

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

14/2024

DYDDIAD CYHOEDDI:

22/02/2024

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022

Adroddiad Cymru

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: Adroddiad Cymru

Awdur(on): Genna Kik, Sam Selner, Guido Miani, Malina Cojocar, Harry Harris, Anna Bayley, Rahma Mohamed

IFF Research

Full Research Report: Kik, G.; Selner, S.; Miani, G.; Cojocar, M; Harris, H.; Bayley, A.; and Mohamed, R. (2024). Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: Adroddiad Cymru: Wales Report. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, GSR adroddiad rhif 14/2024. Available at: <https://www.llyw.cymru/arolwg-sgiliau-cyflogwyr-2022-adroddiad-cymru>

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

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch ag:

Enw: Dr Jacqueline Aneen Campbell

Is-adran: Cyflogadwyedd a Sgiliau

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

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

Tabl cynnwys

Rhestr tablau.....	2
Rhestr ffigurau	3
Rhestr termau	5
Canfyddiadau Allweddol	8
1. Crynodeb gweithredol	10
2. Cyflwyniad.....	16
3. Recriwtio a heriau allanol	23
4. Yr Her Sgiliau Mewnol.....	54
5. Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu.....	83
6. Prentisiaethau	113
7. Arferion gwaith perfformiad uchel.....	122
8. Casgliadau	125
Atodiad A: Codau'r diwydiannau	128
Atodiad B: Codau'r galwedigaethau.....	131
Atodiad C: Gwall samplu a hyder ystadegol (crynodeb)	133
Atodiad D: Amcangyfrifon am boblogaethau'r arolwg	135
Atodiad E: Maint y Sylfeini	136
Atodiad F: Cyfeiriadau	139

Rhestr tablau

Tabl 2-1 Canlyniadau sampl a chyfradd ymateb	18
Tabl 2-2 Poblogaeth busnes a chyflogaeth Cymru a'r DU fesul maint a sector	19
Tabl 3-1 Niferoedd y swyddi gwag dros amser	27
Tabl 3-2 Swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd swyddi gwag) fesul gwlad a fesul rhanbarth, 2017-2022.....	30
Tabl 3-3 Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011-2022	33
Tabl 3-4 Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul sector	37
Tabl 3-5 Recriwtio ymadawyr addysg fesul cenedl a rhanbarth, yn 2022	50
Table 4-1 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul gwlad, 2017-2022	59
Tabl 4-2 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul rhanbarth o Gymru, 2017-2022	61
Tabl 5-1 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd yn y 12 mis diwethaf (2013-2022).....	90
Tabl 5-2 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddiant, diwrnodau fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr cyflogedig, fesul rhanbarth ac yn ôl maint y sefydliad (2013-2022).....	96
Tabl 5-3 Y gwariant cyfan ar hyfforddiant a'r gwariant fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr cyflogedig (2017-22), ym mhrisiau 2022	99
Tabl 5-4 Y gwariant cyfan ar hyfforddiant wedi ei dorri i lawr yn gydrannau unigol (2017-22), ym mhrisiau 2022	101
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 a thu allan i'r gwaith) fesul elfen allweddol.....	102
Tabl 6-1 Y cynnig prentisiaethau dros amser fesul gwlad.....	114
Tabl 6-2 Y cynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol a newydd ac oed y prentisiaid	117

Rhestr ffigurau

Ffigur 2-1 Diffiniad o'r mesurau allweddol ar gyfer amllder, niferoedd a dwysedd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn.....	22
Ffigur 3-1 Amllder a dwysedd y swyddi gwag, 2011-2022.....	27
Ffigur 3-2 Amllder y swyddi gwag fesul cenedl a rhanbarth, 2017-2022.....	29
Ffigur 3-3 Amllder a dwysedd swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011-2022.....	32
Ffigur 3-4 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad a rhanbarth, 2017-2022.....	34
Ffigur 3-5 Swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) fesul sector, 2019-2022	36
Ffigur 3-6 Dwysedd a niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) fesul galwedigaeth, 2017-2022	39
Ffigur 3-7 Sgiliau technegol ac ymarferol a welwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr yng Nghymru.....	42
Ffigur 3-8 Sgiliau pobl a phersonol a gafwyd yn anodd eu canfod mewn ymgeiswyr yng Nghymru.....	44
Ffigur 3-9 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (wedi rhoi prompt)	47
Ffigur 3-10 Camau gweithredu a gymerwyd gan sefydliadau i oresgyn swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (heb brofft)	49
Ffigur 4-1 Amllder, dwysedd a niferoedd y bylchau sgiliau, 2011-2022	58
Ffigur 4-2 Amllder y bylchau sgiliau dros amser, fesul gwlad, 2017-2022	59
Ffigur 4-3 Amllder y bylchau sgiliau fesul rhanbarth o Gymru, 2017-2022	60
Ffigur 4-4 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul sector, 2019-2022	62
Ffigur 4-5 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul grŵp galwedigaethol, 2017-2022.....	64
Ffigur 4-6 Prif achosion bylchau sgiliau (wedi eu promptio), 2017-2022.....	66
Ffigur 4-7 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig y cyflogwyr yng Nghymru a soniodd am fylchau sgiliau (wedi rhoi prompt), 2019-2022	68
Ffigur 4-8 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig y cyflogwyr yng Nghymru a soniodd am fylchau sgiliau (wedi rhoi prompt), 2019-2022	69
Ffigur 4-9 Effeithiau'r bylchau sgiliau (wedi rhoi prompt), 2019-2022	71
Ffigur 4-10 Camau a gymerwyd i oresgyn bylchau sgiliau (wedi eu promptio), 2019-2022 ..	74

Ffigur 4-11 Amllder yr angen am uwchsgilio fesul sector, 2019-2022.....	76
Ffigur 4-12 Amllder yr angen am uwchsgilio yn ôl maint y sefydliad, 2019-2022.....	77
Ffigur 4-13 Y rhesymau a roddwyd am fod angen uwchsgilio'r gweithlu (wedi rhoi prompt), 2019-2022	78
Ffigur 4-14 Y pump sgil technegol ac ymarferol uchaf sydd angen eu datblygu, 2022	80
Ffigur 4-15 Y pum sgil pobl a phersonol uchaf sydd angen cael eu datblygu, 2022	80
Ffigur 4-16 Y gyfran o sefydliadau gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul gwlad	81
Ffigur 4-17 Y gyfran o sefydliadau gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul rhanbarth o Gymru	82
Ffigur 5-1 Y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi (2015-2022).....	86
Ffigur 5-2 Y ddarpariaeth hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf, fesul gwlad a rhanbarth	89
Ffigur 5-3 Cyfran y staff a hyfforddwyd fesul sector (2017-2022).....	92
Ffigur 5-4 Cyfran y staff a hyfforddwyd yn y 12 mis diwethaf fesul galwedigaeth (2017-2022)	94
Ffigur 5-5 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd yn y 12 mis diwethaf gan gyflogwyr sy'n hyfforddi (wedi rhoi prompt) (2019-2022)	103
Ffigur 5-6 Rhwystrau i ddarparu mwy o hyfforddiant (digymell)	107
Ffigur 5-7 Rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (digymell).....	108
Ffigur 5-8 Y gyfran o'r cyflogwyr oedd mewn ecwilibriwm hyfforddiant	111
Ffigur 6-1 Y cynnig prentisiaethau dros amser fesul rhanbarth.....	115
Ffigur 6-2 Y cynnig prentisiaethau fesul sector dros amser	116
Ffigur 6-3 Rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau	120
Ffigur 7-1 Amllder Arferion Gweithio Perfformiad Uchel	123

Rhestr termau

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

Acronym/Gair allweddol	Diffiniad
Sefydliad (cyfeirir at hwn hefyd fel gweithle, busnes, cyflogwr neu safle)	Lleoliad unigol y corff – at ddibenion yr arolwg hwn mae gan bob un o leiaf ddau unigolyn yn gweithio yn y lleoliad hwnnw
Sector	I weld diffiniadau o'r grwpiau sector gwahanol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, gwelwch Atodiad A.
Galwedigaethau	I weld diffiniadau o'r grwpiau galwedigaethol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, gwelwch Atodiad B.
Y dwysedd swyddi gwag	Nifer y swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan.
Swyddi gwag anodd eu llenwi	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?")
Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	Math penodol o swyddi gwag sy'n dod yn anodd eu llenwi am na all y cyflogwr ganfod ymgeiswyr gyda'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad priodol i wneud y swydd.
Dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, fel cyfran o'r holl swyddi gwag.

Bwlch sgiliau	Mae bwlch sgiliau yn bodoli os bydd cyflogwr yn ystyried nad yw ei weithiwr yn gwbl hyfedr i wneud ei swydd i'r lefel ofynnol. Mae bylchau sgiliau'n berthnasol i bobl sydd wedi eu cyflogi'n barod.
Dwysedd y bwlch sgiliau	Y nifer o staff nad ydynt yn gwbl hyfedr, fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan.
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.
Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	Hyfforddiant y tu allan i hwnnw sy'n digwydd yn y gwaith neu fel rhan o ddyletswyddau gwaith arferol y gweithiwr. Gall ddigwydd ar safle'r cyflogwr neu oddi ar y safle, ar yr amod ei fod wedi ei ariannu a'i drefnu gan y cyflogwr.
Hyfforddiant yn y gwaith	Hyfforddiant y mae'r cyflogwr yn ei ariannu neu'n trefnu iddo ddigwydd yn y fan lle mae'r gweithiwr yn gweithio fel arfer (er enghraifft, wrth eu desg). Gweithgareddau y mae'r staff yn eu hadnabod fel hyfforddiant fyddai hyn yn hytrach na'r math o ddysgu drwy brofiad a allai ddigwydd drwy'r amser.
Ecwilibriwm hyfforddiant	Cyflogwyr sydd mewn 'ecwilibriwm hyfforddiant' yw'r cyflogwyr oedd heb unrhyw ddymuniad i wneud mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi ei ddarparu yn y 12 mis blaenorol (neu, yn achos y cyflogwyr nad oeddent yn hyfforddi, dim dymuniad i ddarparu unrhyw hyfforddiant). Mae'r canlyniadau ar gyfer cyflogwyr sy'n hyfforddi yn deillio o gwestiwn arolwg oedd yn gofyn yn unswydd a

fyddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei wneud dros y 12 mis blaenorol.

Mae'r canlyniadau ar gyfer sefydliadau nad ydynt yn darparu hyfforddiant wedi eu penderfynu o edrych ar eu rhesymau am beidio hyfforddi, yn hytrach nag ateb i gwestiwn uniongyrchol. Ystyriwyd mai'r cyflogwyr oedd mewn ecwilibriwm hyfforddiant ac nad oeddent yn gweld bod angen gwneud hyfforddiant oedd y cyflogwyr hynny a ddywedodd yn eu hatebion nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant am nad oedd yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth i'w sefydliad, am fod eu staff yn gwbl hyfedr, neu am nad oedden nhw wedi bod angen hyfforddiant. O ran y rhai na roddodd unrhyw rai o'r rhesymau hyn, cawsent hwy eu nodi fel rhai oedd wedi bod eisiau gwneud hyfforddiant (h.y. ddim mewn ecwilibriwm hyfforddiant). Yn ogystal, roedd y cyflogwyr hynny sy'n hyfforddi a atebodd 'ddim yn gwybod' pan ofynnwyd a fydden nhw wedi hoffi hyfforddi fwy, yn cael eu hystyried yn gyflogwyr nad oeddent mewn ecwilibriwm hyfforddiant.

