

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

26/2021

DYDDIAD CYHOEDDI:

23/3/2021

# Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019: Adroddiad Canolbarth a De Orllewin Cymru

# Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019: Adroddiad Canolbarth a De Orllewin Cymru

Mark Winterbotham, Genna Kik, Sam Selner, Jessica Huntley Hewitt, Sam Whittaker, Henry Allingham, Malina Cojocar, Shannon Earl

IFF Research

Adroddiad Ymchwil Llawn: Winterbotham, M; Kik, G; Selner, S; Huntley Hewitt, J; Whittaker, S; Allingham, H; Cojocar, M; & Earl, S; IFF Research (2021) Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019: Adroddiad Canolbarth a De Orllewin Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth 26/2021  
Ar gael ar: <https://llyw.cymru/arolwg-sgiliau-cyflogwyr-2019>

Barn yr ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn, nid barn Llywodraeth Cymru o anghenraid

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

James Carey

Is-Adran Cyflogadwyedd a Sgiliau

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 03000 253811

E-bost: [cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru](mailto:cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru)

## Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau allweddol a gafwyd o blith cyflogwyr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 (ESS 2019) Llywodraeth Cymru a'r Adran Addysg, sef arolwg mawr o gyflogwyr sy'n darparu darlun diffiniol o faint, natur ac effaith yr heriau sgiliau a wynebir gan gyflogwyr.

O 2010 hyd 2017, roedd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) yn eistedd ochr yn ochr â'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS) i gynhyrchu cipolygon oedd yn cyflenwi ei gilydd. Yn y bôn, roedd ffocws yr Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr yn edrych tuag allan, yn ymdrin â darparu system sgiliau ehangach, ac ymgysylltu â hi, tra bo ffocws yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn edrych fwy tuag i mewn, gan asesu sefyllfa sgiliau cyfredol y cyflogwyr a'u hanghenion o ran sgiliau. Ar gyfer Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019, cafodd y ddau arolwg eu cyfuno i bob pwrpas. I gael rhagor o fanylion am y fethodoleg, gwelwch adroddiad cenedlaethol Cymru (sydd ar gael ar wefan gov.Cymru) neu'r adroddiad technegol (sydd ar gael ar wefan gov.uk).

