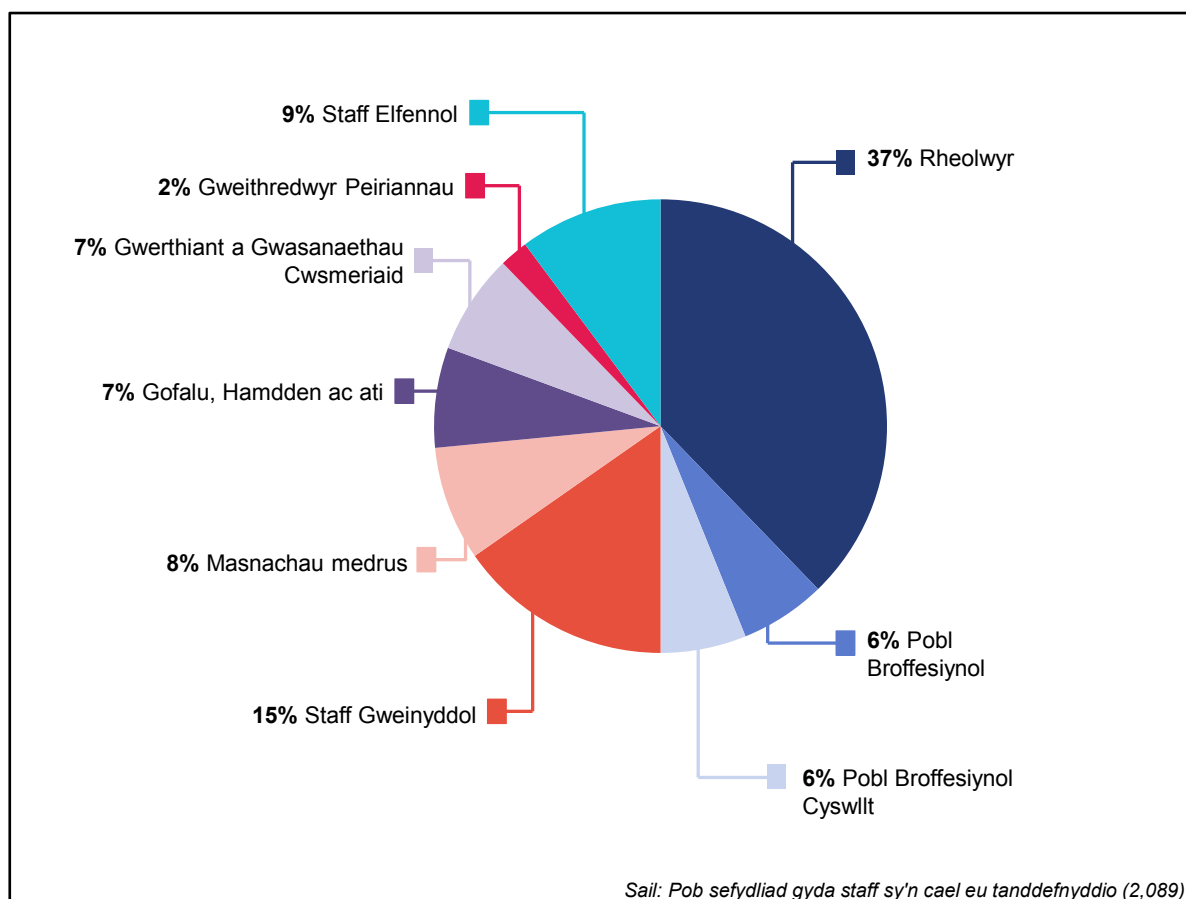
- Roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n llawer llai tebygol na'r rheiny o'r holl ranbarthau eraill o sôn am danddefnyddio (29 y cant o'i gymharu â 33, 35 a 35 y cant yn Ne ddwyrain Cymru, Gogledd Cymru a De orllewin Cymru, yn y drefn honno). Gan edrych ar y Rhanbarthau CGE, mae'r rheiny yn Nwyrain Cymru'n llai tebygol hefyd o wneud hynny (32 y cant o'i gymharu â 34 y cant yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd).
- Roedd y tebygolrwydd y byddai cyflogwyr yn sôn am danddefnyddio yn llawer is ymysg y rheiny gyda 2-4 o gyflogeion o'i gymharu gyda'r rheiny sydd â 5 neu fwy (32 y cant a 35 y cant).
- Roedd tanddefnyddio'n fwyaf cyffredin o fewn y sector Gwestai a Bwytai (45 y cant), ac yn dilyn hynny sectorau Celfyddydau, Adloniant, Hamdden a Gwasanaethau Eraill a Thrydan, Nwy a Dŵr (y ddau yn 43 y cant).

4.12 Mae'n bosibl bod hyn yn amcangyfrif rhy isel: doedd saith y cant o gyflogwyr ddim yn gwybod a oedd gan eu staff sgiliau neu gymwysterau ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl, gyda'r gyfran hon yn codi i fwy na dwy ran o dair (36 y cant) ymysg sefydliadau sy'n cyflogi 100+ o weithwyr. Efallai nad yw hyn yn syndod, yn arbennig o fewn gweithlu mwy lle mae'n gallu bod yn anodd i gyflogwyr gael gwybodaeth lawn o'r **holl** sgiliau a chymwysterau sydd gan yr **holl** unigolion. Mae hyn hyd yn oed yn fwy gwir os yw unigolion wedi dewis cyfyngu ar ba sgiliau a chymwysterau y maent eisiau dod â nhw i'w dewis gyflogaeth neu at sylw eu cyflogwr.

Y galwedigaethau sydd wedi eu heffeithio fwyaf gan danddefnydd

4.13 Lle dywedodd cyflogwyr bod ganddynt staff y mae eu cymwysterau a'u sgiliau wedi eu tanddefnyddio yn eu rôl gyfredol, gofynnodd yr arolwg iddynt ganfod y rôl lle'r oedd hyn yn digwydd amlaf. Mae Ffigur 4.1 yn dangos y rolau lle mae cyflogwyr wedi sôn yn fwyaf cyffredin am danddefnyddio.

Ffigur 4.1 Un alwedigaeth a effeithiwyd fwyaf gan danddefnyddio



4.14 Dywedodd bron i bump o gyflogwr (37 y cant, yr un gyfran ag a welir ar draws y DU) a soniodd am danddefnydd, ei fod yn fwyaf tebygol o ddigwydd ymysg y rheiny sydd mewn rolau rheoli. Mae hyn braidd yn syndod, am fod Rheolwyr yn eistedd ar frig yr hierarchaeth alwedigaethol felly gallech ddod i'r casgliad nad oes lefel uwch lle gallai pobl ddefnyddio'r sgiliau a'r cymwysterau hynny sydd ganddynt nad ydynt yn cael eu defnyddio.

4.15 Gellir esbonio'r canlyniad yma i ryw raddau gan y ffaith mai dyma'r alwedigaeth fwyaf amlwg ar draws y sefydliadau, ac mae culhau naturiol yn digwydd yn yr ysgol yrfaol wrth iddi gyrraedd y brig, gan olygu bod nifer y bobl sy'n gallu parhau i ddringo'n gyfyngedig. Ar ben hynny, wrth i unigolion gymryd safleoedd rheoli, gallent yn aml iawn beidio bod angen defnyddio rhai o'r sgiliau a chymwysterau mwy technegol y maent wedi eu dysgu yn y gorffennol (e.e.

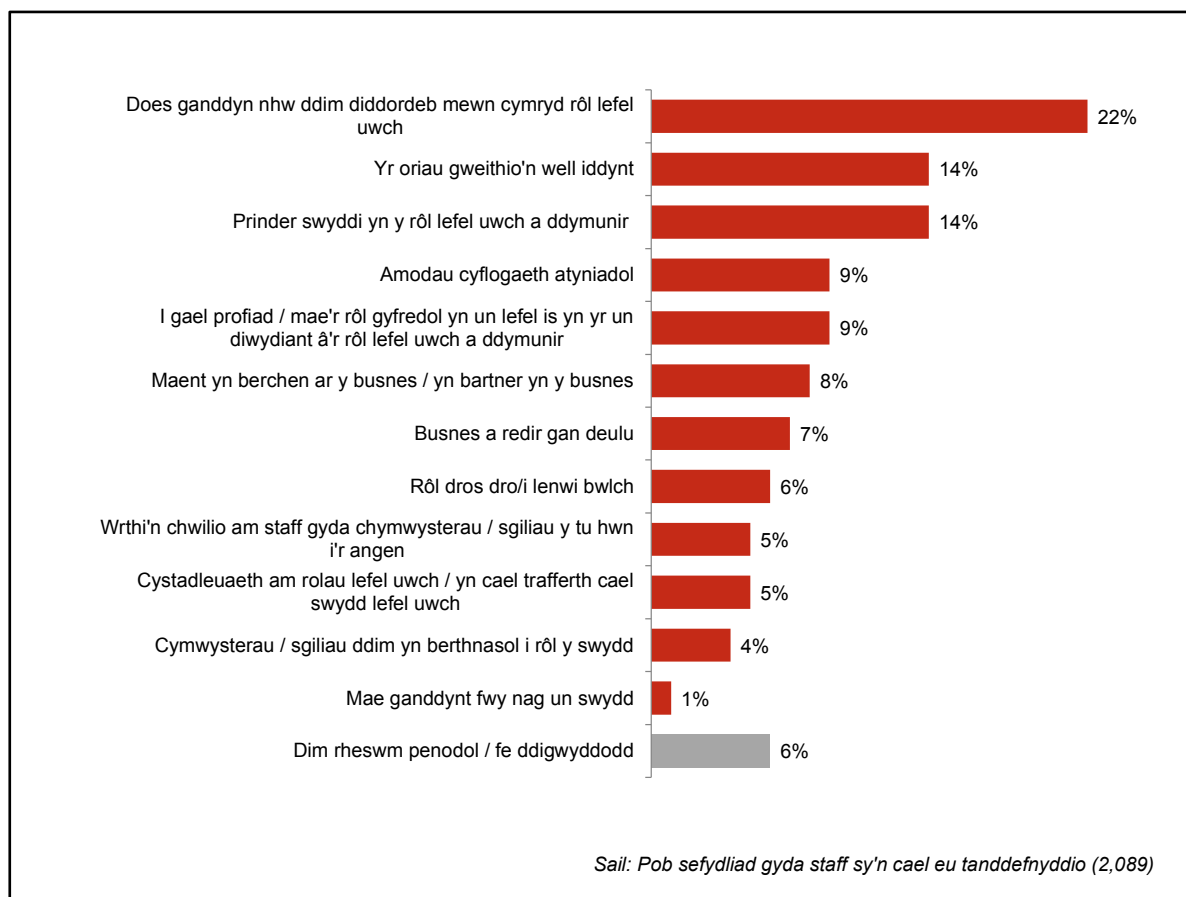
sgiliau a chymwysterau sy'n berthnasol i'r gwasanaeth craidd y mae eu sefydliad yn ei ddarparu). Os ydyn nhw, neu eu cyflogwr, yn gweld bod y cymwysterau a'r sgiliau technegol yma neu'r rhai sy'n ymwneud â gwasanaethau ar "lefel uwch" nag sydd ei angen ar gyfer eu rôl rheoli, yna efallai y byddent yn nodi bod yr esgyn yma i fyny'r ysgol waith yn adlewyrchu tanddefnydd repertoire llawn eu sgiliau.

- 4.16 Nodwch y gofynnwyd i'r cyflogwyr ddewis **yr un alwedigaeth** lle mae tanddefnydd yn **fwyaf** cyffredin: mae hyn yn golygu nad yw'r arolwg yn sefydlu dadansoddiad llawn o'r galwedigaethau lle mae tanddefnydd yn digwydd.

Rhesymau am danddefnydd

- 4.17 Wedi i gyflogwyr bennu'r galwedigaethau lle roedd tanddefnydd wedi digwydd yn fwyaf cyffredin yn eu sefydliad, gofynnwyd iddynt pam eu bod yn teimlo ei fod wedi digwydd ymysg y staff yma. Mae'n bwysig cofio drwy gydol yr adran hon bod yr holl resymau a roddir yn dod o safbwynt y cyflogwr. Fel y gwelwch yn Ffigur 4.2, achos mwyaf cyffredin y tanddefnydd, fel y mae cyflogwyr yn ei gweld hi, oedd prinder diddordeb ymysg staff i gymryd rôl lefel uwch gyda mwy o gyfrifoldeb; roedd mwy nag un ymhob pump o sefydliadau lle'r oedd tanddefnydd wedi digwydd wedi rhoi'r rheswm yma (22 y cant). Mae hyn ychydig yn is na'r hyn a gafwyd drwy'r DU gyfan (26 y cant).
- 4.18 Yn yr un modd, roedd prinder swyddi mewn rolau lefel uwch hefyd ymysg y rhesymau a nodwyd amlaf (14 y cant). Mae hyn yn agor y cwestiwn – os byddai cyflogwyr yn ail ddylunio rolau eu swyddi, a/neu wedi addasu amodau cyflogaeth mewn ffyrdd eraill – a fyddai cyfleoedd i gyflogwyr ddefnyddio'r sgiliau a chymwysterau sydd ar gael iddynt yn barod o fewn eu sefydliad mewn ffordd well?

Ffigur 4.2 Rhesymau am y tanddefnydd (ddim wedi rhoi hwb)



- 4.19 Roedd oddeutu un ymhob deg o gyflogwyr yn teimlo bod tanddefnydd wedi digwydd am fod angen i staff gael profiad yn eu swydd ddymunol cyn symud ymlaen at rolau o'r fath (naw y cant). Gallech ragdybio bod nifer o achosion o gamddefnydd yn cael eu gyrru (neu o leiaf eu gwella) gan ddiffyg galw am y sgiliau a/neu'r cymwysterau sydd gan y staff yma. Gallai hwn fod yn fater strwythurol sy'n adlewyrchu gor-gyflenwad o bobl sydd â'r medrau addas yn chwilio am fath arbennig o rôl; neu gallai fod yn fwy dros dro ei natur, gan adlewyrchu oedi rhwng pobl sy'n dysgu'r sgiliau ac yn gallu eu defnyddio nhw, neu dderbyn cydnabyddiaeth amdanynt (er enghraifft, drwy ddyrchafiad). Mae'n ymddangos yn broblem arbennig yng Nghymru, gyda dim ond 11 y cant o fusnesau'r DU yn sôn bod tanddefnyddio wedi digwydd oherwydd diffyg swyddi sydd ar gael mewn rolau lefel uwch dymunol (o'i gymharu gydag 14 y cant yng Nghymru)
- 4.20 Mae canfyddiadau allweddol o'r ffordd mae gwahanol fathau o danddefnyddio'n ymwneud â gwahanol alwedigaethau i'w gweld yn Nhabl 4.1 (i weld y manylion llawn gwelwch Dabl A.4.2 yn Atodiad A).

4.21 Roedd cyflogwyr yn ystyried diffyg diddordeb gan staff mewn cymryd rolau uwch yn brif reswm dros danddefnydd ar draws y mwyafrif o alwedigaethau, a'r mwyaf amlwg mewn perthynas â staff Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill (28 y cant). I Staff elfennol a Gweithredwyr Peiriannau, penderfynwyd mai diffyg swyddi mewn rolau lefel uwch a ddymunir oedd y rhesymau mwyaf amlwg bod staff yn cael eu tanddefnyddio (23 y cant a 22 y cant yn y drefn honno).

Tabl 4.1 Rhesymau am danddefnydd yn ôl galwedigaeth

Galwedigaeth	Y prif resymau am danddefnydd	(Arall) Amrywiadau or cyfartaledd
Rheolwyr	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (23%) 2. Maent yn berchen ar y busnes / yn bartner (17%) 3. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (12%)	
Pobl broffesiynol	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (27%) 2. I gael profiad / mae'r rôl bresennol ar lefel is yn yr un diwydiant na'r rôl lefel uwch a ddymunir (14%) 3. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (12%)	
Pobl broffesiynol cyswllt	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (27%) 2. I gael profiad / mae'r rôl bresennol ar lefel is yn yr un diwydiant na'r rôl lefel uwch a ddymunir (19%) 3. Diffyg swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir (17%)	Roedd 'Mae'r oriau gwaith yn well iddynt' yn llai tebygol na'r cyfartaledd o gael ei nodi ar gyfer Pobl broffesiynol cyswllt (7%)
Staff Gweinyddol / Clerigol	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (18%) 2. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (18%) 3. Diffyg swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir (17%)	
Galwedigaethau Masnachau Medrus	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (23%) 2. Busnes a redir gan y teulu (12%) 3. Amodau cyflogaeth atyniadol (11%) 4. Diffyg swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir (11%)	
Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (28%) 2. I gael profiad/ mae'r rôl gyfredol ar lefel is yn yr un diwydiant (20%) 3. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (19%)	Wrthi'n chwilio am staff gyda chymwysterau uwch na'r rheiny sydd eu hangen ar gyfer y rôl a nodir amlaf ar gyfer yr alwedigaeth hon (8%)
Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	1. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (22%) 2. Diffyg swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir (21%) 3. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (18%)	Cystadleuaeth am rolau lefel uwch ac mae'r rôl gyfredol yn un dros dro sy'n cael ei nodi'n amlach na'r cyfartaledd ar gyfer yr alwedigaeth hon (12% a 16%)
Gweithredwyr Peiriannau	1. Prinder swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir (22%) 2. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (15%) 3. Dim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch (13%)	
Staff elfennol	1. Prinder swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir (23%) 2. Mae'r swydd gyfredol yn un dros dro / rhywbeth i lenwi bwlch (22%) 3. Mae'r oriau gwaith yn well iddynt (16%)	Cystadleuaeth am rolau lefel uwch a busnes a redir gan y teulu sy'n cael eu nodi amlaf ar gyfer yr alwedigaeth hon (13% a 12%)

Sail: Pob sefydliad gyda staff wedi eu tanddefnyddio (2,089)

Rhesymau am danddefnyddio yn ôl y rhanbarth

- 4.22 Ychydig iawn o wahaniaethau sylweddol a welwyd yn ôl y rhanbarth. Y mwyaf amlwg oedd y gyfran uwch o gyflogwyr a nododd bod tanddefnydd yn digwydd am nad oedd gan staff ddiddordeb mewn cymryd rolau lefel uwch yng Nghanolbarth Cymru (28 y cant), o'i gymharu gyda'r holl Ranbarthau eraill (20 i 23 y cant).
- 4.23 Roedd Canolbarth Cymu'n wahanol i ranbarthau eraill hefyd yn nhermau'r gyfran o sefydliadau lle ystyriwyd bod yr angen am gael profiad neu waith mewn rôl lefel is yn y maes a ddymunir wedi'i ystyried yn rheswm am danddefnyddio; dim ond pedwar y cant o sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru a nododd hyn fel rheswm o'i gymharu gydag oddeutu un ymhob deg o sefydliadau yng Ngogledd a De ddwyrain Cymru (9 ac 11 y cant yn y drefn honno).
- 4.24 Roedd gan dde ddwyrain Cymru gyfran llawer is o staff yn cael eu tanddefnyddio oherwydd natur deuluol y sefydliad na'r holl ranbarthau eraill (pedwar y cant o'i gymharu gydag 13, wyth a saith y cant yng nghanolbarth, gogledd a de orllewin Cymru).

Y rhesymau am danddefnydd yn ôl maint y sefydliad

- 4.25 Ystyriwyd mai'r prif reswm am danddefnydd mewn sefydliadau gyda 2 i 49 o gyflogeion oedd diffyg diddordeb mewn rolau lefel uwch; yn arbennig y sefydliadau sy'n cyflogi 25 i 49 o weithwyr (26 y cant).
- 4.26 Roedd sefydliadau mwy (gyda 50+ o gyflogeion) yn llawer mwy tebygol o weld y sialens o'r safbwynt cyferbyniol, bod prinder swyddi yn y rolau lefel uwch a ddymunir; dros chwarter o sefydliadau gyda 50 i 99 o gyflogeion (26 y cant), a dau ymhob pump gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (39 y cant) wedi nodi mai'r rheswm am hyn oedd tanddefnydd y staff. Yn gysylltiedig â hyn, roedd sefydliadau yn fwy tebygol hefyd o nodi cystadleuaeth am rolau lefel uwch fel rheswm am danddefnydd (18 y cant ar gyfer 100+ o sefydliadau, o'i gymharu gyda phump y cant ar gyfartaledd).
- 4.27 O'u cymryd gyda'i gilydd, mae hyn yn awgrymu bod rhai sefydliadau mwy naill ai'n methu neu'n amharod i symud cyflogeion i fyny'r gadwyn, neu greu amgylchedd sy'n caniatáu cynnydd i'r rheiny sy'n ei warantu.
- 4.28 Mae'r canfyddiadau yma'n cyfateb i raddau mawr gyda'r rheiny ar draws y DU.

4.29 Gallwch weld manylion llawn y rhesymau a nodwyd am danddefnyddio yn ôl maint y sefydliad yn Nhabl A.4.3 yn Atodiad A.

Rhesymau am danddefnydd yn ôl y sector

4.30 Diffyg diddordeb mewn rolau lefel uwch oedd y rheswm a roddwyd amlaf am danddefnyddio ar draws y mwyafrif o sectorau, ac yn fwyaf amlwg mewn perthynas â staff mewn Gweinyddu Cyhoeddus (33 y cant¹⁸), Addysg (30 y cant), a'r sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol (28 y cant). Mae'r rhain oll yn sectorau lle mae'r gweithlu'n tueddu bod wedi'u dominyddu fwy gan ferched¹⁹, gan ychwanegu credinedd i'r syniad mai merched yn bennaf sy'n gwneud y penderfyniad i aros mewn rolau lle cânt eu tanddefnyddio oherwydd anghydbwysedd rhwng y rhywiau mewn rheoli teulu a gofal plant.

4.31 Mae manylion y rhesymau yn ôl y sector i'w gweld yn Nhabl A.4.4 yn Atodiad A.

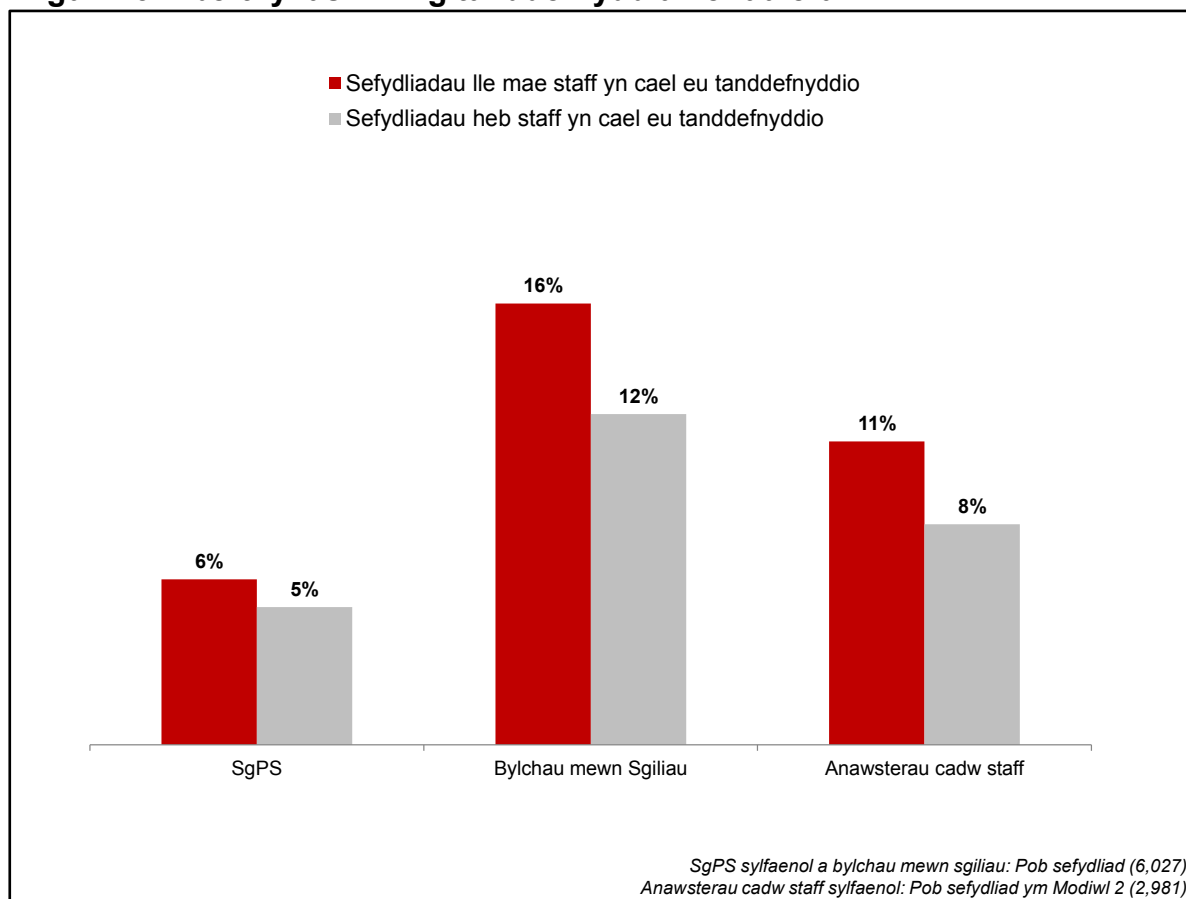
Tanddefnyddio a heriau eraill

4.32 Fel y gwelwch yn Ffigur 4.3, roedd sefydliadau lle'r oedd staff wedi eu tanddefnyddio yn fwy tebygol na'r rheiny hebddynt o gael bylchau mewn sgiliau a phrofi anawsterau cadw staff; roeddent hefyd ychydig bach yn fwy tebygol o gael profiad o swyddi gwag lle mae prinder sgiliau.

¹⁸Dylid bod yn ofalus gyda'r ffigur yma oherwydd maint isel y sail ($n=29$)

¹⁹Arolwg Poblogaeth Blyneddol ONS (o Nomis 2015) – Mae merched yn cyfrif am 70 y cant o'r gyflogaeth yn y sectorau Gweinyddu Cyhoeddus, Addysg ac Iechyd (SIC O-P).

Ffigur 4.3 Y berthynas rhwng tanddefnydd a heriau eraill



- 4.33 Ar gyfer bylchau mewn sgiliau, mae'r gwahaniaeth yn fwyaf amlwg lle esboniwyd y tanddefnydd fel canlyniad i Ddiffyg swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir: gydag oddeutu chwarter y cyflogwyr a nododd y rheswm yma wedi gweld bylchau mewn sgiliau (23 y cant). Mae hwn yn batrwm tebyg i ganfyddiadau'r DU.
- 4.34 Gallai'r lefelau uwch o anawsterau cadw staff ymysg sefydliadau gyda thanddefnydd fod yn arwydd bod staff yn gadael sefydliadau lle maent yn teimlo nad ydynt yn gallu defnyddio eu sgiliau yn llawn.

Casgliadau

- 4.35 Mae'r bennod hon wedi dadansoddi cyfres o gwestiynau sy'n newydd i'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr sy'n disgrifio sialens sgiliau lle mae cyflogwyr yn nodi bod gan eu cyflogeion sgiliau a chymwysterau sy'n uwch na'r rheiny y maent eu hangen i berfformio yn rôl eu swyddi.
- 4.36 Lle mae'r math yma o gamaliniad yn digwydd, efallai ei fod yn arwyddo o angen i gyflogwyr aildrefnu sut maent yn cynnig gwaith i'w cyflogeion, yn arbennig lle maent yn fwy tebygol o gael problemau cadw staff neu fylchau mewn sgiliau.

4.37 Yn y bennod nesaf byddwn yn edrych ar ddatblygiad sgiliau, ac arferion cyflogwyr yn nhermau cyllido a threfnu hyfforddiant i ddatblygu sgiliau eu gweithlu.

5. Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Crynodeb o'r Bennod

- 5.1 Ychydig iawn o newid oedd yn y mesurau hyfforddiant pennawd yng Nghymru rhwng 2015 ac arolwg 2013.
- 5.2 Parhaodd y sefyllfa lle'r oedd **ychydig dros dair rhan o bump o gyflogwyr (63 y cant) wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant neu ddatblygiad i'w staff dros y 12 mis blaenorol**; yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd hyn ychydig yn is na'r gyfran oedd yn hyfforddi ledled y DU gyfan (66 y cant).
- 5.3 Roedd oddeutu hanner y cyflogwyr yng Nghymru'n darparu hyfforddiant yn y gwaith (49 y cant), gyda'r un gyfran yn darparu hyfforddiant tu allan i'r swydd (49 y cant i fyny o 47 y cant yn 2013).
- 5.4 Yn wahanol i'r DU gyfan, lle'r oedd cyfrannau tebyg o staff wedi cael eu hyfforddi yn 2015 ag yn 2013, **roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi hyfforddi cyfran fwy o'u staff yn 2015** (64 y cant) o'i gymharu â 2013 (62 y cant) a 2011 (56 y cant). Roedd cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol hefyd o fod wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol (54 y cant o'r rheiny oedd yn hyfforddi o'i gymharu â 47 y cant ar draws y DU).
- 5.5 Roedd pob person a hyfforddwyd yng Nghymru wedi derbyn cyfartaledd o 7.2 o ddiwrnodau o hyfforddiant, yn uwch na'r cyfartaledd o 6.8 o ddyddiau ar draws y DU gyfan, ond ychydig yn is na'r 7.7 o ddiwrnodau o hyfforddiant i bob person yng Nghymru yn 2013. Ond, cyfanswm y diwrnodau hyfforddi yng Nghymru oedd 5.4 miliwn o ddiwrnodau, yn debyg i 5.6 miliwn yn 2013.
- 5.6 **Gwariodd cyflogwyr yng Nghymru gyfanswm o £2.1 biliwn ar hyfforddiant yn 2015, sef cynnydd o wyth y cant ar y £1.9 biliwn a wariwyd yn 2013, a chynnydd o 27 y cant ar y £1.6 biliwn a wariwyd yn 2011.** Fodd bynnag, arhosodd y gwariant cyfartalog ar bob person a hyfforddwyd a phob cyflogai yn gyfatebol â 2013.
- 5.7 Roedd y defnydd o **hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu a hunan-ddysgu arall** yn weddol gyffredin ymysg cyflogwyr sy'n hyfforddi yng Nghymru (43 y cant a 37 y cant yn y drefn honno). Roedd y mathau yma o hyfforddiant yn cynyddu'n gyffredinol hefyd, yn arbennig hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu (roedd 40 y cant o'r rheiny yn defnyddio'r dull yma o gwbl yn y ddwy flynedd ddiwethaf wedi sôn

am gynnydd dros y 12 mis diwethaf, o'i gymharu gydag 19 y cant oedd yn ei ddefnyddio llai).

- 5.8 Roedd hanner y cyflogwyr oedd yn hyfforddi (49 y cant) eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei wneud, a'r prif rwystrau oedd diffyg arian ar gyfer hyfforddi a diffyg amser. Mae'r rhesymau yma'n awgrymu bod 'cyfyngiad' gan rai busnesau ar y gwerth y maent yn ei roi ar hyfforddiant, ac y tu hwnt i hwn nid yw'r hyfforddiant yn darparu digon o ad-daliad ar y buddsoddiad, neu o leiaf ni ystyrir ei fod yn gwneud hynny.

Cyflwyniad

- 5.9 Cydnabyddir yn eang bod hyfforddi staff yn y gweithle'n ddull allweddol o wella sgiliau a chynhyrchiant, gan felly gynnal a gwella gallu cystadleuol ac ysgogi tyfiant economaidd²⁰. Yn gynharach yn yr adroddiad hwn, gwelsom mai cynyddu gweithgareddau hyfforddi oedd yr ymateb mwyaf cyffredin gan gyflogwyr i geisio ymdrin â bylchau mewn sgiliau ymysg eu gweithlu. Mae'r bennod hon yn archwilio tueddiadau yng ngweithgareddau hyfforddi cyflogwyr ers 2011, gan edrych ar;

- Ba gyflogwyr oedd yn ariannu neu'n trefnu hyfforddiant a datblygiad i'w cyflogeion.
- Faint o gyflogeion a pha gyflogeion roeddent yn darparu hyfforddiant iddynt.
- Y mathau a maint yr hyfforddiant a ddarperir.
- Gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant.
- Y rhesymau am beidio darparu hyfforddiant a rhwystrau i ddarparu rhagor o hyfforddiant.

- 5.10 Trwy gydol y bennod mae'r hyfforddiant neu'r datblygiad a ddarperir gan gyflogwyr yn cael eu trafod yn nhermau:

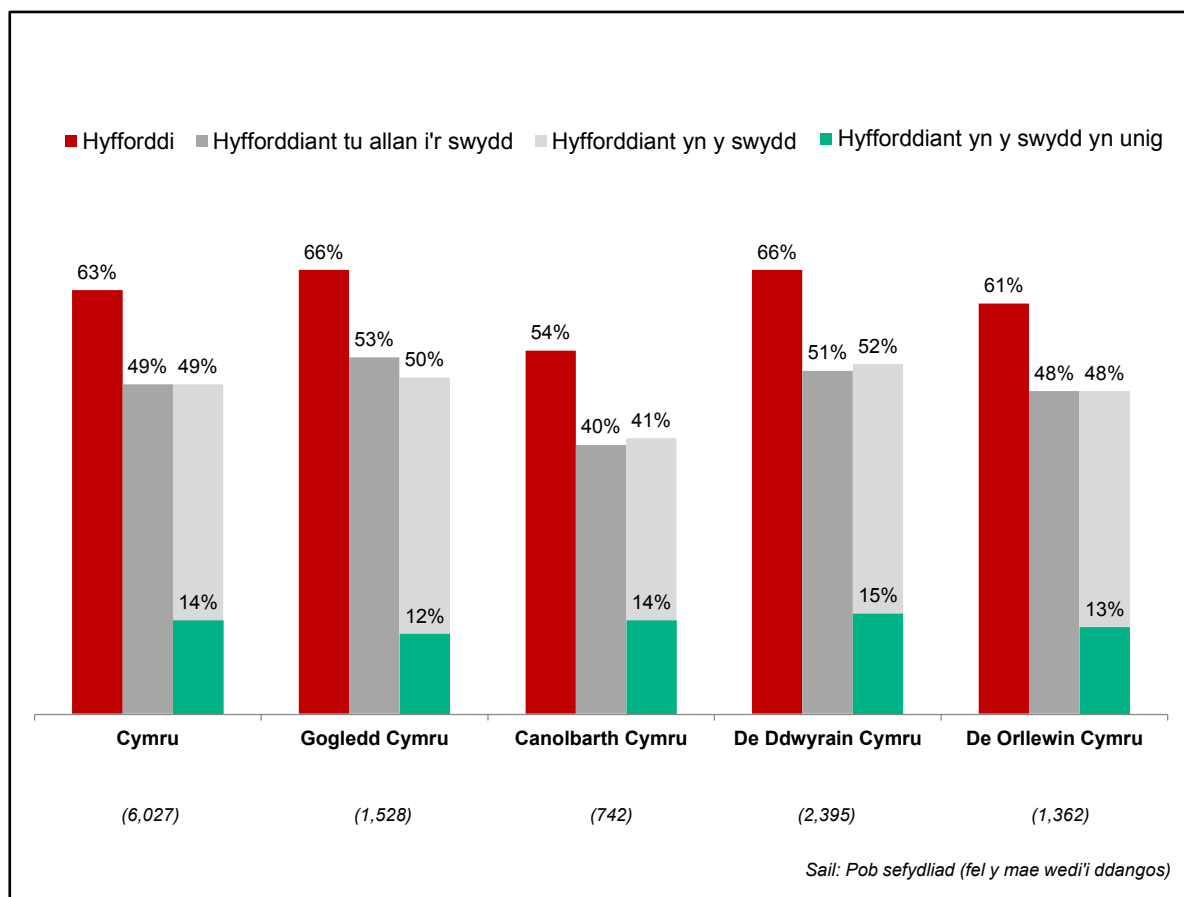
- **Hyfforddiant neu ddatblygiad tu allan i'r swydd:** hyfforddiant a dderbyniwyd y tu allan i safle waith uniongyrchol yr unigolyn, p'un a yw hynny ar safle'r cyflogwyr neu'n rhywle arall.
- **Hyfforddiant a datblygiad o fewn y swydd:** gweithgareddau a fyddai'n cael eu cydnabod fel hyfforddiant gan staff, ac nid y math o ddysgu yn ôl profiad a allai ddigwydd drwy'r amser.

