

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 Cymru

## Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019: Adroddiad Cymru

Mark Winterbotham, Genna Kik, Sam Selner, Jessica Huntley  
Hewitt, Sam Whittaker, Henry Allingham, Malina Cojocar, u,  
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 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)

## **Tabl cynnwys**

<b>Rhestr tablau</b> .....	<b>2</b>
<b>Rhestr ffigurau</b> .....	<b>3</b>
<b>Canfyddiadau allweddol</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Crynodeb gweithredol</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Cyflwyniad</b> .....	<b>16</b>
<b>3. Recriwtio a heriau allanol</b> .....	<b>28</b>
<b>4. Yr her sgiliau mewnol</b> .....	<b>56</b>
<b>5. Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu</b> .....	<b>88</b>
<b>6. Prentisiaethau</b> .....	<b>121</b>
<b>7. Casgliadau</b> .....	<b>134</b>
<b>Atodiad A: Tablau atodol</b> .....	<b>137</b>
<b>Atodiad B: Tablau cyfres amser cenedlaethol</b> .....	<b>180</b>
<b>Atodiad C: Codau'r Diwydiannau</b> .....	<b>182</b>
<b>Atodiad D: Codau'r Galwedigaethau</b> .....	<b>185</b>
<b>Atodiad E: Gwallau samplu a hyder ystadegol</b> .....	<b>187</b>
<b>Atodiad F: Amcangyfrifon am boblogaethau'r arolwg (wedi'u pwysoli)</b> .....	<b>189</b>
<b>Atodiad G: Cyfeiriadau</b> .....	<b>190</b>

## Rhestr tablau

Tabl 1-1 Canfyddiadau Allweddol.....	8
Tabl 2-1 Y boblogaeth fusnes a chyflogaeth yng Nghymru a'r DU (ac eithrio'r Alban) fesul maint a sector .....	24
Tabl 3-1 Recriwtio ymadawyr addysg fesul gwlad a rhanbarth .....	53
Tabl 5-1 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf (2011-2019).....	95
Tabl 5-2 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi a datblygu, a'r dyddiau fesul unigolyn a hyfforddwyd a fesul gweithiwr, yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad.....	101
Tabl 5-3 Cyfanswm y treuliant a'r gwariant fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr (2015-19), ym mhrisiau 2019.....	104
Tabl 5-4 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant, wedi'i fanylu i ddangos cydrannau unigol (2015-19), ym mhrisiau 2019.....	106
Tabl 5-5 Gwariant ar hyfforddiant fesul gwlad a maint, y gyfran a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a manylion y gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith) fesul elfen allweddol .....	107
Tabl 5-6 Y gyfran o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant, fesul gwlad, maint rhanbarth a sector (2015-19).....	119

## Rhestr ffigurau

Ffigur 3-1 Nifer, dwysedd ac amllder y swyddi gwag dros amser .....	32
Ffigur 3-2 Amllder a dwysedd y swyddi gwag, fesul gwlad .....	33
Ffigur 3-3 Dulliau recriwtio a ddefnyddiwyd yn y 12 mis diwethaf (cynorthwywyd).....	35
Ffigur 3-4 Amllder, dwysedd a nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros amser .....	37
Ffigur 3-5 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul gwlad a rhanbarth .....	38
Ffigur 3-6 Nifer a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul sector .....	39
Ffigur 3-7 Dwysedd a nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul galwedigaeth .....	41
Ffigur 3-9 Y sgiliau pobl a phersonol a gafwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr (cynorthwywyd).....	47
Ffigur 3-10 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (cynorthwywyd).....	49
Ffigur 3-11 Camau gweithredu a gymerwyd gan sefydliadau i ymdrin â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (heb eu cynorthwyo) .....	51
Ffigur 4-1 Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser .....	61
Ffigur 4-2 Amllder a dwysedd y bylchau sgiliau fesul rhanbarth .....	62
Ffigur 4-3 Nifer a dwysedd y bwllch sgiliau fesul sector .....	64
Ffigur 4-4 Nifer a dwysedd y bwllch sgiliau fesul galwedigaeth.....	65
Ffigur 4-5 Prif achosion bylchau sgiliau (cynorthwywyd).....	67
Ffigur 4-6 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg staff oedd â bylchau sgiliau (cynorthwywyd) .....	69
Ffigur 4-7 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin ymysg staff gyda bwllch sgiliau (cynorthwywyd).....	71
Ffigur 4-8 Effeithiau'r bwllch sgiliau (cynorthwywyd).....	73
Ffigur 4-9 Camau gweithredu a gymerwyd gan sefydliadau i orchfygu bwllch sgiliau (cynorthwywyd).....	75

Ffigur 4-10 Y gyfran o sefydliadau a nododd angen i uwchsgilio yn y 12 mis nesaf fesul gwlad, maint a sector.....	78
Ffigur 4-11 Y rhesymau am yr angen disgwylidig am sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf (cynorthwywyd).....	79
Ffigur 4-12 Sgiliau technegol ac ymarferol y mae cyflogwr yn disgwyl y bydd angen eu datblygu dros y 12 mis nesaf (cynorthwywyd) .....	82
Ffigur 4-13 Sgiliau pobl a phersonol y mae cyflogwyr yn disgwyl y bydd angen eu datblygu yn y 12 mis nesaf (cynorthwywyd) .....	85
Ffigur 5-1 Y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi (2013-2019).....	91
Ffigur 5-2 Darpariaeth hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf, fesul gwlad a rhanbarth....	93
Ffigur 5-3 Y gyfran o staff a hyfforddwyd fesul sector, 2015-19 .....	98
Ffigur 5-4 Y gyfran o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf fesul galwedigaeth (2015-19).....	99
Ffigur 5-5 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd dros y 12 mis diwethaf gan gyflogwyr sy'n hyfforddi (cynorthwywyd).....	109
Ffigur 5-6 Y gyfran o gyflogwyr yn hyfforddi a ddarparodd hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i staff .....	111
Ffigur 5-7 Rhwystrau rhag darparu mwy o hyfforddiant (digymell) .....	113
Ffigur 5-8 Y rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (digymell) .....	114
Ffigur 5-9 Cyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant.....	117
Ffigur 6-1 Y cynnig prentisiaethau dros amser fesul cenedl a rhanbarth.....	123
Ffigur 6-2 Prentisiaethau a gynigir fesul sector dros amser .....	124
Ffigur 6-3 Y gyfran oedd yn cynnig prentisiaethau: y gymhariaeth rhwng y rheiny oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau a bwloch sgiliau, a'r rheiny oedd heb ...	125
Ffigur 6-4 A oedd busnesau'n cynnig prentisiaethau i staff cyfredol neu recriwtiaid newydd dros amser ac yn ôl maint .....	127
Ffigur 6-5 Rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau.....	129
Ffigur 6-6 Ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau yn ôl maint y sefydliad.....	131

Ffigur 6-7 Ymwybyddiaeth o Hyfforddeiaethau fesul rhanbarth ac yn unol â'r sefyllfa  
parthed swyddi gwag..... 132

## Rhestr Termau

Mae'r rhestr termau hon yn rhoi arweiniad byr i'r termau allweddol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn:

<b>Sefydliad (cyfeirir at hwn hefyd fel gweithle, busnes, cyflogwr neu safle)</b>	Lleoliad unigol y corff – at ddibenion yr arolwg hwn mae gan bob un o leiaf ddau unigolyn yn gweithio yn y lleoliad hwnnw.
<b>Y dwysedd swyddi gwag</b>	Nifer y swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan
<b>Swyddi gwag anodd eu llenwi</b>	Swyddi gwag sy'n dod yn anodd eu llenwi, fel y mae'r sefydliad ei hun yn diffinio hynny (o'r cwestiwn: "A yw unrhyw rai o'r swyddi gwag hyn wedi dod yn anodd eu llenwi?").
<b>Dwysedd y swyddi gwag anodd eu llenwi</b>	Nifer y swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r holl swyddi gwag.
<b>Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau</b>	Swyddi gwag sy'n dod yn anodd eu llenwi am na all y sefydliad ganfod ymgeiswyr gyda'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad priodol.
<b>Dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau</b>	Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag.
<b>Bwlch sgiliau</b>	Mae "bwlch sgiliau" yn bodoli os bydd cyflogwr yn ystyried nad yw ei weithiwr yn gwbl hyfedr, h.y. yn methu gwneud ei swydd i'r lefel ofynnol.



**Dwysedd y bwloch  
sgiliau**

Y nifer o staff a nodwyd fel staff nad ydynt yn gwbl  
hyfedr, fel cyfran o'r holl gyflogaeth.

**Tanddefnyddio sgiliau  
(sgiliau heb eu  
defnyddio'n ddigonol)**

Mae sgiliau gweithiwr yn cael eu tanddefnyddio /  
heb eu defnyddio'n ddigonol os yw'r cyflogwr yn  
nodi bod gan unigolyn sgiliau a chymwysterau sydd  
ar lefel uwch nag sy'n ofynnol i wneud rôl y swydd y  
mae ynddi ar hyn o bryd.

**Sector**

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

**Galwedigaethau**

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

## Canfyddiadau allweddol

Tabl 0-1 Canfyddiadau Allweddol

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon
	2015	2017	2019	2019	2019
<b>Swyddi gwag a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau</b>					
Y % o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	17	17	15	17	14
Y % o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	7	8	7	8	7
Y % o sefydliadau lle mae prinder sgiliau	6	6	5	6	4
Y % o'r holl swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	24	27	24	25	22
Nifer y swyddi gwag	36,500	36,400	40,80	811,700	24,000
Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	8,800	10,000	10,00	199,100	8,100
<b>Bwlch sgiliau</b>					
Y % o sefydliadau sydd ag unrhyw staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	14	13	13	13	10
Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	53,800	57,400	50,90	1.16m	26,000
Y % o staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	4.5	4.7	4.0	4.6	3.3
<b>Hyfforddiant</b>					
Y % o sefydliadau sydd wedi hyfforddi unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	65	62	62	61	59
Y % of sefydliadau sydd wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	48	47	45	43	42
Y % o'r gweithlu a hyfforddwyd	64	58	65	60	62
Cyfanswm y diwrnodau o hyfforddiant	5.4m	4.4m	4.2m	91.9m	2.7m
Diwrnodau o hyfforddiant fesul gweithiwr	4.6	3.6	3.3	3.6	3.4
Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant†	£2.1bn	£2.1bn	£1.7b	£39bn	£1.1bn
Y gwariant ar hyfforddiant fesul gweithiwr†	£1,800	£1,700	£1,40	£1,500	£1,400

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon
	2014	2016	2019	2019	2019
<b>Prentisiaethau</b>					
Y % o weithwyr sydd â phrentisiaid ar y safle ar hyn o bryd neu sy'n cynnig prentisiaethau ar hyn o bryd	15	15	16	19	12
Y % o weithwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	29	26	27	31	29
Nifer y prentisiaid fesul 1,000 o weithwyr	Amher-thnasol	16	16	19	14
Y % sy'n ymwybodol bod rhaglen Hyfforddeiaeth yng Nghymru	Amher-thnasol	49	28	Amher-thnasol	Amher-thnasol

*Nodwch: Mae'r ffigurau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf.*

*†Mae'r data am wariant ar hyfforddiant wedi ei addasu i ystyried chwyddiant ac mae wedi ei seilio ar brisiau 2019.*

# 1. Crynodeb gweithredol

## Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) yn ffynhonnell ddiffiniol o wybodaeth i ddeall yr heriau o ran sgiliau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu, mewn perthynas â'u gweithlu presennol ac wrth recriwtio, a sut maen nhw'n ymateb i'r heriau hyn drwy fuddsoddi mewn hyfforddi a datblygu'r gweithlu. Gyda 6,773 o weithwyr yn cymryd rhan yn arolwg 2019 ledled Cymru (a gyda 81,013 o gyfweiliadau ledled Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon ar y cyd), mae'n un o arolygon busnes mwyaf y byd.
- 1.2 Gwnaethpwyd gwaith maes yr arolwg ar gyfer y don ddiweddaraf rhwng misoedd Mehefin a Rhagfyr 2019. Er bod y canfyddiadau'n dal i fod yn ffynhonnell bwysig o wybodaeth am y farchnad lafur, mae cyrhaeddiad Covid-19 yn fuan yn 2020 yn golygu bod y dirwedd economaidd wedi newid yn sylweddol ers gwneud gwaith maes yr arolwg.
- 1.3 Mae'r astudiaeth yn adrodd am brofiadau cyflogwyr ar lefel y sefydliad, a gwnaed y cyfweiliadau gyda'r unigolyn lefel uchaf ymhob safle oedd â'r cyfrifoldeb am adnoddau dynol a sgiliau'r gweithlu. Roedd pob sefydliad oedd ag o leiaf dau o bobl ar eu cyfloges yn rhan o gwmpas yr arolwg.

## Recriwtio a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

- 1.4 Roedd nifer is o sefydliadau wedi dweud bod ganddynt swyddi gwag ar adeg y gwaith maes (15%) nag a wnaeth yn 2017 (17%). Ond, roedd nifer gyfan y swyddi gwag wedi cynyddu 12%, o oddeutu 36,400 yn 2017 (sy'n gyfatebol â 3.0% o'r gyflogaeth gyfan) i 40,800 ar adeg yr arolwg yn 2019 (sy'n gyfatebol â 3.2% o'r gyflogaeth gyfan).
- 1.5 Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (diffinir y rhain fel swyddi gwag anodd eu llenwi am fod yr ymgeiswyr yn brin o'r sgiliau, y profiad neu'r cymwysterau y mae'r cyflogwyr yn gofyn amdanynt) yn

gyfatebol â'r gyfran yn 2017 (5% yn 2019 o'i gymharu â 6% yn 2017). Roedd y nifer o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi aros yn weddol debyg (oddeutu 10,000 yn y ddwy flynedd). O ystyried y cynnydd yng nghyfanswm y swyddi gwag, mae hyn yn golygu bod y gyfran o swyddi gwag lle gwelwyd bod prinder sgiliau (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) wedi gostwng o 27% yn 2017 i 24% yn 2019. Cymru oedd yr unig genedl a welodd y gostyngiad hwn yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: yn Lloegr cynyddodd o 2 bwynt canran ac yng Ngogledd Iwerddon parhaodd yn sefydlog.

- 1.6 Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn llawer uwch na'r cyfartaledd ymysg cyflogwyr yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (61%, ond dylid nodi bod yma faint sylfaen isel o 35 o ymatebwyr) a'r sector Adeiladu (55%) yn ogystal â'r swyddi gwag ymysg galwedigaethau a ystyrir yn swyddi Crefftau Medrus (52%).
- 1.7 Y sgil mwyaf cyffredin o bell ffordd oedd yn brin ymysg ymgeiswyr oedd yr wybodaeth neu'r sgiliau arbenigol oedd yn angenrheidiol i weithredu'r rôl (61%). Wrth grwpio'r mathau o sgiliau, rheiny oedd yn ymwneud â hunanreoli (48%), gwerthiannau a gwasanaeth cwsmeriaid (41%), agweddau gweithrediadol y rôl (40%) a sgiliau dadansoddol cymhleth (39%) oedd y prif sgiliau oedd yn brin ymysg yr ymgeiswyr.
- 1.8 Ymysg y cyflogwyr hynny oedd â swyddi gwag oedd oll yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau, dywedodd bob un ohonynt bron iawn (92%) bod hyn yn effeithio ar eu busnes, a'r effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn llwyth gwaith y staff (84% o fewn yr un grŵp hwn). Roedd wyth ymhob deg (80%) o'r union gyflogwyr hyn wedi cymryd camau i ymdrin â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau.
- 1.9 Gwelodd y rhan fwyaf o gyflogwyr bod yr ymadawyr addysg a benodwyd ganddynt yn y 2-3 mlynedd blaenorol wedi eu paratoi'n dda; cynyddodd hynny o 58% o'r rheiny oedd â recriwtiaid 16 oed i 76% o'r rheiny oedd â graddedigion

prifysgol. I gymharu â hynny, roedd pob cyflogwr bron oedd wedi penodi gweithwyr dros 50 oed yn y 12 mis diwethaf yn dweud eu bod wedi eu paratoi'n dda (95%).

### Yr her sgiliau mewnol

- 1.10 Yn gyffredinol, roedd 13% o'r cyflogwyr yn teimlo bod o leiaf un aelod ymysg y staff nad oedd yn gwbl hyfedr yn ei swydd, ac mae hyn yn gyson â'r lefelau a adroddwyd yn 2017 yn dilyn gostyngiad graddol ers 2013 (16%).
- 1.11 Y nifer gyfan o weithwyr nad ystyriwyd yn gwbl hyfedr yn eu swyddi oedd 50,900, sy'n ffigur is nag ydoedd yn 2017 (57,400 o weithwyr) ac yn 2015 (53,800). Roedd y gyfran o weithwyr gyda bwlch sgiliau ('dwysedd y bwlch sgiliau') wedi gostwng o 4.7% yn 2017 i 4.0% yn 2019. Gwelodd Ogledd Iwerddon ostyngiad tebyg, ond yn Lloegr cafwyd cynnydd yn y gyfran o'r gweithlu oedd â bwlch yn eu sgiliau.
- 1.12 Roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei uchaf ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu (8.3%) a Gwestai a Bwytai (7.2%), ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr y Sector Cynradd ac Addysg a Chyfleustodau (pob un yn 1.7%). Roedd y *nifer* uchaf oedd â bwlch sgiliau i'w gael yn y sectorau Gweithgynhyrchu a Gwestai a Bwytai hefyd (11,300 a 7,800 o weithwyr gyda bwlch sgiliau, yn y drefn honno).
- 1.13 Ar lefel alwedigaethol, roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei uchaf ymysg galwedigaethau llafurddwys: Gweithredwyr Peiriannau (7.0%) a galwedigaethau Elfennol (5.9%). Ar y cyd, roedd y galwedigaethau hyn yn cyfrif am oddeutu chwarter (24%) yr holl weithwyr ond am bron i ddwy ran o bump (38%) o'r holl weithwyr oedd â bwlch sgiliau.
- 1.14 Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd y bwlch sgiliau wedi'i achosi amlaf gan ffactorau byrhoedlog / dros dro (84% o'r holl fylchau sgiliau), gan gynnwys unigolion oedd yn newydd i'w rôl (73%) neu'r ffaith nad oedd y gweithwyr wedi cwblhau'r hyfforddiant (69%). Priodolwyd pumed rhan o'r holl fylchau sgiliau yn gyfan gwbl i'r ffactorau hyn.

- 1.15 Roedd oddeutu dwy ran o dair o sefydliadau yng Nghymru'n disgwyl y byddent angen uwchsgilio eu gweithlu dros y 12 mis dilynol (68%), sef lefel uwch nag ydoedd yn 2017 (63%), neu yn Lloegr (64%) a Gogledd Iwerddon (63%) yn 2019.
- 1.16 Roedd gan draean o gyflogwyr yng Nghymru o leiaf un gweithiwr gyda chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch nag oedd yn ofynnol ar gyfer rôl eu swydd bresennol (34%), ac roedd oddeutu 103,000 o weithwyr, neu 8.1% o'r gweithlu, mewn rolau oedd yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau. Roedd tanddefnyddio sgiliau wedi effeithio ar gyfran lawer mwy o'r gweithlu na diffygion mewn sgiliau (8.1% o'i gymharu â 4.0% o'r gweithlu, yn y drefn honno).

### **Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu**

- 1.17 Roedd ychydig dros dair rhan o bump o gyflogwyr yng Nghymru (62%) wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, yn debyg i'r lefelau a welwyd drwy gydol y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Mae'r canlyniadau hyn yn gyfatebol gyda'r rheiny a adroddwyd yn Lloegr yn 2019 (61%) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (59%). Fodd bynnag, roedd cynnydd mawr yn y gyfran o staff oedd wedi derbyn hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, o 58% yn 2017 i 65% yn 2019, a oedd yn dychwelyd at y lefel a welwyd yn 2015 (64%).
- 1.18 Roedd cyflogwyr wedi darparu 4.2m o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, sy'n gyfatebol â 5.1 o ddiwrnodau'r flwyddyn fesul person a hyfforddwyd a 3.3 o ddiwrnodau fesul gweithiwr. Er gwaethaf y cynnydd yn y gyfran o staff a hyfforddwyd ledled Cymru, derbyniodd bob hyfforddai ddiwrnod yn llai o hyfforddiant ar gyfartaledd nag yn 2017 (pan dderbyniodd bob unigolyn a hyfforddwyd 6.2 diwrnod o hyfforddiant y flwyddyn) a 2½ o ddiwrnodau'n llai nag yn 2013 (7.7).

- 1.19 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi gwario cyfanswm o £1.7bn ar hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol. Roedd hyn wedi gostwng o'r maint a wariwyd yn 2015 a 2017 (£2.1bn yr un; mae ffigur 2019 15% yn llai mewn termau real na ffigur 2017). Roedd hefyd ostyngiadau mawr yn y gwariant ar hyfforddiant fesul unigolyn a hyfforddwyd (£2,130; sef gostyngiad o 27% mewn termau real) a fesul gweithiwr (£1,380, gostyngiad o 18%).
- 1.20 Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (85% o'r cyflogwyr oedd yn hyfforddi), tra bo'r mwyafrif o gyflogwyr oedd yn hyfforddi wedi darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch (73%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (61%).
- 1.21 Byddai dwy ran o bump (41%) o gyflogwyr wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol nag yr oeddent wedi ei wneud. Ymysg y rheiny oedd wedi darparu hyfforddiant yn barod, y prif rwystrau i ddarparu mwy oedd y ffaith na allent neilltuo mwy o amser staff (54%) a'r ffaith nad oedd yr arian ganddynt ar gyfer hyfforddiant (50%). I'r rheiny oedd heb hyfforddi, y prif reswm am beidio gwneud hynny oedd y canfyddiad bod eu staff yn gwbl hyfedr ac felly nad oeddent angen hyfforddi (72%).

### **Prentisiaethau a hyfforddeiaethau**

- 1.22 Roedd oddeutu un ymhob chwech o gyflogwyr yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru (16%), oedd yn lefel debyg i'r ffigurau yn 2016, ac roedd gan un ymhob deg o sefydliadau brentisiaethau ar y safle ar adeg y cyfweiliad (10%). Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau'n uwch yn Lloegr (19%) nag yng Nghymru, er ei fod yn uwch yng Nghymru nag yng Ngogledd Iwerddon (12%).
- 1.23 Os nad oedd cyflogwyr yn cynnig prentisiaethau, y rheswm mwyaf cyffredin am hynny oedd rhwystrau strwythurol canfyddedig, megis y ffaith nad oeddent yn bwriadu recriwtio staff newydd, neu nad oedd prentisiaethau'n addas i faint eu sefydliad ac nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant hwy.



- 1.24 Roedd eu hymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau, ac effaith yr ardoll, yn ymddangos yn isel. Roedd tri ymhob deg o gyflogwyr yn ymwybodol o'r ardoll a dim ond 8% o'r rheiny oedd yn gwybod am yr ardoll oedd wedi newid nifer y prentisiaethau ar y safle o ganlyniad i hynny.
- 1.25 Yn yr un modd, roedd yr ymwybyddiaeth o'r rhaglen Hyfforddeiaeth yn isel yng Nghymru, ac roedd y defnydd a wnaed ohoni'n isel. Dim ond 2% o gyflogwyr oedd wedi cael unrhyw un yn gwneud hyfforddeiaeth yn y flwyddyn oedd wedi bod, ac roedd llai na thri ymhob deg yn ymwybodol o'r rhaglen (28%). Er gwaethaf hynny, roedd hi'n ymddangos bod marchnad botensial ar gyfer hyfforddeiaethau yn y dyfodol, gyda thraean o gyflogwyr oedd heb gymryd rhywun ar hyfforddeiaeth yn mynegi diddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol (33%).

## 2. Cyflwyniad

### Cefndir yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr

- 2.1 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r canfyddiadau a gafwyd o blith cyflogwyr Cymru yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 (ESS 2019) gan Lywodraeth Cymru a'r Adran Addysg, sef arolwg o gyflogwyr ar raddfa fawr sy'n amcannu i ddarparu darlun diffiniol o faint, natur ac effaith yr heriau sgiliau a wynebwr gan gyflogwyr ledled Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon.
- 2.2 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, a byddai'r ddau arolwg yn rhedeg bob yn ail, gydag un bob blwyddyn (cafwyd yr Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr diwethaf drwy'r DU gyfan yn 2016). Yn y bôn, roedd ffocws yr Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr yn edrych tuag allan, yn ymdrin â darparu system sgiliau ehangach, ac ymgysylltu â hi, ac roedd ffocws yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn edrych fwy ar 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. Fersiwn 2019 o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yw'r pumed mewn cyfres a redir bob dwy flynedd ers 2011.<sup>1</sup> Er bod yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi bod yn arolwg drwy'r DU gyfan ers 2011, ni chafodd cyflogwyr yn yr Alban eu cynnwys yn arolwg 2019.
- 2.3 Trwy gydol yr adroddiad, gwneir cymariaethau â chanlyniadau yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, ledled rhanbarthau Cymru ac o fewn is-grwpiau allweddol o gyflogwyr yng Nghymru. Yn debyg i arolygon blaenorol, mae canlyniadau Cymru ar gael wedi eu rhannu yn ôl rhanbarthau De Ddwyrain Cymru, Gogledd

---

<sup>1</sup> Cafodd fersiynau 2011, 2013 a 2015 yr arolwg eu comisiynu gan Gomisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (UKCES). Trosglwyddodd y cyfrifoldeb am y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr i'r Adran Addysg yn dilyn cau Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau yn 2016. Mae'r llywodraeth wedi gwneud arolygon cyflogwyr sy'n edrych ar sgiliau a hyfforddiant ers 1990, yn cychwyn gyda'r arolygon Anghenion ym Mhrydain. Gwelwch Atodiad B i gael rhagor o fanylion am arolygon blaenorol perthnasol.

Cymru, Canolbarth Cymru, a De Orllewin Cymru. Yn y fersiwn hwn o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, rhoddir canlyniadau hefyd ar gyfer y rhanbarth sy'n gyfuniad o Dde Orllewin a Chanolbarth Cymru, i alinio gyda'r dull tri rhanbarth a ddilynwyd yn y Cynllun Gweithredu Economaidd. Edrychir hefyd ar dueddiadau hanesyddol, gan ganolbwyntio ar wahaniaethau ar lefel genedlaethol.

- 2.4 Yn ogystal â sylwadau ysgrifenedig, mae'r atodiadau i'r adroddiad hwn yn cynnwys tabliadau data wedi cwtogi sy'n rhoi manylion prif fesurau'r arolwg.
- 2.5 Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio'n bennaf ar ganfyddiadau ynghylch mesurau "craidd" yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, sef yr heriau o ran sgiliau y mae cyflogwyr yn Lloegr, Gogledd Iwerddon a Chymru wedi sôn amdanynt o fewn eu gweithluoedd presennol ac wrth recriwtio, yn ogystal â lefelau a natur y buddsoddiad mewn hyfforddiant a datblygiad. Mae rhai canfyddiadau sy'n llai "creiddiol" i'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi eu cynnwys hefyd, megis tanddefnyddio sgiliau a'r angen i uwchsgilio staff. Mae'n cyflwyno rhai o fesurau'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr hefyd, gan gynnwys prentisiaethau, ynghyd â recriwtio ymadawyr addysg a gweithwyr hŷn a'u parodrwydd ar gyfer gwaith.
- 2.6 Mae rhagor o ganlyniadau ar gael yn y tablau data a gyhoeddwyd, ac yn y pecynnau sleidiau sydd hefyd wedi eu cyhoeddi.

## Cefndir y polisi

- 2.7 Yr elfennau oedd yn amlwg yn y cyfnod rhwng yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr diwethaf yn 2017 ac arolwg 2019 oedd twf economaidd,<sup>2</sup> a lefelau uchel o greu swyddi, gyda'r gyfradd gyflogaeth ar ddiwedd blwyddyn 2019 Ch2 yn 73.2%, sef cynnydd o 1.6 pwynt canran o'i gymharu â diwedd blwyddyn 2017 Ch2 (71.6%).<sup>3</sup> Fodd bynnag, un elfen amlwg yn economi'r DU ar ôl y dirwasgiad oedd ei bwloch cynhyrchiant hirsefydlog o'i gymharu â chystadleuwyr rhyngwladol (Taylor, M., 2017). Yn ôl yr amcangyfrifon mwyaf diweddar gan ONS, roedd gan y DU y gyfradd cynhyrchedd isaf o'r holl wledydd G7 heblaw'r Eidal.<sup>4</sup> Yn ail chwarter 2019 syrthiodd yr allbwn fesul awr o 0.5% ledled y DU, sef y gostyngiad chwarterol mwyaf mewn cynhyrchedd mewn pum mlynedd.<sup>5</sup> Er gwaethaf y ffaith fod cyfraddau cynhyrchedd wedi tyfu ar gyfradd gyflymach yng Nghymru o'i gymharu â llawer o Loegr yn y cyfnod ar ôl y dirwasgiad, arhosodd y cynhyrchedd oddeutu 17 pwynt canran yn is yng Nghymru nag ar draws y DU yn gyffredinol.<sup>6</sup> Nododd Llywodraeth Cymru yn ei Chynllun Gweithredu Economaidd bod yr allbwn fesul awr a weithiwyd yn is yng Nghymru nag yn holl genhedloedd a rhanbarthau eraill y DU.<sup>7</sup>
- 2.8 Mae sgiliau yn y gweithle fel elfen sy'n gyrru twf economaidd, a thwf cynhyrchedd yn benodol, yn parhau'n ganolog i bolisi Llywodraeth Cymru. Mae'r 'Cynllun Cyflogadwyedd' a ddatblygwyd yn 2018 yn esbonio cynlluniau Llywodraeth Cymru i ddefnyddio sgiliau a chymwysterau i yrru twf cynhyrchedd.<sup>8</sup> Pwysleisiodd y 'Cynllun Cyflogadwyedd' hefyd bod angen datblygu sgiliau i ymdrin ag anghenion sgiliau cenedlaethol a rhanbarthol, ac i

---

<sup>2</sup> 2.0% o dwf yng nghynnyrch domestig gros Cymru rhwng Ch2 2017 a Ch2 2019. Ffynhonnell: [Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, GDP, Cymru: Ebrill i Fehefin 2019, \(2019\)](#).

<sup>3</sup> [Stats Cymru, Cyfradd Cyflogaeth fesul ardal leol o Gymru, blwyddyn a rhyw](#)

<sup>4</sup> [ONS, Cymariaethau cynhyrchedd rhyngwladol: 2016 \(2018\)](#)

<sup>5</sup> [ONS, Cynhyrchedd Llafur, DU: Ebrill i Fehefin 2019, \(2019\)](#)

<sup>6</sup> [ONS, Cynhyrchedd is-ranbarthol yn y DU: Chwefror 2020 \(2020\)](#)

<sup>7</sup> [Llywodraeth Cymru, Ffyniant i Bawb: cynllun gweithredu economaidd \(2017\)](#)

<sup>8</sup> [Llywodraeth Cymru, Cynllun Cyflogadwyedd \(2018\)](#)

baratoi ar gyfer 'newid radicalaidd ym myd gwaith'<sup>9</sup>. Galwodd y cynllun hefyd ar gyflogwyr i gymryd y cyfrifoldeb am uwchsgilio eu gweithwyr ochr yn ochr â'r mentrau buddsoddi a'r polisiau a gynigiwyd gan Lywodraeth Cymru.<sup>10</sup> Yn yr un modd, roedd Cynllun Gweithredu Economaidd Llywodraeth Cymru'n nodi'r dymuniad i annog 'gwell cyfatebiaeth' rhwng y sgiliau a ddatblygwyd yn y gweithlu ac anghenion y cyflogwyr.<sup>11</sup> Yn amlwg, mae sgiliau'n elfen ganolog i ddatblygiad economi Cymru yn y dyfodol, a chafodd hyn ei gydnabod gan Lywodraeth Cymru yn ei chynllunio strategol.

- 2.9 Mae hyfforddiant a datblygiad y gweithlu'n ffordd hanfodol bwysig o ymdrin â phrinder sgiliau a bwch sgiliau, ac o wella cynhyrchiant. Cafwyd nifer o newidiadau yn y polisi hyfforddiant dros y blynyddoedd diweddar, gyda ffocws arbennig ar ddatblygu sgiliau galwedigaethol a chynyddu ansawdd prentisiaethau a'r defnydd a wneir ohonynt.
- 2.10 Ym mis Ebrill 2017, cyflwynodd llywodraeth y DU yr Ardoll Brentisiaethau, a delir gan yr holl gyflogwyr sydd â bil cyflogau blynyddol sy'n uwch na £3m ar gyfradd o 0.5% o'u bil cyflogau. Er bod yr Ardoll Brentisiaethau wedi ei chyflwyno'n barod pan gafwyd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr blaenorol, roedd llawer o fesurau (yn arbennig y rheiny sy'n asesu gweithgaredd dros y 12 mis blaenorol) yn ymdrin â chyfnod o amser cyn diwygiadau Ebrill 2017. Felly mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 yn darparu'r gyfres annibynnol gyntaf o ganfyddiadau ar ôl y diwygio am faint a natur hyfforddiant cyflogwyr a datblygiad y gweithlu. Mae rhagor o wybodaeth am effaith y polisiau hyn ar brentisiaethau'n benodol i'w chael yn yr Adroddiad Thematig am Brentisiaethau.

---

<sup>9</sup> [Llywodraeth Cymru, Cynllun Cyflogadwyedd \(2018\)](#)

<sup>10</sup> [Llywodraeth Cymru, Cynllun Cyflogadwyedd \(2018\)](#)

<sup>11</sup> [Llywodraeth Cymru, Ffyniant i bawb: cynllun gweithredu economaidd \(2017\)](#)

## Trosolwg methodolegol

2.11 Mae'r adran hon yn rhoi crynodeb byr o brif nodweddion y fethodoleg ar gyfer Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019. Mae manylion pellach i'w cael yn yr adroddiad technegol a gyhoeddwyd ar wefan gov.uk. Yn debyg i fersiynau blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, cafodd yr arolwg ei weithredu mewn dwy ran, a gwnaethpwyd y ddwy ran dros y ffôn: arolwg craidd o sefydliadau ac arolwg dilynol yn edrych ar y buddsoddiad yr oedd cyflogwyr wedi'i wneud i ddarparu hyfforddiant i weithwyr yn y 12 mis blaenorol (yr 'Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant').<sup>12</sup>

## Samplu

2.12 Y boblogaeth oedd yn derbyn sylw yn yr arolwg oedd cyflogwyr gydag o leiaf dau aelod o staff ar y gyflogres. Gweithredir yr arolwg ar lefel y sefydliad (yn hytrach nag ar lefel gyfundrefnol).<sup>13</sup> Roedd masnachwyr unig gydag un person ar y gyflogres wedi eu heithrio.

2.13 Roedd yr arolwg yn ymwneud â holl sectorau'r economi (y cylchoedd masnachol, cyhoeddus ac elusennol). Canfuwyd beth oedd proffil y boblogaeth hon drwy ddata'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) o Gofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (IDBR) mis Mawrth 2018, sef y ffigurau poblogaeth busnesau diweddaraf ar y pryd pan wnaed y gwaith samplu ar gyfer yr arolwg.

2.14 Cafodd y sampl o sefydliadau ei gymryd yn bennaf gan y cwmni cyflenwi data masnachol Market Location. Ategwyd y data hwnnw gan gofnodion a gyflenwyd yn uniongyrchol drwy'r IDBR i wella'r sylw a roddwyd i sefydliadau mewn

---

<sup>12</sup> Mae rhagor o wybodaeth am y fethodoleg ar gyfer yr Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant i'w cael yn yr adroddiad technegol a fydd yn cael ei gyhoeddi ochr yn ochr â'r adroddiad hwn.

<sup>13</sup> h.y. roedd safleoedd (neu adeiladau) niferus sefydliad mwy yn rhan o gwmpas y gwaith ymchwil ac felly cawsent eu cyfrif ar wahân at ddibenion samplu. Gwnaethpwyd hyn i gydnabod y dylanwad y mae marchnadoedd llafur lleol yn ei gael ar faterion sgiliau a'r ffaith fod materion sgiliau'n cael eu teimlo ddwysaf ar lefel y safle.

sectorau penodol a rhannau o sectorau sydd wedi eu tangynrychioli yng nghronfa ddata Market Location.

- 2.15 Gosodwyd y cwtâu ar gyfer y prif arolwg yn ôl maint y sefydliad o fewn y sector, a hynny ar wahân ledled Cymru, ac roedd gan bob rhanbarth o Gymru gwota cyffredinol ar gyfer y rhanbarth ei hun. Ymhob rhanbarth, nid oedd y cwtâu wedi eu gosod ar gyfer maint o fewn sector, ond roedd hyn wedi ei ffactorio i mewn i'r samplu er mwyn anelu am broffil cynrychiadol yn ôl maint o fewn sector ymhob rhanbarth o Gymru.

### **Holiadur**

- 2.16 Cynlluniwyd Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 i gyfuno'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr a'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwr er mwyn bod yn fwy effeithlon ac i wella'r potensial ar gyfer traws-ddadansoddi. I osgoi cael holiadur eithriadol o hir, roedd cyfuno dau arolwg yn gofyn modiweiddio'r holiadur yn fwy estynedig nag y gwnaethpwyd cynt.
- 2.17 Roedd y cwestiynau a gynhwyswyd yn yr holiadur cyfunol wedi'u llunio i fod mor gyson ag y bo modd gyda'r fersiynau blaenorol o'r un cwestiwn er mwyn sicrhau bod modd eu cymharu dros amser.

### **Gwaith maes**

- 2.18 Gwnaed y gwaith maes ar gyfer yr arolwg craidd rhwng misoedd Mai a Rhagfyr 2019 ac roedd yn cynnwys 81,013 o gyfweiliadau i gyd, yr oedd 6,773 ohonynt ymysg cyflogwyr oedd wedi eu seilio yng Nghymru. Gwnaethpwyd y gwaith maes yng Nghymru gan IFF Research. Cyflawnwyd cyfradd ymateb gyfan o 43% yng Nghymru, yn debyg i'r gyfradd ledled Lloegr, Cymru a Gogledd Iwerddon (41%).
- 2.19 Gwnaed y gwaith maes ar gyfer yr Arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant gan IFF Research rhwng Awst a Rhagfyr 2019 ac roedd yn cynnwys 10,255 o

gyfweliadau gyda sefydliadau hyfforddi oedd wedi cymryd rhan yn yr arolwg craidd. Roedd 1,362 o'r rhain yng Nghymru.

- 2.20 Ar gyfer y ddau arolwg, cynigiwyd yr opsiwn i gyflogwyr yng Nghymru gael eu cyfweld yn y Gymraeg neu'r Saesneg.

### **Pwysoli**

- 2.21 Cafodd y canfyddiadau o'r arolwg craidd eu pwysoli a'u grosio i gynrychioli'n gywir y boblogaeth gyfan o sefydliadau yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon oedd ag o leiaf dau o bobl ar eu cyflogres, wedi'u cyfrifo gan ddefnyddio ystadegau poblogaeth IDBR Mawrth 2019. Gwnaethpwyd hyn ar sail maint a sector ledled Cymru, gyda phwysau RIM ychwanegol ar gyfer pedwar rhanbarth Cymru.
- 2.22 Cynhyrchwyd pwysoliadau ar wahân oedd yn caniatáu i ganfyddiadau gael eu cyflwyno (a) ar sail y nifer o weithfannau a ddywedodd eu bod wedi cael profiad penodol, a (b) ar sail y nifer o weithwyr a/neu rolau swydd a gafodd eu heffeithio gan wahanol heriau. Ar gyfer cwestiynau a gafodd eu modiwliddio (h.y. cwestiynau a ofynnwyd dim ond i sampl o ymatebwyr a ddewiswyd ar hap), crëwyd fersiynau modiwliddio o bwysoliadau'r gweithle a'r gweithwyr.
- 2.23 Yna cafodd y canfyddiadau o'r arolwg Buddsoddiad mewn Hyfforddiant eu pwysoli a'u grosio i adlewyrchu'r boblogaeth o gyflogwyr oedd yn hyfforddi fel y cawsent eu cynhyrchu gan ganfyddiadau pwysol Ton 1.

### **Proffil maint a sector sefydliadau yng Nghymru**

- 2.24 Mae'r dadansoddiad sector yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn defnyddio 13 o sectorau, wedi eu seilio ar god Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) 2007 y sefydliad. Mae ystadegau IDBR yn dangos mai'r sectorau Cyfanwerthu a Manwerthu a Gwasanaethau Busnes oedd y ddau fwyaf yng Nghymru yn nhermau'r nifer o sefydliadau. Gyda'i gilydd, roedd y ddau sector hyn yn cyfrif am fwy na thraean o sefydliadau yng Nghymru (36%). O'u mesur yn nhermau



cyflogaeth, fodd bynnag, y ddau sector mwyaf oedd Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Chyfanwerthu a Manwerthu (yn cyflogi 16% a 15% o'r gweithlu yng Nghymru, yn y drefn honno).

- 2.25 Roedd rhai gwahaniaethau amlwg rhwng proffil sector busnesau yng Nghymru a rhai'r busnesau ledled Lloegr, Gogledd Iwerddon a Chymru ar y cyd. Yn arbennig, roedd cyflogwyr Sector Cynradd a Chyfleustodau yn llawer mwy cyffredin yng Nghymru (11% o'r holl sefydliadau yng Nghymru o'u cymharu gyda 5% i gyd), tra bo sefydliadau Gwasanaethau Busnes yn llai cyffredin (17% o'i gymharu â 23% yn gyffredinol).

Mae

2.26 Tabl 0-2 yn dangos dosbarthiad y poblogaethau cyflogaeth a busnes yng Nghymru ac ar draws y DU.

**Tabl 0-2 Y boblogaeth fusnes a chyflogaeth yng Nghymru a'r DU (ac eithrio'r Alban) fesul maint a sector**

	Sefydliad			Cyflogaeth		
	Cymru	Cymru	DU ac eithrio'r Alban	Cymru	Cymru	DU ac eithrio'r Alban
<b>Maint</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
2-4	48,000	54	54	124,800	10	9
5-24	32,500	36	35	321,800	25	24
25-49	4,700	5	5	162,800	13	12
50-99	2,100	2	3	144,600	11	12
100+	1,700	2	2	510,600	40	42
<b>Sector</b>						
Sector Cynradd a Chyfleustodau	10,000	11	5	47,900	4	3
Gweithgynhyrchu	4,400	5	5	135,900	11	8
Adeiladu	8,400	9	10	60,200	5	4
Cyfanwerthu a Manwerthu	16,600	19	19	184,800	15	15
Gwestai a Bwytai	9,600	11	9	107,300	8	8
Trafnidiaeth a Storio	3,600	4	3	48,900	4	5
Gwybodaeth a Chyfathrebu	2,200	2	5	25,400	2	4
Gwasanaethau Ariannol	1,500	2	2	29,000	2	3
Gwasanaethau Busnes	15,200	17	23	161,600	13	19
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	1,200	1	1	87,200	7	4
Addysg	2,800	3	3	115,700	9	9
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	7,000	8	7	204,200	16	13
Y Celfyddydau a Gwasanaethau	6,500	7	7	56,600	4	5

*Noder: Mae'r ffigurau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf. Maen nhw'n cynrychioli'r ffigurau poblogaeth a ddefnyddiwyd yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019, a gymerwyd o ffigurau poblogaeth IDBR 2019 y Swyddfa Ystadegau Gwladol.*

## Cynnwys yr adroddiad

2.27 Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â:

- Pennod 2: Recriwtio a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

Mae'r bennod hon yn trafod gweithgareddau recriwtio ac anawsterau llenwi swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau. Mae'n archwilio'r gyfran o sefydliadau gyda swyddi gwag a'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar adeg y cyfweiliad, nifer a dwysedd y swyddi gwag hyn (mae dwysedd yn cyfeirio at y gyfran o swyddi gwag lle gwelwyd prinder sgiliau), y sgiliau oedd yn brin yn y farchnad lafur oedd ar gael, ac effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar y cyflogwyr.

- Pennod 3: Yr her sgiliau mewnol

Mae'r bennod hon yn archwilio maint a natur y bylchau sgiliau o fewn y gweithlu a sut mae'r rhain yn effeithio ar wahanol alwedigaethau, achosion ac effaith y bylchau sgiliau hyn, a'r ffordd y mae cyflogwyr yn ymateb iddynt. Mae'r bennod hon hefyd yn ystyried y sgiliau y mae cyflogwyr yn credu y bydd angen eu datblygu yn y dyfodol a'r sgiliau sydd gan staff sy'n cael eu tanddefnyddio ar hyn o bryd.

- Pennod 4: Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Mae Pennod 4 yn archwilio gweithgareddau hyfforddiant a datblygiad y cyflogwyr ar gyfer eu gweithwyr, gan gynnwys y mathau o hyfforddiant a ddarperir, gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant, a'r hyn sy'n eu rhwystro rhag darparu (mwy o) hyfforddiant.

- Pennod 5: Prentisiaethau a Hyfforddeiaethau

Mae'r bennod hon yn archwilio profiadau cyflogwyr o brentisiaethau a hyfforddeiaethau, yn cynnwys ymwneud y cyflogwyr â phrentisiaethau; llwybrau i mewn i brentisiaethau; ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau a'i heffeithiau, a darpariaeth Hyfforddeiaethau.

2.28 Mae rhagor o ganlyniadau ar gael yn y tablau data a gyhoeddwyd, yn ogystal ag yn y pecynnau sleidiau a gafodd eu cyhoeddi hefyd.

## Confensiynau adrodd

- 2.29 Defnyddir y termau “sefydliad”, “cyflogwr” a “gweithle” yn gyfnewidiol drwy gydol yr adroddiad hwn er mwyn osgoi gormod o ailadrodd.
- 2.30 Trwy gydol yr adroddiad, dangosir ffigurau Sylfaen heb eu pwysoli ar dablau a siartiau i roi syniad o ddibynadwyedd ystadegol y ffigurau.
- 2.31 Cyn arolwg 2019, cynhaliwyd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr bob yn ail â'i chwaer-arolwg, Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr y DU (EPS) bob blwyddyn ar draws y DU. Mae hyn yn golygu bod cymariaethau dros amser yn cyfeirio at wahanol flynyddoedd yr arolwg, yn dibynnu a oedd y mesur y cyfeiriwyd ato'n deillio o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr neu o'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr cyn 2019. Ar y cyfan, mae'r adroddiad yn cyfeirio at y ddwy don ddiwethaf o'r arolygon hyn (h.y. Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015 a 2017 ac Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr 2014 a 2016).
- 2.32 Mewn tablau, dynodir “sero” fel llinell doriad (“-“); a defnyddir seren (“\*\*”) os yw'r ffigur yn fwy na sero ond yn llai na 0.5%.
- 2.33 Trwy gydol yr adroddiad, ni roddir unrhyw ffigurau sydd â maint sylfaen o lai na 30 o sefydliadau (rhoddir dwy seren yn eu lle “\*\*”), ac mae ffigurau gyda maint sylfaen o 30 i 49 wedi italeiddio a dylid eu trin gyda gofal.
- 2.34 Mae graddfa a chwmpas y data a gasglwyd yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 yn golygu bod hwn yn adnodd ymchwil gwerthfawr sy'n cefnogi dadansoddiad ystadegol manwl a chymhleth o'r berthynas rhwng nodweddion y cyflogwyr a'u harferion a phrofiadau. Mae'r canfyddiadau sydd wedi eu cyflwyno yn yr adroddiad hwn yn adlewyrchu archwiliad disgrifiadol o'r data. Mae'r holl wahaniaethau y cyfeirir atynt yn y testun yn ystadegol arwyddocaol ar lefel hyder o 95%. Wrth brofi arwyddocâd y mesurau cyflogwyr, defnyddir y sylfaen ymatebwyr heb ei bwysoli, tra bo mesurau cyflogaeth, a mesurau dwysedd megis y gyfran o'r gweithlu sydd â bylchau yn eu sgiliau a dwysedd y swyddi

gwag lle mae prinder sgiliau, wedi eu cyfrifo ar sail y sylfaen cyflogaeth (neu swydd wag) heb ei bwysoli. Mae rhagor o wybodaeth ystadegol yn Atodiad E.

- 2.35 Fel arfer, mae data arolwg am alwedigaethau'n cael eu trafod ar lefel dosbarthiad galwedigaethol safonol (SOC) un digid. Ond, ar brydiau, i helpu gyda'r dadansoddi, mae'r adroddiad yn trafod galwedigaethau wedi eu dosbarthu'n ehangach yn rolau sgiliau uchel, sgiliau canolig, gwasanaeth-ddwys a llafurddwys, fel y gwelir yn **Atodiad D**.

### **3. Recriwtio a heriau allanol**

#### **Crynodeb o'r Bennod**

- 3.1 Cafwyd gostyngiad bach iawn ers 2017 yn y gyfran o sefydliadau yng Nghymru a ddywedodd bod ganddynt swyddi gwag, sef 17% yn 2017 i 15% yn 2019. Fodd bynnag, roedd nifer y swyddi gwag y soniwyd amdanynt yn uwch: oddeutu 40,800 ar adeg yr arolwg (3.2% o'r gyflogaeth gyfan), o'i gymharu â 36,400 yn 2017 (sy'n gyfatebol â 3.0% o'r gyflogaeth gyfan).
- 3.2 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr oedd yn recriwtio wedi defnyddio nifer o wahanol ddulliau recriwtio dros y 12 mis blaenorol, a dim ond 28% oedd wedi defnyddio un dull yn unig (i fyny o 20% yn 2016). Gwelwyd y newid mwyaf nodedig mewn perthynas â'r gostyngiad yn y defnydd o wasanaethau recriwtio'r llywodraeth (o 44% yn 2016 i 18% yn 2019).
- 3.3 Roedd gan un ymhob ugain o gyflogwyr yng Nghymru o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau ar amser yr arolwg (5%), oedd yn cyfateb â'r 6% yn 2017. Yn nhermau nifer, roedd oddeutu 9,800 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2019, yn debyg i lefelau 2017 (9,900). Roedd hyn yn golygu, o ystyried y cynnydd yn y cyfanswm swyddi gwag, bod dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi gostwng ychydig bach o 27% yn 2017 i 24% yn 2019. Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf yng Ngogledd Cymru (28%) ac ar ei isaf yn Ne Orllewin Cymru (19%).
- 3.4 Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn llawer uwch ymysg cyflogwyr yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (61%, er nodwch y maint sylfaen isel o 35 o ymatebwyr) a'r sector Adeiladu (55%) nag ymysg cyflogwyr sectorau eraill. Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd gan alwedigaethau oedd wedi eu dosbarthu'n swyddi Crefftiau Medrus ddwysedd arbennig o uchel o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (52%).

- 3.5 Roedd y sgiliau oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn cynnwys sgiliau pobl a phersonol yn ogystal â sgiliau technegol ac ymarferol perthnasol. Y sgil prin mwyaf cyffredin o bell ffordd oedd y sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i wneud y rôl (61%), ac wrth grwpio'r sgiliau, y rheiny oedd yn ymwneud â hunanreoli (48%), gwerthiannau a gwasanaeth cwsmeriaid (41%), agweddau gweithrediadol y rôl (40%) a sgiliau dadansoddol cymhleth (39%), oedd y prif sgiliau oedd yn brin.
- 3.6 Ymysg y cyflogwyr a ddywedodd bod eu holl swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi yn wag oherwydd prinder sgiliau, dywedodd bob un bron iawn eu bod yn cael effaith ar berfformiad y busnes (92%), a'r effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i staff (dywedodd 84% o'r cyflogwyr bod eu holl swyddi gwag anodd eu llenwi yn wag oherwydd prinder sgiliau).
- 3.7 Roedd mwyafrif y cyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi cymryd camau i ymdrin â nhw (80%), a'r camau gweithredu mwyaf cyffredin oedd defnyddio dulliau neu sianelau recriwtio newydd (37%) a chynyddu hysbysebu neu wariant ar recriwtio (35%).
- 3.8 Roedd tri ymhob deg o gyflogwyr wedi recriwtio ymadawr addysg pan recriwtwyd aelodau o staff yn y 2-3 mlynedd cyn yr arolwg, sy'n cyfateb â'r ffigurau yn Lloegr (31%) a Gogledd Iwerddon (29%). Roedd mwyafrif y cyflogwyr wedi canfod bod yr ymadawyr addysg wedi eu paratoi'n dda ar gyfer gwaith, ac roedd hyn yn cynnwys oddeutu tri chwarter o gyflogwyr oedd wedi hurio graddedigion prifysgol (76%), tair rhan o bump o gyflogwyr oedd wedi recriwtio ymadawyr coleg (60%) ac ychydig o dan dair rhan o bump oedd wedi recriwtio ymadawyr ysgol (58% yn bobl ifanc 16 oed, 56% yn bobl ifanc 17 i 18 oed).
- 3.9 Roedd traean (33%) o'r cyflogwyr yng Nghymru oedd wedi penodi yn y flwyddyn flaenorol wedi cymryd gweithiwr dros 50 oed, gyda mwyafrif llethol yn eu gweld yn barod iawn ar gyfer gwaith (95%).



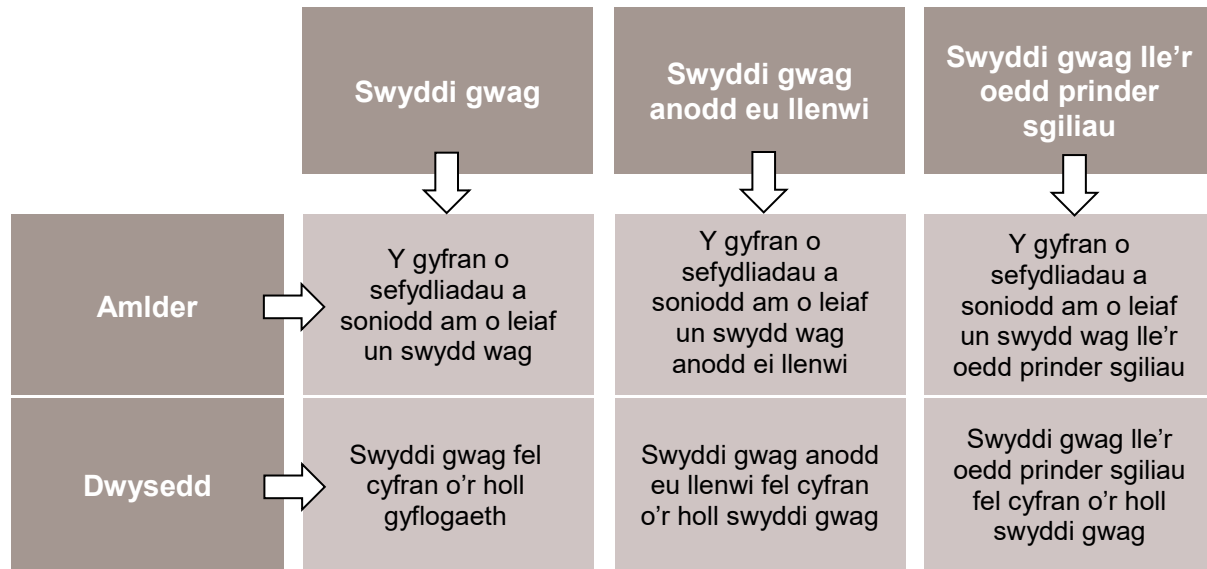
## Cyflwyniad

- 3.10 Ar lefel facro, mae recriwtio yn ddangosydd o iechyd y farchnad lafur a'r economi'n gyffredinol. Yn y mwyafrif o achosion, gall y farchnad lafur ateb gofynion cyflogwyr sy'n recriwtio, ond mewn rhai achosion nid ydyw. Mae'r bennod hon yn cynnig dadansoddiad byr o swyddi gwag ac yna'n canolbwyntio'n benodol ar swyddi gwag lle mae prinder sgiliau: mae'r rhain yn swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi oherwydd diffyg ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, cymwysterau a/neu brofiad gofynnol. Mae'r mathau hyn o swyddi gwag o ddiddordeb polisi penodol o ystyried y ffaith fod Cynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru'n nodi bod yr angen i ymdrin ag anghenion sgiliau cenedlaethol, rhanbarthol a sectoraidd yn un o brif nodau'r cynllun, tra bo systemau addysg a hyfforddiant yn gallu dylanwadu'n uniongyrchol ar y cyflenwad o ymgeiswyr sydd â'r sgiliau priodol.<sup>14</sup>
- 3.11 Mae'r bennod yn archwilio amllder, nifer a phroffil y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, y sgiliau penodol oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn ôl y cyflogwyr a'r effaith yr oedd swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi ei chael ar y sefydliad.
- 3.12 Mae hefyd yn archwilio recriwtio ymadawyr addysg a'r rheiny sy'n 50 oed neu'n hŷn, a pha mor barod oedd y recriwtiaid hyn ar gyfer gwaith.

