

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 De Orllewin Cymru

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019: Adroddiad De Orllewin Cymru

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

IFF Research

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

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

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

James Carey

Is-Adran Cyflogadwyedd a Sgiliau

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 03000 253811

E-bost: cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru

Cyflwyniad

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

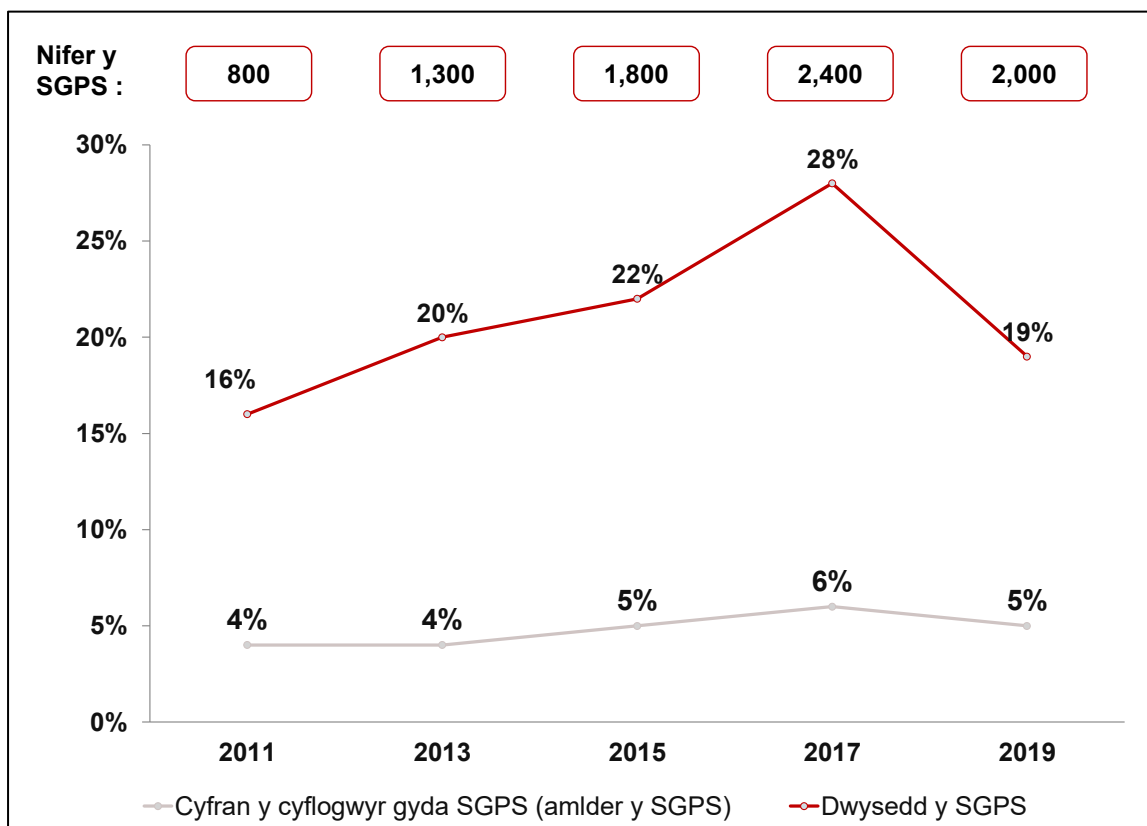
O 2010 hyd 2017, roedd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) yn eistedd ochr yn ochr â'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS) i gynhyrchu cipolygon oedd yn cyflenwi ei gilydd. Yn y bôn, roedd ffocws yr Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr yn edrych tuag allan, yn ymdrin â darparu system sgiliau ehangach, ac ymgysylltu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