Canfyddiadau Allweddol

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
	2017	2019	2022	2022	2022	2022
Swyddi gwag a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau						
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	17	15	22	23	21	25
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	8	7	15	15	15	16
% o sefydliadau gyda swyddi gwag lle	6	5	10	10	9	10
% o'r holl swyddi gwag sy'n rhai lle mae prinder sgiliau	27	24	35	36	35	31
Nifer y swyddi gwag	36,400	40,800	58,900	1,278,400	39,500	118,200
Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau	10,000	10,000	20,600	460,100	13,700	36,800
Bylchau sgiliau						
% o sefydliadau sydd ag unrhyw staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	13	13	14	15	11	15
Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	57,400	50,900	51,500	1,516,500	36,700	118,900
% o staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	4.7	4.0	4.1	5.9	4.6	4.8

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
	2017	2019	2022	2022	2022	2022
Hyfforddiant						
% o sefydliadau sydd wedi hyfforddi unrhyw staff yn y 12 mis diwethaf	62	62	60	60	58	64
% o sefydliadau sydd wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	47	45	36	39	35	40
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	58	65	63	60	64	59
Cyfanswm y diwrnodau o hyfforddiant	4.4m	4.2m	5.3m	90.3m	2.9m	9.6m
Diwrnodau o hyfforddiant fesul gweithiwr	3.6	3.3	4.2	3.5	3.7	3.9
Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant†	£2.6bn	£2.0bn	£2.3bn	45.8bn	1.3bn	4.1bn
Y gwariant ar hyfforddiant fesul gweithiwr†	£2,100	£1,600	£1,800	£1,800	£1,700	£1,700
	2016	2019	2022	2022	2022	2022
Prentisiaethau						
Y % o gyflogwyr sydd â phrentisiaid ar y safle ar hyn o bryd neu sy'n cynnig prentisiaethau ar hyn o bryd	15	16	17	20	14	16
Y % o gyflogwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	26	27	35	39	32	31

Noder: 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 2022.

1. Crynodeb gweithredol

Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) yn ffynhonnell swyddogol o wybodaeth i ddeall yr heriau o ran sgiliau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu, mewn perthynas â'u gweithlu presennol ac wrth recriwtio. Mae'r arolwg yn rhoi dealltwriaeth i ni o'r ffordd y maen nhw'n ymateb i'r heriau hyn drwy fuddsoddi mewn hyfforddi a datblygu'r gweithlu. Cymerwyd rhan yn yr arolwg gan 4,825 o gyflogwyr yng Nghymru a mwy na 72,000 o gyflogwyr drwy'r DU gyfan
- 1.2 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) wedi cael ei gynnal fel arolwg ledled y DU ers 2011, ac eithrio 2019, pan oedd dim ond sefydliadau yn Lloegr, Cymru a Gogledd Iwerddon yn cymryd rhan. Rhwng 2010 a 2017 rhedwyd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn gyfochrog â'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr, oedd yn canolbwyntio ar elfennau sy'n gyrru recriwtiad a datblygu pobl, yn ogystal â chyfranogaeth mewn rhaglenni penodol, fel prentisiaethau. Cafodd yr elfennau hyn eu cynnwys yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr o 2019. Digwyddodd gwaith maes yr arolwg ar gyfer y don ddiwethaf rhwng Mehefin 2022 a Mawrth 2023.
- 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 yn eu gweithlu yn rhan o gwmpas yr arolwg.

Recriwtio a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

- 1.4 Roedd cyfran uwch o sefydliadau yng Nghymru wedi dweud bod ganddynt swyddi gwag yn 2022 (22 y cant) o'i gymharu â'r blynyddoedd diwethaf (15 y cant yn 2019 a 17 y cant yn 2017). Yn yr un modd, cynyddodd nifer cyffredinol y swyddi gwag o 40,800 yn 2019 i 58,900 yn 2022. Digwyddodd y cynnydd ledled pob rhanbarth yng Nghymru, gyda'r amllder o swyddi gwag yn amrywio o 16 y cant yng Nghanolbarth Cymru i 24 y cant yn Ne Ddwyrain Cymru.
- 1.5 Yn gyffredinol, roedd 35 y cant o'r holl swyddi gwag yn swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (wedi eu diffinio fel swyddi gwag anodd eu llenwi am fod ymgeiswyr yn brin

o'r sgiliau, profiad neu gymwysterau sydd eu hangen ar gyflogwyr), cyfran uwch nag yn 2019 (24 y cant) a 2017 (27 y cant). Yn gyffredinol, roedd 20,600 o swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yng Nghymru yn 2022. Mae hyn fwy na dwywaith y nifer a gofnodwyd yn 2019 (9,800) a 2017 (9,900).

- 1.6 Roedd y gyfran o swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinderau sgiliau (dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau) ar ei uchaf yn y sectorau Trafnidiaeth a Storio (79 y cant), ac Adeiladu (57 y cant). Y sector gyda'r dwysedd isaf o swyddi gwag lle mae prinder sgiliau oedd Gwestai a Bwytai (26 y cant).
- 1.7 Roedd y sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn cynnwys diffyg sgiliau neu wybodaeth arbenigol (ffactor mewn 63 y cant o swyddi gwag lle mae prinder sgiliau), a diffyg gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir (42 y cant). Y sgiliau pobl a phersonol mwyaf cyffredin oedd yn brin oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (43 y cant) a sgiliau trin cwsmeriaid (38 y cant).
- 1.8 Yn debyg i 2019, roedd mwy na naw ymhob deg o sefydliadau a ddywedodd bod ganddynt unrhyw swyddi gwag lle mae prinder sgiliau wedi dweud bod y rheiny wedi cael effaith ar berfformiad busnes (95 y cant yn 2022 a 92 y cant yn 2019). Y cynnydd yn y llwyth gwaith i'r staff presennol oedd yr effaith fwyaf cyffredin (87 y cant) ymysg sefydliadau yr oedd eu swyddi gwag anodd eu llenwi i gyd yn bodoli oherwydd prinder sgiliau. Roedd mwy nag wyth ymhob deg cyflogwr oedd â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (84 y cant) wedi dweud eu bod wedi cymryd camau i ymdrin â nhw.
- 1.9 Yn gyffredinol, roedd oddeutu tri ymhob deg (29 y cant) o sefydliadau wedi recriwtio ymadawyr addysg yn y ddwy i dair blynedd cyn yr arolwg, cyfran debyg i 2019 (30 y cant). Roedd yn agos i bedwar ymhob deg (37 y cant) o sefydliadau wedi penodi gweithwyr cyflogedig 50+ oed, unwaith eto yn unol â 2019 (33 y cant).

Yr her sgiliau mewnol

- 1.10 Yn gyffredinol, roedd 14 y cant 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 2019 (13 y cant). Roedd cyfran y gweithwyr cyflogedig yr ystyriwyd

nad oeddent yn gwbl hyfedr (dwysedd y blwch sgiliau) yn 2022 hefyd yn debyg i 2019 (4.1 y cant yn 2022 a 4.0 y cant yn 2019). Yn gyfan, roedd bron i 52,000 o weithwyr cyflogedig yng Nghymru'n rhai yr ystyriwyd bod ganddynt fylchau sgiliau.

- 1.11 Roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei uchaf yn y sector Gwasanaethau Busnes (7.2 y cant) ac ar ei isaf ymysg sefydliadau'r sector Addysg a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (1.7 y cant i'r ddau grŵp).
- 1.12 Ar lefel alwedigaethol, roedd y dwysedd bylchau sgiliau ar ei uchaf ymysg y rhai mewn rolau gyda dwysedd gwasanaethau uchel (6.1 y cant), yn fwyaf nodedig y rhai mewn galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau eraill (6.4 y cant). Ar y llaw arall, roedd y dwysedd bylchau sgiliau ar ei isaf ymysg y rhai mewn safleoedd medrau uchel, yn cynnwys Pobl Broffesiynol (1.4 y cant) a Rheolwyr (2.0 y cant).
- 1.13 Yn debyg i 2019, roedd y bylchau sgiliau wedi eu hachosi gan amlaf am fod staff yn newydd i'r rôl (70 y cant), ac oherwydd bod hyfforddiant ddim ond wedi ei gwblhau'n rhannol (61 y cant). Y sgiliau technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg y gweithwyr cyflogedig presennol oedd sgiliau neu wybodaeth arbenigol (yn cyfrannu at 54 y cant o'r bylchau sgiliau) a gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir (43 y cant). Y sgiliau pobl a phersonol mwyaf cyffredin oedd yn brin oedd gallu staff i reoli eu hamser a'u blaenoriaethu tasgau eu hunain (58 y cant), a sgiliau gweithio mewn tîm (52 y cant).
- 1.14 Roedd tua saith ymhob deg cyflogwr (68 y cant) oedd â bwlch sgiliau'n teimlo bod y blwch sgiliau wedi effeithio ar eu perfformiad busnes, sy'n gyson â 2019 (67 y cant). Yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i staff eraill (56 y cant o'r rhai gyda bylchau sgiliau o'r holl weithwyr oedd â bwlch sgiliau).
- 1.15 Roedd wyth ymhob deg (80 y cant) o gyflogwyr wedi cymryd camau i wella hyfedredd neu sgiliau staff oedd â bylchau sgiliau. Roedd y camau gweithredu'n cynnwys cynyddu gweithgareddau hyfforddi neu wariant (60 y cant) a chynyddu goruchwyliaeth staff oedd â bylchau sgiliau (53 y cant).
- 1.16 Roedd oddeutu saith ymhob deg (67 y cant) o sefydliadau yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddynt uwchsgilio eu gweithlu yn y 12 mis dilynol, sef cyfran debyg i 2019 (68 y cant). Y prif reswm am fod angen uwchsgilio oedd cyflwyno gofynion

deddfwriaethol neu reoliadol newydd (44 y cant), cyflwyno technolegau neu offer newydd (42 y cant), a chyflwyno arferion gweithio newydd (41 y cant).

- 1.17 Roedd gan oddeutu pedwar ymhob deg (38 y cant) o sefydliadau o leiaf un gweithiwr cyflogedig gyda chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer rôl eu swydd. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o 34 y cant o gyflogwyr yn tanddefnyddio staff yn 2019. Ar y cyfan, roedd 111,000 o weithwyr (8.8 y cant o'r gweithlu) mewn rolau oedd yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau.

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

- 1.18 Roedd chwech mewn deg (60 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sef gostyngiad o'r 62 i'r 63 y cant a welwyd yn y cyfnod 2015 - 2019. Roedd y gostyngiad hwn wedi ei yrru gan gyfran is o gyflogwyr yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (36 y cant yn 2022 o'i gymharu â 45 y cant yn 2019). Roedd y gyfran o staff a hyfforddwyd wedi gostwng hefyd o 65 y cant yn 2019 i 63 y cant yn 2022. Yn nhermau nifer, roedd nifer y staff a hyfforddwyd wedi gostwng o 820,000 yn 2019 i 788,100 yn 2022.
- 1.19 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu 5.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, sy'n gyfatebol â 6.8 o ddiwrnodau fesul blwyddyn fesul person a hyfforddwyd (i fyny o 5.1 diwrnod yn 2019) a 4.2 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig (3.3 diwrnod yn 2019).
- 1.20 Gwariodd cyflogwyr yng Nghymru gyfanswm o £2.3 biliwn ar hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, sef cynnydd o 15 y cant o'r ffigur £2.0 biliwn ar gyfer 2019. Ynghyd â'r gostyngiad yng nghyfran y staff a hyfforddwyd, cynyddodd y gwariant fesul hyfforddai o 20 y cant, o £2,440 y flwyddyn yn 2019 i £2,920 yn 2022.
- 1.21 Yr un fath â 2019, y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (84 y cant o hyfforddiant cyflogwyr). Y mathau penodol mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant mewn iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (71 y cant) a hyfforddiant cynefino sylfaenol (63 y cant). Roedd bron i saith ymhob deg o hyfforddiant cyflogwyr (69 y cant) wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant neu e-ddysgu i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sef cynnydd o 54 y cant yn 2019.

- 1.22 Roedd y rheswm amlycaf am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf (ymysg y 40 y cant o gyflogwyr a adroddodd hyn), yn cynnwys y canfyddiad bod y staff i gyd yn gwbl hyfedr ac felly and oedd angen eu hyfforddi (66 y cant).
- 1.23 Yn gyffredinol, roedd 57 y cant o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant, tra bo'r 43 y cant oedd yn weddill ddim mewn ecwilibriwm hyfforddiant h.y., byddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol.

