

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 Cymru

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019: Adroddiad Canolbarth 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 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

Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau allweddol a gafwyd o blith cyflogwyr yng Nghanolbarth 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).

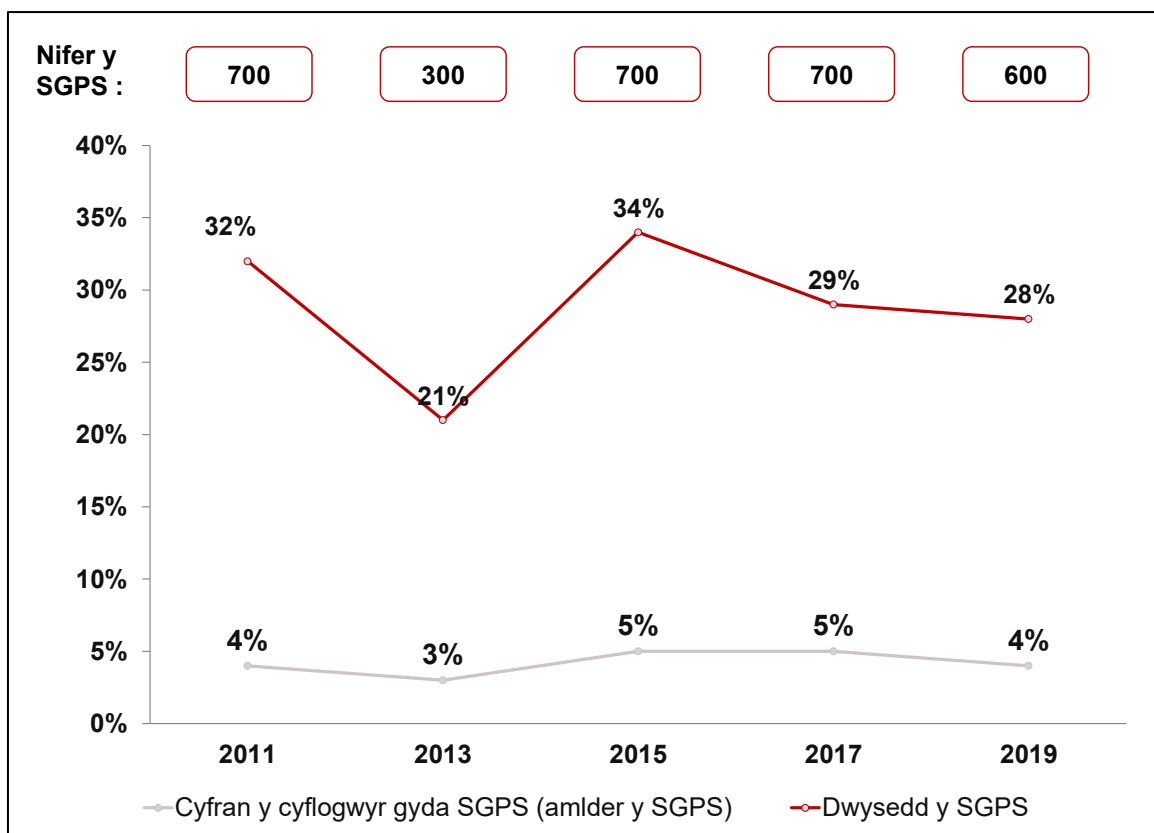
Recriwtio a Heriau Allanol

- Ychydig dros un ymhob deg o gyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru (11%) ddywedodd bod ganddynt unrhyw swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sef gostyngiad o'r 14% 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 42 o weithwyr yng Nghanolbarth Cymru (2.4%). Roedd hyn yn is na'r ffigur yng Nghymru yn gyffredinol (3.2%) ond yn gyfatebol â chanlyniadau 2017 (2.7%). Roedd 1,900 o swyddi gwag i gyd yng Nghanolbarth Cymru yn 2019, o'i gymharu â 2,300 yn 2017.
- Er nad oedd y mwyafrif o swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd 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 Cymru, roedd gan 4% o gyflogwyr swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad.

Roedd hyn ychydig bach yn is na'r ffigur yng Nghymru gyfan (5%), ond roedd yn arwyddocaol er hynny, ac roedd yn debyg i'r canlyniadau yn 2017 (5%).