Recriwtio a Heriau Allanol

- Yn Ne Orllewin Cymru, soniodd 14% o gyflogwyr bod ganddynt swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sef gostyngiad o'r 18% a ddywedodd hynny yn 2017. Roedd hyn yn weddol debyg i'r lefelau y soniwyd amdanynt drwy Gymru gyfan (15%).
- Wrth ystyried swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth, roedd oddeutu un swydd wag i bob 25 o weithwyr yn Ne Orllewin Cymru (3.9%). Roedd hyn yn uwch na'r ffigur yng Nghymru yn gyffredinol (3.2%) a chanlyniadau 2017 (3.2%). Roedd 10,500 o swyddi gwag i gyd yn Ne Orllewin Cymru yn 2019, o'i gymharu â 8,500 yn 2017.
- Er nad oedd y mwyafrif o swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr gyda'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad gofynnol, mae anawsterau recriwtio gweithwyr oherwydd prinder sgiliau'n gallu bod yn broblem sylweddol i gyflogwyr. Yn Ne Orllewin Cymru, roedd gan 5% o gyflogwyr swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad. Roedd hyn yr un fath â'r ffigur yng Nghymru gyfan (5%), ac yn debyg i'r canlyniadau yn 2017 (6%).

- Yn gyfan, ystyriwyd bod 19% o'r swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau yn Ne Orllewin Cymru, sy'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol (24%) a'r canlyniad cyfatebol yn 2017 (28%). Roedd hyn yn gywerth ag oddeutu 2,000 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) ledled De Orllewin Cymru (Ffigur 1).

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



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yn Ne Orllewin Cymru: 2019 (1,547); 2017 (1,121); 2015 (1,362); 2013 (1,299); 2011 (1,376)

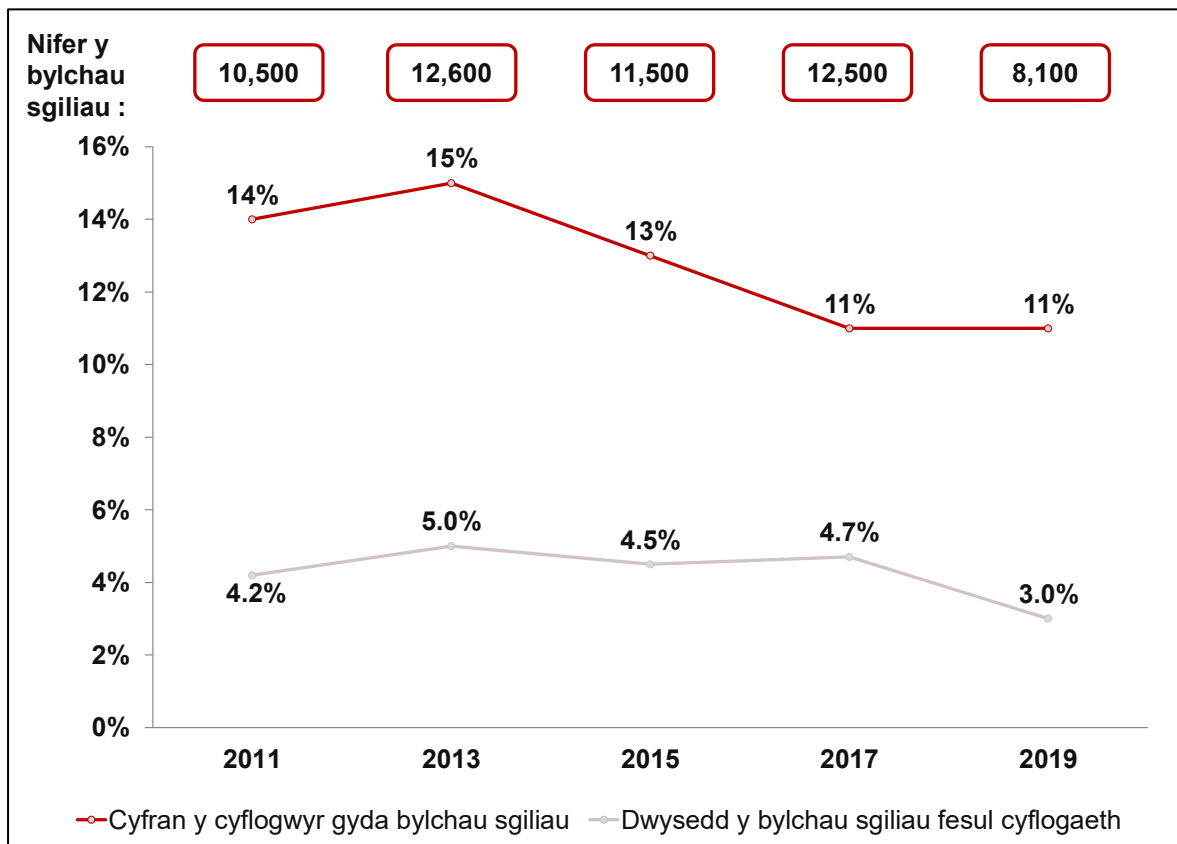
- Yn ôl y cyflogwyr, y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg ymgeiswyr oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i berfformio'r rôl (roedd hyn yn cyfrannu at 63% o'r SGPS); y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (56%); a'r gallu i reoli eu teimladau eu hunain, neu ymdrin â theimladau pobl eraill (52%). Roedd hyn yn weddol gyfatebol â 2017, er bod mwy o gyflogwyr wedi rhoi 'gweithio mewn tîm' fel sgil oedd yn brin yn 2017 (55%) nag yn 2019 (36%).