Prentisiaethau

- 1.24 Roedd oddeutu un ymhob saith cyflogwr yng Nghymru (17 y cant) yn cynnig prentisiaethau yn 2022 (yn cynnwys 9 y cant oedd yn eu cyflogi nhw ar yr adeg y cawsent eu harolygu), o'i gymharu ag 16 y cant yn 2019 a 15 y cant yn 2016.
- 1.25 Cafwyd cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau i bobl ifanc iau na 25 oed (90 y cant o'r rhai oedd yn cynnig prentisiaethau, i fyny o 84 y cant yn 2019). Roedd tua chwech ymhob deg o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau (58 y cant) wedi gwneud hyn i bobl 25+ oed, sef y gyfran uchaf ymysg holl wledydd y DU. Mae cyflogwyr yng Nghymru'n dal i fod yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig newydd sy'n cael eu penodi fel prentisiaid nag i'r gweithwyr cyflogedig sydd ganddynt yn barod (81 y cant a 55 y cant yn y drefn honno).
- 1.26 Roedd gan bron i un ymhob chwe chyflogwr oedd â phrentisiaid cyfredol (14 y cant) rywun yn gwneud eu cymhwyster drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, er bod 24 y cant o'r holl sefydliadau'n dangos y byddent yn elwa o gael amrediad ehangach o'r prentisiaethau hyn ar gael (yn cynnwys 22 y cant o'r rhai nad oeddent yn cynnig prentisiaethau ar y pryd).
- 1.27 Os nad oedd cyflogwyr yn cynnig prentisiaethau, y rheswm mwyaf cyffredin am hyn oedd y rhwystrau strwythurol canfyddedig (59 y cant), er bod eu hamlygrwydd wedi gostwng ers 2019 (65 y cant). Roedd y prif rwystrau strwythurol yn aros yr un fath, yn cynnwys cyflogwyr ddim yn bwriadu penodi staff newydd, prentisiaethau ddim yn addas oherwydd maint y busnes a phrentisiaethau ddim yn cael eu cynnig i'w diwydiant.

Arferion gwaith perfformiad uchel

- 1.28 Mae arferion 'Gwaith Perfformiad Uchel' (GPU) yn arferion a gydnabyddir i sicrhau bod sgiliau gweithwyr cyflogedig yn cael eu harneisio, eu meithrin a'u defnyddio i sicrhau'r effaith orau. Roedd bron i un ymhob deg sefydliad (9 y cant) wedi mabwysiadu saith neu fwy o arferion GPU ac felly roeddent yn gyflogwyr GPU. Ar gyfartaledd, mabwysiadodd y sefydliadau bedwar o arferion GPU.
- 1.29 Yr arferion GPU mwyaf cyffredin a weithredwyd gan sefydliadau oedd cael polisi cyfle cyfartal (82 y cant), darparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith (60 y cant) ac amrywiaeth tasgau (51 y cant).

2. Cyflwyniad

Y Cefndir

- 2.1 Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022 (ESS 2022) yn arolwg graddfa fawr ymysg cyflogwyr o wahanol feintiau a sectorau ar draws y DU, sy'n amcanu i ddarparu darlun swyddogol o faint, natur ac effaith yr heriau sgiliau a wynebwr gan gyflogwyr ledled Lloegr, Gogledd Iwerddon, Cymru a'r Alban, a hynny o fewn eu gweithlu presennol ac wrth benodi. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y canfyddiadau gan gyflogwyr yng Nghymru.
- 2.2 Mae'r ESS wedi cael ei weithredu ar lefel y DU yn ddwyflynyddol ers 2011. Mae'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwr (EPS) wedi cael ei weithredu ochr yn ochr ag ef bob yn ail flwyddyn o 2010 hyd 2016. Ers 2019, mae'r Safbwyntiau Cyflogwr (EPS) wedi eu hymgorffori yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr fel un arolwg yn Lloegr, Gogledd Iwerddon a Chymru. Er nad oedd cyflogwyr yn yr Alban wedi eu cynnwys yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn 2019, maen nhw wedi eu cynnwys drachefn yn 2022.
- 2.3 Trwy'r adroddiad cyfan gwneir cymariaethau â chanlyniadau yn Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban, ar draws rhanbarthau Cymru ac o fewn is-grwpiau allweddol o gyflogwyr yng Nghymru. Yn debyg i arolygon blaenorol, mae'r canlyniadau i Gymru sydd ar gael wedi eu rhannu fesul rhanbarth o Dde Ddwyrain Cymru, Gogledd Cymru, Canolbarth Cymru, a De Orllewin Cymru. Rhoddir canlyniadau hefyd ar gyfer y rhanbarth De Orllewinol a Chanolbarth Cymru. Mae tueddiadau hanesyddol wedi eu nodi hefyd, yn canolbwyntio ar wahaniaethau ar lefel genedlaethol.
- 2.4 Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio'n bennaf ar ganfyddiadau mesurau Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 'craidd', sef yr heriau sgiliau y mae cyflogwyr yn Lloegr, Gogledd Iwerddon a Chymru'n adrodd amdanynt o fewn eu gweithluoedd presennol a hefyd wrth benodi, yn ogystal â'r lefelau a natur y buddsoddiad mewn hyfforddiant a datblygu. 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 rhai mesurau EPS wedi eu cyflwyno hefyd, yn cynnwys prentisiaethau a recriwtio a pharodrwydd ar gyfer gwaith ymysg ymadawyr addysg a gweithwyr hŷn.

Methodoleg

- 2.5 Yn gyffredinol, roedd cynnwys holiadur 2022 yn adlewyrchu i raddau mawr gynnwys yr ESS 2019 oedd wedi ei gyfuno gynt, er mwyn sicrhau bod modd eu cymharu orau bosib ac i gadw'r gyfres amser ar gyfer yr arolwg. Ond, gwnaethpwyd rhai newidiadau i sicrhau bod materion yn ymwneud â phynciau arbennig yn derbyn sylw (er enghraifft, yn ymwneud â COVID-19) ac i ymdrin â meysydd newydd o ddiddordeb yn y polisi.
- 2.6 Mae'r boblogaeth y cymerwyd y sampl hwn ohoni wedi ei seilio ar bob 'sefydliad' yng Nghymru oedd ag o leiaf dau weithiwr cyflogedig (yn cynnwys perchnogion a pherchnogion sy'n gweithio), ond nid yn cynnwys unrhyw weithwyr nad oeddent ar y gyflogres, fel contractwyr hunangyflogedig neu staff asiantaeth. Mae'r dull yn cyfateb ag iteriadau blaenorol o'r arolwg a defnyddiwyd y dull hwn oherwydd mae'n tueddu i fod yn llawer haws i ymatebwyr yr arolwg feddwl yn nhermau'r 'cyfrifiad pennau' cyffredinol ar gyfer eu safle – yn cynnwys perchnogion sy'n gweithio a gweithwyr cyflogedig – na gwahanu'r ddau grŵp yma.
- 2.7 Fodd bynnag, roedd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn eithrio'r hunangyflogedig (oedd heb unrhyw weithwyr cyflogedig). Byddai angen i'r dull holi ar gyfer y grŵp yma fod yn wahanol, am nad ydynt yn gyflogwyr, trwy ddiffiniad. Nid oes ffigurau poblogaeth cadarn ar gyfer y grŵp yma chwaith, sy'n golygu ei bod hi'n anodd sicrhau samplu a phwysoli cadarn a chynrychiadol.
- 2.8 Roedd yr arolwg yn ymwneud â'r holl sectorau ledled y DU, yn cynnwys holl sectorau'r economi (y cylchoedd masnachol, cyhoeddus ac elusenol). Canfuwyd beth oedd proffil y boblogaeth hon ar gyfer samplu drwy ddata'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) o Gofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (IDBR) mis Mawrth 2021, sef y ffigurau poblogaeth busnesau mwyaf diweddar oedd ar gael ar y pryd pan wnaed yr arolwg. Ar gyfer y pwysoli, defnyddiwyd ffigurau IDBR 2022 fel y ffigurau mwyaf diweddar oedd ar gael.
- 2.9 Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022 oedd y cyntaf yn y gyfres i ddefnyddio Samplu Tebygolrwydd Ar Hap (RPS), lle'r oedd yr holl sampl a gyhoeddwyd wedi ei brosesu yn ôl protocolau y cytunwyd arnynt nes y byddai pob un wedi'i ddefnyddio gymaint

ag y bo modd, gan olygu bod gan yr unedau a samplwyd o gelloedd poblogaeth penodol debygolrwydd cyfartal a hysbys o gael eu samplu.

- 2.10 Gwnaethpwyd cyfweiliadau ffôn rhwng Mehefin 2022 a Mawrth 2023. Cyflawnwyd cyfanswm o 4,825 o gyfweiliadau gyda chyflogwyr yng Nghymru. Casglwyd data drwy Gyfweiliadau Ffôn gyda Chymorth Cyfrifiadur (CATI). Cynigiwyd opsiwn i'r chyflogwyr i gael eu cyfweld yn y Gymraeg neu'r Saesneg.
- 2.11 Y gyfradd ymateb gyffredinol i Gymru oedd 57 y cant, wedi ei gyfrifo fel 'cyflawnwyd cyfweiliadau' fel cyfran o'r holl ymatebwyr a ddechreuodd yr arolwg, fel y gwelwn yn Tabl 2-1.

Tabl 2-1 Canlyniadau sampl a chyfradd ymateb

Canlyniad	Nifer y cysylltiadau	% o'r holl sampl	% o'r cysylltiadau cyfan
Y sampl cyfan	26,916	100%	
Sefydliadau anghymwys (e.e., dim ond un perchennog yn gweithio ar y safle)	524	2%	
'Byw' ¹	347	1%	
Niferoedd annilys / na ellid eu cael	3,647	14%	
Tynnwyd allan ar ôl cwblhau'r protocol RPS	13,946	52%	
Cyfanswm y cysylltiadau cyflawn	8,529	32%	100%
Cyflawnwyd cyfweiliadau	4,825	18%	57%
Gwrthodiad yr ymatebwr	3,544	13%	42%
Yn rhoi'r gorau iddi yn ystod y cyfweiliad	160	1%	2%

- 2.12 Mae rhagor o wybodaeth dechnegol fanwl ar gael yn yr adroddiad technoleg cysylltiedig, a gyhoeddwyd ar wefan yr Adran Addysg. Mae data ynglŷn â pha godau a ddefnyddir ar gyfer categorïau mewn grwpiau i'w gael yn adroddiad llawn y DU, sydd hefyd wedi'i gyhoeddi ar wefan yr Adran Addysg. Gellir gweld rhagor o ddata mewn tablau data wedi'u cyhoeddi sy'n mynd law yn llaw â'r adroddiad hwn.

¹ Mae'r rhes yma'n cynnwys sampl a oedd yn 'fyw' ar ddiwedd y gwaith maes – h.y. y cofnodion na chyrrhaeddwyd canlyniad terfynol (gwrthod ateb, cwblhau'r cyfweiliad ac ati) ar eu cyfer.

Bydd adroddiadau ychwanegol wedi eu cyhoeddi hefyd ar gyfer pob rhanbarth o Gymru.

Proffil maint a sector sefydliadau yng Nghymru

- 2.13 Mae'r dadansoddiad sectoraidd 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'r 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 36 y cant o sefydliadau yng Nghymru, yr un fath ag yn 2019. O'u mesur yn nhermau cyflogaeth, Iechyd a Gofal Cymdeithasol (17 y cant) a Chyfanwerthu a Manwerthu (14 y cant) oedd yn cyflogi'r gyfran fwyaf o'r gweithlu, gan gyfrif am 31 y cant gyda'i gilydd.
- 2.14 Mae Tabl 2-2 yn dangos dosbarthiad y poblogaethau cyflogaeth a busnes yng Nghymru yn 2022 o'i gymharu â 2019. Mae proffil y sefydliad a'r gyflogaeth yn ôl maint a sector yng Nghymru wedi parhau'n weddol debyg i 2019.