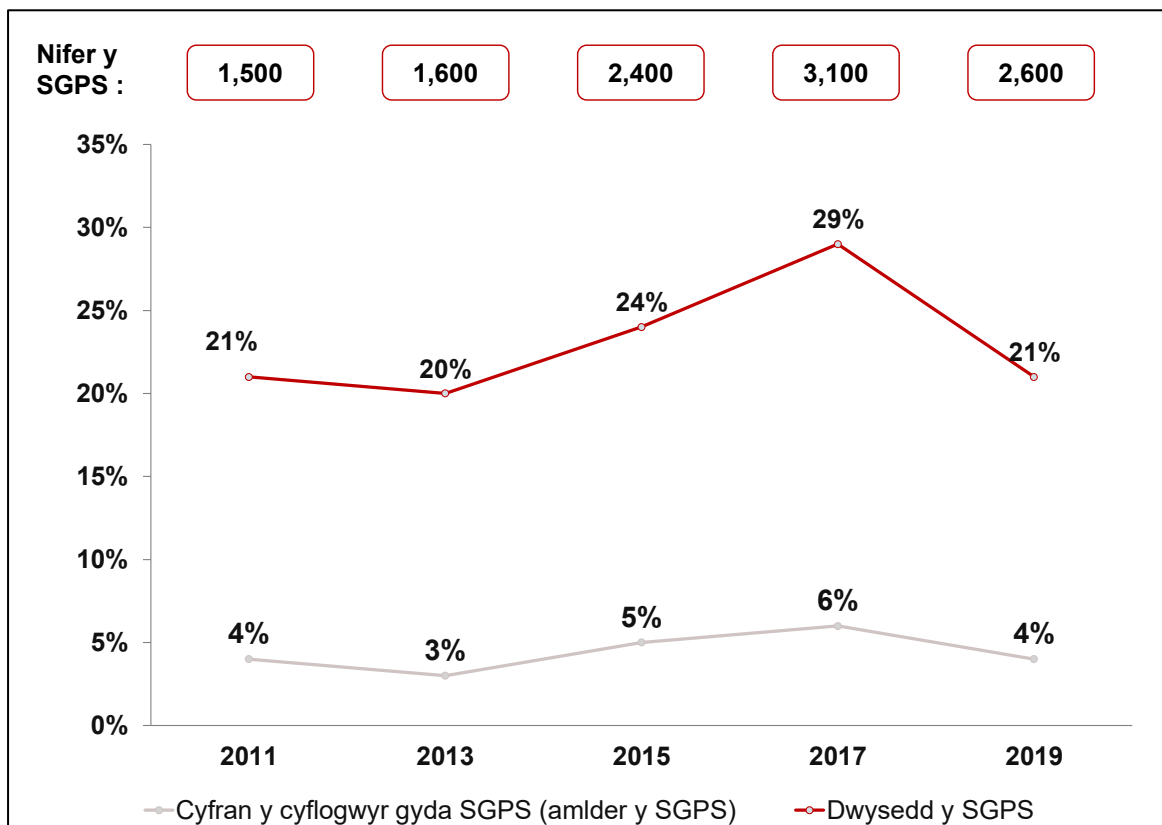
### Recriwtio a Heriau Allanol

- Yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru dywedodd 13% o gyflogwyr bod ganddynt swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sef gostyngiad o 17% yn y nifer a ddywedodd hynny yn 2017. Roedd hyn yn is hefyd na'r lefelau y soniwyd amdanynt drwy Gymru gyfan (15%).
- Wrth ystyried swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth, roedd oddeutu un swydd wag i bob 30 o weithwyr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru (3.5%). Roedd hyn yn uwch na'r ffigur yng Nghymru yn gyffredinol (3.2%) ac yn uwch na chanlyniadau 2017 (3.1%). Roedd 12,500 o swyddi gwag i gyd yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru yn 2019, sydd unwaith eto'n uwch na'r ffigur cyfatebol o 10,800 o swyddi gwag yn 2017.
- Er nad oedd y mwyafrif o swyddi gwag yn anodd eu llenwi am fod prinder ymgeiswyr gyda'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad gofynnol, mae anawsterau recriwtio gweithwyr oherwydd prinder sgiliau'n gallu bod yn broblem sylweddol i gyflogwyr. Yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru, roedd gan 4% o gyflogwyr

swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad. Roedd hyn yn is na'r ffigur yng Nghymru gyfan (5%) ac yn is na'r canlyniadau cyfatebol yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru yn 2017 (6%).

- Yn gyfan, ystyriwyd bod 21% o'r swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru, sy'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol (24%) ac yn is hefyd na'r canlyniad cyfatebol yn 2017 (29%). Roedd hyn yn gywerth ag oddeutu 2,600 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) ledled Canolbarth a De Orllewin Cymru (Ffigur 1).

**Ffigur 1 Amllder, dwysedd a nifer y Swyddi Gwag lle'r oedd Prinder Sgiliau (SGPS) dros amser yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru: 2019 (2,340); 2017 (1,726); 2015 (2,104); 2013 (2,016); 2011 (2,164)*

- Yn ôl y cyflogwyr, y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg ymgeiswyr oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i berfformio'r rôl (yn cyfrannu at 63% o'r SGPS); y gallu i reoli a blaenoriaethu eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (53%); a sgiliau trin cwsmeriaid (39%).
- O roi'r prif sgiliau oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn nhrefn eu nifer, gwelwyd bod y drefn yn debyg i 2017 gydag ychydig o eithriadau. Er enghraifft, roedd