- O'i gymharu â'r darlun cenedlaethol, roedd ymgeiswyr yn Ne Orllewin Cymru'n fwy tebygol o fod yn brin o'r sgiliau canlynol: y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (56% o SGPS o'i gymharu â 42% yng Nghymru'n gyffredinol); rheoli eu teimladau eu hunain neu ymdrin â theimladau pobl eraill (52% o'i gymharu â 32%); sgiliau trin cwsmeriaid (41% o'i gymharu â 30%); rheoli neu gymell aelodau eraill o staff (36% o'i gymharu â 27%); gwneud areithiau neu gyflwyniadau (27% o'i gymharu â 18%); sgiliau ysgrifennu Cymraeg (33% o'i gymharu â 17%); a medrusrwydd corfforol (23% o'i gymharu ag 16%).
- O bell ffordd, canlyniad mwyaf cyffredin yr anhawster recriwtio staff newydd oherwydd prinder sgiliau a chymwysterau gofynnol oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (82%); ac roedd hyn yr un fath ledled Cymru (84%).

Yr Her Sgiliau Mewnol

- Yn gyfan, roedd gan 11% o gyflogwyr fylchau sgiliau, oedd yr un fath â'r gyfran yn 2017 (11%) ac yn gyfran debyg i Gymru'n gyffredinol (13%). Roedd y gyfran o weithwyr na ystyriwyd yn gwbl hyfedr (3.0%) yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol (4.0%), yn dilyn gostyngiad ers 2017 (4.7%). Yn gyfan, roedd gan 8,100 o weithwyr fylchau sgiliau ar draws De Orllewin Cymru, o'i gymharu â 12,500 yn 2017 (Ffigur 2).

Ffigur 2 Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser yn Ne Orllewin Cymru



Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau yn Ne Orllewin Cymru: 2019 (1,547); 2017 (1,121); 2015 (1,362); 2013 (1,299); 2011 (1,376)

- Roedd ychydig bach dros bumed rhan o'r bylchau sgiliau (21%) wedi eu hachosi'n gyfan gwbl gan ffactorau y gellid eu hystyried yn "fyrhoedlog", h.y. achosion a fydd yn lleihau'n naturiol dros amser; roedd hyn yn cyfateb yn fras gyda Chymru gyfan (20%). Y ddau achos a ystyriwyd yn fyrhoedlog oedd staff sy'n newydd i'r rôl a staff nad oeddent wedi cwblhau eu hyfforddiant yn gyfan gwbl; rhain oedd dau achos mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau (71% a 68% yn y drefn honno). Cyfrannodd y ffactorau hyn at 80% o'r cyfanswm bylchau sgiliau, a oedd yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 84%. O achosion mwy cyffredin y bylchau sgiliau, cafwyd bod bylchau mewn recriwtio staff gyda'r sgiliau gofynnol (33%) a staff heb dderbyn yr hyfforddiant priodol (27%) yn llai cyffredin yn Ne Orllewin Cymru nag yng Nghymru'n gyffredinol (39% a 36% yn y drefn honno).