---

<sup>14</sup> [Llywodraeth Cymru, Cynllun Cyflogadwyedd \(2018\)](#)

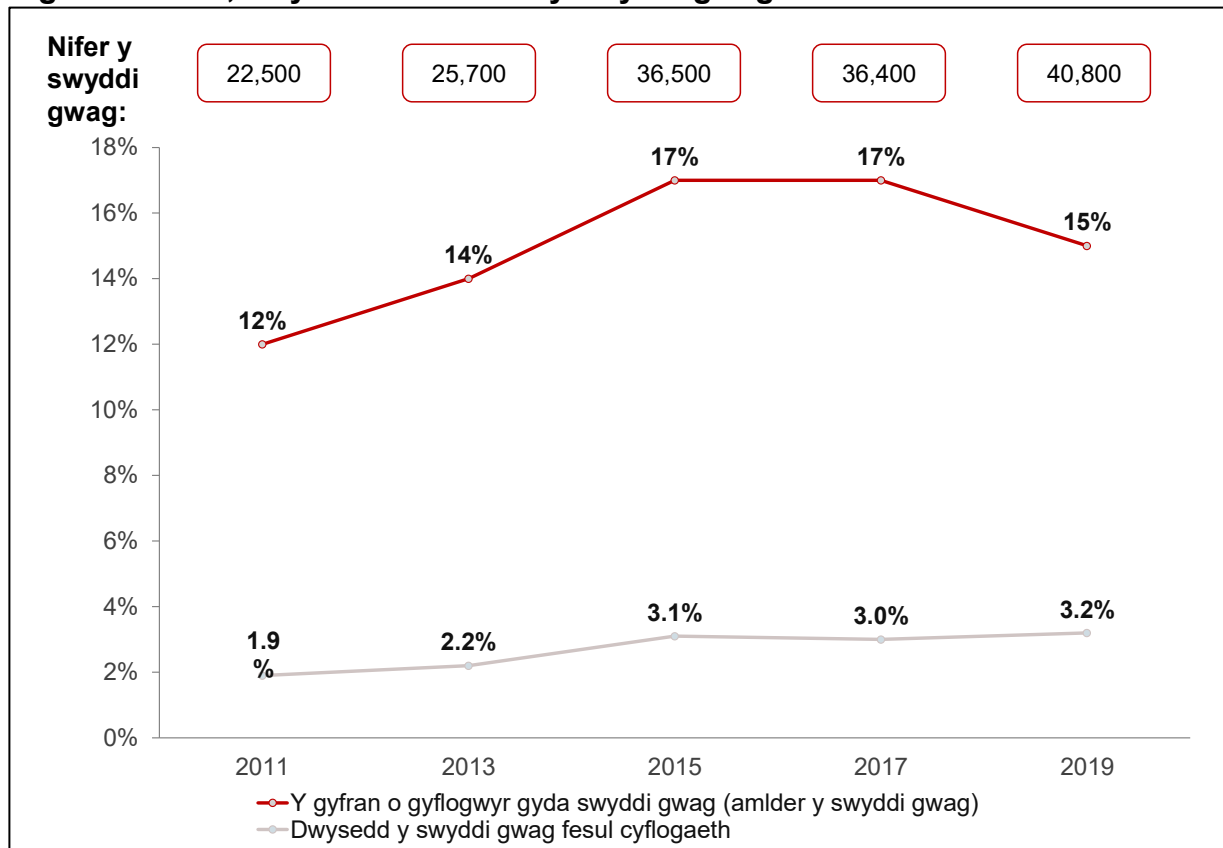
3.13 Dyma'r mesurau allweddol a ddefnyddir yn y bennod hon:



**Swyddi gwag**

3.14 Yn gyffredinol, roedd gan 15% o sefydliadau o leiaf un swydd wag ar adeg yr arolwg, oedd yn cyfrif am ostyngiad bychan ond arwyddocaol o 2 bwynt canran ers 2017. Soniodd cyflogwyr am oddeutu 41,000 o swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sy'n gyfatebol â 3% o'r gyflogaeth gyfan. Mae'r cyfanswm swyddi gwag yn cynrychioli cynnydd o 12% ar y 36,000 o swyddi gwag yr adroddwyd amdanynt yn 2017 (a oedd hefyd yn gyfatebol â 3% o'r gyflogaeth gyfan). Fel y gwelwyd yn Ffigur 0-1, er bod yr amlder o swyddi gwag wedi gostwng ychydig, roedd y dwysedd swyddi gwag (swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan) wedi parhau'n weddol gyson ac mae nifer y swyddi gwag wedi codi ychydig ers 2017.

**Ffigur 0-1 Nifer, dwysedd ac amllder y swyddi gwag dros amser**

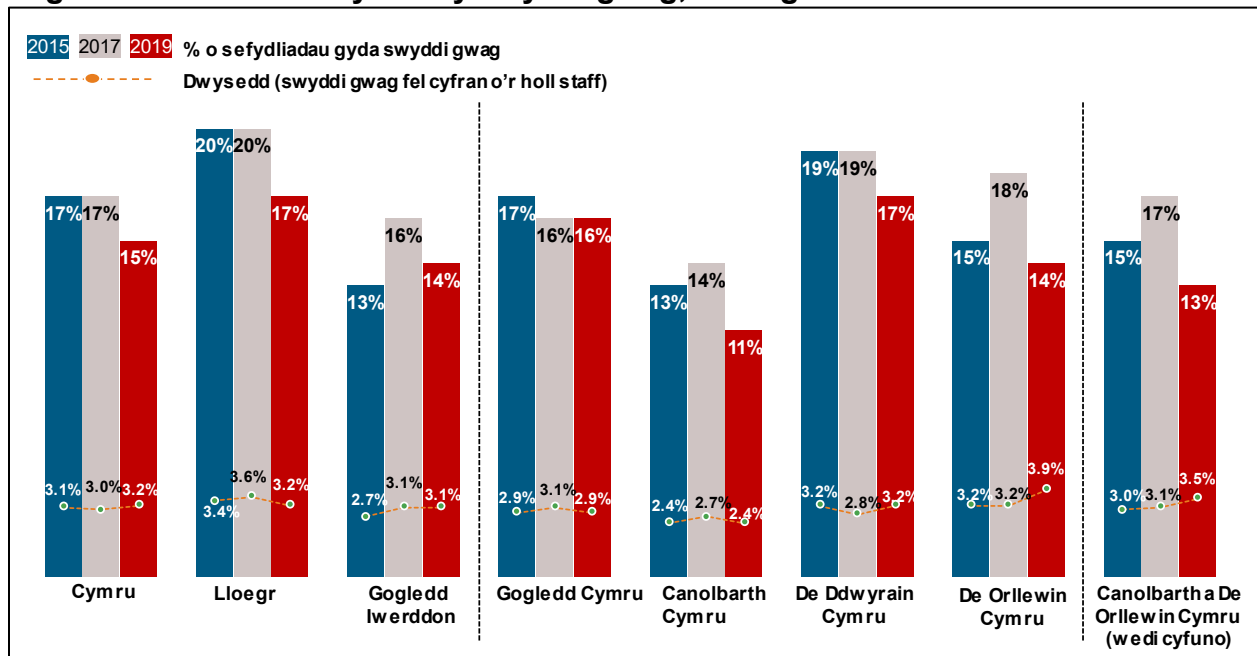


Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau 2019: 6,773; 2017: 5,913; 2015: 6,027; 2013: 5,996; 2011: 5,958

3.15 Roedd y darlun swyddi gwag yn nhermau'r newidiadau ers 2017 yn amrywio yn ôl y wlad. Yn nhermau nifer, roedd mwy o swyddi gwag yng Nghymru a Gogledd Iwerddon yn 2019 nag yn 2017 (cynnydd o 12% yng Nghymru a 4% yng Ngogledd Iwerddon), ond yn Lloegr gostyngodd y nifer o swyddi gwag o 7%. Mae Ffigur 0-2 hefyd yn dangos bod y dwysedd swyddi gwag wedi aros yn weddol sefydlog yng Nghymru a Gogledd Iwerddon, ond ei fod wedi gostwng yn Lloegr o 3.6% yn 2017 i 3.2% yn 2019.

3.16 Yng Nghymru roedd y dwysedd swyddi gwag ar ei uchaf yn Ne Orllewin Cymru (3.9%) ac ar ei isaf yng Nghanolbarth Cymru (2.4%). Yn yr un modd, roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn llai tebygol o fod ag o leiaf un swydd wag ar adeg y cyfweiliad (11%) o'i gymharu â chyflogwyr mewn rhanbarthau eraill.

**Ffigur 0-2 Amllder a dwysedd y swyddi gwag, fesul gwlad**



*Y Sylfaen: Pob Sefydliad, gwelwch Dabl A2.1 yn Atodiad A i weld y meintiau sylfaen.*

- 3.17 Mae Tabl A.3.1 yn Atodiad A yn rhoi darlun manwl o amllder, niferoedd a dwysedd y swyddi gwag yn ôl gwlad, rhanbarth, maint a sector.
- 3.18 Roedd amrywiaeth eang ym maint a phatrwm y swyddi gwag yn ôl maint y cyflogwr: cynyddodd cyfran y sefydliadau a soniodd fod eu swyddi gwag wedi cynyddu o 7% ymysg y rheiny gyda 2-4 o staff i 66% ymysg y rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr.
- 3.19 Yn ôl y sector, y cyflogwyr Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol oedd y mwyaf tebygol o sôn am o leiaf un swydd wag (32% a 27% yn y drefn honno), tra bo gan y Weinyddiaeth Gyhoeddus y dwysedd uchaf o swyddi gwag o gyfran sylweddol (10.6%).
- 3.20 Mae'r arolwg hefyd yn pennu'r grwpiau galwedigaethol lle mae swyddi gwag yn bodoli.<sup>15</sup> Nid yw patrwm y dwysedd swyddi gwag yn ôl galwedigaeth wedi newid

<sup>15</sup> Gwelwch

fawr ddim ers 2017 ac, yn debyg i'r holl fersiynau blaenorol o'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, yr alwedigaeth gyda'r nifer uchaf o swyddi gwag fel cyfran o gyflogaeth oedd Pobl Broffesiynol Cyswllt (sef 14.4%, sy'n sylweddol uwch nag ydoedd yn 2017 (8.0%)). Mae Tabl A.3.2 yn Atodiad A yn rhoi manylion manwl amllder, nifer a dwysedd yn ôl galwedigaeth.

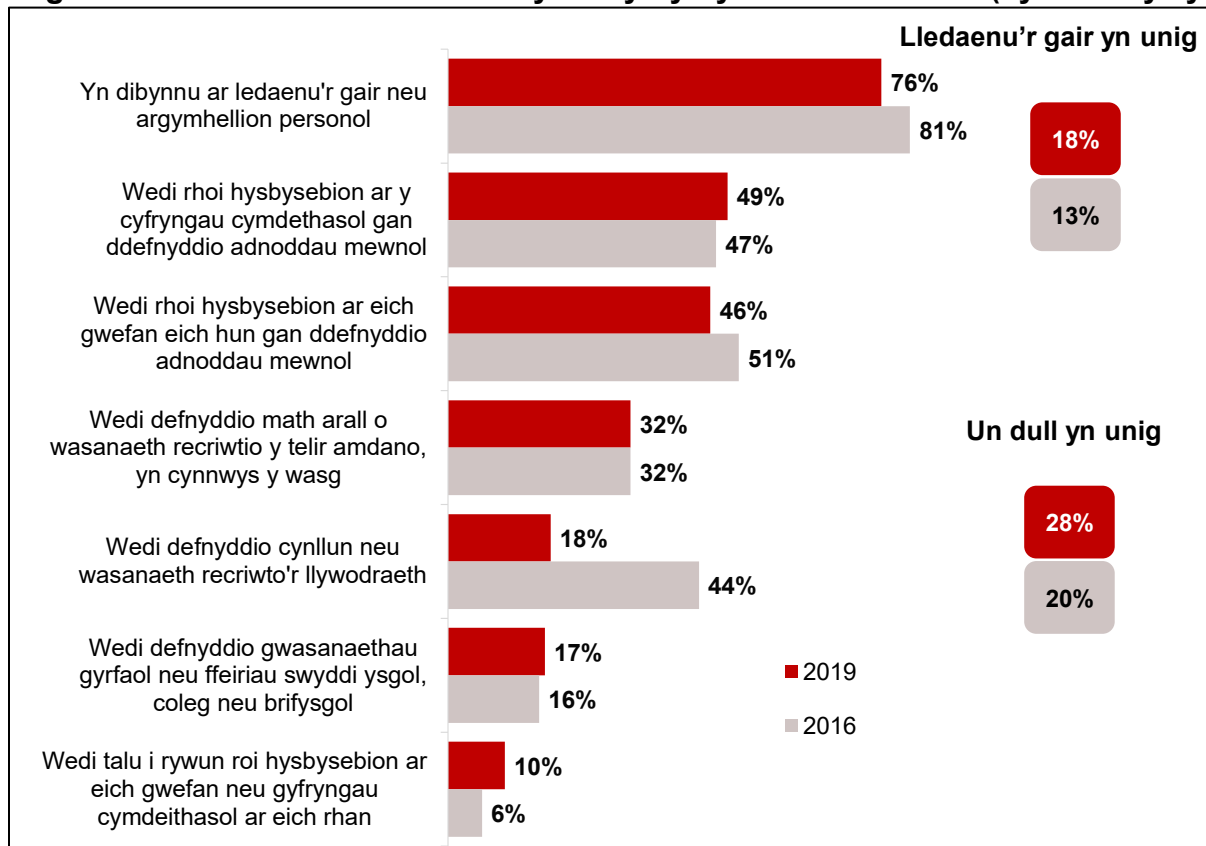
### **Dulliau recriwtio**

- 3.21 Gofynnwyd i gyflogwyr oedd â swyddi gwag pa ddulliau roedden nhw wedi'u defnyddio yn y 12 mis diwethaf i recriwtio staff newydd. Fel mae Ffigur 0-3 yn ei ddangos, lledaenu'r gair neu argymhellion personol (76%) oedd y dulliau recriwtio mwyaf cyffredin o hyd ac yn dilyn hynny oedd hysbysebion a roddwyd ar y cyfryngau cymdeithasol (49%), sydd wedi pasio hysbysebion a roddir ar wefan y cwmni ei hun (46%). Ond, mae defnyddio gwasanaethau recriwtio'r llywodraeth wedi cwmpo'n weddol ddramatig (25 pwynt canran; adroddwyd gostyngiadau mawrion tebyg yn Lloegr (22 pwynt canran) a Gogledd Iwerddon (26 pwynt canran). Er bod gostyngiadau mawr yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn defnyddio gwasanaethau recriwtio'r llywodraeth ar draws y mwyafrif o sectorau yng Nghymru, gwelwyd y mwyaf mewn Cludiant a Storio (42 pwynt canran) a Gwestai a Bwytai (34 pwynt canran).
- 3.22 Roedd defnyddio dulliau recriwtio eraill wedi parhau'n gyson, er bod mwy o sefydliadau yn 2019 (efallai mewn cysylltiad yn rhannol â'r gostyngiad mewn defnyddio gwasanaethau recriwtio'r llywodraeth) wedi sôn am ddefnyddio un dull recriwtio (28% o'i gymharu â 20% yn 2016) ac roedd nifer uwch hefyd wedi sôn am ddibynnu'n gyfan gwbl ar lledaenu'r gair (18% o'i gymharu â 13% yn 2016).

---

**Atodiad D: Codau'r Galwedigaethau** i weld diffiniadau a mathau enghreifftiol o rolau swyddi sydd wedi eu cynnwys o dan y dosbarthiadau galwedigaethol.

**Ffigur 0-3 Dulliau recriwtio a ddefnyddiwyd yn y 12 mis diwethaf (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: 2019: Pob cyflogwr gyda swyddi gwag ym Modiwl D (1,138); 2017: Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag (1,320).*

3.23 Roedd y patrwm hwn yn weddol debyg i'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, er bod sefydliadau yng Nghymru'n dibynnu ar ledaenu'r gair yn fwy nag oedd sefydliadau yn Lloegr (71%, gyda 15% yn Lloegr yn unig yn defnyddio dulliau lledaenu'r gair) a Gogledd Iwerddon (57%, gyda 9% yn defnyddio lledaenu'r gair fel unig ddull). Ychydig iawn o amrywiaeth rhanbarthol oedd yng Nghymru o ran y dulliau penodi a ddefnyddiwyd, er bod cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru'n llai tebygol o ddefnyddio gwasanaethau recriwtio y telir amdanynt megis y wasg (25%), tra bo cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n llai tebygol o fod wedi talu i rywun osod hysbysebion ar eu gwefan (3%), ac roedd y rheiny yn y De Ddwyrain yn fwy tebygol o fod wedi gwneud hynny (12%).

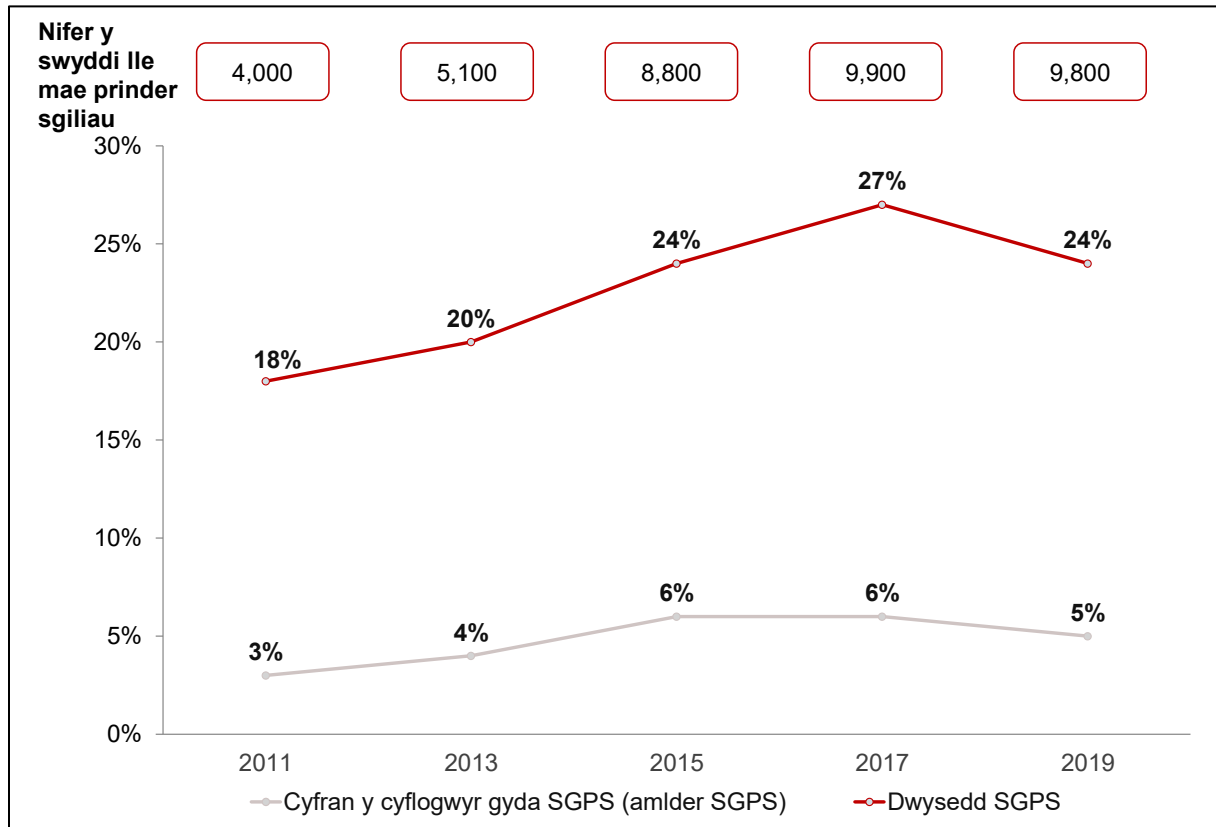
### **Swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau**

3.24 Gofynnwyd i gyflogwyr a oedd unrhyw rai o'u swyddi gwag yn anodd eu llenwi, ac os oeddent, a oedd hynny oherwydd prinder sgiliau, profiad neu gymwysterau ymysg ymgeiswyr. Mae hyn yn mesur y swyddi gwag hynny lle'r oedd prinder sgiliau yr oedd cyflogwyr yn ymwybodol ohonynt. Ni fyddai'n cynnwys swyddi gwag anodd eu llenwi nad oeddent yn derbyn unrhyw geisiadau, a allai ynddo'i hun fod yn ganlyniad i brinder sgiliau. I'r un graddau, mae'n bosib y gallai swydd wag godi lle'r oedd prinder sgiliau – h.y. un oedd yn denu ymgeiswyr ond nid rhai gyda'r sgiliau cywir – am fod y rôl yn weddol annymunol i gronfa o ymgeiswyr posibl oedd yn meddu ar y sgiliau cywir. Efallai na fyddai agweddau o'r rôl fyddai'n dylanwadu ar ddarpar-ymgeiswyr, fel tâl neu amodau gwaith, yn cael eu cydnabod gan y cyflogwr ac felly na fyddent wedi eu cynrychioli yn yr arolwg hwn.

### **Amlygrwydd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau**

3.25 Roedd gan oddeutu'r un gyfran o sefydliadau yng Nghymru swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn 2019 (5%) ag ydoedd yn 2017 (6%) ac yn 2015 (6%). Er gwaethaf cynnydd cyffredinol o 12% yn y nifer o swyddi gwag o 2017 hyd 2019, cynyddodd swyddi gwag anodd eu llenwi o ddim ond 4%, tra bo swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi aros ar yr un lefel. O ganlyniad, gostyngodd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ychydig o 27% yn 2017 i 24% yn 2019.

**Ffigur 0-4 Amllder, dwysedd a nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros amser**

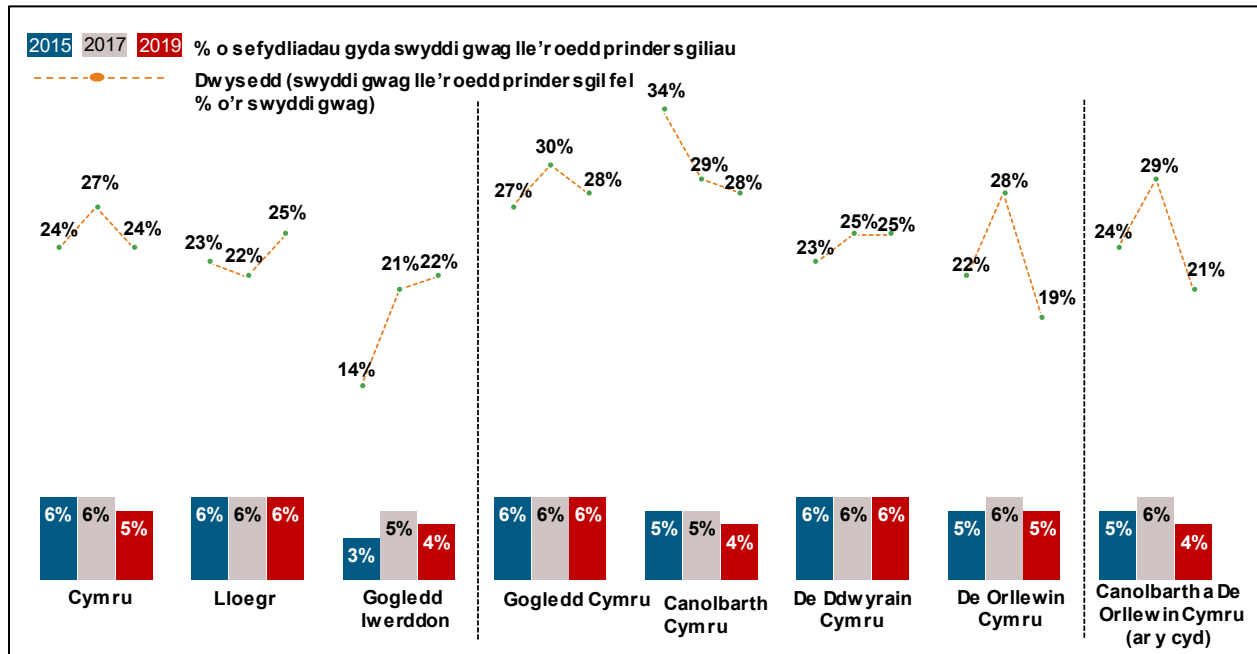


Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yn 2019: 6,773; 2017: 5,913; 2015: 6,027; 2013: 5,996; 2011: 5,958

- 3.26 Nid yw'r darlun ar gyfer swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn unffurf yn ddaearyddol: yn wahanol i Gymru, cynyddodd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn Lloegr o'i gymharu â 2017 (o 22% yn 2017 i 25% yn 2019) tra bo wedi aros yn debyg i lefelau blaenorol yng Ngogledd Iwerddon (21% yn 2017 a 22% yn 2019).
- 3.27 Yng Nghymru, amrywiodd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o 19% yn Ne Orllewin Cymru i 28% yng Ngogledd Cymru. Cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o'r holl ranbarthau yng Nghymru i ddweud bod ganddynt o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau (4%; yn rhanbarth cyfunedig Canolbarth a De Orllewin Cymru roedd hefyd yn 4%).
- 3.28 Mae Ffigur 0-5 isod yn dangos amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn ôl y wlad a'r rhanbarth.



**Ffigur 0-5 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul gwlad a rhanbarth**



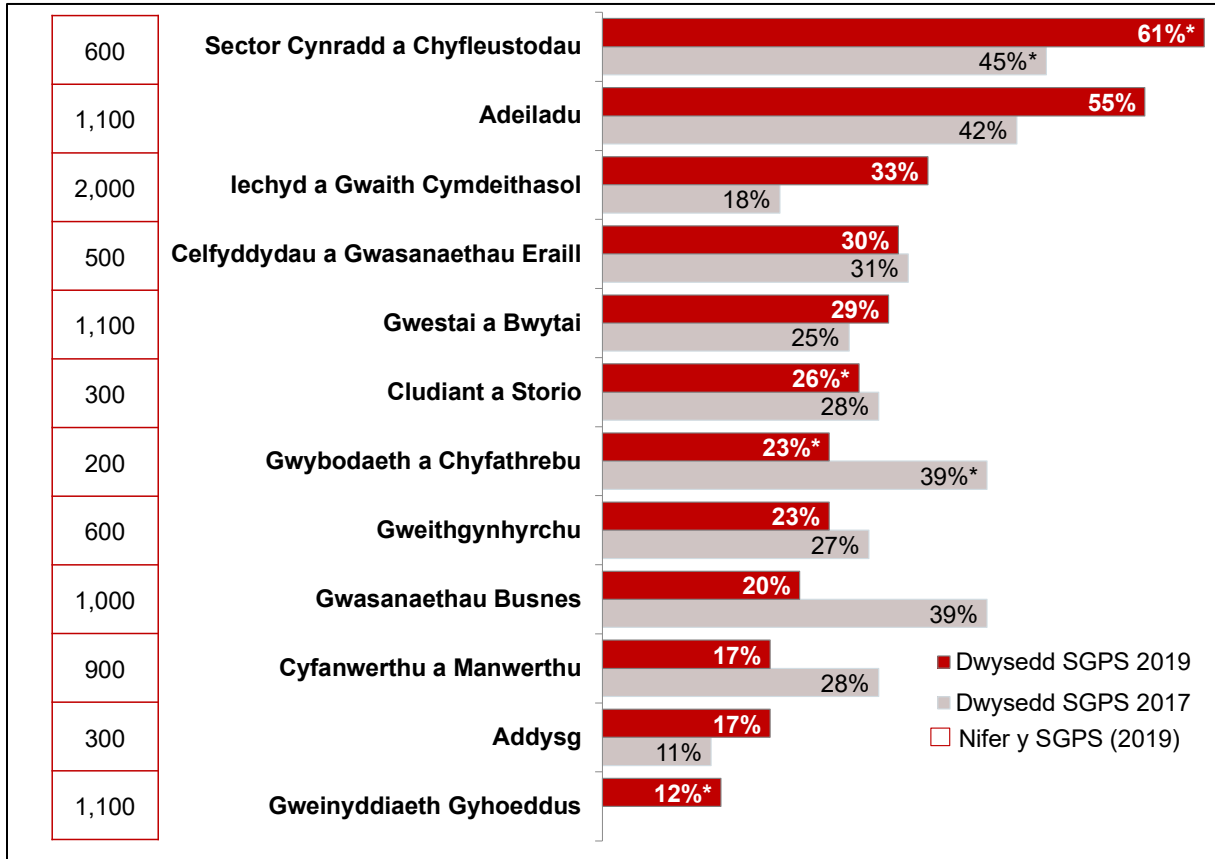
Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau (% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau); Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag (dwysedd swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau). Gwelwch Tabl A.2.1 a Tabl A.3.4 yn Atodiad A ar gyfer meintiau sylfaen.

3.29 Yn debyg i 2017, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn uwch ymysg sefydliadau llai na sefydliadau mwy. Roedd bron i hanner yr holl swyddi gwag mewn sefydliadau gyda llai na phump o weithwyr yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (45%), sy'n llawer uwch na'r gyfran ymysg sefydliadau gyda 100 neu fwy o weithwyr (15%).

3.30 Fel y gwelwn yn Ffigur 0-6, roedd nifer y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn amrywio yn ôl y sector, ac roedd yr un peth yn wir hefyd am y gyfran o swyddi gwag lle gwelwyd prinder sgiliau. Roedd swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar eu mwyaf *niferus* yn y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Ond, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau a'r sector Adeiladu. Roedd mwy na hanner y swyddi gwag wedi eu categorio'n swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn y sector Adeiladu, ac roedd tair rhan o bump o'r swyddi gwag wedi eu categorio'n swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (61%, er nodwch y maint

sylyfaen isel o 35 o ymatebwyr). Roedd gan y ddau sector hyn y dwyseddau prinder sgiliau uchaf yn 2017, ac mae'r ddau ffigur wedi cynyddu'n sylweddol ers 2017.

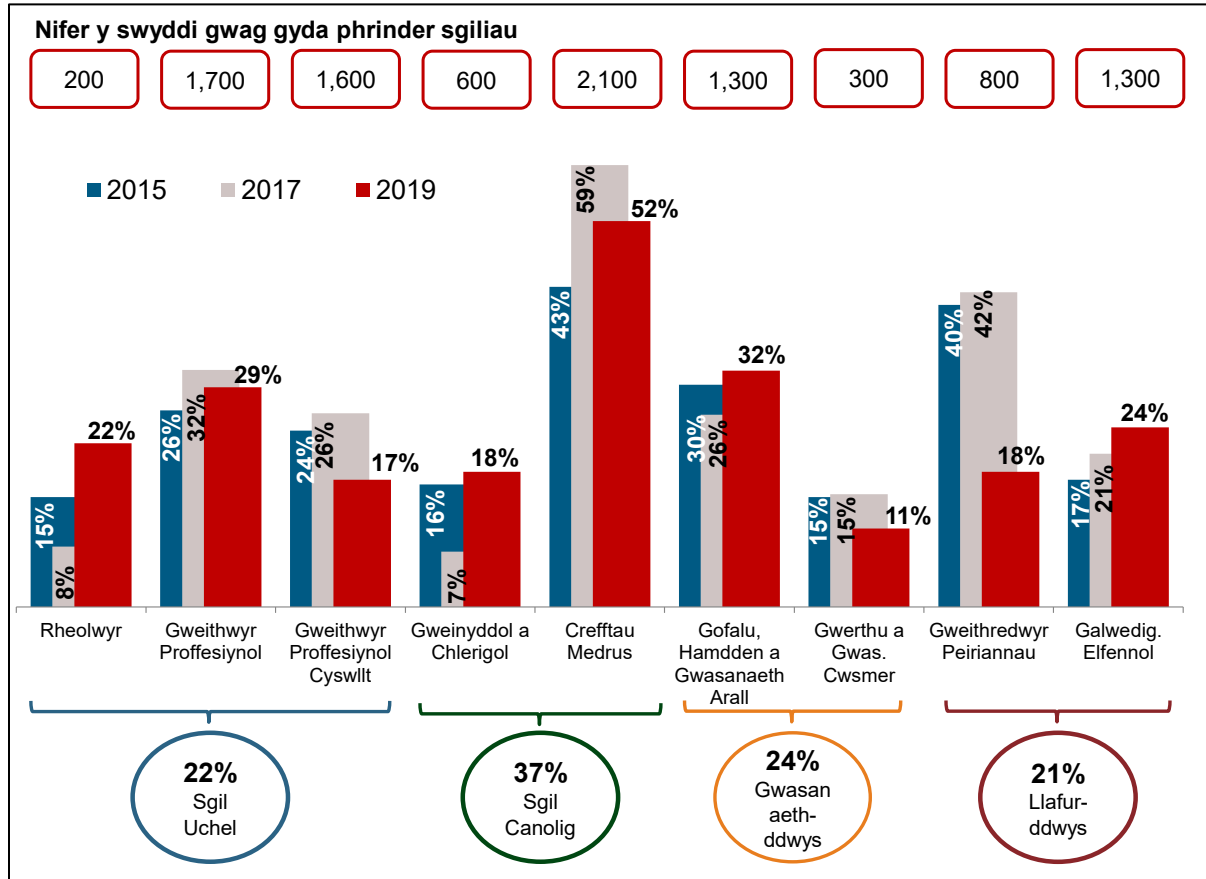
**Ffigur 0-6 Nifer a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul sector**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag. Gwelwch Tabl A.3.4 yn Atodiad A ar gyfer y meintiau sylfaenol. Nodwch nad yw'r Gwasanaethau Ariannol wedi'u dangos yma oherwydd meintiau sylfaenol annigonol

- 3.31 Roedd rhai newidiadau nodedig yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o fewn sectorau, ac roedd y cynnydd mwyaf yn y sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (o 18% i 33%), a gostyngiadau mewn Gwasanaethau Busnes (o 39% i 20%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (o 28% i 17%).
- 3.32 Mae Tabl A.3.3 yn Atodiad A yn rhoi darlun manwl o'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad, rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.
- 3.33 Yn ôl yr alwedigaeth, roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o fod wedi cael anawsterau yn ymwneud â sgiliau wrth recriwtio ar gyfer swyddi Crefftau Medrus. Roedd oddeutu hanner yr holl swyddi gwag ar gyfer rolau fel hyn yn profi'n anodd eu llenwi am resymau sy'n berthnasol i sgiliau (a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o 52%). Yr alwedigaeth hon sydd wedi gweld y dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymhob fersiwn blaenorol o'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr.
- 3.34 Fel y dangosir yn Ffigur 0-7, roedd patrwm dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul galwedigaeth yr un fath i raddau mawr ag ydoedd yn 2015 a 2017, er bod rhai newidiadau. Roedd dwysedd y prinder sgiliau wedi cynyddu ymysg Rheolwyr (o 8% yn 2017 i 22%) a staff Gweinyddol a Chlerigol (o 7% i 18%). Ar y llaw arall, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi gostwng ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt (o 26% yn 2017 i 17%) a Gweithredwyr Peiriannau (o 42% i 18%).

**Ffigur 0-7 Dwysedd a nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul galwedigaeth**

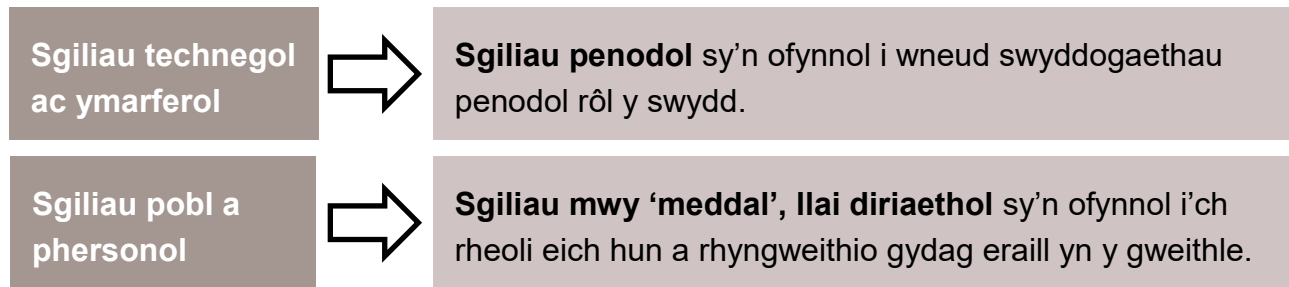


*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag ymhob galwedigaeth. Gwelwch Tabl A.3.4a yn Atodiad A i weld meintiau sylfaenol y galwedigaethau.*

### **Sgiliau sy'n brin yn y farchnad lafur sydd ar gael**

3.35 Darllenwyd rhestr o sgiliau i gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ac, ar gyfer pob galwedigaeth lle'r oeddent yn sôn am swyddi gwag gyda phrinder sgiliau,<sup>16</sup> gofynnwyd iddynt pa sgiliau oedd yn brin. Gellir grwpio'r sgiliau penodol hynny y mae cyflogwyr yn eu gweld yn brin ymysg ymgeiswyr yn fras i ddauategori:

<sup>16</sup> Hyd at uchafswm o ddwy alwedigaeth wedi eu dewis ar hap.



3.36 Mae'r data yn y bennod hon o'r adroddiad wedi ei seilio ar y nifer gyfan o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yn hytrach na sefydliadau oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau.<sup>17</sup>

### **Sgiliau technegol ac ymarferol**

3.37 Gan edrych yn gyntaf ar sgiliau technegol ac ymarferol, roedd 84% o'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan brinder sgiliau technegol neu ymarferol ymysg ymgeiswyr, sef cyfran is nag ydoedd yn 2017 (91%). Fel y gwelir yn

3.38

3.39

---

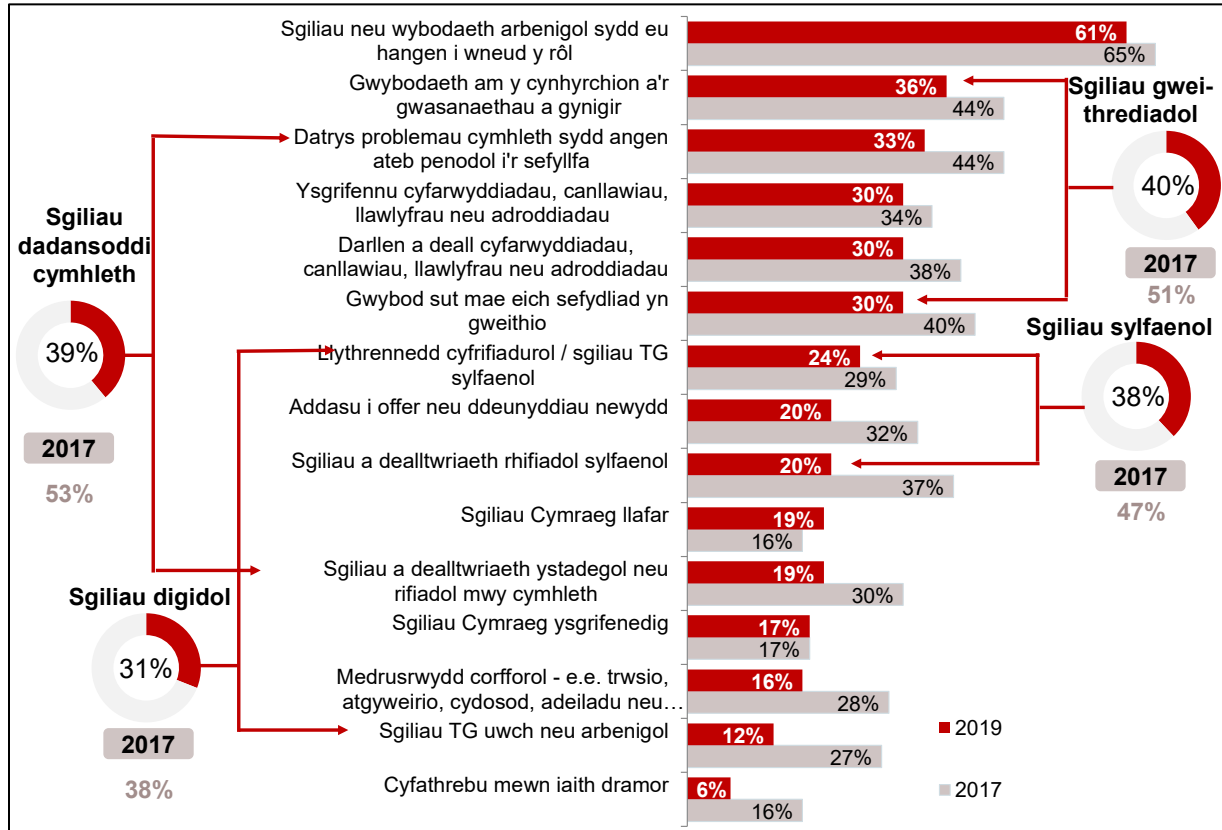
<sup>17</sup> Gallai cyflogwyr enwi mwy nag un sgil oedd yn brin ymysg ymgeiswyr ar gyfer pob un o'u swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, felly mae cyfanswm y canrannau'n fwy na 100%.

3.40 **Ffigur 0-8**, roedd amlygrwydd pob sgil technegol ac ymarferol penodol oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn tueddu bod yn is nag ydoedd yn 2017, yn arbennig ar gyfer swyddi gwag lle'r oedd y prinder sgiliau yn bodoli, o leiaf yn rhannol, oherwydd sgiliau rhifiadol sylfaenol (gostyngiad o 17 pwynt canran) a sgiliau Technoleg Gwybodaeth lefel uwch (gostyngiad o 14 pwynt canran).

3.41 Y prinder sgiliau technegol ac ymarferol yr adroddwyd amdano fwyaf oedd diffyg sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i berfformio'r rôl. Yn gyfatebol â 2017, soniwyd bod hyn wedi achosi, yn rhannol o leiaf, dair rhan o bump o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (61% yn 2019, 65% yn 2017).

- 3.42 Ymysg y sgiliau technegol ac ymarferol eraill oedd yn brin, mae'n bosibl grwpio rhai o'r sgiliau hyn. Roedd prinder 'sgiliau gweithredol', oedd yn cynnwys gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau a gynigir, yn gyfrifol – o leiaf yn rhannol - am 40% o'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, sy'n is na'r lefelau a adroddwyd yn 2017 (51%). Roedd prinder sgiliau o'r fath yn arbennig o amlwg ymysg gweithwyr yn y sectorau Gweithgynhyrchu (58%, er nodwch fod sylfaen isel o 45 o ymatebwyr) a'r sectorau Cyfanwerthu a Manwerthu (55%).
- 3.43 Y rheswm a roddwyd am oddeutu dwy ran o bump (39%) o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd prinder 'sgiliau dadansoddol cymhleth', ac roedd y sgiliau hyn hefyd yn llai amlwg nag oeddent yn 2017 (53%) a 2015 (48%). O fewn y dosbarthiad hwn, prinder sgiliau datrys problemau cymhleth oedd y mwyaf amlwg (33%). Roedd prinder sgiliau dadansoddol cymhleth fwyaf cyffredin yn y sectorau Gweithgynhyrchu (56%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (56%). Roedd diffyg sgiliau lefel sylfaenol, a ddiffinir yma fel sgiliau rhifiadol sylfaenol neu TG sylfaenol, wedi cyfrannu at ychydig o dan ddwy ran o bump (38%) o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, sy'n gyfran is nag yn 2017 (47%).
- 3.44 Ymysg cyflogwyr yng Nghymru, mae'r gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd wedi'i achosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau iaith Gymraeg llafar a/neu ysgrifenedig wedi aros yn sefydlog (sef 19% a 17% yn y drefn honno yn 2019, o'i gymharu â 16% a 17% yn y drefn honno yn 2017). Roedd diffyg sgiliau o'r fath yn arbennig o amlwg ymysg cyflogwyr Cymraeg yn y sectorau Iechyd a Gofal Cymdeithasol (41% a 38% yn y drefn honno) ac Addysg (33% a 35% yn y drefn honno, er nodwch faint sylfaen isel o 36 o ymatebwyr yn ateb mewn Addysg).

**Ffigur 0-8 Y sgiliau technegol ac ymarferol y cafwyd anhawster eu canfod mewn ymgeiswyr (cynorthwyd)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – hyd at ddau o alwedigaethau y cadwyd llygad dilynol arnynt yn 2019 (498); 2017 (451).*

3.45 O'r sgiliau wedi eu grwpio a ddangosir yn

3.46

3.47



- 3.48 **Ffigur 0-8**, roedd cyflogwyr yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn llai tebygol na'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon o sôn am ddiffyg sgiliau dadansoddol cymhleth ymysg ymgeiswyr (39% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru o'i gymharu â 45% yn Lloegr a 58% yng Ngogledd Iwerddon) ac yn llai tebygol o sôn am sgiliau gweithredol oedd yn brin (40% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru o'i gymharu â 46% yn Lloegr a 51% yng Ngogledd Iwerddon). Ar y llaw arall, roedd diffyg sgiliau lefel sylfaenol ymysg ymgeiswyr yn fwy tebygol ymysg cyflogwyr yng Nghymru (38%) nag yn Lloegr (33%), ond yn cyfrannu at y gyfran uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Ngogledd Iwerddon (46%).
- 3.49 Wrth ystyried rhanbarthau Cymru, roedd sgiliau digidol yn cyfrannu at gyfradd lai o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn Ne Orllewin Cymru (16%) a Chanolbarth Cymru (16%) na'r gyfradd genedlaethol. Roedd rhai sgiliau penodol eraill yn cyfrannu at lai o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghanolbarth Cymru, gan gynnwys sgiliau gweithredol (29%) a sgiliau sylfaenol (23%), ond yn Ne Orllewin Cymru roedd sgiliau sylfaenol (30%) a sgiliau dadansoddol cymhleth (33%) yn cyfrannu at gyfran lai na'r cyfartaledd o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Yn Ne Ddwyrain Cymru, cyfrannodd sgiliau sylfaenol (45%) a sgiliau digidol (41%) at gyfran fwy o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau nag y gwnaethant ledled Cymru gyfan.

### **Pobl a sgiliau meddal**

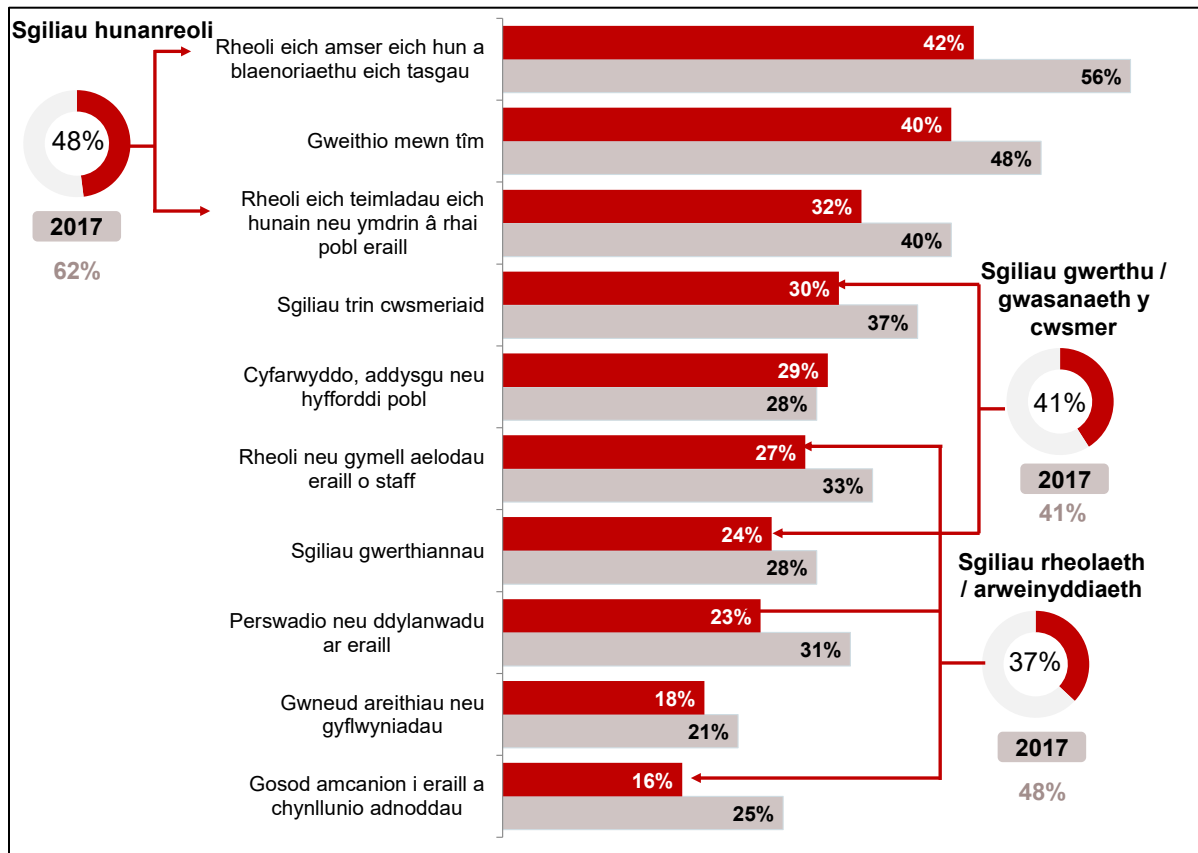
- 3.50 Gan droi at sgiliau pobl a phersonol, cafodd 69% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan brinder sgiliau pobl a phersonol, sy'n is na 2017 (76%) a 2015 (80%).
- 3.51 Yn debyg i'r hyn a welwyd mewn tonnau blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, y sgil mwyaf cyffredin o'r math hwn oedd yn brin yn y farchnad lafur oedd y gallu i reoli eich amser eich hun a blaenoriaethu tasgau – ond mae'r gyfran o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau oedd o leiaf yn rhannol gysylltiedig â hyn, wedi

gostwng ers 2017 (o 56% i 42%). Mae hyn yn cynrychioli tuedd ar draws y mwyafrif o sgiliau pobl a phersonol, a oedd wedi eu henwi'n llai aml ar y cyfan fel rheswm am swyddi gwag gyda phrinder sgiliau nag yr oeddent yn 2017 a 2015.

- 3.52 Pan mae sgiliau rheoli amser a blaenoriaethu tasgau wedi eu cyfuno â'r gallu i reoli eich teimladau eich hun ac ymdrin â theimladau pobl eraill – a nodwyd fel sgil oedd yn brin gan oddeutu traean o'r holl swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (32%) – cafodd ychydig o dan hanner (48%) y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan brinder y 'sgiliau hunanreoli' hyn.
- 3.53 Roedd bron i ddwy ran o bump (37%) o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau'n gysylltiedig, o leiaf yn rhannol, â phrinder sgiliau 'rheoli ac arweinyddiaeth', megis rheoli neu gymell staff eraill, perswadio a dylanwadu ar eraill, a gosod amcanion a/neu adnoddau cynllunio.
- 3.54 Nodwyd bod sgiliau trin cwsmeriaid yn brin mewn bron i draean o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (30%), a bod sgiliau gwerthiannau'n brin mewn oddeutu chwarter (24%). O'u cyfuno, roedd y 'sgiliau gwerthiannau a chwsmeriaid' hyn yn ffactor mewn ychydig dros ddwy ran o bump o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (41%). Roedd diffyg sgiliau o'r fath yn arbennig o amlwg yn y sector Gwestai a Bwtai (55%).
- 3.55 Roedd y patrwm o sgiliau pobl a phersonol oedd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr yn debyg i Gymru yn Lloegr ac yng Ngogledd Iwerddon, er bod pob sgil yn cyfrannu at gyfran fwy o'r bylchau sgiliau bron bob tro yng Ngogledd Iwerddon nag oeddent yng Nghymru neu yn Lloegr. O'i gymharu â chyflogwyr yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, roedd cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol o sôn am brinder naill ai sgiliau rheolaeth ac arweinyddiaeth (37% o'i gymharu â 44% yn Lloegr a 55% yng Ngogledd Iwerddon) neu sgiliau hunanreoli (48% o'i gymharu â 52% yn Lloegr a 59% yng Ngogledd Iwerddon).
- 3.56 O ran y gwahaniaethau rhanbarthol yng Nghymru, cyfrannodd y sgiliau hunanreoli (67%) a'r sgiliau rheolaeth ac arweinyddiaeth (47%) at fwy o swyddi gwag lle'r

oedd prinder sgiliau yn Ne Orllewin Cymru nag mewn unrhyw ranbarth arall. Roedd y rhain yn llawer llai tebygol o effeithio ar gyflogwyr oedd yn recriwtio yn Ne Ddwyrain Cymru (gan gyfrannu at 42% a 34% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yn y drefn honno), lle'r oedd prinder sgiliau gwerthu a chwsmeriaid wedi eu henwi'n amlach (47%).

**Ffigur 0-9 Y sgiliau pobl a phersonol a gafwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – cadwyd llygad dilynol ar hyd at ddwy alwedigaeth 2019 (498); 2017 (451).*

### Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

3.57 Ymysg y cyflogwyr a ddywedodd bod eu holl swyddi gwag anodd eu llenwi yn wag oherwydd prinder sgiliau, dywedodd bron bob un bod rhain wedi cael effaith ar berfformiad y busnes (92%), fel y gwelir yn Ffigur 0-10. Mewn llawer o achosion,

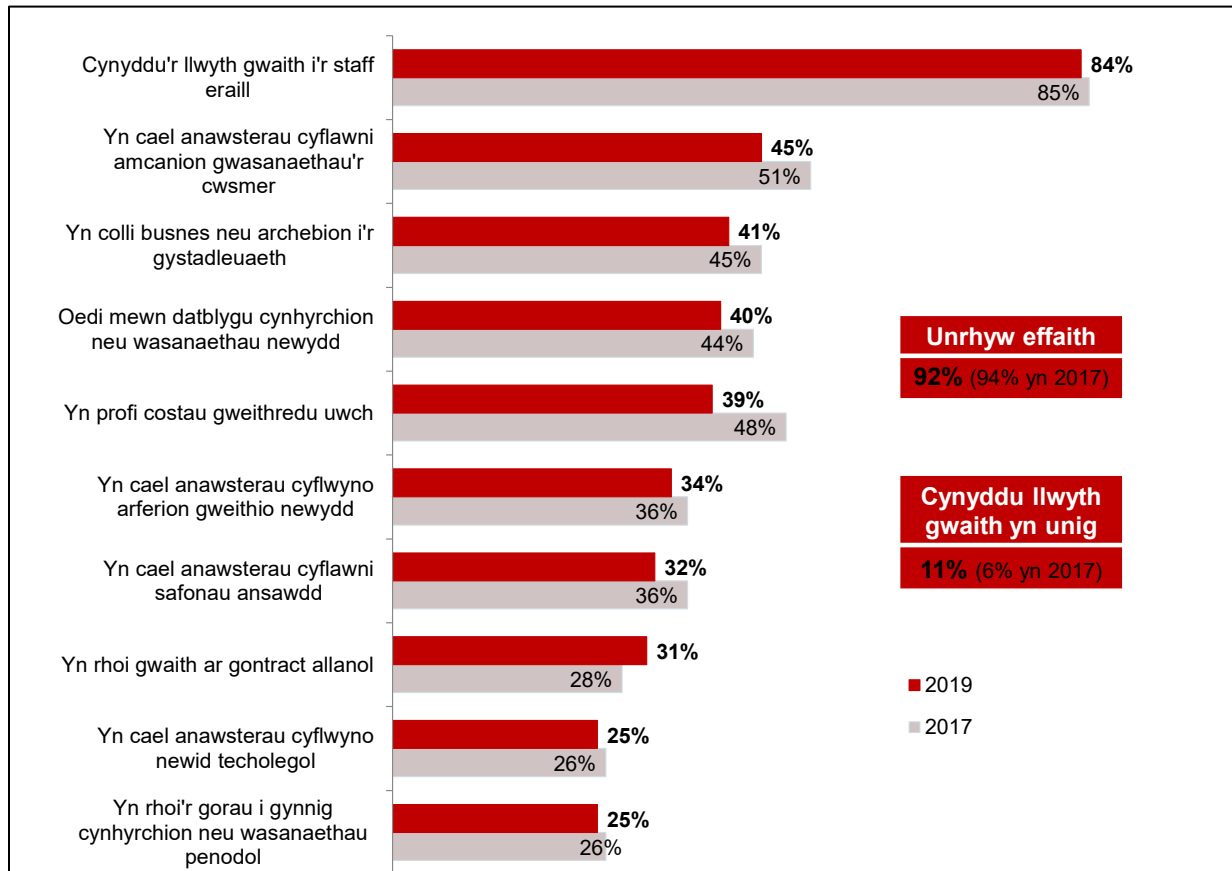
roedd yr effaith yn sylweddol.<sup>18</sup> Yn debyg i'r sefyllfa yn 2017, yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn llwyth gwaith y staff (84%; 85% yn 2017). Roedd y gyfran a soniodd am bob effaith yn debyg i 2017 ac eithrio cynnydd mewn costau gweithredu (a oedd yn llai tebygol o gael ei grybwyll nag yn 2017).