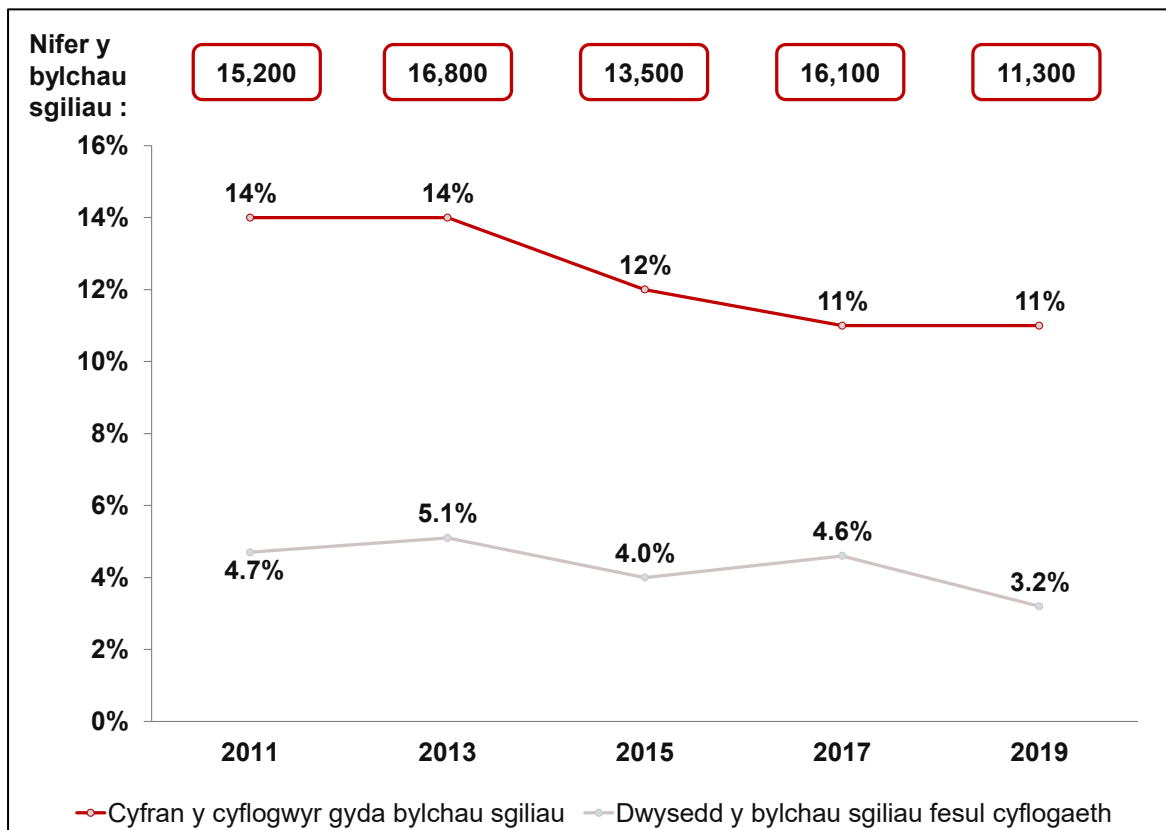
gostyngiad mawr yn y gyfran o SGPS oedd yn gysylltiedig â diffyg sgiliau gweithio mewn tîm - aeth o 53% yn 2017 i 36% yn 2019.

- O'i gymharu â'r darlun cenedlaethol, roedd ymgeiswyr yn llai tebygol o fod yn brin o sgiliau darllen (17% o'i gymharu â 30%); sgiliau TG sylfaenol (11% o'i gymharu â 24%); sgiliau ysgrifennu (19% o'i gymharu â 30%); sgiliau gwerthu (16% o'i gymharu â 24%) a diffyg gwybodaeth am y ffordd mae eu sefydliad yn gweithio (25% o'i gymharu â 30%). Fodd bynnag, roedden nhw'n fwy tebygol o fod yn brin o sgiliau amrywiol yn cynnwys y gallu i reoli eu teimladau eu hunain a theimladau pobl eraill (48% o'i gymharu â 32%); rheoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (53% o'i gymharu â 42%); sgiliau Cymraeg ysgrifenedig (29% o'i gymharu â 17%) a llafar (28% o'i gymharu â 19%); a sgiliau trin cwsmeriaid (39% o'i gymharu â 30%).
- O bell ffordd, canlyniad mwyaf cyffredin yr anhawster recriwtio staff newydd oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad gofynnol oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (82%), oedd yn gyfatebol â'r lefelau ledled Cymru (84%).