- Y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin yn y gweithlu yn Ne Orllewin Cymru oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (63% o'r staff gyda bylchau sgiliau); y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y rôl (60%) a sgiliau gweithio mewn tîm (56%). Yn 2017, ystyriwyd mai sgiliau gweithio mewn tîm (70%) a rheoli eu teimladau eu hunain neu ymdrin â theimladau pobl eraill (70%) oedd y prif sgiliau oedd yn brin yn Ne Orllewin Cymru, ond gostyngodd y ddau yn ESS 2019 (i 56% a 46% yn y drefn honno)
- O ran y gwahaniaethau gyda'r darlun cenedlaethol, roedd diffyg yn y gallu i reoli amser a gweithio mewn tîm - dau o'r tri sgil uchaf oedd yn brin – yn llai amlwg yn Ne Orllewin Cymru nag yng Nghymru'n gyffredinol (68% a 62% yn y drefn honno). Roedd gweithwyr yn Ne Orllewin Cymru'n llai tebygol o fod y brin o sgiliau mewn meysydd oedd yn cynnwys: perswadio neu ddylanwadu ar eraill (29% o'i gymharu â 39%); rheoli eu teimladau eu hunain, neu ymdrin â theimladau pobl eraill (46% o'i gymharu â 53% yn gyffredinol); datrys problemau cymhleth (37% o'i gymharu â 44%); a gwybodaeth am y ffordd mae eu sefydliad yn gweithio (30% o'i gymharu â 36%). Ymysg y sgiliau yr oedd cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru fwyaf tebygol o fod yn brin ohonynt roedd: medrusrwydd corfforol (29% o'i gymharu â 18%); sgiliau TG uwch neu arbenigol (26% o'i gymharu â 17%); sgiliau arbenigol (60% o'i gymharu â 53%); gwneud areithiau neu gyflwyniadau (23% o'i gymharu â 16%); a chyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl (33% o'i gymharu â 28%).
- Yn debyg i'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, canlyniad mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o staff (47%), fel oedd yn wir yn 2017 (52%) ac yng Nghymru gyfan (54%).
- Roedd gan ychydig llai na thraean o'r cyflogwyr staff oedd â chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch nag oedd yn ofynnol ar gyfer rôl eu swydd gyfredol (35%), ac roedd hyn yn gyfatebol â chyfartaledd Cymru (34%). Roedd hyn yn trosi i 8.9% o staff oedd â sgiliau a chymwysterau nad oeddent yn cael eu defnyddio'n ddigonol yn eu gwaith, o'i gymharu â 8.1% yng Nghymru yn gyffredinol ac yn cyfateb â ffigur De Orllewin Cymru o 9.8% yn 2017.

Hyfforddiant a Datblygiad y Gweithlu

- Roedd bron i dri chyflogwr ymhob pump yn Ne Orllewin Cymru (61%) wedi trefnu neu dalu am hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol (Tabl 1). Roedd hyn yn lefel debyg i'r lefelau a nodwyd yng Nghymru gyfan (62%) ac yn 2017 (64%). Roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o ddarparu hyfforddiant yn y gwaith (49%) na hyfforddiant tu allan i'r gwaith (43%). Yn gyffredinol, roedd 64% o'r gweithlu wedi cael eu hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, oedd yn gynydd mawr o'r ffigur cyfatebol yn 2017, sef 56%.