- Yn gyfan, ystyriwyd bod 28% o'r swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau yng Nghanolbarth Cymru, sy'n gyfatebol â'r cyfartaledd cenedlaethol (24%) a gyda'r canlyniad cyfatebol yn 2017 (29%). Roedd hyn yn gywerth ag oddeutu 600 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) ledled Canolbarth Cymru (Ffigur 1).

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



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru: 2019 (793); 2017 (605); 2015 (742); 2013 (717); 2011 (788)

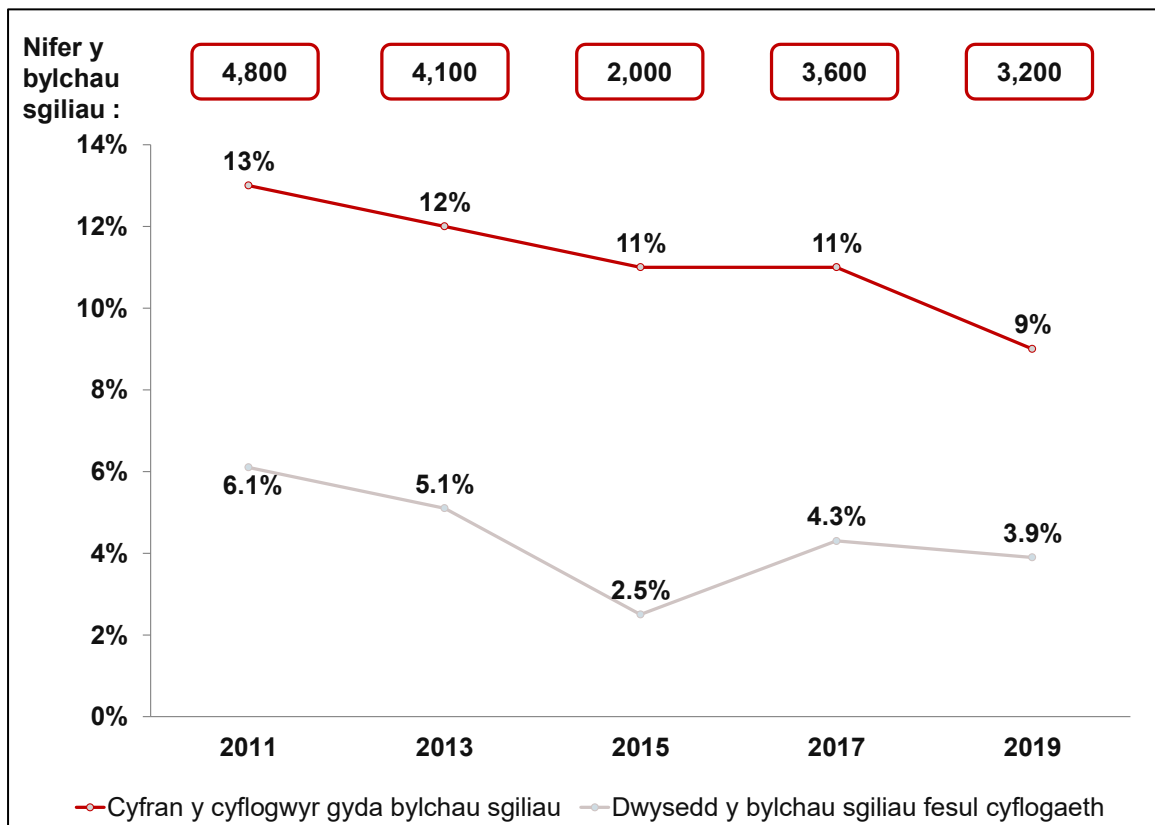
- Yn ôl y cyflogwyr, y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg ymgeiswyr oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i berfformio rôl (roedd hyn yn cyfrannu at 61% o SGPS); y gallu i reoli a blaenoriaethu eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (41%); a sgiliau gweithio mewn tîm (33%). O roi'r prif sgiliau oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn nhrefn eu nifer, gwelwyd bod y drefn yn debyg i Gymru'n gyffredinol ac yn weddol debyg i 2017.