- 3.58 Mae nifer o'r effeithiau'n cael dylanwad ariannol uniongyrchol ar y sefydliad, gan gynnwys colli busnes neu archebion i gystadleuwyr (41%) a chynnydd mewn costau gweithredu (39%). Soniwyd fwy am golli busnes i gystadleuwyr gan sefydliadau llai oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (48% ymysg y rheiny gyda 2 i 4 o weithwyr o'i gymharu â 20% ymysg y rheiny gyda 100+ o staff) ac roedd cynnydd mewn costau gweithredu'n fwy cyffredin ymysg sefydliadau mwy (26% ymysg y rheiny oedd â 2 i 4 o weithwyr yn codi i 58% ymysg y rheiny gyda 50 neu fwy o weithwyr).
- 3.59 Roedd goblygiadau'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau i gyflogwyr yng Nghymru yr un fath â'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, ac eithrio'r ffaith fod llai o gyflogwyr yng Nghymru wedi wynebu costau gweithredu uwch (39%) nag yn Lloegr (45%). Yng Ngogledd Iwerddon roedd y ffigur yn debyg i Gymru (41%).
- 3.60 Ychydig iawn o wahaniaethau a welwyd fesul rhanbarth o Gymru o ran effeithiau swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, er bod anawsterau cyflawni'r safonau ansawdd yn fwy cyffredin yng Nghanolbarth Cymru (49%), roedd hi'n fwy cyffredin rhoi gwaith ar gontract allanol yng Ngogledd Cymru (40%), tra bo cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru'n fwy tebygol o gyflwyno arferion gweithio newydd o ganlyniad i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (44%).

---

<sup>18</sup> Ni fesurodd yr arolwg effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyflogwyr yn benodol (h.y. ni ofynnodd i gyflogwyr gyda swyddi gwag gyda phrinder sgiliau beth oedd effeithiau'r rhain ar y sefydliad, dim ond effaith swyddi gwag anodd eu llenwi yn gyffredinol). Fodd bynnag roedd hi'n bosibl ynysu effaith y diffyg sgiliau drwy archwilio effaith swyddi gwag anodd eu llenwi mewn sefydliadau lle'r oedd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan faterion yn ymwneud â sgiliau. O ystyried y ffaith fod y mwyafrif o sefydliadau gyda swyddi gwag anodd eu llenwi yn perthyn i'r grŵp yma (68%) – gan adlewyrchu'n rhannol bod gan y mwyafrif ddim ond un swydd wag oedd yn profi'n anodd ei llenwi – roedd hon yn sampl addas i gael mesuriad cadarn ohoni.

**Ffigur 0-10 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau lle mae'r holl swyddi gwag anodd eu llenwi wedi eu hachosi gan faterion sy'n gysylltiedig â sgiliau 2019: (455); 2017: (428).*

### Ymateb cyflogwyr i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

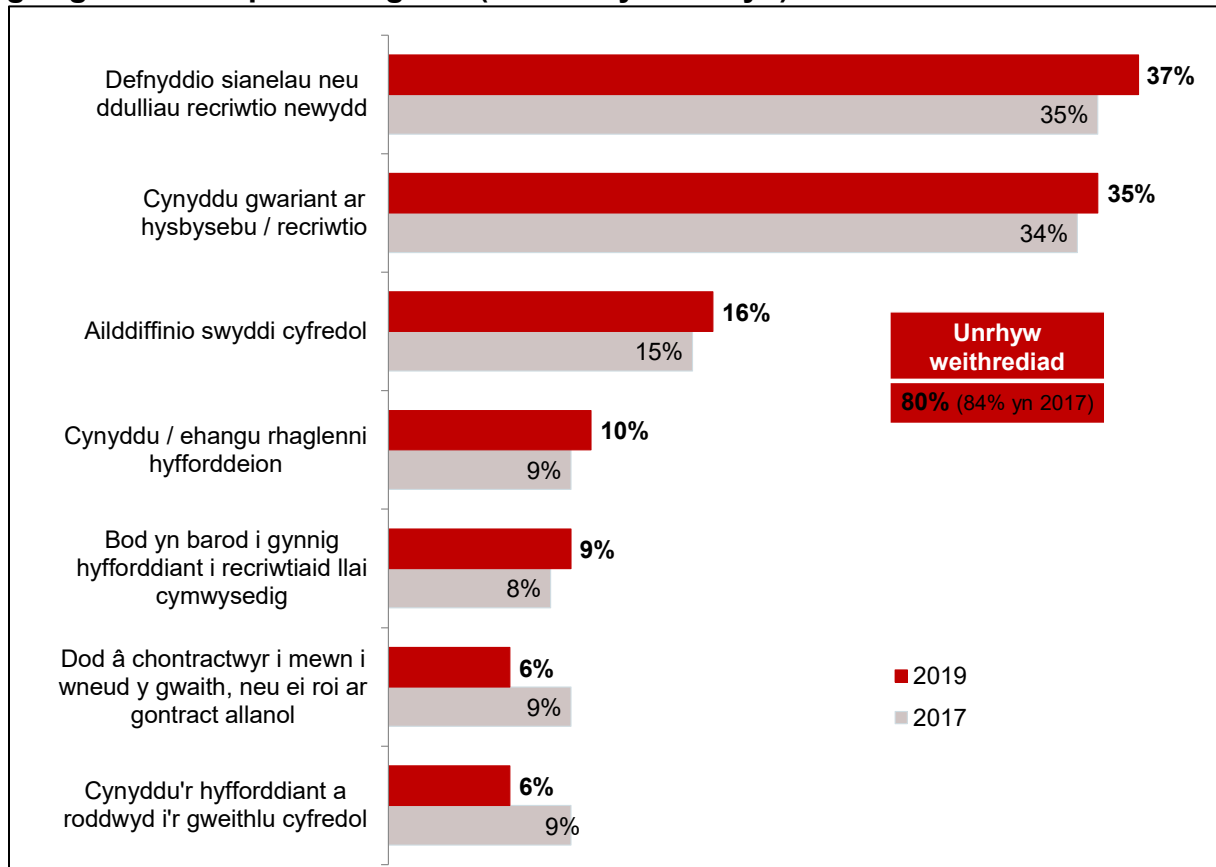
3.61 Gofynnwyd i sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau pa gamau gweithredu yr oeddent wedi eu cymryd, os oedden nhw wedi cymryd rhai o gwbl, i geisio gorchfygu'r heriau hyn, Yn debyg i 2017, roedd dau gam gweithredu'n flaenllaw, sef defnyddio dulliau neu sianelau recriwtio newydd (37%) a chynyddu gwariant ar hysbysebu neu recriwtio (35%). Yn gyffredinol roedd 80% o gyflogwyr wedi cymryd cam gweithredu o ryw fath, yn debyg i 84% o gyflogwyr yn 2017.

3.62 Roedd defnyddio dulliau neu sianelau recriwtio newydd yn fwy cyffredin yng Nghymru (37%) a Lloegr (37%) nag ydoedd yng Ngogledd Iwerddon (29%), ac roedd hefyd yn fwy cyffredin ymysg sefydliadau yng Ngogledd Cymru (48%) nag

ydoedd yng ngweddill Cymru. Fel y byddech yn ei ddisgwyl efallai, roedd hefyd yn fwy cyffredin yng Nghymru ymysg cyflogwyr gyda mwy o weithwyr (100 neu fwy o weithwyr: 49%; 2 i 49 o weithwyr: 27%). Roedd rhai gwahaniaethau yn nhermau ymateb y cyflogwr i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn ôl y sector yng Nghymru, yn rhannol oherwydd meintiau sylfaen isel. I ddychwelyd i'r rhanbarthau, roedd hi'n fwy cyffredin i gyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru (13%) gynnig hyfforddiant i recriwtiaid heb gymwysterau cystal nag oedd hi ledled Cymru'n gyffredinol. Roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth a De Cymru ar y cyd yn llai tebygol na chyflogwyr Cymru'n gyffredinol o fod wedi cynyddu neu ehangu eu rhaglenni hyfforddeion (6%) neu o fod wedi cynyddu'r hyfforddiant a roddwyd i'w gweithlu cyfredol (5%) mewn ymateb i ddod ar draws swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau.

3.63 Mae Ffigur 0-11 yn cyflwyno'r rhestr lawn o gamau gweithredu a gymerwyd gan gyflogwyr i ymdrin â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau a bylchau sgiliau.

**Ffigur 0-11 Camau gweithredu a gymerwyd gan sefydliadau i ymdrin â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (heb eu cynorthwyo)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau lle mae'r holl swyddi gwag anodd eu llenwi wedi eu hachosi gan faterion yn ymwneud â sgiliau 2019: (455); 2017: (428)*

3.64 Gofynnwyd hefyd i gyflogwyr gyda swyddi gwag anodd eu llenwi a oedden nhw wedi recriwtio, neu wedi ceisio recriwtio, gweithwyr nad oeddent yn wladolion y DU er mwyn llenwi swyddi gwag anodd eu llenwi. Roedd chwarter y cyflogwyr yng Nghymru (25%) wedi gwneud hynny, cyfran lawer llai na'r rheiny yn Lloegr (38%) neu Ogledd Iwerddon (41%). Roedd y ffigur hwn wedi gostwng yng Nghymru ers 2017, pan oedd oddeutu traean o sefydliadau wedi gwneud hynny (32%).

3.65 Ar gyfer y mwyafrif llethol o gyflogwyr a benododd neu a chwiliodd am weithwyr nad oeddent yn wladolion y DU i helpu i lenwi swyddi gwag anodd eu llenwi, roedd yr unigolion hyn naill ai oll yn dod o'r Undeb Ewropeaidd (46%) neu'n gyfuniad o wladolion yr UE ac o'r tu allan i'r UE (45%). Dim ond un ymhob ugain o gyflogwyr

oedd wedi troi dim ond at wladolion o'r tu allan i'r UE (5%).<sup>19</sup> Roedd y ffigurau hyn yn weddol debyg i'r rheiny a gafwyd yn 2017.

### **Penodi ymadawyr addysg**

- 3.66 Yn gyffredinol, roedd tri ymhob 10 (30%) o sefydliadau yng Nghymru wedi recriwtio ymadawyr addysg yn y 2-3 mlynedd cyn yr arolwg. Roedd un ymhob chwech wedi penodi ymadawyr ysgol 16-18 oed yn benodol (16%). Mewn cymhariaeth, roedd 12% wedi cymryd ymadawr coleg yn y 2-3 mlynedd cyn yr arolwg, ac roedd 13% wedi cymryd ymadawr o sefydliad addysg uwch. Roedd y canfyddiadau hyn yn debyg i'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon.
- 3.67 Yn rhanbarthol, cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd y lleiaf tebygol o fod wedi recriwtio unrhyw ymadawyr addysg (21%) ac yn arbennig ymadawyr ysgol (10%). Cafodd y grwpiau hyn eu recriwtio'n fwyaf cyffredin yn Ne Ddwyrain Cymru (33% a 18% yn y drefn honno).
- 3.68 Mae Tabl 0-3 yn dangos recriwtiaid o bob cam o addysg fesul gwlad a rhanbarth. Bach iawn oedd y gwahaniaeth rhwng 2019 a 2016 yn nhermau recriwtio ymadawyr addysg.

---

<sup>19</sup> Roedd gweddill y cyflogwyr (5%) yn ansicr o'r cydbwysedd rhwng gwladolion yr UE a gwladolion o'r tu allan i'r UE yn eu gweithlu.



**Tabl 0-3 Recriwtio ymadawyr addysg fesul gwlad a rhanbarth**

	<i>Sylfaen heb ei bwysoli</i>	Unrhyw ymadawr addysg	Unrhyw ymadawr addysg	Ymadawr ysgol 16 oed	Ymadawr ysgol 17- 18 oed	Ymadawr coleg	Ymadawr sefydliad addysg uwch
		%	%	%	%	%	%
<b>Gwlad</b>							
Cymru	1,683	30	16	10	12	12	13
Lloegr	13,365	31	16	9	12	12	14
Gogledd Iwerddon	1,011	29	16	10	11	11	12
<b>Rhanbarth</b>							
Gogledd Cymru	397	30	16	10	13	13	13
Canolbarth Cymru	234	21	10	7	6	7	11
De Ddwyrain Cymru	662	33	18	11	13	13	15
De Orllewin Cymru	390	31	16	10	11	13	12
Canolbarth a De Orllewin Cymru	624	27	13	8	9	11	11

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau ym Modiwl C.*

3.69 Mater allweddol i gyflogwyr, darparwyr addysg a gwneuthurwyr polisi oedd bod yr unigolion oedd wedi gadael addysg i ymuno â'r gweithlu wedi paratoi'n dda ar gyfer rôl eu swyddi.

3.70 Yn gyffredinol, roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn gweld bod eu hymadawyr addysg wedi paratoi'n dda. Roedd y lefel o barodrwydd yn uwch ymysg graddedigion prifysgol nag ymadawyr ysgol neu goleg. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn gweld bod graddedigion prifysgol wedi paratoi'n dda ar gyfer gwaith (76%); i gymharu â hyn, roedden nhw'n gweld mai dim ond ychydig llai na thair rhan o bump o ymadawyr ysgol oedd yn barod iawn (58% o bobl ifanc 16 oed, 56% o bobl ifanc

17-18 oed) ac roedd tair rhan o bump o sefydliadau'n gweld ymadawyr coleg wedi paratoi'n dda (60%). Roedd y canfyddiadau hyn i gyd yn cyfateb â'r lefelau parodrwydd ar gyfer gwaith a ddisgrifiwyd gan gyflogwyr yng Nghymru yn 2016 (17-18 oed 52%, ymadawyr coleg 63%, ymadawr prifysgol 81%), ac eithrio pobl ifanc 16 oed: roedd cyfran llawer uwch o gyflogwyr yn 2019 nag yn 2016 (44%) wedi gweld bod pobl ifanc 16 oed wedi eu paratoi'n dda ar gyfer y gwaith. Roedd cyflogwyr oedd wedi recriwtio ymadawyr addysg oedd heb eu paratoi'n dda yn teimlo mai'r prif reswm ymysg ymadawyr ysgol ac ymadawyr prifysgol oedd diffyg aeddfedrwydd neu brofiad o fywyd neu'r byd gwaith. Y prif achos ymysg ymadawyr coleg oedd agwedd wael, personoliaeth wael neu ddiffyg cymhelliant. Mae rhagor o fanylion am sgiliau neu nodweddion sy'n brin ymysg ymadawyr addysg wedi eu cynnwys yn Tabl A.3.8 yn Atodiad A.

- 3.71 Ychydig iawn o amrywiaeth ranbarthol a welwyd ym marn y cyflogwyr am lefel parodrwydd gwahanol ymadawyr ysgol a choleg, er bod cyfran uwch o gyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru'n teimlo bod pobl ifanc 17-18 oed a recriwtiwyd i'w swydd gyntaf o goleg AU wedi eu paratoi'n dda (70%). Roedd yr amrywiaeth ranbarthol mwyaf yn ymwneud â graddedigion prifysgol. Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru (82%) yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o deimlo eu bod wedi paratoi'n dda ar gyfer gwaith, tra bod gan Ganolbarth Cymru gyfran lawer llai o gyflogwyr yn teimlo bod y graddedigion yr oeddent wedi eu recriwtio yn barod iawn ar gyfer gweithio (52%).
- 3.72 Roedd cyflogwyr yn Lloegr a Gogledd Iwerddon yn fwy tebygol o weld bod rhai o'r grwpiau hyn o ymadawyr addysg yn barod iawn ar gyfer gweithio, gan gynnwys ymadawyr ysgol 17-18 oed (Lloegr 65%), ymadawyr coleg AB 17 i 18-oed (Gogledd Iwerddon 78%, Lloegr 69%) a graddedigion prifysgol (Gogledd Iwerddon 85%).

## **Recriwtio gweithwyr hŷn**

- 3.73 Roedd traean (33%) o gyflogwyr yng Nghymru oedd wedi recriwtio yn y flwyddyn flaenorol wedi cymryd gweithiwr hŷn (dros 50 oed). Roedd hyn yn nifer llawer uwch nag yn 2016 (29%). Roedd cyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon yn llai tebygol o gymryd gweithwyr hŷn (25%) na'r rheiny yng Nghymru (33%) neu yn Lloegr (31%). Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn ystadegol rhwng y rhanbarthau.
- 3.74 Roedd sefydliadau mwy oedd wedi penodi yn fwy tebygol o fod wedi cymryd gweithiwr hŷn (100 neu fwy o weithwyr 72%; 2 i 4 o weithwyr 25%). Roedd recriwtio ar y lefel oedran hon yn lleiaf cyffredin yn y sector Gwestai a Bwytai (22%) ac yn fwyaf cyffredin ymysg sefydliadau Iechyd a Gofal Cymdeithasol (48%). Mae Tabl A.3.9 yn Atodiad A yn dangos ffigurau manwl fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector.
- 3.75 Roedd mwyafrif llethol y cyflogwyr oedd wedi recriwtio unigolion 50 oed neu'n hŷn wedi dweud eu bod wedi eu paratoi'n dda ar gyfer gwaith (95%; roedd 58% yn dweud eu bod wedi paratoi'n dda iawn), a oedd yn gyson gyda'r canfyddiadau yn Lloegr (95%) a Gogledd Iwerddon (96%). Nid oedd y canlyniadau'n amrywio'n rhanbarthol yng Nghymru.

## 4. Yr her sgiliau mewnol

### Crynodeb o'r Bennod

- 4.1 Yn gyffredinol, roedd 13% o gyflogwyr wedi dweud bod bwllch sgiliau o fewn eu gweithlu, oedd heb newid ers 2017, er bod y gyfran o weithwyr yr ystyriwyd nad oeddent yn gwbl hyfedr gan eu cyflogwr wedi gostwng o 4.7% yn 2017 i 4.0% yn 2019. Ledled Cymru roedd 50,900 o weithwyr na ystyriwyd yn gwbl hyfedr, sy'n nifer llai nag yn 2017 (57,400) a 2015 (53,800). Mae'r gostyngiad hwn yn gyferbyniol â'r canlyniadau a welwyd yn Lloegr, lle'r oedd y gyfran o weithwyr yr ystyriwyd nad oeddent yn gwbl hyfedr wedi codi ychydig (o 4.3% yn 2017 i 4.6%). Yng Ngogledd Iwerddon, roedd y gyfran o'r gweithlu gyda bwllch sgiliau wedi gostwng hefyd o 3.8% yn 2017 i 3.3% yn 2019. Roedd y newid rhanbarthol mwyaf mewn dwysedd bwllch sgiliau ers 2017 wedi digwydd yn Ne Orllewin Cymru, gan ostwng o 4.7% i 3.0% yn 2019).
- 4.2 Mae proffil y dwysedd bwllch sgiliau fesul sector wedi parhau'n weddol gyson ers 2017. Roedd dwysedd y bwllch sgiliau ar ei uchaf ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu (8.3%) ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr Addysg a Sector Cynradd a Chyfleustodau (1.7% yr un). Gostyngodd dwysedd y bwllch sgiliau o lefelau 2017 yn y sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (o 5.7% yn 2017 i 3.1%). Mae'r *nifer* uchaf o fwllch sgiliau yn bodoli yn y sector Gweithgynhyrchu (11,300 o weithwyr gyda bwllch sgiliau) a Gwestai a Bwytai (7,800).
- 4.3 Ar lefel alwedigaethol, roedd bwllch sgiliau yn fwyaf tebygol o fodoli mewn galwedigaethau llafurddwys, yn arbennig Gweithredwyr Peiriannau (disgrifiwyd 7.0% o staff o'r fath yn rhai oedd heb yr hyfedredd cyflawn) a Galwedigaethau Elfennol (5.9%). Ar y cyd, roedd y galwedigaethau hyn yn cyfrif am bron i chwarter (24%) yr holl weithwyr, ond oddeutu dwy ran o bump (38%) o'r holl weithwyr oedd â bwllch sgiliau. Roedd hyn yn weddol gyson â'r patrwm galwedigaethol yn Lloegr a Gogledd Iwerddon.

- 4.4 Yn debyg i 2017, ac yn unol â chanfyddiadau yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, y ffactorau mwyaf cyffredin oedd yn achosi bwlch sgiliau oedd bod unigolion yn newydd i'r rôl (73%) neu nad oeddent wedi cwblhau eu hyfforddiant i gyd (69%). Roedd y bylchau sgiliau 'byrhoedlog' hyn yn cyfrannu at 84% o'r bwlch sgiliau, ond dim ond mewn 20% o'r achosion yr oeddent wedi eu henwi fel unig achos y bwlch, felly mae'n amlwg bod ffactorau eraill yn achosi bylchau sgiliau sy'n parhau'n berthnasol i ddeall yr her sgiliau mewnol.
- 4.5 Roedd y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg staff oedd â bylchau sgiliau'n debyg yn 2019 i'r rheiny yn 2017, a'r sgiliau mwyaf cyffredin oedd gallu staff i reoli eu hamser eu hunain (68%), sgiliau gweithio mewn tîm (62%), staff yn gallu rheoli eu teimladau eu hunain neu deimladau pobl eraill (53%) a'r wybodaeth neu sgiliau arbenigol oedd eu hangen i weithredu'r rôl (53%).
- 4.6 Dywedodd dwy ran o dair o gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau bod y rhain yn effeithio ar eu busnes (67%), er mai dim ond 16% a nododd eu bod wedi cael effaith fawr ar eu busnes. Yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o staff (54%).
- 4.7 Roedd oddeutu pedwar ymhob pump (81%) o gyflogwyr oedd â bwlch sgiliau wedi cymryd camau i ddod drostynt, a'r mwyaf cyffredin o'r camau hyn oedd cynyddu gweithgareddau hyfforddiant (60% o'r holl gyflogwyr gyda bwlch sgiliau) a goruchwyllo'r staff yn agosach (55%).
- 4.8 Roedd oddeutu dwy ran o dair o sefydliadau yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddynt uwchsgilio eu gweithlu dros y 12 mis nesaf (68%), sef lefel uwch nag ydoedd yn 2017 (63%) neu yn Lloegr (64%) a Gogledd Iwerddon (63%). Roedd y prif resymau a roddwyd am ddisgwyl y byddai angen uwchsgilio eu gweithwyr yn y 12 mis nesaf yn ymwneud ag ymateb i ofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (46%) a chyflwyniad technolegau neu offer newydd (44%). Y sgil mwyaf cyffredin a enwyd gan gyflogwyr fel un oedd angen ei

ddatblygu dros y 12 mis nesaf oedd y sgiliau a'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y rôl (51%).

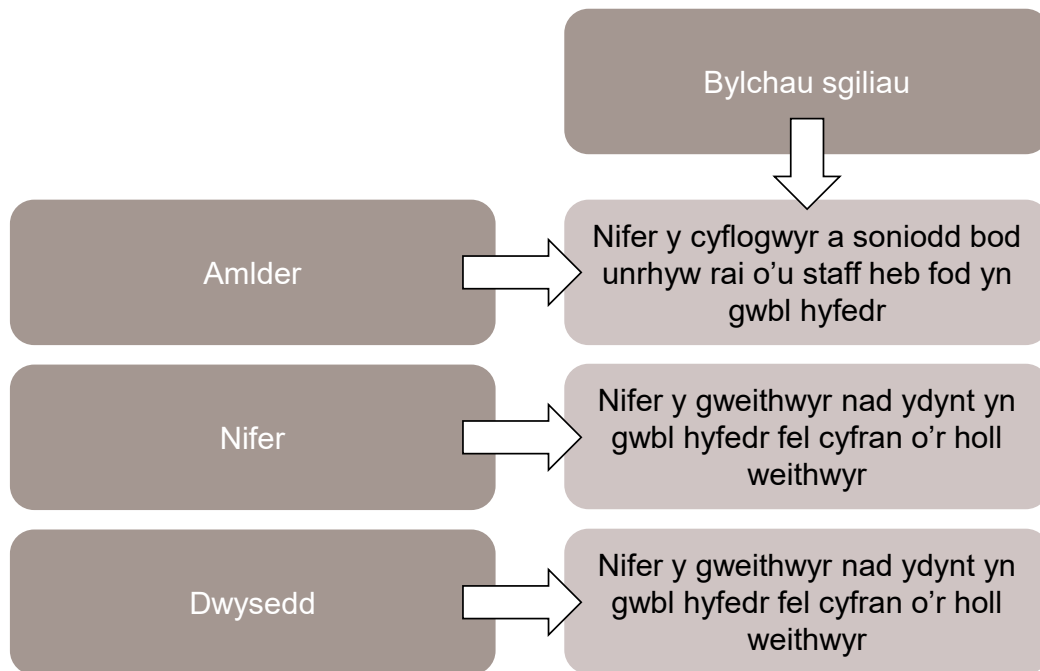
- 4.9 Dywedodd oddeutu traean o gyflogwyr yng Nghymru bod ganddynt weithwyr gyda chymwysterau a sgiliau oedd yn fwy datblygedig nag oedd ei angen ar gyfer rôl eu swydd gyfredol (34%). Yn gyffredinol, adroddwyd bod 103,000 o weithwyr, neu 8.1% o'r gweithlu, yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn eu rôl gyfredol, sy'n golygu bod hyn yn effeithio ar gyfran lawer mwy o'r gweithlu nag y mae diffygion sgiliau (4.0% o'r gweithlu).

## **Cyflwyniad**

- 4.10 Mae'r bennod hon yn archwilio amlder ac effaith bylchau sgiliau o fewn y gweithlu presennol. Mae'r rhain yn gallu codi o ganlyniad i beidio gallu canfod ymgeiswyr sydd â'r sgiliau priodol, neu gymryd recriwtiaid nad ydynt yn gwbl brofiadol er mwyn eu hyfforddi nhw yn ffordd y sefydliad o weithio, ond gallent hefyd godi am lu o resymau eraill, er enghraifft am fod y sgiliau sydd eu hangen o fewn sefydliad yn newid. Gall rhai bylchau mewn sgiliau fod yn rhai dros dro oherwydd eu natur, er enghraifft os yw staff newydd wedi eu recriwtio nad ydynt eto'n gwbl brofiadol neu wedi eu hyfforddi'n llawn yn eu rôl newydd. Ond, gall eraill fod yn fwy parhaol a chodi o ganlyniad i danfuddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad, amharodrwydd y staff i ddatblygu'r sgiliau sydd ganddynt yn barod neu ddysgu rhai newydd, neu drosiant staff uchel. Gall bwlch sgiliau parhaol rwystro gallu sefydliad i weithredu'n effeithiol a niweidio ei allu i gynhyrchu, ei broffidoldeb a'i allu i arloesi yn nhermau prosesau mewnol ac mewn perthynas â chynhyrchion neu wasanaethau newydd.
- 4.11 Mae hi werth cofio mai dim ond y bwlch sgiliau y mae cyflogwyr yn ymwybodol ohonynt ac yn adrodd amdanynt y mae'r arolwg hwn yn ymdrin â nhw. Gellid dadlau y byddai cyflogwyr nad ydynt yn talu llawer o sylw i sgiliau eu gweithwyr

ac anghenion eu sefydliad yn llai tebygol efallai o adrodd am fylchau mewn sgiliau. Mae rhai arsylwyr wedi galw'r rhain yn 'fylchau sgiliau cudd'.<sup>20</sup>

- 4.12 Mae'r bennod hon yn ymdrin ag amllder, nifer, dwysedd, proffil ac achosion bylchau sgiliau y soniwyd amdanynt, yn gyffredinol ac ar lefel y sector a'r alwedigaeth. Mae'r berthynas rhwng amllder y bylchau sgiliau, eu nifer a'u dwysedd i'w gweld yn y diagram isod. Mae'r bennod hefyd yn ystyried y sgiliau penodol y dywedodd sefydliadau bod eu staff yn brin ohonynt a'r effaith y mae'r bylchau sgiliau'n ei chael ar y cyflogwyr hyn.



- 4.13 Yn ychwanegol at hynny, mae'r bennod hon hefyd yn ystyried yr angen ymysg cyflogwyr i uwchsgilio eu gweithlu dros y 12 mis nesaf a pha sgiliau maen nhw'n teimlo sydd angen eu gwella. Mae hefyd yn dadansoddi nifer y gweithwyr sydd â sgiliau a chymwysterau sydd heb eu defnyddio'n ddigonol yn rôl eu swyddi ac

<sup>20</sup> [Terence Hogarth, Rob Wilson, \*Skills Matter: a Synthesis of Research on the Extent, Causes and Implications of Skill Deficiencies\* \(2001\)](#)

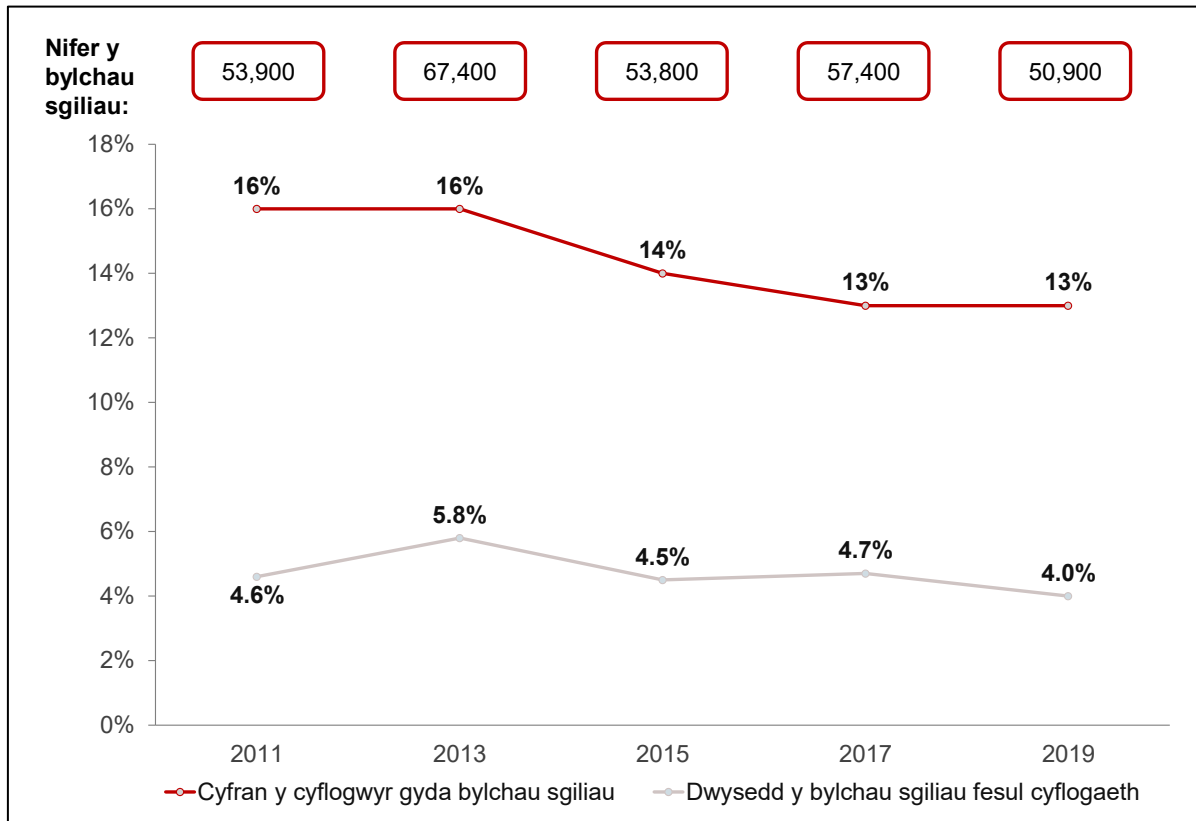
yn ystyried yn fyr ymwybyddiaeth y cyflogwyr o'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol a'u defnydd ohonynt.

#### **Amllder, maint a dwysedd y bwlch sgiliau**

- 4.14 Roedd y mwyafrif llethol o gyflogwyr (87%) yn ystyried bod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr yn eu swyddi. Roedd y ffigur hwn yn gyfatebol â chanfyddiadau yn Lloegr (87%) ond ychydig yn is na'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon (90%). Fel y gwelwch yn Ffigur 0-12, roedd y gyfran a ddywedodd bod o leiaf rai o'u staff ddim yn gwbl hyfedr (h.y. roedd ganddynt fwlch sgiliau o ryw fath) wedi parhau'n weddol gyson yng Nghymru dros y pum mlynedd diwethaf, gan amrywio o 16% yn 2011 a 2013, i 14% yn 2015, a 13% yn 2017 a 2019.
- 4.15 Mae dwysedd y bwlch sgiliau (y gyfran o'r gweithlu nad ydynt yn gwbl hyfedr) wedi gostwng yn weddol sylweddol i 4.0% o 4.7% yn 2017 a 4.5% yn 2015. Yn gyffredinol, roedd 50,900 o weithwyr ledled Cymru nad oeddent yn gwbl hyfedr, sy'n ostyngiad o'i gymharu â 57,400 o weithwyr yn 2017 a 53,800 yn 2015. Gwelwyd canlyniadau tebyg yng Ngogledd Iwerddon (3.8% yn 2017, o'i gymharu â 3.3% yn 2019), ond, yn Lloegr roedd y dwysedd bwlch sgiliau wedi cynyddu (o 4.3% yn 2017 i 4.6%).



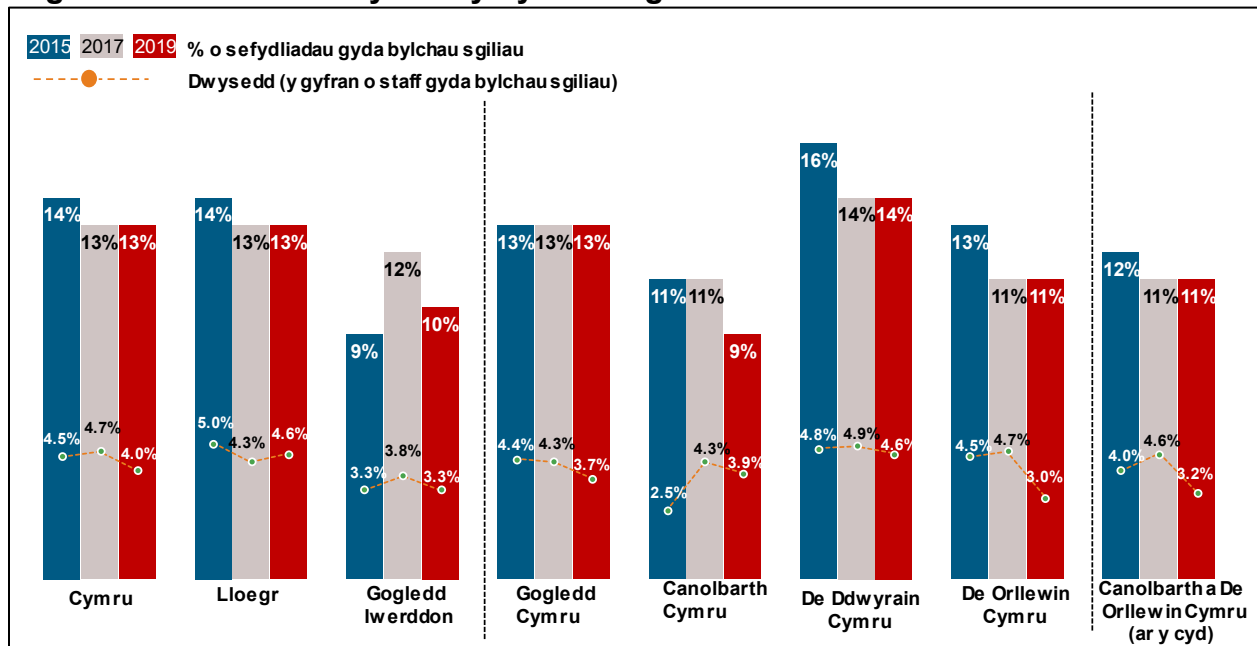
**Ffigur 0-12 Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau 2019: 6,773; 2017: 5,913; 2015: 6,027; 2013: 5,996; 2011: 5,958.

4.16 Roedd y gyfran o gyflogwyr a soniodd am unrhyw fwch sgiliau ymysg eu staff yn amrywio o 14% yn Ne Ddwyrain Cymru i 9% yng Nghanolbarth Cymru. Doedd y gyfran o gyflogwyr a soniodd am fwch sgiliau ymhob rhanbarth ddim wedi newid fawr ddim rhwng 2017 a 2019, yn wir yng Ngogledd Cymru mae'r ffigur wedi bod yn 13% yn 2015, 2017 a 2019. Yn nhermau dwysedd y bwlch sgiliau, roedd gan bob rhanbarth ddwysedd is yn 2019 nag yn 2017, er bod y gostyngiad ar ei fwyaf yn Ne Orllewin Cymru (o 4.7% i 3.0%).

**Ffigur 0-13 Amllder a dwysedd y bylchau sgiliau fesul rhanbarth**



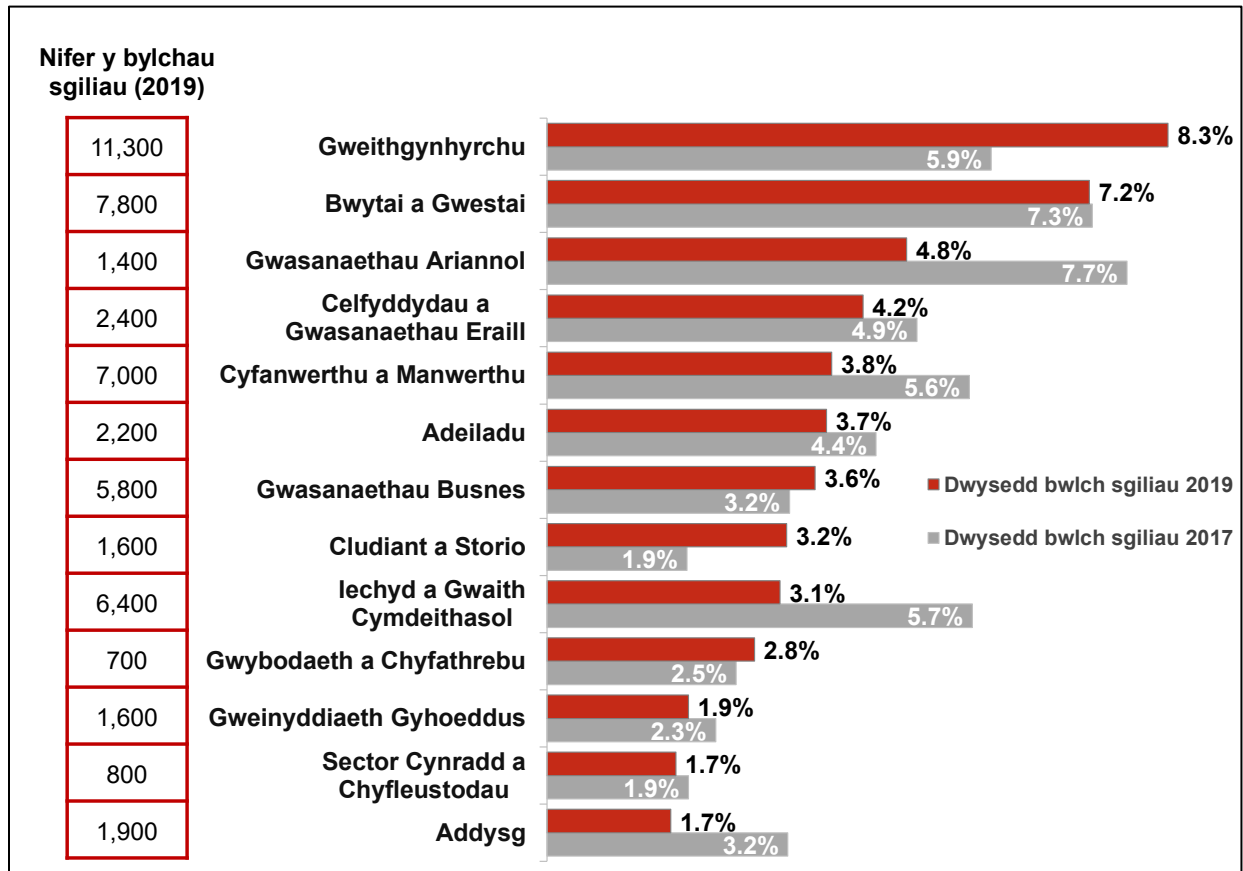
Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A i ganfod y meintiau sylfaen.

- 4.17 Cynyddodd y gyfran o sefydliadau a soniodd am unrhyw fwch sgiliau ymysg eu staff yn sylweddol gyda maint y sefydliad, o 6% sydd â 2 i 4 o weithwyr i draean o'r rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr (33%). Roedd hyn yn adlewyrchu'r canfyddiadau mewn fersiynau blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr.
- 4.18 Roedd dwysedd y bwllch sgiliau'n is hefyd ymysg sefydliadau llai. Soniodd y cyflogwyr oedd â 2 i 4 o weithwyr bod cyfran lai o'u gweithlu heb fod yn gwbl hyfedr (2.3%) na'r rheiny gyda 5 neu fwy o weithwyr (4.2%). Roedd hyn yn debyg i ganfyddiadau yn 2017 (2 i 4 o weithwyr: 2.2%, 5 neu fwy: 5.0%), ond yn 2019, cyrhaeddodd y dwysedd sgiliau ei uchafbwynt ymysg sefydliadau yng Nghymru gyda 25 i 49 o weithwyr (4.5%) ac yn 2017 cyrhaeddodd ei uchafbwynt gyda sefydliadau oedd â 100 neu fwy o weithwyr (5.7%).
- 4.19 Mae Tabl A.4.1b a Tabl A.4.1c yn Atodiad A yn rhoi manylion llawn amllder, nifer a dwysedd y bwllch sgiliau yn ôl maint y sefydliad a'r sector. Mae Tabl A.4.1a yn Atodiad A yn rhoi dwysedd y bwllch sgiliau fesul gwlad a rhanbarth.

## Dosbarthiad y bwloch sgiliau yn ôl y sector

- 4.20 Roedd dwysedd y bwloch sgiliau'n amrywio fesul sector, o 8.3% ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu i 1.7% o fewn Addysg a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau. Roedd y gostyngiad cyffredinol mewn dwysedd bwloch sgiliau o 2017 i 2019 ledled Cymru gyfan (o 4.7% i 4.0%) wedi ei adlewyrchu'n fras ar draws y mwyafrif o sectorau, fel y gwelir yn Ffigur 0-14. Digwyddodd y gostyngiadau mwyaf mewn dwysedd bwloch sgiliau yn y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol (o 5.7% yn 2017 i 3.1% yn 2019) a'r sector Cyfanwerthu a Manwerthu (o 5.6% yn 2017 i 3.8% yn 2019).
- 4.21 Roedd dwysedd y bwloch sgiliau ar ei uchaf yn y sector Gweithgynhyrchu (8.3%, o'i gymharu â 5.9% yn 2017), ond roedd wedi bod ar ei uchaf yn y sector Gwasanaethau Ariannol yn 2017 (7.7%). Roedd y dwysedd bwloch sgiliau yn amlwg uwch na'r cyfartaledd yn y sector Gwestai a Bwytai (7.2%), fel roedd wedi bod yn 2017 (7.3%).
- 4.22 Yn ogystal â bod â'r *dwysedd* uchaf o fylchau sgiliau, roedd gan y sectorau Gweithgynhyrchu a Gwestai a Bwytai y *nifer* uchaf o fylchau sgiliau hefyd (11,300 a 7,800 o fylchau sgiliau yn y drefn honno). Gyda'i gilydd roedd y ddau sector hyn yn cyfrif am 37% o'r bwloch sgiliau cyfan, sy'n uwch na'u cyfran ar y cyd o'r gyflogaeth gyfan (19%).

**Ffigur 0-14 Nifer a dwysedd y bwloch sgiliau fesul sector**



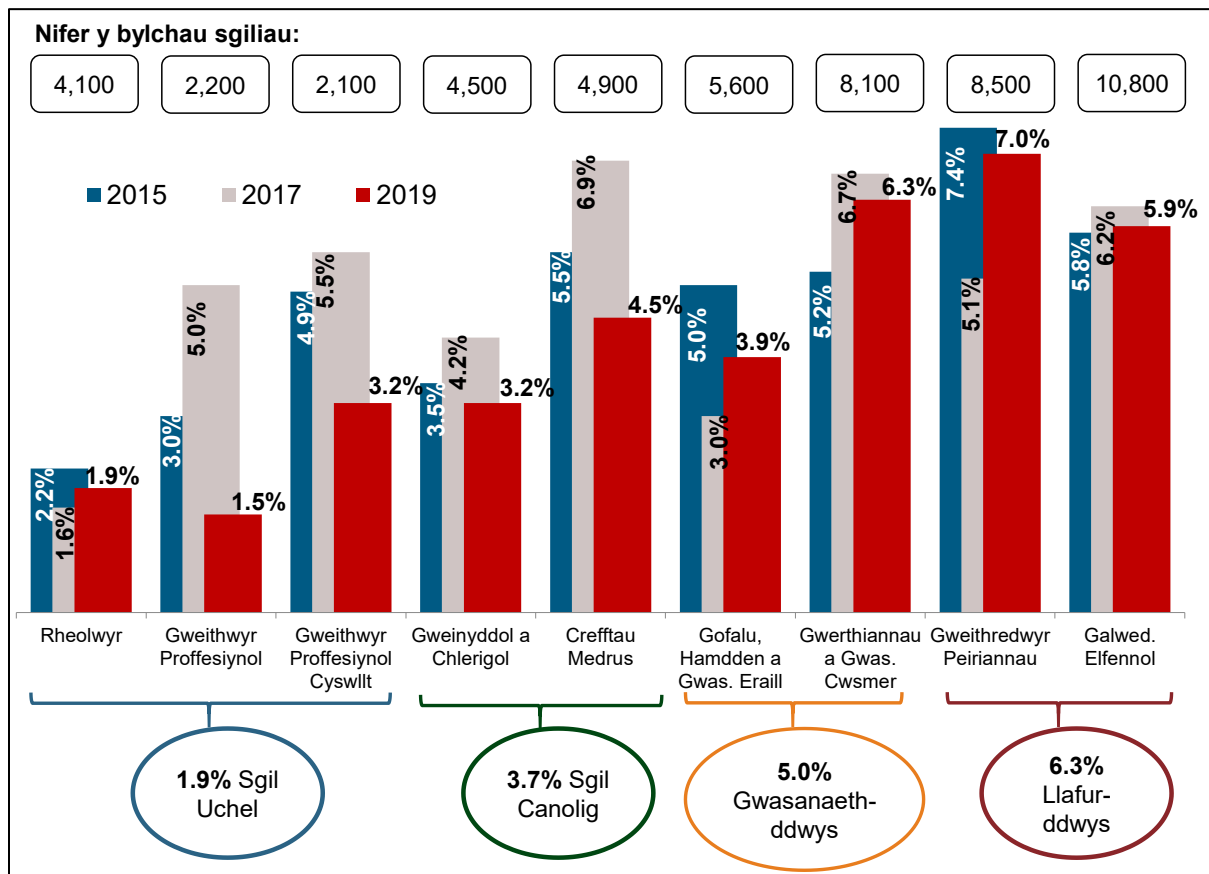
Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau ymhob sector. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A am feintiau sylfaen y sectorau.

### Dosbarthiad galwedigaethol y bwloch sgiliau

4.23 Yn gyffredinol, soniodd y cyflogwyr bod 4.0% o'u gweithwyr heb fod yn gwbl hyfedr (h.y. roedd ganddynt fwloch sgiliau). Ar lefel alwedigaethol, roedd hi'n fwy tebygol canfod bwloch sgiliau mewn galwedigaethau llafurddwys: adroddwyd bod 7.0% o Weithredwyr Peiriannau a 5.9% o Alwedigaethau Elfennol yn brin o hyfedredd llawn. Ar y cyd, roedd y galwedigaethau hyn yn cyfrif am oddeutu 38% o'r holl weithwyr oedd â bwloch sgiliau, ond dim ond oddeutu chwarter (24%) o'r gweithwyr cyfan. Adroddwyd am gyfran gweddol uchel o fwloch sgiliau ymysg galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (6.3%). Roedd y canlyniadau hyn yn weddol gyson gyda'r patrwm galwedigaethol yn Lloegr a Gogledd Iwerddon.

4.24 Gweithwyr Proffesiynol a Rheolwyr oedd fwyaf tebygol o fod yn gwbl hyfedr yn eu swydd (gyda dwysedd bwllch sgiliau isel o 1.5% a 1.9% yn y drefn honno), yn unol â'r canfyddiadau drwy'r DU gyfan.

**Ffigur 0-15 Nifer a dwysedd y bwllch sgiliau fesul galwedigaeth**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â swyddi gwag ymhob galwedigaeth. Gwelwch Tabl A.3.2 yn Atodiad A i weld maint sylfeini galwedigaethol.

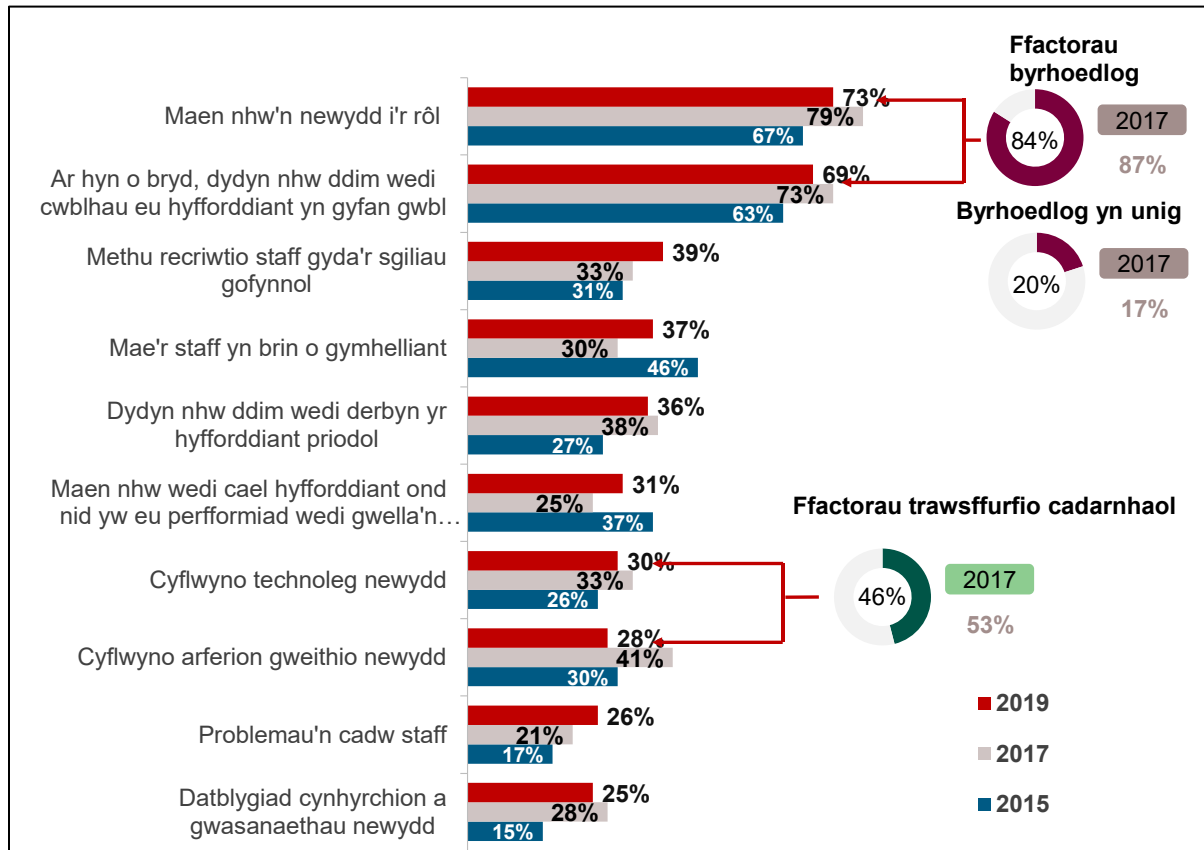
### Achosion bylchau sgiliau

4.25 Achosion mwyaf cyffredin bylchau sgiliau oedd bod unigolion yn newydd yn eu rôl (73%) neu nad oeddent wedi cwblhau eu hyfforddiant yn llawn (69%). Gallai hwn gael ei gategoreiddio fel bwllch sgiliau byrhoedlog, un y byddai disgwyl iddo leihau'n naturiol dros amser. Yn debyg i 2017 a 2015, achosion byrhoedlog

oedd y cyfranwyr mwyaf cyffredin i fylchau sgiliau (84%). Roedd pumed rhan o'r bylchau sgiliau wedi eu hesbonio'n *gyfan gwbl* gan ffactorau y byddai rhywun yn disgwyl iddynt ddatrys eu hunain dros amser (20%). Pethau cyffredin eraill oedd yn achosi bylchau sgiliau oedd methiant cyflogwyr i recriwtio staff gyda'r sgiliau gofynnol (39%), staff oedd yn brin o gymhelliant (37%) a'r ffaith nad oedd staff wedi derbyn yr hyfforddiant priodol (36%). Mae achosion bylchau sgiliau i'w gweld yn Ffigur 0-16.

- 4.26 Er bod yr hierarchaeth achosion gyffredinol wedi parhau'n weddol debyg i 2017, cafwyd gostyngiad llym yn y gyfran o fylchau sgiliau a gafodd eu hachosi gan gyflwyniad arferion gweithio newydd (o 41% yn 2017 i 28% yn 2019).
- 4.27 Mae'r canfyddiadau hyn yn adlewyrchu'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon i raddau mawr – yno achosion byrhoedlog y bylchau sgiliau oedd achosion mwyaf cyffredin bylchau sgiliau hefyd, er bod pob achos yn cyfrannu i gyfran ychydig bach llai o fwch sgiliau yng Ngogledd Iwerddon nag yng Nghymru (soniodd 65% o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau yng Ngogledd Iwerddon bod y staff yn newydd yn eu rôl a 64% nad oeddent wedi cwblhau eu hyfforddiant yn llawn).

**Ffigur 0-16 Prif achosion bylchau sgiliau (cynorthwywyd)**

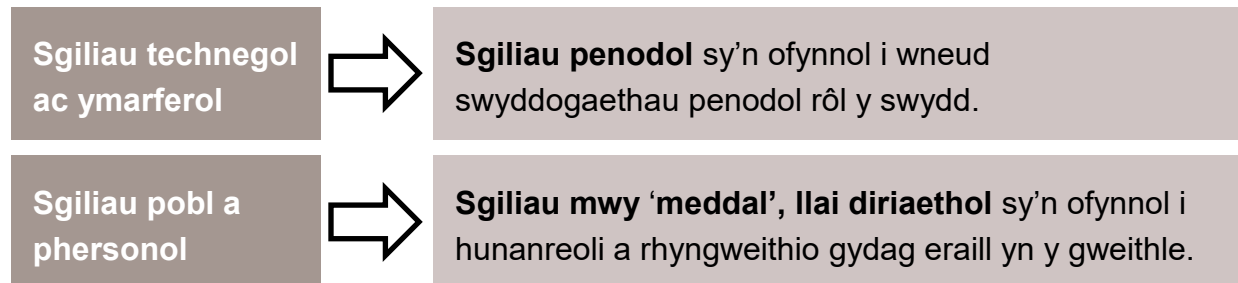


*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau (2019: 1,209; 2017: 1,056; 2015: 1,100).*

4.28 Mae rhai gweithgareddau yn y gweithle, megis cyflwyno technoleg newydd neu arferion gweithio newydd sydd, er eu bod yn achosi bylchau sgiliau yn y tymor byr, yn cynrychioli tuedd gadarnhaol am eu bod yn dangos buddsoddiad gan y cyflogwr mewn twf yn y dyfodol. Yn 2019, achoswyd 46% o'r bylchau sgiliau yng Nghymru gan y mathau hyn o ffactorau, sy'n llawer is nag yn 2017 (53%) ac sy'n dychwelyd i'r lefelau a welwyd yn 2015 (48%).