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

| | 2011 | | 2013 | | 2015 | | 2017 | | 2019 | |
|---|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|
| | Cymru | De Orllewin Cymru | Cymru | De Orllewin Cymru | Cymru | De Orllewin Cymru | Cymru | De Orllewin Cymru | Cymru | De Orllewin Cymru |
| % y cyflogwyr a hyfforddodd staff dros y 12 mis blaenorol | 63 | 57 | 62 | 61 | 63 | 61 | 62 | 64 | 62 | 61 |
| % y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol | 56 | 45 | 62 | 62 | 64 | 63 | 58 | 56 | 65 | 64 |

Y Sylfaen: Yr holl sefydliadau 2019: Cymru (6,773); De Orllewin Cymru (1,547); 2017: Cymru (5,913); De Orllewin Cymru (1,121); 2015: Cymru (6,027); De Orllewin Cymru (1,362); 2013: Cymru (5,996); De Orllewin Cymru (1,299); 2011: Cymru (5,958); De Orllewin Cymru (1,376)

- Yn gyfan gwbl, cafodd 172,000 o staff eu hyfforddi yn Ne Orllewin Cymru, am gyfanswm o 0.9m o ddyddiau hyfforddi, sy'n gyfatebol â 5.4 o ddyddiau hyfforddi fesul person a hyfforddwyd bob blwyddyn (h.y. 'fesul hyfforddai') a 3.4 o ddiwrnodau fesul gweithiwr. Roedd y ffigurau hyn yn debyg i Gymru, lle'r oedd pob hyfforddai wedi derbyn 5.1 o ddyddiau hyfforddi fesul blwyddyn a phob gweithiwr wedi derbyn 3.3 o ddyddiau hyfforddi fesul blwyddyn. Fodd bynnag, mae'r canlyniadau hyn yn cynrychioli gostyngiad o lefelau 2017 (8.2 o ddyddiau fesul hyfforddai fesul blwyddyn a 4.6 o ddyddiau fesul gweithiwr).

- Ymysg y sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant, y mathau mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (85%), hyfforddiant iechyd a diogelwch a chymorth cyntaf (74%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol (62%). Rhain hefyd oedd y tri math uchaf o hyfforddiant yng Nghymru'n gyffredinol (85%, 73% a 61% yn y drefn honno). Er bod darparu hyfforddiant cynefino sylfaenol yn un o'r tri math mwyaf cyffredin o hyfforddiant, roedd cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru'n llai tebygol o'i ddarparu nag oeddent yn 2017 (67%).
- Roedd bron i dair rhan o bump (59%) o'r cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru'n ystyried eu bod mewn 'ecwilibriwm hyfforddi', sy'n golygu eu bod wedi gwneud y maint o hyfforddiant yr oeddent ei eisiau dros y 12 mis blaenorol. Roedd hyn hefyd ar yr un lefel â Chymru'n gyffredinol (59%) ac yn debyg i'r lefelau a adroddwyd yn Ne Orllewin Cymru yn 2017 (56%). Gadawodd hyn ychydig dros ddwy ran o bump (41%) o gyflogwyr oedd eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei ddarparu dros y flwyddyn flaenorol.

Prentisiaethau

- Roedd un ymhob deg o gyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru wedi cyflogi prentisiaid (10%), gyda 4% pellach yn nodi eu bod yn cynnig prentisiaethau ar y pryd ond nad oedd ganddynt unrhyw staff yn eu gwneud nhw. Y gyfran gyffredinol o gyflogwyr oedd â phrentis neu a oedd yn cynnig prentisiaethau ar y pryd oedd 15%, o'i gymharu â 13% yn 2016, er nad oedd y newid hwn yn arwyddocaol yn ystadegol.
- O ran y prif reswm am beidio cynnig prentisiaethau, roedd nifer y cyflogwyr nad oeddent yn chwilio am staff newydd (25%) wedi mynd yn uwch na nifer y cyflogwyr oedd yn teimlo bod prentisiaethau'n anaddas oherwydd maint eu sefydliad (20%) (yn cymharu â 19% a 20% yn y drefn honno yn 2016). Roedd y rhesymau cyffredin eraill am beidio cynnig prentisiaethau'n cynnwys peidio bod angen prentisiaid oherwydd ystyrid bod eu staff yn gwbl hyfedr yn barod (15%), ac am nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant hwy (14%).
- Roedd wyth ymhob deg (80%) o gyflogwyr oedd wedi recriwtio pobl yn benodol fel prentisiaid yn y tair blynedd flaenorol wedi cadw o leiaf un o'u prentisiaid ar ôl i'w prentisiaeth ddod i ben, ac roedd 56% wedi cadw pob un o'r prentisiaid a