Tabl 2-2 Poblogaeth busnes a chyflogaeth Cymru a'r DU fesul maint a sector

	Sefydliad			Cyflogaeth		
	Cymru 2022	Cymru 2022	Cymru 2019	Cymru 2022	Cymru 2022	Cymru 2019
Maint	n	%	%	n	%	%
2-4	47,800	54	54	123,900	10	10
5-24	31,700	36	36	313,500	25	25
25-49	4,700	5	5	159,300	13	13
50-99	2,100	2	2	142,200	11	11
100+	1,700	2	2	519,200	41	40
Sector						
Sector Cynradd a Chyfleustodau	9,800	11	11	48,100	4	4
Gweithgynhyrchu	4,400	5	5	131,300	10	11
Adeiladu	8,800	10	9	60,300	5	5
Cyfanwerthu a Manwerthu	16,400	19	19	177,400	14	15

Gwestai a Bwytai	9,800	11	11	106,300	8	8
Trafnidiaeth a Storio	2,900	3	4	44,800	4	4
Gwybodaeth a Chyfathrebu	2,100	2	2	25,000	2	2
Gwasanaethau Ariannol	1,400	2	2	27,300	2	2
Gwasanaethau Busnes	14,900	17	17	168,200	13	13
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	1,300	2	1	94,300	7	7
Addysg	2,800	3	3	111,100	9	9
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	6,900	8	8	211,200	17	16
Celfyddydau a Gwasanaethau	6,400	7	7	52,900	4	4

Noder: Mae'r ffigurau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf. Maen nhw'n cynrychioli'r ffigurau poblogaeth a ddefnyddiwyd yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022, a gymerwyd o ffigurau poblogaeth IDBR 2022 y Swyddfa Ystadegau Gwladol ac o ffigurau IDBR 2019 y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer 2019.

Strwythur yr adroddiad

2.15 Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â:

- Pennod 3: 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 4: 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.

- Pennod 5: Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Mae Pennod 5 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 6: Prentisiaethau

Mae'r bennod hon yn archwilio profiadau cyflogwyr o brentisiaethau, yn cynnwys ymwneud y cyflogwyr â phrentisiaethau; darparu prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog; a rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau.

- Pennod 7: Arferion gweithio perfformiad uchel

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r syniad o waith perfformiad uchel (GPU) ac yn edrych ar y gyfran o gyflogwyr GPU.

- Casgliadau

Mae'r bennod olaf yn crynhoi'r themâu allweddol sy'n dod i'r amlwg o'r arolwg ac yn ystyried eu goblygiadau.

Confensiynau adrodd

- 2.16 Defnyddir y termau "sefydliad" a "cyflogwr" yn gyfnewidiol drwy gydol yr adroddiad hwn er mwyn osgoi gormod o ailadrodd.
- 2.17 Poblogaeth yr arolwg yw busnesau yn y DU sydd â dau neu fwy o weithwyr cyflogedig; mae hyn yn golygu busnesau gydag o leiaf dau o bobl yn gweithio ar gyflogres, yn cynnwys perchnogion sy'n gweithio. Wrth adrodd am fesurau dwysedd a nifer, rydym fel arfer yn cyfeirio at 'weithwyr cyflogedig' yn hytrach na 'chyflogaeth' drwy gydol yr adroddiad hwn.
- 2.18 Mae'r holl wahaniaethau y cyfeirir atynt yn sylwadau'r adroddiad yn ystadegol arwyddocaol ar y lefel hyder o 95 y cant. Mae hyn yn berthnasol i wahaniaethau rhwng is-grwpiau'r arolwg, megis rhanbarth, maint a sector, a hefyd i wahaniaethau dros amser.
- 2.19 Trwy gydol yr adroddiad, dangosir ffigurau sylfaen heb eu pwysoli ar dablau a siartiau i roi syniad o ddibynadwyedd ystadegol y ffigurau. Mae'r ffigurau hyn bob amser wedi eu seilio ar nifer y sefydliadau sy'n ateb cwestiwn, oherwydd dyma'r wybodaeth sy'n ofynnol i benderfynu ar ddibynadwyedd yr ystadegau.
- 2.20 Yn y tablau, dynodir "sero" fel llinell doriad ("-"); a defnyddir seren ("**") os yw'r ffigur yn fwy na sero ond yn llai na 0.5 y cant.
- 2.21 Trwy gydol yr adroddiad, ni adroddir am 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 am fod y lled gwall ar gyfer y canlyniadau hyn yn fwy ac felly mae'r canlyniadau'n llai dibynadwy yn ystadegol.

- 2.22 Trwy gydol yr adroddiad, defnyddir y termau amllder, niferoedd a dwysedd mewn perthynas â swyddi gwag, swyddi gwag lle mae prinder sgiliau and bylchau sgiliau. Maent wedi eu diffinio fel y dangosir yn Ffigur 2-1.

Ffigur 2-1 Diffiniad o'r mesurau allweddol ar gyfer amllder, niferoedd a dwysedd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

	Swyddi gwag	Swyddi gwag anodd eu llenwi	Bylchau sgiliau
Amllder	Y nifer o sefydliadau a soniodd am o leiaf un swydd wag	Y nifer o sefydliadau a soniodd am o leiaf un swydd wag anodd ei llenwi	Y nifer o sefydliadau a soniodd am unrhyw rai o'u staff oedd heb hyfedredd lawn
Nifer	Y nifer gyfan o swydd gwag	Y nifer gyfan o swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau	Y nifer gyfan o weithwyr cyflogedig oedd yn brin o hyfedredd lawn
Dwysedd	Y nifer gyfan o swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan	Y nifer gyfan o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag	Y nifer gyfan o weithwyr cyflogedig heb hyfedredd lawn fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan

3. Recriwtio a heriau allanol

Crynodeb o'r Bennod

- 3.1 Mae'r canlyniadau o arolwg 2022 yn dangos cynnydd mewn gweithgareddau recriwtio yng Nghymru o'i gymharu â 2019: roedd canran y sefydliadau oedd â swyddi gwag yn uwch (22 y cant, o'i gymharu â 15 y cant yn 2019 a 17 y cant yn 2017), a gwelwyd cynnydd yn y nifer o swyddi gwag yn gyffredinol hefyd, i fyny o 40,800 yn 2019 i 58,900 yn 2022. Digwyddodd y cynnydd ar draws holl ranbarthau Cymru, gydag amllder y swyddi gwag yn amrywio o 16 y cant yng Nghanolbarth Cymru i 24 y cant yn Ne Ddwyrain Cymru.
- 3.2 Gan gyfateb â'r cynnydd cyffredinol mewn swyddi gwag, roedd cynnydd nodedig yn y gyfran o swyddi gwag oedd yn profi'n anodd eu llenwi am nad oedd gan yr ymgeiswyr y sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad perthnasol yr oedd y cyflogwyr eu heisiau. Roedd y swyddi gwag hyn lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) yn cyfrif am 35 y cant o'r holl swyddi gwag yn 2022, oedd yn uwch nag yn 2019 (24 y cant) a 2017 (27 y cant). Yn gyffredinol, roedd 20,600 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru yn 2022. Mae hyn fwy na dwywaith y nifer a gofnodwyd yn 2019 (9,800) a 2017 (9,900).
- 3.3 Roedd y gyfran o swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) yn amrywio yn eu maint mewn ffordd nad oedd yn llinol. Roedd dwysedd y swyddi gwag ar ei uchaf lle'r oedd prinder sgiliau ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig (43 y cant), tra bo'r dwysedd isaf ymysg sefydliadau gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (30 y cant). Fesul sector, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf yn y sectorau Trafnidiaeth a Storio (79 y cant), Gwasanaethau Ariannol (57 y cant) ac Adeiladu (57 y cant). Y sector gyda'r dwysedd isaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd Gweinyddiaeth Gyhoeddus (15 y cant).
- 3.4 Gan edrych ar alwedigaethau, roedd gan y Gweithredwyr Peiriannau'r dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, a'r amrywiad mwyaf o'i gymharu â blynyddoedd blaenorol (58 y cant yn 2022, o'i gymharu â 18 y cant yn 2019 a 42 y

cant yn 2017).² Yn dilyn hynny oedd y Crefftau Medrus (51 y cant) a Rheolwyr (36 y cant). Ar lefel y DU roedd y dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg y Crefftau Medrus (51 y cant), Pobl broffesiynol (39 y cant), a gwasanaethau Gofalu a Hamdden (39 y cant). Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyfer Gweithredwyr Peiriannau yn is ar lefel y DU (35 y cant), ac nid oedd y cynnydd ar gyfer Gweithredwyr Peiriannau ar lefel y DU mor amlwg â'r cynnydd yn 2017 (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd 31 y cant yn 2017 a 35 y cant yn 2022).³

- 3.5 Roedd amrywiaeth eang o sgiliau yn brin ymysg yr ymgeiswyr. Roedd bron i naw ymhob deg o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (89 y cant) wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau technegol ac ymarferol. Roedd hyn yn cyfateb â'r ffigurau yn 2019 (88 y cant) a 2017 (91 y cant). Ymysg y sgiliau technegol ac ymarferol oedd ar goll oedd diffyg sgiliau neu wybodaeth arbenigol (ffactor mewn 63 y cant o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau), a diffyg gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir (42 y cant). Yn ogystal, achoswyd saith ymhob deg (69 y cant) o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau pobl a phersonol. Roedd hyn yn cyd-fynd â ffigurau 2019 (72 y cant), ond mae'n dangos gostyngiad o'i gymharu â 2017 (76 y cant). Y sgil oedd yn brin yn fwy na'r gweddill oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (43 y cant).
- 3.6 Yn debyg i 2019, o'r holl sefydliadau oedd wedi dweud bod ganddynt o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau, roedd mwy na naw ymhob deg ohonynt wedi nodi bod swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi cael effaith ar berfformiad eu busnes (95 y cant yn 2022 a 92 y cant yn 2019). Y cynnydd mewn llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff oedd yr effaith fwyaf cyffredin (87 y cant).
- 3.7 Roedd y mwyafrif mawr o gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi cymryd camau i fynd i'r adael â nhw (84 y cant). Roedd math ac amlygrwydd y

² Nodwch, dylid bod yn ofalus wrth ymdrin â'r cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyfer Gweithredwyr Peiriant am fod ffactorau allanol yn cael dylanwad annilys ar ffigurau

³ Nid oes data ar gael ar gyfer y DU gyfan yn 2019 am nad oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019.

camau gweithredu a gymerwyd yn weddol debyg i 2019, ac eithrio defnyddio sianelau neu ddulliau penodi newydd, a aeth o 37 y cant yn 2019 i 24 y cant yn 2022.

- 3.8 Yn gyffredinol, roedd 29 y cant o sefydliadau wedi recriwtio ymadawyr addysg yn y ddwy i dair blynedd cyn yr arolwg, sy'n cyfateb â ffigur 2019 (30 y cant). Roedd un ymhob deg (10 y cant) wedi cymryd ymadawr ysgol 16 oed, 13 y cant wedi cymryd ymadawr ysgol 17-18 oed, 10 y cant wedi cymryd ymadawr coleg addysg bellach, ac 14 y cant wedi cymryd ymadawr o sefydliad addysg uwch. Ar yr ochr arall, roedd 37 y cant o sefydliadau yng Nghymru wedi recriwtio gweithwyr cyflogedig 50 oed neu'n hŷn, yn unol â 2019 (33 y cant).