- O'i gymharu â'r darlun cenedlaethol, roedd ymgeiswyr yng Nghanolbarth Cymru'n llai tebygol o ddweud bod diffyg gwybodaeth am gynhyrchion neu wasanaethau wedi cyfrannu at SGPS (19% o SGPS o'i gymharu â 36% yng Nghymru yn gyffredinol), yn ogystal â diffyg gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio (19% o'i gymharu â 30%); sgiliau darllen (19% o'i gymharu â 30%); sgiliau ysgrifennu (18% o'i gymharu â 30%); a sgiliau TG sylfaenol (10% o'i gymharu â 24%).
- O bell ffordd, canlyniad mwyaf cyffredin yr anhawster recriwtio staff newydd oherwydd prinder sgiliau a chymwysterau gofynnol oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (82%), yn unol â'r lefelau ledled Cymru (84%).

Yr Her Sgiliau Mewnol

- Yn gyfan, roedd gan 9% o gyflogwyr fylchau sgiliau, oedd yn debyg i'r gyfran yn 2017 (11%) ond yn is na'r gyfran yng Nghymru'n gyffredinol (13%). Er gwaethaf y nifer gweddol isel o fylchau sgiliau o'i gymharu â Chymru'n gyffredinol, roedd y gyfran o weithwyr nad ystyriwyd yn gwbl hyfedr yn cyfateb â'r cyfartaledd cenedlaethol (3.9% a 4.0% yn y drefn honno), gan awgrymu bod crynodiad uwch o fylchau sgiliau ymysg y rheiny oedd â bylchau. Mae'r canlyniadau'n awgrymu gostyngiad bychan iawn mewn dwysedd bwlch sgiliau o 4.3% yn 2017, er nad yw'r canlyniad hwn yn awyddocaol yn ystadegol. Yn gyfan, roedd gan 3,200 o weithwyr fylchau sgiliau ar draws Canolbarth Cymru, o'i gymharu â 3,600 yn 2017 (Ffigur 2).

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



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru: 2019 (793); 2017 (605); 2015 (742); 2013 (717); 2011 (788)

- Roedd bron i chwarter y bylchau sgiliau (23%) wedi eu hachosi'n gyfan gwbl gan ffactorau y gellir eu hystyried yn "fyrhoedlog", h.y. achosion a fydd yn lleihau'n naturiol dros amser; roedd hyn yn uwch na'r lefelau a nodwyd yng Nghymru gyfan (20%). Cyfrannodd yr elfennau hyn at 81% o gyfanswm y bylchau sgiliau, sy'n gyfatebol â'r cyfartaledd cenedlaethol o 84%. Roedd y bylchau sgiliau byrhoedlog yn cynnwys y rheiny a achoswyd gan staff oedd yn newydd i'r rôl (75%) neu nad oeddent wedi cwblhau eu hyfforddiant yn gyfan gwbl (69%). Rhain oedd dau achos mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau. Roedd datblygu cynhyrchion a gwasanaethau newydd (33%) a phroblemau gyda chadw staff (30%) yn achosion mwy cyffredin o fylchau sgiliau nag yng Nghymru'n gyffredinol (25% a 26% yn y drefn honno).
- Y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin yn y gweithlu yng Nghanolbarth Cymru oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (61% o'r

bylchau sgiliau); rheoli eu teimladau eu hunain ac ymdrin â theimladau pobl eraill (51%) a sgiliau gweithio mewn tîm (50%). Yn 2017, ystyriwyd mai sgiliau trin cwsmeriaid oedd y prif sgil oedd yn brin (68%) yng Nghanolbarth Cymru, ond dim ond oddeutu tri ymhob deg (29%) a soniodd am hyn yn 2019.