²⁰ Er enghraifft, ystyrir hyfforddiant yn rhywbeth canolog i ddarpariaeth y pedwar sgil allweddol sydd wedi'u nodi yn Natganiad Polisi Llywodraeth Cymru ar Sgiliau (Llywodraeth Cymru, 2014) <http://gov.Cymru/docs/dcells/publications/140129-policy-statement-on-skills-en.pdf>

Mynychdra hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

- 5.11 Roedd ychydig dros dair rhan o bump o gyflogwyr yng Nghymru (63 y cant) wedi trefnu neu ariannu unrhyw hyfforddiant neu ddatblygiad o fewn neu'r tu allan i'r swydd ar gyfer unrhyw rai o'u staff yn y 12 mis blaenorol, yn unol â'r cyfrannau yn 2013 (62 y cant) a 2011 (63 y cant).
- 5.12 Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant yng Nghymru yn 2015 yn sylweddol is na'r ffigur cyfan ar gyfer y DU (66 y cant); roedd y gwahaniaeth yma wedi'i yrru gan y cyfrannau uwch o hyfforddiant yn Lloegr (66 y cant) a'r Alban (71 y cant). Roedd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant yng Nghogledd Iwerddon yn cyfateb gyda Chymru (62 y cant).
- 5.13 Roedd oddeutu hanner (49 y cant) y cyflogwyr yng Nghymru'n darparu hyfforddiant o fewn y swydd, yn gyson gyda 2013 (48 y cant), ond yn is na'r lefel a welwyd ar draws y DU (53 y cant); mae'r lefel is yma o hyfforddiant yn y swydd yn esbonio i raddau mawr pam fo cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant na'r cenhedloedd eraill yn y DU. Ond roedd cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr yng Nghymru oedd yn darparu hyfforddiant y tu allan i'r swydd, o 47 y cant yn 2013 i 49 y cant yn 2015. Mae'r cynnydd yma'n gwrthgyferbynu'r darlun ar lefel y DU, lle'r oedd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant y tu allan i'r swydd wedi parhau'n gyson rhwng 2013 a 2015 (pob un yn 49 y cant).
- 5.14 Roedd oddeutu un ymhob saith o gyflogwyr (14 y cant) yng Nghymru wedi darparu hyfforddiant yn y swydd yn unig, sy'n is na'r cyfartaledd yn y DU o un ymhob chwech o gyflogwyr (17 y cant).
- 5.15 Fel y gwelwch yn Ffigur 5.1 roedd sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru'n llawer llai tebygol na Rhanbarthau eraill o fod wedi darparu naill ai hyfforddiant y tu allan i'r swydd (40 y cant) neu hyfforddiant yn y swydd (41 y cant), fel a welwyd yn 2013 (40 y cant a 37 y cant yn y drefn honno). Nid oedd unrhyw wahaniaethau yn ôl y Rhanbarthau GCE.

Ffigur 5.1 Y ddarpariaeth hyfforddi dros y 12 mis diwethaf



- 5.16 Fel y gwelwyd mewn arolygon blaenorol, ac yng ngweddill y DU, roedd y tebygolrwydd bod sefydliad yn darparu hyfforddiant yn cynyddu gyda maint y cyflogwr. Ymysg y safleoedd lleiaf gyda 2-4 o staff roedd ychydig llai na'u hanner (47 y cant) wedi darparu unrhyw hyfforddiant, yn codi i fwy na thri chwarter (77 y cant) o'r rheiny gyda rhwng pump a 24 o staff, ac roedd hynny'n wir bron bob tro ymysg y rheiny gyda 25 neu fwy o staff (96 y cant).
- 5.17 Roedd amrywiaeth sylweddol rhwng sectorau, gyda'r hyfforddiant yn fwyaf tebygol o gael ei ddarparu gan gyflogwyr mewn Addysg (92 y cant), Trydan, Nwy a Dŵr (88 y cant), Iechyd a Gofal Cymdeithasol (87 y cant) a Gweinyddu Cyhoeddus (85 y cant), ac yn lleiaf tebygol o gael ei ddarparu gan gyflogwyr mewn Amaethyddiaeth (36 y cant), Cyfanwerthu a Manwerthu (57 y cant), ac Adeiladu (60 y cant). Roedd y canlyniadau hyn yn cyfateb gyda ffigurau 2013 yng Nghymru.
- 5.18 Gellir gweld mwy o ddata am fynychdra'r hyfforddiant yn ôl maint a sector yn Nhabl A.5.1 yn Atodiad A.

Nifer y staff a hyfforddwyd

5.19 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi hyfforddi oddeutu 0.8 miliwn o staff yn y 12 mis blaenorol, sy'n gyfatebol ag ychydig llai na dwy ran o dair o'r gweithlu²¹ (64 y cant); cynnydd ar 2013 (62 y cant) a 2011 (56 y cant). Roedd hyn yn wrthgyferbyniol i'r darlun cyffredinol yn y DU, a welodd gyfrannau tebyg o'r gweithlu'n cael eu hyfforddi yn 2013 a 2015 (62 y cant a 63 y cant yn y drefn honno).

5.20 Mae Tabl 5.1 yn dangos y nifer a'r gyfran o staff a hyfforddwyd yn ôl y rhanbarth a'r maint ar gyfer 2011, 2013 a 2015.

Tabl 5.1 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf, yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad

	2011		2013		2015	
	Y nifer a hyfforddwyd (000's)	% o staff a hyfforddwyd	Y nifer a hyfforddwyd (000's)	% o staff a hyfforddwyd	Y nifer a hyfforddwyd (000's)	% o staff a hyfforddwyd
DU	14,700	55	16,800	62	17,400	63
Cymru	700	56	700	62	800	64
Rhanbarth						
Gogledd Cymru	155	59	182	69	166	60
Canolbarth Cymru	40	51	36	44	57	71
De orllewin Cymru	111	45	156	62	162	63
De ddwyrain Cymru	349	60	349	61	376	65
Rhanbarthu CGE						
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	377	54	472	63	429	62
Dwyrain Cymru	278	59	252	60	331	66
Maint						
2-4	48	41	41	36	42	37
5-24	165	56	161	55	171	56
25-49	93	65	98	67	108	71
50-99	94	67	106	75	93	62
100+	255	54	318	67	346	73

Sail: Pob sefydliad. Mae meintiau'r sail i'w gweld yn Nhabl A.5.2 yn Atodiad A.

Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl gyflogaeth yn hytrach na'r holl sefydliadau, felly mae'r ffigurau'n dangos y gyfran o staff ymhob is-grŵp a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf.

5.21 Gwelodd Ganolbarth Cymru'r cynnydd mwyaf yn y gyfran o staff a hyfforddwyd (o 44 y cant yn 2013 i 71 y cant yn 2015), ochr yn ochr â chynnydd llai yn Ne

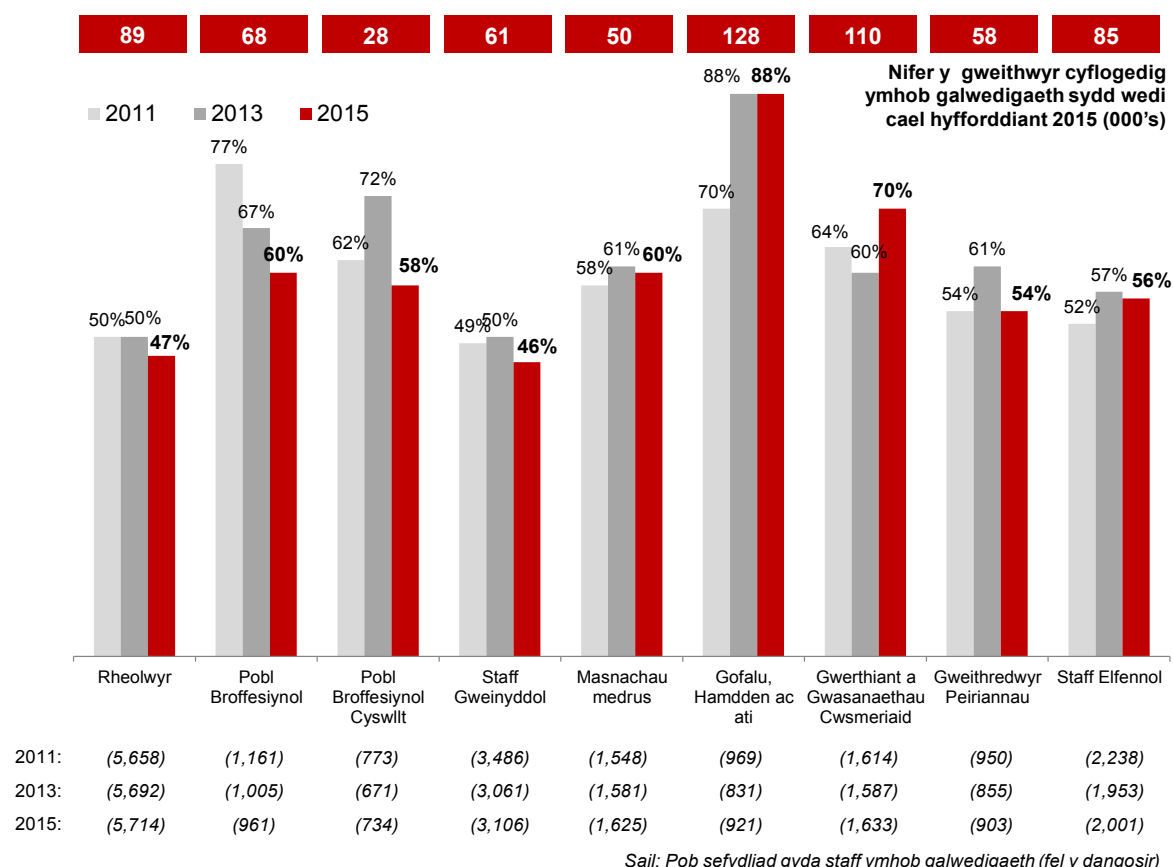
²¹Mae'n bosib bod y ffigur yma'n cynnwys elfen o or-gyfrif o ran y ffaith y gofynnwyd i gyflogwyr am y nifer o staff yr oeddent wedi'u hyfforddi dros y 12 mis diwethaf p'un a ydynt yn dal i weithio ar y safle ai peidio. Felly roedd rhywun a hyfforddwyd ar safle yn y 12 mis diwethaf ond a adawodd i ymuno â chyflogwr arall a ddarparodd yr hyfforddiant i'r person hwnnw'n cael ei gyfrif ddwywaith (os oedd y ddau gyflogwr wedi cael eu cyfweld ar gyfer yr arolwg).

ddwyrain Cymru. I'r gwrthwyneb, roedd y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd yng Ngogledd Cymru wedi gostwng, o 69 y cant yn 2013 i 60 y cant yn 2015.

- 5.22 Yn ôl maint y sefydliad, roedd llawer o'r cynnydd wedi digwydd o fewn y band maint 100+, gyda'r gyfran a hyfforddwyd yn codi o chwe phwynt canran i 73 y cant, a'r nifer a hyfforddwyd yn cynyddu o 318,000 yn 2013 i 346,000 yn 2015. Fodd bynnag, gwelodd yr holl fandiau maint eraill gynnydd hefyd, ar raddfa lai, heblaw'r rheiny gyda rhwng 50 a 99 o staff; roedd y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd yn y sefydliadau maint canolig yma wedi disgyn o 75 y cant yn 2013 i 62 y cant yn 2015, gyda chwymp arall yn y nifer gwirioneddol a hyfforddwyd (o 106,000 i 93,000).
- 5.23 Roedd gwahaniaethau sylweddol yn y cyfrannau o'r gweithlu a hyfforddwyd yn ôl y sector. Cafodd y cyfrannau uchaf o'r staff eu hyfforddi gan gyflogwyr mewn lechyd a Gofal Cymdeithasol (86 y cant), Addysg (72 y cant), a Gwasanaethau Busnes (70 y cant). Yn debyg i 2013, hyfforddodd y cyflogwyr mewn Amaethyddiaeth y gyfran isaf o bell ffordd o'u gweithlu (27 y cant), yn unol â hierarchaeth y DU.
- 5.24 Mae'r canlyniadau ar gyfer nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd yn ôl y sector, yn 2015, 2013 a 2011, i'w gweld yn Nhabl A.5.3 yn Atodiad A.
- 5.25 O ran galwedigaethau, yn 2015 yng Nghymru y staff mewn rolau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant (88 y cant), ac roedd hyn yn wir hefyd ar draws y DU gyfan (80 y cant). Fodd bynnag, yn wahanol i'r canlyniadau ar draws y DU, roedd cynnydd yng Nghymru yn y gyfran o rolau Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer oedd yn derbyn hyfforddiant, o 60 y cant yn 2013 i fyny i 70 y cant yn 2015²². Roedd galwedigaethau eraill yn gweld graddau amrywiol o ostyngiad yn y cyfrannau a hyfforddwyd.

²²Er bod angen rhywfaint o ofal am fod y canlyniadau wedi'u dylanwadu'n drwm gan nifer fechan o sefydliadau gyda nifer uchel o staff Gwerthu a Gwasanaeth y Cwsmer sy'n derbyn hyfforddiant.

Ffigur 5.2: Cyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf yn ôl galwedigaeth (2011-2015)



Diwrnodau hyfforddi

5.26 Roedd y nifer o ddiwrnodau o hyfforddiant a roddwyd i bob cyflogai dros y 12 mis blaenorol yn amrywio'n fawr. Roedd un ymhob naw (11 y cant) wedi ariannu neu drefnu cyfartaledd o ddiwrnod neu lai i bob aelod o staff a hyfforddwyd, tra bo saith y cant wedi darparu cyfartaledd o fwy nag 20 diwrnod i bob aelod o staff a hyfforddwyd.

5.27 Mae Tabl A.5.4 yn Atodiad A yn rhoi manylion y canfyddiadau ar yr ystod o ddiwrnodau o hyfforddiant a ddarparwyd yn ôl y rhanbarth, maint a sector y cyflogwr.

5.28 Derbyniodd bob person a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol 7.2 o ddiwrnodau o hyfforddiant ar gyfartaledd, yn uwch na'r cyfartaledd o 6.8 o ddiwrnodau ar draws y DU cyfan, a'r lefel uchaf o bob un o'r pedair gwlad. Fodd bynnag, roedd hyn yn dal i gynrychioli gostyngiad bychan o'r cyfartaledd o 7.7 diwrnod yng Nghymru yn 2013. Mae'r canlyniadau i'w gweld yn Nhabl 5.2.

5.29 Roedd gostyngiad mewn diwrnodau hyfforddi ymysg y sefydliadau mwyaf oedd â 100 neu fwy o staff, gyda'r diwrnodau i bob person a hyfforddwyd yn disgyn o

7.6 yn 2013 i 6.0 yn 2015, a'r diwrnodau i bob cyflogai'n disgyn o 5.1 i 4.4 dros yr un cyfnod. Mae hyn yn dangos, ochr yn ochr â'r cynnydd mewn cyfran a nifer y staff a hyfforddwyd o fewn sefydliadau gyda 100 neu fwy o gyflogeion, bod maint yr hyfforddiant a ddarperir i bob person wedi lleihau, gan arwain at ostyngiad bach yn y diwrnodau hyfforddi cyfan ymysg y grŵp yma o'i gymharu â 2013 (o 2.4 miliwn i 2.1 miliwn).

- 5.30 Cyfanswm nifer y diwrnodau hyfforddi yng Nghymru oedd 5.4 miliwn o ddiwrnodau, yn unol â 5.6 miliwn o ddiwrnodau yn 2013. Ar draws y DU cynyddodd cyfanswm y diwrnodau hyfforddi o 113 miliwn i 118 miliwn o ddiwrnodau, wedi'i yrru i raddau mawr gan gynnydd yn y cyfanswm o ddiwrnodau hyfforddi a ddarparwyd yn Lloegr.

Tabl 5.2 Cyfanswm y diwrnodau o hyfforddiant a datblygiad, a'r diwrnodau i bob person a hyfforddir ac i bob cyflogai yn ôl maint (2011 – 2015)

	2011			2013			2015		
	Cyfanswm diwrnodau hyfforddi	Diwrnodau i bob person a hyffoddir	Diwrnodau i bob cyflogai	Cyfanswm diwrnodau hyfforddi	Diwrnodau i bob person a hyffoddir	Diwrnodau i bob cyflogai	Cyfanswm diwrnodau hyfforddi	Diwrnodau i bob person a hyffoddir	Diwrnodau i bob cyflogai
DU	115m	7.8	4.2	113m	6.7	4.2	118m	6.8	4.2
Cymru	4.9m	7.5	4.2	5.6m	7.7	4.8	5.4m	7.2	4.6
Maint									
2-4	0.5m	11.2	4.6	0.4m	9.8	3.5	0.4m	8.5	3.2
5-24	1.3m	8.1	4.5	1.3m	8.3	4.6	1.4m	8.2	4.6
25-49	0.7m	7.4	4.8	0.7m	7.6	5.0	0.9m	8.3	5.9
50-99	0.6m	6.8	4.6	0.7m	6.3	4.7	0.7m	7.7	4.7
100+	1.7m	6.7	3.6	2.4m	7.6	5.1	2.1m	6.0	4.4

Sail: Pob sefydliad sy'n hyfforddi (er bod 'diwrnodau i bob cyflogai' wedi ei seilio ar gyflogaeth ar draws yr holl sefydliadau). Mae meintiau sail wedi eu dangos yn Nhabl A.5.5 yn Atodiad A.

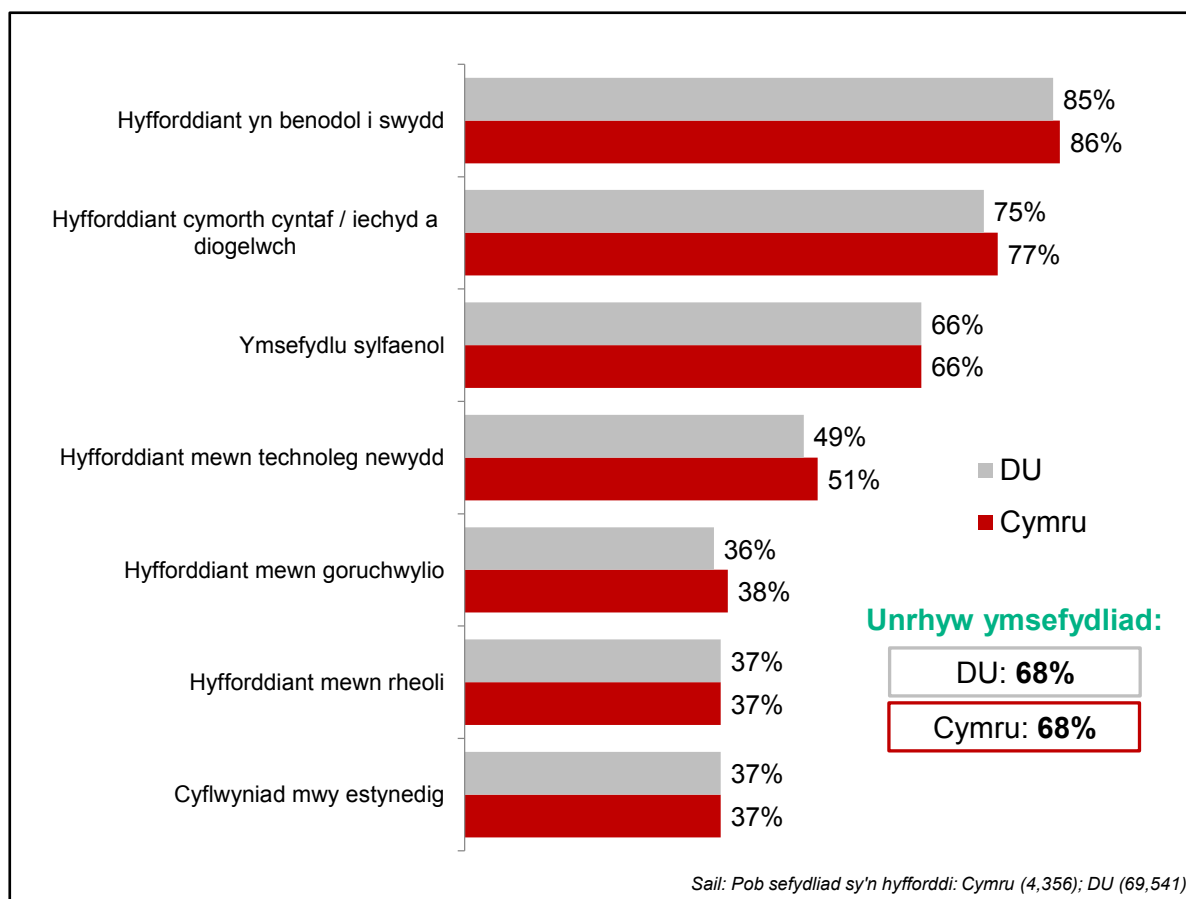
- 5.31 Yn debyg i 2013, ymron pob sector, mae'r nifer cyfartalog o ddiwrnodau hyfforddi blynyddol i bob person a hyfforddwyd wedi gostwng yn yr ystod o 6-9 o ddiwrnodau, er bod pobl y tu allan yn cynnwys y Celfyddydau, Adloniant, Hamdden a Gwasanaethau eraill gyda chyfartaledd o 10.8 diwrnod, a Gweinyddu Cyhoeddus, gyda chyfartaledd o 3.9 diwrnod.
- 5.32 Mae'r canlyniadau yn ôl rhanbarth a sector ar gyfer y nifer gyfan o ddiwrnodau hyfforddiant a datblygiad a'r diwrnodau i bob person a hyfforddir ac i bob cyflogai ar gyfer 2013 a 2011 yn Nhabl A.5.6 yn Atodiad A.

Y mathau o hyfforddiant a ddarperir

5.33 Roedd y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarperir yng Nghymru'n

benodol i'r swydd, a'i amcan oedd datblygu sgiliau rôl swydd neu alwedigaeth arbennig (wedi'i ddarparu gan 86 y cant o gyflogwyr a fu'n hyfforddi). Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn hyfforddi wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf hefyd (77 y cant) a hyfforddiant ymsefydlu sylfaenol i staff newydd (66 y cant). Roedd y mathau o hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr yng Nghymru'n debyg iawn i'r rheiny y sonnir amdanynt ar draws y Deyrnas Unedig i gyd, fel y gwelwch yn Ffigur 5.3.

Ffigur 5.3 Mathau o hyfforddiant a ddarperir dros y 12 mis gan gyflogwyr a fu'n hyfforddi (wedi rhoi hwb)



5.34 Roedd canlyniadau yng Nghymru yn 2015 yn cyfateb gyda'r rheiny y soniwyd amdanynt yn 2013 (oll o fewn dau bwynt canran) lle'r oedd yn uniongyrchol gymaradwy. Oherwydd y ffaith fod 'hyfforddiant ymsefydlu' wedi'i rannu'n 'hyfforddiant ymsefydlu sylfaenol' a 'hyfforddiant ymsefydlu mwy estynedig' yn 2015 ar ôl iddynt gael eu gofyn o'r blaen fel eitem unigol, dylid bod yn ofalus wrth gymharu canlyniadau blynyddoedd blaenorol. Fodd bynnag, mae canlyniadau'n awgrymu bod cynnydd mewn unrhyw hyfforddiant ymsefydlu yng

Nghymru (68 y cant, i fyny o 58 y cant yn 2013), yn cyfateb â'r canlyniadau yn y Deyrnas Unedig yn gyffredinol.

- 5.35 Yn aml iawn rhoddir hyfforddiant ymsefydlu ac iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf am ei fod yn ofyniad deddfwriaethol (yn hytrach nag i ddatblygu sgiliau'r gweithlu). Felly gofynnodd cyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr y DU i gyflogwyr pa gyfran o'u hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol oedd yn cynnwys y mathau yma o hyfforddiant.
- 5.36 I oddeutu traean o gyflogwyr yng Nghymru a fu'n hyfforddi (32 y cant), roedd ymsefydlu neu hyfforddiant iechyd a diogelwch yn cyfrif am *o leiaf hanner* eu hyfforddiant, yr un gyfran â'r DU yn gyffredinol.
- 5.37 Yn ôl y sector, roedd cyflogwyr yn hyfforddi mewn Trydan, Nwy a Dŵr, Gwestai a Bwytaï ac Adeiladu oll yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o ddweud bod eu hyfforddiant *i gyd* wedi bod yn hyfforddiant ymsefydlu neu iechyd a diogelwch (27 y cant, 19 y cant a 14 y cant yn y drefn honno).
- 5.38 Mae manylion am y gyfran o hyfforddiant a oedd yn hyfforddiant ymsefydlu neu iechyd a diogelwch yn 2015 yn ôl y Rhanbarth, ac ar lefel Cymru gyfan ar gyfer 2011 a 2013, wedi eu darparu yn Nhabl A.5.7 yn Atodiad A.
- 5.39 Ymysg cyflogwyr yng Nghymru oedd yn hyfforddi, roedd y rheiny yn ne ddwyrain Cymru a de orllewin Cymru'n fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant goruchwyliol (41 y cant), hyfforddiant ymsefydlu mwy estynedig (40 y cant) a hyfforddiant i reolwyr (40 y cant).

Hyfforddiant at gymwysterau

- 5.40 Yn ogystal â mesur maint a math penodol yr hyfforddiant a ddarperir, ceisiodd yr arolwg hefyd ddarparu dulliau eraill o asesu ei ansawdd, sef drwy archwilio i ba raddau yr oedd hyfforddiant wedi'i lunio i arwain at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol.
- 5.41 Roedd ychydig dros hanner y cyflogwyr yng Nghymru a fu'n hyfforddi dros y 12 mis diwethaf wedi ariannu neu drefnu unrhyw hyfforddiant a oedd wedi'i fwriadu i arwain at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol (54 y cant, yn gyfatebol â 34 y cant o'r holl gyflogwyr yng Nghymru, yn unol â 53 y cant a 33 y cant yn y drefn honno yn 2013). Roedd hon yn gyfran uwch na honno ledled y DU gyfan (47 y cant o gyflogwyr y DU a fu'n hyfforddi, ariannu neu drefnu hyfforddiant

oedd wedi'i fwriadu i arwain at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol, yn gyfatebol gyda 31 y cant o'r holl gyflogwyr).

- 5.42 Roedd yn agos at chwech ymhob deg (58 y cant) o'r rheiny oedd yn hyffoddi at gymwysterau gydnabyddir yn genedlaethol wedi gwneud hynny i lefel 3 neu'n uwch (yn gyfatebol â 31 y cant o sefydliadau oedd wedi hyfforddi, a 20 y cant o'r holl gyflogwyr). Roedd y gyfran o'r holl gyflogwyr oedd wedi hyfforddi at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol ar lefel 3 neu'n uwch yng Nghymru yn uwch na'r cyfartaledd yn y DU (18 y cant).
- 5.43 Soniodd cyflogwyr yng Nghymru bod 161,000 o staff wedi cael eu hyfforddi tuag at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol dros y 12 mis blaenorol, yn is na 215,000 yn 2013. Roedd y gyfran o staff a dderbyniodd hyfforddiant yng Nghymru a oedd wedi cael eu hyfforddi at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol wedi gostwng hefyd, o 30 y cant yn 2013 i 21 y cant yn 2015, ond roedd yn gyfatebol gyda chyfartaledd y DU ar gyfer 2015 (20 y cant). Roedd staff a gafodd eu hyfforddi gan gyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn y 12 mis blaenorol oddeutu hanner mor debygol o fod wedi eu hyfforddi at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol â'r rheiny mewn rhanbarthau eraill (12 y cant o'i gymharu gydag 20 y cant yn Ne orllewin Cymru, 22 y cant yng Ngogledd Cymru, a 23 y cant yn Ne ddwyrain Cymru)

Tabl 5.3 Hyfforddiant at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol dros y 12 mis blaenorol

	2011	2013	2015	2015	2011	2013	2015	2015
	Pob cyflogwr				Cyflogwyr oedd yn hyfforddi			
	Cymru %	Cymru %	Cymru %	DU %	Cymru %	Cymru %	Cymru %	DU %
Yn hyfforddi unrhyw staff at gymhwyster	29	33	34	31	47	53	54	47
Wedi hyfforddi unrhyw un at: Lefel 1	5	8	7	6	9	12	12	9
Lefel 2	10	13	12	11	17	21	20	17
Lefel 3	12	13	13	12	19	22	20	18
Lefel 4 neu'n uwch	9	11	11	9	14	17	18	14
Y nifer a hyfforddwyd at gymhwyster (000'au)	156	215	161	3,500				
O'r staff a hyfforddwyd, y % a hyfforddwyd at gymhwyster dros y 12 mis diwethaf	24	30	21	20				
O'r holl gyflogeion, y % oedd wedi hyfforddi at gymhwyster dros y 12 mis diwethaf	13	18	13	12				

Sail: Colofnau 1-4 'Pob sefydliad', colofnau 5-8 'Sefydliadau a hyfforddodd'; dangosir meintiau'r seiliau yn Nhablau A.5.2 a A.5.5 yn Atodiad A.

Nodwch: Mae'r rhes 'Nifer a hyfforddwyd at gymhwyster' yn dangos faint o unigolion oedd yn cael hyfforddiant oedd yn arwain at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol yn y12 mis cyn y cyfweiliad, nid faint o staff oedd wedi cwblhau'r cymwysterau yma.

Nodwch hefyd yn y rhes derfynol mai'r sail ar gyfer nifer y cyflogeion yw'r holl gyflogwyr nid dim ond y cyflogwyr sy'n hyfforddi.

5.44 Yn 2013, cafwyd bod maint yn rhagfynegydd allweddol o faint mae cyflogwyr a hyfforddodd yn defnyddio cymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol, gyda'r gyfran yn defnyddio cymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol yn cynyddu gyda'r maint. Adlewyrchwyd y canfyddiad yma i ryw raddau yn 2015 gyda'r gyfran yn codi o lai na hanner (44 y cant) o'r rheiny gyda 2-4 o weithwyr cyflogedig i dri chwarter (74 y cant) o'r rheiny gyda 50-99 o weithwyr cyflogedig. Ond, roedd gostyngiad yn y gyfran o gyflogwyr mawrion gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig yn defnyddio cymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol (72 y cant, i lawr o 85 y cant yn 2013).

5.45 Yn ôl y sector, roedd y rheiny sy'n fwyaf tebygol o hyfforddi at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol yn gyflogwyr mewn lechyd (74 y cant o gyflogwyr a hyfforddodd), Addysg (70 y cant), Adeiladu (59 y cant) a Chelfyddydau a

Gwasanaethau Eraill (59 y cant). Mae hyn yn adlewyrchu'n rhannol y canfyddiadau ar draws y DU gyfan, yr oedd y rheiny sy'n fwyaf tebygol o gynnig unrhyw hyfforddiant hefyd yn fwyaf tebygol o hyfforddi at gymwysterau cenedlaethol, ond ag eithrio Adeiladu; roedd cyflogwyr mewn Adeiladu yng Nghymru ymysg y lleiaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf, ond roedd y rheiny a fu'n hyfforddi yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi hyfforddi at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol.

- 5.46 Mae Tabl A.5.9 yn Atodiad A yn rhoi manylion mynychdra a maint yr hyfforddiant a ddarperir sy'n arwain at gymwysterau yn ôl y rhanbarth, maint a sector.

Dysgu ar-lein / e-ddysgu a hunan-ddysgu arall

- 5.47 I archwilio a oedd y dirwasgiad wedi arwain cyflogwyr i 'hyfforddi'n glyfrach', gyda mwy o bwyslais ar hyfforddiant ar-lein ac o fewn y gwaith, ychwanegwyd cwestiynau newydd yn 2015 yn gofyn i gyflogwyr a oeddent wedi trefnu neu ariannu unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol gan ddefnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu, neu unrhyw hunan-ddysgu arall lle gwnaeth y gweithiwr y dysgu ar amser o'u dewis eu hunain.
- 5.48 Roedd ychydig dros ddwy ran o bump (43 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru oedd wedi darparu hyfforddiant wedi defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn y 12 mis blaenorol²³. Roedd hyn ychydig yn is na'r cyfartaledd yn y DU o 45 y cant.
- 5.49 Roedd gwahaniaethau rhanbarthol sylweddol, gyda chyflogwyr sy'n hyfforddi yng Nghanolbarth Cymru'n llai tebygol o fod wedi defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu (33 y cant) o'i gymharu gyda'r rheiny yng Ngogledd Cymru a De orllewin Cymru (pob un yn 40 y cant), tra bo'r rheiny yn Ne ddwyrain Cymru'n fwy tebygol na'r holl ranbarthau eraill o fod wedi defnyddio'r math yma o hyfforddiant (47 y cant).
- 5.50 Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr mwy oedd yn hyfforddi yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu, gyda saith mewn deg o sefydliadau (69 y cant) gyda 100 neu fwy o staff yn gwneud hynny, o'i gymharu â dim ond tri ymhob deg o sefydliadau (30 y cant) gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig.

²³ Gallai hyn gynnwys hyfforddiant a oedd yn gwbl ar-lein, neu oedd ag elfen ar-lein sylweddol.

5.51 Yn debyg l'r DU gyfan, roedd y defnydd o hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn amrywio'n eang yn ôl y sector, ac roedd yn arbennig o uchel mewn Gwasanaethau Ariannol, Gweinyddu Cyhoeddus, Iechyd a Gofal Cymdeithasol ac Addysg.

Tabl 5.4 Y ddarpariaeth hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu dros y 12 mis diwethaf yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Wedi defnyddio hyfforddiant ar-lein yn y 12 mis diwethaf %	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu %	Hyfforddiant ar-lein wedi gostwng %
DU	69,541	45	39,695	39	18
Cymru	4,356	43	2,365	40	19
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	1,138	40	592	38	21
Canolbarth Cymru	485	33	250	41	28
De ddwyrain Cymru	1,783	47	1,011	43	17
De orllewin Cymru	950	40	512	38	19
Maint					
2-4	825	30	304	35	27
5-24	2,607	48	1,436	42	17
25-49	523	58	345	49	14
50-99	263	56	169	41	17
100+	138	69	107	43	15
Sector					
Amaethyddiaeth	148	17	35	39	39
Gweithgynhyrchu	279	31	107	43	27
Trydan, Nwy a Dŵr	56	30	23	**	**
Adeiladu	267	28	100	36	26
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	43	461	43	20
Gwestai a Bwyta	486	42	295	38	20
Cludiant, Storio a Chyfathrebu	325	39	142	35	24
Gwasanaethau Ariannol	83	77	68	40	11
Gwasanaethau Busnes	591	50	351	38	18
Gweinyddu Cyhoeddus	63	61	43	40	18
Addysg	330	53	196	39	15
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	560	54	352	45	14
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	36	192	42	19

Sail: Pob sefydliad a ddarparodd hyfforddiant / Pob sefydliad sydd wedi darparu unrhyw hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn y ddwy flynedd ddiwethaf

*Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail. Mae *** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd maint isel iawn y sail.*

- 5.52 O'u hystyried gyda'i gilydd, mae'n ymddangos bod defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu wedi bod yn cynyddu dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Roedd dwy ran o bump (40 y cant) o'r rheiny oedd wedi ei ddefnyddio o gwbl yn y cyfnod hwnnw yn dangos bod ei ddefnydd wedi cynyddu yn y 12 mis blaenorol o'i gymharu gyda'r 12 mis cyn hynny, tra bo oddeutu pumed rhan (19 y cant) o ddefnyddwyr yn sôn am ostyngiad yn y defnydd o e-ddysgu neu hyfforddiant ar-lein.
- 5.53 Ynghyd â chael y defnydd uchaf yn y 12 mis blaenorol, roedd cyflogwyr yn Neddwyrain Cymru hefyd yn fwy tebygol o ddweud bod defnyddio hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu (43 y cant). Ar y llaw arall, roedd defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn llawer mwy tebygol hefyd o fod wedi gostwng yng Nghanolbarth Cymru (28 y cant), lle'r oedd y defnydd yn y 12 mis blaenorol ar ei isaf hefyd.
- 5.54 Roedd y sefydliadau lleiaf gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig yn lleiaf tebygol o sôn am gynnydd mewn hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu (35 y cant) tra bo cyflogwyr canolig eu maint gyda 25 i 49 o gyflogeion yn fwyaf tebygol (49 y cant).
- 5.55 Roedd bron i ddwy ran o bump (37 y cant) o gyflogwyr a fu'n hyfforddi yn y 12 mis blaenorol yn dweud eu bod wedi darparu hunan-ddysgu arall (h.y. heblaw ar-lein neu e-ddysgu) lle'r oedd y gweithiwr yn gwneud yr hyfforddiant ar amser o'u dewis eu hunain²⁴.
- 5.56 Yn debyg i hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu, roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru leiaf tebygol o gynnig hunan-ddysgu arall (30 y cant), a'r rheiny yn neddwyrain a de orllewin Cymru yn fwyaf tebygol (pob un yn 39 y cant) fel y gwelwch yn Nhabl 5.5.
- 5.57 Roedd y tebygolrwydd o gynnig hunan-ddysgu arall yn cynyddu gyda maint y cyflogwr, gan godi o 30 y cant o gyflogwyr yn hyfforddi gyda 2 i 4 o staff, i 59 y cant o'r rheiny gyda 100 neu fwy o staff

²⁴ Ni ddywedodd yr holiadur a oedd yr amser yma o fewn neu'r tu allan i oriau gwaith ar gontract y cyflogai

Tabl 5.5 Darpariaeth hunan-ddysgu arall dros y 12 mis blaenorol yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Wedi defnyddio hunan-ddysgu arall yn y 12 mis diwethaf %	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Hunan-ddysgu arall wedi cynyddu %	Hunan-ddysgu arall wedi gostwng %
DU	69,541	38	37,768	29	23
Cymru	4,356	37	2,231	30	24
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	1,138	36	548	30	27
Canolbarth Cymru	485	30	226	29	33
De ddwyrain Cymru	1,783	39	893	31	21
De orllewin Cymru	950	39	479	28	21
Maint					
2-4	825	30	317	27	29
5 -24	2,607	39	1,246	30	22
25-49	523	51	317	33	20
50-99	263	57	173	29	21
100+	138	59	93	37	12

Sail: Pob sefydliad a ddarparodd hyfforddiant / Pob sefydliad sydd wedi darparu unrhyw hunan-ddysgu arall (hyfforddiant nad oedd ar-lein neu'n e-ddysgu) yn y ddwy flynedd ddiwethaf

- 5.58 Roedd defnydd o hunan-ddysgu arall yn amrywio yn ôl y sector, gyda'r rheiny oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu hefyd yn fwyaf tebygol o fod wedi defnyddio hunan-ddysgu arall yn y 12 mis blaenorol: Gwasanaethau Ariannol (54 y cant), Iechyd a Gofal Cymdeithasol (52 y cant), Gweinyddu Cyhoeddus (50 y cant) ac Addysg (50 y cant).
- 5.59 Ymysg y cyflogwyr yng Nghymru oedd wedi cynnig unrhyw hunan-ddysgu arall yn y ddwy flynedd ddiwethaf, dywedodd ychydig mwy (30 y cant) bod ei ddefnydd wedi cynyddu yn y 12 mis diwethaf na'r rheiny a ddywedodd bod ei ddefnydd wedi gostwng (24 y cant).
- 5.60 Roedd cynnig hunan-ddysgu arall yn fwy tebygol o fod wedi gostwng dros y 12 mis diwethaf yng Ngogledd Cymru (27 y cant) a Chanolbarth Cymru (33 y cant); roedd hefyd yn fwy tebygol o fod wedi gostwng ymysg cyflogwyr gyda llai na 100 o gyflogeion (24 y cant, o'i gymharu gyda 12 y cant o gyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig).
- 5.61 Roedd mwy na hanner (56 y cant) yr holl gyflogwyr yng Nghymru oedd wedi darparu hyfforddiant wedi darparu *naill ai* hyfforddiant ar-lein/e-ddysgu neu hunan-ddysgu arall lle'r oedd y cyflogai'n gwneud y dysgu ar amser o'i ddewis ei hun. Roedd y patrymau yn ôl y rhanbarth, maint a sector yn adlewyrchu'r

rheiny a welwyd ymysg cyflogwyr yn darparu pob un o'r mathau o hyfforddiant unigol.