Cyflwyniad

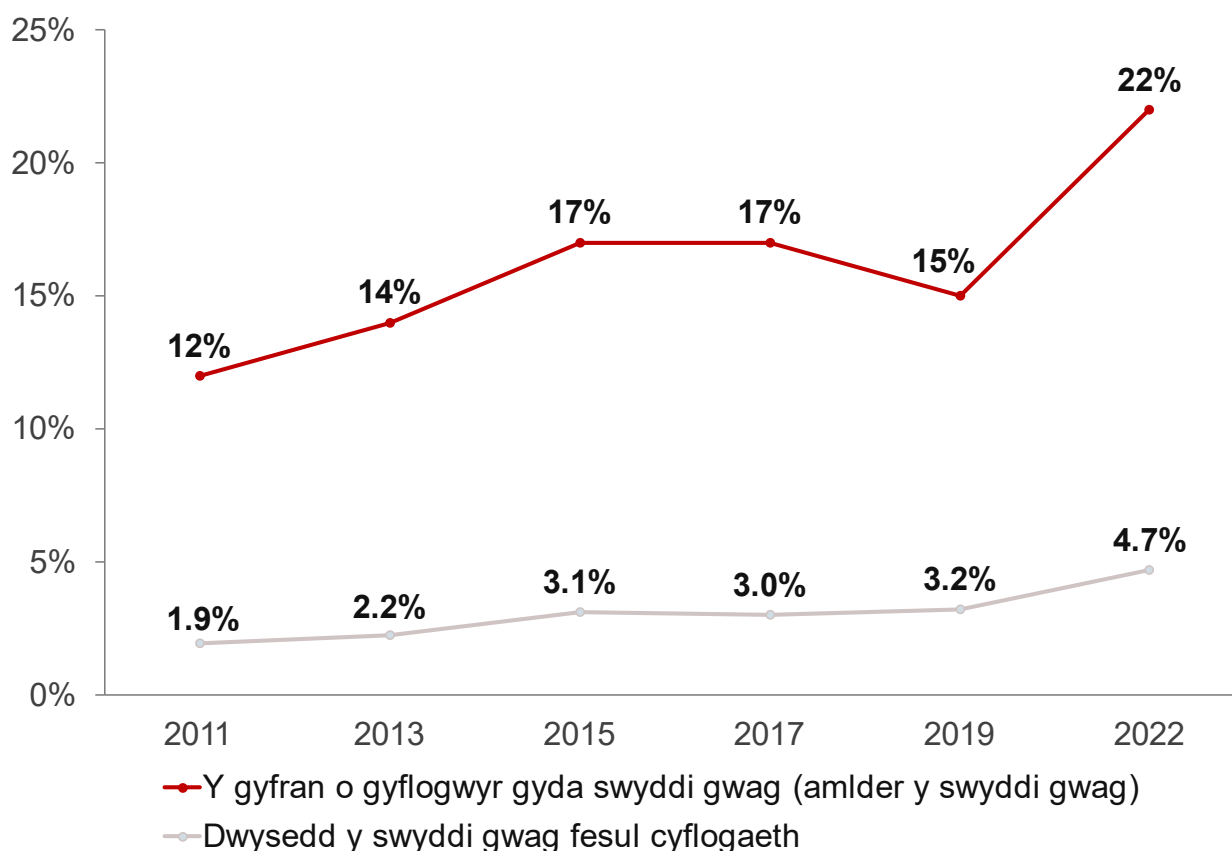
- 3.9 Mae ESS yn darparu darlun manwl o lefel a natur y galw gan gyflogwyr am staff newydd a gallu'r farchnad waith i ateb y galw hwn, yn arbennig a oes gan yr ymgeiswyr y sgiliau a'r cymwysterau y mae cyflogwyr eu hangen.
- 3.10 Mae'r bennod hon yn cynnig dadansoddiad o amllder, dwysedd a phroffil swyddi gwag yng Nghymru, yn ogystal â ffocws penodol ar swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (SGPS). Mae'r rhain yn swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, y cymwysterau a/neu'r profiad gofynnol. Mae'r bennod hefyd yn archwilio recriwtiad ymadawyr addysg a'r rheiny sy'n 50+ oed, a pha mor barod y mae recriwtiaid fel hyn wedi bod ar gyfer gweithio.
- 3.11 Dyma'r mesurau allweddol a ddefnyddir yn yr adran hon:
- **Amllder y swyddi gwag:** y gyfran o sefydliadau a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag
 - **Amllder y swyddi gwag anodd eu llenwi:** y gyfran o sefydliadau a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag anodd ei llenwi
 - **Amllder y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau:** y gyfran o sefydliadau a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau
 - **Dwysedd y swyddi gwag:** swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan

- **Dwysedd y swyddi gwag anodd eu llenwi:** swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r holl swyddi gwag
- **Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau:** swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag

Swyddi gwag

3.12 Ar draws sefydliadau yng Nghymru, roedd gan 22 y cant o leiaf un swydd wag yn 2022. Fel y gwelwn yn Ffigur 3-1, mae hyn yn gynnydd o 2019 (15 y cant), yn ogystal â bod yn gynnydd ers 2017 a 2015, pan oedd amllder y swyddi gwag yn 17 y cant. Soniodd cyflogwyr am tua 58,900 o swyddi gwag i gyd, sy'n gyfatebol â 5 y cant o'r gyflogaeth gyfan. Fel y gwelwn yn Tabl 3-1, mae hyn yn gynnydd o 2019, pan oedd cyfanswm nifer y swyddi gwag oddeutu 40,800, ac yn gynnydd ar yr holl flynyddoedd blaenorol a gofnodwyd. Yn yr un modd, roedd swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (5 y cant), hefyd wedi cynyddu o'i gymharu â phwyntiau amser blaenorol, am ei fod yn gyfatebol â 3 y cant yn 2019, 2017 a 2015.

Ffigur 3-1 Amllder a dwysedd y swyddi gwag, 2011-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825).

Tabl 3-1 Niferoedd y swyddi gwag dros amser

Year	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Niferoedd y swyddi gwag	25,500	25,700	36,500	36,400	40,800	58,900

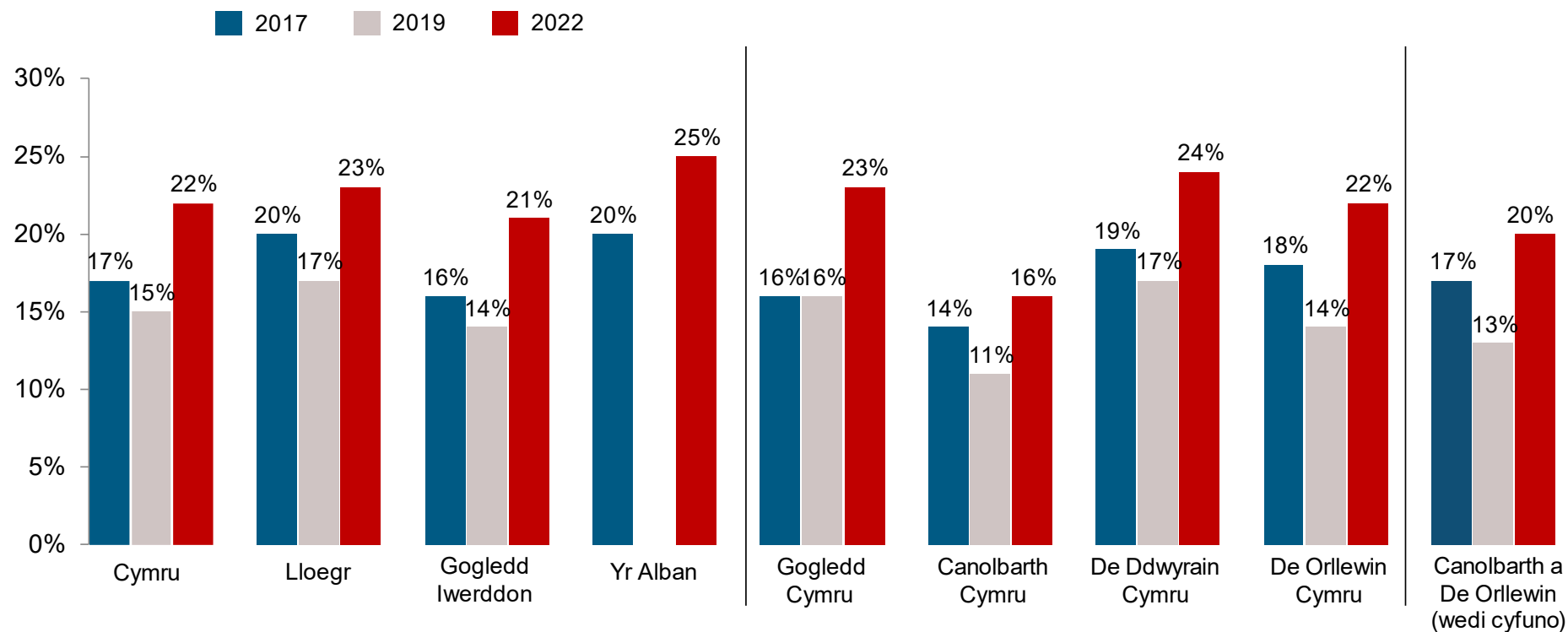
Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825).

3.13 O gymharu ag amllder y swyddi gwag yn y cenedloedd eraill yn y DU, y cyflogwyr yn yr Alban oedd fwyaf tebygol o adrodd am swyddi gwag (25 y cant), wedi eu dilyn gan y rheiny yn Lloegr (23 y cant), Cymru (22 y cant) a Gogledd Iwerddon (21 y cant). Mae'r ffigurau hyn yn cynrychioli cynnydd yn amllder y swyddi gwag ymhob cenedl, ac roedd hyn ar ei amlycaf yng Ngogledd Iwerddon (o 14 y cant yn 2019 i

21 y cant yn 2022) a Chymru (15 y cant o'i gymharu â 22 y cant). Gan edrych ar y dwysedd swyddi gwag, roedd hyn ar ei uchaf yn Lloegr a Gogledd Iwerddon (5.0 y cant i'r ddau), wedi ei ddilyn gan yr Alban (4.8 y cant), a Chymru (4.7 y cant). Fel y gwelwn yn Tabl 3-2, cafwydd cynnydd yn y dwysedd swyddi gwag ar draws y cenhedloedd i gyd, o'i gymharu â 2019 a hefyd 2017.

- 3.14 Yng Nghymru, roedd y patrwm yn debyg i'r lefel genedlaethol, gydag amllder a dwysedd y swyddi gwag yn uwch ar draws y rhanbarthau i gyd, o'i gymharu â 2019 a 2017. Y cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o fod â swyddi gwag (16 y cant), o'i gymharu â gweddill y rhanbarthau, tra bo'r dwysedd swyddi gwag yn gymaradwy ar draws y rhanbarthau i gyd.

Ffigur 3-2 Amllder y swyddi gwag fesul cenedl a rhanbarth, 2017-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2017: Cymru: 5,913, Lloegr: 71,527, NI: 3,973, Yr Alban: 6,017, Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin: 1,726; 2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023, Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin: 2,340; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207, Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin: 1,721). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Tabl 3-2 Swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd swyddi gwag) fesul gwlad a fesul rhanbarth, 2017-2022

Blwyddyn	2017	2019	2022
Gwlad/Rhanbarth	%	%	%
Cymru	3.0	3.2	4.7
Lloegr	3.6	3.2	5.0
Gogledd Iwerddon	3.1	3.1	5.0
Yr Alban	3.1	n/a	4.8
Gogledd Cymru	3.1	2.9	4.7
Canolbarth Cymru	2.7	2.4	4.6
De Ddwyrain Cymru	2.8	3.2	4.8
De Orllewin Cymru	3.2	3.9	4.5
Canolbarth a De Orllewin Cymru (wedi'u cyfuno)	3.1	3.5	4.5

Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2017: Cymru: 5,913, Lloegr: 71,527, Gogledd Iwerddon: 3,973, Yr Alban: 6,017, Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin: 1,726; 2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023, Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin: 2,340; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207, Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin: 1,721)

Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

- 3.15 Yn debyg i 2019, roedd canran y sefydliadau oedd ag o leiaf un swydd wag wedi cynyddu gyda maint y sefydliadau, yn amrywio o 11 y cant ar gyfer sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig i 78 y cant ar gyfer y rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Ar y llaw arall, roedd y dwysedd swyddi gwag ar ei uchaf mewn sefydliadau oedd â 5 i 24 o weithwyr cyflogedig (6.0 y cant) ac ar ei isaf ar gyfer y rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (3.2 y cant).
- 3.16 Gan edrych ar amllder y swyddi gwag ar draws y sectorau, y sector lle'r oedd cyflogwyr fwyaf tebygol o gael swyddi gwag oedd Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (42 y cant), wedi'i ddilyn gan Addysg (36 y cant), a Gweinyddiaeth Gyhoeddus (34 y

cant). Ar y llaw arall, roedd gan y Sector Cynradd a Chyfleustodau yr amllder isaf o swyddi gwag (10 y cant).