## Sgiliau sy'n brin yn fewnol

4.29 Mae'r adran hon yn archwilio'r sgiliau penodol yr oedd cyflogwyr yn teimlo eu bod yn brin ymysg eu gweithlu. Mae'r rhain wedi eu grwpio'n ddau categori:



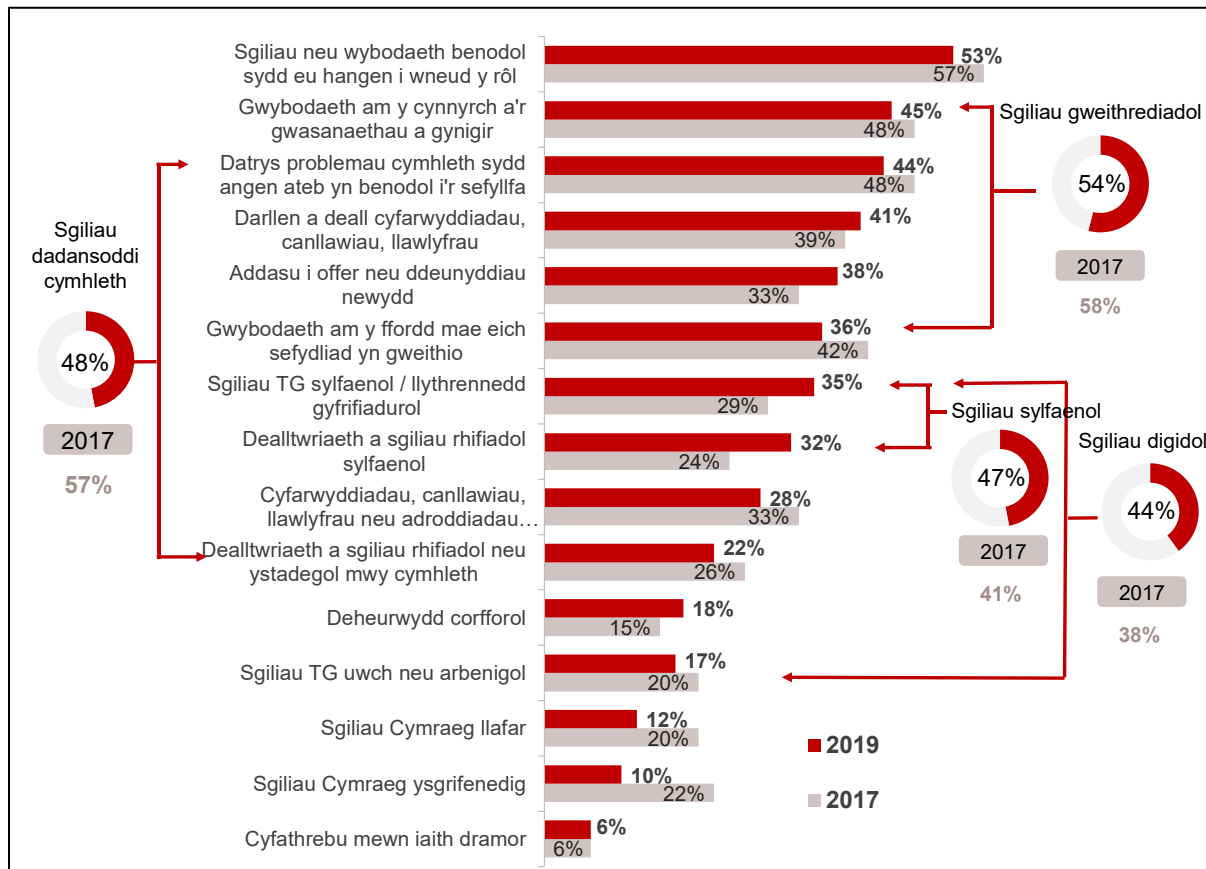
## Sgiliau technegol ac ymarferol

- 4.30 Y diffyg sgiliau technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin oedd diffyg sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd yn ofynnol i wneud rôl y swydd, rhywbeth oedd yn cyfrannu at ychydig bach dros hanner y bwloch sgiliau (53%). Roedd diffyg gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir gan y cyflogwr (45%) a diffygion mewn perthynas â datrys problemau cymhleth (44%) yn cyfrannu hefyd at gyfran gweddol fawr o'r bwloch sgiliau.
- 4.31 Mae Ffigur 0-17 yn dangos gwahanol sgiliau technegol ac ymarferol a oedd yn brin ymysg staff gyda bwloch sgiliau ar gyfer 2019 a 2017. Roedd hi'n gyffredinol wir bod y proffil sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg y staff oedd â bwloch sgiliau yn gyson yn 2019 a 2017, er bod gostyngiad yn y gyfran o fylchau sgiliau a achoswyd gan brinder sgiliau iaith Gymraeg (sgiliau Cymraeg llafar 12%, i lawr o 20% yn 2017, a sgiliau iaith Gymraeg ysgrifenedig yn 10%, i lawr o 22% yn 2017). Roedd sgiliau wedi eu grwpio ynghyd fel sgiliau dadansoddol cymhleth yn cyfrannu at gyfran lai o fylchau sgiliau yn 2019 na 2017 (47%, i lawr o 57% yn 2017), tra bo'r rheiny oedd wedi eu grwpio fel sgiliau sylfaenol wedi cyfrannu at gyfran fwy o fylchau sgiliau (47%, i fyny o 41% yn 2017).



4.32 Mae proffil y sgiliau oedd yn brin ymysg y staff oedd â bwloch sgiliau yn debyg yng Nghymru i'r proffil yn Lloegr, er bod pob sgil ymhob achos bron iawn wedi cyfrannu at gyfran fwy o fwloch sgiliau yng Nghymru nag yn Lloegr (yr eithriadau oedd diffygion mewn sgiliau neu wybodaeth arbenigol a oedd yr un fath, sef 53%, a gwybodaeth am y ffordd roedd y sefydliad yn gweithio a oedd yn uwch yn Lloegr, sef 40%). Roedd y proffil yng Nghymru'n debyg i Ogledd Iwerddon o ran y prif sgiliau oedd yn brin.

**Ffigur 0-17 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg staff oedd â bylchau sgiliau (cynorthwyd)**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau (2019: 1,209; 2017: 1,056).

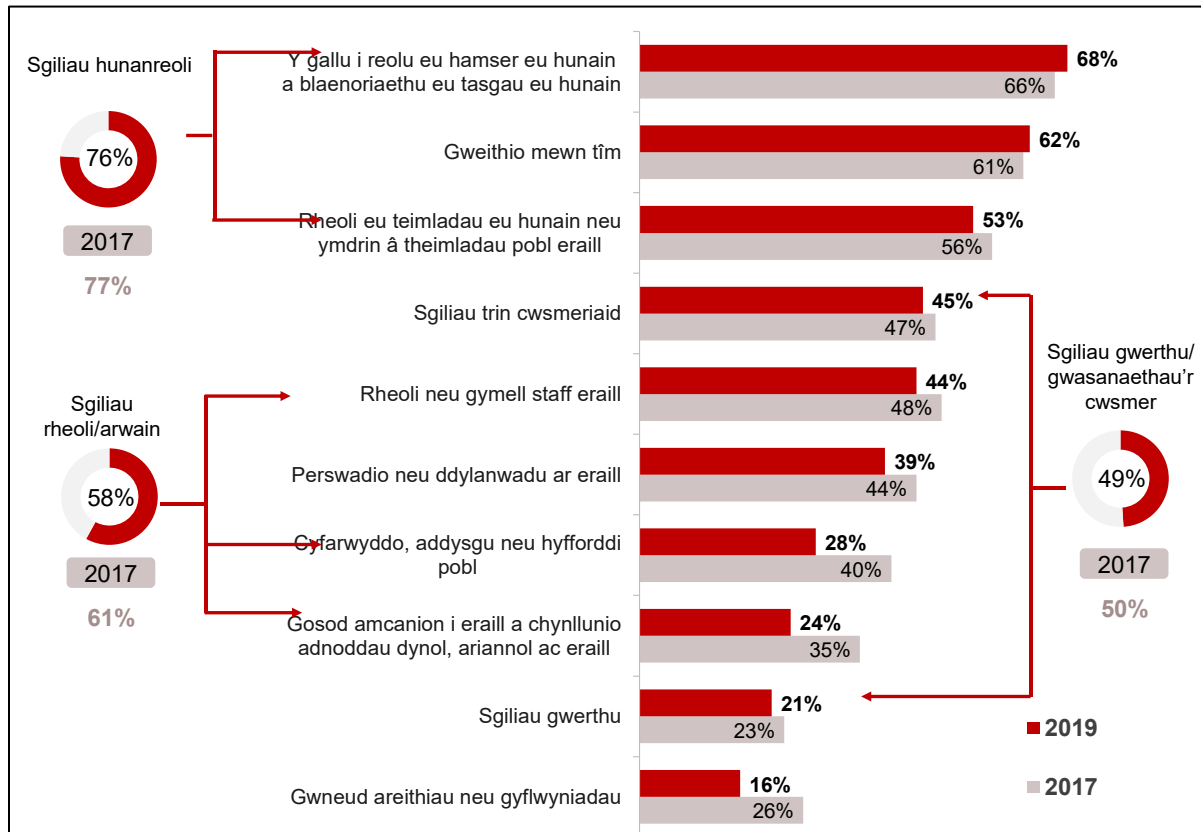
4.33 Mae Tabl A.4.2 a Tabl A.4.4 yn Atodiad A yn cyflwyno'r sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin yn y gweithlu fesul sector, gwlad a rhanbarth.

## **Sgiliau pobl a sgiliau meddal**

- 4.34 Roedd y sgiliau pobl a'r sgiliau meddal mwyaf cyffredin oedd yn brin yn y gweithlu yn 2019 yn weddol gyfatebol â 2017, gyda'r mwyaf cyffredin yn ymwneud ag anallu ymysg y staff i reoli eu hamser eu hunain neu flaenoriaethu eu tasgau eu hunain (68%). Mae amlygrwydd y bwlch sgiliau hwn yn golygu, o'i gyfuno gyda'r gallu i reoli eich teimpladau eich hun ac ymdrin â theimpladau pobl eraill (a gyfranodd at ychydig dros hanner yr holl fwlch sgiliau (53%)), bod tri chwarter y bwlch sgiliau (76%) wedi ei achosi, o leiaf yn rhannol, gan brinder yr hyn y gellir ei gategoreiddio'n fras yn 'sgiliau hunanreoli', yn unol â'r canfyddiadau yn 2017 (77%).
- 4.35 Cyfrannodd diffyg sgiliau rheolaeth ac arweinyddiaeth at oddeutu chwech ymhob deg o fylchau sgiliau (58%), yn unol â chanfyddiadau yn 2017 (61%). Yn debyg i 2017, roedd sgiliau gwerthu a gwasanaeth cwsmeriaid yn brin gan oddeutu hanner yr holl staff gyda bwlch sgiliau (49%).
- 4.36 Y newid mwyaf sylweddol mewn perthynas â sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin ymysg staff gyda bwlch sgiliau oedd gostyngiadau yn y gyfran o fylchau sgiliau mewn cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl (28%, i lawr 12 pwynt canran o 2017), gosod amcanion i bobl eraill (24%, i lawr 11 pwynt canran), a gwneud areithiau neu roi cyflwyniadau (16%, i lawr 10 pwynt canran).
- 4.37 Roedd proffil y sgiliau pobl a phersonol a oedd yn brin ymysg staff yn debyg iawn yng Nghymru i Loegr a Gogledd Iwerddon, ond yn y mwyafrif o achosion roedd pob sgil wedi cyfrannu at gyfran fwy o fwlch sgiliau yng Nghymru nag yn Lloegr neu Ogledd Iwerddon. Roedd y gwahaniaethau mwyaf wrth gymharu gyda'r bwlch sgiliau yn Lloegr yn ymwneud â gweithio mewn tîm (oedd yn cyfrannu at 50% o fylchau sgiliau yn Lloegr, 12 pwynt canran yn is nag yng Nghymru) a'r gallu i reoli eich amser eich hun (oedd yn cyfrannu at 60% o'r bylchau sgiliau yn Lloegr, 8 pwynt canran yn is nag yng Nghymru). Yng Ngogledd Iwerddon, roedd y gwahaniaethau mwyaf yn ymwneud â gweithwyr

yn rheoli eu teimladau ein hunain (38%, 15 pwynt canran yn is nag yng Nghymru).

**Ffigur 0-18 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin ymysg staff gyda bwlich sgiliau (cynorthwywyd)**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd â bwlich sgiliau (2019: 1,209; 2017: 1,056).

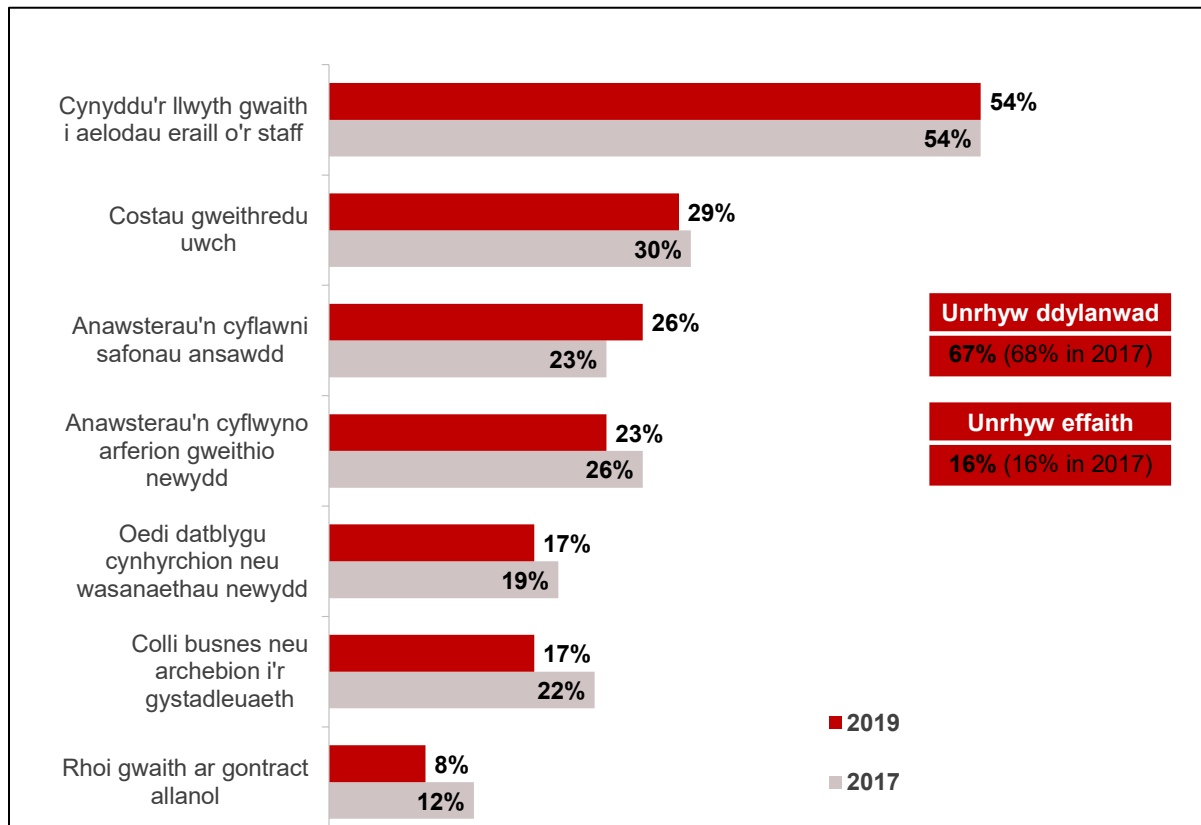
4.38 Mae Tabl A.4.3 a Tabl A.4.5 yn Atodiad A yn cyflwyno'r sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin yn y gweithlu fesul sector, gwlad a rhanbarth.

## Effaith y bwloch sgiliau

- 4.39 Dywedodd dwy ran o dair (67%) o'r cyflogwyr oedd â bwloch sgiliau bod y bylchau hyn wedi effeithio ar berfformiad eu sefydliad. Roedd hyn yn gyfran debyg i 2017 (68%) a 2015 (64%). Yn gyffredinol, dywedodd 16% o gyflogwyr oedd â bwloch sgiliau bod y diffygion hyn wedi cael effaith fawr ar eu perfformiad a dywedodd 51% eu bod wedi cael effaith fach. Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn ystadegol fesul rhanbarth yng Nghymru nac wrth gymharu canfyddiadau yng Nghymru gyda'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon.
- 4.40 Roedd sefydliadau oedd yn cyflogi 100 neu fwy o staff yn fwy tebygol na chyflogwyr llai o adrodd bod eu bylchau sgiliau wedi cael effaith ar berfformiad (87% o'i gymharu â 65% ymysg cyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr), er bod cyfran debyg wedi dweud eu bod yn cael effaith fawr (2 i 4 o weithwyr: 20% o'i gymharu â 22% ymysg cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr).
- 4.41 Roedd sefydliadau gyda bwloch sgiliau yn y sector Gwestai a Bwytai (73%) yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o ddweud eu bod wedi cael effaith ar eu sefydliad. Roedd hyn yn llai cyffredin yn y sector Cludiant a Storio (49%) a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (47%), er ei bod hi werth nodi bod meintiau sylfaen yr ymatebwyr yn weddol isel, sef 32 a 33 yn y drefn honno.
- 4.42 Effaith benodol fwyaf cyffredin y bwloch sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff, a soniwyd am hyn gan ychydig dros hanner y cyflogwyr oedd ag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr (54%). Roedd yr effaith yn fwy cyffredin ymysg busnesau mwy (76% ymysg cyflogwyr gyda 100 neu fwy o staff o'i gymharu â 49% i gyflogwyr 2 i 4 o weithwyr).

- 4.43 Roedd rhai gwahaniaethau wrth gymharu'r mathau o fylchau sgiliau a nodwyd gan gyflogwyr yng Nghymru gyda'r rheiny a nodwyd gan sefydliadau yn Lloegr a Gogledd Iwerddon. Yr unig amrywiad rhanbarthol mewn perthynas â goblygiad y bwllch sgiliau oedd bod sefydliadau yng Nghanolbarth Cymru (59%) a De Ddwyrain Cymru (56%) yn fwy tebygol na'r rheiny yn Ne Orllewin Cymru (47%) o ddweud bod bwllch sgiliau wedi achosi cynnydd yn llwyth gwaith y staff.
- 4.44 Fel y gwelwch yn Ffigur 0-19, roedd yr effeithiau penodol oedd yn codi o'r bwllch sgiliau yn 2019 yn debyg iawn i'r rheiny a ddisgrifiwyd yn 2017, er bod llai o sefydliadau wedi sôn am gollu busnes i'r gystadleuaeth oherwydd bylchau sgiliau yn 2019 (17% o'i gymharu â 22% yn 2017) neu am roi gwaith ar gontract allanol (8% o'i gymharu â 12%).

**Ffigur 0-19 Effeithiau'r bwllch sgiliau (cynorthwywyd)**

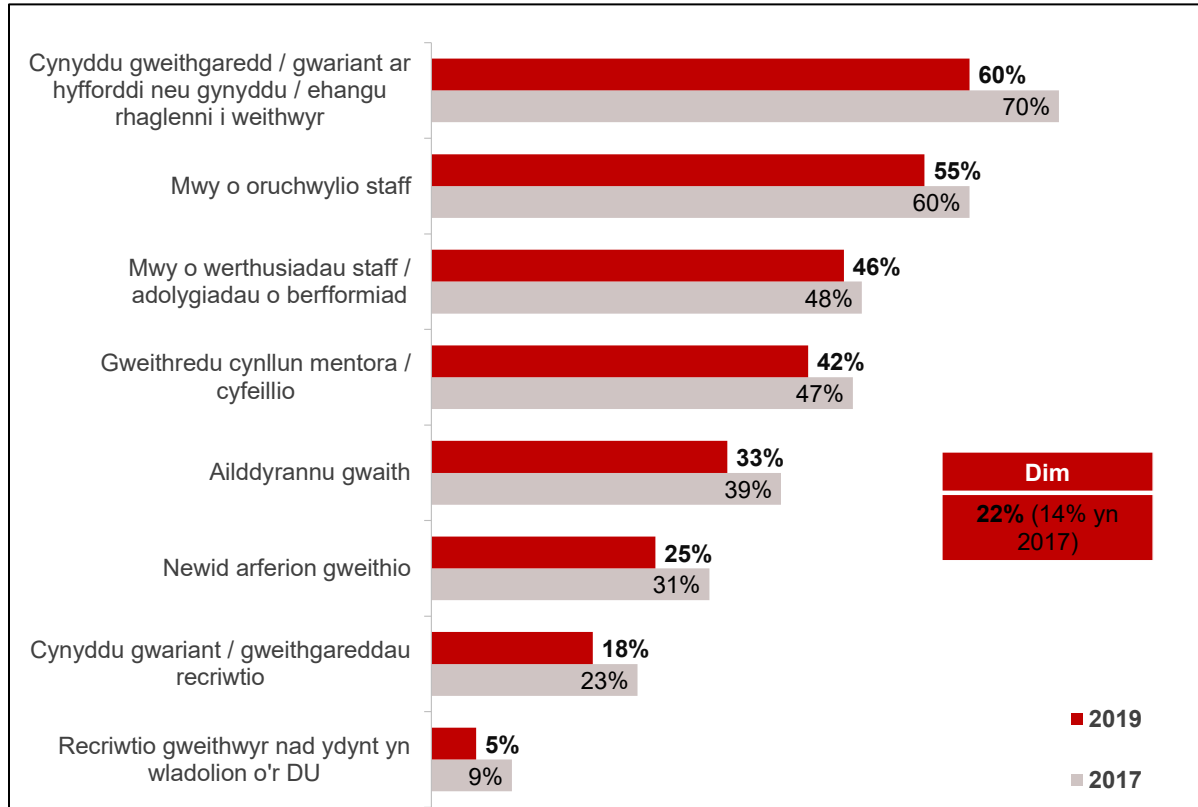


*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â bwllch sgiliau (2019: 1,209; 2017: 1,056).*

## **Y camau a gymerwyd i ymdrin â'r bwlch sgiliau**

- 4.45 Yn nhermau cymryd camau gweithredu i orchfygu bwlch sgiliau, roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o fod wedi cynyddu gweithgareddau hyfforddi neu wariant ar hyfforddiant, gan gynnwys cynyddu neu ehangu eu rhaglenni hyfforddeion (60%). Roedd cynyddu gweithgaredd hyfforddiant yn ymateb mwy cyffredin ymysg cyflogwyr yn Lloegr (65%) nag yng Nghymru, er ei fod yn cael ei ddefnyddio ar lefel debyg i Gymru yng Ngogledd Iwerddon (61%). Hefyd, roedd cyflogwyr mwy yn fwy tebygol o gynyddu gweithgareddau hyfforddi neu wariant ar hyfforddiant i ymdrin â bylchau sgiliau (74% o sefydliadau gyda bylchau sgiliau gyda 25 neu fwy o weithwyr, o'i gymharu â 44% o gyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr).
- 4.46 Yn aml iawn, roedd cyflogwyr gyda bwlch sgiliau'n cynyddu'r oruchwyliaeth ar eu staff (55%), yn gwneud mwy o werthusiadau neu adolygiadau perfformiad (46%) ac yn gweithredu cynlluniau mentora (42%).
- 4.47 Er bod trefn restrol y camau gweithredu oedd yn cael eu cymryd i ymateb i fylchau sgiliau yn debyg yn 2019 i'r hyn ydoedd yn 2017, cymerwyd pob cam gweithredu ychydig yn llai aml yn 2019, gyda phob cam wedi gostwng o oddeutu pedwar i chwe phwynt canran, ac eithrio gwneud mwy o werthusiadau staff (dim newid sylweddol) a chynyddu gweithgareddau hyfforddi, a ostyngodd o 10 pwynt canran. Efallai bod hyn yn gysylltiedig â'r ffaith bod cyfran fwy o'r sefydliadau'n gwneud dim i orchfygu'r bwlch sgiliau (22%) nag yn 2017 (14%).
- 4.48 Mae Ffigur 0-20 yn cyflwyno'r rhestr lawn o weithredoedd a gymerwyd gan gyflogwyr i ymdrin â'r bwlch sgiliau.

**Ffigur 0-20 Camau gweithredu a gymerwyd gan sefydliadau i orchfygu bwloch sgiliau (cynorthwywyd)**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â bwloch sgiliau (2019: 1,209; 2017: 1,056).

4.49 Gofynnwyd hefyd yn benodol i gyflogwyr a oeddent wedi recriwtio neu wedi *ceisio recriwtio* gweithwyr nad oeddent o'r DU i geisio ymdrin â'r bylchau sgiliau ymysg y gweithwyr presennol. Roedd hyn yn cael ei ddefnyddio'n llai cyffredin i ymdrin â bylchau sgiliau (roedd 7% o gyflogwyr gyda bwloch sgiliau wedi recriwtio neu wedi ceisio recriwtio gwladolion nad oeddent o'r DU i ymdrin â'r bwloch sgiliau) nag ydoedd i ymdrin â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (25%). Roedd cyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon (16%) a Lloegr (13%) yn fwy tebygol o fod wedi recriwtio neu geisio recriwtio gwladolion nad oeddent o'r DU er mwyn goresgyn y bwloch sgiliau na'r rheiny yng Nghymru (7%). Nid oedd gwahaniaethau ystadegol sylweddol rhwng rhanbarthau Cymru.

4.50 Roedd yr ymateb hwn i'r bwloch sgiliau yn ymwneud yn fwyaf cyffredin â recriwtio neu geisio recriwtio gwladolion yr UE a gwladolion nad oeddent o'r UE

(4% o gyflogwyr oedd â bwlch sgiliau) neu wladolion yr UE yn unig (3%); roedd llai na 1% wedi targedu dinasyddion gwledydd y tu allan i'r UE yn unig.

### **Anghenion sgiliau yn y dyfodol**

4.51 Gofynnwyd i gyflogwyr yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 beth oedden nhw'n rhagweld fyddai eu gofynion uwchsgilio neu ddatblygiad eu gweithlu cyfredol yn y 12 mis nesaf (o amser yr arolwg). Dylid nodi y gofynnwyd i gyflogwyr am yr anghenion hyn cyn y pandemig Covid-19. Mae'r adran hon yn ystyried pa mor gyffredin oedd hi i gyflogwyr ragweld y byddai angen uwchsgilio eu gweithlu ac ymysg pa alwedigaethau yr oedd hyn yn fwyaf cyffredin, yn ogystal â'r rhesymau a roddwyd gan gyflogwyr am fod angen datblygu sgiliau eu gweithlu. Mae hefyd yn dadansoddi'r sgiliau penodol a enwyd gan gyflogwyr fel rhai oedd angen eu datblygu ymysg eu gweithwyr, yn ogystal â dadansoddi'r ffactorau a oedd yn fwyaf arwyddocaol fel gyrrwyr yr angen hwn i gyflogwyr uwchsgilio eu gweithlu.

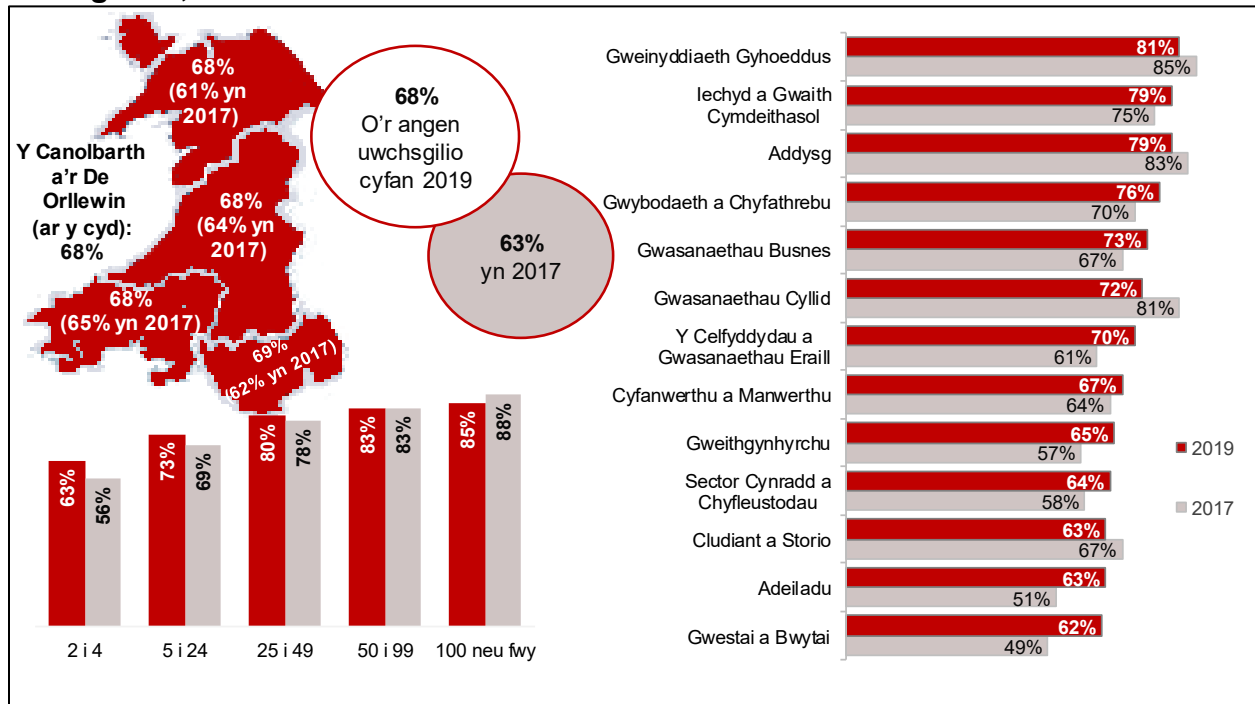
### **Pa mor gyffredin oedd yr angen i uwchsgilio**

4.52 Roedd oddeutu dwy ran o dair o'r holl sefydliadau yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddynt uwchsgilio eu gweithlu yn y 12 mis nesaf (68%), sy'n uwch nag yn 2017 (63%). Roedd yr angen disgwyledig hwn i uwchsgilio eu gweithlu yn fwy cyffredin yng Nghymru (68%) nag yn Lloegr (64%) a Gogledd Iwerddon (63%). Ar draws rhanbarthau Cymru, nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn ymwneud â'r disgwyliad y byddai angen uwchsgilio staff.



- 4.53 Roedd cysylltiad rhwng maint y busnes a'r tebygolrwydd y credid y byddai angen uwchsgilio'r gweithlu yn y 12 mis nesaf, ac roedd hyn yn llawer mwy cyffredin ymysg cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr (85%) nag ydoedd yn y sefydliadau lleiaf oedd â 2 i 4 o weithwyr (63%). I gael manylion llawn yr angen disgwylidig i uwchsgilio'r gweithlu yn ôl maint a rhanbarth, gwelwch Ffigur 0-21.
- 4.54 Fesul sector, y cyflogwyr mewn Gweinyddiaeth Gyhoeddus (81%), Addysg (79%) ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol (79%) oedd y mwyaf tebygol o ragweld y byddai angen uwchsgilio eu gweithlu yn y 12 mis nesaf, tra bo'r angen hwn yn lleiaf tebygol yn y sector Gwestai a Bwytai (62%). Y cyflogwyr mewn Gwestai a Bwytai hefyd oedd y lleiaf tebygol o ragweld bod angen uwchsgilio eu gweithlu yn 2017: er bod y gyfran oedd yn gweld anghenion uwchsgilio yn 2019 yn llawer uwch nag yn 2017 (62% o'i gymharu â 49%, yn y drefn honno). Yn yr un modd, er mai Adeiladu oedd y sector lleiaf tebygol ond un o ragweld anghenion uwchsgilio yn 2017 a 2019, roedd y gyfran a welodd yr angen hwn yn uwch yn 2019 nag ydoedd yn 2017 (63%, i fyny o 51% yn 2017).

**Ffigur 0-21 Y gyfran o sefydliadau a nododd angen i uwchsgilio yn y 12 mis nesaf fesul gwlad, maint a sector**



Y Sylfaen: 2019: Pob sefydliad ym Modiwlau B a D (3,378); 2017: Yr holl sefydliadau ym Modiwl 2 (2,938).

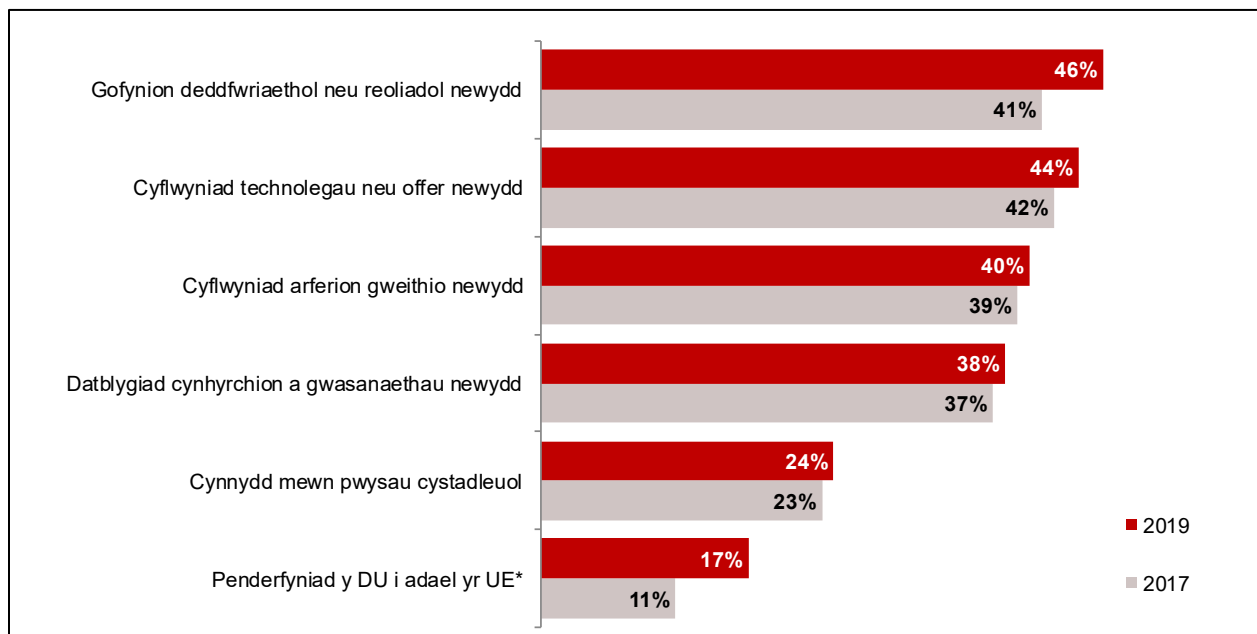
4.55 Gofynnwyd i gyflogwyr oedd yn rhagweld y byddai angen i staff ddysgu sgiliau neu wybodaeth newydd pa alwedigaeth unigol fyddai'n cael ei heffeithio fwyaf. Y galwedigaethau ar y lefel Proffesiynol a'r lefel Rheoli oedd angen eu huwchsgilio fwyaf:<sup>21</sup> Nodwyd y gweithwyr hyn fel y rhai gyda'r angen uwchsgilio mwyaf gan 46% o gyflogwyr oedd ag anghenion uwchsgilio oedd yn cyflogi pobl broffesiynol, a chafwyd cyfran debyg o gyflogwyr oedd ag anghenion uwchsgilio oedd yn cyflogi rheolwyr yn dewis y grŵp galwedigaethol hwn (44%). Roedd galwedigaethau a ddisbarthwyd fel Crefftau Medrus hefyd yn debygol o gael eu pennu'n aml iawn fel gweithwyr oedd angen uwchsgilio, gan gyflogwyr oedd yn cyflogi'r mathau hyn o staff (42%).

<sup>21</sup> Yn ddiddorol, fel y trafodir ym Mhennod 5 ac y dangosir yn Ffigur 0-29, roedd galwedigaethau rheoli ymysg y galwedigaethau lleiaf tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant dros y flwyddyn flaenorol rhwng 2015 a 2019, er gwaethaf y ffaith fod cyfran uchel o gyflogwyr yn teimlo y byddai angen iddyn nhw ddysgu sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf.

## Y rhesymau am fod angen uwchsgilio

4.56 Y prif resymau a roddwyd am ddisgwyl y byddai angen uwchsgilio eu gweithwyr yn y 12 mis nesaf oedd er mwyn ymateb i ofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (46%), oherwydd cyflwyniad technolegau neu offer newydd (44%), cyflwyniad arferion gweithio newydd (40%) a datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (38%). Fel mae Ffigur 4-11 yn ei ddangos, roedd y newid mwyaf ers 2017 yn ymwneud â phenderfyniad y DU i adael yr UE (cynnydd o 6 phwynt canran i 17%), ac yn dilyn hynny'r angen i uwchsgilio mewn ymateb i ofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (cynnydd o 5 pwynt canran i 46%).

**Ffigur 0-22 Y rhesymau am yr angen disgwylidig am sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: 2019: Yr holl sefydliadau ym Modiwlau B a D (3,378); 2017: Yr holl sefydliadau ym Modiwl 2 (2,938).*

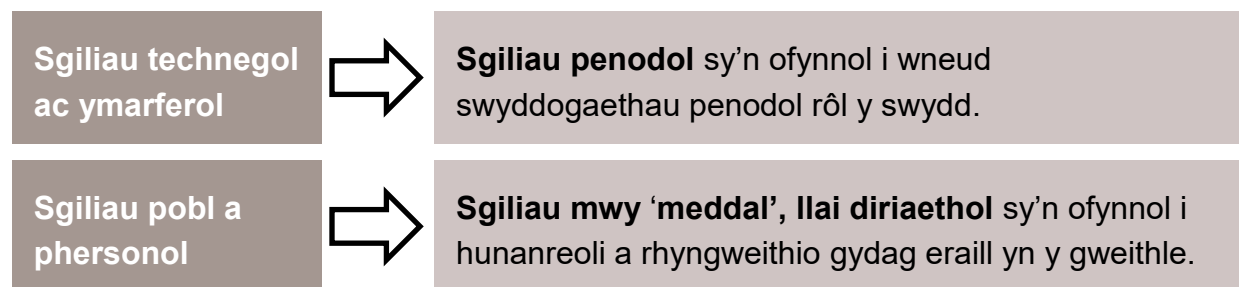
4.57 Ymron pob achos, roedd sefydliadau yng Nghymru'n fwy tebygol o enwi pob rheswm am fod angen uwchsgilio eu gweithlu na'r rheiny yn Lloegr neu Ogledd Iwerddon. Yr eithriad oedd bod sefydliadau yng Ngogledd Iwerddon yn fwy

tebygol o fod angen uwchsgilio eu gweithlu oherwydd penderfyniad y DU i adael yr UE (23%) o'i gymharu â'r rheiny yng Nghymru (17%).

- 4.58 Roedd patrwm y rhesymau a roddwyd gan gyflogwyr am ddisgwyl bod angen uwchsgilio eu gweithlu yr un fath ar draws rhanbarthau Cymru. Roedd yr eithriadau yng Nghanolbarth Cymru, lle'r oedd cyflogwyr yn llai tebygol na'r rheiny yng ngweddill Cymru o ragweld y byddai angen datblygu sgiliau newydd oherwydd cyflwyniad yr arferion gweithio newydd (35%), ac yn Ne Ddwyrain Cymru, lle soniodd cyfran uwch o gyflogwyr am ddatblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd fel rheswm (41%).

### **Uwchsgilio: sgiliau sydd angen eu gwella**

- 4.59 Gofynnwyd i'r cyflogwyr hynny a enwodd yr alwedigaeth oedd wedi ei heffeithio fwyaf gan yr angen am wella sgiliau, pa sgiliau fyddai angen eu datblygu dros y 12 mis nesaf ymysg eu staff. Unwaith eto, mae'r rhain wedi eu grwpio'n ddau gategori:

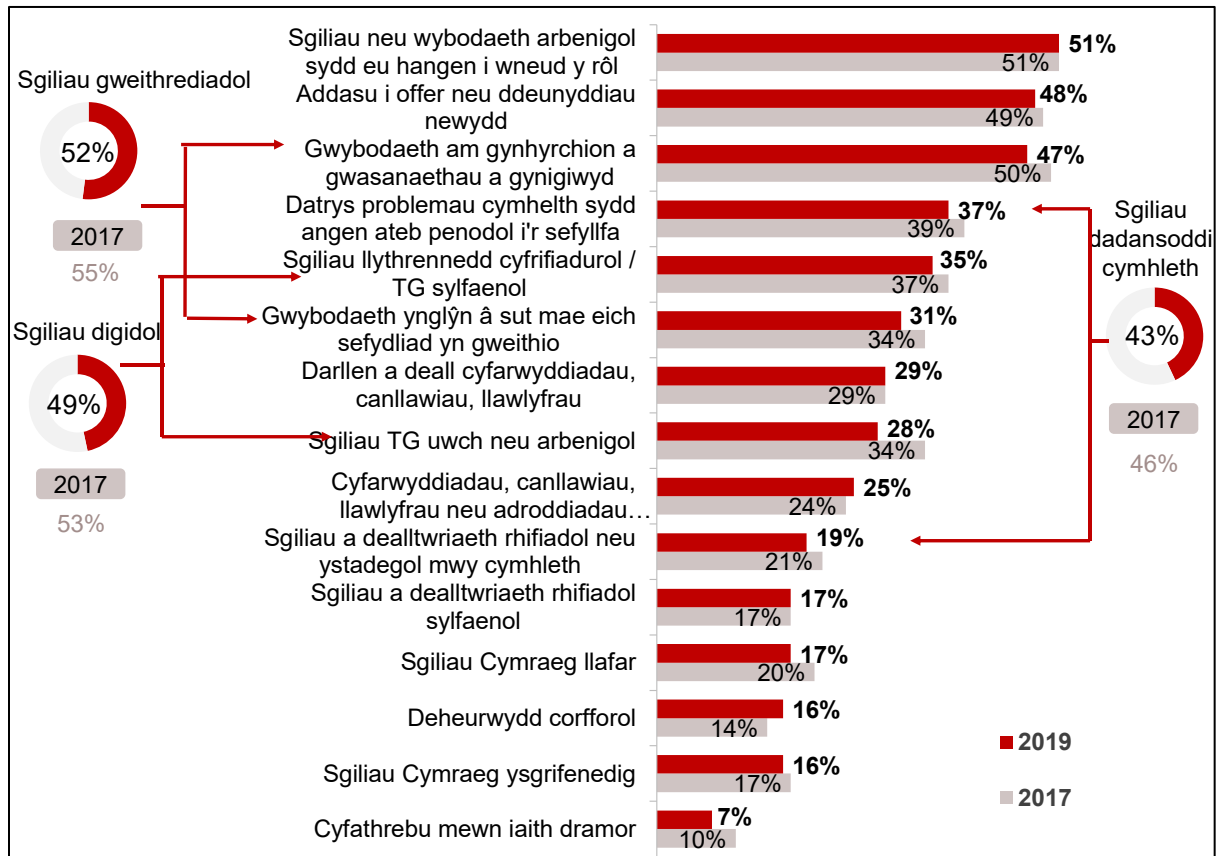


## **Sgiliau technegol ac ymarferol oedd angen eu huwchsgilio**

- 4.60 Mae Ffigur 0-23 yn dangos y sgiliau technegol ac ymarferol yr oedd cyflogwyr yn rhagweld y byddai angen eu datblygu dros y 12 mis nesaf. Y mwyaf cyffredin oedd sgiliau neu wybodaeth arbenigol yr oedd eu hangen yn rôl y swydd honno (51%) roedd hyn fwy cyffredin ymysg sefydliadau yng Nghymru a Lloegr (50%) nag yng Ngogledd Iwerddon (42%). Nid oedd unrhyw amrywiaeth ranbarthol yn ymwneud â'r gofyniad i ddatblygu'r sgil penodol hwn, ond roedd yn fwy cyffredin ymysg sefydliadau mwy (100 neu fwy o weithwyr: 70% o'i gymharu â 45% o gyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr) ac ymysg sefydliadau yn y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus (69%).
- 4.61 Ymysg y sgiliau technegol ac ymarferol eraill yr oedd cyflogwyr yn debygol o ragweld y byddent angen eu huwchsgilio dros y 12 mis nesaf roedd gallu addasu i offer neu ddefnyddiau newydd (48%) a datblygu gwybodaeth am eu cynhyrchion a'u gwasanaethau (47%). Roedd sgiliau technegol ac ymarferol eraill yr oedd cyflogwyr yn debygol o ragweld bod angen eu huwchsgilio dros y 12 mis nesaf yn cynnwys gallu addasu i offer neu ddeunyddiau newydd (48%) a datblygu gwybodaeth am eu cynhyrchion a'u gwasanaethau (47%).
- 4.62 Roedd y newidiadau mwyaf rhwng canlyniadau 2017 a 2019 yn ymwneud â gostyngiad yn yr angen am uwchsgilio sgiliau TG arbenigol neu lefel uwch (gostyngiad o 5 pwynt canran), yn ogystal â llai o alw am uwchsgilio sgiliau Cymraeg llafar a chyfathrebu mewn iaith dramor (y ddau wedi gostwng o 3 pwynt canran).
- 4.63 Wrth ddsbarthu'r mathau o sgiliau technegol ac ymarferol oedd angen eu datblygu, nododd fwy na hanner y cyflogwyr oedd ag anghenion uwchsgilio (52%) sgiliau gweithredol fel gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio, soniodd oddeutu hanner (49%) am sgiliau digidol (ar lefel uwch a/neu sylfaenol), ac roedd mwy na dwy ran o bump (43%) wedi crybwyll sgiliau dadansoddol cymhleth fel sgiliau rhifiadol neu ystadegol cymhleth. Roedd y

gyfran oedd yn nodi'r angen i wella sgiliau digidol (49% yn 2019 o'i gymharu â 53% yn 2017) a sgiliau gweithredol (52% o'i gymharu â 55%) yn is nag ydoedd yn 2017.

**Ffigur 0-23 Sgiliau technegol ac ymarferol y mae cyflogwr yn disgwyl y bydd angen eu datblygu dros y 12 mis nesaf (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: 2019: Yr holl sefydliadau oedd yn rhagweld angen am sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf (ac a allai bennu galwedigaeth a fyddai'n cael ei heffeithio fwyaf) (Modiwlau B a D) (2,147).*

*2017: Yr holl sefydliadau ym Modiwl 2 oedd yn rhagweld angen am sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf (ac a allai bennu galwedigaeth a fyddai'n cael ei heffeithio fwyaf) (1,830).*

4.64 Roedd y canlyniadau'n debyg iawn rhwng cyflogwyr yng Nghymru a Lloegr yn nhermau'r sgiliau technegol ac ymarferol yr oedd cyflogwyr yn rhagweld y byddai angen eu huwchsgilio dros y 12 mis nesaf, er bod cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol o ddisgwyl bod angen datblygu sgiliau newydd am fod staff yn addasu i offer neu ddeunyddiau newydd (48%) na'r rheiny yn Lloegr (45%). O'i gymharu â chyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon, roedd cyflogwyr yng

Nghymru bron bob amser yn fwy tebygol o nodi angen i uwchsgilio pob sgil sydd wedi'i restru yn Ffigur 0-23.

4.65 Yn fras, roedd y sgiliau a bennwyd gan gyflogwyr fel rhai oedd angen eu huwchsgilio yn gyson ledled rhanbarthau Cymru, gyda rhai eithriadau:

- Rhoddwyd y rheswm 'addasu i offer a deunyddiau newydd' yn fwy cyffredin gan gyflogwyr yng Ngogledd Cymru (53%) na Chanolbarth a De Orllewin Cymru ar y cyd (52%);
- Roedd yr ateb 'gwybodaeth am y ffordd mae'r sefydliad yn gweithio' yn fwy cyffredin yn Ne Ddwyrain Cymru (34%) ac yn llai cyffredin yng Nghanolbarth Cymru (25%);
- Nodwyd 'sgiliau TG uwch neu arbenigol' yn fwy cyffredin fel sgiliau oedd angen eu datblygu yng Nghanolbarth Cymru (34%);
- Cafodd 'medrusrwydd corfforol' ei enwi'n fwy cyffredin fel gallu oedd angen ei uwchsgilio yng Nghanolbarth Cymru (22%); a
- Nodwyd 'sgiliau Cymraeg llafar ac ysgrifenedig' yn fwy cyffredin yng Ngogledd Cymru (21% a 19% yn y drefn honno), tra bo 'sgiliau Cymraeg ysgrifenedig' wedi eu nodi'n llai cyffredin yn Ne Ddwyrain Cymru (13%).

## **Sgiliau pobl a phersonol oedd angen eu huwchsgilio**

- 4.66 Wrth roi'r sgiliau pobl a phersonol a nodwyd gan gyflogwyr fel rhai fyddai angen eu datblygu dros y 12 mis nesaf yn eu trefn resol, roedd y drefn yn gyson yn 2019 a 2017, er bod gostyngiad i'w weld yn gyffredinol, gyda phob sgil bron wedi'i nodi ychydig yn llai cyffredin yn 2019 nag yn 2017. Doedd dim gwahaniaeth arwyddocaol, fodd bynnag, yn y tebygolrwydd y byddai sefydliad a nododd bod angen uwchsgilio eu gweithlu yn nodi'r angen i ddatblygu gallu staff i reoli eu hamser eu hunain (43% o'i gymharu â 45% yn 2017) neu reoli eu teimladau eu hunain neu deimladau pobl eraill (36% o'i gymharu â 37% in 2017).
- 4.67 Ychydig iawn o wahaniaeth oedd o ran yr angen a nodwyd i uwchsgilio pob sgil a welir yn Ffigur 0-24 wrth gymharu cyflogwyr yng Nghymru gyda'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon a Lloegr, er bod cyfran fwy o gyflogwyr yng Nghymru (36%) nag yn Lloegr (33%)<sup>22</sup> wedi gweld angen i ddatblygu sgiliau newydd sy'n ymwneud â staff yn rheoli eu teimladau eu hunain.
- 4.68 Ychydig o wahaniaethau a welwyd yn nhermau'r sgiliau pobl a phersonol a nodwyd bod angen eu huwchsgilio wrth gymharu ar draws rhanbarthau Cymru, gyda'r eithriad bod cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru'n fwy tebygol o grybwyll yr angen i uwchsgilio staff mewn cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl (34% o'i gymharu â 31% yn gyffredinol).
- 4.69 Wrth ddsbarthu sgiliau pobl a phersonol, rheiny oedd yn ymwneud â hunanreoli (51%) a rheolaeth ac arweinyddiaeth (48%) oedd y meysydd mwyaf cyffredin ar gyfer eu datblygu dros y 12 mis nesaf.
- 4.70 Y sefyllfa yn gyffredinol oedd bod cyfatebiaeth rhwng maint y cyflogwr a'r tebygolrwydd y byddai'r sefydliad yn nodi pob sgil a ddangosir yn Ffigur 0-24. Mae'r gwahaniaethau mwyaf nodedig mewn perthynas â hynny yn y categorïau

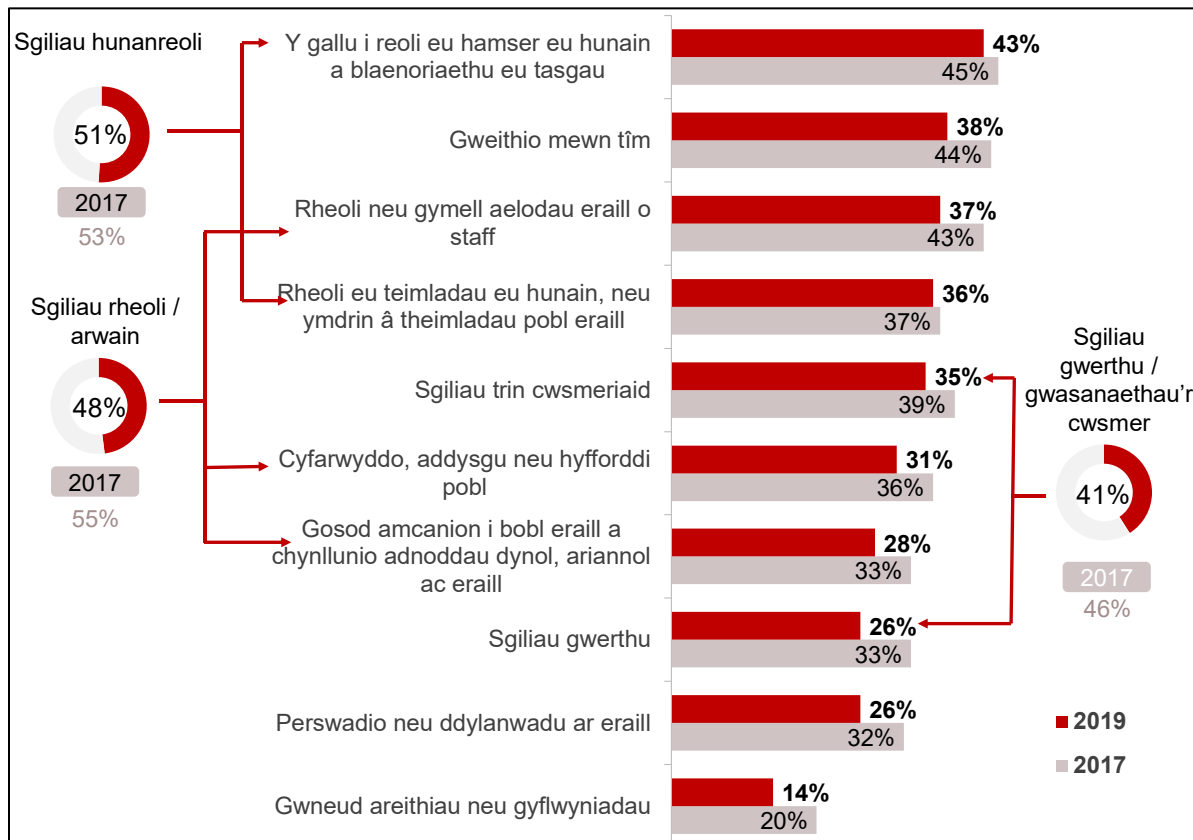
---

<sup>22</sup> Soniodd 33% o gyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon am hyn hefyd, ond nid oedd y gwahaniaeth rhwng Cymru a Gogledd Iwerddon yn arwyddocaol yn ystadegol.



sgiliau sydd wedi'u grwpio sy'n ymwneud â'r sgiliau rheolaeth ac arweinyddiaeth, lle gwelwyd bwlch o 30 pwynt canran rhwng cyflogwyr bach a mwy (2 i 4 o weithwyr: 42%; 100 neu fwy o weithwyr: 72%) ac mewn perthynas â sgiliau hunanreoli lle'r oedd bwlch o 27 pwynt canran (2 i 4 o weithwyr: 43%; 100 neu fwy o weithwyr: 71%).

**Ffigur 0-24 Sgiliau pobl a phersonol y mae cyflogwyr yn disgwyl y bydd angen eu datblygu yn y 12 mis nesaf (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: 2019: Yr holl sefydliadau oedd yn rhagweld y byddai angen sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf (a lle gallent bennu'r alwedigaeth a fyddai'n cael ei heffeithio fwyaf) (Modiwlau B a D) (2,147).*

*2017: Yr holl sefydliadau ym Modiwl 2 sy'n rhagweld y bydd angen am sgiliau newydd yn y 12 mis nesaf (ac a allai bennu'r alwedigaeth a fyddai'n cael ei heffeithio fwyaf) (1,830).*

### Tanddefnyddio sgiliau

4.71 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, ochr yn ochr â thafllu golau ar brinder sgiliau yn y farchnad lafur, yn rhoi cipolwg hefyd ar yr anghydbwysedd sgiliau sy'n codi o'r

sgiliau a'r cymwysterau sydd gan weithwyr nad ydynt yn cael eu defnyddio yn y ffordd orau gan gyflogwyr. Mesurwyd y tanddefnydd a wneir o sgiliau drwy ofyn i gyflogwyr faint o staff, os oedd rhai o gwbl, oedd â chymwysterau a sgiliau sy'n fwy datblygedig nag sy'n ofynnol ar gyfer rôl eu swydd gyfredol. Mae hi werth nodi na all yr arolwg ond dangos achosion o danddefnyddio sgiliau y mae cyflogwyr yn ymwybodol ohonynt.