gwblhaodd eu prentisiaeth. Roedd y niferoedd hyn yn debyg i'r rheiny yng Nghymru'n gyffredinol.

- Doedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru ddim wedi clywed am y rhaglen Hyfforddeiaethau, er bod chwarter (25%) y cyflogwyr wedi clywed amdanynt. Dim ond 2% o'r cyflogwyr oedd wedi cymryd unrhyw aelod o staff yn rhan o'r rhaglen Hyfforddeiaeth, er bod 35% o'r cyflogwyr oedd heb gymryd Hyfforddai wedi mynegi diddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol Roedd y canfyddiadau hyn yn cyfateb â'r ffigurau ledled Cymru.

Casgliadau

Mae canlyniadau 2019 yn Ne Orllewin Cymru'n awgrymu bod y darlun sgiliau'n gwella yn y rhanbarth. Roedd problemau sgiliau'n llai amlwg yn Ne Orllewin Cymru wrth recriwtio, a nodwyd gostyngiad mawr yn y dwysedd SGPS ers 2017; nodwyd canlyniadau gwell gan Dde Orllewin Cymru na Chymru'n gyffredinol yn y maes hwn hefyd. O ran heriau sgiliau mewnol, er bod y gyfran o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau wedi parhau heb newid, roedd graddfa'r bylchau sgiliau hyn wedi gostwng. Yn aml iawn, defnyddir hyfforddiant fel ffordd o ymdrin â heriau sgiliau yn y gweithlu ac mae'n bosibl y gallai'r cynnydd mawr yn y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd esbonio'r gwelliant yn y sefyllfa sgiliau mewnol.

Tabl 2 Y Prif Ganfyddiadau

| | De Orllewin Cymru | | Cymru |
|--|-------------------|--------|--------|
| | 2017 | 2019 | 2019 |
| Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) | | | |
| % o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag | 18 | 14 | 15 |
| % o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi | 8 | 6 | 7 |
| % o sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau | 6 | 5 | 5 |
| % o'r holl swyddi gwag oedd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau | 28 | 19 | 24 |
| Nifer y swyddi gwag | 8,500 | 10,500 | 40,800 |
| Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau | 2,400 | 2,000 | 9,800 |
| Bylchau sgiliau | | | |
| % o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr | 11 | 11 | 13 |
| Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr | 12,500 | 8,100 | 50,900 |
| % o'r staff nad oeddent yn gwbl hyfedr | 4.7 | 3.0 | 4.0 |
| Hyfforddiant | | | |
| % o sefydliadau a fu'n hyfforddi unrhyw staff dros y 12 mis blaenorol | 64 | 61 | 62 |
| % o sefydliadau'n hyfforddi tu allan i'r gwaith yn y 12 mis blaenorol | 49 | 43 | 45 |
| % o'r gweithlu a hyfforddwyd | 56 | 64 | 65 |
| Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi | 1.2m | 0.9m | 4.2m |
| Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai | 8.2 | 5.4 | 5.1 |
| Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr | 4.6 | 3.4 | 3.3 |
| Prentisiaethau | | | |
| Mae ganddynt brentisiaid ar y safle neu maent yn cynnig prentisiaethau | 13 | 15 | 16 |
| % o weithiwr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol | 26 | 28 | 27 |
| Y % sy'n ymwybodol o'r rhaglen Hyfforddeiaethau yng Nghymru | Amh | 25 | 28 |