- 3.17 Nododd yr arolwg hefyd y grwpiau galwedigaethol lle'r oedd swyddi gwag yn bodoli.⁴ Cafwyd y nifer uchaf o swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd swyddi gwag) yn y galwedigaethau Elfennol (8.7 y cant), ac yn dilyn hynny, y Crefftau Medrus (7.1 y cant) a Phobl Broffesiynol Gyswllt (6.7 y cant). Yn 2019, roedd y dwysedd swyddi gwag ar gyfer Pobl Broffesiynol Gyswllt yn uwch (14.4 y cant) ond yn is ar gyfer galwedigaethau Elfennol (2.9 y cant) ac ar gyfer Crefftau Medrus (3.6 y cant). Mae Tabl 25 yn Nhablau Data Cymru a gyhoeddwyd yn rhoi manylion y dwysedd swyddi gwag fesul galwedigaeth.

Swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

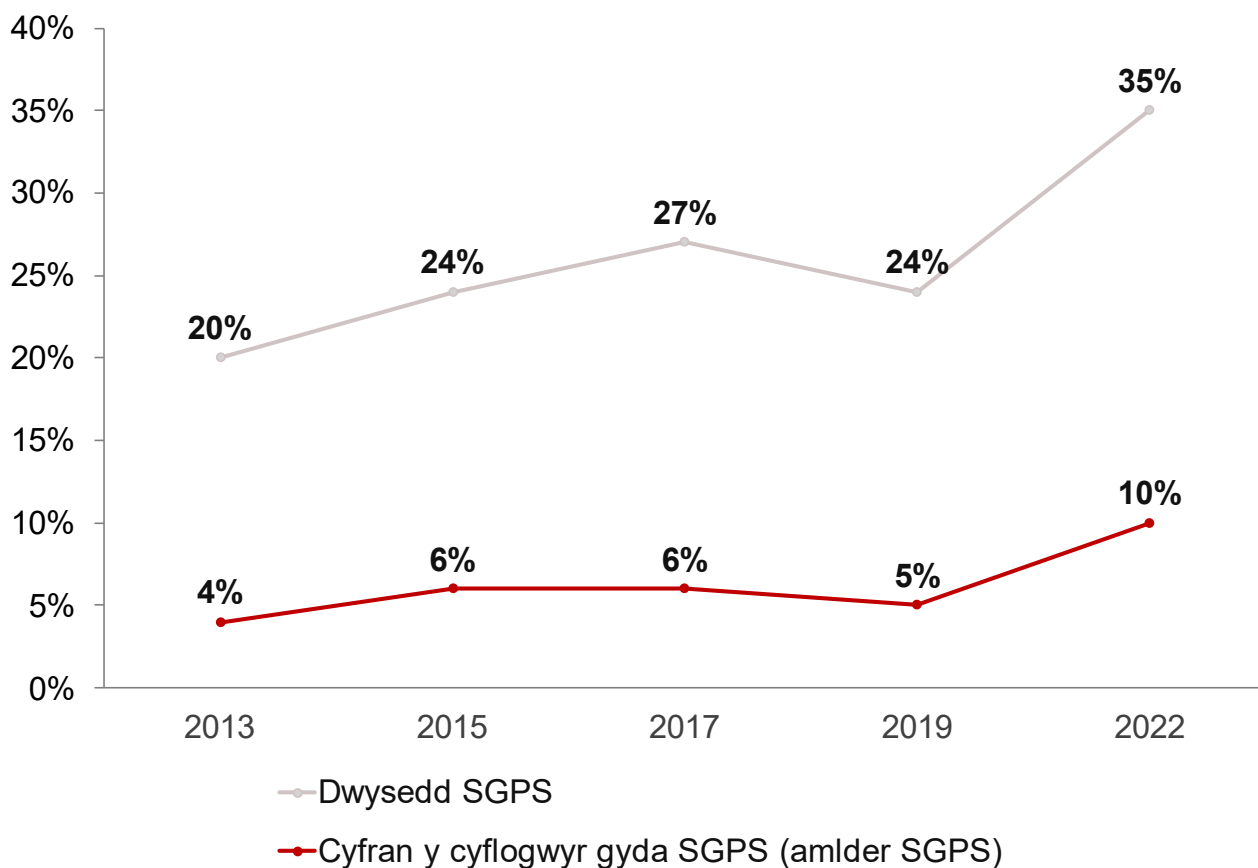
- 3.18 Gofynnwyd i'r cyflogwyr hynny a ddywedodd bod ganddynt swyddi gwag ar adeg y cyfweiliad a oedd unrhyw rai o'r rheiny wedi bod yn anodd eu llenwi, ac, os felly, a oedd hynny oherwydd diffyg sgiliau, profiad neu gymwysterau ymysg ymgeiswyr. Mae'r wybodaeth a ddarparwyd wedi ei chrynhof yn y mesur swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS). Mae werth nodi mai dim ond profiadau uniongyrchol cyflogwyr o ymgeiswyr sy'n brin o'r sgiliau addas y mae'r mesuriad hwn yn ei ystyried, ac nid yw'n cynnwys swyddi gwag anodd eu llenwi oedd heb dderbyn unrhyw geisiadau er bod yr absenoldeb hwn o ymgeiswyr wedi ei achosi gan brinder y sgiliau neu'r cymwysterau gofynnol. Mae hefyd werth nodi nad yw amllder uchel o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn awgrymu o anghenraid bod y sgiliau hynny'n brin yn y farchnad lafur leol, oherwydd efallai'n syml iawn nad oes gan y bobl sydd â'r sgiliau gofynnol ddiddordeb mewn gwneud cais am nad yw'r rôl yn atyniadol (agweddau fel y cyflog neu'r amodau).
- 3.19 Yn gyffredinol, roedd tua 20,600 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru yn 2022. Mae hyn fwy na dwbl niferoedd 2019 (9,800). Er bod hyn yn cynrychioli mwy o gynnydd nag a gafwyd yn yr ESS blaenorol, mae swyddi gwag lle

⁴ Gwelwch Atodiad B i weld diffiniadau a mathau enghreifftiol o rolau swyddi oedd wedi eu cynnwys o dan y grwpiau galwedigaethol.

mae prinder sgiliau wedi bod yn cynyddu ers 2011 (ac eithrio'r cyfnod 2017-2019 pan barhaodd yn weddol sefydlog), fel y gwelwn yn Tabl 3-3.

3.20 Roedd gan un sefydliad ymhob deg (10 y cant) yng Nghymru o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2022. Mae hyn yn gynydd o'i gymharu â lefelau 2019 (5 y cant) a blynyddoedd blaenorol, pan oedd amlder y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn gymaradwy, fel y gwelwn yn Ffigur 3-3. Cynyddodd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag) hefyd yn 2022 (35 y cant) o'i gymharu â'r holl bwyntiau amser blaenorol, yn cynnwys 2019 (24 y cant) a 2017 (27 y cant).

Ffigur 3-3 Amlder a dwysedd swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825).

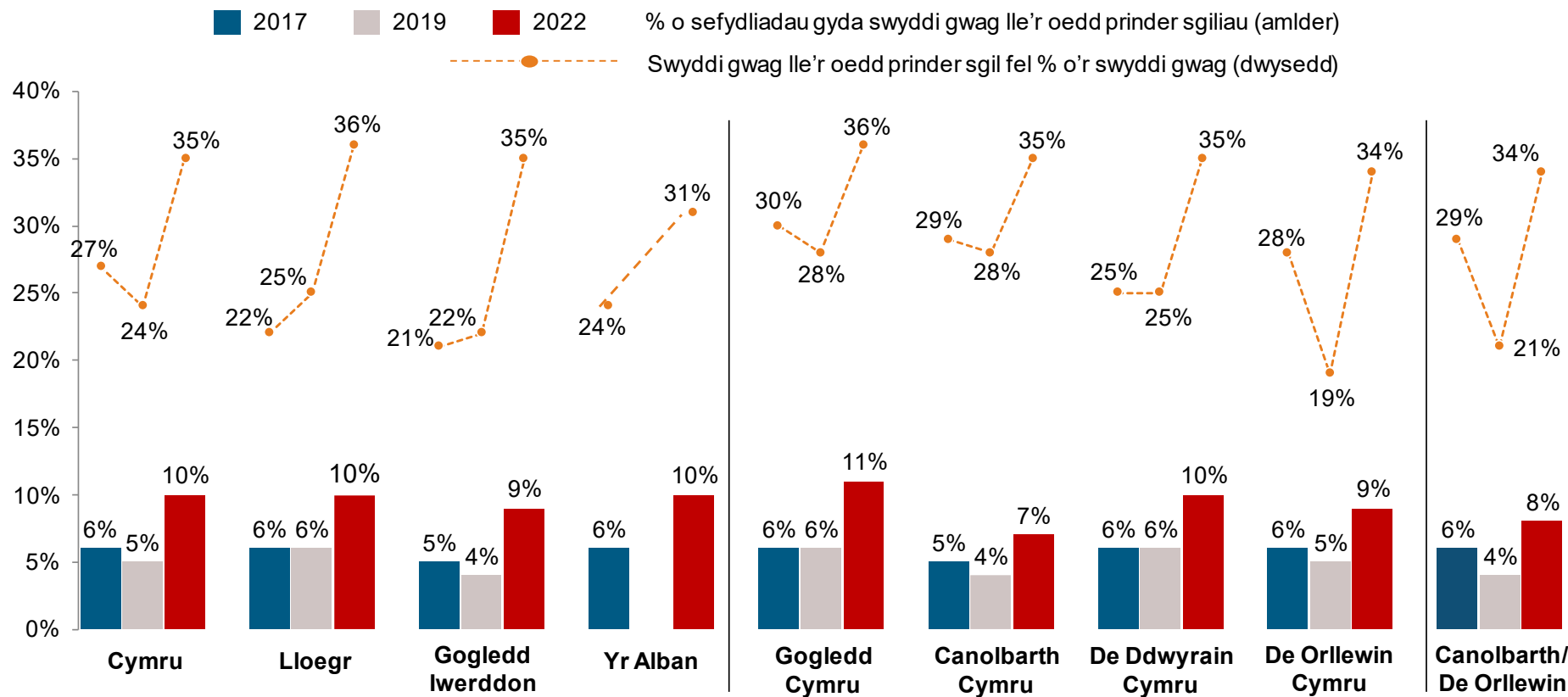
Tabl 3-3 Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011-2022

Blwyddyn	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Niferoedd y swyddi gwag	4,300	5,100	8,800	9,900	9,800	20,600

Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825).

- 3.21 Gwelwyd cynnydd ymhob un o wledydd unigol y DU yn 2022, yn wahanol i 2019 pan oedd y darlun ar gyfer dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn wahanol ymhob gwlad. Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru yn 35 y cant, sy'n gyfatebol â Lloegr (36 y cant) a Gogledd Iwerddon (35 y cant). Dim ond yn yr Alban yr oedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ychydig bach yn is (31 y cant).
- 3.22 Yng Nghymru, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn unfath hefyd, yn amrywio o 34 y cant yn Ne Orllewin Cymru i 36 y cant yng Ngogledd Cymru. Ar y llaw arall, os edrychwn ni ar ganran y sefydliadau a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau, roedd hyn ar ei isaf yng Nghanolbarth Cymru (7 y cant) ac ar ei uchaf yng Ngogledd Cymru (11 y cant).
- 3.23 Mae Ffigur 3-4 isod yn dangos amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad a rhanbarth.