- O ran y gwahaniaethau gyda'r darlun cenedlaethol, roedd diffyg gallu i reoli amser a theimladau, y ddau sgil uchaf oedd yn brin, yn llai amlwg yng Nghanolbarth Cymru nag yng Nghymru'n gyffredinol (68% a 62% yn y drefn honno). Ond, roedd gweithwyr yng Nghanolbarth Cymru'n fwy tebygol o fod y brin o'r sgiliau i berswadio neu ddylanwadu ar eraill (46% o'i gymharu â 39%); sgiliau mewn hyfforddi neu gyfarwyddo eraill (37% o'i gymharu â 28%); sgiliau ysgrifennu (35% o'i gymharu â 28%), sgiliau Cymraeg llafar (23% o'i gymharu â 12%) a'r gallu i gyfathrebu mewn iaith dramor (22% o'i gymharu â 6%).
- Yn debyg i'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, canlyniad mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o staff (59%), fel oedd yn wir yn 2017 (47%) 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 swydd gyfredol (36%), oedd yn gyfatebol â chyfartaledd Cymru (34%). Roedd hyn yn trosi i 22.3% o staff oedd â sgiliau a chymwysterau nad oeddent yn cael eu defnyddio'n ddigonol yn eu gwaith, sef cyfran lawer uwch nag yng Nghymru yn gyffredinol (8.1%) a chynnydd mawr ar 2017 (7.8%). Gyrrwyd y cynnydd mawr hwn gan nifer fechan o gyflogwyr allanol oedd â nifer fawr o weithwyr.¹

Hyfforddiant a Datblygiad y Gweithlu

- Roedd bron i dri chyflogwr ymhob pump yng Nghanolbarth Cymru (58%) 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 (62%) ond nid oedd wedi newid o gwbl ers 2017. Roedd cyfran debyg wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith (40%) a thu allan i'r gwaith (43%). Yn gyffredinol, roedd 57% o'r gweithlu wedi hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, oedd yn ostyngiad mawr o'r ffigur

¹ Ac eithrio cyflogwyr y gellid eu hystyried yn allanolion yn y canlyniadau, gostyngodd dwysedd y staff oedd yn cael eu tanddefnyddio i 12.3% o 22.3%.

cyfatebol yn 2017, sef 67%. Roedd hyn yn wahanol i Gymru gyfan lle'r oedd y gyfran o staff a hyfforddwyd wedi cynyddu o 58% i 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 Cymru ers 2011

	2011			2013			2015			2017			2019		
	Cymru	Canolbarth Cymru	Cymru	Canolbarth Cymru	Cymru	Canolbarth Cymru	Cymru	Canolbarth Cymru	Cymru	Canolbarth Cymru	Cymru	Canolbarth Cymru	Cymru	Canolbarth Cymru	
% y cyflogwyr a hyfforddodd staff dros y 12 mis blaenorol	63	48	62	51	63	54	62	58	62	58	62	58	62	58	
% y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol	56	51	62	44	64	71	58	67	65	57	65	57	65	57	

Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau 2019/2019: Cymru (6,773); Canolbarth Cymru (793); 2017: Cymru (5,913); Canolbarth Cymru (605); 2015: Cymru (6,027); Canolbarth Cymru (742); 2013: Cymru (5,996); Canolbarth Cymru (717); 2011: Cymru (5,958); Canolbarth Cymru (788)

- Yn gyfan gwbl, cafodd 47,000 o staff eu hyfforddi yng Nghanolbarth Cymru, am gyfanswm o 0.3m o ddyddiau hyfforddi, sy'n gyfatebol â 6.4 o ddyddiau hyfforddi fesul person a hyfforddwyd 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 (9.4 o ddyddiau fesul hyfforddai fesul blwyddyn a 6.3 o ddyddiau fesul gweithiwr).
- Ymysg y sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant, y mathau mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (82%), hyfforddiant iechyd a diogelwch a chymorth cyntaf (68%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol (55%). Rhain hefyd oedd y tri math uchaf o hyfforddiant yng Nghymru'n gyffredinol, ond o'i gymharu â Chymru ar lefel gyffredinol (85%, 73% and 61% yn y drefn honno), roedd y cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n llai tebygol o ddarparu pob un o'r tri math hwn o hyfforddiant. Roedd cyflogwyr yng

Nghanolbarth Cymru hefyd yn llai tebygol o ddarparu hyfforddiant penodol i swydd nag oeddent yn 2017 (87%).

- Roedd bron i ddwy ran o dair (64%) o'r cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n 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 hefyd yn debyg i'r lefelau a nodwyd yn 2017 (63%), ond yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol (59%). Gadawodd hyn oddeutu traean (36%) o gyflogwyr oedd eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei ddarparu dros y flwyddyn flaenorol.