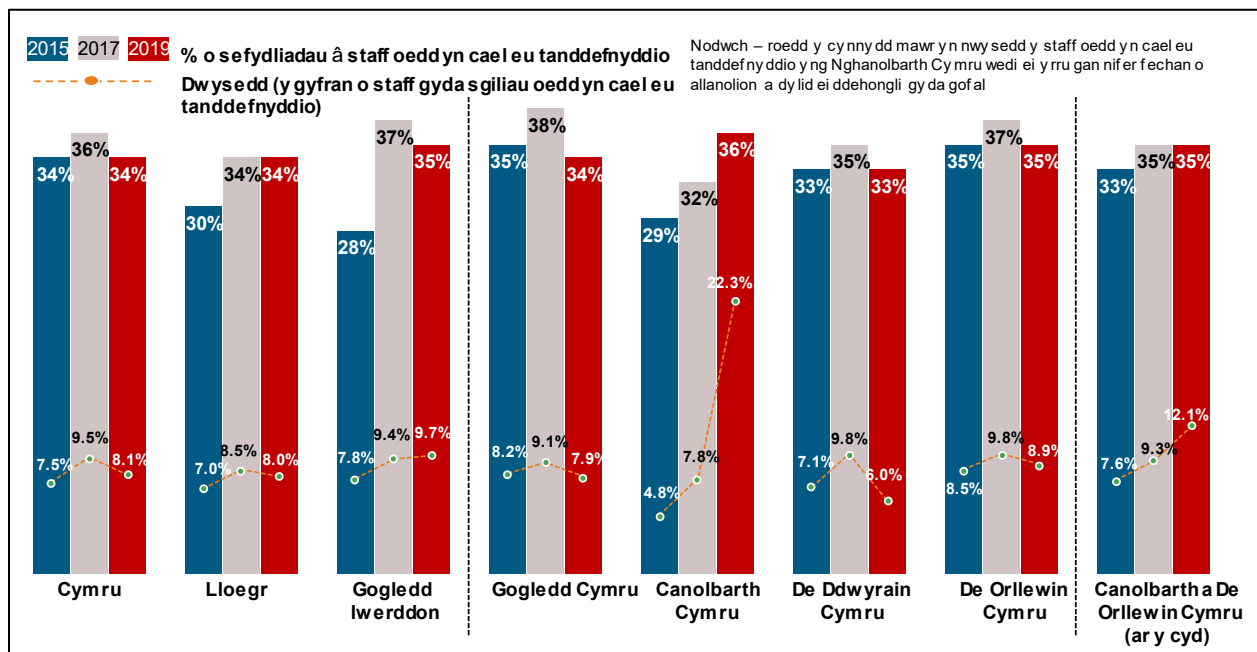
- 4.72 Soniodd oddeutu traean o gyflogwyr bod ganddynt weithwyr gyda chymwysterau a sgiliau o lefel uwch nag oedd yn ofynnol ar gyfer rôl eu swydd gyfredol (34%). Doedd dim amrywiaeth ystadegol sylweddol yn hyn o beth rhwng rhanbarthau Cymru, neu wrth gymharu canlyniadau yng Nghymru gyda'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon. Yr unig wahaniaeth arwyddocaol wrth ystyried canlyniadau yng Nghymru yn 2019 o'i gymharu â 2017 oedd cwmp bychan ond arwyddocaol yn y gyfran o gyflogwyr yng Ngogledd Cymru oedd wedi tanddefnyddio unrhyw staff (gostyngiad o 4 pwynt canran). Roedd y cynnydd wedi parhau hefyd yn y gyfran o gyflogwyr oedd wedi tanddefnyddio yng Nghanolbarth Cymru o 2015 (29%) i 2019 (36%).
- 4.73 O ran niferoedd, roedd 103,000 o weithwyr neu 8.1% o'r gweithlu, wedi eu nodi gan gyflogwyr fel rhai oedd yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau. Roedd tanddefnyddio sgiliau felly wedi effeithio ar gyfran lawer mwy o'r gweithlu na diffyg sgiliau (4.0% o'r gweithlu).
- 4.74 Wrth ystyried dwysedd y staff oedd yn cael eu tanddefnyddio (y gyfran gyda sgiliau a chymwysterau wedi eu tanddefnyddio), roedd y gwahaniaeth mwyaf o bell ffordd ers 2017, ac yn wir ar draws rhanbarthau Cymru, yn gysylltiedig â Chanolbarth Cymru. Yng Nghanolbarth Cymru, cynyddodd y dwysedd o 7.8% yn 2017 i 22.3% yn 2019. Gyrrwyd y cynnydd mawr hwn gan nifer fechan o gyflogwyr allanolyn gyda nifer fawr o weithwyr, a ddaeth â'r newid hwn.<sup>23</sup> Roedd

---

<sup>23</sup> Ac eithrio cyflogwyr y gellir eu hystyried yn allanolion yn y canlyniadau, mae dwysedd y staff sy'n cael eu tanddefnyddio'n gostwng i 12.3% o 22.3%.

hyn yn sylweddol uwch nag ydoedd mewn unrhyw ranbarth arall yng Nghymru, ac nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhyngddynt hwythau. Roedd gan gyfran fwy o staff sgiliau neu gymwysterau oedd yn cael eu tanddefnyddio yng Ngogledd Iwerddon (9.7%) nag yng Nghymru (8.1%) neu yn Lloegr (8.0%). Roedd y gyfran o staff oedd wedi tanddefnyddio sgiliau neu gymwysterau yng Nghymru wedi disgyn ychydig bach, ond yn arwyddocaol, ers 2017 (9.5%).

**Ffigur 0-25 Y gyfran o sefydliadau gyda staff wedi eu tanddefnyddio a'r gyfran o'r gweithlu gyda sgiliau wedi eu tanddefnyddio, fesul gwlad a rhanbarth**



Y Sylfaen: 2019: Yr holl sefydliadau ym Modiwlau B a D. Y Sylfaen: 2017 a 2015: Yr holl sefydliadau. I weld maint y sylfeini, gwelwch Tabl A.2.3 yn Atodiad A. Gwelwch baragraff 4.74 am gynnydd mewn dwysedd yng Nghanolbarth Cymru (a Chanolbarth a De Orllewin Cymru (ar y cyd)).

## 5. Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

### Crynodeb o'r Bennod

- 5.1 Roedd ychydig dros dair rhan o bump o gyflogwyr yng Nghymru (62%) wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, yn debyg i lefelau a welwyd drwy'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr gyfan a gychwynnodd yn 2011 (62%-63%). Mae'r canlyniadau'n cyfateb â'r rheiny a gafwyd yn Lloegr yn 2019 (61%) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (59%). Roedd gostyngiad bychan iawn yn y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (45%, o'i gymharu â 47% yn 2017); roedd oddeutu hanner (49%) wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith. Er na fu unrhyw newid yn yr achosion o hyfforddiant cyflogwyr, roedd cynnydd mawr yn y gyfran o hyfforddiant staff, o 58% yn 2017 i 65% yn 2019, mae hyn yn dychwelyd i'r lefel a welwyd yn 2015 (64%).
- 5.2 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu 4.2m o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, sy'n gyfatebol â 5.1 o ddiwrnodau'r flwyddyn fesul person a hyfforddwyd a 3.3 o ddiwrnodau fesul gweithiwr. Er gwaethaf cynnydd yn y gyfran o staff a hyfforddwyd ledled Cymru, mae'r canlyniadau'n awgrymu bod pob hyfforddai'n derbyn diwrnod yn llai o hyfforddiant ar gyfartaledd nag yn 2017 (pan dderbyniodd bob unigolyn a hyfforddwyd 6.2 o ddiwrnodau bob blwyddyn) a 2½ o ddiwrnodau'n llai nag yn 2013 (7.7).
- 5.3 Gwariodd cyflogwyr yng Nghymru gyfanswm o £1.7bn ar hyfforddiant yn 2019. Roedd hyn wedi gostwng o'r maint a wariwyd yn 2015 a 2017 (pob un yn £2.1bn; mae ffigur 2019 15% yn is mewn termau real nag yn 2017). Roedd gostyngiadau mawr hefyd yn y gwariant ar hyfforddiant fesul person a hyfforddwyd (£2,130; gostyngiad o 27% mewn termau real) a fesul gweithiwr (£1,380, gostyngiad o 18%).
- 5.4 Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (85% o gyflogwyr yn hyfforddi), tra bo'r mwyafrif o gyflogwyr oedd yn

hyfforddi wedi darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch (73%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (61%). Cafwyd gostyngiadau mewn hyfforddiant cynefino (sylfaenol a lefel uwch – y ddau i lawr 5 pwynt canran ers 2017), hyfforddiant rheoli (gostyngiad o 5 pwynt canran) a hyfforddiant goruchwylol (gostyngiad o 7 pwynt canran). Mae darparu hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu wedi cynyddu fodd bynnag (54%, i fyny o 50% yn 2017).

- 5.5 Byddai dwy ran o bump (41%) o gyflogwyr wedi hoffi gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol nag yr oedden nhw wedi'i wneud. Ymysg y rheiny oedd wedi darparu hyfforddiant yn barod, y prif rwystrau i ddarparu mwy oedd y ffaith na allent neilltuo amser y staff ar gyfer hyfforddi (54%) a diffyg arian ar gyfer hyfforddiant (50%). I'r rheiny oedd heb hyfforddi, y prif reswm am beidio gwneud hynny oedd y canfyddiad bod eu staff yn gwbl hyfedr ac felly nad oeddent angen hyfforddi (72%).
- 5.6 Doedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru ddim yn ymwybodol o, neu doedd ganddyn nhw ddim gwybodaeth am, y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (69%), tra bo dim ond un ymhob pump o sefydliadau wedi eu defnyddio nhw mewn rhyw ffordd neu'i gilydd (20%); roedd y canfyddiadau hyn yn cyfateb â'r ffigurau yng Ngogledd Iwerddon.

## **Cyflwyniad**

- 5.7 Mae hyfforddiant a datblygiad y gweithlu'n ddulliau hanfodol o ymdrin â bylchau sgiliau a phrinder sgiliau, gan felly alluogi i gyflogwyr wella eu cynhyrchedd. Fel y trafodwyd ym Mhennod 4, roedd tair rhan o bump (60%) o'r cyflogwyr oedd â bwlb sgiliau wedi cynyddu eu gweithgareddau hyfforddiant neu eu gwariant ar hyfforddiant i geisio gwella eu prinder sgiliau. Mae'r bennod hon yn archwilio'r sefyllfa o ran hyfforddiant yn 2019 a sut mae hyn wedi newid dros amser, yn benodol archwilio:

- Faint o gyflogwyr oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant a datblygiad i'w gweithwyr, a pha fathau o gyflogwyr oedd yn fwy tebygol o fod wedi gwneud hynny;
  - Sawl gweithiwr, a pha weithwyr roedden nhw wedi darparu hyfforddiant iddynt;
  - Gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant;<sup>24</sup>
  - Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd; a
  - Rhwystrau i gynyddu'r lefelau hyfforddiant cyfredol
- 5.8 Trwy gydol y bennod, trafodir yr hyfforddiant neu'r datblygiad a ddarparwyd gan gyflogwyr yn nhermau:
- **Hyfforddiant neu ddatblygiad i ffwrdd o'r gwaith:** hyfforddiant a wnaed i ffwrdd o safle gwaith uniongyrchol yr unigolion, boed hynny ar safle'r cyflogwr neu'n rhywle arall.
  - **Hyfforddiant a datblygiad yn y gwaith:** gweithgareddau a fyddai'n cael eu hadnabod fel hyfforddiant gan staff, ac nid y math o ddysgu drwy brofiad a allai ddigwydd drwy'r amser.

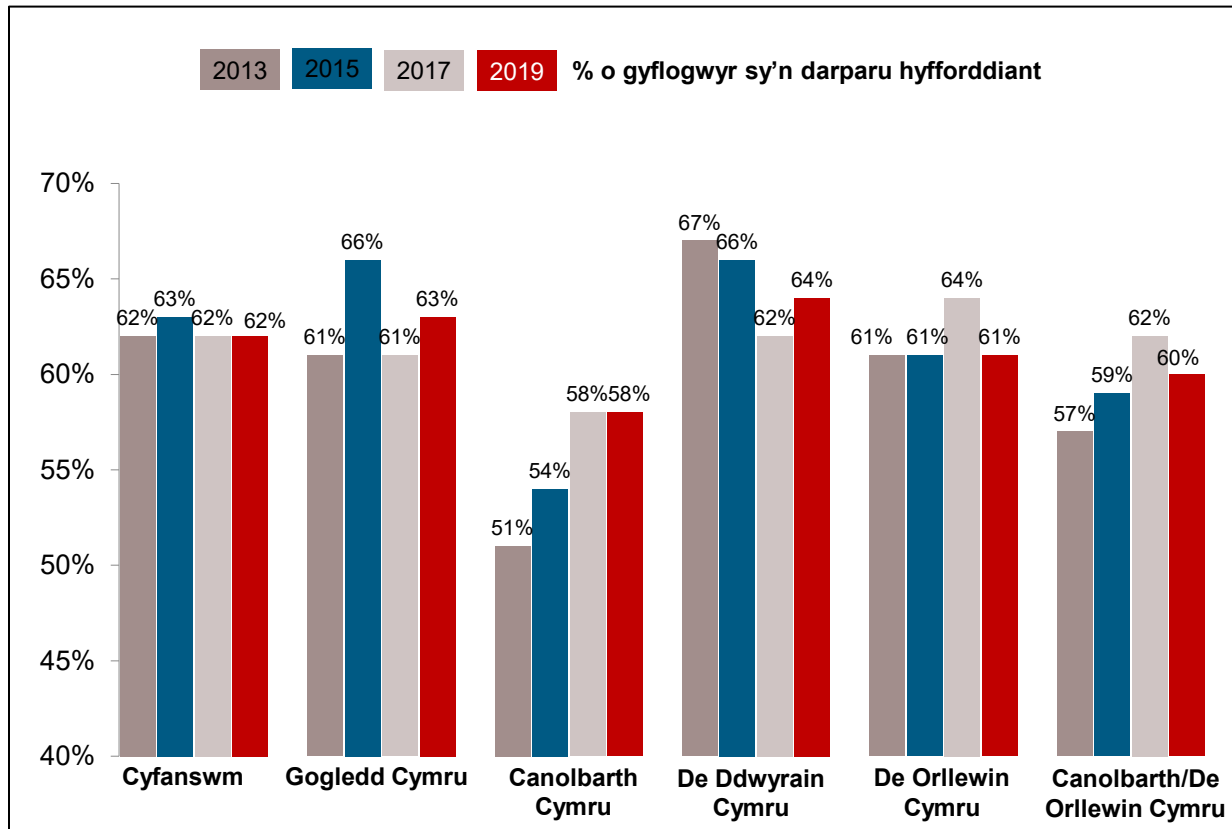
### **Amllder hyfforddiant a datblygiad y gweithlu**

- 5.9 Yn gyffredinol, roedd ychydig dros dair rhan o bump (62%) o gyflogwyr yng Nghymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant o ryw fath dros y 12 mis blaenorol ar gyfer unrhyw weithwyr ar y gyflogres ar eu safle. Mae'r gyfran hon wedi bod yn sefydlog iawn ers i'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr gychwyn yn 2011 (62-63%) ac wedi parhau heb ei newid o lefelau 2017, fel y gwelwch yn Ffigur 0-26.

---

<sup>24</sup> Mae'r canlyniadau ar gyfer yr agwedd hon o'r ymchwil yn deillio o astudiaeth ddilydol Buddsoddiad mewn Hyfforddiant gyda chyfran o sampl Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 (gellir canfod rhagor o wybodaeth yn yr Adroddiad Technegol cysylltiedig lle mae manylion am y fethodoleg).

**Ffigur 0-26 Y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi (2013-2019)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A i weld y meintiau sylfaen.*

5.10 Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn hyfforddi'n debyg i lefelau a adroddwyd yn Lloegr (61%) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (59%). Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru a Gogledd Cymru a oedd yn fwy tebygol o fod wedi hyfforddi (64% a 63% yn y drefn honno) na'r rheiny yng Nghanolbarth Cymru (58%), tra bo De Orllewin Cymru yn cyfateb yn fras gyda chyfartaledd Cymru (61%). Er gwaethaf y ffaith na chafwyd newid yn gyffredinol yng Nghymru ers 2017 yn y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi, roedd y gyfran wedi cynyddu yn Ne Ddwyrain a Gogledd Cymru (y ddau o 2 bwynt canran). I'r gwrthwyneb, roedd llai o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant yn Ne Orllewin Cymru nag oedd wedi gwneud yn 2017 (3 pwynt canran yn llai), ac nid oedd unrhyw newid yng Nghanolbarth Cymru.

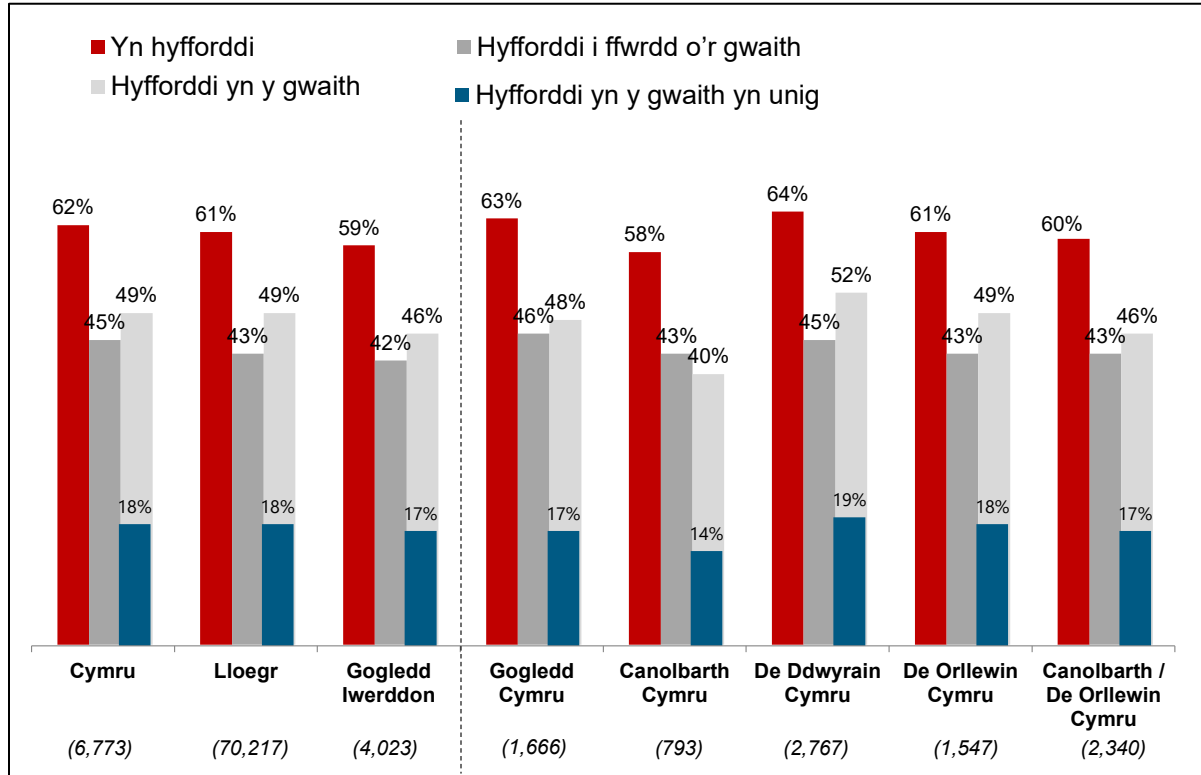
- 5.11 Cynyddodd y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol gyda maint y sefydliad; roedd llai na hanner (47%) y cyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr wedi gwneud hynny, o'i gymharu ag oddeutu tri chwarter (77%) y rheiny gyda 5 i 24 o weithwyr, a phob un bron (94%) o'r rheiny gyda 25 neu fwy o weithwyr.
- 5.12 Roedd Cyflogwyr yn y sector Addysg (96%), Iechyd a Gofal Cymdeithasol (87%) a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (86%) yn llawer mwy tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi darparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf, gan adlewyrchu amllder ehangach yr hyfforddiant yn y sector cyhoeddus (89%, o'i gymharu â dim ond 59% yn y sector preifat). Mae hyn yn adlewyrchiad bras o'r darlun cyffredinol ledled Lloegr, Cymru a Gogledd Iwerddon. Roedd y Sector Cynradd a Chyfleustodau yn amlwg fel y rhai gyda'r amllder lleiaf o hyfforddiant; dim ond dwy ran o bump (39%) o gyflogwyr a hyfforddwyd yn y sector hwn, o'i gymharu â'r mwyafrif ymhob sector arall. Yr isaf ond un oedd Gweithgynhyrchu, Cyfanwerthu a Manwerthu a'r Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill, a gan bob un lefelau amllder hyfforddiant o 58%-59%.
- 5.13 Roedd cyflogwyr oedd wedi recriwtio yn y 12 mis blaenorol yn llawer mwy tebygol o fod wedi hyfforddi na'r rheiny oedd heb (81% o'i gymharu â 46%), ac roedd yr un peth yn wir am gyflogwyr gyda bwloch sgiliau ymysg eu gweithlu (83% o'i gymharu â 59% heb fwloch sgiliau).
- 5.14 Fel y mae Ffigur 0-27 yn ei ddangos, roedd 45% o gyflogwyr wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis blaenorol, sef gostyngiad bychan, ond arwyddocaol yn ystadegol, ers 2017 (47%). Fodd bynnag, nid oedd unrhyw newid yn y gyfran o gyflogwyr oedd wedi darparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith yn y 12 mis blaenorol (49% yn 2019; 48% yn 2017). Gwelwyd y gwahaniaethau rhanbarthol mwyaf yn nhermau hyfforddiant yn y gwaith, gyda chyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn llai tebygol nag unrhyw ranbarth arall o ddarparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith (40%). Er bod gan y De Ddwyrain y



gyfran uchaf o gyflogwyr oedd wedi hyfforddi (64%), roedd lefelau ei hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn gyfatebol â'r cyfartaledd cyffredinol ledled Cymru, ac roedd cyflogwyr yn y rhanbarth hwn yn fwy tebygol o ddarparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith (52%). Yn ôl y sector, roedd yr achosion o ddarparu hyfforddiant *dim ond* yn y gwaith yn fwyaf cyffredin yn y sectorau Gwestai a Bwytai a Gwybodaeth a Chyfathrebu (y ddau yn 26%, o'i gymharu â 18% yn gyffredinol).

- 5.15 Roedd tri ymhob deg o gyflogwyr (31%) wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w staff, yr un fath ag ydoedd yn Lloegr ac yn uwch nag ydoedd yng Ngogledd Iwerddon (29%). Cododd hyn i draean (33%) yn Ne Ddwyrain Cymru, a chyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd y lleiaf tebygol o ddarparu'r ddau fath o hyfforddiant (26%).

**Ffigur 0-27 Darpariaeth hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf, fesul gwlad a rhanbarth**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A ar gyfer y meintiau sylfaen.

### **Cyfran y staff a hyfforddwyd**

5.16 Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi hyfforddi cyfanswm o 820,000 o staff dros y 12 mis blaenorol, o'i gymharu â 705,000 yn 2017 (cynnydd o 16%). Mae'r lefel hon o dwf wedi bod yn uwch na chyfradd y twf mewn cyflogaeth yn yr un cyfnod (4%), gan arwain at gynnydd sylweddol yn y gyfran o'r holl staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol, o 58% yn 2017 i 65% yn 2019. Roedd hyn yn dychwelyd i'r lefelau a gafwyd yn 2015 (64%).

Fel y gwelir yn

- 5.17 Tabl 0-4, cafwyd cynnydd mawr yn y gyfran o staff a hyfforddwyd yng Ngogledd Cymru (drwy 13 pwynt canran), De Orllewin Cymru (8 pwynt canran) a De Ddwyrain Cymru (7 pwynt canran). I'r gwrthwyneb, gwelodd Ganolbarth Cymru y gyfran o hyfforddiant staff yn disgyn o 67% yn 2017 i 57% yn 2019, sef y gyfran isaf o unrhyw ranbarth.
- 5.18 Cynyddodd y gyfran o staff a hyfforddwyd yn gyffredinol gyda maint y sefydliad. Roedd bron i ddwy ran o bump o'r staff ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr (38%) wedi derbyn hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, o'i gymharu â mwy na thri chwarter (76%) mewn sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff. Roedd yr olaf yn gynnydd sylweddol ers 2017, pan oedd dim ond tair rhan o bump (59%) o weithwyr mewn sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff wedi hyfforddi.

**Tabl 0-4 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf (2011-2019)**

	2011		2013		2015		2017		2019	
	Nifer a hyffor- ddwyd (000'oedd)	% o staff a hyffor- ddwyd	Nifer a hyffor- ddwyd (000'oedd)	% o staff a hyffor- ddwyd	Nifer a hyffor- ddwyd (000'oedd)	% o staff a hyffor- ddwyd	Nifer a hyffor- ddwyd (000'oedd)	% o staff a hyffor- ddwyd	Nifer a hyffor- ddwyd (000'oedd)	% o staff a hyffor- ddwyd
<b>Cymru</b>	<b>655</b>	<b>56</b>	<b>724</b>	<b>62</b>	<b>760</b>	<b>64</b>	<b>705</b>	<b>58</b>	<b>820</b>	<b>65</b>
Lloegr	12,288	54	14,149	62	14,708	63	15,233	62	15,238	60
Gogledd Iwerddon	433	56	426	59	463	64	449	60	489	62
<b>Rhanbarth</b>										
Gogledd Cymru	155	59	182	69	166	60	152	55	197	68
Canolbarth Cymru	40	51	36	44	57	71	56	67	47	57
De Ddwyrain Cymru	349	60	349	61	376	65	348	58	404	65
De Orllewin Cymru	111	45	156	62	162	63	148	56	172	64
Canolbarth / De Orllewin	151	46	192	58	218	65	205	59	219	62
<b>Maint</b>										
2 i 4	48	41	41	36	42	37	42	34	47	38
5 i 24	165	56	161	55	171	56	174	56	187	57
25 i 49	93	65	98	67	108	71	104	67	105	65
50 i 99	94	67	106	75	93	62	94	65	109	69
100+	255	54	318	67	346	73	289	59	372	76

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Mae'r meintiau sylfaen i'w gweld yn Tabl A.2.1 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.*

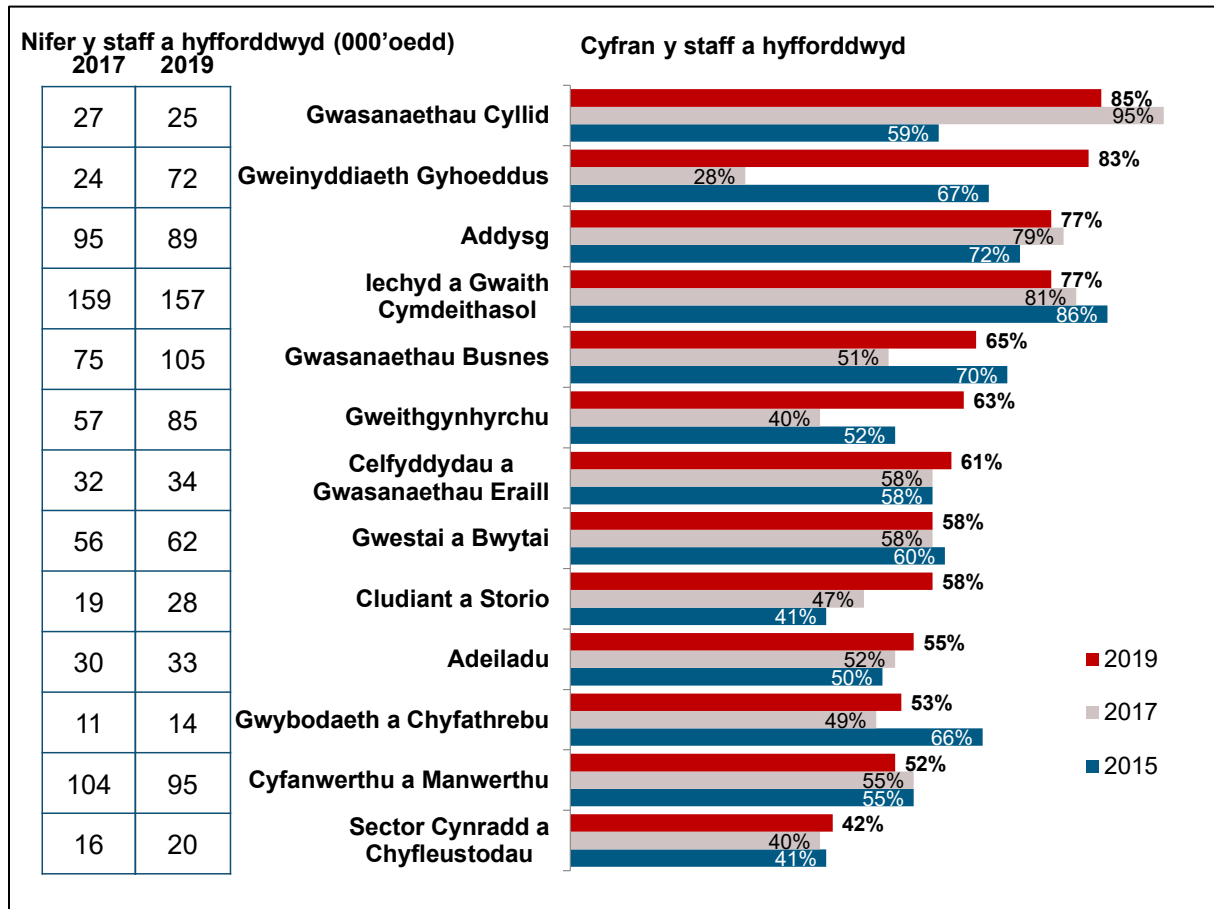
Fel y gwelir yn



- 5.19 Ffigur 0-28, nododd y sector Gwasanaethau Ariannol y gyfran uchaf o staff a hyfforddwyd (85%), tra bo'r niferoedd uchaf o staff wedi eu hyfforddi yn y sectorau Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Gwasanaethau Busnes (157,000 a 105,000 yn y drefn honno). Cafwyd cynnydd nodedig yn y nifer a hyfforddwyd yn y sector Gweithgynhyrchu a Gwasanaethau Busnes (cynnydd o 50% a 41%, yn y drefn honno, ar lefelau 2017). Y sector gyda'r gyfran isaf o staff a hyfforddwyd oedd y Sector Cynradd a Chyfleustodau (42%); roedd hefyd yn isel yn nhermau'r cyfanswm o staff a hyfforddwyd (20,000) ynghyd â'r sector Gwybodaeth a Chyfathrebu (14,000).
- 5.20 Mae data am y nifer a'r gyfran o staff a hyfforddwyd fesul sector, o 2013 hyd 2019, i'w gael yn Tabl A.5.2 yn Atodiad A.



**Ffigur 0-28 Y gyfran o staff a hyfforddwyd fesul sector, 2015-19**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A i gael y meintiau sylfaen.

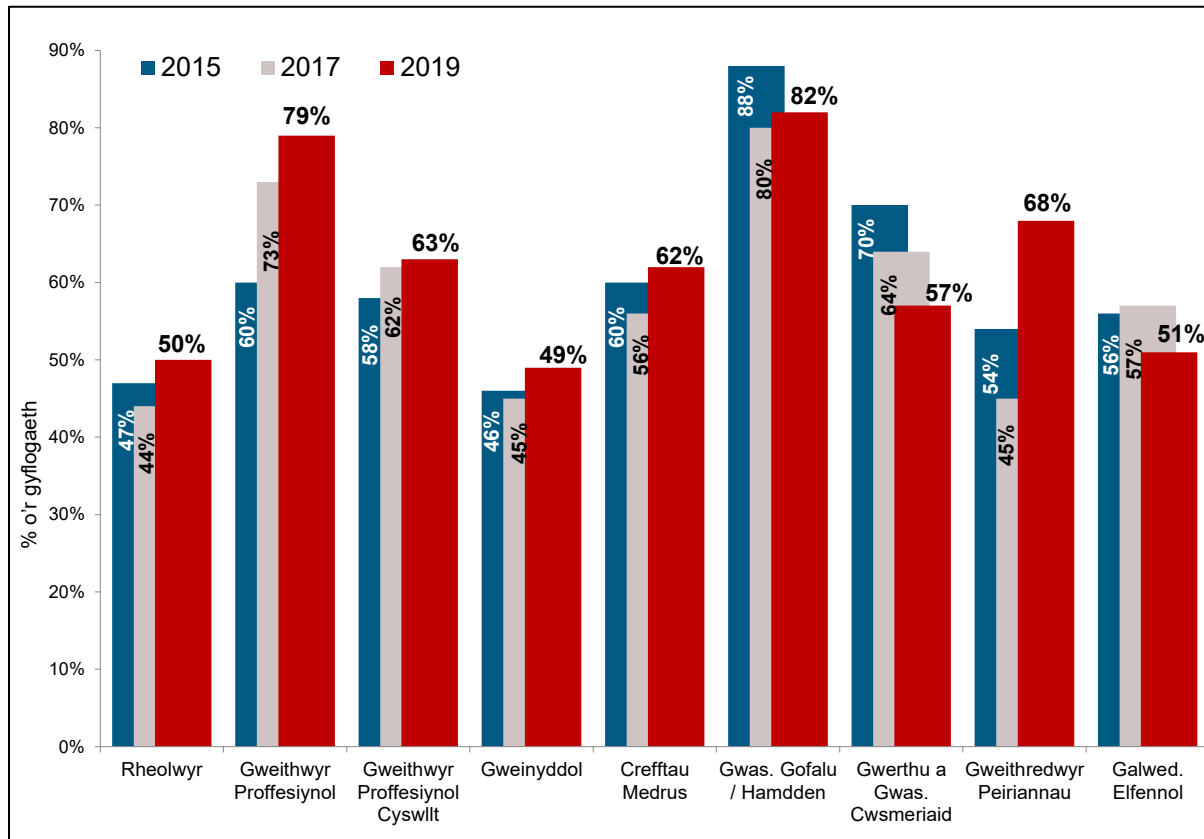
Nodwch, dylid bod yn ofalus wrth dehongli'r cynnydd yn y nifer a'r gyfran o staff a hyfforddwyd yn y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus am fod allanolion yn cael dylanwad gormodol ar y ffigurau.

5.21 Ar lefel alwedigaethol, parhaodd y galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill i fod y mwyaf tebygol o gael eu hyfforddi yn y 12 mis blaenorol (82%). Yn dilyn yn agos at hynny yr oedd Gweithwyr Proffesiynol (79%), lle'r oedd y gyfran a hyfforddwyd wedi parhau i gynyddu ers 2015, pan oedd dim ond 60% wedi derbyn hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol. Cafwyd cynnydd mawr yn y gyfran o Weithredwyr Peiriannau oedd wedi derbyn hyfforddiant, o 45% yn 2017 i 68% yn 2019. Mae'r duedd hwn o ostyngiad mewn hyfforddiant ymysg y galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r



Cwsmer wedi parhau; roedd llai na thair rhan o bump (57%) o'r gweithwyr hyn wedi derbyn hyfforddiant o'i gymharu â saith mewn deg (70%) yn 2015.

**Ffigur 0-29 Y gyfran o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf fesul galwedigaeth (2015-19)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd â staff ymhob galwedigaeth (ac eithrio sefydliadau lle'r oedd nifer y staff a hyfforddwyd yn anhysbys; gwelwch Tabl A.5.3 yn Atodiad A ar gyfer meintiau sylfaen.*

## Diwrnodau hyfforddi

5.22 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu 4.2m o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis blaenorol. Dyma'r ffigur isaf yn y cyfnod 2011-2019; yr ail isaf oedd 4.4m yn 2017, gydag uchafbwynt o 5.6m yn 2013. Roedd y cyfanswm o ddiwrnodau hyfforddi yn 2019 yn gyfatebol â 5.1 o ddiwrnodau bob blwyddyn i bob unigolyn a hyfforddwyd ('fesul hyfforddai') a 3.3 o ddiwrnodau fesul gweithiwr. Er gwaethaf y cynnydd yn y gyfran o staff a hyfforddwyd ledled Cymru, mae'r canlyniadau'n awgrymu fod pob hyfforddai'n derbyn diwrnod yn llai o hyfforddiant ar gyfartaledd nag yn 2017 (6.2 o ddiwrnodau fesul hyfforddai) a 2½ o ddiwrnodau'n llai nag yn 2013 (7.7). Roedd y diwrnodau fesul hyfforddai a fesul gweithiwr ar eu lefelau isaf yn y cyfnod 2011-2019. Roedd maint yr hyfforddiant a ddarparwyd yn is hefyd nag ydoedd yn Lloegr (6.0 o ddyddiau fesul hyfforddai) a Gogledd Iwerddon (5.4).

**Tabl 0-5 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi a datblygu, a'r dyddiau fesul unigolyn a hyfforddwyd a fesul gweithiwr, yn ôl y rhanbarth a maint y sefydliad**

	2011			2013			2015			2017			2019		
	Cyfanswm	Fesul hyfforddai	Fesul gweithiwr	Cyfanswm	Fesul hyfforddai	Fesul gweithiwr	Cyfanswm	Fesul hyfforddai	Fesul gweithiwr	Cyfanswm	Fesul hyfforddai	Fesul gweithiwr	Cyfanswm	Fesul hyfforddai	Fesul gweithiwr
<b>Cymru</b>	<b>4.9m</b>	<b>7.5</b>	<b>4.2</b>	<b>5.6m</b>	<b>7.7</b>	<b>4.8</b>	<b>5.4m</b>	<b>7.2</b>	<b>4.6</b>	<b>4.4m</b>	<b>6.2</b>	<b>3.6</b>	<b>4.2m</b>	<b>5.1</b>	<b>3.3</b>
Lloegr	97.1m	7.9	4.3	94.9m	6.7	4.2	99.9m	6.8	4.3	97.6m	6.4	4.0	91.9m	6.0	3.6
Gogledd Iwerddon	2.7m	6.3	3.5	2.7m	6.3	3.7	2.6m	5.6	3.6	2.6m	5.7	3.5	2.7m	5.4	3.4
<b>Rhanbarth</b>															
Gogledd Cymru	1.4m	9.3	5.5	1.3m	7.2	4.9	1.1m	6.7	4.0	0.9m	5.6	3.1	1.1m	5.5	3.7
Canolbarth Cymru	0.3m	8.0	4.1	**	**	**	0.4m	6.6	4.7	0.5m	9.4	6.3	0.3m	6.4	3.6
De Ddwyrain Cymru	2.1m	6.1	3.7	2.3m	6.6	4.0	2.7m	7.3	4.7	1.8m	5.0	2.9	1.9m	4.7	3.1
De Orllewin Cymru	1.0m	9.3	4.2	0.9m	5.8	3.6	1.2m	7.5	4.7	1.2m	8.2	4.6	0.9m	5.4	3.4
Canol / De O Cymru	1.4m	9.0	4.1	**	**	**	1.6m	7.3	4.7	1.7m	8.5	5.0	1.2m	5.6	3.5
<b>Maint</b>															
2 i 4	0.5m	11.2	4.6	0.4m	9.8	3.5	0.4m	8.5	3.2	0.3m	7.6	2.6	0.4m	9.5	3.6
5 i 24	1.3m	8.1	4.5	1.3m	8.3	4.6	1.4m	8.2	4.6	1.2m	7.1	4.0	1.2m	6.7	3.8
25 i 49	0.7m	7.4	4.8	0.7m	7.6	5.0	0.9m	8.3	5.9	0.7m	7.2	4.8	0.6m	5.8	3.7
50 i 99	0.6m	6.8	4.6	0.7m	6.3	4.7	0.7m	7.7	4.7	0.7m	7.3	4.8	0.6m	5.1	3.5
100+	1.7m	6.7	3.6	2.4m	7.6	5.1	2.1m	6.0	4.4	1.3m	4.7	2.8	1.4m	3.6	2.7

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sy'n hyfforddi (er bod 'diwrnodau fesul gweithiwr' wedi ei seilio ar gyflogaeth ar draws yr holl sefydliadau). Mae'r meintiau sylfaen wedi eu dangos yn Tabl A.5.4 yn Atodiad A. \*\* Mae'r ffigurau ar gyfer Canolbarth Cymru yn 2013 wedi eu tynnu am fod y ffigurau wedi eu dylanwadu'n drwm gan allanolion.*

- 5.23 Er gwaethaf y ffaith fod cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru wedi nodi'r maint isaf o hyfforddiant a'r gyfran isaf o staff a hyfforddwyd, nhw ddarparodd y nifer uchaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (6.4) o holl ranbarthau Cymru. Ar y llaw arall, roedd y diwrnodau hyfforddi yn Ne Ddwyrain Cymru'n isel (4.7 o ddiwrnodau bob blwyddyn fesul hyfforddai) er bod yr achosion yn uwch, gan awgrymu y gallai'r cyflogwyr hyn fod yn rhoi hyfforddiant llai dwys i'w staff.
- 5.24 Gan barhau'r patrwm a welwyd ers 2011, gostyngodd y nifer o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai gyda maint y sefydliad, gan ddisgyn o 9.5 o ddiwrnodau fesul hyfforddai mewn sefydliadau gyda 2 i 4 o staff, i ddim ond 3.6 o ddiwrnodau mewn sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff. Roedd y patrymau a drafodwyd hyd yn hyn yn nhermau gostyngiad yn y diwrnodau hyfforddi yn berthnasol i bob maint grŵp, ac eithrio sefydliadau gyda 2 i 4 o staff, oedd ag oddeutu 2 ddiwrnod yn fwy o ddiwrnodau hyfforddi cyfartalog fesul hyfforddai. Yn wahanol i hynny, roedd sefydliadau gyda 50 i 99 o staff wedi darparu oddeutu 2 ddiwrnod yn llai o hyfforddiant fesul hyfforddai nag yn 2017, sef y gostyngiad mwyaf o unrhyw faint grŵp.
- 5.25 Darparodd y sector Adeiladu'r nifer fwyaf o ddiwrnodau hyfforddi i bob hyfforddai (8.4) dros y 12 mis diwethaf. Y sector Gwestai a Bwytai oedd yn dod nesaf yn nhermau'r diwrnodau hyfforddi a ddarparwyd, ond dim ond 6.3 o ddiwrnodau hyfforddi yr oedd wedi eu darparu i bob hyfforddai yn y 12 mis blaenorol o'i gymharu â 9.9 yn 2017 a 10.3 yn 2015. Cafwyd gostyngiadau hefyd mewn diwrnodau hyfforddi yn y Gwasanaethau Busnes (4.9 diwrnod i bob hyfforddai, o'i gymharu â 9.6 o ddiwrnodau yn 2015); Gwasanaethau Ariannol (2.8 o'i gymharu â 6.7); Gweithgynhyrchu (4.3 o'i gymharu â 7.5); Addysg (4.9 o'i gymharu â 7.3); a Chyfanwerthu a Manwerthu (5.7 o'i gymharu â 7.7). Fodd bynnag, roedd y nifer isaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai wedi eu darparu yn y sectorau Cludiant a Storio a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (y ddau yn 4.1).

- 5.26 Gellir gweld data fesul sector am y cyfanswm o ddiwrnodau hyfforddiant a datblygiad, a diwrnodau fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr o 2013 hyd 2019 yn Tabl A.5.6 yn Atodiad A.

### **Buddsoddiad mewn Hyfforddiant**

- 5.27 Cadwyd llygad ar sampl o sefydliadau oedd wedi trefnu i hyfforddi neu wedi ariannu hyfforddiant i weithwyr yn y 12 mis cyn yr arolwg, er mwyn edrych ar y buddsoddiad roeddent wedi'i wneud yn yr hyfforddiant hwn. Mae'r holl ffigurau a ddefnyddiwyd o donnau blaenorol yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr at ddibenion cymharu wedi'u haddasu i ystyried chwyddiant.
- 5.28 Cyfanswm y gwariant gan gyflogwyr ar hyfforddiant a datblygiad dros y 12 mis blaenorol yng Nghymru oedd £1.7bn. Roedd hyn wedi gostwng o'r maint a wariwyd yn 2015 a 2017 (£2.1bn yr un; felly roedd yn llai o 15% mewn termau real nag ydoedd yn 2017). O ystyried y cynnydd sylweddol yn y gyfran o staff a hyfforddwyd o'i gymharu â 2017, mae hyn hefyd yn golygu bod cynnydd mawr wedi bod yn y gwariant ar hyfforddiant fesul person a hyfforddwyd (£2,130; gostyngiad o 27%). Yn yr un modd, mae'r cynnydd cyffredinol yn y nifer o weithwyr yng Nghymru o 2017 hyd 2019 yn golygu y cafwyd gostyngiad mawr yn y gwariant ar hyfforddiant fesul gweithiwr (£1,380, gostyngiad o 18%).
- 5.29 Mae'r newidiadau hyn yng Nghymru yn wahanol i'r darlun yn Lloegr, a arhosodd yn sefydlog yn nhermau'r gwariant cyfan ar hyfforddiant fesul person a hyfforddwyd, er bod gwariant fesul gweithiwr wedi gostwng ychydig bach oherwydd cyfradd uwch o dwf mewn cyflogaeth. Gwelodd Gogledd Iwerddon gynnydd bychan iawn (2%) yn y gwariant cyfan ar hyfforddiant ers 2017, sef gostyngiad o 10% mewn gwariant fesul hyfforddai a gostyngiad o 7% mewn gwariant fesul gweithiwr.

**Tabl 0-6 Cyfanswm y treuliant a'r gwariant fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr (2015-19), ym mhrisiau 2019**

	2015			2017			2019		
	Cyfanswm	Gwariant fesul person hyfforddwyd	Gwariant fesul gweithiwr	Cyfanswm	Gwariant fesul person hyfforddwyd	Gwariant fesul gweithiwr	Cyfanswm	Gwariant fesul person hyfforddwyd	Gwariant fesul gweithiwr
	£	£	£	£	£	£	£	£	£
<b>Cymru</b>	<b>2.1bn</b>	<b>2,800</b>	<b>1,800</b>	<b>2.1bn</b>	<b>2,900</b>	<b>1,700</b>	<b>1.7bn</b>	<b>2,100</b>	<b>1,400</b>
Lloegr	38.9bn	2,600	1,700	39.1bn	2,600	1,600	39.2bn	2,600	1,500
Gogledd Iwerddon	1.0bn	2,100	1,300	1.1bn	2,400	1,500	1.1bn	2,200	1,400
<b>Maint</b>									
2-4	0.2bn	5,200	1,900	0.2bn	5,600	1,900	0.2bn	5,200	2,000
5-24	0.6bn	3,700	2,100	0.6bn	3,700	2,100	0.6bn	3,000	1,700
25-49	0.3bn	2,400	1,700	0.3bn	2,500	1,600	0.3bn	2,900	1,900
50-99	0.3bn	2,700	1,700	0.2bn	2,200	1,400	0.2bn	1,700	1,200
100+	0.8bn	2,300	1,700	0.7bn	2,400	1,400	0.5bn	1,200	1,000

*Y Sylfaen: Sefydliadau a gwblhaodd yr astudiaeth buddsoddiad mewn hyfforddiant (DU 2015: 11,549; 2017: 11,059; 2019: 10,255; Cymru 2015: 1,234; 2017: 1,328; 2019: 1,362). Gallwch weld maint y sylfaen yn Tabl A.5.10 yn Atodiad A. Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig gyda gofal am fod maint y sylfaen yn isel.*

5.30 Gostyngodd y buddsoddiad mewn hyfforddiant o'i gymharu â 2017 ymysg grwpiau o bob maint ac eithrio sefydliadau gyda 25 i 49 o staff, a welodd eu gwariant fesul hyfforddai'n cynyddu o 17% mewn termau real ar lefelau 2017. I'r gwrthwyneb, mae'r canlyniadau'n dangos bod y gwariant fesul hyfforddai wedi haneru ymysg sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff (dylid bod ychydig yn ofalus am fod maint y sylfaen yn weddol isel, sef 37 o ymatebwyr yn 2017). Fel y gwelwyd yn hanesyddol, gostyngodd y gwariant fesul hyfforddai gyda maint y sefydliad, o £5,200 ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 staff i £1,200 ymysg sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff.

5.31 Mae

5.32 Tabl 0-7 yn dangos cyfansoddiad y gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru a sut mae hyn yn cymharu gyda blynyddoedd blaenorol. Mae cyfran uwch o'r gwariant cyfan ar hyfforddiant yn parhau i gael ei wario ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o'i gymharu â hyfforddiant yn y gwaith (57% o'i gymharu â 43%). Mae gwariant ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn uwch yng Nghymru nag ydyw yn Lloegr a Gogledd Iwerddon (49% a 53% yn y drefn honno). Fodd bynnag, roedd gostyngiadau mewn gwariant ar hyfforddiant mewn termau absoliwt ar hyfforddiant tu allan i'r gwaith a hyfforddiant yn y gwaith (i lawr 16% a 14% ar 2017, yn y drefn honno). Y gydran oedd â'r gostyngiad cyfrannol mwyaf mewn gwariant oedd costau canolfan hyfforddi ar y safle, lle'r oedd y gwariant wedi haneru bron iawn rhwng 2017 and 2019.



**Tabl 0-7 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant, wedi'i fanylu i ddangos cydrannau unigol (2015-19), ym mhrisiau 2019**

	2015		2017		2019	
<i>Y Sylfaen heb ei bwysoli:</i>	1,234		1,328		1,362	
	£	%	£	%	£	%
<b>Cyfanswm yr hyfforddiant</b>	<b>2.1bn</b>	<b>100</b>	<b>2.1bn</b>	<b>100</b>	<b>1.7bn</b>	<b>100</b>
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: cyfanswm</i>	1.3bn	59	1.2bn	58	1.0bn	57
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: Perthnasol i gwrs</i>	1.1bn	52	1.0bn	50	871m	50
Costau llafur	250m	12	290m	14	276m	16
Ffioedd i ddarparwyr	87m	4	88m	4	92m	5
Canolfan hyfforddiant ar y safle	399m	19	281m	14	152m	9
Canolfan hyfforddiant oddi ar y safle (yn yr un cwmni)	33m	2	37m	2	26m	1
Hyfforddiant rheoli	362m	17	310m	15	304m	17
Offer a deunyddiau, nid mewn canolfan hyfforddi	23m	1	21m	1	18m	1
Teithio a chynaliaeth	19m	1	19m	1	20m	1
Ardollau heb y grantiau	-58m	-3	-14m	-1	-17m	-1
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: arall (seminarau, gweithdai ac ati.): cyfanswm</i>	162m	8	151m	7	128m	7
Costau llafur	131m	6	109m	5	96m	5
Ffioedd i ddarparwyr allanol	31m	1	43m	2	33m	2
<i>Hyfforddiant yn y gwaith:</i>	872m	41	867m	42	745m	43
Costau llafur	562m	26	545m	27	505m	29
Costau llafur hyfforddwyr	311m	14	323m	16	239m	14

*Y Sylfaen: Sefydliadau a gwblhaodd yr astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant*

5.33 Roedd cyflogau'r staff oedd yn cael eu hyfforddi (costau llafur hyfforddeion) yn cyfrif am oddeutu hanner (50%) yr holl wariant ar hyfforddiant, yn debyg i'r

lefelau a adroddwyd yn Lloegr (49%) a Gogledd Iwerddon (52%). Roedd cyflog / tâl y rheiny oedd yn darparu hyfforddiant yn y gwaith yn cyfrif am 14% o'r holl wariant ar hyfforddiant, sy'n is nag yn Lloegr (19%) am fod Lloegr wedi gwario cyfran uwch ar hyfforddiant yn y gwaith. Dim ond ychydig a wariwyd ar ffioedd i ddarparwyr allanol yng Nghymru (7%).

**Tabl 0-8 Gwariant ar hyfforddiant fesul gwlad a maint, y gyfran a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a manylion y gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith) fesul elfen allweddol**

<i>Canrannau rhes</i>	<i>Sylfaen heb ei bwysoli</i>	<b>Gwariant ar hyfforddiant</b>	<b>% gwariant ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith</b>		<b>Cyflogau hyfforddeion</b>	<b>Cyflogau hyfforddwyr (yn y swydd yn unig)</b>	<b>Ffioedd darparwyr allanol</b>	<b>Arall</b>
<b>Cymru</b>	<b>1,362</b>	<b>£1.7bn</b>	<b>57</b>	%	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
Lloegr	8,068	£39.2bn	49	%	49	19	9	23
Gogledd Iwerddon	825	£1.1bn	53	%	52	14	6	27
<b>Maint</b>								
2-4	261	£0.2bn	57	%	42	13	8	37
5-24	770	£0.6bn	60	%	45	16	8	32
25-49	186	£0.3bn	59	%	45	13	7	35
50-99	87	£0.2bn	47	%	59	15	6	20
100+	58	£0.5bn	58	%	62	12	7	20

*Y Sylfaen: Sefydliadau a gwblhaodd yr astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant*

*Mae'r golofn 'arall' yn cynnwys eitemau fel gwariant ar ganolfannau hyfforddi ac ar reoli hyfforddiant.*

5.34 Gwariodd sefydliadau oedd â 5 i 24 a 25 i 49 o staff y gyfran uchaf o'u gwariant hyfforddiant ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (60% a 59% yn y drefn honno). I'r gwrthwyneb, roedd llai na hanner y gwariant ar hyfforddiant mewn sefydliadau gyda 50 i 99 o staff wedi ei wario ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Roedd y gyfran a wariwyd ar gyflogau hyfforddeion yn cynyddu gyda maint y sefydliad, gan amrywio o oddeutu dwy ran o bump (42%) o'r gwariant cyfan ar hyfforddiant ymysg y rheiny gyda 2 i 4 o staff, i oddeutu tair rhan o bump (62%) ymysg y rheiny gyda 100 neu fwy o staff. Roedd y cyflogwyr llai yn fwy tebygol

o greu costau eraill, gan gynnwys eitemau fel gwariant ar ganolfannau hyfforddiant ac ar reoli hyfforddiant.