- 5.62 Mae Tabl A.5.10 yn Atodiad A yn darparu dadansoddiad manwl o ffigurau ar ddarparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu a hunan-ddysgu arall yn ôl y rhanbarth, maint a sector.

Buddsoddiad mewn Hyfforddiant

- 5.63 Roedd sampl o sefydliadau a oedd wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant i gyflogaeion yn y 12 mis cyn yr arolwg wedi cael eu dilyn i edrych ar y buddsoddiad yr oeddent wedi ei wneud yn yr hyfforddiant yma.
- 5.64 Y gwariant gan gyflogwyr yng Nghymru ar hyfforddiant a datblygiad dros y 12 mis blaenorol oedd £2.1 biliwn. Yn ogystal ag elfennau megis ffioedd i ddarparwyr allanol a gwariant ar offer neu ddefnyddiau (a oedd yn cynnwys cyfran weddol fach o fuddsoddiad gan gyflogwyr ar hyfforddiant yn gyffredinol), roedd cyfran sylweddol o'r gwariant yma'n talu am gyflogau staff wrth iddynt gael eu hyfforddi, a chyflogau staff sy'n darparu'r hyfforddiant. Mae tabl 5.7 yn ddiweddarach yn y bennod hon yn edrych sut mae'r gwariant cyfan ar hyfforddiant yn rhannu i'r rhannau cyfansoddol.
- 5.65 Roedd gwariant 2015 o £2.1 biliwn yn gynydd o wyth y cant ar y gwariant o £1.9 biliwn yn 2013, a chynydd o 27 y cant ar y gwariant o £1.6 biliwn yn 2011²⁵. Roedd hyn yn lefel uwch o gynydd nag a welwyd drwy'r DU gyfan: roedd gwariant 2015 y DU o £45.4 biliwn yn gynydd o chwech y cant ar 2013, ac yn gynydd o bedwar y cant ar 2011.
- 5.66 Roedd buddsoddiad cyfan cyflogwyr mewn hyfforddiant yn gyfatebol ag oddeutu £2,750 y pen a hyfforddwyd a £1,750 i bob cyflogai. Roedd y ffigurau yma'n cyfateb gyda'r gwariant cyfartalog yng Nghymru yn 2013, ond yn uwch na'r rheiny yn 2011. Roedd y gwariant cyfartalog ar bob person a hyfforddwyd ac i bob cyflogai ychydig yn uwch na'r ffigurau i'r DU gyfan (gwelwch Dabl 5.6).

²⁵Mae hi werth nodi nad yw'r ffigurau gwariant ar hyfforddiant yn y fan yma, a thrwy'r bennod gyfan hon, ar gyfer 2011 a 2013 wedi eu haddasu ar gyfer chwyddiant. Yn ogystal, yn 2015 gweithredwyd strategaeth bwysoli newydd i gynyddu cywirdeb yr amcangyfrifon gwariant ar hyfforddiant ymhellach; roedd y strategaeth bwysoli newydd wedi'i gweithredu'n ôl-syllol hefyd i ffeiliau data 2011 a 2013, gan olygu y gallai rhai o'r ffigurau a nodwyd yma ar gyfer 2011 a 2013 wahaniaethu ychydig oddi wrth yr adroddiadau gwreiddiol. Mae esboniad llawn o'r strategaeth bwysoli newydd, y rhesymeg y tu ôl iddi, yn ogystal â'r ffigurau diwygiedig ar gyfer gwariant ar hyfforddiant yn ôl y wlad, wedi eu cyflwyno mewn cyhoeddiad ar wahân, sydd ar gael yma: <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-supplementary-documents>

Tabl 5.6 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant a'r gwariant ar bob person a hyfforddwyd ac ar bob cyflogai (2011 - 2015)

	2011			2013			2015		
	Cyfanswm	Y gwariant ar bob person a hyfforddwyd	Gwariant ar bob cyflogai	Cyfanswm	Y gwariant ar bob person a hyfforddwyd	Gwariant ar bob cyflogai	Cyfanswm	Y gwariant ar bob person a hyfforddwyd	Gwariant ar bob cyflogai
	£	£	£	£	£	£	£	£	£
DU	43.8bn	3,000	1,600	43.0bn	2,600	1,600	45.4bn	2,500	1,600
Cymru	1.6bn	2,500	1,400	1.9bn	2,700	1,700	2.1bn	2,800	1,800
Rhanbarth									
Gogledd Cymru	0.4bn	2,300	1,300	0.5bn	2,600	1,800	0.4bn	2,500	1,500
Canolbarth Cymru	0.2bn	4,100	2,100	0.1bn	3,300	1,500	0.2bn	2,900	2,000
De ddwyrain Cymru	0.8bn	2,400	1,500	0.9bn	2,700	1,600	1.2bn	3,200	2,100
De orllewin Cymru	0.3bn	2,600	1,100	0.4bn	2,600	1,600	0.3bn	2,000	1,300
Maint									
2-4	0.2bn	4,400	1,800	0.3bn	7,100	2,500	0.2bn	5,000	1,900
5-24	0.5bn	3,000	1,700	0.6bn	3,500	1,900	0.6bn	3,600	2,000
25-49	0.2bn	2,200	1,500	0.3bn	2,800	1,900	0.3bn	2,400	1,700
50-99	0.2bn	2,500	1,700	0.3bn	2,800	2,100	0.3bn	2,700	1,700
100+	0.5bn	1,900	1,100	0.5bn	1,700	1,100	**	**	**

Sail: Sefydliadau'n cwblhau'r astudiaeth buddsoddiad mewn hyfforddiant (DU 2011: 11,027; 2013: 12,522; 2015: 12,614; Cymru 2011: 1,483; 2013: 1,361; 2015: 1,234). Gellir gweld Maint y Sail ar gyfer Rhanbarth a Maint yn Nhabl A.5.11 yn Atodiad A.

*Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig gyda gofal oherwydd maint isel y sail. Mae *** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd maint isel iawn y sail.*

5.67 Am fod Canolbarth Cymru wedi gweld cynnydd mawr yn y nifer o staff a hyfforddwyd (o 36,000 yn 2013 i 57,000 yn 2015), roedd y gwariant ar bob person a hyfforddwyd yng Nghanolbarth Cymru wedi gostwng yn yr un modd (o £3,300 i £2,900), er gwaethaf y ffaith fod y gwariant cyfan yn y rhanbarth heb ostwng. Roedd y gwariant ar bob person a hyfforddwyd wedi cynyddu yn Ne ddwyrain Cymru (o £2,700 i £3,200), gan olygu mai yma yr oedd y gwariant uchaf ar bob person a hyfforddwyd.

5.68 Soniodd y cyflogwyr llai am wariant uwch ar y rheiny yr oeddent yn eu hyfforddi: roedd y cyflogwyr lleiaf gyda 2 i 4 o staff wedi gwario £5,000 ar bob person a hyfforddwyd, tra bo'r rheiny gyda 25 neu fwy o staff wedi gwario oddeutu hanner y maint yma. Mae'n debygol bod y patrwm yma'n adlewyrchu yn rhannol arbedion maint i gyflogwyr mwy.

- 5.69 Fel y gwelir yn Nhabl 5.6 roedd y cynnydd yn y gwariant cyfan gan gyflogwyr ar hyfforddiant o 2013 hyd 2015 yn bennaf yn ganlyniad i gynnydd mewn gwariant ymysg cyflogwyr yn Ne ddwyrain Cymru. I'r gwrthwyneb, gostyngodd y gwariant yng Ngogledd Cymru a De orllewin Cymru ychydig o'i gymharu gyda 2013, gan ddychwelyd i'r lefelau a welwyd yn 2011.
- 5.70 Fel y gwelwch yn Nhabl 5.7, roedd cyfansoddiad y gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru wedi newid o'i gymharu gyda 2013, wrth i'r gyfran a wariwyd ar hyfforddiant y tu allan i'r swydd gynyddu i 54 y cant (o'i gymharu gyda 49 y cant yn 2013 a 44 y cant yn 2011). Mae hyn yn adlewyrchu'r cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr sy'n cynnig hyfforddiant y tu allan i'r swydd yn 2015, a drafodwyd yn gynharach yn y bennod hon.
- 5.71 Roedd y cynnydd mewn gwariant cyfan ar hyfforddiant yng Nghymru yn bennaf yn ganlyniad i wariant uwch ar Hyfforddiant y tu allan i'r swydd (o £948 miliwn yn 2013 i £1.1biliwn yn 2015), ac yn arbennig y gwariant ar ganolfannau hyfforddi ar y safleoedd (o £197 miliwn yn 2013 i £299 miliwn yn 2015), a chostau llafur yr hyfforddai sy'n gysylltiedig â hyfforddiant nad yw'n ymwneud â chysiau (o £78 miliwn yn 2013 i £129 miliwn yn 2015). Fel y gwelwyd ar draws y DU gyfan, roedd ffioedd i ddarparwyr allanol yn is, o £95 miliwn yn 2013 i £81 miliwn yn 2015.
- 5.72 Roedd gostyngiad mewn gwariant ar hyfforddiant yn y swydd, o £996 miliwn yn 2013 i £961 miliwn yn 2015 (er bod y lefel wedi parhau'n uwch na'r £912 miliwn a wariwyd yn 2011). Gyrrwyd y gostyngiad yma gan ostyngiad yng nghostau llafur yr hyfforddwyr (o £421 miliwn yn 2013 i £343 miliwn yn 2015). Felly mae'n ymddangos bod cyflogwyr yng Nghymru'n gwneud yr un maint o hyfforddiant yn fras ag oeddent yn 2013, ond gyda symudiad bychan yn y ffocws o'r hyfforddiant yn y gwaith i hyfforddiant y tu allan i'r swydd, wedi'i adlewyrchu yn y gwariant cysylltiedig.

Tabl 5.7 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant wedi'i dorri i lawr yn ôl cydrannau unigol (2011 - 2015)

	2011		2013		2015	
	<i>Sail heb ei Bwysoli:</i>	<i>1,483</i>	<i>1,361</i>	<i>1,234</i>		
	£	%	£	%	£	%
Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant	£1.6bn	100	£1.9	100	£2.1bn	100
<i>Hyfforddiant y tu allan i'r swydd: cyfanswm</i>	<i>£731m</i>	<i>44</i>	<i>£948m</i>	<i>49</i>	<i>£1.1bn</i>	<i>54</i>
<i>Hyfforddiant y tu allan i'r swydd: Yn berthnsol i'r cwrs: cyfanswm</i>	<i>£596m</i>	<i>36</i>	<i>£834m</i>	<i>43</i>	<i>£975m</i>	<i>47</i>
Costau llafur yr hyfforddai	£153m	9	£200m	10	£245m	12
Ffioedd i ddarparwyr allanol	£102m	6	£95m	5	£81m	4
Canolfan hyfforddiant ar y safle	£77m	5	£197m	10	£299m	14
Canolfan hyfforddiant oddi ar y safle (yn yr un cwmni)	£20m	1	£20m	1	£31m	1
Rheoli hyfforddiant	£244m	15	£314m	16	£334m	16
Offer a deunyddiau nad ydynt o'r ganolfan hyfforddi	£17m	1	£20m	1	£21m	1
Teithio a chyflogau	£21m	1	£17m	1	£18m	1
Ardollau wedi tynnu grantiau	-£38m	-2	-£28m	-1	-£54m	-3
<i>Hyfforddiant y tu allan i'r swydd: arall (seminarau, gweithdai ac ati.): cyfanswm</i>	<i>£135m</i>	<i>8</i>	<i>£114m</i>	<i>6</i>	<i>£158m</i>	<i>8</i>
Costau llafur yr hyfforddai	£95m	6	£78m	4	£129m	6
Ffioedd i ddarparwyr allanol	£41m	2	£36m	2	£29m	1
<i>Hyfforddiant yn y swydd: Cyfanswm</i>	<i>£912m</i>	<i>56</i>	<i>£996m</i>	<i>51</i>	<i>£961m</i>	<i>46</i>
Costau llafur yr hyfforddai	£587m	36	£575m	30	£619m	30
Costau llafur yr hyfforddwyr	£325m	20	£421m	22	£343m	16

Sail: Sefydliadau'n cwblhau'r astudiaeth o fuddsoddiad mewn hyfforddiant

5.73 Roedd cyflogau'r staff oedd yn cael eu hyfforddi (Costau llafur yr hyfforddai) yn cyfrif am bron i hanner (47 y cant) yr holl wariant ar hyfforddiant (yn unol â 48 y cant ledled y DU gyfan). Roedd cyflogau / tâl y rheiny oedd yn darparu hyfforddiant yn y swydd yn cyfrif am 16 y cant o'r gwariant cyfan ar hyfforddiant, yn is na'r cyfartaledd o 19 y cant yn y DU. Ychydig iawn a wariwyd ar ffioedd i ddarparwyr allanol yng Nghymru (pump y cant), a llai na'r gwariant cyfatebol ledled y DU gyfan (saith y cant).

5.74 Mae Tabl 5.8 yn crynhoi'r canlyniadau o ran manylion y gwariant ar hyfforddiant yn ôl rhanbarthau a maint y sefydliad

Tabl 5.8: Gwariant ar hyfforddiant yn ôl rhanbarth a maint, y gyfran a wariwyd ar elfennau tu allan i'r swydd, dadansoddiad o'r gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y swydd a'r tu allan i'r swydd) yn ôl yr elfennau allweddol

Canrannau rhesi	Sail heb ei bwysoli	Gwariant ar hyfforddiant	Y % a wariwyd ar Hyfforddiant y tu allan i'r swydd		Cyflogau hyfforddeion	Cyflogau hyfforddwyr	Ffioedd i ddarparwyr allanol	Arall
DU	12,614	£45.4bn	50	%	48	19	7	27
Cymru	1,234	£2.1bn	54	%	47	16	5	31
Rhanbarth								
Gogledd Cymru	281	£0.4bn	52	%	45	17	5	33
Canolbarth Cymru	153	£0.2bn	55	%	48	13	7	32
De ddwyrain Cymru	505	£1.2bn	57	%	48	15	5	31
De orllewin Cymru	295	£0.3bn	47	%	47	21	5	26
Maint								
2-4	226	£0.2bn	52	%	40	15	8	37
5-24	778	£0.6bn	55	%	43	18	6	32
25-49	146	£0.3bn	57	%	50	18	6	27
50-99	61	£0.3bn	47	%	53	15	4	27
100+	23	**	**	%	**	**	**	**

Sail: Sefydliadau'n cwblhau'r astudiaeth o fuddsoddiad mewn hyfforddiant

Mae'r golofn 'arall' yn cynnwys eitemau megis Gwariant ar ganolfannau hyfforddiant ac ar Reoli hyfforddiant.

**** yn dynodi nad yw'r ffigur yn cael ei ddangos oherwydd maint isel y sail*

5.75 Roedd y gyfran o wariant ar hyfforddiant y tu allan i'r swydd ar ei uchaf yn Ne ddwyrain Cymru (57 y cant) ac ar ei isaf yn Ne orllewin Cymru (47 y cant), mewn gwrthgyferbyniad uniongyrchol â 2013 (pan oedd y cyfrannau yn 45 y cant a 58 y cant yn y drefn honno).

5.76 Roedd sefydliadau o faint canolig gyda 5 i 24 a 25 i 49 o staff wedi gwario mwy ar hyfforddiant y tu allan i'r swydd (55 y cant a 57 y cant yn y drefn honno), o'i gymharu â sefydliadau llai gyda 2 i 4 o staff (52 y cant) a sefydliadau mwy gyda 50 i 99 o staff (47 y cant). Mae hwn yn batrwm gwahanol i hwnnw a welwyd yn 2013, pan oedd y gyfran o'r gwariant ar hyfforddiant cyfan a wariwyd ar hyfforddiant y tu allan i'r swydd wedi gostwng wrth i faint y sefydliad gynyddu.

5.77 Rodd cyfran y gwariant cyfan ar gyflogau hyfforddeion yn cynyddu gyda maint y sefydliad, o ddwy ran o bump (40 y cant) o sefydliadau gyda 2 - 4 o staff, i ddim ond ychydig dros hanner (53 y cant) y rheiny gyda 50 i 99 o staff.

5.78 Gwariwyd oddeutu £14 miliwn gan gyflogwyr yng Nghymru yn y 12 mis blaenorol ar ffioedd i golegau AB a Sefydliadau Addysg Uwch, sy'n gyfatebol â

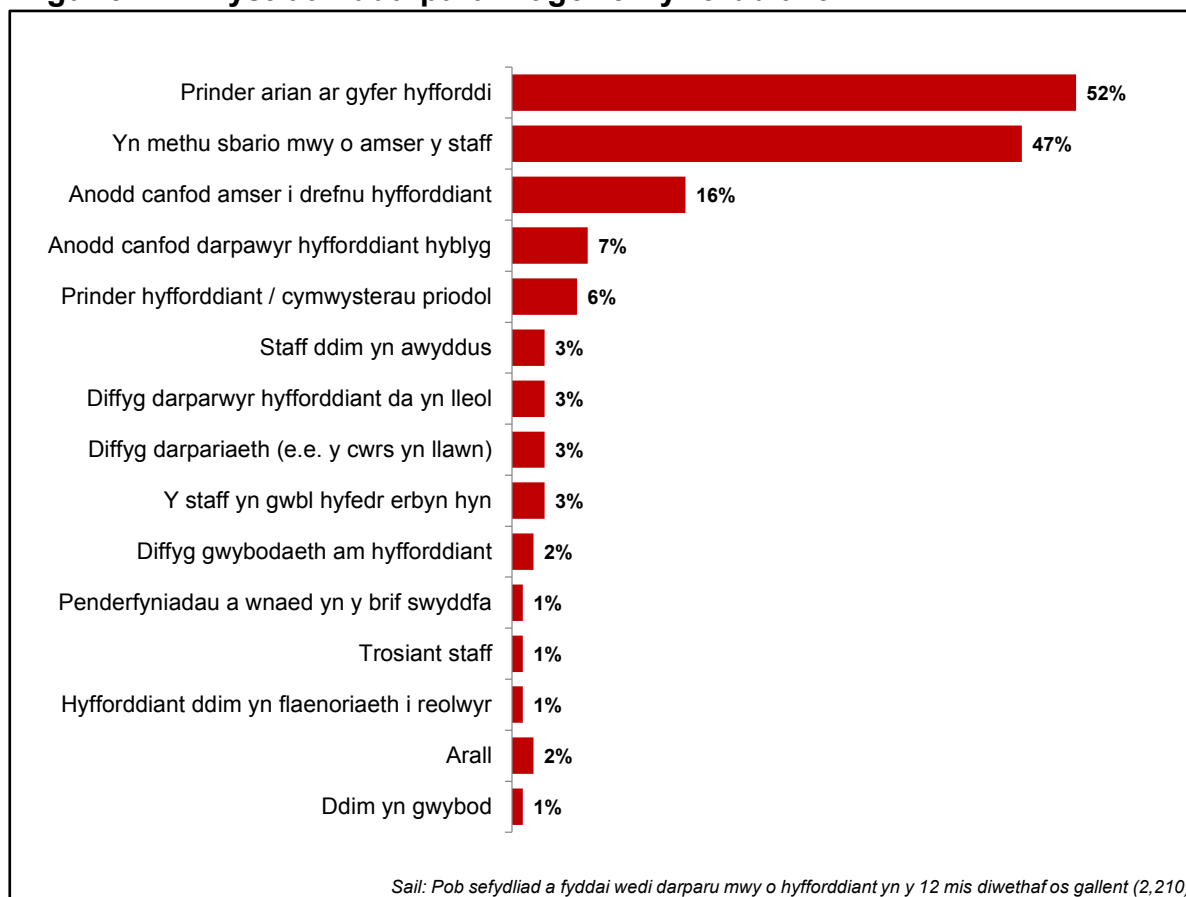
13 y cant o'r cyfanswm ffioedd i ddarparwyr allanol (yn unol â 14 y cant yng Nghymru yn 2013, a'r ffigur o 15 y cant drwy'r DU yn 2015).

- 5.79 O'r rhanbarthau, talodd cyflogwyr yng Ngogledd Cymru'r gyfran fwyaf o'u gwariant cyfan ar ddarparwyr allanol i golegau AB a sefydliadau AU (20 y cant), ac yn dilyn hynny Dde orllewin Cymru (16 y cant); rheiny yng nghanolbarth a de ddwyrain Cymru a wariodd y gyfran isaf ar ffioedd i ddarparwyr AB a AU (pob un yn naw y cant).
- 5.80 Mae manylion y ffioedd a dalwyd i golegau AB neu i brifysgolion neu sefydliadau Addysg Uwch eraill ar gyfer hyfforddiant i'w gweld yn Nhabl A.5.12 yn Atodiad A.

Rhwystrau a chyfyngiadau ar hyfforddiant

- 5.81 Byddai oddeutu hanner y cyflogwyr a oedd wedi hyfforddi dros y 12 mis diwethaf wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant nag y gwnaethon nhw (49 y cant, yn uwch na 46 y cant ar draws y DU gyfan, er bod hynny yn gyfatebol gyda 50 y cant yng Nghymru yn 2013). Roedd cyflogwyr a hyfforddodd yn ne ddwyrain a de orllewin Cymru'n fwy tebygol o fod eisiau darparu mwy o hyfforddiant (pob un yn 50 y cant) o'i gymharu â'r rheiny yng Nghanolbarth Cymru (44 y cant), tra bo'r rheiny yng Ngogledd Cymru'n cyfateb gyda'r cyfartaledd (49 y cant).
- 5.82 Roedd y cyflogwyr lleiaf gyda 2 i 4 o gyflogeion yn llai tebygol o fod eisiau darparu mwy o hyfforddiant (46 y cant) na chyflogwyr gyda 5 neu fwy o gyflogeion (51 y cant).
- 5.83 Fel y gwelir yn Ffigur 5.4, y ddau reswm mwyaf cyffredin a roddwyd gan gyflogwyr sy'n hyfforddi yng Nghymru am beidio gallu darparu eu maint dewisol o hyfforddiant oedd:
- Diffyg arian ar gyfer hyfforddiant (52 y cant). Hwn hefyd oedd y rheswm mwyaf cyffredin yng Nghymru yn 2013, er ei fod wedi'i grybwyll wedyn gan fwy o gyflogwyr (62 y cant).
 - Yn methu sbario mwy o amser y staff ar gyfer hyfforddi (47 y cant, i lawr ychydig o 51 y cant yn 2013).

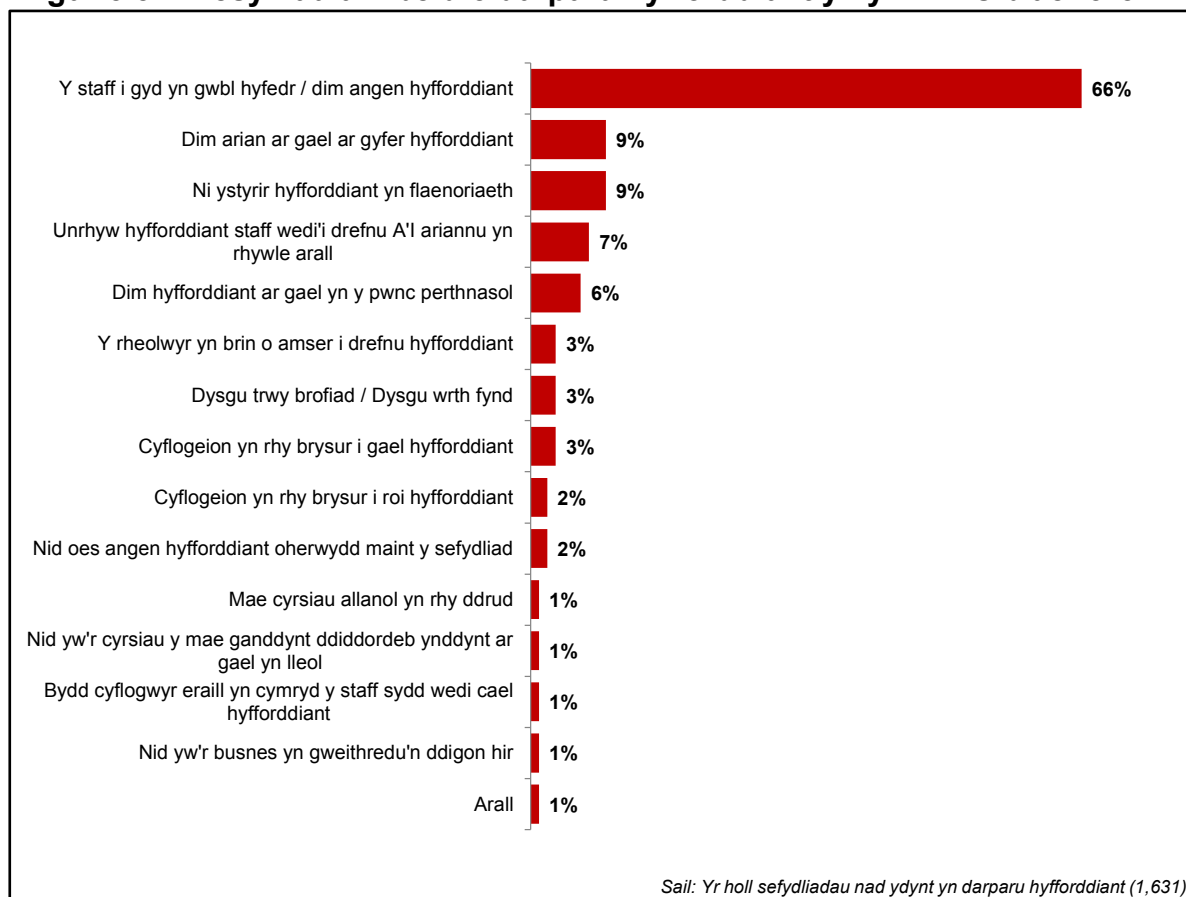
Ffigur 5.4 Rhwystrau i ddarparu rhagor o Hyfforddiant



5.84 Mae rhagor o wybodaeth am y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi nag a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, a'r prif rwystrau sy'n eu hatal rhag gwneud hynny, i'w gael yn Nhabl A.5.13 yn Atodiad A.

5.85 Roedd rhai cyflogwyr yng Nghymru wedi dewis peidio darparu unrhyw hyfforddiant neu ddatblygiad i'w staff yn y 12 mis blaenorol; roedd gan bron bob un (99 y cant) o'r busnesau yma lai na 25 o gyflogeion. Mae Ffigur 5.5 yn cyflwyno'r rhesymau a roddwyd gan gyflogwyr am beidio hyfforddi dros y 12 mis blaenorol.

Ffigur 5.5 Rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol



5.86 Yn debyg i'r ffeithiau ar gyfer y DU gyfan, y rheswm mwyaf cyffredin o bell ffordd pam nad oedd cyflogwyr yng Nghymru'n darparu unrhyw hyfforddiant oedd y canfyddiad nad oeddent angen gwneud hynny am fod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr (66 y cant). Roedd y rheswm yma'n fwy cyffredin ymysg y cyflogwyr lleiaf nad ydynt yn hyfforddi gyda 2 i 4 o gyflogeion (69 y cant).

5.87 Roedd y rhesymau eraill oedd yn arwydd o alw isel (i'r graddau bod hyfforddiant yn cael ei drin yn amlwg fel blaenoriaeth is na materion mwy argyfyngus o ddydd i ddydd) yn cynnwys sefyllfa lle nad yw hyfforddiant yn un o flaenoriaethau'r sefydliad (naw y cant), y rheolwyr yn rhy brysur i drefnu hyfforddiant (tri y cant), a chyflogeion yn rhy brysur i dderbyn hyfforddiant (tri y cant) neu i ddarparu hyfforddiant (dau y cant).

5.88 Crybwyllwyd y ffaith fod diffyg arian ar gael i hyfforddi fel rheswm gan naw y cant o gyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi yng Nghymru, yn gyfatebol â 2013 (10 y cant), ond yn uwch na ffigur y DU yn 2015 o saith y cant. Fel yn y DU yn gyffredinol, roedd diffyg arian yn fwy tebygol o fod yn rhwystr i gyflogwyr yn y sector elusennol / gwirfoddol (21 y cant) na'r rheiny yn y sector preifat (wyth y cant)

5.89 Yn debyg i 2013 (ac fel y cafwyd ar draws y DU yn 2015) yn anaml y roddwyd 'cyflenwad gwael hyfforddiant' fel y rheswm am beidio hyfforddi:

- Dywedodd chwech y cant o gyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi yng Nghymru nad oedd hyfforddiant ar gael yn y maes astudio yr oeddent ei eisiau.
- Dywedodd un y cant o gyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi yng Nghymru nad oedd y cyrsiau yr oedd ganddynt ddiddordeb ynddynt ar gael yn lleol.

5.90 Roedd hi'n ymddangos bod cysylltiad cryf rhwng y bylchau mewn sgiliau y soniwyd amdanynt gan gyflogwyr yng Nghymru a'u gweithgareddau hyfforddi a'r rhesymau am beidio hyfforddi. Roedd cyflogwyr nad oeddent wedi sôn am fylchau mewn sgiliau yn llai tebygol o hyfforddi na'r rheiny a wnaeth (60 y cant o'i gymharu gyda 82 y cant). Ar ben hynny, ymysg cyflogwyr nad oeddent yn hyfforddi, roedd y rheiny nad oeddent yn gweld bod ganddynt fylchau mewn sgiliau ar amser y cyfweiliad yn llawer mwy tebygol o ddweud mai'r rheswm am beidio hyfforddi dros y 12 mis blaenorol oedd nad oedd ei angen am fod eu staff i gyd yn hollol hyfedr (68 yn gyfan o'i gymharu gyda 30 y cant o'r rheiny gyda bylchau mewn sgiliau) ac yn llai tebygol o roi nifer o resymau eraill, yn arbennig ddiffyg arian ar gyfer hyfforddi (wyth y cant, o'i gymharu gyda'r bylchau hynny mewn sgiliau).

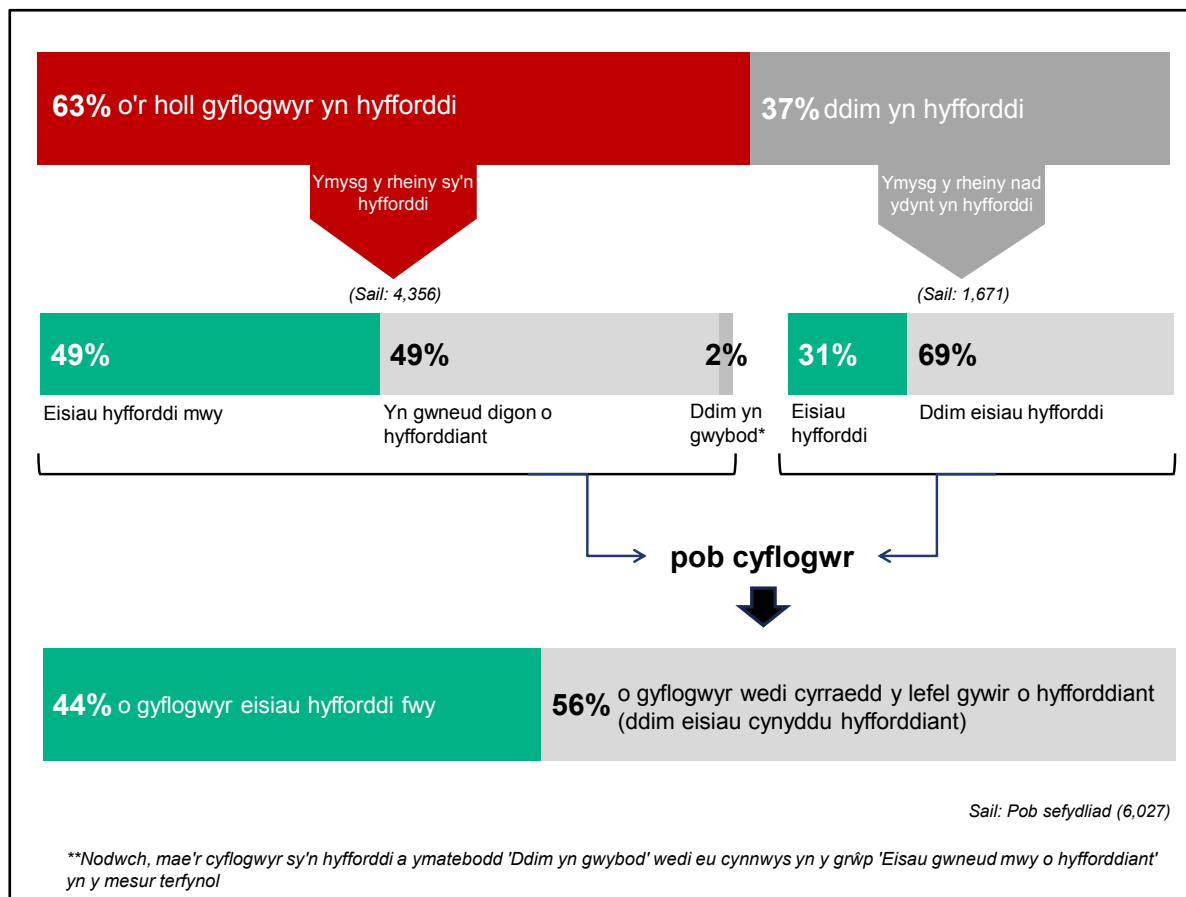
5.91 Gellir gweld rhagor o ddata am y rhesymau dros beidio darparu hyfforddiant yn Nhabl A.5.14 yn Atodiad A.

5.92 Mae Ffigur 5.6 yn crynhoi'r gyfran o bob cyflogwr a fyddai wedi hoffi gwneud mwy o hyfforddiant neu, yn achos y cyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi, unrhyw hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol²⁶. Mae hefyd yn dangos y gyfran a oedd mewn 'cydbwysedd hyfforddi', neu mewn geiriau eraill doedd dim dymuniad i wneud mwy o hyfforddiant. Dim ond canlyniadau o 2015 a ddangosir, am fod y rhain i gyd yn debyg iawn i'r rheiny yn 2013.

²⁶Mae canlyniadau ar gyfer pobl nad ydynt yn hyfforddi wedi eu pennu o'u rhesymau am beidio hyfforddi, yn hytrach nag o gwestiwn uniongyrchol. Roedd y rheiny a atebodd nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant am nad ystyriwyd hyfforddiant yn flaenoriaeth i'w sefydliad, am fod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr neu am nad oedd ganddynt angen hyfforddiant, yn cael eu hystyried yn sefydliadau mewn cydbwysedd sgiliau ac sydd heb angen amlwg i roi hyfforddiant. Roedd y rheiny na roddwyd y rhesymau yma wedi eu categorïddio fel rhai oedd eisiau cael hyfforddiant. Yn ogystal, categorïddiwyd y cyflogwyr hynny a atebodd 'ddim yn gwybod' pan ofynnwyd iddynt a fyddent wedi hoffi hyfforddi fwy, fel rhai oedd ddim mewn cydbwysedd hyfforddiant.

5.93 Yn gyffredinol byddai ychydig dros ddwy ran o bump (44 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru wedi hoffi gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, mwy na'r cyfartaledd yn y DU (42 y cant).

Ffigur 5.6 Diddordeb cyflogwyr mewn gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf nag y gallent ei ddarparu



5.94 Roedd cyflogwyr yng ngogledd a de ddwyrain Cymru'n fwy tebygol o beidio bod mewn cydbwysedd hyfforddiant (46 y cant a 45 y cant yn y drefn honno). Roedd y tebygolrwydd na fyddent mewn cydbwysedd hyfforddiant (h.y. byddent wedi hoffi gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol) wedi cynyddu hefyd gyda maint y sefydliad, o bron i ddwy ran o bump (38 y cant) o'r rheiny gyda 2 i 4 o staff, i dair ran o bump (62 y cant) o'r rheiny gyda 100 neu fwy o staff.