Prentisiaethau

- Roedd llai nag un ymhob deg o gyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru wedi cyflogi prentisiaid (7%), gyda 10% pellach yn nodi eu bod yn cynnig prentisiaethau 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 17%, o'i gymharu â 11% yn 2016, er nad oedd y newid hwn yn arwyddocaol yn ystadegol.
- O ran y prif reswm am beidio cynnig prentisiaethau, roedd nifer y cyflogwyr nad oeddent yn chwilio am staff newydd (24%) wedi mynd yn uwch na nifer y cyflogwyr oedd yn teimlo bod prentisiaethau'n anaddas oherwydd maint eu sefydliad (18%) (yn cymharu â 17% a 22% yn y drefn honno yn 2016). Roedd y rhesymau cyffredin eraill am beidio cynnig prentisiaethau'n cynnwys peidio bod angen prentisiaid oherwydd ystyrid bod y staff yn gwbl hyfedr yn barod (16%), tra bo un ymhob deg wedi sôn nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant nhw ac nad oeddent nhw'n gallu eu fforddio nhw (y ddau yn 10%).
- Doedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru ddim wedi clywed am y rhaglen Hyfforddeiaethau, er bod 27% 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 tri ymhob deg o'r cyflogwyr oedd heb gymryd Hyfforddai wedi mynegi diddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol (30%). Roedd y canfyddiadau hyn yn cyfateb â'r ffigurau ledled Cymru.

Casgliadau

Mae'r sefyllfa sgiliau i gyflogwyr sy'n recriwtio yng Nghanolbarth Cymru wedi parhau bron heb newid ers 2017, gyda chyfran debyg o gyflogwyr yn dweud bod ganddynt swyddi gwag, swyddi gwag anodd eu llenwi, a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS). Roedd y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg ymgeiswyr yn debyg i 2017 hefyd. O ran y darlun sgiliau mewnol, ychydig iawn o newid a welwyd unwaith eto yn y mesurau allweddol. Ond, wrth olrhain y canlyniadau yn ôl i 2011, gwelwyd tuedd barhaus o ostyngiad yn y gyfran o gyflogwyr a ddywedodd bod ganddynt fylchau sgiliau a'r gyfran o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr. Yn gysylltiedig efallai â'r gostyngiad yn y bylchau sgiliau dros amser, cafodd cyfran is o staff ei hyfforddi yn 2019 o'i gymharu â 2017 a'r uchafbwynt yn 2015. Roedd hynny, ynghyd â gostyngiad mawr yn y cyfanswm dyddiau hyfforddi a ddarparwyd dros y 12 mis blaenorol, yn awgrymu bod hyfforddiant yng Nghanolbarth Cymru wedi'i ledaenu'n deneuach nag ydoedd mewn blynyddoedd diweddar. Un datblygiad cadarnhaol yng Nghanolbarth Cymru fodd bynnag yw'r cynnydd yn narpariaeth y prentisiaethau.

Tabl 2 Y Prif Ganfyddiadau

	Canolbarth Cymru		Cymru
	2017	2019	2019
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	14	11	15
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	6	5	7
% o sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	5	4	5
% o'r holl swyddi gwag oedd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	29	28	24
Nifer y swyddi gwag	2,300	1,900	40,800
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	700	600	9,800
Bylchau sgiliau			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	11	9	13
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	3,600	3,200	50,900
% o'r staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	4.3	3.9	4.0
Hyfforddiant			
% o sefydliadau a fu'n hyfforddi unrhyw staff dros y 12 mis blaenorol	58	58	62
% o sefydliadau'n hyfforddi tu allan i'r gwaith yn y 12 mis blaenorol	44	43	45
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	67	57	65
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	0.5m	0.3m	4.2m
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	9.4	6.4	5.1
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr	6.3	3.6	3.3
Prentisiaethau			
Mae ganddynt brentisiaid ar y safle neu maent yn cynnig prentisiaethau	11	17	16
% o weithiwr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	13	25	27
Y % sy'n ymwybodol o'r rhaglen Hyfforddeiaethau yng Nghymru	Amh.	27	28