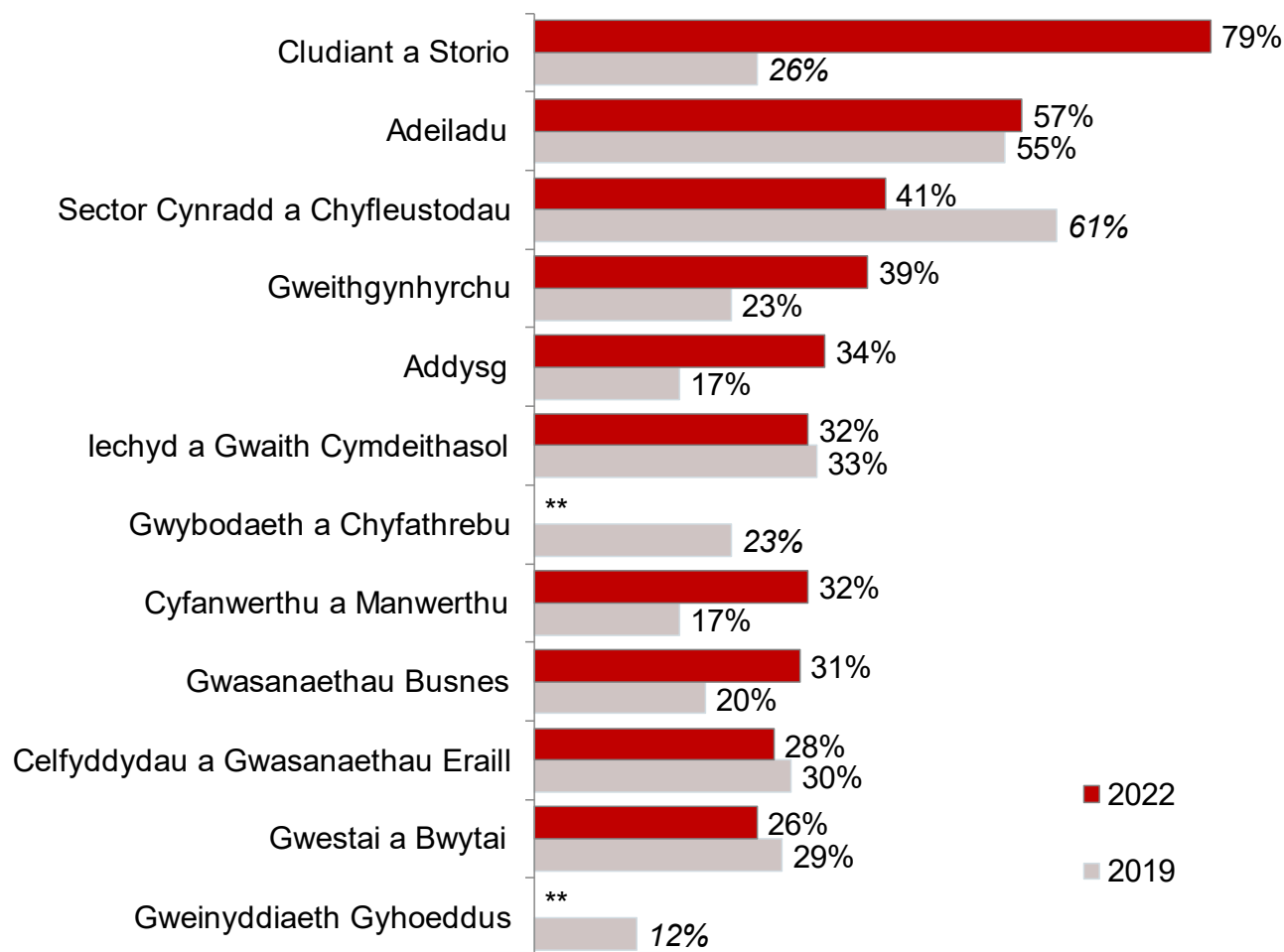
Ffigur 3-4 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad a rhanbarth, 2017-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2017: Cymru: 5,913, Lloegr: 71,527, Gogledd Iwerddon: 3,973, Yr Alban: 6,017, Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin: 1,726; 2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023, Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin: 2,340; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207, Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin: 1,721). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

- 3.24 Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn amrywio yn ôl eu maint, mewn ffordd nad oedd yn llinol. Roedd dwysedd uchaf y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg sefydliadau oedd â 2 i 4 o weithwyr cyflogedig (43 y cant) ac ar ei isaf ymysg sefydliadau oedd â 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (30 y cant).
- 3.25 Gan edrych ar y gwahaniaethau rhwng sectorau, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf yn y sector Trafnidiaeth a Storio (79 y cant), wedi'i ddilyn gan Adeiladu (57 y cant). Gwestai a Bwytai oedd y sector gyda'r dwysedd isaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (26 y cant), fel y gwelwn yn Ffigur 3-5.
- 3.26 Cafwyd rhai newidiadau sectoraidd nodedig yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o'i gymharu â 2019. Roedd y cynyddiadau mwyaf yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau mewn Trafnidiaeth a Storio (79 y cant yn 2022 o'i gymharu â 26 y cant yn 2019), ac Addysg (34 y cant yn 2022 o'i gymharu ag 17 y cant yn 2019). Nodwch y dylid bod yn ofalus wrth ystyried y cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sector Trafnidiaeth a Storio oherwydd efallai bod ffactorau allanol wedi cael dylanwad annilys ar y ffigurau. Roedd gostyngiad hefyd yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau, yn mynd o 61 y cant yn 2019 i 41 y cant yn 2022.
- 3.27 Ar y llaw arall, roedd niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar eu huchaf yn y sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (3,200) ac ar eu hisaf yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (600), fel y gwelwn yn Tabl 3-4.

Ffigur 3-5 Swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) fesul sector, 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag (Ystod 2022: Sector Cynradd a Chyfleustodau 55 i Iechyd a Gwaith Cymdeithasol 305; Ystod 2019: Gweinyddiaeth Gyhoeddus 33 i Iechyd a Gwaith Cymdeithasol 294).

Nid yw ffigurau sydd â maint Sylfaen o lai na 30 o sefydliadau wedi eu hadrodd, a dangosir seren ddwbl, ‘**’, yn lle hynny. Nid yw'r Gwasanaethau Ariannol wedi eu dangos oherwydd maint isel y sylfaen yn 2022 (16) a 2019 (24).

Nodwch, dylid bod yn ofalus wrth ystyried y cynnydd yn y dwysedd swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn y sector Trafnidiaeth a Storio oherwydd gallai ffactorau allanol gael dylanwad annilys ar ffigurau.

Tabl 3-4 Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fesul sector

Sector	Niferoedd
Trafnidiaeth a Storio	2,900
Gwasanaethau Ariannol	**
Adeiladu	1,900
Sector Cynradd a Chyfleustodau	600
Gweithgynhyrchu	1,800
Addysg	1,000
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	3,200
Gwybodaeth a Chyfathrebu	**
Cyfanwerthu a Manwerthu	2,100
Gwasanaethau Busnes	2,500
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	800
Gwestai a Bwytai	2,700
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	**

Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru oedd â swyddi gwag (Ystod 2022: Sector Cynradd a Chyfleustodau 55 i Iechyd a Gwaith Cymdeithasol 305).

*Ni adroddir ffigurau gyda maint sail sy'n llai na 30 o sefydliadau, a dangosir seren ddwbl, '**', yn lle hynny.*

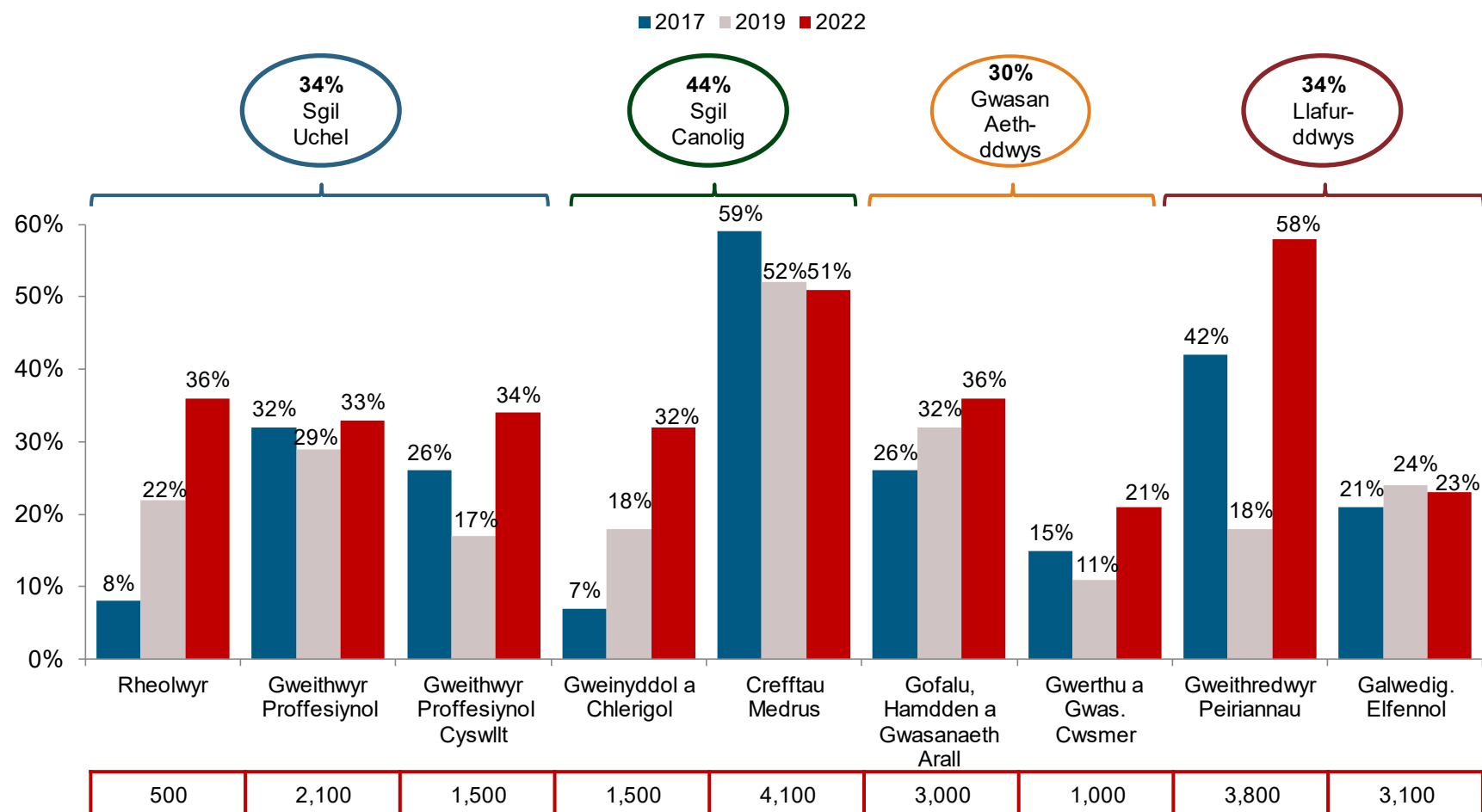
- 3.28 Fesul galwedigaeth, roedd cyflogwyr fwyaf tebygol o gael anawsterau yn ymwneud â sgiliau wrth recriwtio ar gyfer Gweithredwyr Peiriannau a Chrefftau Medrus. Roedd 58 y cant a 51 y cant o swyddi gwag ar gyfer y ddwy alwedigaeth, yn y drefn uchod, yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, fel y gwelir yn Ffigur 3-6. Roedd y tueddiadau o gynnydd yn y galwedigaethau Pobl Broffesiynol Gyswilt, Rheolwyr a Gweinyddol wedi eu adlewyrchu hefyd ar lefel y DU (o'i gymharu â 2017) Ar y llaw arall, nid oedd y cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg Gweithredwyr Peiriannau mor amlwg ar lefel y DU (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd 31 y cant yn 2017 a 35 y cant yn 2022).
- 3.29 Cafwyd newidiadau nodedig yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2022, o'i gymharu â phwyntiau amser blaenorol. Roedd y cynyddiadau mwyaf ar gyfer Gweithredwyr Peiriannau (58 y cant yn 2022, o'i gymharu â 18 y cant yn 2019

a 42 y cant yn 2017), a Phobl Broffesiynol Gyswilt (34 y cant yn 2022, o'i gymharu ag 17 y cant yn 2019 a 26 y cant yn 2017), gyda chanrannau yn cynyddu yn y ddau achos ar ôl gostyngiad cymharol rhwng 2017 a 2019. Nodwch y dylid bod yn ofalus wrth ystyried y cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyfer galwedigaethau Gweithredwyr Peiriannau oherwydd efallai fod ffactorau allanol wedi cael dylanwad annilys ar y ffigurau.