Cyfleoedd datblygu eraill

5.95 Mae hi werth nodi, er bod y bennod hon wedi trafod darparu hyfforddiant ffurfiol o fewn a'r tu allan i'r swydd, mae'n ffaith ymysg y cyflogwyr lle nad yw hyfforddiant ffurfiol wedi ei ddarparu yn y 12 mis diwethaf, bod y mwyafrif (64 y cant, yn gyfatebol â 23 y cant o'r holl gyflogwyr) wedi darparu cyfleoedd

dablygu eraill i'w staff yn ymdrin â: goruchwyliaeth i dywys cyflogeion drwy eu rolau gwaith, darparu cyfleoedd i staff dreulio amser yn dysgu drwy wyllo eraill yn gwneud eu rôl, neu ganiatáu i staff wneud tasgau sy'n mynd y tu hwnt i'w rôl waith dynn a darparu adborth ar ba mor dda roedden nhw wedi'i wneud.

- 5.96 Roedd y mwyafrif llethol (91 y cant) o gyflogwyr oedd yn hyfforddi wedi darparu'r gweithgareddau datblygu ehangach yma hefyd ochr yn ochr â hyfforddiant ffurfiol.
- 5.97 Mae'r data am y ffordd mae gweithgareddau datblygu ehangach yn cael eu darparu mewn ffordd wahanol yn ôl rhanbarth, sector a maint y cyflogwr yn 2015, 2013 a 2011, a natur y gweithgareddau datblygu, i'w cael yn Nhabl A.5.15 yn Atodiad A.

Casgliadau

- 5.98 Er bod y gyfran o gyflogwyr yng Nghymu a ddarparodd hyfforddiant yn 2015 wedi parhau'n gyson gyda 2013 a 2011, aeth cyflogwyr ati i hyfforddi *cyfran fwy o'u staff* yn 2015. Fodd bynnag, roedd cyfanswm nifer y diwrnodau hyfforddi yng Nghymru wedi parhau'n gyfatebol gyda 2013, am fod y cynnydd yn y nifer a hyfforddwyd yn gyfan gwbl wedi dod gyda gostyngiad bach yn y nifer o ddiwrnodau o hyfforddiant i bob person a hyfforddwyd. Roedd y cynnydd yn y nifer a hyfforddwyd wedi cyfrannu at gynnydd o wyth y cant yn y gwariant cyfan ar hyfforddiant yn 2015; ond, roedd y gwariant ar bob person a hyfforddwyd wedi parhau'n gyfatebol gyda 2013.
- 5.99 Roedd arwyddion o gyflogwyr yng Nghymru'n newid eu hagwedd tuag at hyfforddiant: er bod maint cyfan yr hyfforddiant wedi parhau'n weddol debyg, roedd symudiad tuag at hyfforddiant y tu allan i'r swydd, yn ogystal â chynnydd yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn cyllido neu'n trefnu hyfforddiant a luniwyd i arwain at gymhwyster a gydnabyddir yn gendlaethol. Ar yr un pryd, roedd ymatebion yn dangos lefel uchel a chynyddol o hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu.
- 5.100 Byddai hanner y cyflogwyr yn hyfforddi yng Nghymru wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf nag y gwnaethon nhw, yn unol â chyflogwyr ledled y DU gyfan. Roedd y rhwystrau mwyaf cyffredin i hyn yn 'fewnol' i'r sefyllfa (hyn yw, diffyg arian neu amser, diffyg angen ymysg y staff neu awydd am hyfforddiant, diffyg gwybodaeth am gyfleoedd) yn hytrach na rhwystrau

'allanol' (megis prinder darpariaeth hyfforddiant yn lleol neu hyfforddiant priodol).

5.101 Mae ymyriadau polisi'n ceisio ysgogi gweithgareddau hyfforddi'r cyflogwyr nid fel targed ynddo'i hyn ond oherwydd ei effaith ar sgiliau, cynhyrchiant a ffyniant economaidd. Mae'r ffordd y mae hyfforddiant yn cael ei asesu yn un elfen sy'n cyfrannu at berfformiad uchel o fewn gweithfannau, ac yn y bennod nesaf rydym yn archwilio Gwaith Perfformiad Uchel, yn ogystal â strategaethau marchnad y cynnyrch y mae cyflogwyr yn eu mabwysiadu.

6. Arferion gweithio perfformiad uchel a strategaethau marchnad y cynnyrch

Crynodeb o'r Bennod

- 6.1 Mae UKCES yn diffinio Gweithio Perfformiad Uchel (GPU) fel agwedd gyffredinol tuag at reoli sefydliadau sy'n anelu at gymell cyfranogaeth ac ymrwymiad mwy effeithiol gan y gweithiwr er mwyn cyrraedd lefelau uwch o berfformiad. **Roedd lleiafswm o gyflogwyr yng Nghymru (11 y cant) a fabwysiadodd 14 neu fwy o arferion GPU wedi eu categoraiddio felly fel cyflogwyr GPU.**
- 6.2 Mae Strategaethau Marchnad y Cynnyrch (SMC) wedi eu diffinio o fewn yr arolwg yn unol ag ymatebion cyflogwyr sector preifat i gyfres o gwestiynau sy'n archwilio strategaethau prisio, agweddau tuag at arloesi, a natur marchnadoedd y cynnyrch y mae sefydliadau'n gweithredu ynddynt. **Ar y cyd, mae'r ymatebion hyn yn cyfrif am ddwy ran o bump (40 y cant) o'r holl sefydliadau sector preifat yng Nghymru sydd â strategaethau marchnad y cynnyrch 'uchel' neu 'uchel iawn'.** Roedd hyn yn is na ffigur cyffredinol y DU o 46 y cant.
- 6.3 Roedd busnesau a fabwysiadodd arferion GPU a'r rheiny oedd wedi ceisio "strategaethau marchnad y cynnyrch uchel iawn" (h.y. rheiny sy'n flaenllaw yn eu diwydiant, yn cynnig cynhyrchion a gwasanaethau premiwm gyda graddfa uchel o addasu ar gyfer y cwsmer ac nad yw eu llwyddiant cystadleuol oll yn ddibynnol ar bris) **yn tueddu bod yn fwy gweithredol yn y farchnad lafur ac wedi cael profiad amlach o brinder sgiliau;** ond roeddent hefyd wedi ei chael hi'n haws llenwi eu swyddi gwag yn y ffaith fod cyfran lai o'u swyddi gwag yn anodd eu llenwi.
- 6.4 **Roedd cyflogwyr GPU yng Nghymru hefyd yn fwy tebygol o bennu bylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu.** Roedd hynny yn nhermau'r gyfran o sefydliadau gydag o leiaf un bwlch mewn sgiliau a'r gyfran o'r gweithlu y teimlwyd nad oeddent yn gwbl hyfedr yn eu swyddi. Roedd y gwahaniaethau hyn yn debygol o fod yn adlewyrchiad o gyflogwyr GPU yn mabwysiadu arferion (megis asesiadau o anghenion hyfforddi) a fyddai'n helpu i ganfod bylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu.
- 6.5 **Roedd y profiad o fylchau mewn sgiliau'n debyg ar draws y sefydliadau, beth bynnag fo eu strategaethau marchnad y cynnyrch.** Fodd bynnag,

roedd bylchau mewn sgiliau'n fwy tebygol o fod wedi eu hachosi gan resymau 'dros dro' (megis y staff yn newydd i'r rôl a/neu nad yw eu hyfforddiant yn gyflawn) mewn sefydliadau gyda strategaethau marchnad y cynnyrch uwch.

- 6.6 **Roedd perthynas glir rhwng sgôr SMC sefydliad a'i ddarpariaeth hyfforddiant**— roedd y rheiny oedd yn gweithredu ar ben uchaf y mynegai SMC yn fwy tebygol o fod wedi hyfforddi eu staff ac wedi hyfforddi cyfran uwch o'u staff. Roedd cyflogwyr gyda strategaethau marchnad y cynnyrch uwch hefyd yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant a arweiniodd at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol ac at gymwysterau sydd o lefel uwch na'r rheiny ar y pen isaf.

Cyflwyniad

- 6.7 Mewn penodau blaenorol mae'r adroddiad yma wedi edrych ar brofiadau cyflogwyr o brinder sgiliau a bylchau mewn sgiliau, yn ogystal â'u harferion mewn cyllido a threfnu hyfforddiant. Mae'r dadansoddiad yn y penodau yma wedi canolbwyntio'n fawr ar y ffordd mae'r sialensau yma wedi effeithio ar gyflogwyr mewn gwahanol rannau o Gymru, o wahanol feintiau ac mewn gwahanol sectorau diwydiannol.
- 6.8 Mae ffyrdd eraill o grwpio cyflogwyr i ddeall elfennau cyffredin a gwahaniaethau rhyngddynt. Yn y bennod hon rydym yn defnyddio dau gategori arall sy'n deillio o gyfres o gwestiynau arolwg yn ymwneud â chynllunio, trefnu a strategaethau perfformiad a ddefnyddir gan gyflogwyr. Mae'r categorïddio yma'n helpu i ddeall yn well beth allai ddylanwadu ar brofiadau cyflogwyr o brinder sgiliau a bylchau mewn sgiliau a beth sy'n eu gyrru i ariannu a threfnu hyfforddiant i'w cyflogeion. Dyma'r ddau gategori yma:

- P'un a yw'r cyflogwyr yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel (GPU) neu beidio.
- Y Strategaethau marchnad y cynnyrch (SMC) y mae cyflogwyr yn eu mabwysiadu.

Gwaith Perfformiad Uchel

- 6.9 Nid yn unig y mae hi'n bwysig ystyried yr heriau sgiliau a wynebir gan gyflogwyr ac i ba raddau y maen nhw'n datblygu sgiliau'r gweithlu, ond mae'n bwysig hefyd i ddeall y ffyrdd y mae cyflogwyr yn sicrhau bod sgiliau'n cael eu harneisio a'u trefnu'n effeithiol yn y gweithlu. Os nad yw gweithwyr medrus yn cael eu rheoli a'u trefnu'n effeithiol yn y gweithle yna mae'n debygol y bydd eu

cynhyrchiad a'u cyfraniad at dyfiant economaidd yn gyfyngedig (UKCES, 2015²⁷). Un ffordd o asesu amgylchedd y gweithle yw drwy fesur arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU). Mae UKCES yn diffinio gwaith perfformiad uchel fel 'agwedd gyffredinol tuag at reoli sefydliadau sy'n amcannu i ysgogi cyfranogaeth ac ymrwymiad mwy effeithiol gan y gweithiwr er mwyn cyrraedd lefelau uchel o berfformiad' (Belt a Giles, 2010).

- 6.10 Yn gyson gydag arolwg 2013, roedd ESS 2015 yn cynnwys cyfres o gwestiynau yn ymwneud â chyfres o 21 o arferion GPU cydnabyddedig. Yn unol â dadansoddiad o arferion GPU a wnaed gan UKCES²⁸, mae'n bosibl grwpio'r arferion GPU yn bump ffactor: cynllunio; trefnu; sgiliau; gwobrwyon; ac ymreolaeth. Mae Tabl 6.1 yn rhoi manylion y pum ffactor yma a'r arferion GPU unigol sy'n ffurfio pob grŵp.

Tabl 6.1 Arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU) yn ôl y pum factor

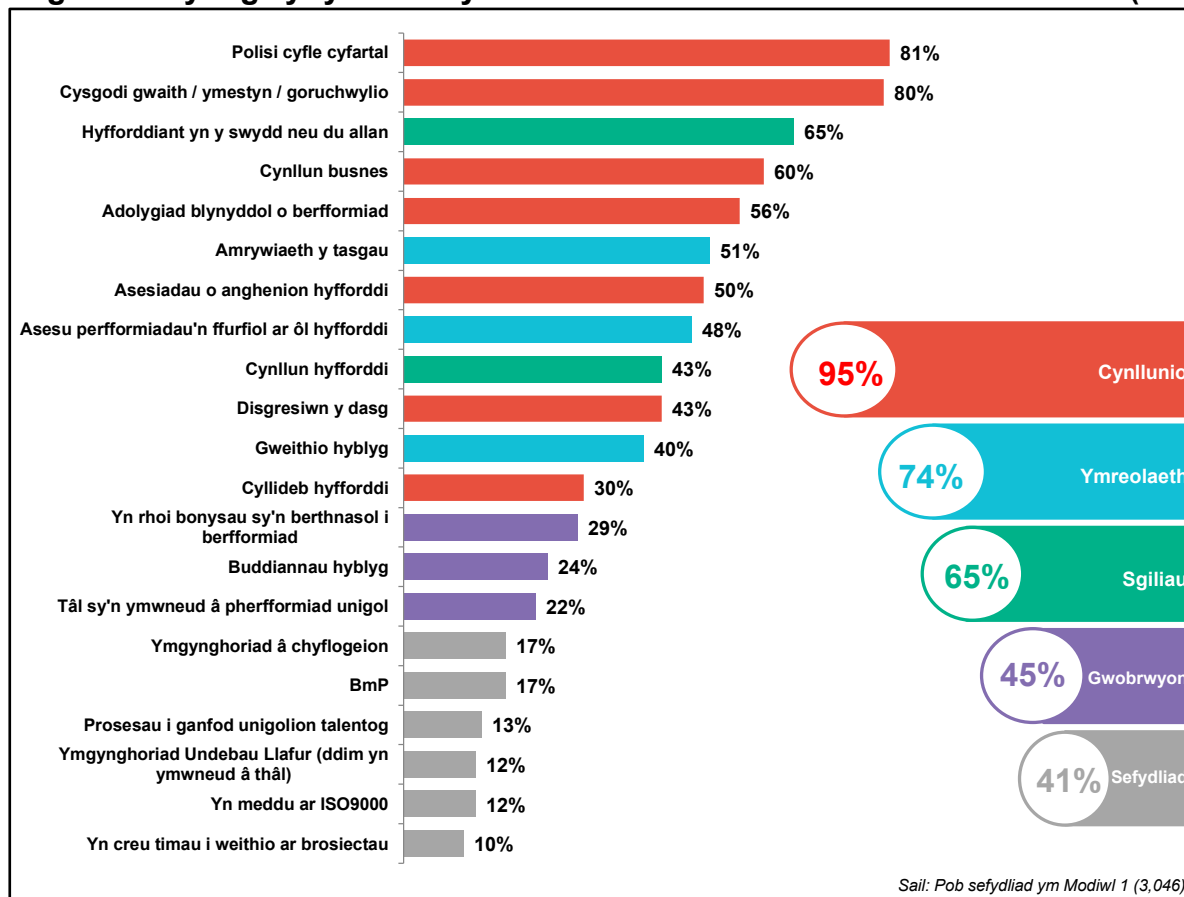
Enw'r ffactor	Arferion GPU
Cynllunio	Cynllun hyfforddi, adolygiad blynyddol o berfformiad, cyllideb hyfforddiant, cysgodi gwaith, cynllun busnes, polisi cyfle cyfartal, asesiad o anghenion hyfforddi
Cyfundrefn	Buddsoddwyr mewn Pobl (BMP), ISO 9000, ymgynghoriad undebau llafur, ymgynghoriad cyflogaeth, gweithio mewn timau, proses i ganfod unigolion talentog
Sgiliau	Hyfforddiant o fewn a'r tu allan i'r swydd, adolygiad ffurfiol o berfformiad ar ôl hyfforddi
Gwobrwyon	Cynllun bonws, cyflog sy'n berthnasol i berfformiad, buddion hyblyg
Ymreolaeth	Amrywiaeth yn y tasgau, disgresiwn y tasgau, gweithio hyblyg.

- 6.11 Mae Ffigur 6.1 yn dangos y gyfran o gyflogaeth a fabwysiadodd bob arfer GPU unigol a'r gyfran a fabwysiadodd o leiaf un o'r arferion mewn perthynas â'r pum grŵp ffactor.

²⁷ UKCES (2015). Growth Through People: Evidence and Analysis. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig.

²⁸ Brown, D. (2014). High Performance Working: a new segmentation of smaller workplaces. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig.

Ffigur 6.1 Cyflogwyr yn mabwysiadu arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU)



6.12 Yn gyffredinol, roedd 11 y cant o gyflogwyr yng Nghymru wedi mabwysiadu 14 allan o'r 21 o arferion GPU a oedd – yn unol â'r agwedd a gymerwyd yn ESS 2013 - wedi dosbarthu'r sefydliadau yma fel rhai cyflogwyr Gweithio Perfformiad Uchel (cyflogwyr GPU). Roedd y gyfran o gyflogwyr yng Nghymru a gategoreiddiwyd fel cyflogwyr GPU yn gyson gyda 2013, ac yn cyfateb gyda'r Ffigur ar gyfer y DU gyfan (12 y cant). Mae gweddill yr adran hon yn canolbwyntio ar y grŵp dethol yma o gyflogwyr GPU.

6.13 Wrth ystyried cyflogwyr GPU mae werth nodi bod:

- Cysylltiad cryf rhwng statws GPU a maint y sefydliad. Dim ond tri y cant o sefydliadau gyda llai na phump o weithwyr cyflogedig a fabwysiadodd 14 neu fwy o'r arferion GPU, ac roedd hyn yn cynyddu i 53 y cant o bob sefydliad gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Felly roedd y gyfran o'r gweithlu a ddefnyddiwyd gan sefydliadau GPU, yn anghyfartal o fawr mewn oddeutu dwy ran o bump o'r gweithlu.
- Roedd gwahaniaethau yn ôl y Rhanbarth: roedd cyflogwyr yn Ne ddwyrain Cymru'n fwy tebygol na'r holl ranbarthau eraill o fod yn

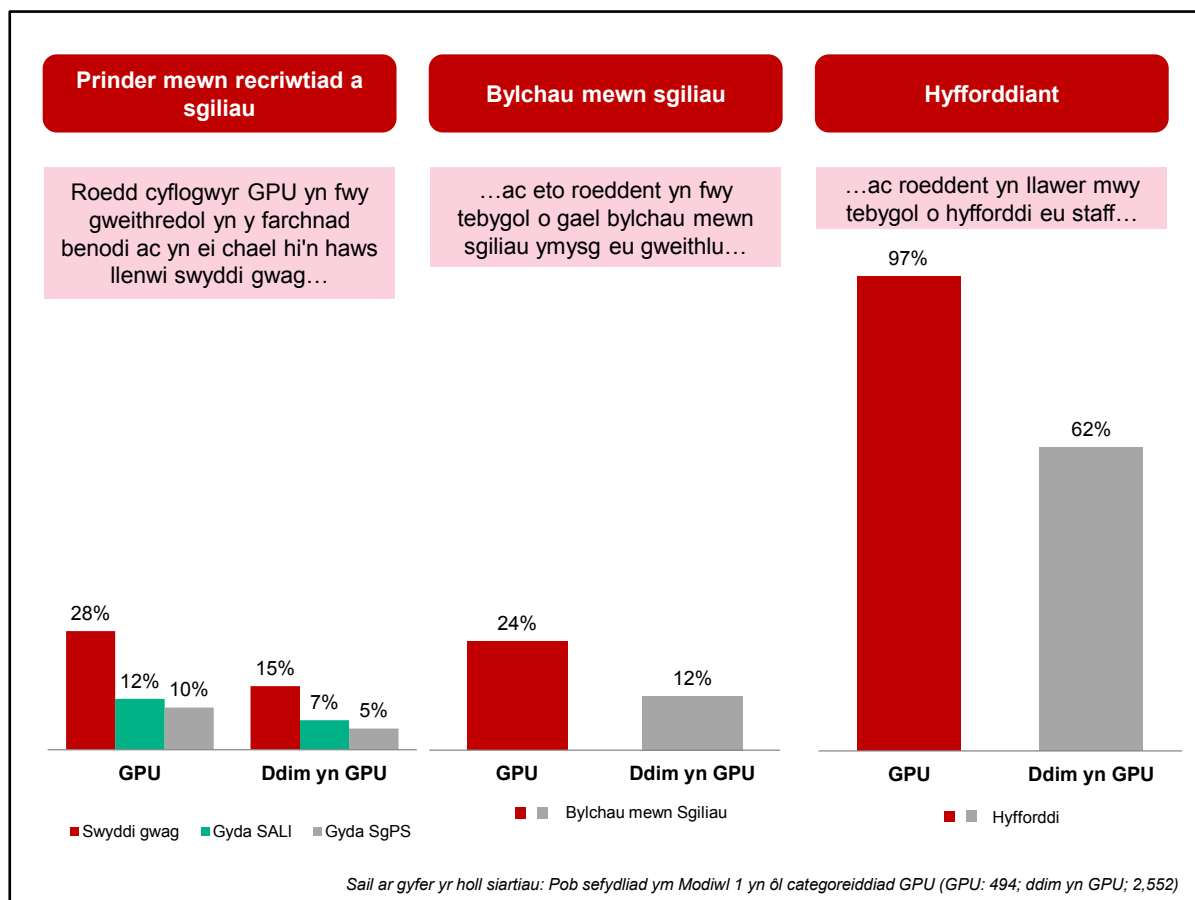
gyflogwyr GPU (15 y cant), ac yn dilyn hynny roedd Gogledd Cymru (11 y cant) a De orllewin Cymru (naw y cant), tra bo cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n lleiaf tebygol o fabwysiadu 14 neu fwy o arferion GPU (chwech y cant).

- Roedd cyflogwyr GPU yn anghyfartal o debygol o fod yn rhan o sefydliad ehangach ac, felly, gallai gael gafael ar yr adnoddau cysylltiedig a'r strwythurau rheoli y mae hyn yn yn ei ddarparu'n aml iawn (roedd 70 y cant o'r holl gyflogwyr GPU yn sefydliadau safleoedd amrywiol, a dim ond traean o'r holl gyflogwyr yng Nghymru yn gyffredinol oedd yn rhai safleoedd lluosog).
- Roedd proffil sector cyflogwyr GPU yn amrywio'n sylweddol. Roedd cymaint â thri ymhob deg o gyflogwyr yn y sector Addysg yn gyflogwyr GPU (30 y cant), a phumed rhan o gyflogwyr yn y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol (22 y cant). Ar y llaw arall, dim ond un y cant o gyflogwyr mewn Amaethyddiaeth a phump y cant mewn Adeiladu oedd yn gyflogwyr GPU (dau sector oedd yn tueddu cynnwys sefydliadau bach safle unigol).

6.14 Mae Tabl A.6.1 yn Atodiad A yn dangos y gyfran o gyflogwyr sy'n mabwysiadu 14 neu fwy o arferion GPU yn ôl y rhanbarth a'r sector.

6.15 Mae'r is-adrannau dilynol i'r bennod hon yn trafod gwahanol brofiadau cyflogwyr GPU a chyflogwyr nad ydynt yn GPU yn nhermau prinder sgiliau, hyfforddiant a bylchau sgiliau: mae Ffigur 6.2 yn crynhoi'r canfyddiadau yma. Heblaw ei fod yn dweud yn wahanol, mae'r canfyddiadau y sonir amdanynt yn yr adran hon yn gyson gyda'r canfyddiadau y sonir amdanynt yng Nghymru yn 2013.

Ffigur 6.2 Crynodeb o brofiad cyflogwyr o brinder mewn sgiliau, bylchau mewn sgiliau a hyfforddiant yn dibynnu ar categoreiddiad Gweithio Perfformiad Uchel (GPU)



Y berthynas rhwng GPU a phrinderau sgiliau

- 6.16 Roedd cyflogwyr GPU yng Nghymru, fel yn y DU i gyd, yn llawer mwy gweithgar yn y farchnad recriwtio nag oedd cyflogwyr nad ydynt yn GPU ac roeddent, o ganlyniad, yn fwy tebygol o fod wedi cael profiad o un swydd wag anodd ei llenwi o leiaf ac o leiaf un swydd wag lle mae prinder sgiliau (gwelwch y siart bellaf ar y chwith yn Ffigur 6.2). Ond yn nhermau dwysedd, roedd cyfran lai o swyddi gwag cyflogwyr GPU yn anodd eu llenwi (29 y cant, o'i gymharu gyda 39 y cant mewn cyflogwyr nad ydynt yn GPU).
- 6.17 Lle'r oedd gan gyflogwyr GPU swyddi gwag anodd eu llenwi, roedd cyfran fwy o'r rhain wedi'u hachosi gan brinder sgiliau (roedd 88 y cant o swyddi gwag anodd eu llenwi wedi'u hachosi, o leiaf yn rhannol gan brinder sgiliau gan gyflogwyr GPU o'i gymharu â 67 y cant mewn cyflogwyr nad ydynt yn GPU). Mae hyn yn awgrymu bod cyflogwyr GPU wedi cael galw mwy am sgiliau, cymwysterau a phrofiad wrth benodi na chyflogwyr nad ydynt yn GPU.

Y berthynas rhwng GPU a bylchau mewn sgiliau

- 6.18 Roedd gan gyfran fwy o gyflogwyr GPU yng Nghymru fylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu (25 y cant) na chyflogwyr nad ydynt yn gyflogwyr GPU (12 y cant), er bod cyfran y gweithlu na ystyriwyd yn gwbl hyfedr yn eu swyddi yn debyg ar draws y ddau grŵp (5.0 y cant ymysg cyflogwyr GPU, a 5.5 y cant ymysg eu cydweithwyr nad ydynt yn GPU).
- 6.19 Gallai'r mynychdra mwyaf o fylchau mewn sgiliau ymysg cyflogwyr GPU adlewyrchu'r ffaith fod cyflogwyr GPU – trwy ddiffiniad - yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn gweithgareddau a oedd yn debygol o'u gadael mewn lle gwell i ganfod bylchau mewn sgiliau (e.e. adolygiadau blynyddol o berfformiad, asesiadau o anghenion hyfforddi, asesu perfformiad yn ffurfiol ar ôl hyfforddi). Ond gallai'r tebygrwydd yn nwysedd y bylchau mewn sgiliau er gwaethaf y mynychdra uwch ymysg cyflogwyr GPU adlewyrchu'r ffaith fod cyflogwyr GPU yn fwy tebygol o ymdrin â'u bylchau mewn sgiliau drwy hyfforddiant. Tra bo cyflogwyr GPU a chyflogwyr nad ydynt yn GPU gyda bylchau mewn sgiliau wedi cymryd camau i ymdrin â'r bylchau hynny (89 y cant a 82 y cant yn y drefn honno), roedd cyflogwyr GPU yn fwy tebygol o fod wedi cynyddu hyfforddiant a/neu wedi cyflwyno cynllun mentora i staff (76 a 66 y cant o gyflogwyr GPU gyda bylchau mewn sgiliau yn y drefn honno o'i gymharu â 63 a 43 y cant o gyflogwyr nad ydynt yn GPU).

Y berthynas rhwng GPU a hyfforddiant

- 6.20 Roedd cyflogwyr GPU yng Nghymru'n llawer mwy tebygol na chyflogwyr nad ydynt yn GPU o fod wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant i'w cyflogeion dros y 12 mis cyn yr arolwg (roedd 98 y cant wedi gwneud hynny, o'i gymharu gyda 62 y cant o gyflogwyr nad ydynt yn GPU, fel y gwelir yn Ffigur 6.2). Roedd cyflogwyr GPU wedi hyfforddi cyfran llawer mwy o'u gweithlu dros y cyfnod yma hefyd na sefydliadau nad ydynt yn GPU (77 y cant o'i gymharu gyda 54 y cant yn y drefn honno). Mae hyn yn awgrymu bod cyflogwyr GPU wedi cymryd rôl fwy gweithredol mewn datblygu sgiliau eu gweithlu.
- 6.21 Roedd trefnu neu ariannu hyfforddiant i staff yn un o'r 21 o arferion GPU a gydnabuwyd yn yr arolwg (ynghyd ag arferion eraill yn ymwneud â hyfforddiant, megis cael cynllun hyfforddi); felly nid yw'n syndod bod cyflogwyr GPU yn fwy tebygol o fod wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant i'w gweithwyr cyflogedig. Ond, dylid nodi hefyd o ran gynharach yn yr adroddiad bod cyflogwyr GPU yn

fwy gweithgar yn y farchnad benodi ac felly'n debygol o fod â mwy o angen i hyfforddi recriwtiaid newydd. Yn yr un modd, roedd yr adran flaenorol ar fylchau mewn sgiliau'n awgrymu bod cyflogwyr GPU yn fwy tebygol o ganfod bylchau mewn sgiliau yn eu gweithlu ac felly'n gweld bod angen hyfforddi a datblygu sgiliau eu gweithlu.

- 6.22 Roedd cyflogwyr GPU hefyd yn fwy tebygol o fod wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant tuag at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol ac at gymwysterau a oedd o lefel uwch. Yn benodol, roedd 72 y cant o gyflogwyr GPU a oedd wedi hyfforddi eu staff wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant tuag at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol dros y 12 mis cyn yr arolwg (o'i gymharu gyda 51 y cant o gyflogwyr nad ydynt yn GPU). Ymhellach, roedd cyfran fwy o gyflogwyr GPU (30 y cant) wedi hyfforddi eu staff i gymwysterau ar Lefel 4 neu'n uwch o'i gymharu gyda chyflogwyr nad ydynt yn GPU (17 y cant).

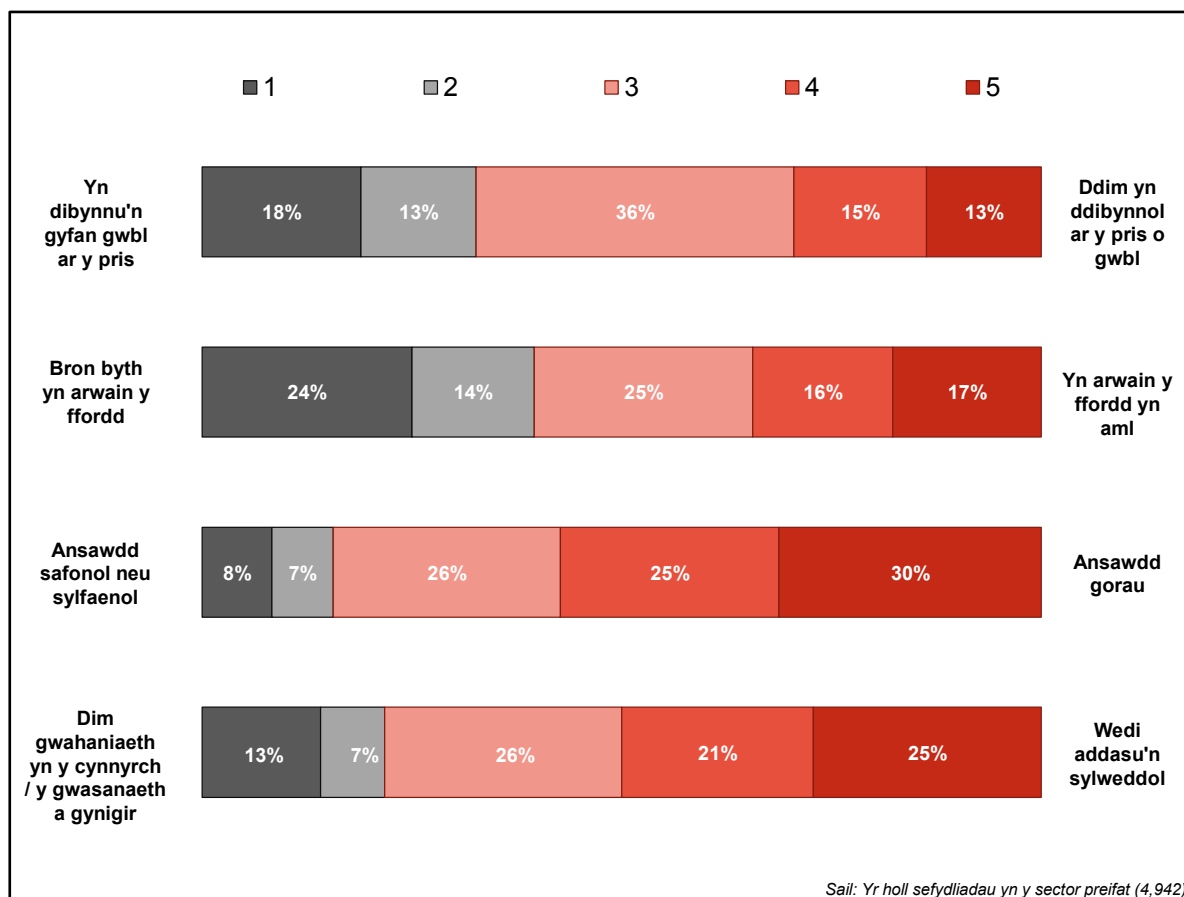
Strategaethau marchnad y cynnyrch

- 6.23 Mae strategaethau marchnad y cynnyrch (SMC) yn disgrifio'r ffyrdd y mae sefydliadau sector preifat yn dewis amrywio a lleoli'r gwasanaethau a'r cynhyrchion y maent yn eu darparu o fewn y marchnadoedd y maent yn gweithredu ynddynt. Mae cyflogwyr sy'n gweithredu strategaethau marchnad y cynnyrch 'uwch' yn cynnig gwell cyfle ar gyfer tyfiant busnes cynaliadwy a chynhyrchiad a ddylai, yn eu tro, greu galw mwy am sgiliau. Mae'r rhyng-berthynas rhwng SMC a sgiliau'r gweithlu'n thema o ddiddordeb polisi i'r llywodraeth oherwydd gallai argaeledd sgiliau'r gweithlu effeithio ar y strategaethau y gall cwmnïau eu ceisio (ac ar eu llwyddiant tymor canolig a thymor hir).
- 6.24 O fewn yr arolwg, gofynnwyd i **gyflogwyr sector preifat** roi sgôr i'w sefydliadau ar raddfa pum pwynt, o'i gymharu â sefydliadau eraill yn yr un diwydiannau, yn nhermau:
- i ba raddau y mae eu llwyddiant cystadleuol yn dibynnu ar bris
 - i ba raddau yr oedd y sefydliad yn tueddu arwain y gad yn eu diwydiant yn nhermau datblygu cynhyrchion, deunyddiau neu dechnegau newydd
 - i ba raddau yr oedd y sefydliad wedi cystadlu mewn marchnad cynhyrchion o 'ansawdd premiwm' yn hytrach na marchnad y cynnyrch 'o ansawdd safonol neu sylfaenol'

- i ba raddau yr oeddent yn cynnig nwyddau neu wasanaethau gyda maint sylweddol o addasu penodol yn unol â gofynion y cwsmer.

- 6.25 Mae Ffigur 6.3 yn dangos yr ymatebion cyffredinol i bob un o 'ddatganiadau safle' y farchnad cynhyrchion unigol yma, yn cynnwys y sgôr a roddwyd i bob ymateb.
- 6.26 Roedd yr ymatebion i'r datganiadau safle'n debyg iawn i 2013 a 2011. Roedd y prinder newydd yma dros amser yn ddisgwyliadwy o ystyried bod y 'datganiadau safle' a ofynnwyd yn yr arolwg wedi'u safoni yn y synnwyr y gofynnwyd i gyflogwyr gymharu eu cynhyrchion a'u gwasanaethau yn erbyn y rheiny a ddarparwyd gan eraill yn eu diwydiant (h.y. os cafwyd datblygiadau ar draws y diwydiant yn strategaethau marchnad y cynnyrch ni fyddai safle'r cyflogwyr unigol o fewn y diwydiant yn erbyn eu cystadleuwyr wedi newid o anghenraid).
- 6.27 Fodd bynnag, roedd symudiad bach ond arwyddocaol i ffwrdd oddi wrth sefyllfa lle mae cyflogwyr yng Nghymru'n hollol ddibynnol ar bris (gostyngiad dau bwynt yn y gyfran o gyflogwyr a ddarparodd 'sgôr' o un ar gyfer y datganiad yma).

Ffigur 6.3 Safleoedd Strategaeth Marchnad y Cynnyrch



Llunio Mynegai Marchnad y Cynnyrch cyfansawdd

6.28 I ganfod strategaethau marchnad y cynnyrch cyffredinol pob sefydliad, cafodd yr ymatebion i bedwar 'datganiad safle' marchnad y cynnyrch eu casglu at ei gilydd i gael sgôr SMC cyfansawddd, Yna cafodd y sgorau cyfansawddd yma eu trosi'n gategori-ddiad pum ochr yn amrywio o 'Isel iawn' i 'Uchel iawn' (gwelwch Dabl 6.2). Roedd sgôr cyfansawddd 'Uchel iawn' yn dangos bod y cyflogwr yn tueddu arwain y ffordd ac arloesi yn ei sector, yn tueddu peidio cystadlu ar brisiau a/neu yn tueddu cynnig gwasanaeth neu gynnyrch wedi ei addasu'n benodol ar lefel uchel a/neu bremiwm. Ar y llaw arall, roedd sgôr cyfansawddd 'isel iawn' yn awgrymu bod y cyflogwr yn tueddu peidio gwneud unrhyw rai o'r pethau yma.

Tabl 6.2 Sgorau Strategaeth Marchnad y Cynnrych cyfansawdd cyffredinol

Sgôr SMC wedi Agregu		% o sefydliadau sector preifat yng Nghymru	% o gyflogaeth sector preifat yng Nghymru
1 - 7	Isel iawn	6	3
8 - 10	Isel	15	9
11 - 13	Canolig	26	25
14 - 16	Uchel	27	31
17 - 20	Uchel iawn	13	20

Sail: Pob sefydliad yn y sector preifat (4,942)

Nodwch: Nid yw'r ffigurau'n adio i roi 100 y cant am fod yr ymatebion 'ddim yn gwybod' wedi eu heithrio (rhoddodd 13 y cant o sefydliadau sector preifat yr ymateb 'ddim yn gwybod').