### **Yr Her Sgiliau Mewnol**

- Yn gyfan, roedd gan 11% o gyflogwyr fylchau sgiliau, sy'n cyfateb â'r gyfran yn 2017 (11%) ond sy'n is na'r gyfran yng Nghymru'n gyffredinol (13%). Yn debyg i hynny, roedd y gyfran o'r holl weithwyr nad ystyriwyd yn gwbl hyfedr yn is yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru, sef 3.2%, nag ar draws Cymru yn gyffredinol (4.0%). Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad mewn dwysedd bwlch sgiliau o 4.6% yn 2017. Yn gyfan, roedd gan 11,300 o weithwyr fylchau sgiliau ar draws Canolbarth a De Orllewin Cymru, o'i gymharu â 16,100 yn 2017 (Ffigur 2).

**Ffigur 2 Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru: 2019 (2,340); 2017 (1,726); 2015 (2,104); 2013 (2,016); 2011 (2,164)

- Roedd ychydig dros un ymhob pum bwllch sgiliau (22%) wedi eu hachosi'n gyfan gwbl gan ffactorau y gellid eu hystyried yn "fyrhoedlog", h.y. achosion a fydd yn lleihau'n naturiol dros amser; mae hyn yn cyfateb â'r lefelau a nodwyd yng Nghymru gyfan (20%). Cyfrannodd yr elfennau hyn at 80% o gyfanswm y bylchau sgiliau, sy'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 84%. Roedd bylchau sgiliau byrhoedlog yn cynnwys y rheiny a achoswyd gan staff oedd yn newydd i'r rôl (72%) neu am nad oeddent wedi cwblhau eu hyfforddiant yn gyfan gwbl (68%). Rhain oedd dau achos mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau.

- Y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin yn y gweithlu yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (63% o staff gyda bylchau sgiliau); sgiliau gweithio mewn tîm, a'r sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i wneud eu rôl (y ddau yn 54%). Y sgiliau hyn hefyd oedd y sgiliau y gwelwyd eu bod yn brin amlaf ledled Cymru (68%, 62% a 53% yn y drefn honno). Yn yr un modd, yn 2017, roedd y tri rheswm yma ymysg y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin yn y gweithlu yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru hefyd (61%, 61% a 58% yn y drefn honno).
- Yn debyg i'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, canlyniad mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o staff (51%), fel oedd yn wir yn 2017 (50%) ac yng Nghymru gyfan (54%).
- Roedd gan oddeutu traean o'r cyflogwyr staff oedd â chymwysterau a sgiliau lefel uwch nag oedd yn ofynnol ar gyfer rôl eu swyddi cyfredol (35%), ac roedd hyn yn cyfateb â chyfartaledd Cymru (34%). Roedd hyn yn trosi i 12.1% o staff oedd â sgiliau a chymwysterau nad oeddent yn cael eu defnyddio'n ddigonol yn eu gwaith, sef cyfran ychydig bach uwch nag yng Nghymru yn gyffredinol (8.1%).

### **Hyfforddiant a Datblygiad y Gweithlu**

- Roedd bron i dri chyflogwr ymhob pump yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru (60%) wedi trefnu neu dalu am hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol (Tabl 1). Roedd hyn yn is na'r lefelau a nodwyd yng Nghymru gyfan ac yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru yn 2017 (y ddau yn 62%, er nad oedd y gwahaniaeth olaf yma'n arwyddocaol yn ystadegol). Roedd cyfran debyg yn darparu hyfforddiant yn y gwaith (46%) a'r tu allan i'r gwaith (43%).
- Yn gyffredinol, hyfforddwyd 62% o'r gweithlu dros y 12 mis blaenorol, sy'n gynnydd ar ffigur cyfatebol 2017, sef 59%. Fodd bynnag, roedd hyn yn is nag ydoedd yng Nghymru'n gyffredinol (65%).

**Tabl 1 Y gyfran o gyflogwyr a hyfforddodd eu staff a'r gyfran o staff a gafodd eu hyfforddi dros y 12 mis blaenorol yng Nghymru a Chanolbarth a De Orllewin Cymru ers 2011**

	2011		2013		2015		2017		2019	
	Cymru	Canolbarth a De Orll. Cymru	Cymru	Canolbarth a De Orll. Cymru	Cymru	Canolbarth a De Orll. Cymru	Cymru	Canolbarth a De Orll. Cymru	Cymru	Canolbarth a De Orll. Cymru
% y cyflogwyr a hyfforddodd staff dros y 12 mis blaenorol	63	54	62	57	63	59	62	62	62	60
% y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol	56	46	62	58	64	65	58	59	65	62