## **Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd**

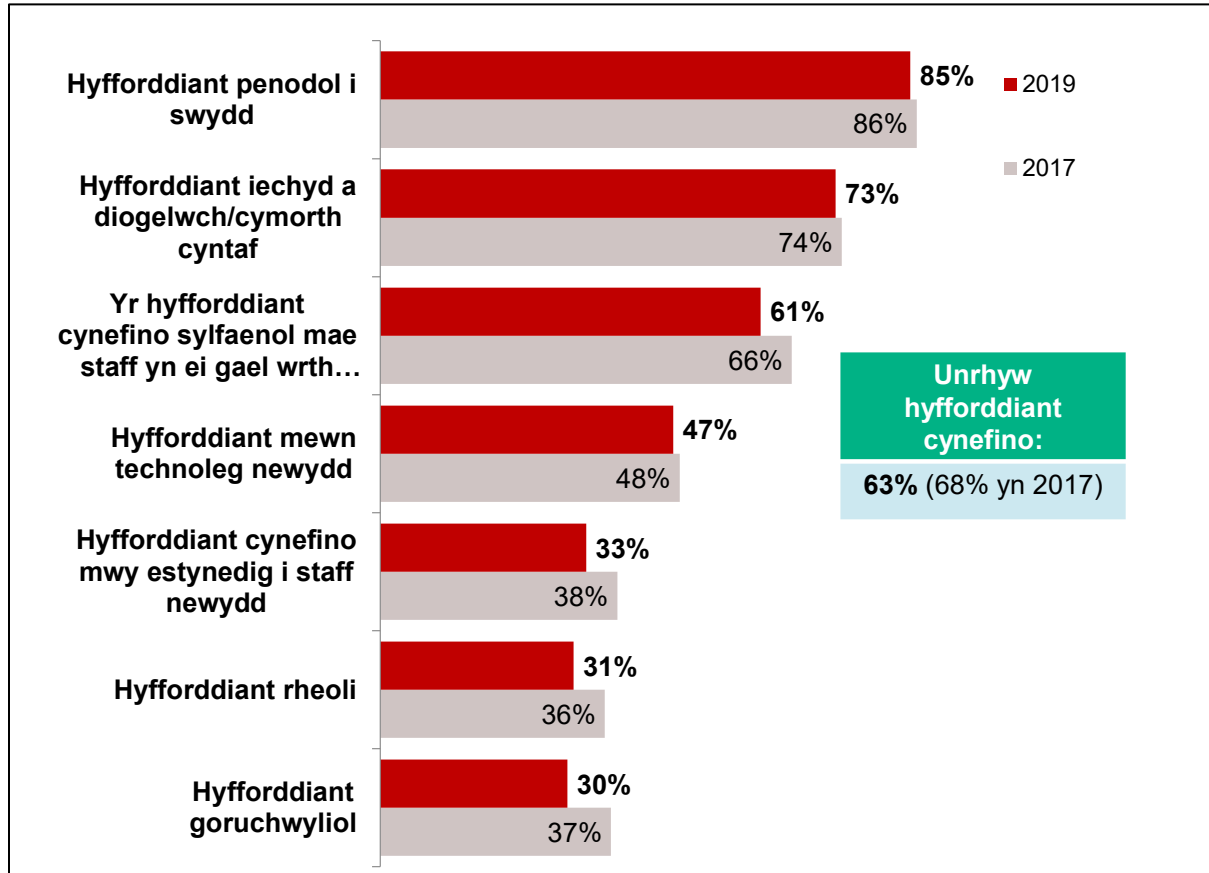
### ***Mathau penodol o hyfforddiant***

5.35 Fel y gwelwyd yn hanesyddol, y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd, a grybwyllwyd gan 85% o gyflogwyr oedd yn hyfforddi (cyfran debyg i 2017). Hefyd, darparodd y mwyafrif o gyflogwyr hyfforddiant mewn iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (73%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol ar gyfer staff newydd (61%). Mae amlder yr hyfforddiant cynefino sylfaenol a'r hyfforddiant cynefino manwl ar gyfer staff newydd wedi gostwng o lefelau 2017 (y sylfaenol i lawr o 66%; y manwl i lawr o 33%, o'i gymharu â 38% yn 2017). Yn gyffredinol, roedd hyn yn golygu bod darpariad *unrhyw* ffurf o hyfforddiant cynefino wedi gostwng o 68% yn 2017 i 63% yn 2019, er gwaethaf y ffaith nad oedd newid yn y gyfran o gyflogwyr oedd wedi recriwtio yn yr un cyfnod. Cafwyd gostyngiadau hefyd yn amlder yr hyfforddiant rheolaeth a goruchwyllo, fel y gwelwch yn Ffigur 0-30.

Roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd yn hyfforddi yn llai tebygol na'r nifer cyfartalog o fod wedi darparu pob math o hyfforddiant ac eithrio hyfforddiant mewn technoleg newydd. Roedd y rheiny yn y De Ddwyrain ar y llaw arall yn fwy tebygol na'r nifer gyffredinol o fod wedi darparu hyfforddiant penodol i swydd (87%), hyfforddiant cynefino sylfaenol (63%) a hyfforddiant rheoli (34%). Roedd cyflogwyr mwy oedd â 25 neu ragor o weithwyr yn fwy tebygol o wneud pob un o'r mathau o hyfforddiant a welir yn Ffigur 0-30

5.36 Ffigur 0-30; roedd y mwyafrif wedi gwneud pob un, a bron pob un wedi darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch (94%), hyfforddiant penodol i swydd (94%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol (90%).

**Ffigur 0-30 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd dros y 12 mis diwethaf gan gyflogwyr sy'n hyfforddi (cynorthwywyd)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant: 2019 (4,940); 2017 (4,283).*

- 5.37 Fesul sector, roedd amrywiaeth eang yn yr hyfforddiant cynefino a ddarparwyd. Roedd hyn yn fwyaf cyffredin ymysg cyflogwyr oedd yn hyfforddi mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (76%), Gwestai a Bwytaï (76%), Gweinyddiaeth Gyhoeddus (75%) ac Addysg (71%). Ar y llaw arall, dim ond oddeutu traean (36%) o'r rheiny yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau oedd wedi darparu unrhyw hyfforddiant cynefino, am fod y lefelau recriwtio'n llawer is yn y sector hwn (14% o'i gymharu â 46% yn gyffredinol).
- 5.38 Roedd cyflogwyr mewn Addysg (56%), Iechyd a Gofal Cymdeithasol (48%) a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (43%) hefyd wedi sôn am lefelau gweddol uchel o hyfforddiant rheoli; yn wahanol i hynny, roedd darpariaeth yr hyfforddiant hwn ar

ei leiaf cyffredin yn y sectorau Adeiladu a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (17% a 20% yn y drefn honno). Y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu oedd y mwyaf tebygol o bell ffordd o hyfforddi staff mewn technoleg newydd (72% o'i gymharu â 47% ar y cyfan).

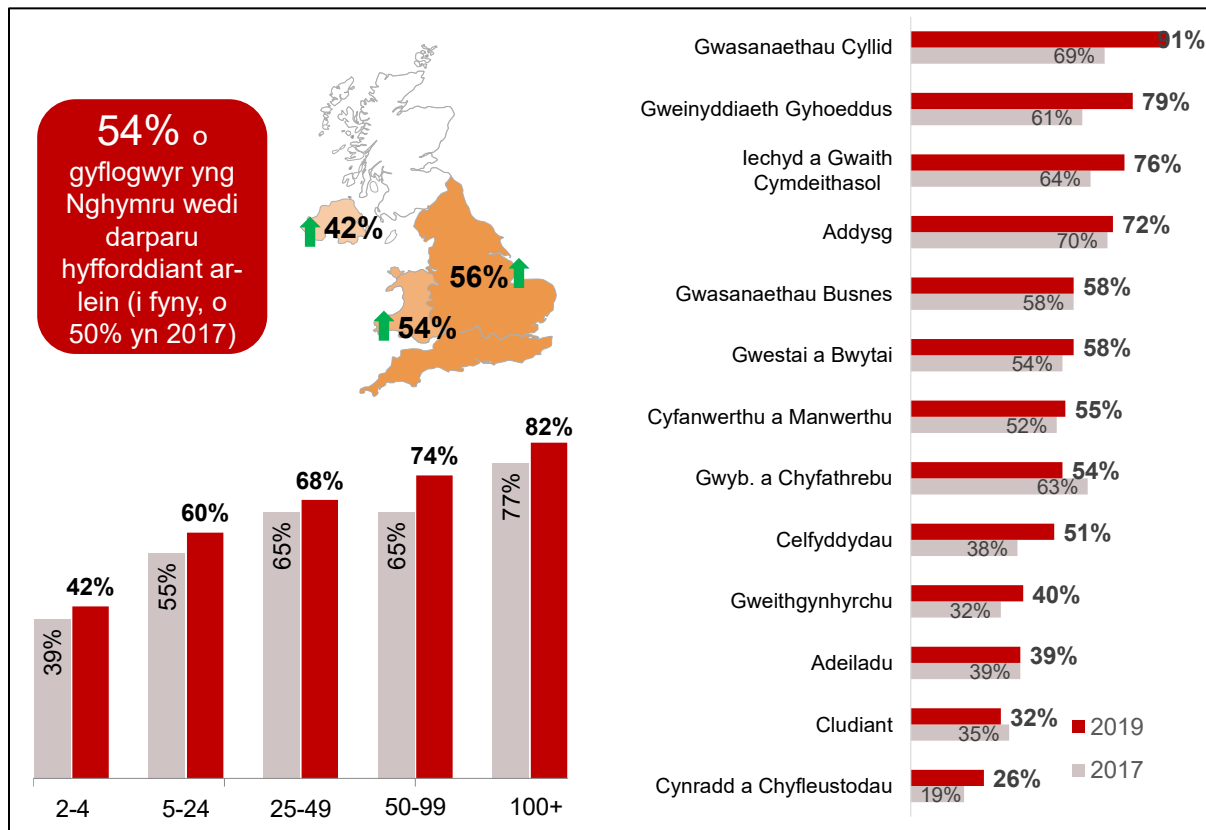
- 5.39 Gwneir yr hyfforddiant cynefino a'r hyfforddiant iechyd a diogelwch / cymorth cyntaf yn aml iawn oherwydd gofynion deddfwriaethol (yn hytrach nag i ddatblygu sgiliau'r gweithlu). Felly, gofynnodd y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr i'r cyflogwyr pa gyfran o'u hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol oedd wedi cynnwys y mathau hyn o hyfforddiant. Yn gyffredinol, dywedodd traean (32%) o gyflogwyr oedd yn hyfforddi bod *o leiaf hanner* eu holl hyfforddiant yn hyfforddiant cynefino sylfaenol neu'n hyfforddiant iechyd a diogelwch, yn debyg i'r lefelau yn 2017 (33%). Yn gyffredinol, dywedodd 12% bod eu *holl* hyfforddiant yn un o'r ddau fath hwn o hyfforddiant; mae hyn yn uwch nag ydoedd yn 2017 (10%) ac roedd fwy na dwbl y gyfran a nododd hyn pan gychwynnodd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn 2011.

### ***Hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu***

- 5.40 Canfu arolwg 2019 bod 54% o gyflogwyr oedd wedi darparu hyfforddiant wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff dros y 12 mis blaenorol, oedd i fyny o 50% yn 2017. Mae'r canlyniadau llawn fesul sector a maint ynghyd â chymariaethau cenedlaethol i'w gweld yn Ffigur 0-31.
- 5.41 Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn hyfforddi a ddarparodd hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu wedi cynyddu ar draws y mwyafrif o'r sectorau, gyda chynyddiadau arbennig o uchel mewn Gwasanaethau Ariannol (91%, o'i gymharu â 69% yn 2017), Gweinyddiaeth Gyhoeddus (79% o'i gymharu â 61%) ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol (76% o'i gymharu â 64%); rhain hefyd oedd y tri sector lle'r oedd amllder yr hyfforddiant ar-lein ar ei uchaf. Cafwyd cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein ar draws yr holl grwpiau maint, yn arbennig ymysg sefydliadau gyda 50 i 99 o weithwyr (yn cynyddu o 65% yn 2017 i 74% yn 2019).

5.42 Mae'r tebygolrwydd o ddarparu hyfforddiant ar-lein wedi amrywio rhywfaint yn ôl y rhanbarth. Roedd yn fwyaf cyffredin ymysg cyflogwyr oedd yn hyfforddi yn Ne Ddwyrain Cymru (57%) a leiaf cyffredin yng Nghanolbarth Cymru (50%), tra bo Gogledd a De Orllewin Cymru yn cyfateb â'r cyfartaledd cenedlaethol (54% a 53% yn y drefn honno).

**Ffigur 0-31 Y gyfran o gyflogwyr yn hyfforddi a ddarparodd hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i staff**

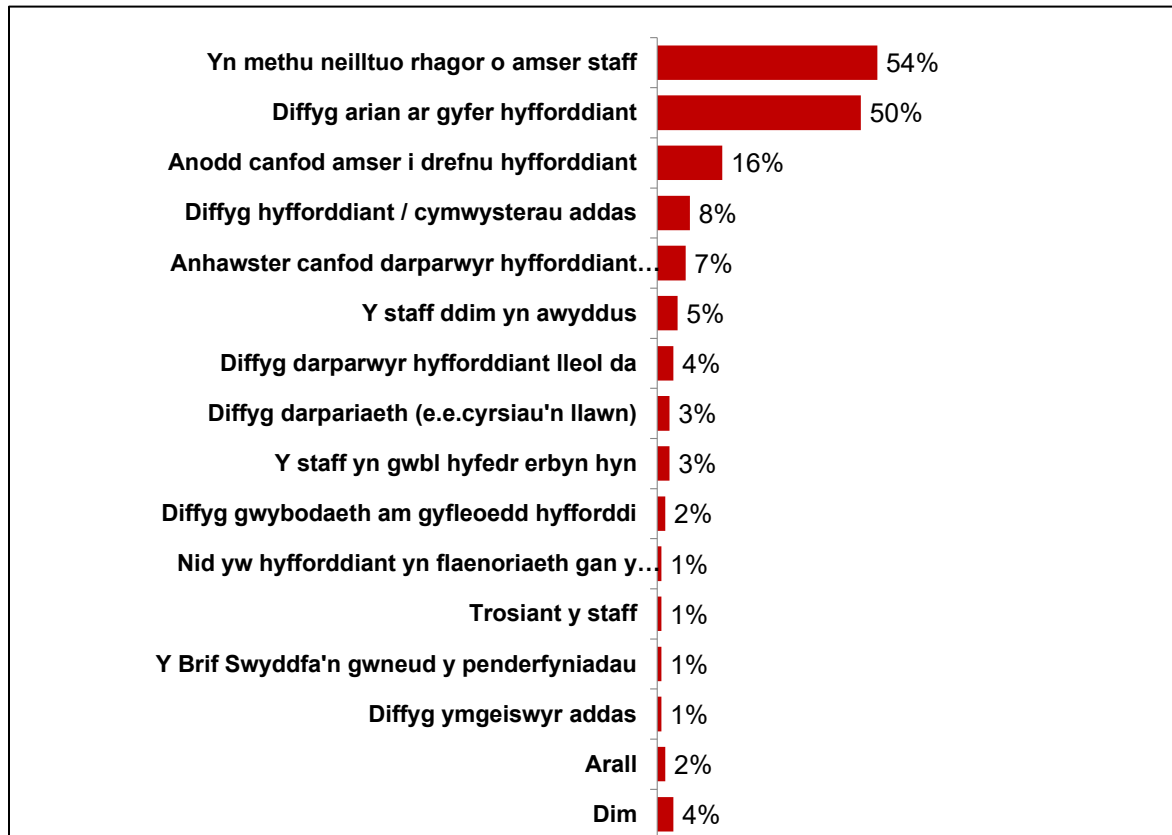


Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant. Gwelwch Tabl A.5.5 yn Atodiad A i gael y meintiau sylfaen.

## Rhwystrau a chyfyngiadau ar hyfforddiant

- 5.43 Ymysg sefydliadau oedd wedi darparu hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, byddai bron eu hanner (47%) wedi hoffi rhoi mwy o hyfforddiant i staff nag yr oeddent wedi'i ariannu neu ei drefnu. Roedd yr awydd hwn am fwy o hyfforddiant yn cynyddu gyda maint y busnes, o oddeutu dwy ran o bump (43%) o sefydliadau sy'n hyfforddi oedd â 2 i 4 o weithwyr i saith mewn deg (70%) o sefydliadau gyda 250 neu fwy o weithwyr.
- 5.44 Roedd yr awydd am fwy o hyfforddiant ar ei fwyaf amlwg mewn Gwybodaeth a Chyfathrebu (61%), y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (59%) ac Addysg (58%) a lleiaf amlwg ymysg sefydliadau yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (37%).
- 5.45 Mae Ffigur 0-32 yn dangos beth mae cyflogwyr yn ei ystyried yn brif rwystrau i ddarparu mwy o hyfforddiant. Y ddau reswm mwyaf cyffredin oedd y ffaith na allent neilltuo amser staff ar gyfer hyfforddi (54%) a'r ffaith bod diffyg arian ar gyfer hyfforddiant (50%). Soniodd llai ohonynt am ddiffyg arian fel rhwystr nag a wnaeth yn 2017 (pan nodwyd hwn fel y rhwystr mwyaf cyffredin, wedi'i grybwyll gan 56% o'r rheiny a fyddai wedi hoffi gwneud mwy o hyfforddiant). Roedd anawsterau yn ymwneud â chanfod yr amser i drefnu hyfforddiant yn rhwystr gweddol gyffredin hefyd rhag darparu mwy o hyfforddiant (16%).

**Ffigur 0-32 Rhwystrau rhag darparu mwy o hyfforddiant (digymell)**



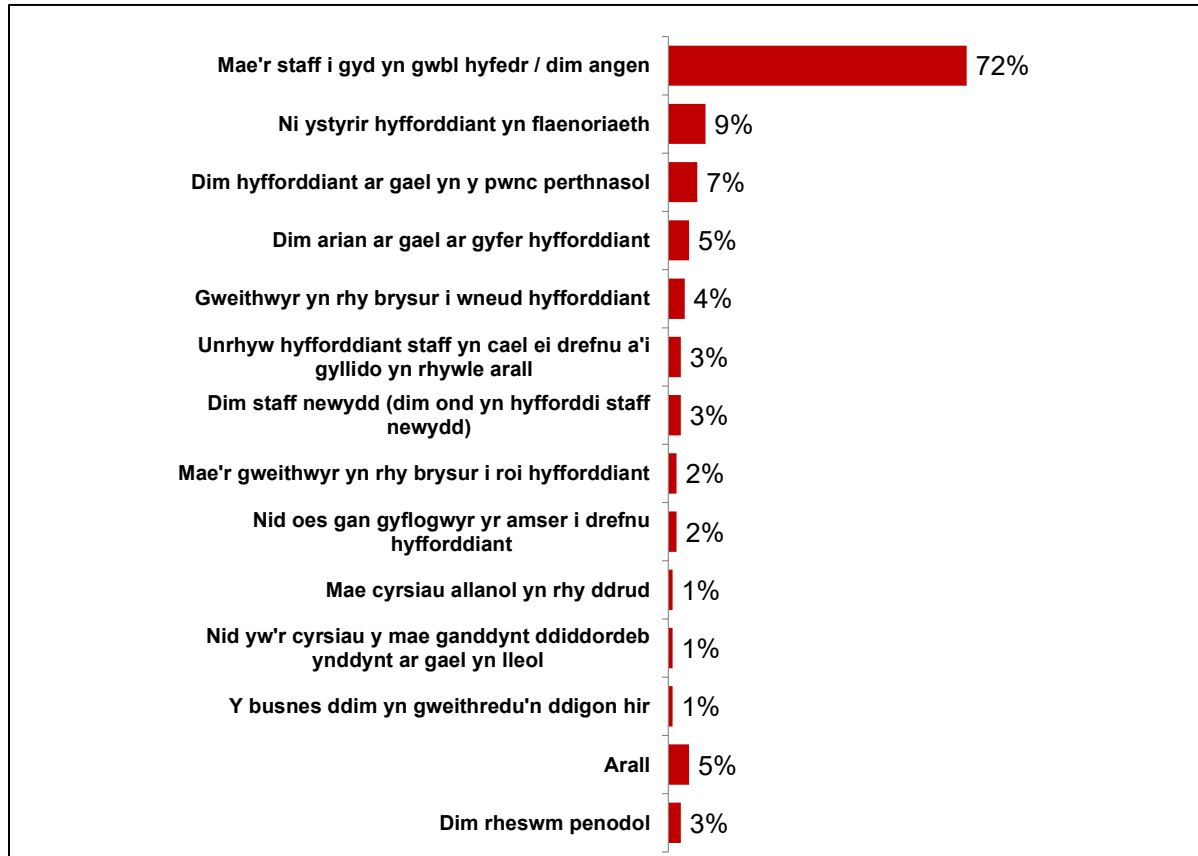
*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd yn hyfforddi a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant (2,452).*

5.46 Roedd y mathau o rwystrau a wynebwyd wedi eu dylanwadu gan faint y busnes. Er enghraifft, roedd methu â neilltuo mwy o amser staff yn arbennig o ddifrifol i fusnesau mwy gyda 100 neu fwy o weithwyr (65%). Roedd sefydliadau gyda 25 neu fwy o weithwyr yn fwy tebygol o grybwyll diffyg arian ar gyfer hyfforddiant na'r rheiny gyda llai na 25 o weithwyr (54% o'i gymharu â 49%). Roedd sefydliadau llai gyda 2 i 4 o weithwyr yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o sôn am ddiffyg hyfforddiant neu gymwysterau priodol yn y pynciau roedden nhw eu hangen (11% o'i gymharu â 8%).



5.47 Roedd bron i ddwy ran o bump (38%) o gyflogwyr heb ddarparu unrhyw hyfforddiant neu ddatblygiad i'w staff yn y 12 mis diwethaf. Mae Ffigur 0-33 yn dangos y prif resymau pam nad oedd cyflogwyr wedi hyfforddi eu staff.

**Ffigur 0-33 Y rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (digymell)**



*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd heb ddarparu unrhyw hyfforddiant (1,774). Dangosir y canlyniadau ar gyfer rhesymau a grybwyllwyd gan 1% neu fwy.*

5.48 Y rheswm amlwg am beidio hyfforddi gweithwyr, ac a grybwyllwyd gan fwy na saith ymhob deg o gyflogwyr (72%), oedd y canfyddiad bod eu staff yn gwbl hyfedr yn eu swyddi ac, felly, nad oedd hyfforddiant yn angenrheidiol; dywedwyd hynny gan gyfran debyg yn 2017 (70%). Roedd y rheswm hwn yn arbennig o gyffredin ymysg sefydliadau bach: roedd tri chwarter (75%) y sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr wedi crybwyll hyn, gan ostwng i oddeutu dwy

ran o dair (63%) ymysg y rheiny gyda 5 i 24 o weithwyr, ac i ddim ond dwy ran o bump (41%) o gyflogwyr gyda 25 neu fwy o staff.

- 5.49 Roedd amrywiaeth mawr hefyd fesul sector yn nhermau faint grybwyllodd bod y staff yn gwbl hyfedr fel rheswm am beidio hyfforddi. Roedd hyn yn arbennig o gyffredin ymysg sefydliadau yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (81%), ac yn lleiaf cyffredin yn y sector lechyd a Gofal Cymdeithasol (58%) lle'r oedd sefydliadau yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o grybwyll eu bod heb hyfforddi staff am mai dim ond staff newydd y maent yn eu hyfforddi ac nad oeddent wedi recriwtio rhai (9% o'i gymharu â 3%). Fodd bynnag, mae werth nodi mai dim ond cyfran fechan o sefydliadau lechyd a Gofal Cymdeithasol ar y cyfan sydd ddim yn hyfforddi (13%).
- 5.50 Roedd y rheiny oedd heb unrhyw fwlch sgiliau canfyddedig ar amser y cyfweliad yn llawer mwy tebygol o grybwyll gallu eu staff fel rheswm am beidio hyfforddi dros y 12 mis blaenorol (73% o'i gymharu â 43% o'r rheiny gyda bwlch sgiliau). Roedd y rheiny gyda bwlch sgiliau'n fwy tebygol na'r cyfartaledd o sôn am resymau eraill yn cynnwys diffyg cyllid ar gyfer hyfforddiant (12% o'i gymharu â 4% oedd heb).
- 5.51 Crybwyllwyd amrywiaeth o resymau eraill am beidio hyfforddi staff, a phob un gan leiafswm bach o'r cyflogwyr hyn. Roedd y rhain yn cynnwys y ffaith nad oedd hyfforddiant yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth (9%); y ffaith nad oedd hyfforddiant ar gael mewn meysydd perthnasol (7%, i fyny o 3% yn 2017); a diffyg arian ar gyfer hyfforddiant (5%, yn gostwng o 8% yn 2017).
- 5.52 Mae Ffigur 0-34 yn dangos y gyfran o gyflogwyr oedd mewn 'ecwilibriwm hyfforddiant', sy'n golygu eu bod wedi gwneud y maint o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol yr oeddent ei eisiau (o ran y cyflogwyr nad oeddent yn hyfforddi mae hyn yn golygu nad oedd ganddynt unrhyw ddymuniad i wneud unrhyw

hyfforddiant).<sup>25</sup> Nid yw'r gyfran o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant wedi newid ers 2017 (59%).

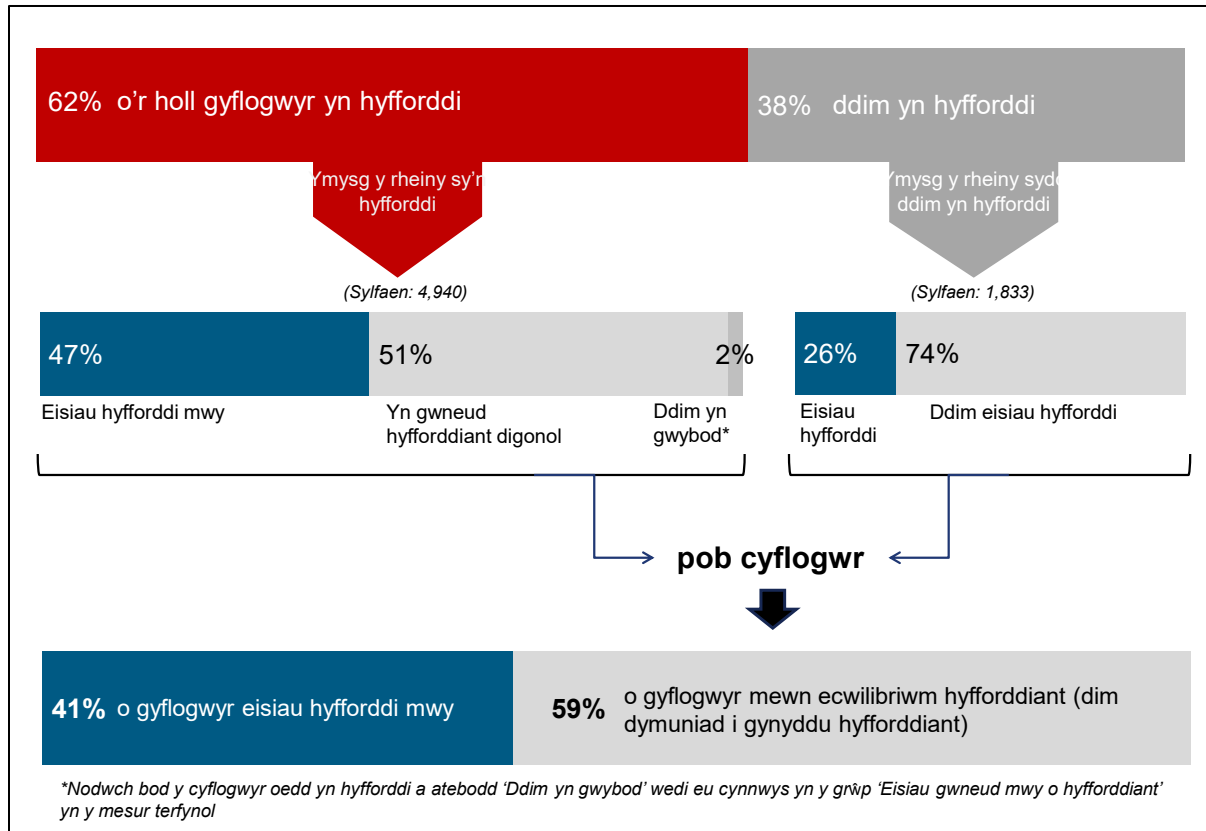
Roedd y gyfran oedd eisiau mwy o hyfforddiant (a grybwyllwyd gan 41% i gyd) yn cynyddu gyda maint y sefydliad, gan amrywio o draean (33%) o sefydliadau gyda 2 i 4 o staff, i fyny at bron i dair rhan o bump (59%) o sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff. Fel y mae

---

<sup>25</sup> Cafodd canlyniadau'r sefydliadau nad ydynt yn hyfforddi eu canfod 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 oedd hyfforddiant yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth i'w sefydliad, am fod eu staff yn gwbl hyfedr neu am nad oedd angen hyfforddiant arnynt, yn cael eu hystyried yn sefydliadau oedd mewn ecwilibriwm sgiliau ac oedd heb fod angen canfyddedig am wneud hyfforddiant. Roedd y rheiny na roddodd unrhyw rai o'r rhesymau hyn wedi eu categoreiddio fel rhai a fyddai wedi hoffi gwneud hyfforddiant. Yn ogystal, roedd y cyflogwyr oedd yn hyfforddi a atebodd 'ddim yn gwybod' pan ofynnwyd a fydden nhw wedi hoffi hyfforddi mwy wedi eu dosbarthu fel cyflogwyr nad oeddent mewn ecwilibriwm hyfforddiant.

5.53 Tabl 0-9 yn ei ddangos, cafwyd gostyngiad cyson ers 2015 yn y dymuniad am fwy o hyfforddiant ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr.

**Ffigur 0-34 Cyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau (6,773).

5.54 Yn wahanol i'r darlun ymysg cyflogwyr yng Nghymru gyfan, roedd nifer o sectorau lle'r oedd y mwyafrif o sefydliadau eisiau mwy o hyfforddiant; roedd hyn yn cynnwys gwasanaethau nad oeddent ar gyfer y farchnad, megis Addysg (59%), Iechyd a Gofal Cymdeithasol (53%) a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (52%). Roedd y dymuniad am fwy o hyfforddiant ar ei isaf yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (25%) a'r sector Cludiant a Storïo (31%). Roedd y gyfran oedd eisiau mwy o hyfforddiant wedi lleihau fwyaf ymysg y sectorau Gwasanaethau

Ariannol a Chludiant a Storio yn y cyfnod 2015 i 2019 (pob un o 7 pwynt canran); mae'r ddau yma'n sectorau a welodd gynyddiadau mawr yn y gyfran o staff a hyfforddwyd ers 2015. Ar y llaw arall, roedd y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu, sydd wedi gweld gostyngiad mawr yn y gyfran o staff a hyfforddwyd (o 66% yn 2015 i 53% yn 2019), hefyd wedi gweld cynnydd mawr yn y gyfran oedd eisiau mwy o hyfforddiant (5 pwynt canran).

**Tabl 0-9 Y gyfran o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant, fesul gwlad, maint rhanbarth a sector (2015-19)**

	Mewn ecwilibriwm hyfforddiant %	Nid %	Mewn ecwilibriwm hyfforddiant %	Nid %	Mewn ecwilibriwm hyfforddiant %	Nid %
<b>Cymru</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>41</b>
Lloegr	58	42	59	41	61	39
Gogledd Iwerddon	57	43	60	40	62	38
<b>Rhanbarth</b>						
Gogledd Cymru	54	46	59	41	60	40
Canolbarth Cymru	62	38	63	37	64	36
De Ddwyrain Cymru	55	45	60	40	58	42
De Orllewin Cymru	58	42	56	44	59	41
Canolbarth / De Orllewin	59	41	59	41	60	40
<b>Maint</b>						
2 i 4	62	38	66	34	67	33
5 i 24	51	49	53	47	53	47
25 i 49	43	57	45	55	43	57
50 i 99	42	58	46	54	40	60
100+	38	62	38	62	41	59
<b>Sector</b>						
Sector Cynradd a Chyfleustodau	70	30	72	28	75	25
Gweithgynhyrchu	54	46	65	35	59	41
Adeiladu	60	40	65	35	61	39
Cyfanwerthu a Manwerthu	56	44	60	40	60	40
Gwestai a Bwytai	53	47	55	45	57	43
Trafnidiaeth a Storio	62	38	67	33	69	31
Gwybodaeth a Chyfathrebu	56	44	59	41	50	50
Gwasanaethau Ariannol	57	43	62	38	64	36
Gwasanaethau Busnes	58	42	61	39	62	38
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	50	50	47	53	48	52
Addysg	47	53	45	55	41	59
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	44	56	44	56	47	53
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	48	52	51	49	50	50

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau: 2015 (6,027); 2017 (5,913); 2019 (6,773). Mae meintiau sylfaen yr is-grwpiau i'w gweld yn Tabl A.2.1 yn Atodiad A.*

## **Yr ymwybyddiaeth o'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol a'r defnydd a wneir ohonynt**

- 5.55 Roedd bron i saith ymhob deg o gyflogwyr yng Nghymru (69%) naill ai ddim yn ymwybodol o'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS) neu heb unrhyw wybodaeth amdanynt, ac roedd mwy na thri chwarter o gyflogwyr heb eu defnyddio nhw (78%). Roedd un ymhob pump o sefydliadau wedi defnyddio NOS mewn rhyw ffordd (20%). Roedd y canfyddiadau hyn yn cyfateb â sefydliadau yng Ngogledd Iwerddon. Nid oedd unrhyw wahaniaethau fesul rhanbarth o Gymru yn eu hymwybyddiaeth a'u defnydd o NOS. Fodd bynnag, roedd cyflogwyr lechyd a Gofal Cymdeithasol (44%), Addysg (40%) a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (37%, nodwch faint bychan y sylfaen o 31 o gyflogwyr) oll yn fwy tebygol o fod wedi eu defnyddio nhw.
- 5.56 Yn nhermau maint y sefydliad, roedd y rheiny gyda 25 i 99 o weithwyr yn fwy tebygol o fod wedi defnyddio NOS (33%) na'r rheiny gyda llai na 25 o staff (19%) neu 100 o staff neu ragor (22%), gan awgrymu bod defnydd wedi ei ganolbwyntio mewn sefydliadau o faint canolig.
- 5.57 Ymysg cyflogwyr oedd yn defnyddio NOS, y rhesymau mwyaf cyffredin am eu defnyddio oedd: datblygu cynlluniau hyfforddi i ateb anghenion sgiliau'r sefydliad (75%), i wneud adolygiadau o berfformiad neu werthusiadau staff (63%), i ddatblygu disgrifiadau swydd (60%) ac ar gyfer cynllunio olyniaeth neu fframweithiau cymwyseddau (53%).

## **6. Prentisiaethau**

### **Crynodeb o'r Bennod**

- 6.1 Ychydig iawn o wahaniaeth a welwyd yn yr ymgysylltiad gyda phrentisiaethau ymysg cyflogwyr yng Nghymru dros y cyfnod 2016 - 2019. Roedd gan un mewn deg (10%) o gyflogwyr brentisiaid ar eu safleoedd ar adeg y cyfweiliad ac roedd 6% pellach wedi cynnig prentisiaethau ond heb fod â rhai ar y pryd, gan gynrychioli cyfran debyg oedd yn cynnig prentisiaethau â 2016 (15%) ond cynnydd ers 2014 (13%). Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru (16%) yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (12%) ond yn is nag yn Lloegr (19%).
- 6.2 Busnesau mwy a'r rheiny oedd yn wynebu heriau recriwtio oedd y mwyaf tebygol o gynnig prentisiaethau. Roedd sectorau oedd wedi eu dominyddu gan sefydliadau mawr a/neu sector cyhoeddus a'r rheiny mewn diwydiannau prentisiaeth "traddodiadol" (fel Gweithgynhyrchu) yn llawer mwy tebygol na'r cyfartaledd o gynnig prentisiaethau.
- 6.3 Os nad oedd cyflogwyr yn cynnig prentisiaethau, y rheswm mwyaf cyffredin am hynny oedd y rhwystrau strwythurol canfyddedig, megis doedden nhw ddim yn bwriadu recriwtio staff newydd, doedd y prentisiaethau ddim yn addas i'w maint ac nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant hwy.
- 6.4 Roedd eu hymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau, ac effaith yr Ardoll, yn ymddangos yn isel. Roedd tri ymhob deg o gyflogwyr oedd yn gwybod am brentisiaethau yn ymwybodol o'r Ardoll a dim ond 8% o'r rheiny oedd yn ymwybodol oedd wedi newid nifer y prentisiaid ar y safle o ganlyniad i hynny.
- 6.5 Roedd yr ymwybyddiaeth o'r rhaglenni hyfforddeiaeth, a'r defnydd ohonynt, yng Nghymru yn ymddangos yn isel, am fod llai na thri ymhob deg (28%) o gyflogwyr yn ymwybodol ohonynt a dim ond 2% oedd wedi cael unrhyw un yn gwneud hyfforddeiaeth yn y flwyddyn flaenorol. Roedd cyflogwyr oedd yn



wynebu heriau recriwtio fel arfer ymysg y rheiny oedd leiaf ymwybodol o'r rhaglen hyfforddeiaeth.

- 6.6 Mae'n ymddangos bod potential yn y farchnad ar gyfer hyfforddeiaethau yn y dyfodol. Roedd traean (33%) o gyflogwyr oedd heb gymryd rhywun ar hyfforddeiaeth wedi mynegi diddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol. Busnesau mawr a'r rheiny oedd yn gweithredu yn y sectorau Addysg, Gwybodaeth a Chyfathrebu, ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd â'r diddordeb mwyaf yn y rhaglen hyfforddeiaeth.

### **Cyflwyniad**

- 6.7 Mae'r bennod hon yn archwilio profiadau'r cyflogwyr o brentisiaethau a Hyfforddeiaethau, gan gynnwys ymgysylltiad cyflogwyr mewn prentisiaethau; i bwy y cynigir prentisiaethau; pam nad yw sefydliadau'n cynnig prentisiaethau; ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau a'i heffeithiau; ymwybyddiaeth o Hyfforddeiaethau a'u darpariaeth; pam nad yw sefydliadau'n cynnig Hyfforddeiaethau; a'r potensial yn y farchnad i Hyfforddeiaethau yng Nghymru.

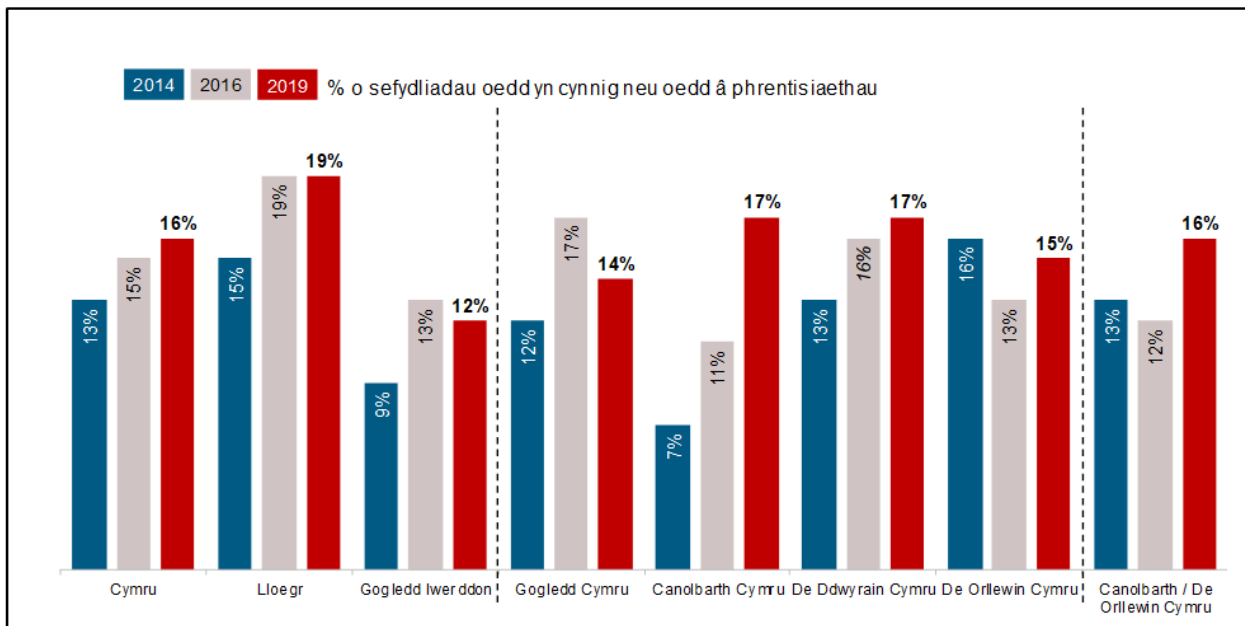
### **Ymgysylltiad â Phrentisiaethau**

- 6.8 Roedd gan un ymhob deg o (10%) gyflogwyr brentisiaid ar eu safle ar adeg y cyfweliad ac roedd 6% pellach yn cynnig prentisiaethau ond nid oedd ganddynt rai ar y pryd. Roedd y gyfran gyffredinol oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru yn 2019 (16%) yn debyg i 2016 (15%), ond yn gynnydd ers 2014 (13%).
- 6.9 Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru ychydig bach yn is nag yn Lloegr (19%) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (12%). Roedd hyn yn gyfatebol â 2016, yn fras, er mai Cymru oedd yr unig genedl i weld ychydig bach o gynnydd yn 2019 (arhosodd y gyfran oedd yn cynnig prentisiaethau yn Lloegr yr un fath ar 19%, ac yng Ngogledd Iwerddon roedd ychydig bach yn is yn 2019 nag yn 2016 (13%)).

6.10 Gan Ganolbarth Cymru (17%) a De Ddwyrain Cymru (17%) yr oedd y gyfran uchaf o gyflogwyr yn cynnig prentisiaethau, gan barhau â thuedd gyson o gynnydd ers 2014. Roedd cyfran ychydig bach is o gyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru (15%) a Gogledd Cymru (14%) yn cynnig prentisiaethau, er nad oedd gwahaniaeth sylweddol rhwng y rhanbarthau.

6.11 Roedd sefydliadau mwy yn llawer mwy tebygol o gynnig prentisiaethau na rhai llai. Roedd oddeutu un ymhob deuddeg o sefydliadau gyda 2-4 o weithwyr yn cynnig prentisiaethau (8%) o'i gymharu â mwy na dwy ran o dair (68%) o'r rheiny gyda 100+ o weithwyr.

**Ffigur 0-35 Y cynnig prentisiaethau dros amser fesul cenedl a rhanbarth**



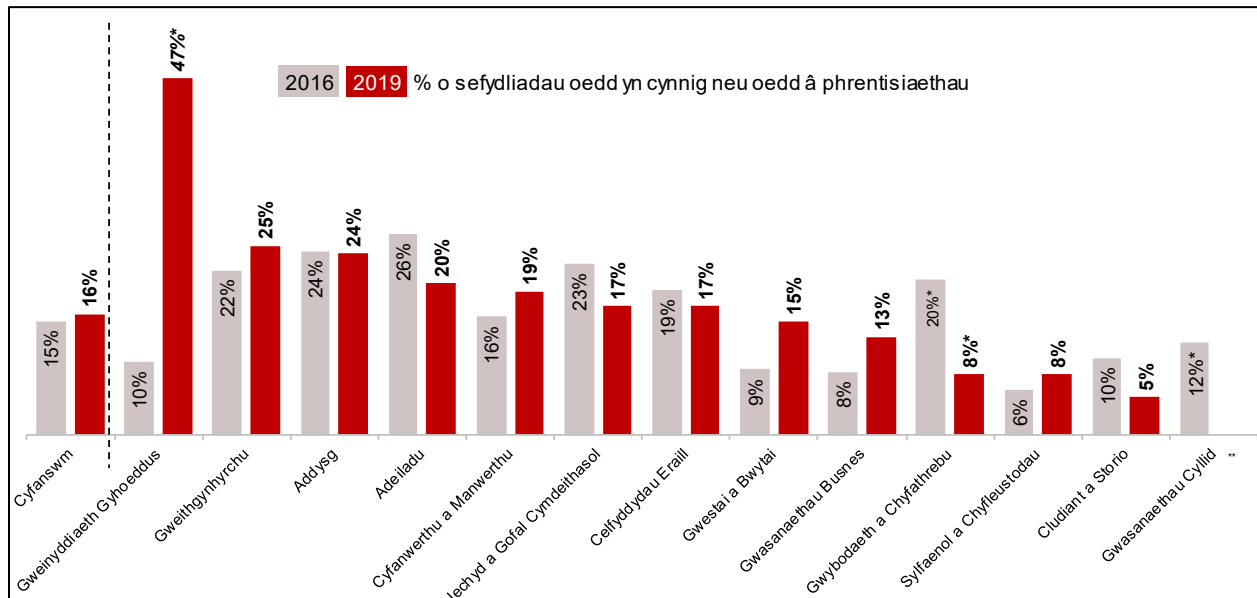
*Y Sylfaen: 2019 Yr holl sefydliadau ym Modiwl A. Canlyniadau 2014 a 2016 ar sail yr holl sefydliadau. Gwelwch Tabl A.2.2 yn Atodiad A ar gyfer meintiau sylfaen 2014 a 2016.*

6.12 Roedd hefyd amrywiaeth sylweddol yn y cynnigion prentisiaeth fesul sector. Roedd sectorau oedd wedi'u dominyddu gan sefydliadau mawr a/neu sector cyhoeddus a'r rheiny mewn diwydiannau prentisiaeth "traddodiadol" (megis Gweithgynhyrchu) yn llawer mwy tebygol na'r cyfartaledd o gynnig prentisiaethau. Roedd bron i hanner (47%) y sefydliadau yn y sector

Gweinyddiaeth Gyhoeddus yn cynnig prentisiaethau, y sector oedd fwyaf tebygol o bell ffordd wneud hynny, a gwelwyd cynnydd sylweddol ers 2016 (10%), er y dylid dehongli'r canlyniadau hyn yn ofalus oherwydd maint sylfaen isel o 32 o ymatebwr yn 2019. Gweithgynhyrchu (25%) ac Addysg (24%) oedd y sectorau nesaf oedd yn fwyaf tebygol o gynnig prentisiaethau. Sefydliadau oedd yn gweithredu yn y sector Trafnidiaeth a Storio oedd y lleiaf tebygol o gynnig prentisiaethau (5%).

- 6.13 Roedd y mathau o sefydliadau oedd fwyaf tebygol o gynnig prentisiaethau'n adlewyrchu rhai o'r gwahaniaethau fesul sector. Roedd un ymhob pump (20%) o sefydliadau sector cyhoeddus yn cynnig prentisiaethau (i fyny o 16% yn 2016), ac roedd hyn yn disgyn i 16% yn y sector preifat a 12% yn y sector gwirfoddol / elusennau.

**Ffigur 0-36 Prentisiaethau a gynnig fesul sector dros amser**

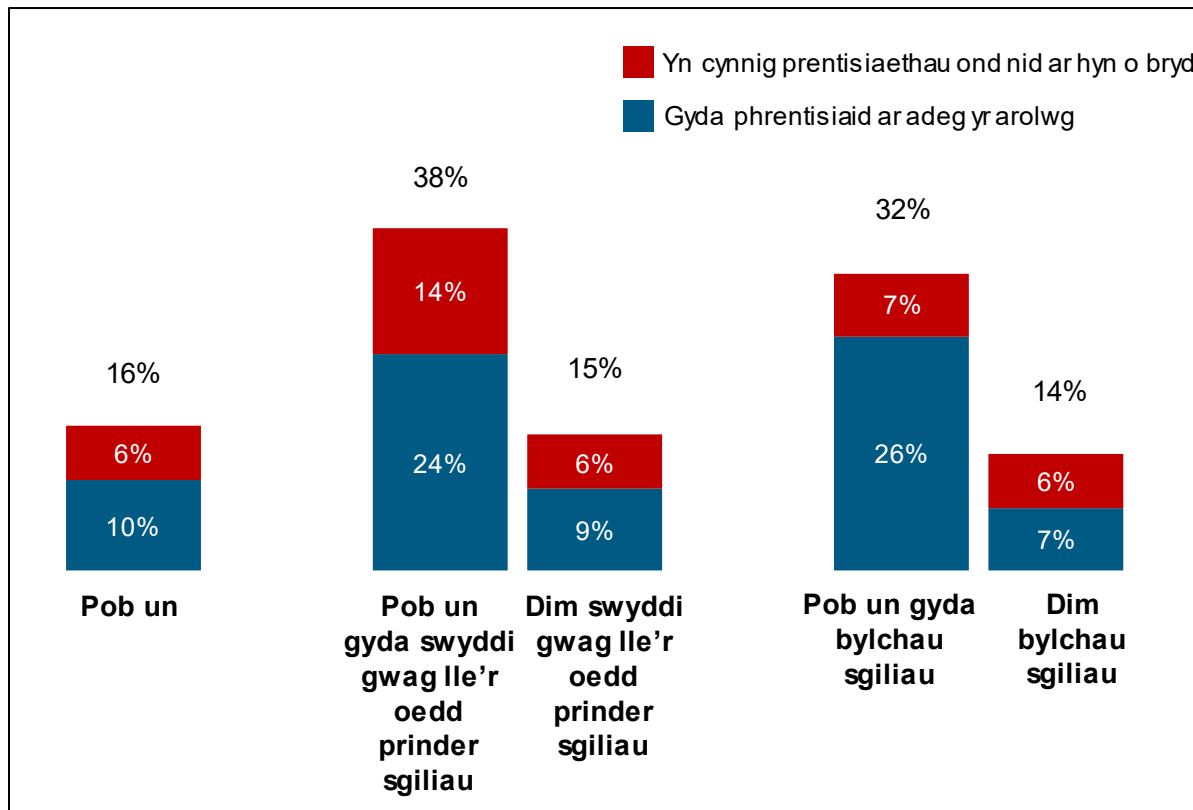


*Y Sylfaen: 2019 Yr holl sefydliadau ym Modiwl A. Mae canlyniadau 2016 wedi eu seilio ar yr holl sefydliadau. Gwelwch Tabl A.2.2 yn Atodiad A ar gyfer meintiau sylfaen 2014 a 2016. Lle mae'r meintiau sylfaen rhwng 30-49, mae seren wedi'i nodi gerllaw'r label data; dylid cymryd gofal wrth dehongli'r canlyniadau hyn.*

6.14 Roedd cyflogwyr oedd yn wynebu heriau sgiliau yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau, fel a ganlyn:

- Roedd 38% o gyflogwyr gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn cynnig prentisiaethau, o'i gymharu â 15% o gyflogwyr oedd heb unrhyw swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Nodwch, fodd bynnag, bod y ffigurau'n uchel hefyd (34%) ymysg cyflogwyr gyda swyddi gwag anodd eu llenwi oedd heb eu hachosi gan brinderau sgiliau ac ymysg y rhai gydag unrhyw swyddi gwag (31%), felly mae'n ymddangos bod y berthynas yn gysylltiedig â heriau recriwtio yn hytrach na heriau recriwtio sy'n ymwneud yn benodol â sgiliau.
- Roedd 32% o gyflogwyr gyda bwlch sgiliau'n cynnig prentisiaethau, o'i gymharu â 14% o'r rheiny heb unrhyw fwllch sgiliau.

**Ffigur 0-37 Y gyfran oedd yn cynnig prentisiaethau: y gymhariaeth rhwng y rheiny oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau a bwlch sgiliau, a'r rheiny oedd heb**



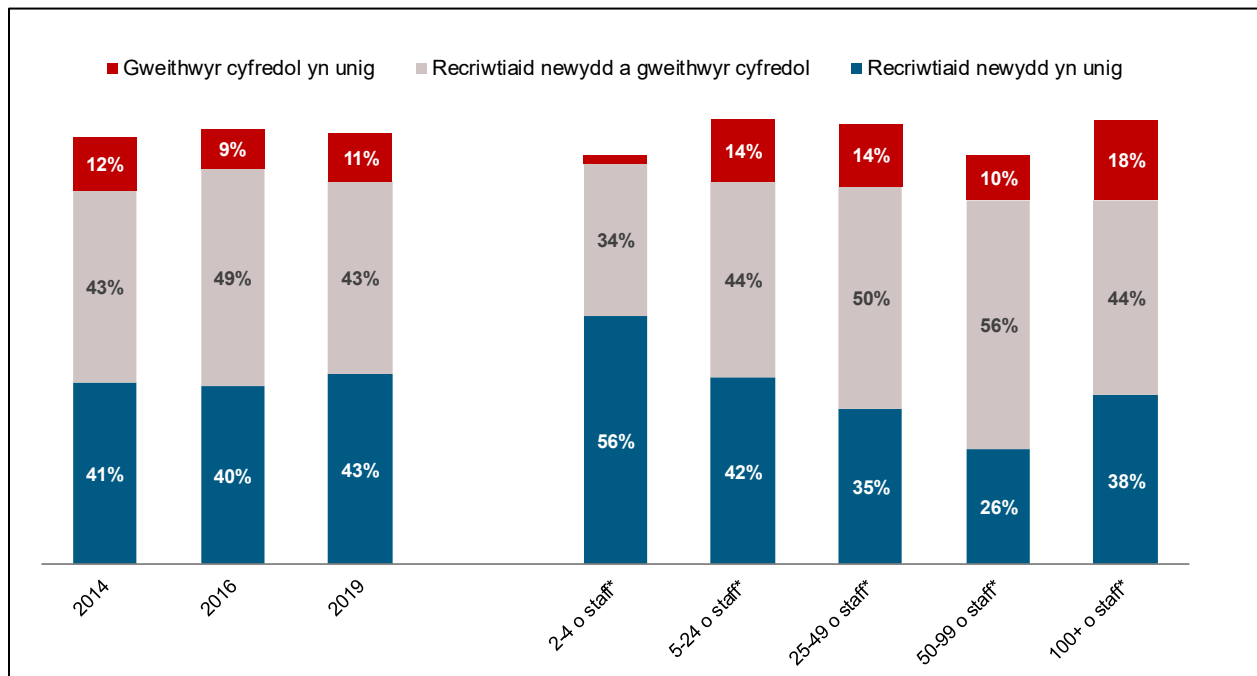
*Yr holl sefydliadau ym Modiwl A: Cyfanswm (1,704), oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (135); oedd heb swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (1,569); oedd â bwlch sgiliau (278); oedd heb fwlch sgiliau (1,426).*

- 6.15 Cynigiwyd Prentisiaethau'n fwyaf cyffredin i bobl ifanc (a ddiffinir fel pobl 25 oed neu'n iau). Roedd y mwyafrif llethol (84%) o sefydliadau a gynigiodd brentisiaethau wedi gwneud hynny i bobl ifanc, er bod lleiafswm (32%) wedi eu cynnig nhw i bobl ifanc yn unig. Ond, roedd y ffigurau hyn yn cynrychioli gostyngiad nodedig ers 2016 pan oedd 94% o'r rheiny oedd yn cynnig prentisiaethau wedi gwneud hynny i bobl ifanc ac roedd 45% wedi gwneud hynny i bobl ifanc yn unig. Mae hyn yn awgrymu ehangiad yn y grwpiau oedran y mae cyflogwyr yn cynnig prentisiaethau iddynt.
- 6.16 Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol na'r rheiny mewn cenhedloedd eraill o gynnig prentisiaethau i bobl ifanc. Roedd cyflogwyr yn Lloegr yn fwy tebygol o'u cynnig nhw i bobl ifanc, gyda bron i naw ymhob deg (89%) yn gwneud hynny. Roedd cyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon yn fwy tebygol na'r rheiny yng Nghymru o'u cynnig nhw i bobl ifanc yn unig, am fod 41% o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yn gwneud hynny.
- 6.17 Er ei bod hi'n llai cyffredin i sefydliadau gynnig prentisiaethau i bobl hŷn na 25 oed nag i bobl iau, roedd mwy na'u hanner (55%) wedi gwneud hynny beth bynnag, i fyny o 51% yn 2016.
- 6.18 Roedd y mwyafrif llethol o gyflogwyr a gynigiodd brentisiaethau wedi eu cynnig nhw i weithwyr newydd a recriwtiwyd yn benodol fel prentisiaid (86%), a mwy na dwy ran o bump (43%) wedi eu cynnig nhw i'r grŵp hwn yn unig. Roedd mwyafrif bychan o'r cyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau wedi eu cynnig nhw i'w gweithwyr cyfredol (53%), ac oddeutu un ymhob naw (11%) wedi eu cynnig nhw i'w gweithwyr cyfredol yn unig.
- 6.19 Roedd busnesau yn Lloegr wedi cynnig prentisiaethau i weithwyr cyfredol a recriwtiaid newydd mewn cyfrannau tebyg i'r rheiny yng Nghymru. Ond, roedd busnesau yng Nghymru yn fwy tebygol na'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon o

gynnig prentisiaethau i'w gweithwyr cyfredol (53% o'i gymharu â 43%) ac yn llai tebygol o'u cynnig nhw i weithwyr newydd (86% o'i gymharu â 92%).

6.20 Mae busnesau bach yn ymddangos yn fwy tebygol o weld prentisiaethau fel dull o recriwtio ac uwchsgilio staff newydd. Ymysg busnesau o 2-4 o staff a gynigiodd brentisiaethau, gwnaeth 56% hynny i weithwyr newydd yn unig, ac roedd hynny'n gostwng i 26% mewn busnesau o 50-99 o weithwyr.

**Ffigur 0-38 A oedd busnesau'n cynnig prentisiaethau i staff cyfredol neu recriwtiaid newydd dros amser ac yn ôl maint**



Y Sylfaen: Pawb oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru (Modiwl A). 2014 (363), 2016 (438), 2019 (371); 2-4 (37), 5-24 (188), 25-49 (64), 50-99 (40), 100+ (42). Lle mae'r meintiau sylfaen rhwng 30 a 49, mae seren wedi ei chynnwys gerllaw'r label data; dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r canlyniadau hyn.

Nodwch: nid yw'r siartiau'n rhoi cyfanswm o 100% am nad ydyn nhw'n cynnwys atebion 'ddim yn gwybod'.