Proffilio cyflogwyr gyda sgorau SMC cyfansawdd uwch ac is

6.29 Roedd cyflogwyr oedd ar ben 'Uchel iawn' y raddfa SMC yn tueddu bod yn fwy ar gyfartaledd na'r rheiny ar y pen 'Isel iawn'. Fodd bynnag, yn debyg i 2013, a ledled y DU gyfan, gwelwyd bod yr holl gategorïau SMC (o Isel iawn i Uchel iawn) wedi eu dominyddu gan sefydliadau bach gyda llai na 25 o gyflogeion, gan adlewyrchu'n eang faint proffil y sefydliadau sector preifat yn gyffredinol (gwelwch Dabl 6.3). Felly dylid nodi bod y ddadansoddiadau a gyflwynir yng ngweddill y bennod hon yn edrych ar wahaniaethau rhwng y grwpiau SMA, yn drafodaeth i raddau mawr am sefydliadau llai pa grŵp SMC bynnag yr oeddent yn perthyn iddo. Mae hyn yn golygu nad yw'r gwahaniaethau a gofnodwyd rhwng grwpiau SMC yn debygol o gael eu gyrru gan faint (yn unig).

Tabl 6.3 Sgiliau Strategaeth Marchnad y Cynnrych cyfansawdd yn gyffredinol yn ôl maint

Pob sector preifat		Isel iawn	Isel	Canolig	Uchel	Uchel iawn
Sail heb ei bwysoli:	4,942	241	690	1,263	1,434	743
	%	%	%	%	%	%
Maint						
2-4	55	72	64	55	49	45
5-24	37	26	33	38	41	41
25-49	4	2	2	4	5	8
50-99	2	*	1	2	3	3
100+	2	0	*	1	2	3

Sail: Pob sefydliad yn y sector preifat, yn ôl categoreiddiad SMC.

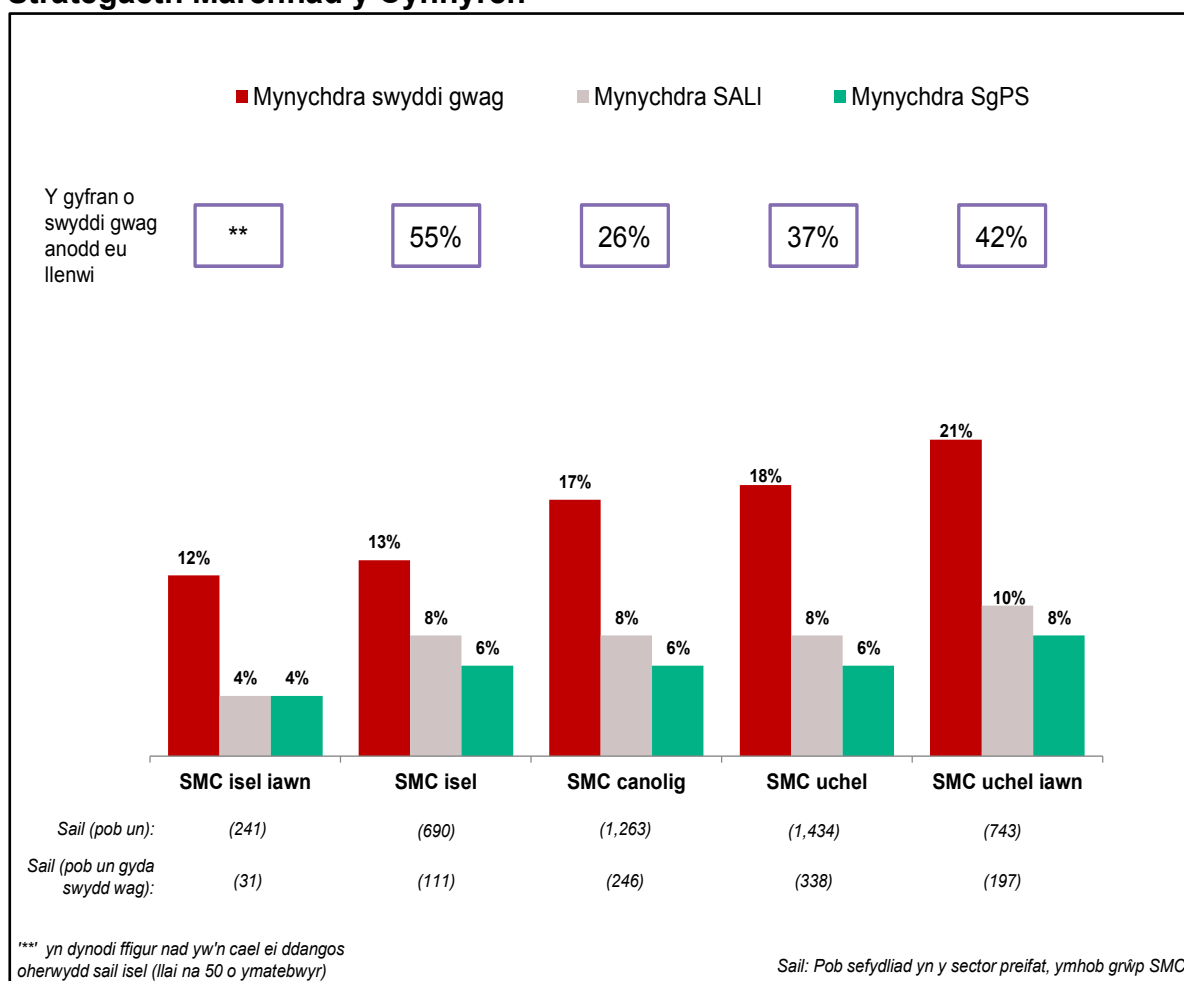
** yn dynodi Ffigur sy'n fwy na sero ond yn llai na 0.5

- 6.30 Roedd cyflogwyr gyda sgôr SMC 'Isel iawn' yn anghytbwys o debygol o fod yng Nghanolbarth Cymru, oedd yn cyfrif am 20 y cant o'r holl sefydliadau SMC 'Isel iawn' ond dim ond 13 y cant o'r holl sefydliadau sector preifat.
- 6.31 Roedd cyflogwyr yng Nghymru gyda sgôr SMC 'Uchel iawn' ychydig bach yn fwy tebygol o fod yn gweithredu yn y sector Gwasanaethau Busnes, oedd yn cyfrif am 20 y cant o'r holl sefydliadau SMC 'Uchel iawn' ond dim ond 16 y cant o'r holl sefydliadau sector preifat. Ar y llaw arall, roedd cyflogwyr gyda sgôr 'Isel iawn' yn anghytbwys o debygol o fod yn gweithredu yn y sector Amaethyddiaeth, oedd yn cyfrif am 30 y cant o'r holl sefydliadau SMC 'Isel iawn', ond dim ond 13 y cant o'r holl sefydliadau sector preifat.
- 6.32 Mae Tabl A.6.2 yn Atodiad A yn rhoi rhagor o fanylion am nodweddion cyflogwyr ymhob categori SMC yn nhermau rhanbarth a sector.
- 6.33 Mae is-adrannau dilynol y bennod hon yn trafod profiadau cyflogwyr yn unol â'u gwahanol safleoedd ar y raddfa SMC. Heblaw ei fod yn dweud fel arall, mae'r canfyddiadau a nodir yn yr adran hon yn gyson gyda'r canfyddiadau y soniwyd amdanynt yn 2013.

Y berthynas rhwng SMC a phrinder sgiliau

- 6.34 Fel y gwelwch yn Ffigur 6.4, roedd sefydliadau gyda sgôr SMC uwch yn fwy tebygol o fod yn weithgar yn y farchnad recriwtio. Cynyddodd mynychdra'r Sefydliadau gyda swyddi gwag o 11 y cant ymysg y rheiny gyda sgôr SMC 'Isel iawn' i 22 y cant ymysg y rheiny gyda sgôr SMC 'Uchel iawn'. Yn unol â'r cynnydd yma mewn gweithgareddau penodi, roedd cyflogwyr ar ben uchaf y mynegai SMC yn fwy tebygol hefyd o fod ag un swydd wag anodd ei llenwi o leiaf ac o leiaf un swydd wag gyda phrinder sgiliau, o'i gymharu gyda'r rheiny ar ben isaf y mynegai (gwelwch Ffigur 6.4).

Ffigur 6.4 Mynychdra'r swyddi gwag, anodd eu llenwi (SALI) a'r swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (SgPS), yn ogystal â Dwysedd SALI, yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch



6.35 Wrth ystyried dwysedd y swyddi gwag anodd eu llenwi (h.y. nifer y swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r holl swyddi gwag) nid oedd unrhyw duedd llinoll ar draws y grwpiau SMC

6.36 Mae Tabl A.6.3. yn Atodiad A yn rhoi manylion llawn y gwahaniaethu mewn gweithgareddau penodi yn ôl categoreiddiad SMC.

Y berthynaas rhwng SMC a bylchau mewn sgiliau

6.37 Fel y mae Tabl 6.5 yn ei ddangos, cafodd sefydliadau gyda sgôr SMC Canolig i Uchel iawn fynychdra mwy o fylchau mewn sgiliau o'i gymharu gyda'r rheiny gyda sgôr isel neu isel iawn; ond doedd dim perthynas glir rhwng sgôr SMC a dwysedd y bylchau mewn sgiliau.

Tabl 6.5 Mynychdra a dwysedd bylchau mewn sgiliau yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch

	Isel iawn	Isel	Canolig	Uchel	Uchel iawn
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	241	690	1,263	1,434	743
	%	%	%	%	%
% o sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau	10	12	16	15	15
% o'r gweithlu gyda bylchau mewn sgiliau	6	6	7	5	4

6.38 Roedd tuedd eang o gyfran uwch o fylchau mewn sgiliau oedd yn digwydd dim ond, mewn achosion dros dro (h.y. roedd staff yn newydd i'r rôl a/neu doedd eu hyfforddiant ddim yn gyflawn) mewn sefydliadau gyda strategaethau marchnad y cynnyrch uwch. Yn benodol, roedd wyth y cant o fylchau mewn sgiliau mewn sefydliadau SMC 'Isel' oherwydd achosion dros dro, yn codi i 23 y cant mewn sefydliadau SMC 'Uchel iawn'. Gall gymryd amser i staff newydd gyrraedd hyfedredd llawn ac, o ystyried yr achosion dros dro yma, byddai rhywun yn disgwyl i gyfran fwy o fylchau mewn sgiliau gael eu datrys o roi amser iddynt mewn sefydliadau gyda strategaethau marchnad y cynnyrch uwch. Yn wir, roedd cyflogwyr gyda strategaethau marchnad y cynnyrch uwch yn llai tebygol o feio bylchau mewn sgiliau ar y ffaith nad oedd staff wedi derbyn yr hyfforddiant priodol.

Tabl 6.6 Prif achosion y bylchau mewn sgiliau (wedi rhoi hwb), yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch

	Isel iawn	Isel	Canolig	Uchel	Uchel iawn
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	34	116	265	299	142
	%	%	%	%	%
Achosion dros dro					
Mae staff yn newydd i'r rôl	70	70	61	67	68
Dim ond yn rhannol y mae eu hyfforddiant wedi ei gwblhau ar hyn o bryd	66	60	53	65	63
<i>Crynodeb: Bylchau mewn sgiliau oherwydd achosion dros dro yn unig</i>	14	8	16	16	23
Achosion eraill					
Does dim llawer o frwdfrydedd gan y staff	36	36	47	33	44
Maent wedi cael hyfforddiant ond nid yw eu perfformiad wedi gwella'n ddigonol	38	37	27	31	33
Cyflwyno arferion gweithio newydd	14	41	30	26	32
Nid yw staff wedi derbyn yr hyfforddiant priodol	39	44	34	26	20
Yn methu penodi staff gyda'r sgiliau gofynnol	40	32	42	32	30
Cyflwyniad technoleg newydd	19	18	17	18	18
Datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd	16	14	17	15	19
Problemau'n cadw staff	30	31	18	17	13

Sail: Pob sefydliad yn y sector preifat gyda bylchau mewn sgiliau; gan gadw golwg ar hyd at ddau fwch mewn sgiliau

Cadwyd llygad dilynol ar y canrannau sy'n cael eu dangos fel cyfran o'r holl fylchau mewn sgiliau

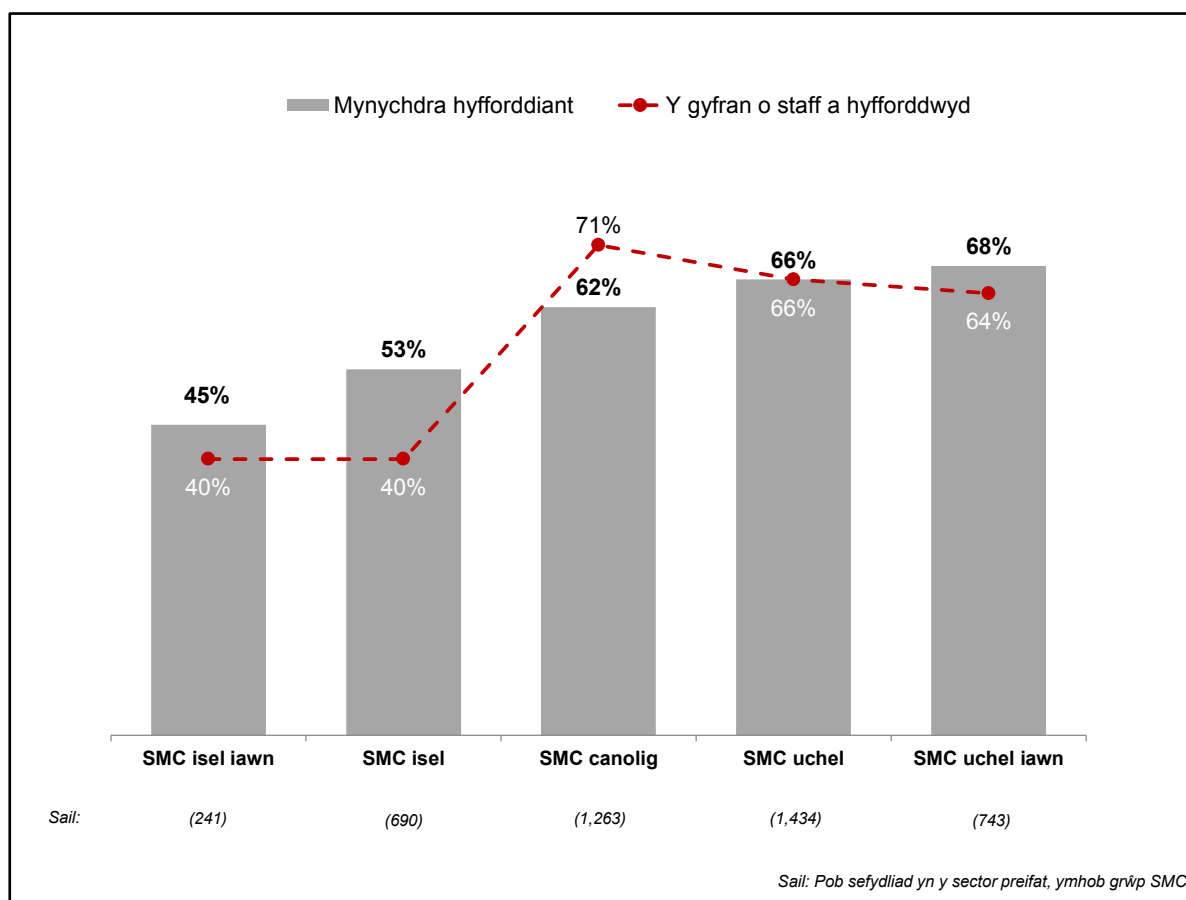
Dylid trin ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail

Y berthynas rhwng SMC a hyfforddiant

6.39 Fel y gwelwch yn Ffigur 6.5, roedd perthynas linol rhwng strategaethau marchnad y cynnyrch sefydliad a'u lefel o weithgareddau hyfforddi dros y 12 mis cyn yr arolwg. Wrth i'r sgôr cyfansawdd SMC gynyddu, roedd mynychdra'r sefydliadau oedd wedi darparu hyfforddiant i'w staff yn cynyddu hefyd.

6.40 Mae'r berthynas rhwng sgôr cyfansawdd SMC a chyfran y gweithlu a hyfforddwyd yn llai llinol. Fodd bynnag, yn gyffredinol, roedd y rheiny gyda sgorau SMC 'Canolig' i 'Uchel iawn' yn darparu hyfforddiant i gyfran fwy o'u gweithlu na'r rheiny gyda sgorau SMC 'Isel' neu 'Isel iawn'.

Ffigur 6.5 Mynychdra'r hyfforddiant fel cyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd yn ôl categoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch



6.41 Fel y dywedwyd ym Mhennod 5, roedd perthynas gref rhwng maint y cyflogwr a'r gweithgareddau hyfforddi, gyda'r tebygolrwydd y byddai hyfforddiant yn cynyddu gyda maint y cyflogwr. Rydym wedi gweld hefyd yn y bennod hon bod cyflogwyr gyda sgorau SMC uwch yn tueddu bod yn gyflogwyr mwy. Ond, mae'n ymddangos bod y patrwm yma wedi ei yrru gan y lefel SMC yn hytrach nag yn ôl maint y sefydliad: gan edrych ar gyflogwyr gyda gwahanol sgorau SMC cyfansawdd ymhob band maint, roedd yn wir bron bob tro bod cyflogwyr gyda'r sgorau SMC uchaf yn fwyaf tebygol o hyfforddi, ac yn debygol o hyfforddi cyfran fwy o'u staff (gwelwch Dabl A.6.4 yn Atodiad A).

6.42 Roedd cyfran uwch o gyflogwyr yng Nghymru a oedd wedi hyfforddi eu staff ac yn gweithredu ar ben isaf y mynegai SMC *ond* yn darparu ymsefydliad a/neu hyfforddiant iechyd a diogelwch i'w staff (16 y cant o'r rheiny gyda sgôr SMC 'isel iawn' o'i gymharu gyda rhwng naw a 12 y cant ar draws yr holl grwpiau eraill). Yn aml iawn gall hyfforddiant ymsefydlu ac iechyd a diogelwch fod yn weddol syml ac yn ofyniad cyfreithiol, yn hytrach na bod yn rhywbeth sy'n canolbwyntio ar ddatblygiad sgiliau'r gweithlu. Mae'r canfyddiad yma'n

awgrymu ymhellach, felly, bod yr hyfforddiant a wneir gan y cyflogwyr gyda strategaethau marchnad y cynnyrch uwch yn canolbwyntio fwy ar ddatblygu sgiliau eu gweithlu.

- 6.43 Mae'r tebygolrwydd o gynnig unrhyw hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu, neu hunan-ddysgu arall, yn cynyddu ochr yn ochr â'r sgôr SMC: ymysg sefydliadau oedd yn hyfforddi, roedd dwy ran o bump (40 y cant) o'r rheiny gyda sgôr SMC isel iawn yn cynnig y math yma o hyfforddiant, gan godi i dair rhan o bump (61 y cant) o'r rheiny gyda sgôr SMC uchel iawn. Mae hyn yn awgrymu bod sgorau SMC uwch yn gysylltiedig gyda hyfforddiant mwy arloesol.
- 6.44 Roedd cyflogwyr gyda sgorau SMC uwch yn fwy tebygol hefyd o fod wedi cyllido neu drefnu hyfforddiant tuag at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol ac at gymwysterau a oedd o lefel uwch na chyflogwyr ar ben isaf y mynegai SMC. Roedd bron i ddwy ran o dair (57 y cant) o'r holl gyflogwyr yn hyfforddi yng Nghymru gyda sgôr SMC 'Uchel iawn' wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant i'w staff at lefel gyfartal a gydnabyddir yn genedlaethol o'i gymharu gyda hanner (49 y cant) o'r rheiny gyda sgôr SMC 'Isel iawn'. Wrth ystyried y lefel o gymhwyster yr hyfforddwyd tuag ato, cynyddodd cyfran y cyflogwyr yn hyfforddi oedd wedi hyfforddi eu staff at gymwysterau Lefel 4 neu'n uwch gyda'r SMC (o wyth y cant ymysg sefydliadau gyda sgôr SMC 'Isel iawn' i 20 y cant ymysg y rheiny gyda sgôr SMC 'Uchel iawn').

Casgliad

- 6.45 Yn y bennod olaf yma o'r adroddiad rydym wedi ystyried sut mae'r strategaethau y mae cyflogwyr yn eu mabwysiadu'n effeithio ar eu profiadau o heriau sgiliau.
- 6.46 Rydym wedi gweld bod cyflogwyr yng Nghymru a geisiodd arferion Gwaith Perfformiad Uchel (GPU), a'r rheiny a geisiodd strategaethau marchnad y cynnyrch uwch, yn fwy gweithgar yn y farchnad lafur ac roeddent o ganlyniad yn fwy tebygol o brofi prinder sgiliau, ac yn fwy tebygol o fod yn ymateb i'r ffactorau yma drwy ddarparu hyfforddiant.
- 6.47 Mae hyn yn adlewyrchu ac yn cadarnhau nad yw bodolaeth diffygion mewn sgiliau'n ddangosydd negyddol bob amser i gyflogwyr unigol neu i'r economi. Mae ceisio strategaethau uchelgeisiol, sy'n helpu i yrru economi'r Deyrnas Unedig yn ei blaen yn ei chais am lefelau cynhyrchiant uwch, yn gallu pwyntio at ddiffygion mewn sgiliau (am fod arferion gwell ar waith i'w canfod nhw) a'u

creu nhw (am fod datblygiad sgiliau'n gallu bod yn arafach nag arloesi yn arferion y gweithle a darpariaeth gwasanaethau). Y sialens sy'n codi yw sut i ddelio gyda diffygion o'r fath, Yma roedd hi'n glir bod cyflogwyr perfformiad uchel, a'r rheiny gyda strategaethau uwch yn llawer mwy tebygol o ariannu a threfnu hyfforddiant i ddatblygu sgiliau eu gweithlu.

7. Casgliadau

- 7.1 Mae'r bennod hon yn tynnu sylw at rai themâu a chwestiynau pwysig a gododd yn yr arolwg. Gan ddechrau gydag archwiliad o'r hyn mae'r arolwg yn ei ddweud wrthym am y darlun sgiliau cyffredinol yng Nghymru a sut mae'n cymharu gyda'r Deyrnas Unedig gyfan, mae wedyn yn archwilio beth mae'r canfyddiadau hyn yn ei awgrymu yn nhermau gweithredu i ateb anghenion lleol, i gefnogi cyflogaeth ac i greu tyfiant.

Y darlun sgiliau cyffredinol

- 7.2 Mae canfyddiadau ESS15 yn peintio darlun positif o economi Cymru a sgiliau ei gweithlu. Mae arwyddion o ffyniant cynyddol yn y farchnad lafur gyda thyfiant sylweddol yn y nifer o gyflogwyr sy'n weithredol mewn penodi.
- 7.3 Roedd mwyafrif y busnesau yng Nghymru'n hyderus bod eu gweithlu'n gwbl hyfedr. Dywedodd bron i naw ymhob deg (86 y cant) eu bod yn hapus gydag arbenigedd eu staff. Yn wir, y brif reswm y dywedodd y cyflogwyr nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant i staff yn y 12 mis diwethaf oedd eu bod yn gwbl hyfedr yn y rôl yn barod.
- 7.4 Mae busnesau yng Nghymru'n buddsoddi yn eu staff drwy hyfforddiant. Roedd bron i ddwy ran o dair o gyflogwyr yng Nghymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant a datblygiad dros y 12 mis diwethaf. Er bod hyn yn debyg i'r gyfran gyffredinol yn y DU, roedd cyflogwyr yng Nghymru'n hyfforddi cyfran fwy o'u gweithlu, gan olygu bod mwy o unigolion yn derbyn hyfforddiant. Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol hefyd o hyfforddi at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol na chyflogwyr y DU yn gyfan gwbl. Mae'r buddsoddiad y mae cyflogwyr yng Nghymru'n ei wneud mewn hyfforddiant wedi cynyddu o'r blynyddoedd blaenorol ac mae dros £2 biliwn y flwyddyn erbyn hyn (ledled y DU gyfan, mae'r Ffigur dros £45 biliwn). Ymhellach, mae gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru, ar lefel gyffredinol ac yn nhermau'r gwariant ar bob hyfforddai, wedi cynyddu ar raddfa gyflymach nag y mae ledled y DU gyfan.
- 7.5 Eto mae heriau sgiliau'n parhau. Lle'r oedd swyddi gwag yn anodd eu llenwi, yn y mwyafrif o achosion roedd hynny am fod ymgeiswyr yn brin o'r sgiliau, cymwysterau a phrofiad gofynnol. Roedd chwech y cant o fusnesau yng Nghymru'n gweld bod ganddynt swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (SgPS).

Mae hyn yn gynydd bychan ar 2013 ac mae'n awgrymu bod mwy ar ôl i'w wneud i gyfateb â galw a chyflenwad y farchnad lafur.

- 7.6 Mae marchnad lafur fwy cadarn yn creu mwy o gystadleuaeth i weithwyr, ac mae hyn wedi'i adlewyrchu gan gynydd bychan yn y gyfran o fusnesau yng Nghymru a soniodd am anawsterau yn cadw staff. Dywedodd oddeutu un ymhob deg o sefydliadau bod hyn yn wir yn eu hachos nhw yn 2015.
- 7.7 Ledled Cymru roedd traean o fusnesau wedi tanddefnyddio gweithwyr ar ddiffiniad ESS 15, sydd ychydig yn uwch na'r DU gyfan, ac yn gyfartal â 89,000 o weithwyr. Mae canfyddiadau'n cadarnhau hefyd gysylltiad rhwng tanddefnyddio a phroblemau cadw staff sy'n awgrymu y dylai cyflogwyr feddwl yn ofalus am ymgysylltiad a datblygiad cyflogeion er mwyn osgoi'r costau sy'n gysylltiedig â lefelau cadw staff gwael megis penodi a cholli cynhyrchiant.
- 7.8 Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n debyg i weddill y DU o ran y ffaith nad ydynt wedi mabwysiadu lefel uchel o arferion Gweithio Perfformiad Uchel (GPU) sy'n anelu at ysgogi cyfranogaeth ac ymrwymiad cyflogeion gyda'r bwriad o gyrraedd lefelau uchel o berfformiad. Dim ond un ymhob deg o gyflogwyr yng Nghymru a gategoreiddiwyd fel cyflogwyr GPU. Mae hyn yn ddangosydd pwysig o faint mae cyflogwyr yn gwneud defnydd da o sgiliau'r gweithlu, i yrru mwy o arloesi a chynhyrchiant yn economi Cymru.

Sgiliau i ateb anghenion lleol

- 7.9 Mae canfyddiadau'n dangos amrywiaeth sylweddol a chymhlethdod o dan y darlun lefel macro yma, gan awgrymu bod datrysiadau sgiliau'n gorfod adlewyrchu proffiliau rhanbarthol a sectoraidd gwahanol.
- 7.10 Ar lefel sector, er enghraifft, roedd Gweithgynhyrchu yn un o'r sectorau oedd yn fwyaf tebygol o gael eu heffeithio gan fylchau mewn sgiliau ac o sôn bod bylchau mewn sgiliau wedi codi eu costau gweithredu. Eto roeddent hefyd yn un o'r sectorau lleiaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf. Roedd busnesau yn y sector Gwasanaethau Ariannol yr un mor debygol o sôn am fylchau mewn sgiliau yn y gweithlu ond roedd bron i dri chwarter y busnesau hyn wedi cynnig hyfforddiant i'w staff dros y flwyddyn ddiwethaf.
- 7.11 Roedd canfyddiadau yn ôl y rhanbarth yn tynnu sylw'n amlwg at y marchnadoedd llafur ac anghenion cyflogwyr gwahanol iawn ledled Cymru.

Er enghraifft, mae gan ogledd a de ddwyrain Cymru'r gyfran uchaf o swyddi gwag ond yng Nghanolbarth Cymru y mae cyflogwyr yn cael yr anawsterau mwyaf yn canfod gweithwyr gyda'r sgiliau cywir i lenwi eu swyddi gwag. Mae Canolbarth Cymru a De ddwyrain Cymru'n debyg mewn perthynas â'r gwariant ar bob person a hyfforddwyd ond mae cyflogwyr yn Ne ddwyrain Cymru'n fwy tebygol o fod yn cynnig hyfforddiant ar-lein, hyfforddiant mewn rheoli a sgiliau goruchwyllo at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol, na'u cydweithwyr yng Nghanolbarth Cymru.

- 7.12 Mae'r canfyddiadau yma'n cefnogi ymdrechion i sicrhau bod ymatebion sgiliau yn cael eu llunio a'u darparu'n is-genedlaethol i ysgogi galw'r cyflogwyr ac i sicrhau bod darparwyr hyfforddiant yn gweithredu'n hyblyg i ateb anghenion y farchnad lafur leol.

Sgiliau i gyflogaeth

- 7.13 Mae'r sgiliau sy'n brin gan recriwtiaid posibl a chyflogeion cyfredol wedi bod yn weddol gyson dros amser ac mewn ardaloedd y dylid gallu ymdrin â nhw'n haws.
- 7.14 Y sgiliau craidd yr oedd cyflogwyr wedi'u pennu fel rhai anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr ac yn brin ymysg staff cyfredol oedd y sgiliau arbenigol oedd eu hangen i wneud rôl y swydd, gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio a gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau a gynigir. Soniwyd yn eang hefyd am sgiliau cyflogadwyedd sylfaenol megis rheoli amser a gweithio mewn tîm fel rhai sy'n brin ymysg ymgeiswyr a staff cyfredol.
- 7.15 Mae amrywiaeth o opsiynau'n agored i gyflogwyr eu hunain i amddiffyn yn erbyn y diffygion yma mewn sgiliau, o ddarparu profiad gwaith a threialon gwaith sy'n creu llwybrau at gyflogaeth, a chynnig hyfforddiant berthnasol sy'n codi lefel sgiliau cyflogeion i'r lefel o wybodaeth sy'n ofynnol. Ond mae hefyd faich ar sefydliadau recriwtio a darparwyr hyfforddiant fel ei gilydd i sicrhau bod gan unigolion y galluoedd priodol ar gyfer y gweithle.

Sgiliau ar gyfer tyfiant

- 7.16 Mae ar Gymru angen ei sail sgiliau i esblygu er mwyn cwrdd â chyfleoedd a grëwyd gan y farchnad lafur sy'n newid. Mae gan gyflogwyr ran bwysig i'w chwarae o ran cefnogi economi Cymru i fod yn fyd-eang gystadleuol drwy

greu gweithlu hynod hyfedr a gwneud yn fawr o gynhyrchiant busnes. Mae canfyddiadau'n awgrymu nifer o feysydd ffocws posibl:

- 7.17 *Galw ysgogol am hyfforddiant.* Mae cyfran yn parhau o gyflogwyr sydd heb ddarparu hyfforddiant i'w gweithlu dros y 12 mis diwethaf, gyda darlun cyson o alw is ymysg cyflogwyr bach. Mae cyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi yn dweud yn aml bod eu gweithlu'n hollol hyfedr ond, yn ddadleuol, y dylai cyflogwyr nid yn unig ystyried y sgiliau y mae eu gweithwyr cyflogedig eu hangen *yn awr* ond hefyd y rheiny y byddent eu hangen yn y dyfodol.
- 7.18 *Strategaethau hyfforddi mwy deallus.* Rhesymau allweddol am beidio hyfforddi a pheidio hyfforddi mwy yn cynnwys diffyg arian a phrinder amser. Un ffordd o ymdrin â'r materion yma yw defnyddio mwy o hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu, a gynigir ar hyn o bryd gan leiafswm sylweddol o gyflogwyr yng Nghymru a disgwylir iddo gynyddu dros amser. Nid oedd e-ddysgu o anghenraid yn cael ei ddarparu ar draul llwybrau mwy traddodiadol eraill, am fod hyfforddiant y tu allan i'r swydd wedi cynyddu hefyd ers 2013. Mae'r patrwm yma'n awgrymu bod cyflogwyr yn gallu amrywiaethu eu hagwedd tuag at hyfforddiant yn llwyddiannus a/neu gynnig hyblygrwydd yn eu moddau dysgu i gwrdd ag anghenion y cyflogaion.
- 7.19 *Creu gweithlu sydd wedi'i hyfforddi i lefel uchel.* Mae tueddiadau rhyngwladol yn arwydd o symudiad tuag at rolau mwy gwasanaeth-ddwys a sgiliau uchel, llai o rolau sgiliau canolig a llafur-ddwys, a ddisgrifir yn aml fel y farchnad lafur 'awrwydr'. Mae arwyddion positif bod cyflogwyr yng Nghymru'n ymateb i'r her yma, am eu bod yn fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol a bod wedi hyfforddi at Lefel 3 neu'n uwch nag yn y DU gyfan. Eto, ar yr un pryd, mae cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol na'r DU gyfan o ddweud bod eu hyfforddiant *i gyd* wedi'i wneud o gyrsiau ymsefydlu gorfodol ac iechyd a diogelwch. Mae hyn yn awgrymu efallai bod mwy o waith i'w wneud i ysgogi lefel gyson o alw am hyfforddiant ar draws y rhanbarth, maint y busnes a'r sector a hybu'r cyflogwyr hynny sydd *yn* gweithredu ar sgiliau. Mae'n bwysig hefyd nad yw rolau sgiliau canol yn cael eu hanwybyddu, oherwydd y galwedigaethau yma yw'r rhai anoddaf eu llenwi am resymau yn ymwneud â sgiliau.
- 7.20 *Uchafu'r defnydd o sgiliau.* Mae defnydd effeithiol o sgiliau yn y gweithle'n bwysig. Bydd gwella'r cyflenwad o sgiliau lefel uchel yn cael effaith gyfyngedig heblaw bod gallu ac uchelgais i ddefnyddio'r sgiliau hynny.

Amcangyfrifir bod wyth y cant o'r gweithlu yng Nghymru wedi tanddefnyddio sgiliau ac wedi tanddefnyddio cymwysterau. Byddai gwneud gwell defnydd o'u sgiliau yn eu helpu i arloesi a throï buddsoddiad yn dechnolegau newydd ac offer yn well cynhyrchion a gwasanaethau. Mae hyn yn dod â mantais gystadleuol a allai helpu busnesau i dyfu a symud i fyny'r gadwyn werth, gan greu mwy o swyddi a swyddi gwell a chreu cyfleoedd i symud ymlaen.

Atodiad A: Tablau Atodol

Tabl A.2.1 Mynychdra, nifer a dwysedd y swyddi gwag yn ôl rhanbarth, maint a sector

	<i>Sail</i>	% o sefydliadau gyda swydd wag (mynychdra)	Nifer y swyddi gwag Wedi talgrynu i'r 100 agosaf	Swyddi gwag fel % o gyflogaeth (dwysedd)	Cyfartaledd y swyddi gwag i bob sefydliad
DU	91,210	19	928,000	3.3	2.6
Cymru	6,027	17	36,500	3.1	2.6
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	1,528	17	8,000	2.9	2.1
Canolbarth Cymru	742	13	1,900	2.4	2.1
De ddwyrain Cymru	2,395	19	18,400	3.2	2.9
De orllewin Cymru	1,362	15	8,100	3.2	3.0
Rhanbarthau CGE					
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,645	15	18,100	2.6	2.4
Dwyrain Cymru	2,382	20	18,400	3.7	2.9
Maint					
2-4	1,749	10	5,400	4.9	1.4
5-24	3,316	20	12,400	4.1	2.0
25-49	547	34	4,100	2.7	2.7
50-99	273	45	3,300	2.2	3.3
100+	142	59	11,200	2.3	11.2
Sector					
Amaethyddiaeth	405	5	600	2.3	1.3
Gweithgynhyrchu	427	21	2,000	1.5	2.1
Trydan, Nwy a Dŵr	62	23	300	1.8	1.6
Adeiladu	405	16	2,000	3.6	1.7
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,203	15	4,000	2.1	1.6
Gwestai a Bwyta	649	21	4,400	5.0	2.6
Cludiant a Chyfathrebu	526	17	2,300	3.8	2.9
Gwasanaethau Ariannol	108	19	700	2.5	1.8
Gwasanaethau Busnes	715	18	7,400	5.6	3.2
Gweinyddu Cyhoeddus	75	26	4,100	4.7	12.6
Addysg	361	21	1,900	1.5	4.6
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	617	24	4,300	2.2	2.3
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	474	19	2,400	4.8	2.5

Sail: Pob sefydliad. (Nodwch: dangosir y canrannau yng Ngholofn 3 fel cyfran o'r holl gyflogaeth).

Nifer y swyddi gwag wedi ei dalgrynnu i'r 100 agosaf.

Tabl A.2.2 Dwysedd y swyddi gwag yn ôl maint a sector (2013 a 2015)

	Swyddi gwag fel % o gyflogaeth			
	2013		2015	
	<i>Sail heb ei bwysoli:</i>	%	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	%
DU	91,279	2.4	91,210	3.3
Cymru	5,996	2.2	6,027	3.1
Rhanbarth				
Gogledd Cymru	1,580	2.4	1,528	2.9
Canolbarth Cymru	717	1.8	742	2.4
De ddwyrain Cymru	2,400	2.0	2,395	3.2
De orllewin Cymru	1,299	2.6	1,362	3.2
Rhanbarthau CGE				
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,634	2.2	3,645	2.6
Dwyrain Cymru	2,362	2.2	2,382	3.7
Maint				
2-4	1,847	4.6	1,749	4.9
5-24	3,229	2.5	3,316	4.1
25-49	512	1.9	547	2.7
50-99	236	2.6	273	2.2
100+	172	1.4	142	2.3
Sector				
Amaethyddiaeth	492	1.3	405	2.3
Gweithgynhyrchu	414	1.1	427	1.5
Trydan, Nwy a Dŵr	84	2.6	62	1.8
Adeiladu	467	2.2	405	3.6
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,109	1.7	1,203	2.1
Gwestai a Bwyta	618	3.8	649	5.0
Cludiant a Chyfathrebu	419	1.9	526	3.8
Gwasanaethau Ariannol	127	1.4	108	2.5
Gwasanaethau Busnes	736	2.6	715	5.6
Gweinyddu Cyhoeddus	67	2.3	75	4.7
Addysg	394	2.0	361	1.5
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	602	2.3	617	2.2
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	467	4.1	474	4.8

Sail: Pob sefydliad.