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau 2019: Cymru (6,773); Canolbarth a De Orllewin Cymru (2,340); 2017: Cymru (5,913); Canolbarth a De Orllewin Cymru (1,726); 2015: Cymru (6,027); Canolbarth a De Orllewin Cymru (2,104); 2013: Cymru (5,996); Canolbarth a De Orllewin Cymru (2,016); 2011: Cymru (5,958); Canolbarth a De Orllewin Cymru (2,164)*

- Yn gyfan gwbl, cafodd 219,000 o staff eu hyfforddi yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru, am gyfanswm o 1.2m o ddyddiau hyfforddi, sy'n gyfatebol â 5.6 o ddyddiau hyfforddi fesul person fesul blwyddyn (h.y. 'fesul hyfforddai') a 3.5 o ddiwrnodau fesul gweithiwr. Roedd y ffigurau hyn yn uwch nag yng Nghymru, lle'r oedd pob hyfforddai wedi derbyn 5.1 o ddyddiau hyfforddi fesul blwyddyn a phob gweithiwr wedi derbyn 3.3 o ddyddiau hyfforddi fesul blwyddyn. Fodd bynnag, mae'r canlyniadau hyn yn cynrychioli gostyngiad o lefelau 2017 (8.5 o ddyddiau fesul hyfforddai fesul blwyddyn a 5.0 o ddyddiau fesul gweithiwr).
- Ymysg y sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant, y mathau mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (84%), hyfforddiant iechyd a diogelwch a chymorth cyntaf (73%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol (60%). Rhain hefyd oedd y tri math uchaf o hyfforddiant yng Nghymru'n gyffredinol (85%, 73% and 61% yn y drefn honno) ac yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru yn 2017 (87%, 74% a 65% yn y drefn honno). Fodd bynnag, darparwyd lefelau is o hyfforddiant rheoli (27% o'i gymharu â 35%) a goruchwyliol (28% o'i gymharu â 36%) yn 2019 nag yn 2017



- Roedd tri o bob pump o gyflogwyr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru (60%) yn ystyried eu bod mewn 'ecwilibriwm hyfforddi', sy'n golygu eu bod wedi gwneud y maint o hyfforddiant yr oeddent ei eisiau dros y 12 mis blaenorol. Roedd hyn yn debyg i'r lefelau a nodwyd yn 2017 (59%). Gadawodd hyn 40% o gyflogwyr oedd eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei ddarparu dros y flwyddyn flaenorol.

## **Prentisiaethau**

- Roedd ychydig llai nag un ymhob deg o gyflogwyr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru wedi cyflogi prentisiaid (9%), gyda 7% pellach yn nodi eu bod yn eu cynnig nhw ar y pryd ond nad oedd ganddynt unrhyw staff yn eu gwneud nhw. Y gyfran gyffredinol o gyflogwyr oedd â phrentis neu a oedd yn cynnig prentisiaethau ar y pryd oedd 16%, o'i gymharu â 12% yn 2016.
- Ymysg y cyflogwyr oedd â phrentisiaid, roedd gan fwy na'u hanner un prentis yn unig (57%) ac roedd gan 88% ohonynt 4 neu lai. Felly, ymysg y cyflogwyr oedd â phrentisiaid ar y pryd, roedd 50 allan o bob 1,000 o weithwyr yn brentisiaid, ac wrth edrych ar bob cyflogwr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru, roedd y ffigur hwn yn gostwng i 18 allan o bob 1,000 o weithwyr. I gymharu, drwy Gymru gyfan roedd 44 o brentisiaid ymhob 1,000 o weithwyr ymysg y cyflogwyr oedd â phrentisiaid ar y pryd, oedd yn gyfatebol ag 16 o brentisiaid i bob 1,000 o weithwyr ar draws y cyflogwyr yn gyffredinol.
- O ran y prif reswm am beidio cynnig prentisiaethau, roedd nifer y cyflogwyr nad oeddent yn chwilio am staff newydd (25%) wedi mynd yn uwch na nifer y cyflogwyr oedd yn teimlo bod prentisiaethau'n anaddas oherwydd maint eu sefydliad (20%) (yn cymharu â 18% a 21%, yn y drefn honno, yn 2016). Roedd y rhesymau gweddol gyffredin eraill am beidio cynnig prentisiaethau'n cynnwys peidio bod angen prentisiaethau oherwydd ystyrid bod y staff yn gwbl hyfedr yn barod (15%) a'r ffaith nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn y diwydiant perthnasol (13%), tra bo 7% wedi dweud na allant fforddio eu cynnig nhw.
- Dywedodd tri chwarter (76%) y cyflogwyr oedd wedi recriwtio prentisiaid yn y tair blynedd diwethaf a aeth ymlaen i gwblhau eu prentisiaethau eu bod wedi cadw o leiaf un yn aelod parhaol o'r staff.