## Y rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau

- 6.21 Y rhesymau mwyaf cyffredin am beidio cynnig prentisiaethau oedd y rhwystrau strwythurol canfyddedig, rhesymau a nodwyd gan bron i ddwy ran o dair (65%) o sefydliadau nad oeddent yn cynnig prentisiaethau. Roedd y rhesymau hyn yn troi o gylch anghenion a natur y cyflogwyr hyn, ac yn cynnwys y ffaith nad oeddent yn bwriadu recriwtio staff newydd (22%), nad oedd prentisiaethau'n addas i'w maint (17%) ac nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig ar gyfer eu diwydiant hwy (16%).
- 6.22 Dewisodd tri ymhob deg (30%) o sefydliadau oedd ddim yn cynnig prentisiaethau beidio gwneud hynny'n bwrpasol. Roedd y rhesymau am hynny'n cynnwys y ffaith nad oedd sefydliadau'n gweld yr angen am fod eu staff i gyd yn gwbl sgiliedig (14%), y teimlad nad oedd prentisiaethau'n addas i'w model busnes (6%) a'r ffaith bod yn well ganddynt ddewis recriwtio staff profiadol (5%).
- 6.23 Nododd 12% o sefydliadau ddiffyg ymwybyddiaeth fel un o'r rhesymau nad oeddent yn cynnig prentisiaethau, gan gynnwys y ffaith nad oeddent wedi eu cynnig neu eu hystyried nhw o'r blaen (6%) a doedd neb wedi holi ynglŷn â gwneud un (2%).

## Ffigur 0-39 Rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau



*Y Sylfaen:* Yr holl sefydliadau yng Nghymru nad oeddent yn cynnig prentisiaethau (1,333).

*Nodwch:* Caniatwyd mwy nag un ateb. Nid yw rhai ymatebion gyda 1% neu lai wedi eu dangos.

### Cadw prentisiaid

- 6.24 Ychydig dros saith ymhob deg o (72%) sefydliadau oedd wedi cyflawni prentisiaeth yn y tair blynedd ddiwethaf oedd wedi cadw unrhyw rai o'u prentisiaid fel aelodau parhaol o'u staff wedi iddyn nhw gwblhau, ac roedd bron i hanner (49%) wedi cadw eu holl brentisiaid yn aelodau parhaol o staff.
- 6.25 Roedd y gyfran o fusnesau a gadwodd brentisiaid yng Nghymru yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon, lle'r oedd 63% wedi cadw unrhyw brentisiaid a 31% wedi cadw pob un, ond yn debyg i Loegr (lle'r oedd 70% wedi cadw unrhyw brentisiaid a 44% wedi eu cadw nhw i gyd).
- 6.26 Mae'n ymddangos bod maint yn un ffactor oedd yn penderfynu a oedd sefydliadau wedi cadw eu prentisiaid. Ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o staff, roedd 56% wedi cadw rhywfaint o'r prentisiaid a gwblhaodd yn ddiweddar, ac roedd hynny'n codi i 77% ymysg sefydliadau gyda 100+ o staff.

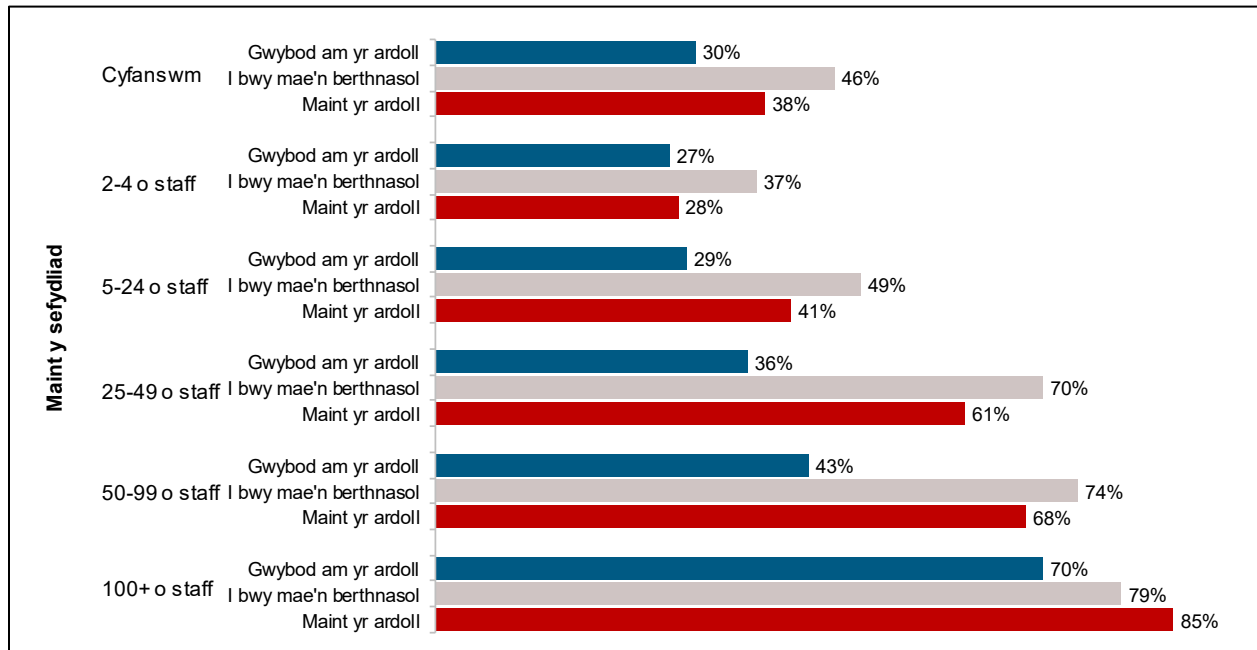


- 6.27 Yn y sefydliadau hynny na chadwodd eu prentisiaid, roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr (67%) yn teimlo mai penderfyniad y prentisiaid oedd y rheswm am hynny, ac fel arfer nad oedd y prentisiaid eisiau aros yn eu rôl (40%) neu eu bod wedi cymryd swydd gyda chyflogwr arall (29%).
- 6.28 Gallu neu addasrwydd y prentis oedd y rheswm pennaf ond un pam na chadwyd prentisiaid, a nodwyd hynny gan 23% o'r cyflogwyr lle na chadwyd y rheiny oedd wedi cwblhau eu prentisiaeth, ac yn dilyn hynny oedd y rheswm nad oedd y prentis yn ddigon galluog yn ei rôl (17%).

### **Ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau a'i heffaith**

- 6.29 Mae'n ymddangos bod ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau'n weddol isel, yn enwedig o'i gymharu â Lloegr. Roedd tri ymhob deg (30%) o gyflogwyr yng Nghymru'n ymwybodol o gyflwyniad yr Ardoll, ac roedd llai na hanner (46%) y rheiny oedd yn ymwybodol ohoni'n gwybod i bwy roedd yn berthnasol. Ar y llaw arall, roedd 38% yn Lloegr yn ymwybodol o gyflwyniad yr Ardoll, gyda 59% o'r cyflogwyr hyn yn ymwybodol i bwy yr oedd yn berthnasol.
- 6.30 Roedd ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau a maint yr ardoll yn weddol gyson ar draws rhanbarthau Cymru. Ychydig iawn o amrywiaeth oedd yn yr ymwybyddiaeth ond, ymysg y rheiny oedd yn ymwybodol o'r ardoll, roedd ymwybyddiaeth o'r maint / gyfradd yn amrywio o 34% yn y De Ddwyrain i 43% yn y De Orllewin, tra bo'r ymwybyddiaeth ynglŷn â phwy roedd yr ardoll yn berthnasol iddo/iddi yn amrywio o 40% yn y De Ddwyrain i 62% yng Nghanolbarth Cymru.
- 6.31 Roedd yr ymwybyddiaeth o'r Ardoll, i bwy yr oedd yn berthnasol, a maint yr Ardoll yn llawer uwch ymysg sefydliadau mwy.

**Ffigur 0-40 Ymwybyddiaeth o'r Ardoll Brentisiaethau yn ôl maint y sefydliad**



Y Sylfaen ar gyfer yr 'Ymwybyddiaeth o'r Ardoll': Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Modiwl A): Cyfanswm (1,704), 2-4 (449), 5-24 (882), 25-49 (206), 50-99 (99), 100+ (68).

Y Sylfaen ar gyfer 'I bwy mae'n gymwys' a 'Maint yr Ardoll': Yr holl sefydliadau yng Nghymru oedd yn ymwybodol o'r Ardoll Brentisiaethau (Modiwl A): Cyfanswm (530), 2-4 (116), 5-24 (261), 25-49 (69), 50-99 (38), 100+ (46).

6.32 Dim ond rhai cyflogwyr oedd wedi gwneud newidiadau i'w gweithgareddau prentisiaeth oherwydd yr Ardoll. Soniodd oddeutu un ymhob deuddeg (8%) o gyflogwyr oedd yn ymwybodol o'r ardoll, eu bod wedi newid y nifer of brentisiaid ar eu safle o ganlyniad iddi (roedd 1% wedi dechrau cynnig prentisiaethau oherwydd yr Ardoll, roedd 5% wedi cynyddu'r nifer gyffredinol o brentisiaid, ac roedd 1% wedi gostwng y nifer gyffredinol o brentisiaid). Yn Lloegr, roedd 12% o'r cyflogwyr oedd yn ymwybodol o'r ardoll wedi sôn am newid yn y nifer o brentisiaid ar y safle o ganlyniad i'r diwygiadau polisi diweddar, er nad oedd y gwahaniaeth hwn yng nghanlyniad Cymru yn arwyddocaol yn ystadegol.

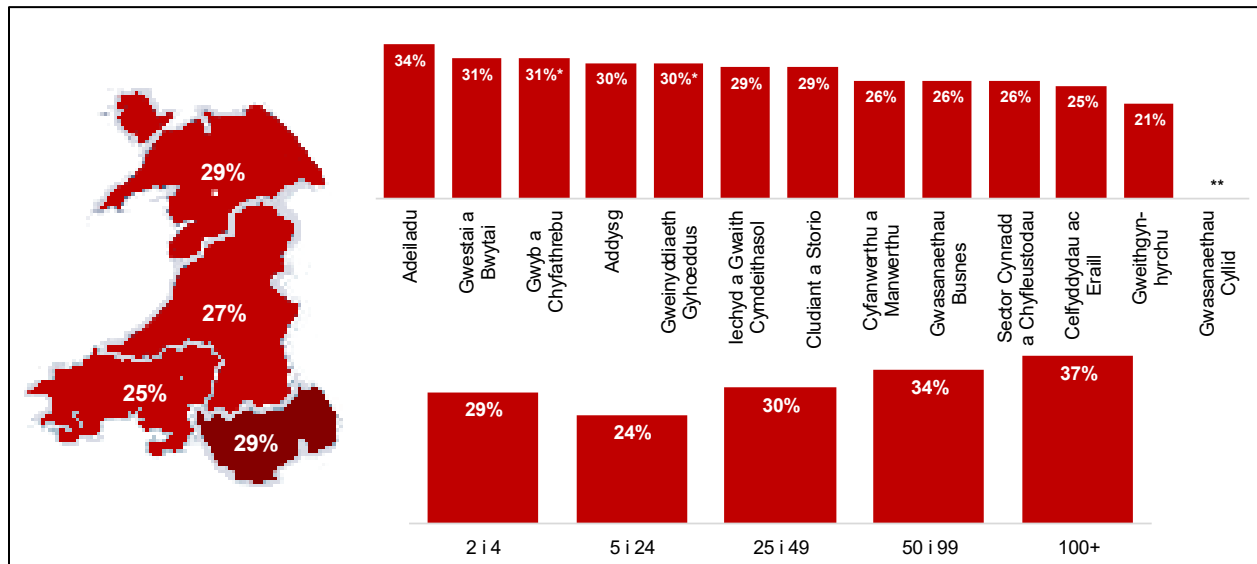
### Ymwybyddiaeth o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yng Nghymru a'r gyfranogaeth ynddi

6.33 Roedd llai na thri ymhob deg (28%) o gyflogwyr yng Nghymru'n ymwybodol o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yng Nghymru, a gafodd ei disgrifio iddynt fel rhaglen

i bobl ifanc 16 i 18 oed sy'n amcannu i roi'r sgiliau i bobl ifanc y maent eu hangen i gael swydd neu i symud ymlaen at ddysgu pellach ar lefel uwch – megis prentisiaeth neu addysg bellach.

6.34 Ychydig iawn o wahaniaeth a welwyd yn yr ymwybyddiaeth o'r rhaglen ar draws rhanbarthau Cymru (yn amrywio o 25% yn Ne Orllewin Cymru i 29% yn Ne Ddwyrain Cymru). Er nad oeddent yn arwyddocaol yn ystadegol, roedd y canlyniadau'n dangos bod y cyflogwyr mwyaf yn fwy tebygol o fod yn ymwybodol (37% o'r rheiny gyda 100+ o weithwyr) ac roedd yr ymwybyddiaeth ar ei uchaf ymysg cyflogwyr Adeiladu (34%).

**Ffigur 0-41 Ymwybyddiaeth o Hyfforddeiaethau fesul rhanbarth ac yn unol â'r sefyllfa parthed swyddi gwag**



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau (Modiwl A). I weld y meintiau Sylfaen gwelwch Tabl A.2.2 yn Atodiad A

Lle mae meintiau sylfaen yn llai na 30 mewn sector, mae'r data wedi'i dynnu (mae'n cael ei ddynodi gan ddwy seren; lle mae'r meintiau sylfaen rhwng 30 a 40, mae seren wedi ei nodi gerllaw'r label data.

6.35 Yng Nghymru, roedd 2% o'r cyflogwyr wedi cymryd rhywun yn rhan o'r Rhaglen Hyfforddeiaeth yn y 12 mis diwethaf. Mae hyn yn cymharu â 1% yn 2016.

6.36 Roedd cyflogwyr oedd â 25 i 49 o weithwyr (5%) a'r rheiny oedd yn gweithredu yn y sector Addysg (6%) yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi cymryd rhywun yn rhan o'r Rhaglen Hyfforddeiaeth.

- 6.37 Y rhwystr mwyaf oedd yn atal cyflogwyr rhag ymgysylltu â'r Rhaglen Hyfforddeiaeth oedd ymwybyddiaeth: doedd tri chwarter (75%) y rheiny oedd heb gymryd rhywun ar hyfforddeiaeth ddim yn ymwybodol ohonynt. Y rhwystrau mwyaf ond un oedd y rhwystrau strwythurol (19%), er enghraifft nid oedd gan y sefydliad rolau addas (8%) a doedd yr hyfforddeiaethau ddim yn addas oherwydd maint y busnes (5%).
- 6.38 Er gwaethaf y defnydd isel a wnaed ohonynt, mae'n ymddangos bod potensial yn y farchnad i'r rhaglen hyfforddeiaeth. Dywedodd traean (33%) o'r sefydliadau hynny oedd heb gymryd rhywun ar hyfforddeiaeth y byddai ganddynt ddiddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol.
- 6.39 Roedd mwy o ddiddordeb ymysg y busnesau mwy na'r busnesau llai mewn cymryd hyfforddeiaethau yn y dyfodol. Dywedodd ychydig llai na hanner (48%) y busnesau oedd â 100+ o weithwyr bod ganddynt ddiddordeb, o'i gymharu ag ychydig dros chwarter (26%) y busnesau oedd â 2 i 4 o weithwyr.
- 6.40 Roedd y diddordeb mewn gwneud hyfforddeiaethau yn y dyfodol ar ei uchaf mewn Addysg (61%) Gwybodaeth a Chyfathrebu (50%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (44%), tra bo'r diddordeb lleiaf yn y rhaglen ymysg busnesau oedd yn gweithredu yn y sector Gwasanaethau Busnes (26%).
- 6.41 Gan adlewyrchu rhai o'r tueddiadau fesul sector, roedd busnesau sector preifat (30%) yn llai tebygol na'r rheiny oedd yn gweithredu yn y sector cyhoeddus (44%) neu'r sector gwirfoddol (48%) o fynegi diddordeb yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau.

## 7. Casgliadau

- 7.1 Yn y cyfnod rhwng yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr diwethaf yn 2017 ac arolwg 2019 gwelwyd twf economaidd, a lefelau uchel o greu swyddi, gyda'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn yn gorffen yn ail chwarter 2019 yn 73.2%, sef cynnydd o 1.6 pwynt canran o'i gymharu â'r flwyddyn yn gorffen yn ail chwarter 2017 (71.6%).<sup>26</sup> Mae hyn yn cyd-fynd â'r cyd-destun o dwf economaidd parhaus drwy'r DU gyfan yn dilyn dirwasgiad y 2000au hwyr ond hefyd ochr yn ochr â phryder am gyfraddau cynhyrchedd y DU. Er gwaethaf y ffaith fod cyfraddau cynhyrchedd yn tyfu'n gyflymach yng Nghymru o'i gymharu â Lloegr, parhaodd cynhyrchedd oddeutu 17 pwynt canran yn is yng Nghymru nag ar draws y DU yn gyffredinol.<sup>27</sup> Mae'r materion hyn yn helpu i esbonio pam mae datblygiad gweithlu medrus a hyfedr, wedi'i danategu gan system sgiliau sy'n briodol i anghenion cyflogwyr, yn flaenoriaeth i Lywodraeth Cymru.
- 7.2 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn erfyn allweddol i fesur amllder, natur ac effaith materion sgiliau sy'n wynebu cyflogwyr, a sut mae'r anghenion sgiliau hyn yn newid dros amser. Er gwaethaf y tueddiadau positif mewn greu swyddi, roedd y dirwedd economaidd yn parhau'n ansicr ar adeg gwneud gwaith maes yr arolwg (Mehefin a Rhagfyr 2019) wrth i'r DU drafod trefniadau tynnu allan o'r Undeb Ewropeaidd. Mae arolwg 2019 yn gweithredu fel gwahanfa yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, a'r diwethaf i gael ei weithredu cyn ymadawiad swyddogol y DU â'r Undeb Ewropeaidd ym mis Ionawr 2020.
- 7.3 Mae gweithgareddau recriwtio yn ddangosydd o ba mor fywiog yw'r farchnad lafur, tra bo'r graddau y mae swyddi gwag yn anodd eu llenwi yn arwydd o ba mor dynn ydyw mewn cymhariaeth. Roedd nifer y swyddi gwag yn 2019 wedi cynyddu o 12% ar 2017, er bod y nifer o swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd materion yn ymwneud â sgiliau bron heb newid, gan olygu bod y

---

<sup>26</sup> [Stats Cymru, Cyfradd gyflogaeth yn ôl ardal leol yng Nghymru, blwyddyn a rhyw](#)

<sup>27</sup> [Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyhyrchedd is-ranbarthol yn y DU: Chwefror 2020 \(2020\)](#)

gyfran o swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau wedi gostwng ychydig. Mae hyn yn awgrymu bod y farchnad lafur ychydig bach yn fwy bywiog yng Nghymru yn 2019 nag ydoedd yn 2017, heb i hynny gynyddu anawsterau recriwtio oedd yn gysylltiedig â sgiliau.

- 7.4 Mae'r her sgiliau mewnol (h.y. y bwlch sgiliau o fewn y gweithlu cyfredol) yn agwedd hanfodol arall o'r darlun sgiliau cyffredinol y mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn ei ystyried. O 2013 hyd 2019 yng Nghymru cafwyd patrwm cyffredinol o ostyngiad yn y gyfran o'r gweithlu na ystyrid yn gwbl hyfedr yn rôl eu swyddi, gyda llai o gyflogwyr yn sôn am gyflogi unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr.
- 7.5 Mae effaith bylchau sgiliau a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau ar gyflogwyr yn gallu bod yn sylweddol. Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd rhai sectorau a galwedigaethau penodol wedi eu heffeithio'n arbennig gan heriau sgiliau o'r fath. Ar lefel y sectorau, roedd dwysedd y swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau'n arbennig o uchel ymysg cyflogwyr Sector Cynradd a Chyfleustodau ac Adeiladu, tra bo'r dwysedd bwlch sgiliau ar ei uchaf ymysg sefydliadau Gweithgynhyrchu. Ar lefel alwedigaethol, roedd swyddi gwag yn y Crefftiau Medrus yn arbennig o debygol o fod yn anodd eu llenwi am resymau yn ymwneud â sgiliau, tra bo gan y galwedigaethau Elfennol a Gweithredwyr Peiriannau lefelau arbennig o uchel o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr.
- 7.6 Mae gweithgareddau hyfforddi'n ffordd o ymdrin â diffygion sgiliau. Er bod y gyfran o'r gweithlu yng Nghymru sy'n derbyn hyfforddiant wedi cynyddu ychydig bach ers 2016, roedd gostyngiadau'n digwydd ar yr un pryd ar draws nifer o fesurau hyfforddi allweddol. Roedd y gostyngiadau hyn yn cynnwys y cyfanswm o ddyddiau hyfforddi a ddarparwyd, y diwrnodau hyfforddiant fesul gweithiwr a fesul unigolyn a hyfforddwyd, a buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant (yn gyffredinol ond hefyd fesul gweithiwr ac unigolyn a hyfforddwyd). Er gwaethaf y gostyngiadau hyn, roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn teimlo eu bod yn fodlon

gyda maint yr hyfforddiant yr oedden nhw wedi'i ddarparu yn y 12 mis blaenorol wedi parhau heb newid ers 2017.

- 7.7 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn rhoi ciplun o'r sefyllfa o ran sgiliau yr oedd cyflogwyr yn ei hwynebu yn ail hanner 2019. Mae'n amlwg bod cyrhaeddiad y pandemig Covid-19 yn 2020 wedi rhoi sioc sylweddol i'r economi ac mae'n debygol o gael effeithiau hirhoedlog a sylweddol ar gyflogwyr, a'u hanghenion recriwtio a sgiliau. Er bod hyn yn ei gwneud hi'n anodd trin canlyniadau Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 yn y sefyllfa sydd ohoni ar ôl cyrhaeddiad Covid 19, mae canlyniadau Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019 yn darparu gwaelodlin bwysig i asesu'r economi a'r farchnad lafur ar ôl Covid, wrth i ni fynd i mewn i ddegawd newydd.

## Atodiad A: Tablau atodol

**Tabl A.2.1 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli (h.y. y nifer o gyfweiliadau a gwblhawyd) ar gyfer yr holl sefydliadau yng Nghymru, fesul gwlad, maint a sector (2015 – 2019)**

	2011	2013	2015	2017	2019
Cyfanswm Cymru	5,958	5,996	6,027	5,913	6,773
<b>Rhanbarth</b>					
Gogledd Cymru	1,420	1,580	1,528	1,584	1,666
Canolbarth Cymru	788	717	742	605	793
De Ddwyrain Cymru	2,374	2,400	2,395	2,603	2,767
De Orllewin Cymru	1,376	1,299	1,362	1,121	1,547
Canolbarth / De Orllewin	2,164	2,016	2,104	1,726	2,340
<b>Maint</b>					
2 i 4	1,162	1,847	1,749	1,669	1,193
5 i 24	3,474	3,229	3,316	3,169	3,407
25 i 49	750	512	547	561	800
50 i 99	324	236	273	293	382
100+	248	172	142	221	271
<b>Sector</b>					
Sector Cynradd a Chyfleustodau	223	589	477	511	364
Gweithgynhyrchu	467	401	417	419	466
Adeiladu	498	467	405	481	401
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,062	1,109	1,203	958	1,442
Gwestai a Bwytai	666	618	649	597	797
Trafnidiaeth a Storio	297	284	359	274	171
Gwybodaeth a Chyfathrebu	138	135	167	168	141
Gwasanaethau Ariannol	173	127	108	154	109
Gwasanaethau Busnes	789	736	715	794	988
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	129	67	75	91	109
Addysg	391	394	361	375	463
Iechyd a Gwaith	571	602	617	603	825
Cymdeithasol					
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	544	467	474	488	497

*Y Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2019).*



**Tabl A.2.2 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli (Modiwl A) ar gyfer mesurau'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (h.y. y nifer o gyfweiliadau a gwblhawyd) i sefydliadau yng Nghymru, fesul rhanbarth, maint a sector (2014 - 2019)**

	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2019</b>
Cyfanswm Cymru	2,007	1,997	1,704
<b>Rhanbarth</b>			
Gogledd Cymru	510	519	404
Canolbarth Cymru	212	200	192
De Ddwyrain Cymru	804	842	746
De Orllewin Cymru	481	436	362
Canolbarth / De Orllewin Cymru	693	636	554
<b>Maint</b>			
2 i 4	503	511	449
5 i 24	918	942	882
25 i 49	315	234	206
50 i 99	134	140	99
100+	137	170	68
<b>Sector</b>			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	133	114	72
Gweithgynhyrchu	134	142	116
Adeiladu	152	143	96
Cyfanwerthu a Manwerthu	431	483	378
Gwestai a Bwtai	207	222	183
Trafnidiaeth a Storio	51	59	52
Gwybodaeth a Chyfathrebu	70	43	30
Gwasanaethau Ariannol	50	38	20
Gwasanaethau Busnes	230	232	250
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	60	51	32
Addysg	116	107	135
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	239	242	213
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	134	121	127

*Y Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2019).*

**Tabl A.2.3 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli (Modiwl B a D) ar gyfer mesurau'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (h.y. y nifer o gyfweiliadau a gwblhawyd) i sefydliadau yng Nghymru, fesul rhanbarth, maint a sector (2015 - 2019)**

	2015	2017 (wedi modiwlleiddio)	2017 (heb fodiwlleiddio)	2019
Cyfanswm Cymru	6,027	2,938	5,913	3,378
<b>Rhanbarth</b>				
Gogledd Cymru	1,528	795	1,584	863
Canolbarth Cymru	742	303	605	366
De Ddwyrain Cymru	2,395	1,297	2,603	1,355
De Orllewin Cymru	1,362	543	1,121	794
Canolbarth / De Orllewin Cymru	2,104	846	1,726	1,160
<b>Maint</b>				
2 i 4	1,749	833	1,669	1,011
5 i 24	3,316	1,580	3,169	1,655
25 i 49	547	263	561	379
50 i 99	273	155	293	192
100+	142	107	221	141
<b>Sector</b>				
Sector Cynradd a Chyfleustodau	477	248	511	182
Gweithgynhyrchu	417	215	419	244
Adeiladu	405	252	481	194
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,203	485	958	697
Gwestai a Bwytai	649	275	597	409
Trafnidiaeth a Storio	359	139	274	77
Gwybodaeth a Chyfathrebu	167	81	168	80
Gwasanaethau Ariannol	108	64	154	61
Gwasanaethau Busnes	715	398	794	499
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	75	51	91	57
Addysg	361	187	375	234
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	617	305	603	389
Y Celfyddydau ac Eraill	474	238	488	255

*Y Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2019).*

**Tabl A.2.4 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli (Modiwl C) ar gyfer mesurau'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (h.y. y nifer o gyfweiliadau a gwblhawyd) i sefydliadau yng Nghymru, fesul rhanbarth, maint a sector (2015 - 2019)**

	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2019</b>
Cyfanswm Cymru	2,007	1,997	1,683
<b>Rhanbarth</b>			
Gogledd Cymru	510	519	397
Canolbarth Cymru	212	200	234
De Ddwyrain Cymru	804	842	662
De Orllewin Cymru	481	436	390
Canolbarth / De Orllewin Cymru	693	636	624
<b>Maint</b>			
2 i 4	503	511	452
5 i 24	918	942	864
25 i 49	315	234	214
50 i 99	134	140	91
100+	137	170	62
<b>Sector</b>			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	133	114	110
Gweithgynhyrchu	134	142	106
Adeiladu	152	143	111
Cyfanwerthu a Manwerthu	431	483	366
Gwestai a Bwtai	207	222	205
Trafnidiaeth a Storio	51	59	41
Gwybodaeth a Chyfathrebu	70	43	30
Gwasanaethau Ariannol	50	38	28
Gwasanaethau Busnes	230	232	235
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	60	51	20
Addysg	116	107	94
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	239	242	222
Y Celfyddydau ac Eraill	134	121	115

*Y Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2019).*

**Tabl A.2.5 Maint sefydliadau o ran eu proffil poblogaeth fesul sector yng Nghymru**

<i>Canrannau rhesi</i>		<b>Maint</b>					
		<b>2 i 4</b>	<b>5 i 9</b>	<b>10 i 24</b>	<b>25 i 49</b>	<b>50 i 99</b>	<b>100+</b>
Sector Cynradd a Chyfleustodau	%	86	9	3	1	1	0
Gweithgynhyrchu	%	44	21	15	6	3	7
Adeiladu	%	67	20	9	1	1	1
Cyfanwerthu a Manwerthu	%	46	29	18	1	2	1
Gwestai a Bwytai	%	42	27	22	2	5	1
Trafnidiaeth a Storio	%	49	25	15	3	6	2
Gwybodaeth a Chyfathrebu	%	67	15	10	2	3	2
Gwasanaethau Ariannol	%	48	28	17	1	*	2
Gwasanaethau Busnes	%	63	20	11	2	20	1
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	%	24	19	23	9	4	12
Addysg	%	19	13	24	12	5	8
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	%	27	25	29	5	5	3
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	%	59	25	10	2	*	1

*Y Ffynhonnell: Cofrestr Busnes Rhyng-Adrannol y Swyddfa Ystadegau Gwladol.*

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

**Tabl A.2.6 Dosbarthiad sefydliadau yng Nghymru, fesul rhanbarth, maint a sector**

*Canrannau rhesi*

	<i>Y Sylfaen</i>		<b>Y sector preifat</b>	<b>Y trydydd sector</b>	<b>Y sector cyhoeddus</b>	<b>Safle unigol</b>	<b>Safleoedd niferus</b>
Cyfanswm Cymru	6,773	%	86	8	6	70	30
<b>Maint</b>							
2 i 4	1,913	%	91	7	2	80	20
5 i 24	3,407	%	83	9	8	62	38
24 i 49	800	%	71	9	19	48	52
50 i 99	382	%	69	7	24	42	58
100+	271	%	64	11	5	29	71
<b>Sector</b>							
Sector Cynradd a Chyfleustodau	364	%	99	1	*	91	9
Gweithgynhyrchu	466	%	99	*	*	75	25
Adeiladu	401	%	100	0	*	90	10
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,442	%	96	4	*	56	44
Gwestai a Bwytai	797	%	96	3	*	75	25
Trafnidiaeth a Storio	171	%	94	2	4	69	31
Gwybodaeth a Chyfathrebu	141	%	94	5	0	74	26
Gwasanaethau Ariannol	109	%	94	6	0	62	38
Gwasanaethau Busnes	988	%	95	4	1	67	33
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	109	%	6	3	89	45	55
Addysg	463	%	26	22	51	71	29
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	825	%	41	39	20	51	49
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	497	%	59	26	15	67	33

*Y Ffynhonnell: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (2019).*

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

**Tabl A.3.1 Amllder, nifer a dwysedd swyddi gwag bob sefydliad, fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector**

		% y sefydliadau gydag o leiaf un swydd wag (amlder)	Nifer y swyddi gwag (wedi eu talgrynnu i'r 1,000 agosaf)	Swyddi gwag fel % o'r gyflogaeth (dwysedd)	Cyfartaledd (cymedr) y swyddi gwag fesul sefydliad gyda swydd wag
	<i>Y Sylfaen</i>	%		%	
<b>Gwlad</b>					
Cymru	6,773	15	41,000	3.2	2.4
Lloegr	70,217	17	812,000	3.2	2.7
Gogledd Iwerddon	4,023	14	24,000	3.1	2.8
<b>Rhanbarthau Cymru</b>					
Gogledd	1,666	16	8,000	2.9	2.2
Canolbarth	793	11	2,000	2.4	2.1
De Ddwyrain	2,767	17	20,000	3.2	2.6
De Orllewin	1,547	14	11,000	3.9	2.5
Canolbarth a De Orllewin	2,340	13	12,000	3.5	2.4
<b>Maint</b>					
2 i 4	1,913	7	4,000	3.4	1.4
5 i 24	3,407	20	10,000	3.2	1.6
25 i 49	800	39	4,000	2.7	2.4
50 i 99	382	48	4,000	2.4	3.2
100+	271	66	18,000	3.6	9.9
<b>Sector</b>					
Sector Cynradd a Chyfleustodau	364	5	1,000	2.1	1.6
Gweithgynhyrchu	466	19	3,000	1.9	2.6
Adeiladu	401	14	2,000	3.5	1.8
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,442	14	5,000	2.7	2.0
Gwestai a Bwyta	797	17	4,000	3.5	2.3
Trafnidiaeth a Storio	171	18	1,000	2.5	1.9
Gwybodaeth a Chyfathrebu	141	19	1,000	2.9	1.7
Gwasanaethau Ariannol	109	16	1,000	2.8	1.8
Gwasanaethau Busnes	988	13	5,000	3.0	2.2
Gweinydd. Gyhoeddus	109	32	9,000	10.6	11.7
Addysg	463	23	2,000	1.7	3.1
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	825	27	6,000	2.9	2.5
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	497	15	2,000	3.0	1.8

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru.*

*Mae'r dwyseddau wedi eu seilio ar y bwlch sgiliau fel cyfran o'r holl gyflogaeth ymhob galwedigaeth fesul sector, yn hytrach na'r nifer o sefydliadau gyda bwlch sgiliau.*

**Tabl A.3.2 Amllder, nifer a dwysedd y swyddi gwag fesul galwedigaeth (2017-2019)**

	<b>% o sefydliadau gyda swyddi gwag sydd â swydd wag yn yr alwedigaeth</b>	<b>Nifer y swyddi gwag</b>	<b>Swyddi gwag fel % o'r gyflogaeth (dwysedd)</b>	
		<i>Wedi'i dalgrynnu i'r 1,000 agosaf</i>	<i>Y Sylfaen</i>	<i>%</i>
<b>2017</b>	<i>Y Sylfaen: 1,399</i>	<i>Y Sylfaen: 5,913</i>		
Rheolwyr	4	1,000	5,626	0.6
Gweithwyr proffesiynol	13	4,000	1,109	3.1
Gweithwyr proffesiynol cyswllt	16	5,000	796	8.0
Staff gweinyddol / clerigol	13	3,000	3,290	2.0
Galwedigaethau crefftau medrus	19	5,000	1,528	4.5
Gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill	16	5,000	957	3.6
Gwerthiannau a gwasanaethau'r cwsmer	13	3,000	1,529	2.3
Gweithredwyr peiriannau	9	3,000	988	2.5
Staff elfennol	18	6,000	1,990	3.5
<b>2019</b>	<i>Y Sylfaen: 1,503</i>	<i>Y Sylfaen: 6,773</i>		
Rheolwyr	4	700	6,409	0.3
Gweithwyr proffesiynol	13	6,000	1,335	3.7
Gweithwyr proffesiynol cyswllt	17	9,000	977	14.4
Staff gweinyddol / clerigol	13	3,000	3,831	2.3
Galwedigaethau crefftau medrus	18	4,000	1,856	3.6
Gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill	14	4,000	1,209	2.9
Gwerthiannau a gwasanaethau'r cwsmer	10	3,000	1,765	2.0
Gweithredwyr peiriannau	12	5,000	1,056	3.8
Staff elfennol	18	5,000	2,275	2.9

*Y Sylfaen: Colofn 1: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag; Colofn 2: Yr holl sefydliadau yng Nghymru; Colofn 3: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag ymhob galwedigaeth.*

*Colofn 4: 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 swyddi gwag fel cyfran o'r holl gyflogaeth ymhob galwedigaeth.*

**Tabl A.3.3 Amllder, nifer a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector**

	% o sefydliadau gyda swydd wag oherwydd prinder sgiliau		Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau		% o swyddi gwag sy'n swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	
	Y Sylfaen	%	Wedi'i dalgrynnu i'r 1,000 agosaf	Y Sylfaen	%	
<b>Gwlad</b>						
Cymru	6,773	5	10,000	1,503	24	
Lloegr	70,217	6	199,000	18,380	25	
Gogledd Iwerddon	4,023	4	5,000	892	22	
<b>Rhanbarth</b>						
Gogledd	1,666	6	2,000	373	28	
Canolbarth	793	4	600	138	28	
De Ddwyrain	2,767	6	5,000	679	25	
De Orllewin	1,547	5	2,000	313	19	
Canolbarth a De Orllewin	2,340	4	3,000	451	21	
<b>Maint</b>						
2 i 4	1,913	3	2,000	135	45	
5 i 24	3,407	6	3,000	696	27	
25 i 49	800	14	1,000	306	28	
50 i 99	382	18	1,000	185	29	
100+	271	20	3,000	181	15	
<b>Sector</b>						
Sector Cynradd a Chyfleustodau	364	4	600	35	61	
Gweithgynhyrchu	466	8	600	104	23	
Adeiladu	401	7	1,100	72	55	
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,442	4	900	239	17	
Gwestai a Bwyta	797	6	1,100	200	29	
Trafnidiaeth a Storio	171	5	300	46	26	
Gwybodaeth a Chyfathrebu	141	6	200	34	23	
Gwasanaethau Ariannol	109	4	200	24	**	
Gwasanaethau Busnes	988	4	1,000	199	20	
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	109	5	1,100	33	12	
Addysg	463	6	300	130	17	
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	825	8	2,000	294	33	



Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	497	6	500	93	30
--	-----	---	-----	----	----

---

*Y Sylfaen: Colofn 1 a 2: Yr holl sefydliadau yng Nghymru; Colofn 3: Yr holl sefydliadau sydd â swyddi gwag yng Nghymru.*

*Mae'r canrannau yng Ngholofn 3 wedi eu seilio ar yr holl swyddi gwag yng Nghymru, 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. Nodwch, mae'r ffigurau sylfaen i golofn 3 ar gyfer pob sefydliad sydd â swyddi gwag.*

**Tabl A.3.4 Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul gwlad, maint a sector (2013 - 2019)**

	<b>% o swyddi gwag sy'n swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau</b>							
	<b>2013</b>		<b>2015</b>		<b>2017</b>		<b>2019</b>	
	<i>Y Sylfaen</i>	%	<i>Y Sylfaen</i>	%	<i>Y Sylfaen</i>	%	<i>Y Sylfaen</i>	%
<b>Gwlad</b>								
Cymru	1,016	20	1,277	24	1,399	27	1,503	24
Lloegr	15,894	22	20,697	23	21,033	22	18,380	25
Gogledd Iwerddon	550	19	713	14	855	21	892	22
<b>Rhanbarth</b>								
Gogledd	294	14	308	27	349	30	373	28
Canolbarth	101	21	137	34	122	29	138	28
De Ddwyrain	405	23	558	23	661	25	679	25
De Orllewin	216	20	274	22	267	28	313	19
Canolbarth a De Orllewin	317	20	411	24	389	29	451	21
<b>Maint</b>								
2 i 4	156	27	169	37	137	40	135	45
5 i 24	508	30	692	23	742	35	696	27
25 i 49	153	13	196	20	221	29	306	28
50 i 99	111	10	133	22	160	23	185	29
100+	88	12	87	20	139	11	181	15
<b>Sector</b>								
Sector Cynradd a Chyfleustodau	38	25	38	17	41	45	35	61
Gweithgynhyrchu	76	25	89	31	98	27	104	23
Adeiladu	50	21	67	40	89	42	72	55
Cyfanwerthu a Manwerthu	158	17	216	23	216	28	239	17
Gwestai a Bwytai	146	21	197	22	195	25	200	29
Trafnidiaeth a Storio	40	37	57	48	55	28	46	26
Gwybodaeth a Chyfathrebu	15	**	30	25	40	39	34	23
Gwasanaethau Ariannol	22	**	19	**	28	**	24	**
Gwasanaethau Busnes	113	29	183	22	157	39	199	20
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	21	**	17	**	25	**	33	12
Addysg	98	13	72	9	114	11	130	17
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	139	14	172	22	227	18	294	33
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	100	10	120	28	114	31	93	30

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â swyddi gwag yng Nghymru.*

**Tabl A.3.4a Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer Ffigur 0-7.**

	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2019</b>
Rheolwyr	72	64	69
Gweithwyr proffesiynol	184	231	256
Gweithwyr proffesiynol cyswllt	183	222	244
Staff gweinyddol / clerigol	165	182	201
Galwedigaethau crefftau medrus	233	244	253
Gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill	197	252	286
Gwerthiannau a gwasanaethau'r cwsmer	143	163	142
Gweithredwyr peiriannau	108	117	149
Staff elfennol	269	268	296

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â swyddi gwag ymhob galwedigaeth.*

**Tabl A.3.5a Sgiliau technegol ac ymarferol sy'n brin ymysg ymgeiswyr, yn gyffredinol, fesul gwlad a rhanbarth (cynorthwywyd)**

	Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerdd-on	Gogledd Cymru	Canol-barth Cymru	De Ddwyrain Cymru	De Orllewin Cymru	Canolbarth a De Orllewin
<i>Y Sylfaen</i>	498 %	5,785 %	246 %	132 %	48 %	213 %	105 %	153 %
Y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol sydd eu hangen i wneud y rôl	61	63	69	51	61	64	63	63
Datrys problemau cymhleth sy'n gofyn am ateb penodol i'r sefyllfa	33	39	52	31	43	35	28	31
Gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau a gynigir gan eich sefydliad	36	37	46	34	19	38	37	33
Gwybodaeth am y ffordd mae eich sefydliad yn gweithio	30	31	42	28	19	35	27	25
Darllen a deall cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	30	30	44	27	19	39	17	17
Ysgrifennu cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	30	25	37	24	18	38	19	19
Sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol ac ystadegol mwy cymhleth	19	23	40	20	24	20	16	17
Sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol sylfaenol	20	23	40	21	17	19	24	23
Addasu i offer neu ddeunyddiau newydd	20	21	40	20	24	18	23	24
Sgiliau llythrennedd cyfrifiadurol/TG sylfaenol	24	20	33	19	10	33	12	11
Medrusrwydd corfforol	16	18	36	13	23	14	23	23
Sgiliau TG uwch neu arbenigol	12	17	35	10	12	15	9	10
Cyfathrebu mewn iaith dramor	6	17	34	4	6	6	6	6
Sgiliau Cymraeg llafar	19	0	0	24	25	11	29	28
Sgiliau Cymraeg ysgrifenedig	17	0	0	16	12	11	33	29
Dim o'r uchod	7	8	6	8	11	5	9	10

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – wedi dilyn hyd at ddwy alwedigaeth.*

*Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau; mae'r cyfrannau felly'n dangos y ganran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymhob galwedigaeth a achoswyd gan brinder pob sgil.*

**Tabl A.3.5b Y sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin ymysg ymgeiswyr, yn gyffredinol, fesul gwlad a rhanbarth (cynorthwywyd)**

	Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De Ddwyrain Cymru	De Orllewin Cymru	Canolbarth a De Orllewin
<i>Y Sylfaen</i>	498	5,785	246	132	48	213	105	153
	%	%	%	%	%	%	%	%
Yn gallu rheoli eu hamser a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain	42	45	55	42	41	36	56	53
Gweithio mewn tîm	40	33	49	33	33	45	36	36
Sgiliau trin cwsmeriaid	30	33	49	24	31	28	41	39
Rheoli eu teimladau eu hunain, neu ymdrin â theimladau pobl eraill	32	33	45	24	32	28	52	48
Rheoli neu gymell aelodau eraill o'r staff	27	31	44	22	27	26	36	34
Perswadio neu ddylanwadu ar bobl eraill	23	26	40	20	28	23	24	25
Cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl	29	21	37	19	23	36	23	23
Sgiliau gwerthu	24	22	37	14	20	33	15	16
Gosod nodau ar gyfer pobl eraill a chynllunio adnoddau dynol, ariannol ac eraill	16	21	37	15	19	16	16	17
Rhoi areithiau neu gyflwyniadau	18	14	36	16	7	17	27	22
Dim o'r uchod	24	24	17	26	38	26	13	18

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth.*

*Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau; mae'r cyfrannau felly'n dangos y ganran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymhob galwedigaeth a achoswyd gan brinder pob sgil.*

Tabl A.3.6 Effeithiau mwyaf cyffredin y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (cynorthwywyd), fesul gwlad, rhanbarth a maint

<i>Canrannau'r rhes</i>														
	Y Sylfaen		Unrhyw Effaith	Cynyddu'r ilwyth gwaith i'r staff eraill	Yn cael anawsterau cyflawni amcanion wasanaethau'r cwsmer	Yn colli busnes neu archebion i'r gystadleuaeth	Oedi mewn datblygu cynhyrchion neu wasanaethau newydd	Yn profi costau gweithredu uwch	Yn cael anawsterau cyflwyno arferion gweithio newydd	Yn cael anawsterau cyflawni safonau ansawdd	Yn rhoi gwaith ar gcontract allanol	Yn rhoi'r gorau i gynmrig cynhyrchion neu wasanaethau penodol	Yn cael anawsterau cyflwyno newid technolegol	Dim
<b>Gwlad</b>														
Cymru	455	%	92	84	45	41	40	39	34	32	31	25	25	7
Lloegr	5,263	%	94	84	50	41	39	45	36	36	33	25	24	6
Gogledd Iwerddon	223	%	93	78	51	36	34	41	30	31	34	29	20	6
<b>Rhanbarth o Gymru</b>														
Gogledd	117	%	91	82	42	41	43	36	31	26	40	21	28	9
Canolbarth	44	%	93	82	37	27	48	42	33	49	26	24	26	7
De Ddwyrain	198	%	93	85	48	42	35	38	31	30	24	25	26	6
De Orllewin	96	%	93	82	46	42	44	44	44	37	38	32	19	7
Canolbarth a De Orllewin	140	%	93	82	43	38	45	43	41	40	35	30	21	7
2 i 4	56	%	94	84	47	48	43	26	35	32	38	34	23	5
5 i 24	191	%	91	83	44	43	41	42	32	30	24	23	23	8
25 i 49	97	%	89	81	51	38	42	44	41	33	33	22	34	11
50 i 99	61	%	95	90	44	24	34	63	33	33	34	13	29	5
100+	50	%	93	81	36	20	24	53	27	33	26	20	29	6

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â swyddi gwag anodd eu llenwi a oedd oll yn ganlyniad i brinder sgiliau.*

**Tabl A.3.7 Recriwtio ymadawyr addysg fesul maint a sector (cymhariaeth â 2016)**

Canrannau rhesi	Y	Y		Unrhyw ymadawyr ysgol		Ymadawyr coleg		Ymadawyr Sefydliadau Addysg Uwch		UNRHYW YMADAWYR ADDYSG	
	Sylfaen (2016)	Sylfaen (2019)		2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Cyfanswm	1,997	1,683	%	17	16	12	12	15	13	31	30
<b>Maint</b>											
2 i 4	511	452	%	12	7	8	5	8	6	20	16
5 i 24	942	864	%	21	23	15	17	18	17	39	41
25 i 49	234	214	%	31	37	23	32	40	29	61	65
50 i 99	140	91	%	33	38	32	30	36	40	57	59
100 +	170	62	%	42	48	43	42	57	63	75	80
<b>Sector</b>											
Sector Cynradd a Chyfleustodau	114	110	%	3	9	7	6	5	5	14	18
Gweithgynhyrchu	142	106	%	18	18	9	15	14	20	31	40
Adeiladu	143	111	%	28	16	16	13	8	7	37	29
Cyfanwerthu a Manwerthu	483	366	%	21	21	13	13	11	11	31	30
Gwestai a Bwytai	222	205	%	33	26	20	21	19	14	42	37
Trafnidiaeth a Storio	59	41	%	11	16	9	7	3	6	18	26
Gwybodaeth a Chyfathrebu	43	30	%	15	3	8	12	26	18	36	27
Gwasanaethau Ariannol	38	28	%	5	**	5	**	20	**	24	**
Gwasanaethau Busnes	232	235	%	14	10	12	9	21	17	32	25
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	51	20	%	12	**	12	**	26	**	34	**
Addysg	107	94	%	10	17	15	21	42	30	53	45
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	242	222	%	12	12	13	14	19	18	31	33
Y Celfyddydau ac Eraill	121	115	%	16	21	10	10	14	18	30	38

Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau ym Modiwl C.

**Tabl A.3.8 Y gyfran o ymadawyr addysg yng Nghymru sy'n brin o sgiliau penodol**

	Ymadawyr ysgol 16 oed	Pobl ifanc 17-18 oed a recriwtwyd yn eu swydd gyntaf o'r ysgol	Pobl ifanc 17-18 oed a recriwtwyd yn eu swydd gyntaf o'r coleg	Ymadawyr prifysgol neu addysg uwch
Y Sylfaen	225	296	300	326
	%	%	%	%
Diffyg profiad o fyd gwaith / brofiad bywyd neu aeddfedrwydd	24	20	15	10
Agwedd / personoliaeth wael neu ddiffyg cymhelliant	23	18	17	7
Yn brin o alluoedd neu sgiliau personol	10	9	5	2
Yn brin o alluoedd neu sgiliau technegol sy'n ofynnol	5	5	9	4
Yn brin o synnwyr cyffredin	10	9	5	2
Sgiliau llythrennedd / rhifedd	3	2	1	2
Addysg wael	4	4	5	2

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru sydd wedi recriwtio pob math o ymadawr addysg (Modiwl C).*



**Tabl A.3.9 Y gyfran o sefydliadau a recriwtiodd weithiwr hŷn**

Canrannau pob rhes	Y	Y	Y	WEDI RECRIWTIO GWEITHIWR HŷN			
	Sylfaen (2014)	Sylfaen (2016)	Sylfaen (2019)		2014	2016	2019
<b>Gwlad</b>							
Cymru	1,164	1,236	1,017	%	27	29	33
Lloegr	6,328	6,664	8,416	%	29	31	31
Gogledd Iwerddon	1,014	1,131	568	%	22	25	25
<b>Rhanbarth</b>							
Gogledd	282	329	246	%	34	26	35
Canolbarth	124	97	81	%	26	31	36
De Ddwyrain	498	558	457	%	23	30	32
De Orllewin	260	252	233	%	25	30	33
Canolbarth a De Orllewin	384	349	314	%	26	30	34
<b>Maint</b>							
2 i 4	112	117	118	%	15	21	25
5 i 24	546	629	568	%	26	25	30
25 i 49	255	199	174	%	36	41	44
50 i 99	120	130	89	%	48	56	57
100+	131	161	68	%	62	69	72
<b>Sector</b>							
Sector Cynradd a Chyfleustodau	37	36	29	%	24	8	**
Gweithgynhyrchu	82	95	63	%	36	34	43
Adeiladu	69	74	44	%	25	25	21
Cyfanwerthu a Manwerthu	239	275	203	%	26	27	31
Gwestai a Bwytai	149	168	144	%	16	21	22
Trafnidiaeth a Storio	28	36	28	%	**	51	**
Gwybodaeth a Chyfathrebu	46	26	19	%	15	**	**
Gwasanaethau Ariannol	24	18	22	%	**	**	**
Gwasanaethau Busnes	123	139	127	%	18	33	36
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	36	32	17	%	32	31	**
Addysg	89	81	97	%	26	20	31
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	175	184	153	%	43	53	48
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	67	72	71	%	36	20	37

Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd wedi recriwtio yn y flwyddyn flaenorol (Modiwl D).