Dangosir y canrannau fel cyfran o'r holl gyflogaeth.

Tabl A.2.3 Mynychdra a dwysedd swyddi gwag yn ôl galwedigaeth (2011-2015)

	% o sefydliadau gyda swyddi gwag sydd â swydd wag yn yr alwedigaeth hon	Nifer y swyddi gwag	Dwysedd y swyddi gwag
	Sylfaen :	Wedi'u talgrynu i'r 100 agosaf	%
2011	1,095		
Rheolwyr	6	700	0.3
Pobl broffesiynol	15	2,900	2.2
Pobl broffesiynol cyswllt	13	2,400	3.7
Gweinyddol a Chlerigol	17	2,600	1.7
Masnachau Medrus	15	2,400	2.2
Gofalu, Hamdden a gwasanaethau eraill	12	3,500	2.9
Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer	16	3,400	2.5
Gweithredwyr Peiriannau	8	1,400	1.5
Swyddi elfennol	16	3,200	2.0
CYFANSWM		22,500	1.9
2013	1,016		
Rheolwyr	5	700	0.3
Pobl broffesiynol	14	3,000	2.2
Pobl broffesiynol cyswllt	17	4,600	10.3
Gweinyddol a Chlerigol	15	2,100	1.5
Masnachau Medrus	16	2,700	3.2
Gofalu, Hamdden a gwasanaethau eraill	14	4,200	2.8
Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer	15	3,000	2.2
Gweithredwyr Peiriannau	7	1,300	1.3
Swyddi elfennol	16	3,600	2.2
CYFANSWM		25,700	2.2
2015	1,277		
Rheolwyr	6	1,500	0.8
Pobl broffesiynol	14	4,900	3.7
Pobl broffesiynol cyswllt	14	3,400	6.7
Gweinyddol a Chlerigol	14	3,400	2.4
Masnachau Medrus	20	3,900	4.5
Gofalu, Hamdden a gwasanaethau eraill	13	4,900	3.2
Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer	11	3,300	2.1
Gweithredwyr Peiriannau	8	2,600	2.4
Swyddi elfennol	19	7,200	4.6
CYFANSWM		36,500	3.1

Sail: Colofn 1: yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag; Colofn 3: yr holl sefydliadau.

Mae canrannau Colofn 3 wedi eu seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r ffigurau'n dangos nifer y swyddi gwag fel cyfran o'r holl gyflogaeth ymhob galwedigaeth.

Dwysedd y swyddi gwag yw nifer y swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan

Tabl A.2.4 Mynychdra, nifer a dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (SgPS) yn ôl y Rhanbarth, Maint a Sector

		% o sefydliadau gyda swydd wag lle mae prinder sgiliau	Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	% y swyddi gwag sy'n SgPS	
	Sail:		Wedi talgrynu i'r agosaf 100	Sail:	
DU	91,210	4	209,500	24,306	22
Cymru	6,027	6	8,800	1,277	24
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	1,528	6	2,100	308	27
Canolbarth Cymru	742	5	700	137	34
De ddwyrain Cymru	2,395	6	4,200	558	23
De orllewin Cymru	1,362	5	1,800	274	22
Rhanbarthau CGE					
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,645	5	4,000	707	22
Dwyrain Cymru	2,382	8	4,800	570	26
Maint					
2-4	1,749	4	2,000	169	37
5-24	3,316	6	2,900	692	24
25-49	547	11	800	196	20
50-99	273	12	800	133	22
100+	142	20	2,300	87	20
Sector					
Amaethyddiaeth	405	1	**	21	**
Gweithgynhyrchu	427	10	600	89	31
Trydan, Nwy a Dŵr	62	8	**	17	**
Adeiladu	405	7	800	67	40
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,203	4	900	216	23
Gwestai a Bwyta	649	7	1,000	197	22
Cludiant a Chyfathrebu	526	8	900	87	39
Gwasanaethau Ariannol	108	4	**	19	**
Gwasanaethau Busnes	715	7	1,600	183	22
Gweinyddu Cyhoeddus	75	8	**	17	**
Addysg	361	5	200	72	9
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	617	6	1,00	172	22
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	474	7	700	120	28

Sail: Colofn 1 a 2: pob sefydliad; Colofn 3: pob sefydliad gyda swyddi gwag.

Mae'r canrannau yng Ngholofn 3 wedi eu seilio ar yr holl swyddi gwag, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda swyddi gwag; felly mae'r ffigurau'n dangos y gyfran o swyddi gwag a achoswyd gan brinder sgiliau.

Nodiadau: Y nifer o swyddi gwag lle mae prinder sgiliau wedi ei dalgrynu i'r 100 agosaf. ***' yn dynodi bod y ffigur heb ei ddangos oherwydd sail isel (llai na 25).

Tabl A.2.5 Dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ôl y Rhanbarth, Maint a Sector (2011- 2015)

	% o swyddi gwag sy'n SgPS					
	2011		2013		2015	
	<i>Sail heb ei bwysoli:</i>	%	<i>Sail heb ei bwysoli:</i>	%	<i>Sail heb ei bwysoli:</i>	%
DU	17,093	16	18,959	22	24,306	22
Cymru	1,095	18	1,016	20	1,277	24
Rhanbarth						
Gogledd Cymru	245	17	294	14	308	27
Canolbarth Cymru	151	32	101	21	137	34
De ddwyrain Cymru	445	16	405	23	558	23
De orllewin Cymru	254	16	216	20	274	22
Rhanbarthau CGE						
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	666	16	616	20	707	22
Dwyrain Cymru	429	21	400	20	570	26
Maint						
2-4	90	26	156	27	169	37
5-24	567	25	508	30	692	24
25-49	189	22	153	13	196	20
50-99	115	7	111	10	133	22
100+	134	8	88	12	87	20
Sector						
Amaethyddiaeth	4	**	20	**	21	**
Gweithgynhyrchu	85	23	76	25	89	31
Trydan, Nwy a Dŵr	16	**	16	**	17	**
Adeiladu	38	29	50	21	67	40
Cyfanwerthu a Manwerthu	187	12	158	17	216	23
Gwestai a Bwyta	150	22	146	21	197	22
Cludiant a Chyfathrebu	89	21	55	29	87	39
Gwasanaethau Ariannol	22	**	22	**	19	**
Gwasanaethau Busnes	137	24	113	30	183	22
Gweinyddu Cyhoeddus	25	4	21	**	17	**
Addysg	94	5	98	13	72	9
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	126	13	139	14	172	22
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	119	18	100	11	120	28

Sail: yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag

Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl swyddi gwag, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda swyddi gwag; felly mae'r ffigurau'n dangos cyfran y swyddi gwag a achoswyd gan brinder sgiliau.

*“***” yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).*

Tabl A.2.6 Dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ôl galwedigaeth a rhanbarth

	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru
Rheolwyr	15	**	**	10	**	12	**
Pobl broffesiynol	26	25	**	20	32	21	30
Pobl broffesiynol cyswllt	24	42	29	15	27	22	25
Staff gweinyddol/clerigol	16	17	**	22	7	14	19
Galwedigaethau Masnachau Medrus	43	43	66	47	33	35	54
Staff Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	30	28	**	34	19	17	43
Staff Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	15	21	**	19	5	9	21
Gweithredwyr Peiriannau	40	20	**	36	56	48	32
Staff elfennol	17	25	11	12	23	24	11

Sail: Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag ymhob galwedigaeth yn ôl y Rhanbarth

*“**” yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italic yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).*

Tabl A.2.6a Meintiau sail wedi'i pwysoli ar gyfer y Tabl blaenorol (Tabl A.2.6)

	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru
Rheolwyr	72	**	**	34	**	72	**
Pobl broffesiynol	184	47	**	82	34	184	47
Pobl broffesiynol cyswllt	183	34	26	92	31	183	34
Staff gweinyddol/clerigol	165	43	**	78	32	165	43
Galwedigaethau Masnachau Medrus	233	68	28	86	51	233	68
Staff Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	197	47	**	82	48	197	47
Staff Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	143	29	**	64	36	143	29
Gweithredwyr Peiriannau	108	25	**	45	28	108	25
Staff elfennol	269	71	27	111	60	269	71

*** yn cyfateb gyda'r asterisg dwbl a welir yn Nhabl A.2.6 (h.y. lle mae'r sail yn is na 25 o sefydliadau gyda swyddi gwag)

Tabl A.2.7 Sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr, yn gyffredinol ac yn ôl y rhanbarth (wedi rhoi hwb)

	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	216	55	24	96	41	110	106
	%	%	%	%	%	%	%
Sgiliau technegol neu ymarferol							
Sgiliau neu wybodaeth arbenigol	69	58	**	70	71	63	73
Datrys problemau cymhleth	44	29	**	44	62	50	39
Gwybodaeth am y cynhyrchion a'r qwasanaethau a qvniqir	42	36	**	45	55	52	32
Gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio	41	42	**	44	46	53	34
Sgiliau ystadegol/rhifyddol cymhleth	26	16	**	30	33	25	27
Darllen/deall cyfarwyddiadau	30	21	**	28	40	31	29
Ysgrifennu cyfarwyddiadau, adroddiadau ac ati.	34	14	**	40	46	32	36
Sgiliau rhifyddol sylfaenol	32	22	**	34	35	28	35
Sgiliau Tech Gwyb sylfaenol / Llythrennedd Cyfrifiadurol	17	20	**	16	28	26	11
Sgiliau Tech Gwyb arbenigol neu lefel uwch	15	17	**	16	13	15	15
Addasu i offer neu ddeunyddiau newydd	30	27	**	29	37	28	32
Dehurwydd y dwylo	23	28	**	18	39	25	21
Cyfathrebu mewn iaith dramor	16	11	**	21	8	17	15
Sgiliau iaith Gymraeg llafar	15	15	**	13	25	23	8
Sgiliau iaith Gymraeg ysgrifenedig	11	17	**	6	25	15	8
Dim o'r uchod	8	16	**	4	8	11	6
Sgiliau pobl a phersonol							
Y gallu i reoli eich amser a blaenoriaethu	57	49	**	57	79	64	52
Sgiliau trin cwsmeriaid	47	44	**	45	72	61	36
Gweithio mewn tîm	44	46	**	40	66	51	38
Rheoli eich teimladau / trin teimladau pobl eraill	41	46	**	30	62	51	33
Perswadio neu ddylanwadu ar bobl eraill	33	27	**	35	36	37	30
Rheoli neu gymell aelodau eraill o staff	39	39	**	35	57	43	36
Sgiliau gwerthu	33	33	**	34	42	43	25
Cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl	27	26	**	26	36	29	25
Gosod amcanion i eraill / cynllunio adnoddau	27	22	**	28	27	22	30
Gwneud areithiau a chyflwyniadau	18	19	**	21	10	11	23
Dim o'r uchod	15	20	**	13	8	12	18

*Sail: Pob sefydliad gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a dderbyniodd y rhestr newydd o ddisgrifwyr sgiliau “***” yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italic yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).*

Tabl A.2.8 Swyddi gwag ‘eraill’ anodd eu llenwi lle nad yw hynny’n ymwneud â sgiliau, yn ôl y rhanbarth, maint a sector

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau Wedi talgrynu i'r agosaf 100	Nifer y swyddi gwag ‘eraill’ sy’n anodd eu llenwi Wedi talgrynu i'r agosaf 100	% o swyddi gwag sy’n anodd eu llenwi am resymau ‘eraill’ nad yw’n ymwneud â sgiliau %
DU	24,306	209,500	93,800	10
Cymru	1,277	8,800	3,300	9
Rhanbarth				
Gogledd Cymru	308	2,100	600	8
Canolbarth Cymru	137	700	200	11
De ddwyrain Cymru	558	4,200	1,800	10
De orllewin Cymru	274	1,800	600	8
Rhanbarthau CGE				
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	707	4,000	1,500	8
Dwyrain Cymru	570	4,800	1,800	10
Maint				
2-4	169	2,000	600	11
5-24	692	2,900	1,000	8
25-49	196	800	300	6
50-99	133	800	200	7
100+	87	2,300	1,300	11
Sector				
Amaethyddiaeth	21	**	**	**
Gweithgynhyrchu	89	600	170	8
Trydan, Nwy a Dŵr	17	**	**	**
Adeiladu	67	800	300	16
Cyfanwerthu a Manwerthu	216	900	300	8
Gwestai a Bwyta	197	1,000	400	9
Cludiant a Chyfathrebu	87	900	100	6
Gwasanaethau Ariannol	19	**	**	**
Gwasanaethau Busnes	183	1,600	200	3
Gweinyddu Cyhoeddus	17	**	**	**
Addysg	72	200	100	7
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	172	1,00	400	9
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	120	700	400	18

Sail: Sefydliadau gyda swyddi gwag. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl swyddi gwag, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda swyddi gwag.; felly mae'r cyfrannau'n dangos y canran o swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi am resymau nad ydynt yn ymwneud â sgiliau.

**** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr)*

Tabl A.2.9 Mynychdra'r anawsterau cadw staff yn ôl Maint a Sector (2011 a 2015)[†]

% o sefydliadau'n sôn am broblemau cadw staff				
	2011		2015	
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	%	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	%
DU (ac eithrio'r Alban) [†]	84,035	6	45,818	8
Cymru	5,958	7	2,981	9
Rhanbarth				
Gogledd Cymru	1,420	6	756	8
Canolbarth Cymru	788	9	366	8
De ddwyrain Cymru	2,374	6	1,187	9
De orllewin Cymru	1,376	7	672	10
Rhanbarthau CGE				
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,696	7	1,784	9
Dwyrain Cymru	2,262	6	1,197	10
Maint				
2-4	1,162	5	874	7
5-24	3,474	8	1,639	11
25-49	1,074	11	262	15
50-99	151	11	136	16
100+	97	17	70	18
Sector				
Amaethyddiaeth	101	3	215	5
Gweithgynhyrchu	489	7	209	12
Trydan, Nwy a Dŵr	110	9	33	8
Adeiladu	498	7	184	9
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,062	5	618	7
Gwestai a Bwyta	666	11	320	20
Cludiant a Chyfathrebu	435	7	280	11
Gwasanaethau Ariannol	173	5	46	4
Gwasanaethau Busnes	789	5	347	7
Gweinyddu Cyhoeddus	129	8	31	8
Addysg	391	9	176	9
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	571	8	287	9
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	544	10	235	13

Sail: 2011 – Pob sefydliad; 2015 – Pob sefydliad ym Modiwl 2.

[†]Nodwch: rhoddwyd sylw i anawsterau cadwraeth ddiwethaf yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn 2011. Ar gyfer yr arolwg hwnnw, oherwydd blaenoriaethau a chyfyngiadau polisi gwahanol ar hyd yr holiaduron, ni ofynnwyd i gyflogwyr yn yr Alban ddisgrifio eu profiad o anawsterau cadw staff, felly, nid oes data ar gael ar gyfer yr Alban neu'r DU i wneud cymhariaethau cyfresi amser.

Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).

Tabl A.3.1: Mynychdra, nifer a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl y Rhanbarth (2011- 2015)

	2011			2013			2015		
	% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (bylchau mewn sgiliau)	% o staff yn sôn bod ganddynt fylchau mewn sgiliau	% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (bylchau mewn sgiliau)	% o staff yn sôn bod ganddynt fylchau mewn sgiliau	% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (bylchau mewn sgiliau)	% o staff yn sôn bod ganddynt fylchau mewn sgiliau
DU	17	1,485,500	5.5	15	1,409,900	5.2	14	1,380,200	5.0
Cymru	16	53,900	4.6	16	67,400	5.8	14	53,800	4.5
Rhanbarth									
Gogledd Cymru	15	12,900	5.0	16	20,100	7.6	13	12,200	4.4
Canolbarth Cymru	13	4,800	6.1	17	4,100	5.1	11	2,000	2.5
De ddwyrain Cymru	18	25,700	4.5	12	30,500	5.3	16	28,100	4.9
De orllewin Cymru	14	10,500	4.2	15	12,600	5.0	13	11,500	4.5
Rhanbarthau CGE									
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	15	3,600	4.6	16	47,100	6.3	13	32,600	4.7
Dwyrain Cymru	17	22,300	4.7	16	20,300	4.9	14	21,200	4.2

Sail: Colofnau 1, 4 a 7 yr holl sefydliadau; y gweddill oll yn gyflogaeth

Nodwch: Mae'r nifer o weithwyr cyflogedig nad ydynt yn gwbl hyfedr wedi ei dalgrynu i'r 100 agosaf.

Mae'r canrannau yng ngholofnau 3, 6 a 9 wedi eu seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y canran o staff sydd â bylchau mewn sgiliau.

Nodwch y gallai ffigurau 2011 wahaniaethu oddi wrth adroddiad 2011 oherwydd ailbwysoli.

Tabl A.3.2: Mynychdra, nifer a dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl maint a sector (2011- 2015)

	2011			2013			2015		
	% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (bylchau mewn sgiliau)	% o staff yn sôn bod ganddynt fylchau mewn sgiliau	% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (bylchau mewn sgiliau)	% o staff yn sôn bod ganddynt fylchau mewn sgiliau	% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (bylchau mewn sgiliau)	% o staff yn sôn bod ganddynt fylchau mewn sgiliau
Cymru	16	53,900	4.6	16	67,400	5.8	14	56,900	4.5
Maint									
2-4	9	4,500	3.9	8	3,900	3.4	6	2,600	2.4
5-24	21	15,200	5.1	22	15,000	5.1	19	12,900	4.2
25-49	31	6,300	4.4	35	8,300	5.6	30	7,000	4.6
50-99	35	7,100	5.0	41	7,600	5.4	31	6,300	4.2
100+	41	20,800	4.4	46	32,600	6.9	51	24,900	5.3
Sector									
Amaethyddiaeth	6	1,000	3.5	6	800	2.9	2	600	2.3
Gweithgynhyrchu	19	8,500	6.1	21	13,400	10.3	22	11,700	8.8
Trydan, Nwy a Dŵr	17	1,000	6.7	15	300	1.8	17	800	4.7
Adeiladu	12	2,100	3.3	15	2,500	4.6	12	2,600	4.8
Cyfanwerthu a Manwerthu	19	10,200	5.4	18	10,000	5.2	16	6,800	3.6
Gwestai a Bwyta	19	5,900	7.5	19	8,200	10.2	18	6,100	6.9
Cludiant a Chyfathrebu	20	2,400	3.8	16	2,300	3.9	13	2,300	3.7
Gwasanaethau Ariannol	19	1,100	3.7	20	1,500	5.2	20	1,200	4.2
Gwasanaethau Busnes	14	6,300	5.0	15	5,800	4.4	12	8,300	6.3
Gweinyddu Cyhoeddus	18	1,600	1.8	25	1,500	1.8	15	1,500	1.8
Addysg	18	4,100	3.5	21	6,300	5.3	17	3,000	2.4
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	18	7,700	4.2	20	12,800	6.6	15	6,900	3.5
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	14	2,100	4.6	12	1,900	4.0	13	1,900	3.8

Sail: Colofnau 1, 4 a 7 pob sefydliad; y gweddill oll yn gyflogaeth.

Nodwch: Mae'r nifer o weithwyr cyflogedig nad ydynt yn gwbl hyfedr wedi ei dalgrynu i'r 100 agosaf.

Mae'r canrannau yng ngholofnau 3, 6 a 9 wedi eu seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y canran o staff gyda bwlch mewn sgiliau.

Nodwch y gallai ffigurau 2011 wahaniaethu oddi wrth adroddiad 2011 oherwydd ailbwsoli.

Tabl A.3.3 Dwysedd y bylchau mewn sgiliau yn ôl galwedigaeth a rhanbarth

	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru
Rheolwyr	2.2	1.3	1.0	2.9	2.1	2.1	2.2
Pobl broffesiynol	3.0	**	**	3.4	**	3.7	2.2
Pobl broffesiynol cyswllt	4.9	**	**	4.9	**	6.1	3.6
Staff gweinyddol/clerigol	3.5	2.3	2.2	4.7	2.5	3.5	3.5
Galwedigaethau Masnachau Medrus	5.5	7.2	**	4.8	4.6	5.5	5.4
Staff Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	5.0	3.7	**	6.2	3.7	5.5	3.9
Staff Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	5.2	4.8	8.6	4.4	7.2	5.7	4.6
Gweithredwyr Peiriannau	7.4	10.5	**	6.8	**	6.0	9.5
Staff elfennol	5.8	6.1	5.9	6.3	4.7	6.0	5.5

Sail: Pob sefydliad

*“**” yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).*

Tabl A.3.3a Maint y sail heb ei bwysoli ar gyfer y Tabl blaenorol (Tabl A.2.6)

	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru
Rheolwyr	201	45	23	86	47	116	85
Pobl broffesiynol	66	**	**	31	**	39	27
Pobl broffesiynol cyswllt	73	**	**	29	**	42	31
Staff gweinyddol/clerigol	224	50	26	102	46	125	99
Galwedigaethau Masnachau Medrus	195	56	**	82	38	115	80
Staff Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	135	41	**	58	29	76	59
Staff Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	281	66	33	122	60	160	121
Gweithredwyr Peiriannau	102	29	**	48	**	55	47
Staff elfennol	260	72	30	97	61	165	95

*** yn cyfateb gyda'r asterisg dwbl a welir yn Nhabl A.3.3 (h.y. lle mae'r sail yn llai na 25 sefydliad)

Tabl A.3.4: Achosion bylchau mewn sgiliau, yn ôl galwedigaeth (wedi rhoi hwb)

	Rheolwyr %	Pobl broffesiynol %	Pobl broffesiynol cyswllt %	Gweinyddol a Chlerigol %	Masnachau Medrus %	Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill %	Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer %	Gweithredwyr Peiriannau %	Galwedigaethau Elfennol %
<i>Sail:</i>	175	55	59	192	182	129	270	88	244
Maent yn newydd i'r rôl	55	56	82	60	69	80	61	70	65
Dim ond yn rhannol y mae eu hyfforddiant wedi ei gwblhau ar hyn o bryd	47	53	83	58	80	77	52	81	46
Does dim llawer o frwdfrydedd gan y staff	37	42	20	35	27	67	44	42	56
Maent wedi derbyn hyfforddiant ond nid yw eu perfformiad wedi gwella'n ddigonol	29	19	31	30	24	62	30	27	48
Yn methu penodi staff gyda'r sgiliau gofynnol	21	50	38	27	38	17	19	40	42
Cyflwyno arferion gweithio newydd	37	43	42	31	19	20	20	54	30
Nid ydynt wedi derbyn yr hyfforddiant priodol	38	38	33	35	26	11	19	39	28
Cyflwyno technoleg newydd	28	28	23	33	16	54	16	14	20
Problemau'n cadw staff	16	5	8	19	22	13	16	14	20
Datblygu gwasanaeth a chynhyrchion newydd	25	10	22	17	18	7	15	20	14
Crynodeb: Yn newydd i'r rôl / yr hyfforddiant yn anghyflawn (ffactorau dros dro)	69	83	92	73	88	85	67	86	73

Sail: Pob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau ymhob galwedigaeth – hyd at ddwy alwedigaeth wedi eu dilyn.

Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl fylchau mewn sgiliau, yn hytrach na phob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y canran o fylchau mewn sgiliau ar gyfer pob achos.

Tabl A.3.5 Y sgiliau sy'n brin ymysg staff, yn gyffredinol ac yn ôl y rhanbarth (wedi rhoi hwb)

	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	572	138	64	255	115	330	242
	%	%	%	%	%	%	%
Sgiliau technegol neu ymarferol							
Sgiliau neu wybodaeth arbenigol sy'n angenrheidiol i wneud y rôl	56	57	53	58	49	50	62
Gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir gan eich sefydliad a sefydliadau fel eich un	44	52	38	44	37	38	50
Gwybodaeth am y ffordd mae eich sefydliad yn gweithio	40	25	19	49	45	41	39
Addasu i offer neu ddeunyddiau newydd	37	55	28	32	33	33	41
Datrys problemau cymhleth sy'n gofyn ateb yn benodol i'r sefyllfa	37	44	29	36	33	36	38
Sgiliau Tech Gwyb sylfaenol / Llythrennedd Cyfrifiadurol	37	41	31	38	30	33	41
Darllen a deall cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	35	42	22	29	49	37	33
Sgiliau Tech Gwyb arbenigol neu lefel uwch	33	37	22	38	21	28	39
Deallwriaeth a sgiliau ystadegol neu rifyddol mwy cymhleth	28	27	15	36	16	29	28
Dehurwydd y dwylo	25	45	18	17	22	17	32
Dealltwriaeth a sgiliau rhifyddol sylfaenol	24	20	28	19	41	29	19
Sgiliau Cymraeg llafar	22	15	18	28	14	22	21
Ysgrifennu cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	21	18	16	25	15	19	23
Sgiliau Cymraeg ysgrifenedig	19	13	17	24	12	20	18
Cyfathrebu mewn iaith dramor	10	9	15	10	7	10	9
Dim o'r uchod	5	6	6	4	6	6	3
Sgiliau pobl a phersonol							
Y gallu i reoli eich amser eich hun a blaenoriaethu eich tasgau	67	71	72	68	60	71	64
Gweithio mewn tîm	59	68	45	55	64	60	58
Rheoli eich teimladau eich hun, neu ymdopi â theimladau pobl eraill	50	59	44	48	48	46	55
Perswadio neu ddylanwadu ar bobl eraill	46	39	43	54	34	43	50
Rheoli neu gymell aelodau eraill o staff	45	44	43	51	32	42	49
Sgiliau trin cwsmeriaid	43	37	43	50	35	49	38
Cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl	32	40	35	31	21	27	37
Gosod amcanion i bobl eraill a chynllunio adnoddau dynol, ariannol ac eraill	31	35	31	33	21	29	34
Gwneud areithiau a chyflwyniadau	29	30	24	33	20	26	33
Sgiliau gwerthu	24	27	40	20	24	27	20
Dim o'r uchod	12	7	18	14	9	8	15

Sail: Pob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau a dderbyniodd y rhestr newydd o ddisgrifwyr sgiliau

Tabl A.3.6 Maint effaith y bylchau mewn sgiliau, yn ôl maint a sector

	<i>Sail heb ei bwysoli:</i>	% a adroddodd am faint yr effaith		
		Effaith fawr	Effaith fechan	Dim effaith
DU	18,265	17	48	34
Cymru	1,100	17	47	36
Rhanbarth				
Gogledd Cymru	268	14	45	41
Canolbarth Cymru	116	17	55	28
De ddwyrain Cymru	483	19	46	35
De orllewin Cymru	233	17	48	35
Rhanbarthau CGE				
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	645	16	47	37
Dwyrain Cymru	455	19	48	33
Maint				
2-4	107	20	40	39
5-24	661	16	48	36
25-49	170	13	49	38
50-99	95	22	52	26
100+	67	19	52	29
Sector				
Amaethyddiaeth	17	**	**	**
Gweithgynhyrchu	99	23	50	28
Trydan, Nwy a Dŵr	12	**	**	**
Adeiladu	62	20	39	41
Cyfanwerthu a Manwerthu	241	11	52	36
Gwestai a Bwyta	188	20	50	30
Cludiant a Chyfathrebu	77	13	46	41
Gwasanaethau Ariannol	21	**	**	**
Gwasanaethau Busnes	128	32	36	33
Gweinyddu Cyhoeddus	9	**	**	**
Addysg	54	16	51	33
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	105	13	46	41
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	87	13	50	37

Sail: Pob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau

**** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr).*

Tabl A.3.7 Y camau a gymerwyd i orchfygu bylchau mewn sgiliau, yn ôl rhanbarth, maint a sector

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>		% yn cymryd pob cam								Unrhyw weithredu
			Cynyddu gwaith hyfforddi	Mwy o oruchwyliaeth	Mentora	Mwy o werthusiadau	Ail leoli gwaith	Newid arferion gweithio	Cynyddu gwaith penodi	Penodi pobl nad ydynt yn Brydeinwyr	
DU	18,265	%									
Cymru	1,100	%	66	58	48	47	35	29	20	8	82
Rhanbarthau											
Gogledd Cymru	268	%	66	57	48	41	32	27	19	7	83
Canolbarth Cymru	116	%	71	50	40	44	32	31	13	4	83
De ddwyrain Cymru	483	%	67	58	50	50	37	30	22	9	83
De orllewin Cymru	233	%	60	61	48	47	37	26	21	9	76
Rhanbarthau CGE											
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	645	%	62	56	47	47	34	28	21	8	80
Dwyrain Cymru	455	%	71	60	50	47	38	29	19	8	85
Maint											
2-4	107	%	50	38	34	27	24	16	14	4	67
5-24	661	%	67	61	48	50	37	29	20	6	83
25-49	170	%	80	69	59	56	43	34	21	11	94
50-99	95	%	71	63	60	62	38	34	28	13	88
100+	67	%	76	69	59	57	42	49	30	2	92
Sector											
Amaethyddiaeth	17	%	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Gweithgynhyrchu	99	%	64	49	38	2	43	36	25	13	79
Trydan, Nwy a Dŵr	12	%	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Adeiladu	62	%	62	54	41	37	23	17	14	5	82
Cyfanwerthu a Manwerthu	241	%	67	59	53	50	10	29	17	7	87
Gwestai a Bwyta	188	%	69	63	57	48	35	32	31	10	86
Cludiant a Chyfathrebu	77	%	57	49	31	39	41	33	18	9	76
Gwasanaethau Ariannol	21	%	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Gwasanaethau Busnes	128	%	60	59	41	44	34	18	26	10	77
Gweinyddu Cyhoeddus	9	%	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Addysg	54	%	80	56	74	47	37	27	15	0	91
Iechyd a Gwaith Cymdeithas	105	%	77	75	63	61	37	45	21	13	91
Celfyddydau a Gwas Eraill	87	%	65	56	46	46	32	34	22	6	76

Sail: Pob sefydliad gyda bylchau mewn sgiliau

**** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwr).*

Tabl A.3.8: Swyddi gwag gyda bylchau mewn sgiliau a phrinder sgiliau yn ôl Rhanbarth, Maint a Sector (2013-2015)

	2013				2015			
		% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	% o sefydliadau gydag unrhyw SgPS	% o sefydliadau gyda'r naill neu'r llall		% o sefydliadau gydag unrhyw fylchau mewn sgiliau	% o sefydliadau gydag unrhyw SgPS	% o sefydliadau gyda'r naill neu'r llall
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	%	%	%	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	%	%	%
Cymru	5,996	16	4	18	6,027	14	6	17
Maint								
2-4	1,847	8	3	10	1,749	6	4	9
5-24	3,229	22	4	24	3,316	19	6	23
25-49	512	35	4	37	547	30	11	35
50-99	236	41	8	46	273	31	12	37
100+	172	46	15	51	142	51	20	58
Sector								
Amaethyddiaeth	505	6	2	7	405	2	1	5
Gweithgynhyrchu	401	21	6	24	427	22	10	27
Trydan, Nwy a Dŵr	84	15	4	16	62	17	8	22
Adeiladu	467	15	3	17	405	12	7	17
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,109	18	3	19	1,203	16	4	19
Gwestai a Bwyta	618	19	6	22	649	18	7	21
Cludiant a Chyfathrebu	419	16	4	19	526	13	8	19
Gwasanaethau Ariannol	127	20	5	23	108	20	4	21
Gwasanaethau Busnes	736	15	4	18	715	12	7	17
Gweinyddu Cyhoeddus	67	25	8	28	75	15	8	20
Addysg	394	21	6	24	361	17	5	19
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	602	20	2	21	617	15	6	18
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	467	12	3	15	474	13	7	17

Sail: Pob sefydliad

Tabl A.4.1 Effaith ailddiffinio tanddefnydd ar fynychdra, yn ôl y rhanbarth, maint a sector (2011 - 2015)

% o sefydliadau yn sôn am danddefnyddio						
	2011		2013		2015	
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>		<i>Sail heb ei bwysoli</i>		<i>Sail heb ei bwysoli</i>	
DU	86,522	48	45,644	48	91,210	30
Cymru	5,946	45	3,026	50	6,027	34
Rhanbarth						
Gogledd Cymru	1,415	40	795	52	1,528	35
Canolbarth Cymru	787	42	360	48	742	29
De ddwyrain Cymru	1,373	50	630	47	2,392	33
De orllewin Cymru	2,371	46	1,241	50	1,362	35
Rhanbarthau CGE						
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,689	45	1,818	49	3,645	34
Dwyrain Cymru	2,257	44	1,208	50	2,832	32
Maint						
2-4	1,159	44	898	48	1,749	32
5-24	3,466	45	1,653	51	3,316	35
25-49	750	52	283	53	547	35
50-99	323	49	108	46	273	37
100+	248	50	84	57	142	38
Sector						
Amaethyddiaeth	100	41	248	40	405	26
Gweithgynhyrchu	467	35	187	49	427	27
Trydan, Nwy a Dŵr	110	40	40	37	62	43
Adeiladu	497	38	233	45	405	30
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,059	48	561	50	1,203	30
Gwestai a Bwyta	665	56	325	64	649	45
Cludiant a Chyfathrebu	434	45	216	48	526	36
Gwasanaethau Ariannol	173	50	68	53	108	26
Gwasanaethau Busnes	785	37	365	45	715	32
Gweinyddu Cyhoeddus	129	44	32	61	75	38
Addysg	391	56	213	60	361	38
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	570	48	297	51	617	38
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	544	50	235	52	474	43

Sail: 2011 & 2015 - Pob sefydliad; 2013 – Pob sefydliad ym Modiwl 2

Nodwch: Mae mynychdra tanddefnyddio yn 2015 yn defnyddio mesur gwahanol i 2011 a 2013, gan olygu nad yw'r cyfrannau hyn yn uniongyrchol gymaradwy. Dylid ystyried y Tabl yma o ran effaith y mesur newydd ar fynychdra.

Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).

Tabl A.4.2 Rhesymau am danddefnydd yn ôl yr alwedigaeth (un wedi rhoi hwb)

	Rheolwyr %	Pobl broffesiynol %	Pobl broffesiynol cyswllt %	Staff Gweinyddol/ Clerigol %	Galwedigaethau Masnachau Medrus %	Gorau, Hamdden a Gwasanaethau Eraill staff %	Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmers staff %	Gweithredwyr Peiriannau %	Staff elfennol %
Does ganddyn nhw ddim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch gyda mwy o gyfrifoldeb	23	27	27	18	23	28	22	13	11
Prinder swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir	10	11	17	17	11	17	21	22	23
Mae'r oriau gwaith yn well iddynt	12	12	7	18	9	19	18	15	16
I gael profiad / mae'r rôl bresennol ar lefel is yn yr un diwydiant â'r rôl lefel uwch a ddymunir	7	14	19	8	8	20	7	12	6
Amodau cyflogaeth deniadol (e.e. tâl a budd-daliadau, lleoliad y cwmni)	7	10	8	10	11	9	20	10	12
Maent yn berchen ar y busnes / yn bartner yn y busnes	17	1	1	2	7	5	-	-	1
Busnes a redir gan y teulu	6	7	7	8	12	1	1	9	12
Mae'r rôl gyfredol yn swydd dros dro / rhywbeth tymor byr cyn cychwyn yr yrfa a ddymunir	2	4	8	4	4	6	16	2	22
Mae cystadleuaeth am rolau lefel uwch / maent yn cael trafferth cael swydd lefel uwch	3	4	6	5	2	7	12	6	12
Rydym yn prysur geisio staff gyda chymwysterau/ sgiliau y tu hwnt i'r rhai sydd eu hangen	4	4	6	3	7	8	1	6	3
Y cymwysterau / sgiliau ddim yn berthnasol i rôl y swydd	5	6	9	3	3	3	2	3	2
Mae ganddynt fwy nag un swydd	*	4	1	1	1	-	2	4	3
Arall	2	1	5	3	1	1	1	6	1
Dim rheswm penodol / fe ddigwyddodd	8	7	2	8	7	4	3	5	1
Ddim yn gwybod	5	8	3	7	8	4	6	5	4

Sail: Pob sefydliad gyda staff wedi'u tanddefnyddio (2,089)

Tabl A.4.3 Rhesymau am danddefnyddio yn ôl maint y sefydliad (un wedi rhoi hwb)

	2 i 4	5 i 24	25 i 49	50 i 99	100+
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	562	1,162	199	110	52
	%	%	%	%	%
Does ganddyn nhw ddim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch gyda mwy o gyfrifoldeb	20	24	26	22	16
Prinder swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir	10	16	20	26	39
Mae'r oriau gwaith yn well iddynt	13	14	6	14	9
I gael profiad / mae'r rôl bresennol ar lefel is yn yr un diwydiant â'r rôl lefel uwch a ddymunir	6	11	14	19	19
Amodau cyflogaeth deniadol (e.e. tâl a budd-daliadau, lleoliad y cwmni)	8	10	11	9	14
Maent yn berchen ar y busnes / yn bartner yn y busnes	12	4	<1	1	4
Busnes a redir gan y teulu	11	3	1	2	0
Mae'r rôl gyfredol yn swydd dros dro / rhywbeth tymor byr cyn cychwyn yr yrfa a ddymunir	3	9	8	10	4
Mae cystadleuaeth am rolau lefel uwch / maent yn cael trafferth cael swydd lefel uwch	4	6	7	10	18
Rydym yn prysur geisio staff gyda chymwysterau neu sgiliau y tu hwnt i'r rheiny sydd eu hangen	5	4	4	2	3
Y cymwysterau / sgiliau ddim yn berthnasol i rôl y swydd	5	4	3	5	5
Mae ganddynt fwy nag un swydd	1	1	1	0	0
Arall	2	2	1	3	3
Dim rheswm penodol / fe ddigwyddodd	6	6	6	4	0
Ddim yn gwybod	5	7	8	4	5

Sail: Pob sefydliad gyda staff wedi eu tanddefnyddio.