- Yr hyn a ddywedwyd yn fwyaf cyffredin gan y cyflogwyr oedd heb gadw prentisiaid oedd mai'r prentis a benderfynodd beidio aros (72%), er bod 48% wedi dweud mai'r rheswm na chadwyd y prentis oedd am nad ydoedd yn ddigon galluog yn y rôl (wedi ei seilio ar 48 o ymatebwyr).
- Doedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru ddim wedi clywed am y rhaglen Hyfforddeiaethau, ond roedd 26% o'r cyflogwyr wedi clywed amdanynt. Dim ond 2% o'r cyflogwyr oedd wedi cymryd unrhyw aelod o staff yn rhan o'r rhaglen Hyfforddeiaeth, er bod traean (33%) o'r cyflogwyr oedd heb gymryd Hyfforddai wedi mynegi diddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol. Roedd y canfyddiadau hyn yn cyfateb â'r ffigurau ledled Cymru.

### **Casgliadau**

Mae'r sefyllfa o ran sgiliau i gyflogwyr yng Nghanolbarth a De Orllewin Cymru wedi gwella ers 2017. Wynebodd llai o gyflogwyr heriau sgiliau wrth recriwtio nag a wnaeth yn 2017 a soniodd y cyflogwyr am gyfran is o swyddi gwag a oedd yn swyddi lle'r oedd prinder sgiliau. Roedd y canlyniadau'n gadarnhaol hefyd mewn perthynas â heriau sgiliau mewnol. Er bod y gyfran o sefydliadau oedd â bylchau sgiliau wedi parhau heb newid ers 2017, gostyngodd dwysedd y bylchau sgiliau, gan ddangos bod heriau sgiliau mewnol yn llai difrifol nag oedden nhw yn 2017. Gwnaeth Canolbarth a De Orllewin Cymru yn well na Chymru yn gyffredinol, yn nhermau'r problemau sgiliau a wynebwyd wrth recriwtio a'r bylchau sgiliau o fewn y gweithlu. Mae'r lefelau hyfforddi wedi gostwng ers 2017, gyda llai o ddyddiau o hyfforddi'n cael eu darparu fesul hyfforddai a fesul gweithiwr bob blwyddyn.

**Tabl 2 Y Prif Ganfyddiadau**

	Canolbarth a De Orllewin Cymru		Cymru
	2017	2019	2019
<b>Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)</b>			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	17	13	15
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	7	6	7
% o sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	6	4	5
% o'r holl swyddi gwag oedd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	29	21	24
Nifer y swyddi gwag	10,800	12,500	40,800
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	3,100	2,600	9,800
<b>Bylchau sgiliau</b>			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	11	11	13
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	16,100	11,300	50,900
% o'r staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	4.6	3.2	4.0
<b>Hyfforddiant</b>			
% o sefydliadau a fu'n hyfforddi unrhyw staff dros y 12 mis blaenorol	62	60	62
% o sefydliadau'n hyfforddi tu allan i'r gwaith yn y 12 mis blaenorol	48	43	45
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	59	62	65
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	1.7m	1.2m	4.2m
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	8.5	5.6	5.1
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr	5.0	3.5	3.3
<b>Prentisiaethau</b>			
Mae ganddynt brentisiaid ar y safle neu maent yn cynnig prentisiaethau	12	16	16
% o weithiwr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	22	27	27
Y nifer o brentisiaid fesul 1,000 o weithiwr	14	18	16
Y % sy'n ymwybodol o'r rhaglen Hyfforddeiaethau yng Nghymru	Amherthnasol	26	28