**Tabl A.4.1a Amllder, nifer a dwysedd y bwlich sgiliau, fesul gwlad a rhanbarth (2013 - 2019)**

	2013			2015			2017			2019		
	% y sefydliadau gydag unrhyw fwlich sgiliau	Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwlich sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwlich sgiliau	Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwlich sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwlich sgiliau	Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwlich sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwlich sgiliau	Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwlich sgiliau
<b>Gwlad</b>												
Cymru	16	67	5.8	14	54	4.5	13	57	4.7	13	51	4.0
Lloegr	15	1,171	5.1	14	1,185	5.0	13	1,100	4.3	13	1,168	4.6
Gogledd Iwerddon	14	38	5.2	9	24	3.3	12	28	3.8	10	26	3.3
<b>Maint</b>												
Gogledd	17	20	7.6	13	12	4.4	13	12	4.3	13	11	3.7
Canolbarth	12	4	5.1	11	2	2.5	11	4	4.3	9	3	3.9
De Ddwyrain	17	30	5.3	16	28	4.9	14	29	4.9	14	29	4.6
De Orllewin	15	13	5.0	13	11	4.5	11	12	4.7	11	8	3.0
Canolbarth a De Orllewin	14	17	5.1	12	13	4.0	11	16	4.6	11	11	3.2

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Mae mesuriad canran y staff sydd â bwlich sgiliau wedi ei seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y ganran o staff a nodwyd fel rhai â bwlich sgiliau.  
Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A ar gyfer y meintiau sylfaen.*

Tabl A.4.1b Amllder, nifer a dwysedd y bwloch sgiliau yng Nghymru, fesul maint (2013 - 2019)

	2013			2015			2017			2019		
	% y sefydliadau gydag unrhyw fwloch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwloch sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwloch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwloch sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwloch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwloch sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwloch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwloch sgiliau
<b>Maint</b>												
2 i 4	8	4	3.4	6	3	2.4	5	3	2.2	6	3	2.3
5 i 24	22	15	5.1	19	13	4.2	18	13	4.1	18	13	4.1
25 i 49	35	8	5.6	30	7	4.6	29	7	4.1	31	7	4.5
50 i 99	41	8	5.4	31	6	4.2	38	8	5.3	32	7	4.2
100+	46	33	6.9	51	25	5.2	44	28	5.7	33	21	4.2

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Mae mesuriad canran y staff gyda bwloch sgiliau wedi ei seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y ganran o staff a nodwyd fel rhai â bwloch sgiliau. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A ar gyfer y meintiau sylfaen*

Tabl A.4.1c Amllder, nifer a dwysedd y bwch sgiliau, fesul sector (2013-2019)

	2013			2015			2017			2019		
	% y sefydliadau gydag unrhyw fwllch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwllch sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwllch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwllch sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwllch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwllch sgiliau	% y sefydliadau gydag unrhyw fwllch sgiliau	Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr (000oedd)	% y staff gyda bwllch sgiliau
Sector Cynradd a Chyfleustodau	10	1	2.4	5	2	3.2	4	1	1.9	6	1	1.7
Gweithgynhyrchu	18	13	10.3	22	12	8.9	21	8	5.9	18	11	8.3
Adeiladu	11	3	4.6	12	3	4.8	12	3	4.4	11	2	3.7
Cyfanwerthu a Manwerthu	17	10	5.2	16	7	3.6	14	11	5.6	15	7	3.8
Gwestai a Bwyta	21	8	10.2	18	6	6.9	17	7	7.3	17	8	7.2
Trafnidiaeth a Storio	13	1	3.8	16	2	4.3	8	1	1.9	15	2	3.2
Gwybodaeth a Chyfathrebu	13	1	4.2	10	1	2.7	14	1	2.5	9	1	2.8
Gwasanaethau Ariannol	19	2	5.2	20	1	4.2	19	2	7.7	13	1	4.8
Gwasanaethau Busnes	13	6	4.4	12	8	6.3	11	5	3.2	11	6	3.6
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	20	1	1.8	15	2	1.8	17	2	2.3	16	2	1.9
Addysg	18	6	5.3	17	3	2.4	18	4	3.2	13	2	1.7
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	19	13	6.6	15	7	3.5	14	11	5.7	16	6	3.1
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	14	2	4.0	13	2	3.8	11	3	4.9	12	2	4.2

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau. Mae mesuriad canran y staff gyda bwllch sgiliau wedi ei seilio ar yr holl gyflogaeth, yn hytrach na'r holl sefydliadau; felly mae'r cyfrannau'n dangos y ganran o staff a nodwyd fel rhai â bwllch sgiliau. Gwelwch Tabl A.2.1 yn Atodiad A ar gyfer y meintiau sylfaen*

Tabl A.4.2 Sgiliau technegol ac ymarferol sy'n brin ymysg staff sydd â bwlch sgiliau, fesul sector (cynorthwywyd)

	Yn gyfan	Sector Cynradd a Chyfleustodau	Gweith-gynhyrchu	Adeiladu	Cyfanwerthu a Manwerthu	Gwestai a Bwytai	Trafnidiaeth a Storio	Gwybodaeth a Chyfathrebu	Gwasanaethau Ariannol	Gwasanaethau Busnes	Gweinyddiaeth Gyhoeddus	Addysg	Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill
<i>Y Sylfaen</i>	1,20	33	113	58	259	190	32	22	21	148	16	75	162	80
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol sydd eu hangen i wneud y rôl	53	73	68	50	53	36	29	**	**	58	**	64	57	42
Gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau a gynigir gan eich sefydliad a sefydliadau fel eich un chi	45	36	63	26	42	51	42	**	**	29	**	22	39	45
Datrys problemau cymhleth sy'n gofyn am ateb penodol i'r sefyllfa	44	47	64	33	33	36	46	**	**	31	**	39	52	45
Darllen a deall cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	41	20	79	28	31	24	37	**	**	28	**	18	50	29
Addasu i offer neu ddeunyddiau newydd	38	57	72	39	34	19	29	**	**	22	**	34	37	24
Gwybodaeth am y ffordd mae eich sefydliad yn gweithio	36	29	32	29	37	42	33	**	**	25	**	33	47	42
Sgiliau llythrennedd cyfrifiadurol/TG sylfaenol	35	29	68	28	23	18	30	**	**	26	**	26	43	16
Sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol sylfaenol	32	22	73	13	25	27	22	**	**	16	**	12	21	20
Ysgrifennu cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	28	17	52	25	21	12	12	**	**	25	**	23	43	29
Sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol ac ystadegol mwy cymhleth	22	26	44	15	16	14	12	**	**	19	**	22	12	17
Medrusrwydd corfforol	18	33	38	38	17	15	12	**	**	12	**	7	7	12
Sgiliau TG uwch neu arbenigol	17	13	17	13	17	6	7	**	**	28	**	46	15	14
Sgiliau Cymraeg llafar	12	3	2	8	8	11	6			8		39	31	22
Sgiliau Cymraeg ysgrifenedig	10	8	2	8	8	8	6			9		26	26	18
Cyfathrebu mewn iaith dramor	6	5	9	5	6	6	1			6		3	7	8

---

Dim o'r uchod	8	17	2	10	7	13	5	8	8	3	20
---------------	---	----	---	----	---	----	---	---	---	---	----

---

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â bwloch sgiliau – dilynwyd hynt hyd at ddwy alwedigaeth. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl fylchau sgiliau, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda bwloch sgiliau; mae'r cyfrannau felly'n dangos y canran o fwloch sgiliau a briodolir i bob achos.*

Tabl A.4.3 Sgiliau pobl a phersonol sy'n brin ymysg staff sydd â bwloch sgiliau, fesul sector (cynorthwywyd)

	Yn gyfan	Sector Cynradd a Chyfleustodau	Gweith-gynhyrchu	Adeladu	Cyfanwerthu a Manwerthu	Gwestai a Bwytai	Trafnidiaeth a Storio	Gwybodaeth a Chvfathrebu	Gwasanaethau Ariannol	Gwasanaethau Busnes	Gweinyddiaeth Gyhoeddus	Addysg	Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill
<i>Y Sylfaen</i>	1,20	33	113	58	259	190	32	22	21	148	16	75	162	80
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Yn gallu rheoli eu hamser a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain	68	39	89	59	56	67	53	**	**	65	**	68	70	67
Gweithio mewn tîm	62	40	87	39	47	67	46	**	**	48	**	48	69	61
Rheoli eu teimladau eu hunain, neu ymdrin â theimladau pobl eraill	53	35	71	31	48	53	55	**	**	42	**	57	60	64
Sgiliau trin cwsmeriaid	45	30	30	37	43	68	47	**	**	47	**	34	47	49
Rheoli neu gymell aelodau eraill o'r staff	44	6	71	22	33	45	39	**	**	37	**	39	47	39
Perswadio neu ddylanwadu ar bobl eraill	39	18	55	19	28	34	28	**	**	46	**	36	57	35
Cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl	28	15	41	25	22	32	15	**	**	28	**	47	20	36
Gosod nodau i bobl eraill a chynllunio adnoddau	24	13	42	17	20	24	14	**	**	25	**	27	14	22
Sgiliau gwerthu	21	7	6	10	35	40	15	**	**	40	**	5	8	23
Rhoi areithiau neu gyflwyniadau	16	7	19	12	8	14	0	**	**	25	**	23	18	21
Dim o'r uchod	12	32	5	27	19	8	10	**	**	12	**	12	9	9

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â bwloch sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl fylchau sgiliau, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda bwloch sgiliau; mae'r cyfrannau felly'n dangos y ganran o fwloch sgiliau a briodolir i bob achos.*

**Tabl A.4.4 Sgiliau technegol ac ymarferol sy'n brin ymysg yr holl staff gyda bwlch sgiliau, fesul cenedl a rhanbarth (cynorthwywyd)**

	Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De Ddwyrain Cymru	De Orllewin Cymru	Canolbarth a De Orllewin
<i>Y Sylfaen</i>	1,209	14,349	611	313	108	520	268	376
	%	%	%	%	%	%	%	%
Y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol sydd eu hangen i wneud y rôl	53	53	56	46	41	55	60	54
Gwybodaeth am y cynhyrchion a'r gwasanaethau a gynigir gan eich sefydliad	45	42	47	37	25	51	38	35
Datrys problemau cymhleth sy'n gofyn am ateb penodol i'r sefyllfa	44	40	45	36	43	49	37	39
Gwybodaeth am y ffordd mae eich sefydliad yn gweithio	36	40	41	35	34	38	30	31
Addasu i offer neu ddeunyddiau newydd	38	36	33	34	21	42	37	32
Darllen a deall cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	41	34	32	34	35	44	41	39
Sgiliau llythrennedd cyfrifiadurol/TG sylfaenol	35	28	25	29	13	41	32	27
Ysgrifennu cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau	28	24	22	26	35	28	27	30
Sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol sylfaenol	32	23	23	26	32	35	32	32
Sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol ac ystadegol mwy cymhleth	22	24	16	20	14	25	18	17
Sgiliau TG uwch neu arbenigol	17	21	17	20	17	13	26	24
Medrusrwydd corfforol	18	17	31	19	8	16	29	23
Cyfathrebu mewn iaith dramor	6	17	12	9	22	3	4	9
Sgiliau Cymraeg llafar	12	-	-	19	23	8	13	16
Sgiliau Cymraeg ysgrifenedig	10	-	-	17	10	8	10	10
Dim o'r uchod	8	7	7	8	5	7	11	9

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â bwlch sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl fylchau sgiliau, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda bwlch sgiliau; mae'r cyfrannau felly'n dangos y ganran o fwllch sgiliau a briodolir i bob achos.*



**Tabl A.4.5 Sgiliau pobl a phersonol sy'n brin ymysg staff gyda bwloch sgiliau, fesul cenedl a rhanbarth (cynorthwywyd)**

	Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Gogledd Cymru	Canolbarth Cymru	De Ddwyrain Cymru	De Orllewin Cymru	Canolbarth a De Orllewin Cymru
<i>Y Sylfaen</i>	1,209	14,349	611	313	108	520	268	376
	%	%	%	%	%	%	%	%
Yn gallu rheoli eu hamser a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain	68	60	64	61	61	73	63	63
Gweithio mewn tîm	62	50	59	51	50	69	56	54
Rheoli eu teimladau eu hunain, neu ymdrin â theimladau pobl eraill	53	49	38	44	51	59	46	48
Sgiliau trin cwsmeriaid	45	45	33	48	29	46	43	39
Rheoli neu gymell aelodau eraill o'r staff	44	41	36	42	41	47	41	41
Perswadio neu ddylanwadu ar bobl eraill	39	39	28	38	46	42	29	33
Cyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl	28	30	32	28	37	25	33	34
Gosod nodau ar gyfer pobl eraill a chynllunio adnoddau dynol, ariannol ac eraill	24	29	19	23	11	27	18	16
Sgiliau gwerthu	21	26	25	28	16	21	17	17
Rhoi areithiau neu gyflwyniadau	16	19	13	18	10	13	23	19
Dim o'r uchod	12	14	11	13	27	9	16	19

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â bwloch sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar yr holl fylchau sgiliau, yn hytrach na'r holl sefydliadau gyda bwloch sgiliau; mae'r cyfrannau felly'n dangos y ganran o fwloch sgiliau a briodolir i bob achos.*

**Tabl A.4.6 Y gyfran o sefydliadau sy'n tanddefnyddio sgiliau a chymwysterau a'r gyfran o'r gweithlu sy'n cael ei thanddefnyddio fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector**

	<i>Y Sylfaen</i>	<b>Sefydliadau sy'n tanddefnyddio sgiliau a chymwysterau</b>	<b>Y gyfran o'r gweithlu sy'n cael ei thanddefnyddio</b>
		<b>%</b>	<b>%</b>
<b>Gwlad</b>			
Cymru	3,378	34	8
Lloegr	26,707	34	8
Gogledd Iwerddon	2,003	35	10
<b>Rhanbarth</b>			
Gogledd	863	34	8
Canolbarth	366	36	22
De Ddwyrain	1,355	33	6
De Orllewin	794	35	9
Canolbarth a De Orllewin	1,160	35	12
<b>Maint</b>			
2 i 4	1,011	33	18
5 i 24	1,655	36	11
25 i 49	379	39	9
50 i 99	192	33	5
100+	141	32	5
<b>Sector</b>			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	182	34	11
Gweithgynhyrchu	244	26	5
Adeiladu	194	25	6
Cyfanwerthu a Manwerthu	697	32	7
Gwestai a Bwytai	409	45	13
Trafnidiaeth a Storio	77	32	7
Gwybodaeth a Chyfathrebu	80	34	6
Gwasanaethau Ariannol	61	34	6
Gwasanaethau Busnes	499	31	8
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	57	42	5
Addysg	234	41	11
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	389	38	7
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	255	39	15

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau ym Modiwlau B a D.*

**Tabl A.5.1 Y gyfran o gyflogwyr sy'n darparu unrhyw hyfforddiant (2013-2019), fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector**

	2013		2015		2017		2019	
	Y Sylfaen	Unrhyw hyfforddiant	Y Sylfaen	Unrhyw hyfforddiant	Y Sylfaen	Unrhyw hyfforddiant	Y Sylfaen	Unrhyw hyfforddiant
		%		%		%		%
<b>Gwlad</b>								
Cymru	5,996	62	6,027	63	5,913	62	6,773	62
Lloegr	75,255	66	75,129	66	71,527	66	70,217	61
Gogledd Iwerddon	4,014	63	4,019	62	3,973	63	4,023	59
<b>Rhanbarth</b>								
Gogledd	1,580	61	1,528	66	1,584	61	1,666	63
Canolbarth	717	51	742	54	605	58	793	58
De Ddwyrain	2,400	67	2,395	66	2,603	62	2,767	64
De Orllewin	1,299	61	1,362	61	1,121	64	1,547	61
Canolbarth a De Orllewin	2,016	57	2,104	59	1,726	62	2,340	60
<b>Maint</b>								
2 i 4	1,847	46	1,749	47	1,669	45	1,913	47
5 i 24	3,229	78	3,316	77	3,169	78	3,407	77
25 i 49	512	95	547	95	561	94	800	92
50 i 99	236	97	273	96	293	94	382	96
100+	172	98	142	97	221	97	271	97
<b>Sector</b>								
Sector Cynradd a Chyfleustodau	589	34	477	40	511	39	364	39
Gweithgynhyrchu	401	62	417	62	419	56	466	58
Adeiladu	467	55	405	60	481	55	401	60
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,109	58	1,203	57	958	56	1,442	59
Gwestai a Bwytai	618	59	649	62	597	60	797	61
Trafnidiaeth a Storio	284	62	359	60	274	58	171	62
Gwybodaeth a Chyfathrebu	135	66	167	66	168	56	141	58
Gwasanaethau Ariannol	127	85	108	77	154	76	109	66
Gwasanaethau Busnes	736	70	715	72	794	65	988	66
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	67	89	75	85	91	92	109	86
Addysg	394	93	361	92	375	92	463	96
Iechyd a Gwaith	602	88	617	87	603	90	825	87
Cymdeithasol								
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	467	66	474	65	488	68	497	59

Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau.

**Tabl A.5.2 Y nifer a gyflogwyd ac a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf fesul sector, a'r gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd**

	2015	2017	Y Sylfaen	2019		
	% o staff a hyfforddwyd	% o staff a hyfforddwyd		Nifer a gyflogwyd (000oedd)	Nifer a hyfforddwyd (000oedd)	% o staff a hyfforddwyd
Sector Cynradd a Chyfleustodau	41	40	364	48	20	42
Gweithgynhyrchu	52	40	466	136	85	63
Adeiladu	50	52	401	60	33	55
Cyfanwerthu a Manwerthu	55	55	1,442	185	95	52
Gwestai a Bwytai	60	58	797	107	62	58
Trafnidiaeth a Storio	41	47	171	49	28	58
Gwybodaeth a Chyfathrebu	66	49	141	26	14	53
Gwasanaethau Ariannol	59	95	109	29	25	85
Gwasanaethau Busnes	70	51	988	162	105	65
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	67	28	109	87	72	83
Addysg	72	79	463	116	89	77
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	86	81	825	204	157	77
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	58	58	339	57	34	61

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau.*

*Nodwch: Mae '% o staff a hyfforddwyd' yn cyfeirio at y nifer o staff a hyfforddwyd dros 12 mis diwethaf (p'un a oedden nhw'n dal i weithio yn y sefydliad ai peidio) fel canran o'r nifer o staff oedd yn gyflogedig ar y pryd. Mae meintiau'r sylfaen ar gyfer 2015 a 2017 i'w gweld yn Tabl A.2.1.*

**Tabl A.5.3 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer Ffigur 0-29**

	2015	2017	2019
Rheolwyr	2,681	2,656	798
Gweithwyr proffesiynol	683	795	235
Gweithwyr proffesiynol cyswllt	450	488	152
Staff gweinyddol / clerigol	1,496	1,581	494
Galwedigaethau crefftau medrus	966	964	278
Gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill	769	770	265
Gwerthiannau a gwasanaethau'r cwsmer	941	860	241
Gweithredwyr peiriannau	517	547	161
Staff elfennol	1,028	1,033	317

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â staff ymhob galwedigaeth (ac eithrio sefydliadau lle mae nifer y staff yn anhysbys)*

**Tabl A.5.4 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer Tabl 0-5**

	2011	2013	2015	2017	2019
<b>Gwlad</b>					
Cymru	4,653	4,277	4,356	4,283	4,940
Lloegr	56,713	57,787	57,422	55,775	51,203
Gogledd Iwerddon	2,903	2,894	2,869	2,893	2,906
<b>Rhanbarth</b>					
Gogledd	1,127	1,131	1,138	1,138	1,246
Canolbarth	555	447	485	411	543
De Ddwyrain	1,924	1,793	1,783	1,915	2,046
De Orllewin	1,047	906	950	819	1,105
Canolbarth a De Orllewin	1,602	1,353	1,435	1,230	1,648
<b>Maint</b>					
2 i 4	579	858	825	748	914
5 i 24	2,818	2,537	2,607	2,516	2,651
25 i 49	703	484	523	529	747
50 i 99	310	230	263	276	366
100+	243	168	138	214	262

*Y Sylfaen: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.*

**Tabl A.5.5 Cyfartaledd y diwrnodau hyfforddi dros y 12 mis diwethaf fesul person a hyfforddwyd**

	Y diwrnodau hyfforddi cyfartalog fesul person a hyfforddwyd							
	Y Sylfaen		1 diwr-nod neu lai	2	3-4	5-6	7-10	11+
<b>Gwlad</b>								
Cymru	4,940 %		14	16	21	18	12	14
Lloegr	51,203 %		15	17	20	16	11	14
Gogledd Iwerddon	2,906 %		14	18	22	16	12	12
<b>Rhanbarth</b>								
Gogledd	1,246 %		14	16	20	19	11	14
Canolbarth	543 %		20	19	21	15	10	12
De Ddwyrain	2,046 %		12	15	21	17	13	14
De Orllewin	1,105 %		13	15	21	18	13	16
Canolbarth a De Orllewin	1,648 %		15	16	21	17	12	15
<b>Maint</b>								
2 i 4	914 %		15	16	22	16	12	15
5 i 24	2,651 %		13	16	20	18	12	15
25 i 49	747 %		14	14	21	20	13	11
50 i 99	366 %		12	15	19	23	13	9
100+	262 %		17	18	13	15	15	9
<b>Sector</b>								
Sector Cynradd a Chyfleustodau	186 %		15	23	19	20	7	11
Gweithgynhyrchu	309 %		16	15	18	18	13	13
Adeiladu	283 %		10	15	21	22	12	18
Cyfanwerthu a Manwerthu	930 %		18	16	18	15	12	15
Gwestai a Bwyta	567 %		24	18	17	12	10	12
Trafnidiaeth a Storio	126 %		20	15	29	18	7	6
Gwybodaeth a Chyfathrebu	91 %		10	8	15	21	19	16
Gwasanaethau Ariannol	84 %		1	17	15	17	21	23
Gwasanaethau Busnes	735 %		12	15	25	16	11	17
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	89 %		10	14	22	22	15	10
Addysg	449 %		9	11	22	25	15	9
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	752 %		7	14	20	21	15	16
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	339 %		11	19	22	15	13	13

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

Tabl A.5.6 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi a datblygu, a'r diwrnodau fesul person a hyfforddwyd, a fesul gweithiwr, yn ôl y sector (2013 – 2019)

	2013				2015				2017				2019			
	Y Sylfaen	Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	Diwrnodau fesul person a hyfforddwyd	Diwrnodau fesul gweithiwr	Y Sylfaen	Cyfanswm diwrnodau hyfforddi	Diwrnodau fesul person a hyfforddwyd	Diwrnodau fesul gweithiwr	Y Sylfaen	Cyfanswm diwrnodau	Diwrnodau fesul person a hyfforddwyd	Diwrnodau fesul gweithiwr	Y Sylfaen	Cyfanswm hyfforddiant	Diwrnodau fesul person a hyfforddwyd	Diwrnodau fesul gweithiwr
Cyfanswm	4,277	5.6m	7.7	4.8	4,356	5.4m	7.2	4.6	4,283	4.4m	6.2	3.6	4,940	4.2m	5.1	3.3
<b>Sector</b>																
Sector Cynradd a Chyfleustodau	232	0.1m	4.2	1.9	211	0.1m	5.2	2.2	233	0.1m	5.5	2.2	186	0.1m	4.4	1.8
Gweithgynhyrchu	261	0.4m	5.9	3.1	272	0.5m	7.5	3.9	358	0.3m	5.9	2.4	309	0.4m	4.3	2.7
Adeiladu	299	0.2m	6.8	3.8	267	0.2m	8.2	4.1	344	0.2m	7.9	4.1	283	0.3m	8.4	4.6
Cyfanwerthu a Manwerthu	758	0.7m	7.5	3.9	798	0.8m	7.7	4.3	668	0.7m	6.7	3.7	930	0.5m	5.7	2.9
Gwestai a Bwytai	448	0.4m	9.2	5.2	486	0.5m	10.3	6.1	425	0.6m	9.9	5.7	567	0.4m	6.3	3.6
Trafnidiaeth a Storio	180	0.1m	4.1	2.5	206	0.1m	4.2	1.7	169	0.1m	3.8	1.8	126	0.1m	4.1	2.4
Gwybodaeth a Chyfathrebu	91	0.1m	11.5	4.0	119	0.1m	5.7	3.7	105	<.5m	3.9	1.9	91	0.1m	4.5	2.4
Gwasanaethau Ariannol	104	0.1m	4.9	2.8	83	0.1m	6.7	3.9	120	0.2m	6.6	6.2	84	0.1m	2.8	2.4
Gwasanaethau Busnes	583	0.6m	7.6	4.8	591	0.9m	9.6	6.7	592	0.4m	5.1	2.6	735	0.5m	4.9	3.2
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	61	1.0m	19.3	12.0	63	0.2m	3.9	2.6	83	0.2m	8.1	2.3	89	0.3m	4.1	3.4

Addysg	366	0.6m	6.5	5.2	330	0.7m	7.3	5.3	350	0.6m	5.9	4.6	449	0.4m	4.9	3.7
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	549	0.9m	6.1	4.8	560	0.9m	5.3	4.5	574	0.8m	5.2	4.2	752	0.9m	5.5	4.2
Y Celfyddydau a Gwasanaethau	345	0.2m	8.4	5.1	370	0.3m	10.8	6.3	362	0.2m	6.1	3.5	339	0.2m	5.6	3.4

*Y Sylfaen: Sefydliadau oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol.*



**Tabl A.5.7 A oedd y sefydliad wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu, neu hunanddysgu arall, dros y 12 mis diwethaf**

	2017			2019				
	Y Sylfaen	% yn ariannu neu'n trefnu ar-lein	% yn ariannu neu'n trefnu fel arall	% yn ariannu neu'n trefnu'r naill ffordd neu'r llall	Y Sylfaen	% yn ariannu neu'n trefnu ar-lein	% yn ariannu neu'n trefnu fel arall	% yn ariannu neu'n trefnu'r naill ffordd neu'r llall
<b>Gwlad</b>								
Cymru	4,283	50	41	62	4,940	54	39	63
Lloegr	55,775	52	43	63	51,203	56	42	65
Gogledd Iwerddon	2,893	38	34	50	2,906	42	33	54
<b>Rhanbarth</b>								
Gogledd	1,138	49	39	59	1,246	54	39	63
Canolbarth	411	49	39	61	543	50	36	58
De Ddwyrain	1,915	54	43	65	2,046	57	40	65
De Orllewin	819	47	39	60	1,105	53	40	62
Canolbarth a De Orllewin	1,230	48	39	60	1,648	52	38	61
<b>Maint</b>								
2 i 4	748	39	35	53	914	42	33	53
5 i 24	2,516	55	42	65	2,651	60	41	67
25 i 49	529	65	45	73	747	68	50	77
50 i 99	276	65	53	77	366	74	53	79
100+	214	77	59	83	262	82	60	90
<b>Sector</b>								
Sector Cynradd a Chyfleustodau	233	19	27	37	186	26	30	43
Gweithgynhyrchu	258	32	24	42	309	40	31	50
Adeiladu	344	39	35	53	283	39	28	50
Cyfanwerthu a Manwerthu	668	52	43	64	930	55	36	62
Gwestai a Bwytai	425	54	37	61	567	58	33	63
Trafnidiaeth a Storio	169	35	22	44	126	32	22	43
Gwybodaeth a Chyfathrebu	105	63	55	74	91	54	47	66
Gwasanaethau Ariannol	120	69	52	82	84	91	67	94
Gwasanaethau Busnes	592	58	43	66	735	58	45	68
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	83	61	49	69	89	79	61	86
Addysg	350	70	46	79	449	72	50	76
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	574	64	53	78	752	76	53	81
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	362	38	37	54	339	51	39	63

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

**Tabl A.5.8 Cyfanswm gwariant ar hyfforddiant a gwariant ar hyfforddiant fesul per person a hyfforddwyd yn ôl y sector (2015 - 2019), ym mhrisiau 2019**

	2015			2017			2019		
	Cyfanswm £	Fesul hyfforddai £	Fesul gweithiwr £	Cyfanswm £	Fesul hyfforddai £	Fesul gweithiwr £	Cyfanswm £	Fesul hyfforddai £	Fesul gweithiwr £
Sector Cynradd a Chyfleustodau	91m	4,680	1,930	45m	2,820	1,120	61m	3,040	1,280
Gweithgynhyrchu	102m	1,500	780	381m	6,730	2,710	115m	1,350	850
Adeiladu	69m	2,520	1,250	97m	3,280	1,690	72m	2,200	1,200
Cyfanwerthu a Manwerthu	185m	1,760	980	179m	1,710	940	123m	1,290	670
Gwestai a Bwytai	146m	2,760	1,650	116m	2,050	1,180	194m	3,130	1,810
Trafnidiaeth a Storio	42m	2,590	1,070	36m	1,840	870	41m	1,450	830
Gwybodaeth a Chyfathrebu	32m	2,280	1,510	33m	3,130	1,530	38m	2,810	1,480
Gwasanaethau Ariannol	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Gwasanaethau Busnes	215m	2,330	1,630	462m	6,170	3,150	186m	1,770	1,150
Gweinydd. Gyhoeddus	**	**	**	39m	1,630	460	**	**	**
Addysg	395m	4,350	3,130	310m	3,250	2,560	331m	3,730	2,870
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	283m	1,670	1,430	249m	1,560	1,270	347m	2,210	1,700
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	145m	4,960	2,890	91m	2,890	1,660	110m	3,190	1,940

*Y Sylfaen: Sefydliadau sy'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant. Nodwch: mae'r ffigurau ar wariant fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr wedi eu talgrynnu i'r £10 agosaf. Mae'r meintiau sylfaen i'w gweld yn*

*Tabl A.5.9.*

**Tabl A.5.9 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant a'r gwariant fesul person a hyfforddwyd a fesul rhanbarth (2015 - 2019), ym mhrisiau 2019**

	2015			2017			2019		
	Cyfanswm £	Fesul hyfforddai £	Fesul gweithiwr £	Cyfanswm £	Fesul hyfforddai £	Fesul gweithiwr £	Cyfanswm £	Fesul hyfforddai £	Fesul gweithiwr £
Gogledd	415m	2,500	1,510	701m	4,600	2,530	318m	1,610	1,090
Canolbarth	165m	2,910	2,050	114m	2,030	1,360	211m	4,510	2,550
De Ddwyrain	1,241m	3,300	2,140	807m	2,320	1,350	767m	1,900	1,230
De Orllewin	328m	2,030	1,270	430m	2,890	1,620	449m	2,610	1,660
Canolbarth a De Orllewin	492m	2,250	1,460	543m	2,660	1,560	659m	3,020	1,870

*Y Sylfaen: Sefydliadau sy'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant. Nodwch: y ffigurau am wariant fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr wedi eu talgrynnu i'r £10. Mae'r meintiau sylfaen i'w gweld yn*

*Tabl A.5.9.*

**Tabl A.5.10 Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer yr holl sefydliadau sy'n hyfforddi, fesul gwlad, maint a sector (2015 – 2019)**

	2015	2017	2019
<b>Gwlad</b>			
Cymru	1,234	1,328	1,362
Lloegr	9,616	8,872	8,068
Gogledd Iwerddon	699	859	825
<b>Rhanbarth</b>			
Gogledd	281	361	314
Canolbarth	153	137	177
De Ddwyrain	505	572	558
De Orllewin	295	258	313
Canolbarth a De Orllewin	448	395	490
<b>Maint</b>			
2 i 4	226	251	261
5 i 24	778	819	770
25 i 49	146	152	186
50 i 99	61	69	87
100+	23	37	58
<b>Sector</b>			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	42	69	47
Gweithgynhyrchu	88	87	90
Adeiladu	73	87	69
Cyfanwerthu a Manwerthu	202	193	240
Gwestai a Bwtai	141	107	132
Trafnidiaeth a Storio	55	49	42
Gwybodaeth a Chyfathrebu	36	41	38
Gwasanaethau Ariannol	19	27	27
Gwasanaethau Busnes	188	211	208
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	16	34	29
Addysg	73	115	111
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	189	173	217
Y Celfyddydau a Gwasanaethau	112	135	112

*Y Sylfaen: Sefydliadau sy'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant.*

**Tabl A.5.11 Gwariant ar hyfforddiant fesul rhanbarth, y gyfran a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a manylion y gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith) yn ôl yr elfennau allweddol**

<i>Canrannau rhesi</i>	<i>Sylfaen heb ei bwysoli</i>	<b>Gwariant ar hyfforddiant</b>	<b>% gwariant ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith</b>		<b>Cyflogau hyffordd-eion</b>	<b>Cyflogau hyfforddwyr (yn y gwaith yn unig)</b>	<b>Ffioedd i ddarparwyr allanol</b>	<b>Arall</b>
<b>Cymru</b>	<b>1,362</b>	<b>£1.7bn</b>	<b>57</b>	<b>%</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
Gogledd	314	£0.3bn	54	%	46	15	9	30
Canolbarth	177	£0.2bn	65	%	41	9	7	43
De Ddwyrain	558	£0.8bn	54	%	57	15	7	21
De Orllewin	313	£0.4bn	62	%	46	12	7	35
Canolbarth a De Orllewin	490	£0.7bn	63	%	44	11	7	38

*Y Sylfaen: Sefydliadau sy'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant Mae'r golofn 'arall' yn cynnwys eitemau fel gwariant ar ganolfannau hyfforddi ac ar reoli hyfforddiant.*

**Tabl A.6.1 Yr ystodau oed y mae sefydliadau'n cynnig prentisiaethau iddynt ar y pryd yn ôl maint y sefydliad**

Canrannau'r rhesi	Y Sylfaen		16 - 18 oed	19 - 24 oed	Rheiny sy'n 25 oed ac yn hŷn	UNRHYW BOBL IFANC (O DAN 25 OED)
			2019	2019	2019	2019
Cyfanswm Cymru	371	%	64	75	55	84
<b>Maint</b>						
2 i 4	37	%	66	63	42	79
5 i 24	188	%	67	76	55	85
25 i 49	64	%	59	92	73	93
50 i 99	40	%	54	75	68	83
100+	42	%	53	83	69	83

Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â phrentisiaethau/sy'n cynnig prentisiaethau (Modiwl A).

**Tabl A.6.2 Y gyfran o sefydliadau sydd â phrentisiaethau neu sy'n cynnig prentisiaethau i bobl sydd wedi eu recriwtio'n benodol fel prentisiaid neu sy'n weithwyr cyfredol, neu'r ddau, yn ôl maint**

Canrannau rhesi	Y Sylfaen		Gweithwyr cyfredol	Gweithwyr newydd wedi eu recriwtio fel prentisiaid	Y ddau
Cyfanswm Cymru	371	%	53	86	43
<b>Maint</b>					
2 i 4	37	%	36	90	34
5 i 24	188	%	57	86	44
25 i 49	64	%	64	85	50
50 i 99	40	%	65	81	56
100+	42	%	62	82	44

Y Sylfaen: Pawb sydd â phrentisiaethau ar hyn o bryd neu sy'n eu cynnig (Modiwl A).



**Tabl A.6.3 Y gyfran o brentisiaid a gadwyd fel aelodau parhaol o staff unwaith roedd eu prentisiaeth wedi gorffen, yn ôl maint**

<i>Canrannau'r rhesi</i>	<i>Y Sylfaen</i>		<b>Pob un</b>	<b>Y mwyafrif</b>	<b>Rhai</b>	<b>Dim</b>	<b>UNRHYW RAI A AIL-HYFFORDD WYD</b>
Cyfanswm Cymru	346	%	49	10	13	26	72
2 i 4	42	%	42	4	10	41	56
5 i 24	182	%	55	11	13	21	79
25 i 49	56	%	61	13	12	15	85
50 i 99	35	%	50	18	18	14	86
100+	31	%	30	16	31	6	77

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd wedi hurio prentisiaid yn y tair blynedd diwethaf ac sydd wedi gweld rhai'n cwblhau (Modiwl A).*

**Tabl A.6.4 Ymwybyddiaeth o wahanol elfennau'r diwygiad prentisiaeth fesul maint a sector**

<i>Canrannau'r rhesi</i>	<i>Y Sylfaen</i>		<b>Cyflwyniad yr ardoll</b>	<i>Y Sylfaen</i>		<b>I bwy mae'r ardoll yn berthnasol</b>	<b>Maint yr ardoll</b>
Cyfanswm Cymru	1,704	%	30	530	%	46	38
<b>Rhanbarth</b>							
Gogledd	404	%	29	118	%	50	41
Canolbarth	192	%	29	60	%	62	42
De Ddwyrain	746	%	31	230	%	40	34
De Orllewin	362	%	29	122	%	45	43
Canolbarth a De Orllewin	554	%	29	182	%	52	43
<b>Maint</b>							
2 i 4	449	%	27	116	%	37	28
5 i 24	882	%	29	261	%	49	41
25 i 49	206	%	36	69	%	70	61
50 i 99	99	%	43	38	%	74	68
100+	68	%	69	46	%	79	85
<b>Sector</b>							
Sector Cynradd a Chyfleustodau	72	%	18	14	%	**	**
Gweithgynhyrchu	116	%	38	45	%	49	45
Adeiladu	96	%	38	43	%	31	30
Cyfanwerthu a Manwerthu	378	%	20	85	%	57	48
Gwestai a Bwytai	183	%	28	47	%	48	38
Trafnidiaeth a Storio	52	%	39	20	%	**	**
Gwybodaeth a Chyfathrebu	30	%	27	9	%	**	**
Gwasanaethau Ariannol	20	%	**	9	%	**	**
Gwasanaethau Busnes	250	%	36	88	%	48	41
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	32	%	52	14	%	**	**
Addysg	135	%	44	67	%	59	65
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	213	%	26	51	%	48	40
Y Celfyddydau ac Eraill	127	%	28	38	%	41	19

*Y Sylfeini: 'Cyflwyno'r ardoll': Yr holl sefydliadau (Modiwl A); 'I bwy mae'r ardoll yn berthnasol' a 'Maint yr ardoll': Yr holl sefydliadau sy'n ymwybodol o'r Ardoll Brentisiaethau (Modiwl A).*

**Tabl A.6.5 Ymwybyddiaeth o Hyffordddeaethau yng Nghymru fesul maint a sector**

<i>Canrannau'r rhesi</i>	<i>Y Sylfaen heb ei bwysoli:</i>		<b>Wedi clywed am y rhaglen Hyffordddeaeth</b>	<b>Wedi cymryd rhywun yn rhan o'r rhaglen Hyffordddeaeth</b>
Cymru	1,704	%	28	2
<b>Maint</b>				
2 i 4	449	%	29	2
5 i 24	882	%	24	2
25 i 49	206	%	30	5
50 i 99	99	%	34	3
100+	68	%	37	1
<b>Sector</b>				
Sector Cynradd a Chyfleustodau	72	%	26	2
Gweithgynhyrchu	116	%	21	1
Adeiladu	96	%	34	3
Cyfanwerthu a Manwerthu	378	%	26	2
Gwestai a Bwyta	183	%	31	3
Trafnidiaeth a Storio	52	%	29	*
Gwybodaeth a Chyfathrebu	30	%	31	0
Gwasanaethau Ariannol	20	%	**	**
Gwasanaethau Busnes	250	%	26	3
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	32	%	30	6
Addysg	135	%	30	6
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	213	%	29	2
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	127	%	25	3

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau (Modiwl A).*

**Tabl A.6.6 Y potensial yn y farchnad i hyfforddeiaethau yn nhermau'r nifer o sefydliadau, fesul maint a sector**

<i>Canrannau'r rhesi</i>	<i>Y Sylfaen heb ei bwysoli:</i>	<b>Diddordeb mewn cymryd rhywun i wneud hyfforddeiaeth yn y dyfodol %</b>
Cyfanswm Cymru	1,639	33
<b>Rhanbarth</b>		
Gogledd	391	34
Canolbarth	183	30
De Ddwyrain	720	32
De Orllewin	345	35
Canolbarth a De Orllewin	528	33
<b>Maint</b>		
2 i 4	439	26
5 i 24	849	37
25 i 49	194	55
50 i 99	93	54
100+	64	48
<b>Sector</b>		
Sector Cynradd a Chyfleustodau	69	29
Gweithgynhyrchu	114	37
Adeiladu	92	32
Cyfanwerthu a Manwerthu	365	31
Gwestai a Bwyta	179	29
Trafnidiaeth a Storio	51	27
Gwybodaeth a Chyfathrebu	30	50
Gwasanaethau Ariannol	20	**
Gwasanaethau Busnes	241	26
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	30	39
Addysg	123	61
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	202	44
Y Celfyddydau ac Eraill	123	37

*Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru sydd heb gymryd rhywun i wneud Hyfforddeiaeth (Modiwl A).*

## **Atodiad B: Tablau cyfres amser cenedlaethol**

Cafodd y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn 2011 ei chynllunio mewn ffordd a fyddai, lle bo modd, yn cadw mesurau cyfres amser allweddol yr arolygon a wnaethpwyd cyn hynny gan y cenedloedd unigol.

Mae gwahaniaeth yn y cyfraddau y gall y gwahanol genhedloedd olrhain cyfresi amser cyn 2011, yn dibynnu ar y ffordd y gwnaeth y genedl ei harolwg sgiliau blaenorol. Yng Nghymru, gweithredwyd Sgiliau Dyfodol Cymru (FSW) yn 2005 ar boblogaeth cyflogaeth o 2+. Mae hyn yn golygu bod modd gwneud cymariaethau i ryw raddau gyda'r pwynt hwn mewn amser, ond dylid nodi bod y strategaeth bwysoli a ddefnyddiwyd yn 2005 yn defnyddio gwahanol ddiffiniadau o fand maint a sector i'r rheiny a ddefnyddiwyd yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, felly mae angen cymryd rhywfaint o ofal wrth wneud cymariaethau gyda data 2005.

Mae'r tabl isod yn rhoi cyfres amser ar gyfer ffigurau allweddol yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, ochr yn ochr â'r rheiny yn yr arolwg cynharach, Sgiliau Dyfodol Cymru 2005.

## Cyfres Amser Cymru: Y Ffigurau Allweddol

	Sgiliau Dyfodol Cymru 05	Arolwg Sgiliau Cyflog- wyr 2011	Arolwg Sgiliau Cyflog- wyr 2013	Arolwg Sgiliau Cyflog- wyr 2015	Arolwg Sgiliau Cyflog- wyr 2017	Arolwg Sgiliau Cyflog- wyr 2019
<b>Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau</b>						
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	21%	12%	14%	17%	17%	15%
% gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	10%	4%	5%	7%	8%	7%
% gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	4%	3%	4%	6%	6%	5%
% o'r holl swyddi gwag oedd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	14%	18%	20%	24%	27%	24%
Nifer y swyddi gwag	38,000	23,000	26,000	37,000	36,000	41,000
Nifer y swyddi gwag anodd eu llenwi	13,000	7,000	7,000	12,000	13,000	14,000
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	5,000	4,000	5,000	9,000	10,000	10,000
<b>Bwlch sgiliau</b>						
% y sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	18%	16%	16%	14%	13%	13%
Nifer y bwllch sgiliau	64,000	54,000	67,000	54,000	57,000	51,000
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr fel % o'r gyflogaeth	6%	5%	6%	5%	5%	4%
<b>Hyfforddiant</b>						
% o sefydliadau oedd wedi hyfforddi unrhyw staff dros y 12 mis blaenorol	amher- thnasol	63%	62%	63%	62%	62%
% yn darparu hyfforddiant i fwrdd o'r gwaith yn y 12 mis blaenorol	amher- thnasol	47%	47%	49%	47%	45%
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	amher- thnasol	56%	62%	64%	58%	65%
Cyfanswm nifer y diwrnodau hyfforddi	amher- thnasol	4.9m	5.6m	5.4m	4.4m	4.2m

## Atodiad C: Codau'r Diwydiannau

Dyrannwyd pob sefydliad i un o 13 o sectorau, ar sail eu Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC). Defnyddiwyd SIC 2007 i ddsbarthu sefydliadau gan ddefnyddio'r dull a ganlyn. Gan ddefnyddio'r Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) pedwar digid a ddarparwyd ar gyfer pob cofnod o gronfa ddata IDBR neu Market Location, darllenwyd disgrifiad o weithgaredd y busnes i bob ymatebwr. Os oedden nhw'n cytuno bod y disgrifiad hwn yn cyfateb â'r prif weithgaredd busnes a wnaed yn y sefydliad, yna tybiwyd bod yr SIC ar gronfa ddata Market Location neu IDBR yn gywir. Ond, os oedd yr ymatebwr yn teimlo nad oedd y disgrifiad yn cyfateb â'u prif weithgaredd busnes ar y safle (oddeutu pumed rhan o'r achosion), casglwyd ymateb gair am air i ganfod yr hyn roedden nhw'n ei wneud. Ar y cam dadansoddi, cafodd hyn ei godio i SIC pedwar digid a oedd wedyn yn cael ei ddefnyddio fel sail ar gyfer ei ddyrannu i sector.

Mae'r tabl isod yn dangos yr 13 sector a'u diffiniadau SIC 2007 cyfatebol.<sup>28</sup>

Y Sector	SIC 2007
Sector Cynradd a Chyfleustodau	A – Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota (01-03) Gan gynnwys ffermio, hela a gweithgareddau gwasanaethau perthnasol eraill, coedwigaeth a thorri a thrin coed, pysgota a dyframaeth  B – Cloddio a chwarela (05-09) Gan gynnwys cloddio am lo, metelau, tywod/carreg/clai, ac echdynnu petrolewm crai a nwy naturiol  D – Cyflenwi trydan, nwy, stêm ac aerdymheru (35)  E – Cyflenwi dŵr, carthffosiaeth, rheoli gwastraff a gweithgareddau adferiad (36-39) Yn cynnwys cynhyrchu, trosglwyddo a dosbarthu ynni trydan, gweithgynhyrchu nwy a dosbarthu tanwyddau nwyol, cyflenwad aerdymheru a stêm, casglu, trin a chyflenwi dŵr, casglu gwastraff a charthffosiaeth
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, cynhyrchion ac offer cyfrifiadurol ac electronig, cerbydau modur ac offer cludiant eraill, dodrefn, ac atgyweirio a gosod peiriannau ac offer
Adeiladu	F - Adeiladu (41-43)

<sup>28</sup> Dosbarthiad Diwydiannol Safonol ar gyfer Gweithgareddau Economaidd y DU 2007 (SIC 2007), Y Ffynhonnell: [Tŷ'r Cwmnïau, Dosbarthiad diwydiannol safonol ar gyfer gweithgareddau economaidd \(SIC\) \(2008\)](#)

Cyfanwerthu a Manwerthu	<p>Yn cynnwys adeiladu adeiladau, peirianeg sifil (adeiladu ffyrdd, rheilffyrdd a phrosiectau cyfleustodau eraill), dymchwel, a gweithgareddau arbenigol megis gosodiadau trydanol, rhoi to a chodi sgaffald</p> <p>G – Masnach manwerthu a chyfanwerthu; trwsio cerbydau modur a beiciau modur (45-47)</p> <p>Gan gynnwys gwerthu, cynnal a chadw ac atgyweirio cerbydau modur, darnau ac ategolion, cyfanwerthu heblaw cerbydau (er enghraifft amaeth, bwyd, nwyddau'r cartref), a masach fanwerthu'r holl gynhyrchion boed hynny mewn siopau, o stondinau, mewn marchnadoedd neu drwy archebu ar-lein neu drwy'r post</p>
Gwestai a Bwytai	<p>I – Gweithgareddau llety a gwasanaethau bwyd (55-56)</p> <p>Gan gynnwys gwestai, gwesyloedd, hostelau ieuencid, canolfannau gwyliau, pentrefi a lletyau arhosiad byr eraill, bwytai a siopau cludfwyd, arlwyo i ddigwyddiadau a chlybiau, tafarnau a bariau trwyddedig</p>
Cludiant a Storio	<p>H – Cludiant a storio (49-53)</p> <p>Gan gynnwys cludiant ar dir, dŵr ac yn yr awyr (teithwyr a llwythi), storio mewn warws a gweithgareddau cymorth ar gyfer cludiant, gweithgareddau'r post a chwmnïau cludo</p>
Gwybodaeth a Chyfathrebu	<p>J – Gwybodaeth a chyfathrebu (58-63)</p> <p>Gan gynnwys cyhoeddi (llyfrau, cyfnodolion, papurau newydd ac ati, a gemau cyfrifiadur/meddalwedd), cynhyrchiad teledu, ffilm a cherddoriaeth, darlledu, telathrebu, ymgynghoriaeth a rhaglennu cyfrifiadurol, gweithgareddau gwasanaethau gwybodaeth (e.e. prosesu data a data-letya)</p>
Gwasanaethau Ariannol	<p>K – Gweithgareddau ariannol ac yswiriant (64-66)</p> <p>Gan gynnwys banciau a chymdeithasau adeiladu, gweithgareddau cwmnïau daliannol, ymddiriedolaethau, cronfeydd ac endidau ariannol tebyg, rhoddi grantiau, pensiynau, yswiriant ac ailyswiriant</p>
Gwasanaethau busnes	<p>L – Gweithgareddau eiddo tiriog (68)</p> <p>M – Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol (69-75)</p> <p>N - Gweithgareddau gwasanaethau cymorth a gweinyddol (77-82)</p> <p>Yn cynnwys prynu, gwerthu a rhentu eiddo tiriog, gweithgareddau cyfreithiol, cyfrifyddu, cadw ac archwilio cyfrifon, ymgynghoriaeth rheoli, gweithgareddau pensaernïol a pherianeg, ymchwil a datblygiad gwyddonol, hysbysebu ac ymchwil i'r farchnad, dylunio arbenigol, gweithgareddau ffotograffig, cyfieithu a dehongli, gweithgareddau milfeddygaeth, rhentu a phrydlesu nwyddau cyffyrddadwy (moduron, y cartref, peiriannau), asiantaethau cyflogaeth, asiantau teithio a threfnwyr teithiau, gweithgareddau diogelu ac ymchwilio, gweinyddiaeth y swyddfa a chymorth busnes</p>
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	<p>O – Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyniad; nawdd cymdeithasol gorfodol (84)</p> <p>Gan gynnwys gweinyddu'r Wladwriaeth a pholisi economaidd a chymdeithasol y gymuned, darparu gwasanaethau i'r gymuned megis gweithgareddau amddiffyn, materion tramor, gweithgareddau cyfiawnder a barnwrol, y gwasanaeth tân a gweithgareddau nawdd cymdeithasol gorfodol</p>
Addysg	<p>P - Addysg (85)</p> <p>Gan gynnwys addysg cyn-gynradd, cynradd, uwchradd ac uwch, addysg arall (megis chwaraeon, ysgolion gyrru, addysg ddiwylliannol), gweithgareddau cymorth addysgol</p>



lechyd a Gofal Cymdeithasol	Q – Gweithgareddau iechyd dynol a gwaith cymdeithasol (86-88) Gan gynnwys ysbytai, meddygfeydd a deintyddfeydd, gofal preswyl, gweithgareddau gwaith cymdeithasol
Y celfyddydau, adloniant, hamdden a gweithgareddau gwasanaethau eraill	R - Y celfyddydau, adloniant a hamdden (90-93)  S – Gweithgareddau gwasanaeth eraill (94-96) Gan gynnwys y celfyddydau perfformio, llyfrgelloedd ac amgueddfeydd, gamblo a betio, cyfleusterau chwaraeon, gweithgareddau adloniant a hamdden, gweithgareddau sefydliadau aelodaeth (crefyddol, gwleidyddol, undeb llafur, proffesiynol), gwasanaethau personol (trin gwallt, harddwch, glanhau tecstilau gweithgareddau llesiant, gweithgareddau angladdol)
<i>HEB EU CYNNWYS YN YR AROLWG</i>	T – Gweithgareddau aelwydydd fel cyflogwyr; gweithgareddau diwahaniaeth sy'n cynhyrchu nwyddau a gwasanaethau aelwydydd at eu defnydd eu hunain (97-98)  U – Gweithgareddau sefydliadau a chyrrff alldiriogaethol (99) Yn cynnwys aelwydydd sy'n cyflogi personél domestig, aelwydydd preifat sy'n cynhyrchu nwyddau at eu defnydd eu hunain

## Atodiad D: Codau'r Galwedigaethau

Cafodd y data galwedigaethol a gasglwyd yn yr arolwg ei gasglu gair am air ac wedi ei godio o flaen llaw. Roedd yr atebion oedd wedi eu codio yn cynnwys manylion galwedigaethol y gyflogaeth (cwestiwn SD5A i SD8) lle gofynwyd i ymatebwyr faint o'u gweithlu oedd yn disgyn i bob un o'r naw categori Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC) 2010 (un digid) (o Reolwyr, Cyfarwyddwyr a Swyddogion Uwch i alwedigaethau Elfennol). Fodd bynnag, mewn perthynas â mesurau swyddi gwag (er enghraifft y galwedigaethau lle mae swyddi gwag yn bodoli – cwestiwn SC7), casglwyd yr wybodaeth hon air am air. Yna cafodd hyn ei godio ar y cam dadansoddi, lle bo'n bosibl ar lefel SOC pedwar digid, os nad lefel tri, dau neu un digid.

Dyma esiamplau o beth allai berthyn i bob band galwedigaethol:

<b>Grŵp galwedigaethol</b>	<b>Sectorau cynradd (Sector Cynradd a Chyfleustodau, Gweithgynhyrchu, Adeiladu)</b>	<b>Sectorau gwasanaeth (Manwerthu, Busnes, Cyllid, Cludiant ac ati)</b>	<b>Sectorau cyhoeddus (Gweinyddiaeth Gyhoeddus, Iechyd, Addysg ac ati)</b>
Rheolwyr, Cyfarwyddwyr a Swyddogion Uwch	Rheolwyr safle, Penaethiaid Adran, Rheolwyr Shiftt (nid goruchwylwyr)	Cyfarwyddwyr, Rheolwyr cangen/safle, rheolwyr shiftt (nid goruchwylwyr)	Arolygwyr heddlu a lefel uwch, penaethiaid adran, Prifathrawon, Swyddogion Uwch
Gweithwyr proffesiynol	Peirianwyr proffesiynol, gweithwyr proffesiynol mewn TG a meddalwedd, cyfrifyddion, cemegwyr, ymchwilwyr gwyddonol	Cyfreithwyr, twrneiod, cyfrifyddion, gweithwyr proffesiynol mewn TG, economegwyr, penseiri, actiwariaid	Meddygon, nyrsys bydwagedd, athrawon, gweithwyr cymdeithasol, llyfrgellwyr
Gweithwyr proffesiynol cyswllt	Technegwyr gwyddoniaeth a pheirianneg, technegwyr labordy, technegwyr TG, technegwyr cyfrifyddu	Tanysgrifwyr yswiriant, dadansoddwyr a chynghorwyr cyllid/ buddsoddiad, awduron/ newyddiadurwyr, prynwyr, asiantau eiddo	Swyddogion heddlu/tân/carchar iau, therapyddion, parafeddygon, gweithwyr cymunedol, swyddogion iechyd a diogelwch, swyddogion tai
Staff gweinyddol	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, teleffonyddion, llyfrifwyr	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, gweithredwyr cyfathrebu, cyfwelwyr ymchwil i'r farchnad, clerod	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, swyddogion llywodraeth leol, cynorthwywyr swyddfa, cynorthwywyr llyfrgell a chronfa ddata
Crefftau medrus	Ffermwyr, trydanwyr, gosodwyr peiriannau / gwneuthurwyr offer, seiri, plastrwyr	Mecanyddion modur, argraffwyr, peiriannwyr teledu, cigyddion	Cogyddion

Gofalu, Hamdden a Galwedigaethau Gwasanaethau Eraill	Cynorthwywyr gofal, nyrsys meithrin	Asiantau teithio, cynorthwywyr teithiau, gweithwyr trin gwallt, gweithwyr cymhennu	Cynorthwywyr gofal, gofalwyr cartref, nyrsys meithrin, staff ambiwlans, gweithwyr rheoli plau, nyrsys deintyddol, gofalwyr
Gwerthiannau a galwedigaethau gwasanaeth cwsmeriaid	Rolau sy'n wynebu cwsmeriaid: staff gwerthu ac asiantau canolfannau galwadau	Cynorthwywyr gwerthiannau ac arianwyr manwerthu, telewerthiannau, asiantau canolfannau galwadau	Gweithrediadau gofal cwsmeriaid
Gweithredwyr prosesau, gweithfeydd a pheiriannau	Gweithredwyr trefnau, gyrwyr, gweithredwyr peiriannau, didolwyr a chydosodwyr	Gyrwyr cerbydau nwyddau trwm, faniau, cerbydau fforch-godi bysiau a thacsis	Gyrwyr, archwilwyr cerbydau
Galwedigaethau elfennol	Llafurwyr, pacwyr trin nwyddau a staff storio	Staff bar, llenwyr silffoedd, cynorthwywr arlwyo, gweinyddion/gweinyddesau, glanhawyr	Labrwy, glanhawyr, ysgubwyr ffordd, wardeiniaid traffig, gwarchodwyr diogelwch

## Atodiad E: Gwallau samplu a hyder ystadegol

Mae gwallau samplu ar gyfer canlyniadau'r arolwg yn gyffredinol ac ar gyfer is-grwpiau allweddol i'w gweld yn Nhabl E.1. Mae'r ffigurau wedi eu seilio ar ganlyniad arolwg o 50% (yr achos 'gwaethaf' yn nhermau dibynadwyedd ystadegol) ac wedi defnyddio lefel hyder o 95%. Lle mae'r tabl yn dangos bod gan ganlyniad arolwg sydd wedi ei seilio ar yr holl ymatebwyr wall samplu o  $\pm 1.14\%$ , dylid dehongli hyn fel a ganlyn: 'ar gyfer cwestiwn a ofynnwyd i'r holl ymatebwr lle mae canlyniad yr arolwg yn 50%, rydym 95% yn hyderus bod y ffigur go iawn o fewn yr ystod 48.86% i 51.14%'. Mae profion arwyddocâd ar fesurau cyflogwyr yn defnyddio'r sail ymatebwyr heb ei bwysoli, tra bo mesurau cyflogaeth, a mesurau dwysedd fel y gyfran o'r gweithlu sydd â bwlch sgiliau a dwysedd y swyddi gwag gyda phrinder sgiliau, wedi eu cyfrifo ar sail y gyflogaeth (neu swydd wag) heb ei bwysoli.

Dylid nodi bod cyfrifo'r gwallau samplu wedi ystyried y ffactor cywiro poblogaeth cyfyngedig i gyfrif am achosion lle rydym 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 oedd cyfran llawer uwch o'r boblogaeth wedi ei drin mewn un achos).

Mae'r cyfyngau hyder hyn wedi eu seilio ar dybiaethau samplu ar hap am debygolrwydd a dosbarthiad arferol yr atebion.

**Tabl E.1 Gwall samplu (ar y lefel hyder o 95%) sy'n gysylltiedig â chanfyddiadau o 50%**

	Y boblogaeth	Nifer y cyfweiliadau	Gwall samplu (Uchaf)
Cymru	89,000	6,773	± 1.14
<b>Fesul maint</b>			
2 i 4	48,000	1,913	± 2.20
5 i 9	19,000	1,731	± 2.25
10 i 24	13,000	1,676	± 2.24
25 i 49	5,000	800	± 3.16
50 i 99	2,000	382	± 4.54
100 i 249	1,000	217	± 6.02
250+	500	54	± 12.62
<b>Fesul sector</b>			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	10,000	364	± 5.04
Gweithgynhyrchu	4,000	466	± 4.29
Adeiladu	8,000	401	± 4.78
Cyfanwerthu a Manwerthu	17,000	1,442	± 2.47
Gwestai a Bwytai	10,000	797	± 3.32
Cludiant a Storio	4,000	171	± 7.32
Gwybodaeth a Chyfathrebu	2,000	141	± 7.98
Gwasanaethau Ariannol	1,000	109	± 9.04
Gwasanaethau Busnes	15,000	988	± 3.01
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	1,000	109	± 8.96
Addysg	3,000	463	± 4.16
Iechyd a Gofal Cymdeithasol	7,000	825	± 3.21
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	7,000	497	± 4.23

*Y Ffynhonnell ar gyfer data'r boblogaeth yw Cofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (IDBR) y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Mae'r poblogaethau wedi eu talgrynnu i'r 1,000 agosaf.*

## Atodiad F: Amcangyfrifon am boblogaethau'r arolwg (wedi'u pwysoli)

	Cymru
Y nifer of sefydliadau yn gyffredinol	89,067
Sydd â swydd wag	13,279
Sydd â swydd wag anodd ei llenwi	6,400
Sydd â swydd wag gyda phrinder sgiliau	4,775
Sydd ag o leiaf un bwlch sgiliau	11,292
Sydd ag o leiaf un gweithiwr gyda mwy o gymwysterau a sgiliau nag y mae rôl y swydd ei angen	38,459
A ddarparodd unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol	55,433
Unrhyw hyfforddiant yn y gwaith	43,440
Unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	39,746
Hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith	27,753
Ni ddarparwyd unrhyw hyfforddiant i'r staff	33,634
Wedi darparu hyfforddiant tuag at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol	26,891

*Sylfaen: Yr holl sefydliadau*

## **Atodiad G: Cyfeiriadau**

Tŷ'r Cwmnïau, *Dosbarthiad Diwydiannol Safonol ar gyfer Gweithgareddau Economaidd (SIC)* (2008)

Hogarth, Terrence a Wilson, Rob, *Skills Matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skill deficiencies* (2001)

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Cynnyrch Domestig Gros, Cymru: Ebrill i Fehefin 2019* (2019)

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Cymariaethau cynhyrchedd rhyngwladol: 2016* (2018)

Stats Cymru, *Crynodeb o'r Farchnad Lafur* (2020)

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Cynhyrchedd llafur: Ebrill i Fehefin 2019* (2019)

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Cynhyrchedd rhanbarthol ac is-ranbarthol yn y DU: Chwefror 2019* (2019)

Llywodraeth Cymru, *Cynllun Cyflogadwyedd* (2018)

Llywodraeth Cymru, *Ffyniant i Bawb: cynllun gweithredu economaidd* (2017)