Tabl A.4.4 Rhesymau am danddefnyddio yn ôl y sector (un wedi rhoi hwb)

	Amaethyddiaeth	Gweithgynhyrchu	Trydan, Nwy a Dŵr	Adailadu	Cyfanwerthu a Manwerthu	Gwestai a Bwytai	Cludiant, Storio a Chyfhathrebu	Gwasanaethau Ariannol	Gwasanaethau Busnes	Gweinyddu Cyhoeddus	Addysg	Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	104 %	118 %	26 %	119 %	371 %	307 %	185 %	29 %	224 %	29 %	136 %	235 %	206 %
Does ganddyn nhw ddim diddordeb mewn cymryd rôl lefel uwch gyda mwy o gyfrifoldeb	22	16	12	22	20	17	22	7	23	33	30	28	24
Prinder swyddi yn y rôl lefel uwch a ddymunir	5	18	9	5	18	14	9	13	16	29	14	15	20
Mae'r oriau gwaith yn well iddynt	10	7	4	12	13	19	16	7	14	14	17	13	16
I gael profiad / mae'r rôl bresennol ar lefel is yn yr un diwydiant â'r rôl lefel uwch a ddymunir	5	11	12	7	6	9	6	19	11	9	20	13	10
Amodau cyflogaeth deniadol (e.e. tâl a budd-daliadau, lleoliad y cwmni)	4	13	6	15	9	8	12	16	4	-	7	12	11
Maent yn berchen ar y busnes / yn bartner yn y busnes	10	7	24	15	5	10	9	17	7	-	5	4	6
Busnes a redir gan y teulu	24	7	7	9	7	5	7	-	2	-	1	2	6
Mae'r rôl gyfredol yn swydd dros dro / rhywbeth byrhoedlog cyn cychwyn yr yrfa a ddymunir	2	5	3	4	6	14	4	-	4	-	4	7	8
Mae cystadleuaeth am rolau lefel uwch / maent yn cael trafferth cael swydd lefel uwch	2	7	6	3	9	7	4	-	5	3	8	4	4
Rydym yn prysur geisio staff gyda chymwysterau/ sgiliau y tu hwnt i'r rhai sydd eu hangen	8	6	15	8	1	3	1	3	9	0	3	6	4
Y cymwysterau / sgiliau ddim yn berthnasol i rôl y swydd	5	2	-	3	5	5	6	7	7	0	2	4	4
Mae ganddynt fwy nag un swydd	3	1	-	-	1	2	2	-	1	3	-	-	1
Arall	1	1	-	2	2	2	1	-	3	5	*	3	2
Dim rheswm penodol / fe ddigwyddodd	8	8	-	7	8	3	8	7	5	9	7	7	5
Ddim yn gwybod	6	7	10	2	7	3	5	7	10	9	5	6	3

Sail: Pob sefydliad gyda staff wedi'u tanddefnyddio. Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).

Tabl A.5.1: Mynychdra'r hyfforddiant yn ôl y sector

	<i>Sail: Pob un (Heb ei bwysoli)</i>		Unrhyw hyfforddiant	Unrhyw hyfforddiant tu allan i'r swydd	Unrhyw hyfforddiant o fewn y swydd	O fewn a thu allan
DU	91,210	%	66	49	53	35
Cymru	6,027	%	63	49	49	35
Maint						
2 i 4	1,749	%	47	35	32	20
5 i 24	3,316	%	77	60	64	46
25 i 49	547	%	95	81	86	72
50 i 99	273	%	96	85	85	74
100+	142	%	97	89	91	83
Sector						
Amaethyddiaeth	405	%	36	28	21	13
Gweithgynhyrchu	427	%	62	48	49	35
Trydan, Nwy a Dŵr	62	%	88	77	68	58
Adeiladu	405	%	60	48	42	30
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,203	%	57	40	44	28
Gwestai a Bwyta	649	%	62	40	49	26
Cludiant a Chyfathrebu	526	%	63	48	47	33
Gwasanaethau Ariannol	108	%	77	52	68	43
Gwasanaethau Busnes	715	%	72	62	54	44
Gweinyddu Cyhoeddus	75	%	85	68	72	56
Addysg	361	%	92	82	82	72
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	617	%	87	73	78	64
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	474	%	65	50	52	38

Sail: Pob sefydliad

Tabl A.5.2 Y meintiau ar sail wedi'i bwysoli ar gyfer Tablau 5.1 a 5.3

	2011	2013	2015
DU	86,522	91,279	91,210
Cymru	5,958	5,996	6,027
Rhanbarth			
Gogledd Cymru	1,420	1,580	1,528
Canolbarth Cymru	788	717	742
De ddwyrain Cymru	2,374	2,400	2,395
De orllewin Cymru	1,376	1,299	1,362
Rhanbarthau CGE			
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,696	3,634	3,645
Dwyrain Cymru	2,262	2,362	2,382
Maint			
2-4	1,162	1,847	1,749
5 i 24	3,474	3,229	3,316
25-49	750	512	547
50-99	324	236	273
100+	248	172	142

Sail: Pob sefydliad

Tabl A.5.3 Nifer y bobl a gyflogwyd ac a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf yn ôl y sector, a chyfran y gweithlu a hyfforddwyd

		2011	2013	2015		
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	% o staff a hyfforddwyd	% o staff a hyfforddwyd	Nifer a gyflogwyd (000oedd)	Nifer a hyfforddwyd (000oedd)	% o staff a hyfforddwyd
Amaethyddiaeth	148	30	21	27	7	27
Gweithgynhyrchu	279	56	52	133	69	52
Trydan, Nwy a Dŵr	56	67	79	18	11	60
Adeiladu	267	45	56	55	27	50
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	57	51	190	105	55
Gwestai a Bwytaï	486	48	56	89	53	60
Cludiant a Chyfathrebu	325	51	52	61	30	50
Gwasanaethau Ariannol	83	59	58	28	17	59
Gwasanaethau Busnes	591	59	63	132	92	70
Gweinyddu Cyhoeddus	63	57	62	87	59	67
Addysg	330	74	81	126	91	72
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	560	52	78	197	169	86
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	64	61	50	29	58

Sail: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.

Nodwch: Mae 'y canran o staff a hyfforddwyd' yn cyfeirio at y nifer o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf (p'un a ydynt yn dal i weithio yn y sefydliad neu beidio) fel canran o nifer y staff sy'n gyflogedig ar hyn o bryd.

Tabl A.5.4 Y dyddiau hyfforddi ar gyfartaledd dros y 12 mis diwethaf i bob person a hyfforddwyd, yn ôl y Rhanbarth, Maint a Sector

			Nifer y diwrnodau o hyfforddiant ar gyfartaledd i bob person a hyfforddwyd					
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>		1 diwrnod neu lai	2	3-4	5-6	7-10	11+
DU	69,541	%	11	14	19	16	13	18
Cymru	4,356	%	11	14	20	19	13	18
Rhanbarth								
Gogledd Cymru	1,138	%	11	16	20	18	13	16
Canolbarth Cymru	485	%	14	19	20	18	11	14
De ddwyrain Cymru	1,783	%	11	14	18	18	14	20
De orllewin Cymru	950	%	11	12	20	20	13	18
Rhanbarthau CGE								
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,599	%	11	14	21	19	13	18
Dwyrain Cymru	1,757	%	12	16	17	18	13	18
Maint								
2-4	825	%	13	15	19	19	11	18
5-24	2,607	%	10	13	20	18	14	18
25-49	523	%	8	11	22	20	15	16
50-99	263	%	7	17	17	19	20	15
100+	138	%	10	20	11	22	12	9
Sector								
Amaethyddiaeth	148	%	21	15	21	20	9	11
Gweithgynhyrchu	279	%	10	19	17	17	13	17
Trydan, Nwy a Dŵr	56	%	4	12	22	22	10	23
Adeiladu	267	%	12	15	19	23	11	15
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	%	12	15	19	13	12	24
Gwestai a Bwyta	486	%	20	14	15	12	12	18
Cludiant a Chyfathrebu	325	%	11	18	18	21	11	17
Gwasanaethau Ariannol	83	%	4	13	11	17	28	24
Gwasanaethau Busnes	591	%	9	16	22	22	13	15
Gweinyddu Cyhoeddus	63	%	8	13	24	24	14	8
Addysg	330	%	4	12	22	21	19	15
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	560	%	5	10	19	27	16	17
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	%	10	11	26	14	14	21

Sail: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.

Tabl A.5.5 Meintiau ar sail wedi'i bwysoli ar gyfer Tablau 5.2 a 5.3

	2011	2013	2015
DU	66,439	69,842	69,541
Cymru	4,653	4,277	4,356
Rhanbarth			
Gogledd Cymru	1,127	1,131	1,138
Canolbarth Cymru	555	447	485
De ddwyrain Cymru	1,924	1,793	1,783
De orllewin Cymru	1,047	906	950
Rhanbarthau CGE			
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,847	2,540	2,599
Dwyrain Cymru	1,806	1,737	1,757
Maint			
2-4	579	858	825
5-24	2,818	2,537	2,607
25-49	703	484	523
50-99	310	230	263
100+	243	168	138

Sail: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.

Tabl A.5.6 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddiant a datblygiad, a'r dyddiau bob yn berson a hyfforddwyd a phob cyflogai yn ôl y sector 2011 - 2015

	2011				2013				2015			
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Cyfanwm dyddiau hyfforddi	Dyddiau bob yn berson a hyfforddwyd	Dyddiau i bob cyflogai	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Cyfanwm dyddiau hyfforddi	Dyddiau bob yn berson a hyfforddwyd	Dyddiau i bob cyflogai	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Cyfanwm dyddiau hyfforddi	Dyddiau bob yn berson a hyfforddwyd	Dyddiau i bob cyflogai
DU	66,439	115m	7.8	4.2	69,842	113m	6.7	4.2	69,541	118m	6.8	4.2
Cymru	4,653	4.9m	7.5	4.2	4,277	5.6m	7.7	4.8	4,356	5.6m	7.2	4.6
Rhanbarth												
Gogledd Cymru	1,127	1.4m	9.3	5.5	1,144	1.3m	7.2	4.9	1,138	1m	6.7	4.0
Canolbarth Cymru	555	0.3m	8.0	4.1	570	1.0m	29.1 [†]	12.9 [†]	485	0.4m	6.6	4.7
De ddwyrain Cymru	1,924	2.1m	6.1	3.7	1,995	2.3m	6.6	4.0	1,783	1.7m	7.3	4.7
De orllewin Cymru	1,047	1.0m	9.3	4.2	915	0.9m	5.8	3.6	950	2.4m	7.5	4.7
Rhanbarthau CGE												
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,847	3.1m	8.1	4.4	2,789	3.0m	6.3	4.0	2,599	3.8m	7.1	4.4
Dwyrain Cymru	1,806	1.9m	6.7	3.9	1,835	2.6m	10.3	6.2	1,757	1.8m	7.2	4.8
Sector												
Amaethyddiaeth	40	56k	6.6	2.0	155	30k	5.3	1.1	148	63k	7.4	2.0
Gweithgynhyrchu	354	0.6m	7.4	4.1	261	0.4m	5.9	3.1	279	0.4m	7.4	3.9
Trydan, Nwy a Dŵr	81	36k	3.7	2.5	65	50k	3.5	2.7	56	39k	4.0	2.4
Adeiladu	335	0.2m	8.1	3.7	299	0.2m	6.8	3.8	267	0.2m	8.2	4.1
Cyfanwerthu a Manwerthu	782	1m	8.7	5.0	758	0.7m	7.5	3.9	798	0.8m	7.7	4.3
Gwestai a Bwyta	465	0.3m	9.2	4.4	448	0.4m	9.2	5.2	486	0.5m	10.3	6.1
Cludiant a Chyfathrebu	318	0.2m	5.8	3.0	271	0.2m	5.8	3.0	325	0.2m	4.9	2.4
Gwasanaethau Ariannol	143	0.1m	8.2	4.8	104	85k	4.9	2.8	83	0.1m	6.7	3.9
Gwasanaethau Busnes	655	0.4m	5.7	3.4	583	0.6m	7.6	4.8	591	1m	9.6	6.7
Gweinyddu Cyhoeddus	120	0.4m	7.3	4.1	61	1m	19.3	12.0	63	2.2m	3.9	2.6
Addysg	379	0.5m	5.7	4.2	366	0.6m	6.5	5.2	330	0.8m	7.3	5.3
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	528	0.9m	9.2	4.8	549	0.9m	6.1	4.8	560	0.9m	5.3	4.5
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	433	0.2m	8.1	5.2	345	0.2m	8.4	5.1	370	0.3m	10.8	6.3

Sail: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol. Mae 'Y dyddiau i bob cyflogai' wedi ei seilio ar gyflogaeth ar draws yr holl sefydliadau.

[†] yn dynodi y dylid trin ffigurau gyda gofal am fod ffactorau allanol yn cael dylanwad ar y ffigurau. Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).

Tabl A.5.7 Canran yr hyfforddiant sydd wedi bod yn hyfforddiant ymsefydlu neu iechyd a diogelwch (2011, 2013 a 2015)

	2011	2013	2015				
	Cymru	Cymru	Cymru	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De ddwyrain Cymru	De orllewin Cymru
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	4,653	4,277	4,356	1,138	485	1,783	950
	%	%	%	%	%	%	%
Dim	18	18	14	13	19	13	15
Rhywfaint ond llai na 20%	26	28	25	26	26	26	23
20-49%	23	24	24	24	22	23	24
50-80%	18	16	18	17	16	19	18
Mwy na 80% ond nid i gyd	5	4	4	3	2	4	5
Pob un (100%)	5	7	10	11	11	10	10
O LEIAF 50%	28	27	32	31	28	33	33
Ddim yn gwybod	5	3	5	6	4	5	4

Sail: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.

Tabl A.5.8 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd dros y 12 mis diwethaf, yn ôl y Rhanbarth, Maint a Sector (wedi rhoi hwb)

	<i>Sail heb ei Bwysoli</i>		<i>Yn benodol i swydd</i>	<i>Iechyd a Diogelwch</i>	<i>Ymsefydlu</i>	<i>Technoleg newydd</i>	<i>Goruchwyliol</i>	<i>Rheoli</i>
DU	69,541	%	85	75	66	49	37	37
Cymru	4,356	%	86	77	67	51	37	37
Rhanbarth								
Gogledd Cymru	1,138	%	86	78	67	51	34	34
Canolbarth Cymru	485	%	82	73	56	49	32	30
De ddwyrain Cymru	1,783	%	87	77	68	52	41	40
De orllewin Cymru	950	%	86	78	68	50	39	39
Rhanbarthau CGE								
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,599	%	85	77	67	49	37	37
Dwyrain Cymru	1,757	%	87	76	66	54	37	37
Maint								
2-4	825	%	80	63	45	50	23	22
5-24	2,607	%	88	83	77	48	41	40
25-49	523	%	94	94	91	60	61	63
50-99	263	%	93	94	91	51	60	63
100+	138	%	96	95	96	69	79	79
Sector								
Amaethyddiaeth	148	%	76	61	25	48	18	13
Gweithgynhyrchu	279	%	84	82	74	50	38	33
Trydan, Nwy a Dŵr	56	%	89	91	77	47	39	35
Adeiladu	267	%	81	82	60	40	38	28
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	%	85	73	76	55	46	41
Gwestai a Bwyta	486	%	85	82	76	34	38	36
Cludiant a Chyfathrebu	325	%	92	67	61	65	28	28
Gwasanaethau Ariannol	83	%	88	60	57	60	44	42
Gwasanaethau Busnes	591	%	88	70	57	57	30	34
Gweinyddu Cyhoeddus	63	%	90	80	80	60	48	58
Addysg	330	%	92	92	76	65	46	63
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	560	%	89	90	77	44	45	47
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	%	84	76	69	53	32	37

Sail: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.

Tabl A.5.9 Hyfforddiant at gymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol yn y 12 mis diwethaf ymysg cyflogwyr sy'n hyfforddi, yn ôl y Rhanbarth, Maint a Sector

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	% o staff a hyfforddwyd at gymhwyster	Y nifer oedd wedi derbyn hyfforddiant oedd i fod i arwain at gymhwyster	% o'r rheiny a hyfforddwyd at gymhwyster	% o'r holl gyflogeion a hyfforddwyd at gymhwyster
DU	69,541	47	3.5m	20	12
Cymru	4,356	54	161k	21	13
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	1,138	52	37k	22	13
Canolbarth Cymru	485	52	7k	12	8
De ddwyrain Cymru	1,783	55	85k	23	15
De orllewin Cymru	950	54	32k	20	13
Rhanbarthau CGE					
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,599	54	98k	23	14
Dwyrain Cymru	1,757	53	63k	19	13
Maint					
2-4	825	44	14k	33	12
5-24	2,607	56	53k	31	17
25-49	523	71	31k	28	20
50-99	263	74	22k	24	15
100+	138	72	42k	12	9
Sector					
Amaethyddiaeth	148	47	3k	41	11
Gweithgynhyrchu	279	54	15k	22	11
Trydan, Nwy a Dŵr	56	57	3k	30	18
Adeiladu	267	59	12k	42	21
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	43	14k	13	7
Gwestai a Bwyta	486	50	12k	22	13
Cludiant a Chyfathrebu	325	53	9k	30	15
Gwasanaethau Ariannol	83	47	7k	41	24
Gwasanaethau Busnes	591	46	17k	18	13
Gweinyddu Cyhoeddus	63	58	10k	17	12
Addysg	330	70	14k	16	11
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	560	74	35k	20	18
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	59	10k	35	20

Sail: sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol

Nodwch: mae'r golofn olaf yn dangos cyfran yr holl gyflogeion yn y band maint neu'r sector hwnnw a hyfforddwyd i gymhwyster (nid y gyfran o weithwyr cyflogedig o fewn sefydliadau sy'n hyfforddi).

Tabl A.5.10 A yw sefydliad wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu, neu hunan-ddysgu arall dros y 12 mis diwethaf

Canrannau rhesi	Sail heb ei bwysoli	Ar-lein	Hunan-ddysgu arall	Y nail neu'r llall	Hyfforddiant ar-lein			Hunan-ddysgu arall		
					Sail heb ei bwysoli	% yn sôn am gynnydd	% yn sôn am ostyngiad	Sail heb ei bwysoli	% yn sôn am gynnydd	% yn sôn am ostyngiad
DU	69,541	45	38	57	39,695	39	18	37,768	28	22
Cymru	4,356	43	37	56	2,365	40	19	2,231	28	23
Rhanbarth										
Gogledd Cymru	1,138	40	36	54	592	38	21	548	30	27
Canolbarth Cymru	485	33	30	45	250	41	28	226	29	33
De ddwyrain Cymru	1,783	47	39	61	1,011	43	17	893	31	21
De orllewin Cymru	950	40	39	53	512	38	19	479	28	21
Rhanbarthau CGE										
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,599	41	38	54	1,374	40	19	1,279	31	27
Dwyrain Cymru	1,757	45	37	58	991	41	20	867	23	25
Maint										
2-4	825	30	30	46	304	35	27	317	27	29
5-24	2,607	48	39	59	1,436	42	17	1,246	30	22
25-49	523	58	51	70	345	49	14	317	33	20
50-99	263	56	57	69	169	41	17	173	29	21
100+	138	69	59	84	107	43	15	93	37	12
Sector										
Amaethyddiaeth	148	17	25	34	35	39	39	53	19	40
Gweithgynhyrchu	279	31	25	42	107	43	27	102	30	36
Trydan, Nwy a Dŵr	56	30	32	46	23	**	**	26	25	25
Adeiladu	267	28	21	38	100	36	26	83	30	28
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	43	38	55	461	43	20	386	35	21
Gwestai a Bwyta	486	42	33	54	295	38	20	236	32	26
Cludiant a Chyfathrebu	325	39	37	52	142	35	24	140	24	23
Gwasanaethau Ariannol	83	77	54	82	68	40	11	48	38	9
Gwasanaethau Busnes	591	50	41	65	351	38	18	303	29	21
Gweinyddu Cyhoeddus	63	61	50	74	43	40	18	34	19	28
Addysg	330	53	50	65	196	39	15	195	30	24
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	560	54	52	70	352	45	14	362	31	19
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	36	34	52	192	42	19	178	23	26

Sail: Colofnau 1-3: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol; colofnau 4-5: Sefydliadau yn darparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn y ddwy flynedd ddiwethaf

*** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).

Tabl A.5.11 Gwariant cyfan ar hyfforddiant a gwariant ar hyfforddiant i bob person a hyfforddwyd ac i bob cyflogai yn ôl y sector (2011 - 2015)

	2011				2013				2015			
	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	<i>Cyfanswm</i>	<i>Gwariant ar bob hyfforddai</i>	<i>Gwariant ar bob cyflogai</i>	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	<i>Cyfanswm</i>	<i>Gwariant ar bob hyfforddai</i>	<i>Gwariant ar bob cyflogai</i>	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	<i>Cyfanswm</i>	<i>Gwariant ar bob hyfforddai</i>	<i>Gwariant ar bob cyflogai</i>
DU	11,027	£43.8bn	£2,970	£1,620	12,522	£43.0bn	£2,560	£1,600	12,614	£45.4bn	£2,610	£1,640
Cymru	1,483	£1.6bn	£2,510	£1,410	1,361	£1.9bn	£2,690	£1,660	1,234	£2.1bn	£2,760	£1,750
Rhanbarth												
Gogledd Cymru	380	£0.4bn	£2,260	£1,340	336	£0.5bn	£2,650	£1,820	281	£0.4bn	£2,490	£1,500
Canolbarth Cymru	187	£0.2bn	£4,080	£2,090	155	£0.1bn	£3,310	£1,470	153	£0.2bn	£2,870	£2,020
De ddwyrain Cymru	581	£0.8bn	£2,420	£1,460	581	£0.9bn	£2,840	£1,630	505	£1.2bn	£3,180	£2,060
De orllewin Cymru	335	£0.3bn	£2,570	£1,150	288	£0.4bn	£2,590	£1,620	295	£0.3bn	£2,010	£1,270
Maint												
2-4	232	£0.2bn	£4,370	£1,810	271	£0.3bn	£7,130	£2,550	226	£0.2bn	£4,990	£1,870
5-24	914	£0.5bn	£2,980	£1,660	854	£0.6bn	£3,460	£1,910	778	£0.6bn	£3,610	£2,030
25-49	199	£0.2bn	£2,240	£1,450	146	£0.3bn	£1,840	£1,890	146	£0.3bn	£2,400	£1,690
50-99	83	£0.2bn	£2,530	£1,700	58	£0.3bn	£2,750	£2,060	61	£0.3bn	£2,680	£1,660
100+	55	£0.5bn	£1,940	£1,050	32	£0.5bn	£1,650	£1,110	23	**	**	**
Sector												
Amaethyddiaeth	14	**	**	**	36	£13m	£2,250	£469	25	£8m	£1,060	£284
Gweithgynhyrchu	106	£141m	£1,840	£1,020	62	£111m	£1,650	£858	91	£112m	£1,610	£837
Trydan, Nwy a Dŵr	32	£19m	£1,960	£1,310	17	**	**	**	14	**	**	**
Adeiladu	95	£69m	£2,440	£1,110	100	£115m	£3,690	£2,060	73	£69m	£2,530	£1,260
Cyfanwerthu a Manwerthu	244	£271m	£2,490	£1,420	218	£268m	£2,710	£1,400	202	£181m	£1,730	£1,260
Gwestai a Bwyta	158	£89m	£2,350	£1,130	143	£128m	£2,810	£1,580	141	£150m	£2,830	£1,690
Cludiant a Chyfathrebu	109	£95m	£3,000	£1,530	99	£96m	£3,150	£1,630	91	£72m	£2,360	£1,180
Gwasanaethau Ariannol	50	£173m	£9,860	£5,840	42	£26m	£1,500	£870	19	**	**	**
Gwasanaethau Busnes	228	£267m	£3,610	£2,120	235	£268m	£3,280	£2,050	188	£213m	£2,310	£1,620
Gweinyddu Cyhoeddus	33	£26m	£530	£300	20	**	**	**	16	**	**	**
Addysg	91	£145m	£1,690	£1,250	81	£432m	£4,520	£3,650	73	£381m	£4,200	£3,030
Iechyd a Gwaith	171	£134m	£1,420	£740	186	£305m	£2,000	£1,570	189	£278m	£1,650	£1,410
Cymdeithasol												
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	152	£138m	£4,630	£2,960	122	£117m	£4,020	£2,450	112	£143m	£4,910	£2,860

Sail: Y sefydliadau'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant. Nodwch: Mae'r ffigurau ar gyfer y gwariant i bob person a hyfforddwyd ac i bob cyflogai wedi eu talgrynu i'r £10 agosaf.

*“***” yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).*

Tabl A.5.12 Gwariant ar hyfforddiant a wariwyd ar golegau Addysg Bellach, prifysgolion neu sefydliadau Addysg Uwch eraill, a'r gyfran o'r ffioedd cyfan i ddarparwyr allanol y mae hyn yn ei gynrychioli, yn ôl y Rhanbarth a'r Maint

	<i>Sail</i>	Cyfanswm ffioedd i ddarparwyr allanol	Cyfanswm y ffioedd i ddarparwyr AB/AU	% o ffioedd i ddarparwyr allanol a dalwyd i ddarparwyr AB/AU
DU	12,614	£3.0bn	£453m	15
Cymru	1,234	£0.1bn	£14m	13
Rhanbarth				
Gogledd Cymru	281	£22m	£4m	20
Canolbarth Cymru	153	£11m	£1m	9
De ddwyrain Cymru	505	£59m	£6m	9
De orllewin Cymru	295	£17m	£3m	16
Rhanbarthau CGE				
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	775	£65m	£7m	12
Dwyrain Cymru	459	£45m	£6m	13
Maint				
2 - 4	226	£16m	£3m	17
5 - 24	778	£36m	£5m	14
25 - 49	146	£14m	£2m	11
50 - 99	61	£11m	£2m	22
100+	23	**	**	**

Sail: sefydliadau sy'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant.

Y colofnau cyntaf ac ail wedi'u talgrynu i'r £1m agosaf ac eithrio'r ffigur cyfan sydd wedi'i dalgrynu i'r £100m, agosaf.

****" yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr).*

Tabl A.5.13 A fyddai hyfforddwyr wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant, ac os felly y prif rwystrau (wedi rhoi hwb), yn ôl y Rhanbarth, Maint a Sector

	Sail heb ei bwysoli % a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant		Y prif rwystrau ymysg y rheiny sydd eisiau darparu mwy o hyfforddiant						
			Sail heb ei bwysoli	Diffyg arian/ hyfforddiant yn ddru	Methu sbario amser i gyflogaion hyfforddi	Anodd canfod amser i drefnu hyfforddiant	Ydarparydd I ddarparu yn y fan ac ar yr amser a ddewiswn	Dim hyfforddiant/cymwysterau priodol yn y pynciau yr ydym eu hangen	
DU	69,541	46	33,281	%	52	49	14	4	5
Cymru	4,356	49	2,210	%	52	47	16	7	6
Rhanbarth									
Gogledd Cymru	1,138	49	557	%	49	48	16	7	6
Canolbarth Cymru	485	44	235	%	53	47	19	8	9
De ddwyrain Cymru	1,783	50	917	%	54	47	15	6	5
De orllewin Cymru	950	50	481	%	54	47	18	9	5
Rhanbarthau CGE									
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	2,599	50	1,317	%	52	46	16	8	6
Dwyrain Cymru	1,757	48	893	%	54	49	16	6	6
Maint									
2-4	825	46	376	%	51	40	17	9	7
5-24	2,607	50	1,317	%	52	50	15	7	6
25-49	523	55	288	%	52	54	19	3	3
50-99	263	55	145	%	64	50	17	7	5
100+	138	58	84	%	71	54	12	5	3
Sector									
Amaethyddiaeth	148	34	50	%	54	42	20	4	10
Gweithgynhyrchu	279	55	148	%	56	51	20	7	6
Trydan, Nwy a Dŵr	56	40	22	%	**	**	**	**	**
Adeiladu	267	45	121	%	59	49	7	13	8
Cyfanwerthu a Manwerthu	798	50	407	%	35	56	18	6	6
Gwestai a Bwyta	486	56	280	%	50	36	22	6	2
Cludiant a Chyfathrebu	325	45	149	%	51	48	13	8	8
Gwasanaethau Ariannol	83	41	32	%	21	64	27	3	3
Gwasanaethau Busnes	591	46	271	%	51	49	20	8	7
Gweinyddu Cyhoeddus	63	48	31	%	65	57	14	7	2
Addysg	330	52	175	%	75	43	12	8	4
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	560	54	305	%	61	45	10	8	6
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	370	58	219	%	65	38	12	5	6

Sail: Colofn 1: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol. Colofnau 2-6 Sefydliadau oedd heb ariannu na threfnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.

Nodwch: dangosir yr ymatebion dim ond os ydynt wedi cael eu rhoi gan un y cant neu fwy o'r ymatebwyr yn 2013.

**** yn dynodi ffigur nad yw wedi'i ddangos oherwydd sail isel iawn (llai na 25 o ymatebwyr); dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).*

Tabl A.5.14 Rhesymau am beidio cyllido neu drefnu hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf (heb roi hwb)

	2011		2013		2015	
	DU	Cymru	DU	Cymru	DU	Cymru
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	19,363	1,253	20,704	1,678	20,719	1,678
	%	%	%	%	%	%
Mae ein staff i gyd yn gwbl hyfedr / dim angen hyfforddiant	64	67	69	68	68	66
Dim arian ar gael ar gyfer hyfforddi	11	10	10	10	7	9
Nid yw hyfforddiant yn flaenoriaeth i'r sefydliad	9	10	7	10	7	9
Nid oes hyfforddiant ar gael yn y pwnc perthnasol	7	4	5	5	5	6
Nid oes gan reolwyr yr amser i drefnu hyfforddiant	3	2	3	3	2	3
Mae cyflogeion yn rhy brysur i hyfforddi	2	3	2	3	2	3
Mae cyflogeion yn rhy brysur i roi hyfforddiant	1	2	2	3	2	2
Mae cyrsiau allanol yn rhy ddud	2	2	2	1	1	1
Dysgu trwy brofiad / wrth i chi fynd	3	2	2	1	3	3
Nid yw'r busnes wedi gweithredu'n ddigon hir / Busnes newydd	1	1	1	1	1	1
Cwmni bach / Nid oes angen hyfforddiant oherwydd maint y sefydliad	1	1	1	1	1	2
Bydd cyflogwyr eraill yn cymryd y staff a hyfforddwyd	1	1	1	1	1	1
Nid yw'r cyrsiau sydd o ddiddordeb ar gael yn lleol	1	*	1	1	1	1
Dim rheswm penodol	5	4	5	3	6	3

Sail: sefydliadau oedd heb ariannu na threfnu hyfforddiant neu ddatblygiad yn y 12 mis blaenorol

Nodwch: dangosir yr ymatebion dim ond os oes 1 y cant neu fwy o'r ymatebwyr wedi eu rhoi yn 2013.

**' yn dynodi ffigur sy'n fwy na sero ond yn llai na 0.5*

Nodwch y gallai ffigurau 2011 wahaniaethu oddi wrth adroddiad 2011 oherwydd ailbwysoli.

Tabl A.5.15 Mynychdra gweithgareddau datblygu ehangach

Canrannau rhesi	2011 Sail heb ei bwysoli	2013 Sail heb ei bwysoli	2015 Sail heb ei bwysoli		Unrhyw weithgareddau datblygu ehangach 2011	Unrhyw weithgareddau datblygu ehangach 2013	Unrhyw weithgareddau datblygu ehangach 2015	2015		
								Goruchwylwyr yn tywys cyflogeion drwy rôl eu swyddi	Cyfloedd i staff wyllo eraill yn gwneud eu rolau	Yn cael gwneud tasgau y tu hwnt i rôl eu swyddi
DU	86,522	91,279	91,210	%	82	85	84	74	70	66
Cymru	5,958	5,996	6,027	%	79	81	81	70	67	62
Rhanbarth										
Gogledd Cymru	1,420	1,580	1,528	%	82	81	84	73	70	66
Canolbarth Cymru	788	717	742	%	67	67	71	57	58	50
De ddwyrain Cymru	2,374	2,400	2,395	%	83	86	84	74	70	66
De orllewin Cymru	1,376	1,299	1,362	%	78	80	78	66	65	57
Cronfa Gymdeithasol										
Ewrop										
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	3,696	3,634	3,645	%	78	80	81	70	66	62
Dwyrain Cymru	2,262	2,362	2,382	%	81	82	81	70	70	61
Maint										
2-4	1,162	1,847	1,749	%	68	69	69	56	53	51
5-24	3,474	3,229	3,316	%	92	93	93	84	81	74
25-49	750	512	547	%	97	99	98	94	90	80
50-99	324	236	273	%	96	99	96	89	86	70
100+	248	172	142	%	99	98	99	94	94	77
Sector										
Amaethyddiaeth	101	492	405	%	50	52	51	35	42	32
Gweithgynhyrchu	467	401	427	%	82	83	83	71	70	64
Trydan, Nwy a Dŵr	110	84	62	%	90	88	86	78	69	72
Adeiladu	498	467	405	%	75	73	80	69	61	57
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,062	1,109	1,203	%	84	85	84	71	72	67
Gwestai a Bwyta	666	618	649	%	74	84	88	78	76	67
Cludiant a Chyfathrebu	435	419	526	%	80	80	84	70	66	64
Gwasanaethau Ariannol	173	127	108	%	90	93	91	84	81	71
Gwasanaethau Busnes	789	736	715	%	84	83	80	70	62	61
Gweinyddu Cyhoeddus	129	67	75	%	97	99	93	82	72	73
Addysg	391	394	361	%	93	96	95	87	86	76
Iechyd a Gwaith	571	602	617	%	94	95	95	90	84	74
Cymdeithasol										
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	544	467	474	%	86	84	82	73	68	64

Sail: Pob sefydliad

Tabl A.6.1 Mabwysiadu 14 neu fwy o arferion GPU yn ôl y rhanbarth a'r sector

	<i>Sail wedi'i bwysoli</i>		14+ o arferion GPU
DU	45,329	%	12
Cymru	3,046	%	11
Rhanbarth			
Gogledd Cymru	772	%	11
Canolbarth Cymru	376	%	6
De ddwyrain Cymru	1,208	%	15
De orllewin Cymru	690	%	9
Rhanbarthau CGE			
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	1,861	%	10
Dwyrain Cymru	1,185	%	13
Sector			
Amaethyddiaeth	190	%	1
Gweithgynhyrchu	218	%	8
Trydan, Nwy a Dŵr	29	%	18
Adeiladu	221	%	5
Cyfanwerthu a Manwerthu	585	%	14
Gwestai a Bwyta	329	%	10
Cludiant a Chyfathrebu	246	%	6
Gwasanaethau Ariannol	62	%	15
Gwasanaethau Busnes	368	%	10
Gweinyddu Cyhoeddus	44	%	23
Addysg	185	%	30
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	330	%	22
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	239	%	10

Sail: Pob sefydliad ym modiwl 1 yn ôl y Rhanbarth a'r sector.

Dylid trin y ffigurau mewn ffont italic yn ofalus oherwydd maint isel y sail (25-49).

Tabl A.6.2 Categoriadau Strategaeth Marchnad y Cynnyrch o fewn y sector preifat, yn ôl y rhanbarth a'r sector

	Isel iawn	Isel	Canolig	Uchel	Uchel iawn
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	241	690	1,263	1,434	743
	%	%	%	%	%
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	22	24	26	27	24
Canolbarth Cymru	20	15	13	8	11
De ddwyrain Cymru	32	33	39	41	43
De orllewin Cymru	26	27	22	23	21
Rhanbarthau CGE					
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	60	63	62	61	61
Dwyrain Cymru	40	36	38	39	39
Sector					
Amaethyddiaeth	30	21	12	7	4
Gweithgynhyrchu	6	5	6	7	8
Trydan, Nwy a Dŵr	1	1	1	1	1
Adeiladu	12	11	13	9	10
Cyfanwerthu a Manwerthu	22	25	24	25	22
Gwestai a Bwyta	10	11	12	11	10
Cludiant a Chyfathrebu	5	6	6	7	6
Gwasanaethau Ariannol	1	2	2	2	2
Gwasanaethau Busnes	8	10	17	18	20
Gweinyddu Cyhoeddus	-	*	*	*	-
Addysg	*	1	1	2	3
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	1	4	3	5	8
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	4	2	4	6	6

Sail: Yr holl sefydliadau sector preifat ymhob categorïdd SMC yn ôl y rhanbarth a'r sector.

*** yn dynodi ffigur sy'n fwy na sero ond yn llai na 0.5*

Tabl A.6.3 Maint y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ôl galwedigaeth a chategoreiddiad Strategaeth Marchnad y Cynnyrch

	Isel iawn	Isel	Canolig	Uchel	Uchel iawn
<i>Sail heb ei Bwysoli</i>	241	690	1,263	1,434	743
	%	%	%	%	%
Mae ganddynt swyddi gwag	11	13	16	20	22
Mae ganddynt Swyddi Anodd eu Llenwi (SALI)	4	7	7	8	10
Mae ganddynt Swyddi gyda Phrinder Sgiliau (SgPS)	4	6	6	6	8
Dwysedd o SALI (fel % o swyddi gwag)	31	52	34	38	38
Dwysedd o SgPS (fel % o swyddi gwag)	31	44	27	24	32
Dwysedd o SgPS (fel % o SALIs)	**	84	78	63	84

Sail: Yr holl sefydliadau sector preifat ymhob categoreiddiad SMC

**** yn dynodi bod y ffigur wedi ei dynnu oherwydd sail o faint isel iawn*

Tabl A.6.4 Y ddarpariaeth hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf, yn ôl y maint o fewn Strategaeth Marchnad y Cynnyrch

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Unrhyw hyfforddiant	Cyfran y staff a hyfforddwyd
		%	%
SMC Isel lawn			
2-4	126	32	22
5-24	102	67	43
25-49	10	**	**
50-99	3	**	**
100+	0	**	**
SMC Isel			
2-4	282	38	29
5-24	361	73	50
25-49	27	97	53
50-99	17	**	**
100+	3	**	**
SMC Canolig			
2-4	392	50	38
5-24	728	75	49
25-49	81	98	62
50-99	41	100	66
100+	21	**	**
SMC Uchel			
2-4	372	52	40
5-24	832	78	54
25-49	128	93	69
50-99	71	93	58
100+	31	100	92
SMC Uchel lawn			
2-4	163	51	37
5-24	412	78	64
25-49	94	95	69
50-99	47	92	70
100+	27	100	65

Sail: Yr holl sefydliadau sector preifat ymhob categoreiddiad SMC yn ôl Maint.

Mae'r 'Cyfran o staff a hyfforddwyd' wedi ei ddangos fel cyfran o'r holl gyflogaeth sector preifat

**** yn dynodi nad yw'r ffigur yn cael ei ddangos oherwydd sail isel (llai na 25 o ymatebwyr); Mae'r ffigurau mewn ffont italig yn dynodi maint sy'n llai na 50: dylid trin y ffigurau'n ofalus.*

Atodiad B: Dadansoddiad o'r 'hen' restr o ddisgrifwyr sgiliau '

Fel y dywedwyd ym mhennod y Cyflwyniad, cyflwynwyd rhestr newydd o ddisgrifwyr sgiliau ar gyfer ESS 2015. Aseiniwyd hanner y cyflogwyr gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a/neu fylchau mewn sgiliau i'r disgrifwyr sgiliau 'newydd', ac aseiniwyd yr hanner arall i'r 'hen' ddisgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd yn ESS 2011 a 2013 i helpu i wneud cymariaethau dros amser. Mae'r dadansoddiad a gyflwynir yn yr adran hon yn disgrifio'r sgiliau allanol a mewnol sy'n brin yn ôl yr 'hen' ddisgrifwyr sgiliau, gyda chymhariaethau â chanfyddiadau o 2013.

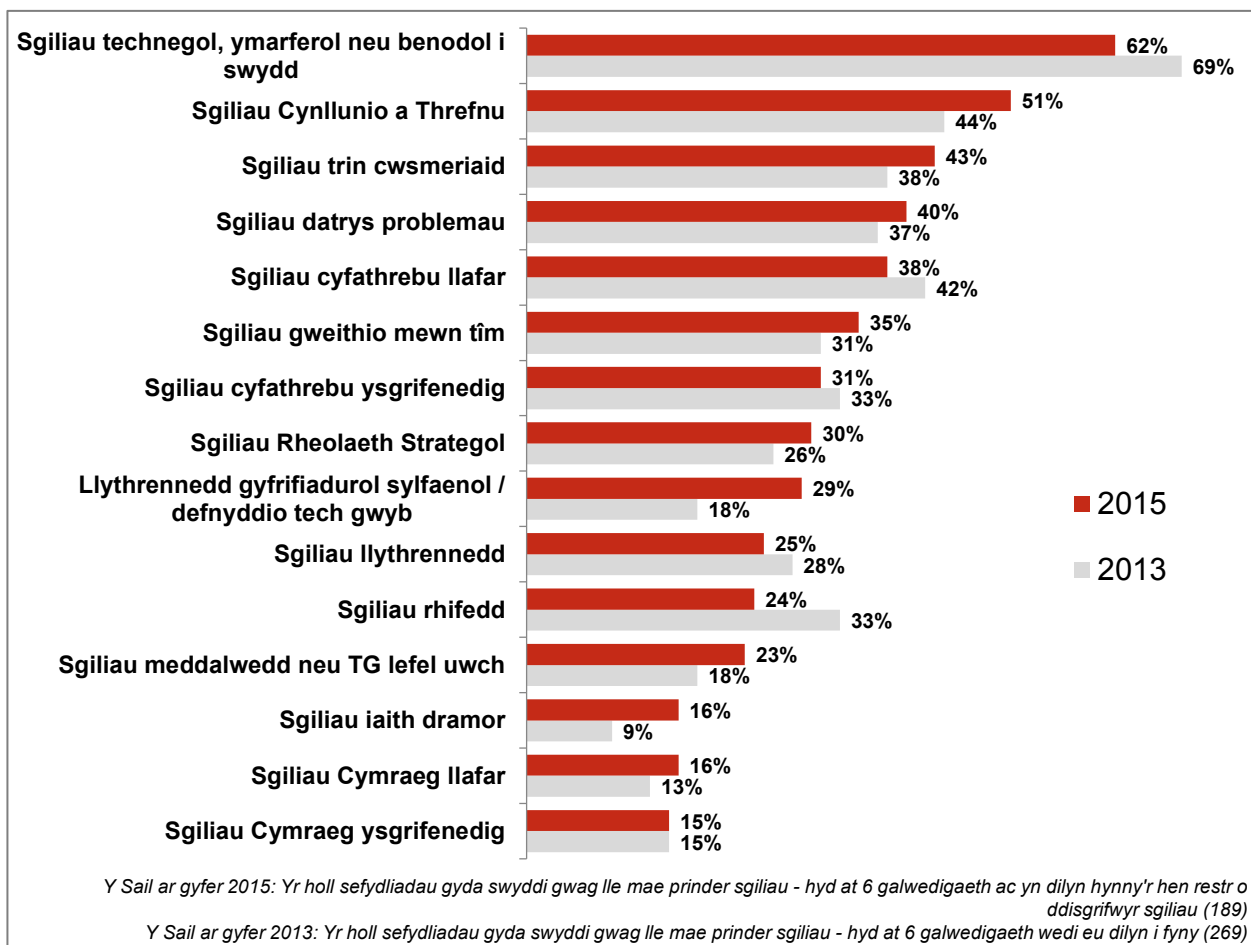
Swyddi Gwag lle mae Prinder Sgiliau

Fel y gwelwch yn Ffigur B.1, roedd yr hierarchaeth sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn weddol debyg i 2013. Roedd cyflogwyr gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi sôn yn fwyaf cyffredin am y diffyg sgiliau ymarferol, technegol neu benodol i swydd (62 y cant) ac yn dilyn hynny ddiffyg sgiliau cynllunio a threfnu (51 y cant).

Ond, roedd rhai newidiadau nodedig o 2013. Roedd y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oherwydd diffyg sgiliau cyfrifiadurol sylfaenol wedi cynyddu'n sylweddol (o 18 y cant i 29 y cant), ac mae'r gyfran oedd wedi codi oherwydd diffyg sgiliau rhifedd wedi gostwng (o 33 y cant i 24 y cant).

Roedd amlygrwydd diffyg sgiliau iaith Gymraeg ysgrifenedig a llafar wedi aros yn weddol gyson ers 2013 (15 y cant ac 16 y cant, yn y drefn honno).

Ffigur B.1: Sgiliau sy'n brin ymysg ymgeiswyr yn ôl yr 'hen' restr o ddisgrifwyr sgiliau (wedi rhoi hwb) (2013 a 2015)



Bylchau mewn sgiliau

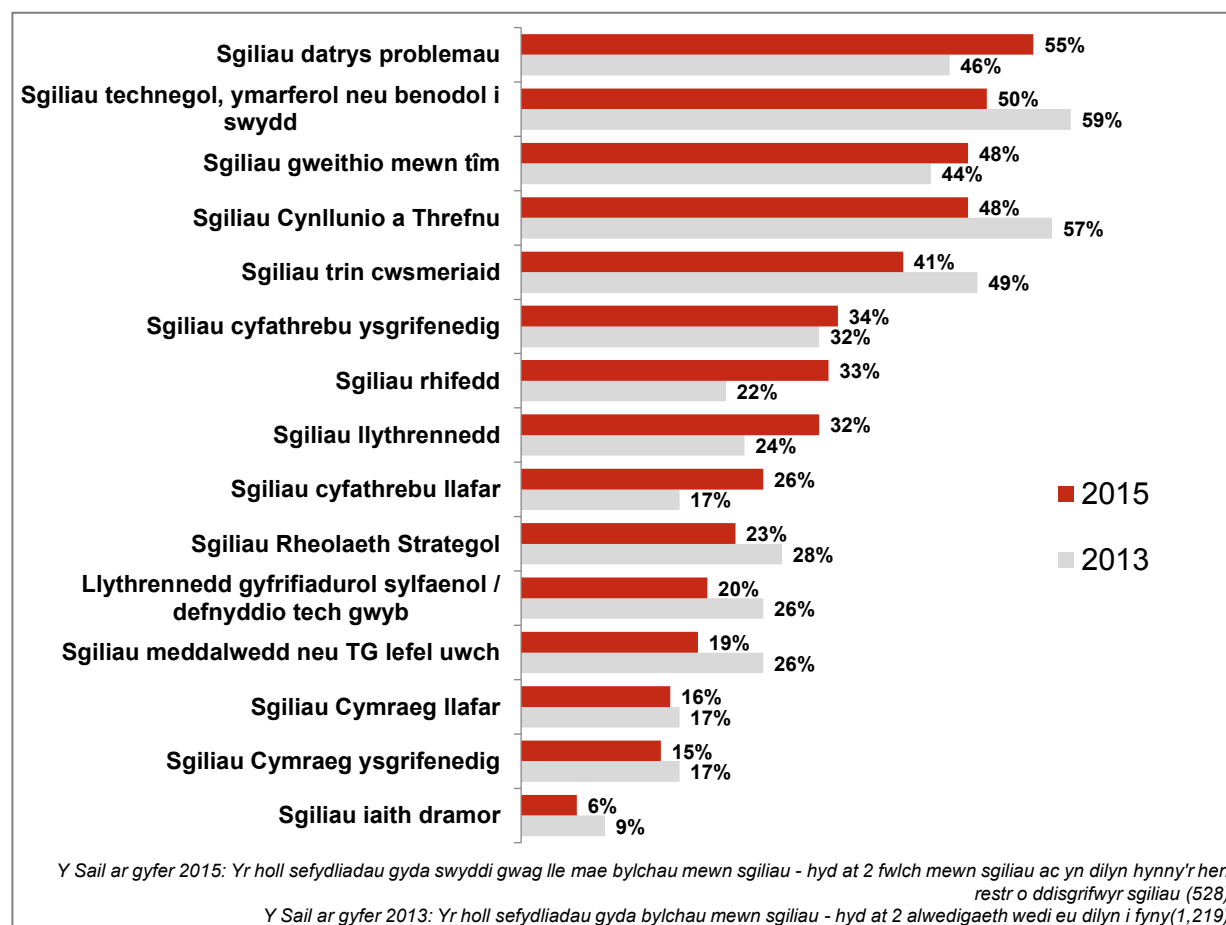
Fel y gwelwch yn Ffigur B.2, sgiliau datrys problemau oedd y rhai a deimlwyd amlaf ymysg y staff, gan gyfrif am fwy na hanner y bylchau mewn sgiliau (55 y cant), gan farcio cynnydd o 2013 (46 y cant). Gwelwyd cynyddiadau nodedig eraill ers 2013 mewn perthynas â rhifedd, llythrennedd a sgiliau cyfathrebu llafar.

I'r gwrthwyneb, gwelwyd gostyngiad ar gyfer sgiliau technegol, ymarferol neu benodol i swydd, a sgiliau cynllunio a threfnu, er bod y ddau'n dal i gyfrif am oddeutu hanner y bylchau mewn sgiliau yn 2015 (50 y cant a 48 y cant).

Nid yw'r sgiliau Tech Gwyb, yn rhai sylfaenol a rhai lefel uwch, wedi eu nodi cymaint fel sgiliau sy'n brin ymysg staff o'u cymharu gyda 2013, gyda'u cyfran o fylchau mewn sgiliau'n gostwng o oddeutu chwarter i bumed rhan (26 y cant i 20 y cant yn 2015, 26 y cant i 19 y cant, yn y drefn honno). Roedd diffyg sgiliau trin y cwsmer yn llai amlwg hefyd o'i gymharu gyda 2013.

Er eu bod yn parhau mewn sefyllfaoedd tebyg yn yr hierarchaeth o sgiliau sy'n brin, o'i gymharu â 2013 mae bylchau mewn sgiliau'n llai tebygol o fod oherwydd sgiliau iaith Gymraeg.

Ffigur B.2: Bylchau mewn sgiliau ar gyfer 'hen' ddisgrifwyr sgiliau (wedi rhoi hwb) (2013 a 2015)



Atodiad C: Codau'r diwydiant

Yn ystod y broses samplu a phwysoli, dyranwyd bob sefydliad i un o'r 15 o sectorau, wedi eu seilio ar eu Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC). Defnyddiwyd SIC 2007 i gategoreiddio sefydliadau gan ddefnyddio'r dull a ganlyn. Gan ddefnyddio'r Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) a gyflwynir i bob cofnod o'r gronfa ddata Experian, darllenwyd disgrifiad o weithgareddau busnes yn uchel i bob ymatebwr. Os oeddent yn cytuno bod y disgrifiad yma'n cyfateb gyda'r prif weithgaredd a wneir yn y sefydliad, yna tybiwyd bod y SIC ar gronfa ddata Experian yn gywir. Ond, os oedd yr ymatebwr yn teimlo nad oedd y disgrifiad yn cyfateb gyda'u prif weithgaredd busnes ar y safle (roedd tua chwarter wedi dweud hyn), casglwyd ymateb air-am-air i ganfod beth maen nhw'n ei wneud (gwelwch gwestiwn A7 ar yr arolwg; mae'r holiadur i'w weld yn yr Adroddiad Technegol ategol). Ar y cam dadansoddi, cafodd hyn ei godio i SIC pedwar digid a ddefnyddiwyd wedyn fel sail ar gyfer ei ddyrannu i mewn i'r sector. I bwrpasau adrodd, cyfunwyd Cloddio a Chwarela gyda Gweithgynhyrchu i greu 'Gweithgynhyrchu', tra bo Cludiant a Storio, a Gwybodaeth a Chyfathrebu wedi eu cyfuno i greu 'Cludiant, storio a chyfathrebu'. Mae'r sector terfynol, a gategoreiddiwyd mewn ailadroddiad blaenorol o'r arolwg fel 'Gwasanaethau Cymunedol, Cymdeithasol a Phersonol Eraill', wedi ei ail enwi'n 'weithgareddau Celfyddydau, Adloniant, Hamdden a Gwasanaethau Eraill', yn unol â chanllawiau ONS.

Mae'r Tabl isod yn dangos y 15 sector a'u diffiniadau SIC 2007 cyfatebol.

Sector	SIC 2007
1. Amaethyddiaeth	A - Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota (01-03) Yn cynnwys ffermio, hela a gweithgareddau gwasanaethau perthnasol eraill, coedwigaeth a thorri coed, pysgota a diwylliant dŵr
2. Cloddio a Chwarela	B - Cloddio a chwarela (05-09) Yn cynnwys cloddio am lo, metelau, tywod/carreg/clai, a thynnu petroleum crai a nwy naturiol
3. Gweithgynhyrchu	C - Gweithgynhyrchu (10-33) Yn cynnwys gweithgynhyrchu bwyd a diod, tecstilau, cemegau a chynhyrchion cemegol, cynhyrchion fferyllol sylfaenol, cynhyrchion mwynol eraill, gweithgynhyrchu metelau a chynhyrchion metel, peirianwaith, cyfrifiaduron a chynhyrchion ac offer electronig, cerbydau modur ac offer cludo arall, dodrefn, a thrwsio a gosod peirianwaith ac offer

Sector	SIC 2007
4. Trydan, Nwy a Dŵr	D – Cyflenwad trydan, nwy, ager ac awyru (35) E – Cyflenwad dŵr, carthffosiaeth, rheoli gwastraff a gweithgareddau adfer (36-39) Yn cynnwys cynhyrchu, trosglwyddo a dosbarthu ynni trydan, gweithgynhyrchu nwy a dosbarthu tanwydd nwyol; cyflenwad ager ac awyru, casglu, trin a chyflenwi dŵr, casglu dŵr a charthffosiaeth, gweithgareddau trin a gwaredu ac adfer deunyddiau
5. Adeiladu	F - Adeiladu (41-43) Yn cynnwys adeiladu adeiladau, peirianeg sifil (adeiladu ffyrdd, rheilffyrdd a phrosiectau gwasanaethau cyhoeddus eraill), dymchwel adeiladau, a gweithgareddau arbenigol megis gwaith gosod trydanol, gosod to a chodi sgaffald
6. Cyfanwerthu a Manwerthu	G - Cyfanwerthu a Manwerthu masnach; trwsio cerbydau modur a beiciau modur (45-47) Yn cynnwys gwerthu, gofalu am a thrwsio cerbydau modur, darnau ac ategolion, cyfanwerthu nad yw'n ymwneud â cherbydau (er enghraifft amaethyddiaeth, bwyd, nwyddau'r cartref), a masnach manwerthu'r holl gynhyrchion p'un a ydyw mewn storfeydd, stondinau, marchnadoedd, archebu drwy'r post neu ar-lein
7. Cludiant a Storio	H – Cludiant a storio (49-53) Yn cynnwys cludiant ar y tir, dŵr ac yn yr awyr (gyda theithwyr a nwyddau), gweithgareddau cefnogi a wrysau ar gyfer gweithgareddau cludiant, post a chludwyr
8. Gwestai a Bwyta	I – Gweithgareddau llety a gwasanaeth bwyd (55-56) Yn cynnwys gwestai, safleoedd gwersylla, hosteli ieuentid, canolfannau gwyliau, pentrefi gwyliau a lletai arhosiad byr eraill, bwyta a siopau bwyd ar glud, arlwy ar gyfer digwyddiadau a chlybiau, tafarnau a bariau trwyddedig
9. Gwybodaeth a Chyfathrebu	J – Gwybodaeth a chyfathrebu (58-63) Yn cynnwys cyhoeddi (llyfrau, dyddlyfrau, papurau newydd ac ati a gemau cyfrifiadurol/meddalwedd), cynhyrchiad teledu, ffilm a cherddoriaeth, darlledu, telegyfathrebu, rhaglennu cyfrifiaduron ac ymgynghori, gweithgareddau gwasanaethau

Sector	SIC 2007
	gwybodaeth (e.e. prosesu a chynnal data)
10. Gwasanaethau Ariannol	K – Gweithgareddau ariannol ac yswiriant (64-66) Yn cynnwys banciau a chymdeithasau adeiladu, gweithgareddau cwmnïau daliannol, ymddiriedolaethau, cronfeydd a chyrff ariannol tebyg, rhoi credyd, pensiynau, yswiriant ac ailyswiriant
11. Gwasanaethau Busnes	L – Gweithgareddau eiddo tirol (68) M – Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol (69-75) N – Gweithgareddau gweinyddol a gwasanaethau cefnogi (77-82) Yn cynnwys prynu, gwerthu a rhentu eiddo tirol, gweithgareddau cyfreithiol, cyfrifyddu, cadw llyfrau ac archwilio cyfrifon, ymgynghoriaeth rheoli, gweithgareddau pensaernïol a pheirianeg, datblygiad ac ymchwil gwyddonol, hysbysebu ac ymchwil i'r farchnad, dylunio arbenigol, gweithgareddau ffotograffig, cyfieithu ysgrifenedig a chyfieithu ar y pryd, gweithgareddau milfeddygol, rhentu a phrydlesu nwyddau cyffyrddadwy (moduron, cartref, peiriannau) asiantaethau cyflogaeth, siopau gwyliau a gweithgareddau teithio, gweithgareddau diogelwch ac archwilio, cefnogi busnes a gweinyddiad y swyddfa
12. Gweinyddu Cyhoeddus	O - Gweinyddu Cyhoeddus ac amddiffyniad; diogelwch cymdeithasol gorfodol (84) Yn cynnwys gweinyddiad y Wladwriaeth a pholisi cymdeithasol ac economaidd y gymuned, darparu gwasanaethau i'r gymuned gyfan megis gweithgareddau amddiffyn, materion tramor, cyfiawnder a gweithgareddau cyfreithyddol, y gwasanaeth tân a gweithgareddau diogelwch cymdeithasol gorfodol
13. Addysg	P - Addysg (85) Yn cynnwys cyn-gynradd, cynradd, uwchradd ac addysg uwch, addysg arall (megis chwaraeon, ysgolion gyrru, addysg ddiwylliannol), gweithgareddau cefnogi addysgol
14. Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Q – Gweithgareddau Iechyd Dynol a Gofal

Sector	SIC 2007
	Cymdeithasol (86-88) Yn cynnwys ysbytai, meddygfeydd a deintyddfeydd, gofal preswyl, gweithgareddau gofal cymdeithasol
	R – Y celfyddydau, adloniant a hamdden (90-93) S – Gweithgareddau gwasanaethau eraill (94-96) Yn cynnwys celfyddydau perfformio, llyfrgelloedd ac amgueddfeydd, gamblo a betio, cyfleusterau chwaraeon, gweithgareddau difyrrwch a hamdden, gweithgareddau cyrff gydag aelodau (crefyddol, gwleidyddol, undebau llafur, proffesiynol), gwasanaethau personol (trin gwallt, harddwch, glanhau tecstilau, gweithgareddau lles, gweithgareddau angladd)
15. Y Celfyddydau, Adloniant a Hamdden a Gwasanaethau Eraill	T – Gweithgareddau cyflogwr yn y cartref; nwyddau diwahaniaeth a gwasanaethau sy'n cynhyrchu gweithgareddau cartrefi at eu defnydd eu hunain (97-98)
DDIM YN RHAN O'R AROLWG	U – Gweithgareddau cyrff a sefydliadau alltiriogaethol (99) Yn cynnwys cartrefi sy'n gyflogwyr personél domestig, cartrefi preifat sy'n cynhyrchu nwyddau at eu defnydd eu hunain

Atodiad D: Codio Galwedigaethol

Casglwyd y data galwedigaethol a gasglwyd yn yr arolwg fel data wedi'i godio o flaen llaw ac fel data air-am-air. Roedd y cyntaf yn cynnwys manylion galwedigaethol cyflogaeth (cwestiwn D5 i D8) lle gofynnwyd i'r ymatebwyr faint o'u gweithlu oedd yn perthyn i bob un o'r naw categori Dosbarthiad Galwedigaeth Safonol (SOC) 2010 mawr (un digid) (Rheolwyr, Cyfarwyddwyr a Swyddogion Uwch drwodd i'r Galwedigaethau Elfennol). Ond, ar fesurau swyddi gwag (er enghraifft y galwedigaethau lle mae swyddi gwag yn bodoli – cwestiwn C2) casglwyd yr wybodaeth yma air-am-air. Yna cafodd hyn ei godio ar y cam ddadansoddi, lle bo'n bosibl i SOC lefel pedwar digid, os nad lefel tri, dau neu un digid.

Dyma esiamplau o'r hyn a allai berthyn i bob band galwedigaethol:

Grŵp galwedigaethol	Sectorau cynradd (Amaethyddiaeth, Gweithgynhyrchu, Adeiladu ac ati)	Sectorau gwasanaethu (manwerthu, busnes, cyllid, cludiant ac ati)	Sector cyhoeddus (Gweinyddu Cyhoeddus, Iechyd, Addysg ac ati)
Rheolwyr, Cyfarwyddwyr a Swyddogion Uwch	Rheolwyr Safle, Penaethiaid Adran, Rheolwyr Shiftt (nid goruchwylwyr)	Cyfarwyddwyr, Rheolwyr / Rheolwyr cangen/safle, Rheolwyr shiftt (nid goruchwylwyr)	Arolygwyr heddlu ac yn uwch, Penaethiaid adran, Prifathrawon, Swyddogion Uwch
Pobl broffesiynol	Peiriannwyr proffesiynol, pobl broffesiynol mewn tech gwyb a meddalwedd, cyfrifwyr, cemegwyr, ymchwilwyr gwyddonol	Cyfreithwyr, twrneiod, cyfrifwyr, pobl broffesiynol mewn tech gwyb, economegwyr, penseiri, actiwariaid	Meddygon, nyrsys, bydwragedd, athrawon, gweithwyr cymdeithasol, llyfrgellyddion
Pobl broffesiynol cyswllt	Technegwyr gwyddoniaeth a pheirianneg, technegwyr labordy, technegwyr tech gwyb, technegwyr cyfrifydda	Tanysgrifenyddwyr yswiriant, dadansoddwyr cyllid/buddsoddi, awduron/newyddiadurwyr, prynwyr, gwerthwyr tai ac eiddo	Is-swyddogion heddlu/tân/carchar, therapyddion, parafeddygon, gweithwyr cymunedol, swyddogion I a D, swyddogion tai
Staff gweinyddol	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, telefonwyr, cadwyr llyfrau	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr pesonol, gweithredwyr cyfathrebu, cyfwelwyr ymchwil i'r farchnad, clerod	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr pesonol, cynorthwywyr a swyddogion llywodraeth leol, cynorthwywyr swyddfa, cynorthwywyr cronfa ddata a llyfrgell
Masnachau Medrus	Ffermwyr, trydanwyr, crefftwyr offer /gosodwyr peiriannau, seiri, plastrwyr	Mecanyddion modur, argraffwyr, peiriannwyr teledu, cigyddion	Sieffiaid
Galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill	Cynorthwywyr gofal, nyrsys meithrin	Gwerthwyr gwyliau, cynorthwywyr teithio, trinwyr gwallt, gofalwyr tŷ	Cynorthwywyr gofal, gofalwyr mewn cartrefi, nyrsys meithrin, staff ambiwlans, rheoli plâu, nyrsys deintyddol, gofalwyr
Galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaeth y Cwsmer	Rolau sy'n ymdrin â'r cwsmer: staff gwerthiannau ac asiantiaid canolfan alw	Cynorthwywyr gwerthu ac arianwyr manwerthu, telewerthwyr, asiantiaid canolfan alw	Gwaith gofalu am y cwsmer
Prosesu, gweithfeydd a Gweithredwyr Peiriannau	Gweithredwyr rheolaidd, gyrrwyr, gweithredwyr peiriannau, didolwyr a gosodwyr	Gyrrwyr cerbydau trwm, faniau, bysiau, fforch-godi a thacsis	Gyrrwyr, archwilwyr cerbydau
Galwedigaethau Elfennol	Llafurwyr, pacwyr, staff trin nwyddau a storio	Staff bar, llenwyr silffoedd, cynorthwywyr arlwy, gweinyddion, glanhawyr	Llafurwr, glanhawyr, glanhawyr ffordd, wardeiniaid traffig, gwarchodwyr

Atodiad E: Gwallau samplu

Mae gwallau samplu ar gyfer canlyniadau cyffredinol yr arolwg ac i is-grwpiau allweddol wedi eu cyflwyno yn y Tabl isod. Mae'r ffigurau wedi eu seilio ar ganlyniad arolwg o 50 y cant (yr achos 'gwaethaf' yn nhermau dibynadwyedd ystadegol) ac mae wedi defnyddio lefel hyder o 95 y cant. Lle mae'r tabl yn dangos bod gan ganlyniad mewn arolwg sydd wedi'i seilio ar yr holl ymatebwyr wall samplu o ± 1.26 y cant, dylai hyn gael ei ddehongli fel a ganlyn: "ar gyfer cwestiwn a ofynnwyd i'r holl ymatebwr lle mae canlyniad yr arolwg yn 50 y cant, rydym yn teimlo 95 y cant yn hyderus bod y ffigur go iawn o fewn yr ystod 48.74 y cant i 51.26 y cant".

Fel y nodwyd, mae cyfrifo gwall samplu wedi cymryd i ystyriaeth y ffactor cywiro poblogaeth terfynedig i gyfrif am achosion lle'r ydym yn mesur cyfran sylweddol o'r bydysawd poblogaeth (h.y. hyd yn oed os yw dau faint sampl yr un fath, bydd y gwall samplu'n is os edrychwyd ar gyfran llawer uwch o'r boblogaeth mewn un achos).

Mae'r cyfyngau hyder yma wedi eu seilio ar y dybiaeth ynghylch dosbathiad arferol ymatebion.

Gwallau samplu (ar y lefel hyder o 95 y cant) sy'n gysylltiedig â chanfyddiadau o 50 y cant

	Poblogaeth	Nifer y cyfweliadau	Gwall Samplu (uchafswm)
Cymru	81,202	6,027	+/-1.26
Yn ôl y Rhanbarth			
Gogledd Cymru	20,331	1,528	+/-2.51
Canolbarth Cymru	9,714	742	+/-3.60
De ddwyrain Cymru	32,564	2,395	+/-2.00
De orllewin Cymru	18,593	1,362	+/-2.66
Yn ôl maint y sefydliad			
2-4	42,553	1,749	+/-2.34
5-24	30,540	3,316	+/-1.70
25-49	4,401	547	+/-4.19
50-99	2,087	273	+/-5.93
100+	1,621	105	+/-9.56
Yn ôl y sector			
Amaethyddiaeth	9,487	405	+/-4.87
Gweithgynhyrchu	4,292	427	+/-4.74
Trydan, Nwy a Dŵr	629	62	+/-12.45
Adeiladu	7,230	405	+/-4.87
Cyfanwerthu a Manwerthu	16,887	1,203	+/-2.83
Gwestai a Bwyta	8,372	649	+/-3.85
Cludiant a Chyfathrebu	4,371	526	+/-4.27
Gwasanaethau Ariannol	1,534	108	+/-9.43
Gwasanaethau Busnes	11,871	715	+/-3.66
Gweinyddu Cyhoeddus	1,249	75	+/-11.32
Addysg	2,816	361	+/-5.16
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	6,979	617	+/-3.95
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	5,485	474	+/-4.50

Atodiad F: Nodyn ar Hyfedredd a Bylchau mewn Sgiliau

I ganfod faint o staff sydd â bylchau mewn sgiliau, gofynnwyd i'r ymatebwyr ystyried, ar gyfer pob galwedigaeth fawr (SOC 2010 un digid) lle'r oeddent yn cyflogi staff, faint o'r rheiny yr oeddent yn eu cyflogi oedd yn gwbl hyfedr. Os gofynnwyd i'r ymatebwyr am eglurhad, yna disgrifiwyd gweithiwr cyflogedig hyfedr fel 'rhywun sy'n gallu gwneud eu swydd i'r lefel ofynnol'. Ond mae 'cyflogai hyfedr' yn amlwg yn derm goddrychol a pherthnasol i'r graddau yma:

- efallai bod gan wahanol reolwyr mewn sefydliad wahanol farn ynglŷn ag a yw aelod unigol o staff yn gallu gwneud y swydd i'r lefel ofynnol. Yn wir gallent fod â gwahanol farn ar beth yw'r lefel ofynnol y mae'r sefydliad yn chwilio amdani o fewn categori galwedigaethol.
- gellid ystyried gweithiwr cyflogedig fel rhywun hollol hyfedr ond os bydd gofynion y swydd yn newid (er enghraifft, oherwydd cyflwyno peiriannau neu dechnoleg newydd) yna gellid eu hystyried fel rhai sy'n methu gwneud eu swydd i'r lefel ofynnol, er gwaethaf y ffaith bod eu sgiliau'n dal yr un fath.
- mae'r un peth yn wir os yw person yn cael ei ddyrchafu i safle sy'n gofyn mwy o waith ganddo – gallai'r cwmni fynd o sefyllfa lle nad oes ganddo fylchau mewn sgiliau i ddweud bod yr aelod newydd ei ddyrchafu yma o staff ddim yn gwbl hyfedr yn y swydd newydd, er bod ganddo yr un hyfedredd ag o'r blaen.
- efallai bod gwahanol gwmnïau yn gofyn mwy ac yn fwy 'beirniadol' o'u staff nag eraill: gallai unigolyn a ystyrir yn gwbl hyfedr gan un cwmni gael ei weld yn rhywun sydd â bylchau mewn sgiliau os yw'n gwneud yr un rôl i'r un safon mewn cwmni arall.

Un pwynt olaf i'w nodi yw bod yr arolwg yn categoreiddio'r holl staff naill ai'n gwbl hyfedr neu ddim yn hyfedr; nid yw'n cymryd i ystyriaeth yr ystod sy'n gallu bodoli wrth gwrs rhwng y rheiny sydd bron yn hyddysg a'r rheiny sy'n brin iawn o'r sgiliau y mae cyflogwyr eu heisiau. Ar yr un pryd, o safbwynt polisi, felly, mae'n amlwg bod diddordeb mewn codi lefelau sgiliau'r gweithlu, ni all data arolygon ond canfod y newidiadau o flwyddyn i flwyddyn yn y gyfran o staff yr adroddwyd amdanynt fel rhai cwbl hyfedr, nid achosion lle mae lefelau sgiliau wedi eu codi ond lle mae hyfedredd staff yn dal i fod yn anghyflawn.

Atodiad G: Llyfryddiaeth

Belt, V., a Giles, L. (2009) *High Performance Working: A Synthesis of Key Literature*.

Adroddiad Tystiolaeth 4 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Deane.

Bloom, N., Genakos, C., Sadun, R. a Van Reenen, J. (2012) *Management practices across firms and countries: Working Paper 17850*. Y Ganolfan Ymchwil Economaidd Genedlaethol, Caergrawnt, MA.

Brown, D. (2014). *High Performance Working: a new segmentation of smaller workplaces*. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Deane.

Campbell, M. (2013) *Management Matters: Key Findings from the UKCES Surveys: Briefing Paper* Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Deane.

Davies, B., Gore, K., Shury, J. a Vivian, D. (2012) *Arolwg Sgiliau Cyflogwyr y Deyrnas Unedig 2011*, Adroddiad Tystiolaeth 45 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Eurostat (2015) *EU Employment rate by sex, age group 20-64*. Ar gael ar:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t202010>.

Felstead, A., Green, F. a Jewson, N. (2013) *Training in Recession: The impact of the 2008-2009 recession on training at work*, Adroddiad Tystiolaeth 72 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Garrett, R., a Campbell, M. (2010) *The Value of Skills: An Evidence Review*, Adroddiad Tystiolaeth 22 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (2015) *Destinations of Leavers from Higher Education Statistics*. Ar gael ar: <https://www.hesa.ac.uk/stats-dlhe>.

Llywodraeth Ei Mawrhydi (2013a) *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*. Busnes, Arloesedd a Sgiliau, Llundain.

Llywodraeth Ei Mawrhydi (2013b) *Industrial strategy for construction – government and industry in partnership: construction 2025*. Busnes, Arloesedd a Sgiliau, Llundain.

Trysorlys Ei Mawrhydi (2015) *Fixing the foundations: Creating a more prosperous nation*. Llundain.

Y Gofrestr Busnesau Rhyng-adrannol (Mawrth 2012, Mawrth 2014). ONS.

Arolwg y Gweithlu, DU, 2013-2015. ONS.

NOMIS (2015). Ystadegau'r Farchnad Lafur DU. ONS.

ONS (2014). International Comparisons of Productivity – First Estimates, 2013. ONS. Ar gael: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/icp/international-comparisons-of-productivity/2013---first-estimates/stb-icp1014.html>

Shury, J., Winterbotham, M., Davies, B. a Oldfield, K. (2010) *National Employer Skills Survey for England 2009: Key findings report*. Adroddiad Tystiolaeth 23 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Shury, J., Vivian, D., Spreadbury, K., Skone James, A. a Tweddle, M. (2014) *DU Employer Perspectives Survey 2014*. Adroddiad Tystiolaeth 88 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Störmer, E., Patscha, C., Prendergast, J., Daheim, C. a Rhisiart, M. (2014) *The Future of Work: Jobs and Skills in 2030*. Adroddiad Tystiolaeth 84 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Dearne.

The Economist (2014) *The digital degree (June 24th 2014)*. The Economist Newspaper Limited, Llundain. Ar gael ar: <http://www.economist.com/news/briefing/21605899-staid-Ucheler-Addysg-business-about-experience-welcome-earthquake-digital>

Tyler, G. (2015). *Gwasanaethau Ariannol: contribution to the UK economy*. Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin.

UKCES (2009) *Review of Collective Measures: Final Report*, Adroddiad Tystiolaeth 10 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Dearne.

UKCES (2014a) *Careers of the Future: Background Report*, Adroddiad Tystiolaeth 89 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Dearne.

UKCES (2014b) *Growth Through People*. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

UKCES (2015). *Growth Through People: Evidence and Analysis*. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Llywodraeth Cymru (2014) *Policy statement on skills*. Ar gael ar:

<http://llyw.cymru/docs/dcells/publications/140129-policy-statement-on-skills-cy.pdf>

Winterbotham, M., Spreadbury, K., Fairburn-Beech, J. a Tweddle, M. (2013) *Employer Skills Survey 2013 – Wales report*, Llywodraeth Cymru, Caerdydd.

Winterbotham, M., Vivian, D., Shury, J. a Davies, B. (2014) *DU Employer Skills Survey 2013*, Adroddiad Tystiolaeth 81 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Llundain.

Winters, G. (2014) *Understanding Skills and Performance Challenges in the Logistics Sector*. Adroddiad Tystiolaeth 88 UKCES. Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r Deyrnas Unedig, Wath-upon-Deane.

Wright, J. a Sissons, P. (2012) *The Skills Dilemma: Skills Under-Utilisation and Low-Wage Work*. The Work Foundation, Llundain.