- 3.30 Ar y llaw arall, mae dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyfer Rheolwyr wedi bod yn codi ers 2017 (36 y cant yn 2022, o'i gymharu â 22 y cant yn 2019 ac 8 y cant yn 2017), ac mae'r un peth yn wir am y galwedigaethau Gweinyddol (32 y cant yn 2022, o'i gymharu â 18 y cant yn 2019 a 7 y cant yn 2017). Cafodd y cynnydd ar gyfer galwedigaethau Pobl Broffesiynol Gyswilt, Rheolwyr a Gweinyddol eu hadlewyrchu hefyd ar lefel y DU (o'i gymharu â 2017).⁵ Ar y llaw arall, nid yw'r cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg Gweithredwyr Peiriannau mor amlwg ar lefel y DU (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd 31 y cant yn 2017 a 35 y cant yn 2022).

⁵ Nid oes data ar gael ar gyfer y DU gyfan yn 2019 am nad oedd yr Alban wedi ei gynnwys yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019.

Ffigur 3-6 Dwysedd a niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS) fesul galwedigaeth, 2017-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag ymhob math o alwedigaeth (Ystod 2017: Rheolwyr 64 i alwedigaethau Elfennol 268; Ystod 2019: Rheolwyr 69 i alwedigaethau Elfennol 296; Ystod 2022: Rheolwyr 90 i alwedigaethau Elfennol 384)

3.31 Mae Tabl 35 yn y Tablau Data a gyhoeddwyd yn rhoi manylion dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymhob galwedigaeth, fesul rhanbarth, maint y sefydliad a'r sector.

Sgiliau sy'n brin yn y farchnad waith sydd ar gael

3.32 Darllenwyd rhestr o sgiliau i gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ac, ar gyfer pob galwedigaeth lle'r oeddent wedi sôn am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau,⁶ gofynnwyd iddynt pa sgiliau oedd yn brin. Mae'r sgiliau hynny sy'n brin ymysg ymgeiswyr wedi eu grwpio yn ddau gategori:

- **Sgiliau technegol ac ymarferol:** roedd angen sgiliau penodol i wneud swyddogaethau penodol rôl swydd. O fewn hynny, gofynnwyd hefyd (heb eu promptio) i'r rhai a soniodd am fod yn brin o sgiliau TG pa sgiliau digidol oedd yn brin.
- **Sgiliau pobl a phersonol:** y sgiliau 'mwy meddal' a llai cyffyrddadwy sy'n ofynnol i reoli eich hun a rhyngweithio gydag eraill yn y gweithle.

3.33 Ffigur 3-7 a Ffigur 3-8 yn crynhoi'r sgiliau penodol sy'n brin yn y ddau gategori hynny, gyda data wedi ei seilio ar y cyfanswm o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yn hytrach na sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau.

Sgiliau technegol ac ymarferol

3.34 Roedd bron i naw ymhob deg o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (89 y cant) wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau technegol ac ymarferol. Roedd hyn yn cyd-fynd â ffigurau 2019 (88 y cant) a 2017 (91 y cant). Fel y gwelir yn Ffigur 3-7, roedd proffil y sgiliau penodol oedd yn brin yn weddol debyg i 2019 gyda diffyg gwybodaeth neu sgiliau arbenigol yn cael eu nodi amlaf ar y ddau bwynt amser (63 y cant yn 2022 a 64 y cant yn 2019). Ond, cafwyd rhai newidiadau bach, yn arbennig:

- Cynnydd yn y diffyg gwybodaeth am sgiliau rhifiadol sylfaenol (o 21 y cant yn 2019 i 28 y cant yn 2022).

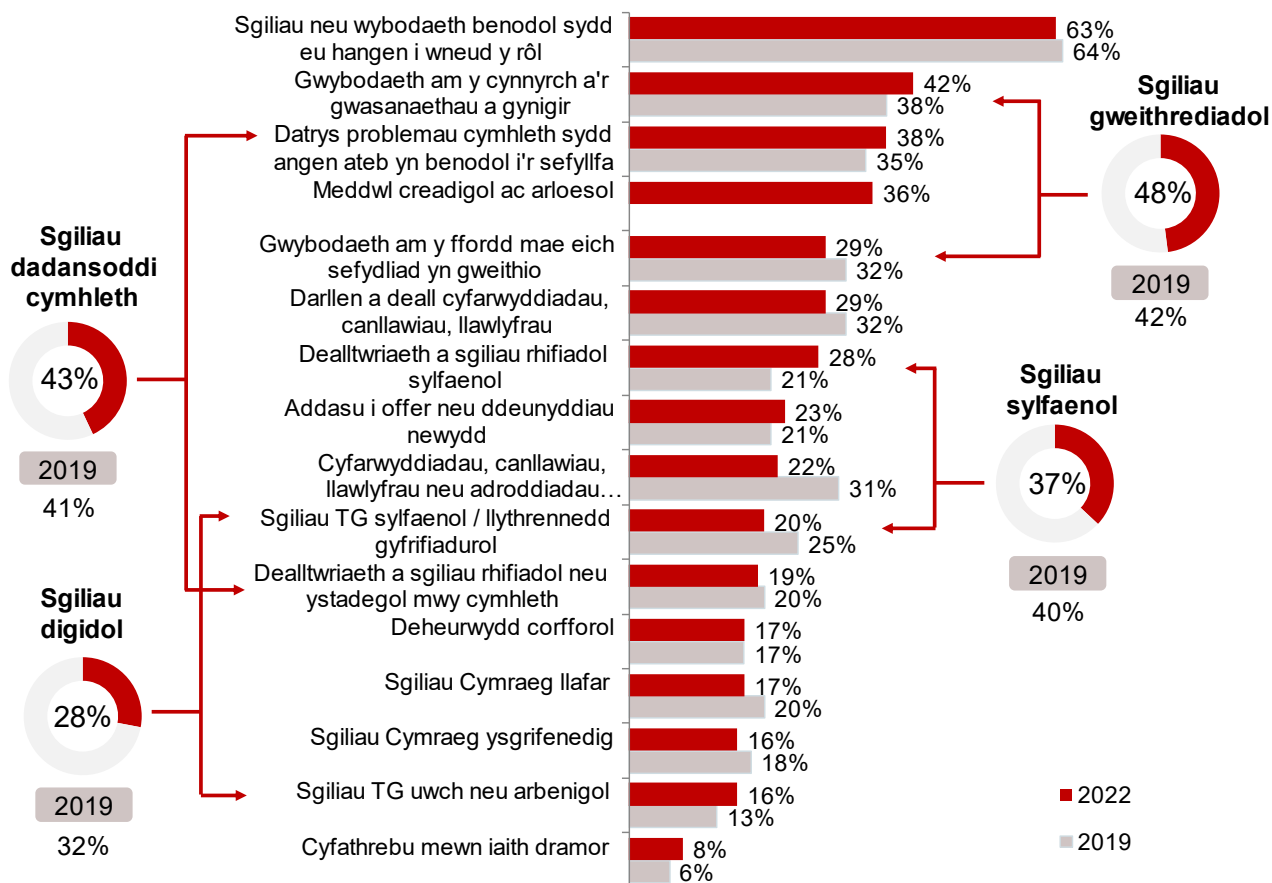
⁶ Hyd at uchafswm o ddwy alwedigaeth a ddewiswyd ar hap.

- Gostyngiad yn y diffyg gallu i ysgrifennu cyfarwyddiadau ac adroddiadau (o 31 y cant yn 2019 i 22 y cant yn 2022).
- Gostyngiad yn y diffyg llythrennedd cyfrifiadurol a sgiliau TG sylfaenol (o 25 y cant yn 2019 i 20 y cant yn 2022)

- 3.35 Mae rhai o'r sgiliau penodol a gafwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr wedi eu grwpio'n categorïau ehangach at ddibenion dadansoddi ('Sgiliau gweithredol', 'Sgiliau dadansoddol cymhleth', 'Sgiliau sylfaenol' a 'Sgiliau digidol'). Roedd y categorïau ehangach hyn o sgiliau oedd yn brin ar gyfer swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, ar lefelau tebyg i 2019.
- 3.36 Cafodd diffyg 'Sgiliau dadansoddol cymhleth' eang ei nodi fwyaf cyffredin fel un o achosion swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sectorau Gwasanaethau Busnes (63 y cant) ac Adeiladu (58 y cant), tra bo diffyg 'Sgiliau gweithredol' eang wedi ei nodi'n fwyaf cyffredin yn y sector Trafnidiaeth a Storio (65 y cant) ac eto yn y sector Gwasanaethau Busnes (57 y cant). Nodwyd y diffyg 'sgiliau sylfaenol' eang fel un o achosion y gyfran uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sector Gweithgynhyrchu (71 y cant).⁷
- 3.37 Ymysg cyflogwyr yng Nghymru, roedd y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi ei hachosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau iaith Gymraeg llafar a/neu ysgrifenedig wedi aros yn sefydlog (ar 17 y cant a 16 y cant yn y drefn honno yn 2022, o'i gymharu ag 20 y cant a 18 y cant yn y drefn honno yn 2019). Roedd diffyg sgiliau o'r fath yn arbennig o amlwg ymysg cyflogwyr Cymru yn y sector Addysg (43 y cant a 42 y cant yn y drefn honno).

⁷ Oherwydd y meintiau Sylfaen isel, nid oedd hi'n bosibl rhoi dadansoddiad o'r Gwasanaethau Ariannol (21), Gweinyddiaeth Gyhoeddus (18) a Gwybodaeth a Chyfathrebu (8) ar gyfer y cwestiwn hwn.

Ffigur 3-7 Sgiliau technegol ac ymarferol a welwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr yng Nghymru⁸



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth (2022: 640; 2019: 498).

3.38 Roedd proffil y sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn anodd eu cael ymysg cyflogwyr yng Nghymru yn gymaradwy â chyfartaledd y DU ar draws yr holl sgiliau unigol ac eang. Fodd bynnag, gwelwyd gwahaniaethau yn y proffil rhwng rhanbarthau Cymru. Ymysg y sgiliau eang, roedd diffyg ‘Sgiliau dadansoddi cymhleth’ yn amlycach yng Nghanolbarth Cymru (58 y cant) o'i gymharu â Gogledd Cymru (44 y cant), De Ddwyrain Cymru (43 y cant) a De Orllewin Cymru (33 y cant). Yn yr un modd, roedd y diffyg ‘Sgiliau digidol’ yn fwy amlwg yng Nghanolbarth Cymru (43 y cant), o'i gymharu â De Orllewin Cymru (32 y cant), Gogledd Cymru

⁸ Nodwch bod y canrannau'n cynrychioli'r nifer o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd yn brin o'r sgil penodol dros y nifer gyfan o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Gallai cyflogwyr nodi mwy nag un sgil oedd yn brin ymysg ymgeiswyr ar gyfer pob un o'u swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, ac felly mae'r canrannau'n adio i roi cyfanswm sy'n fwy na 100 y cant.

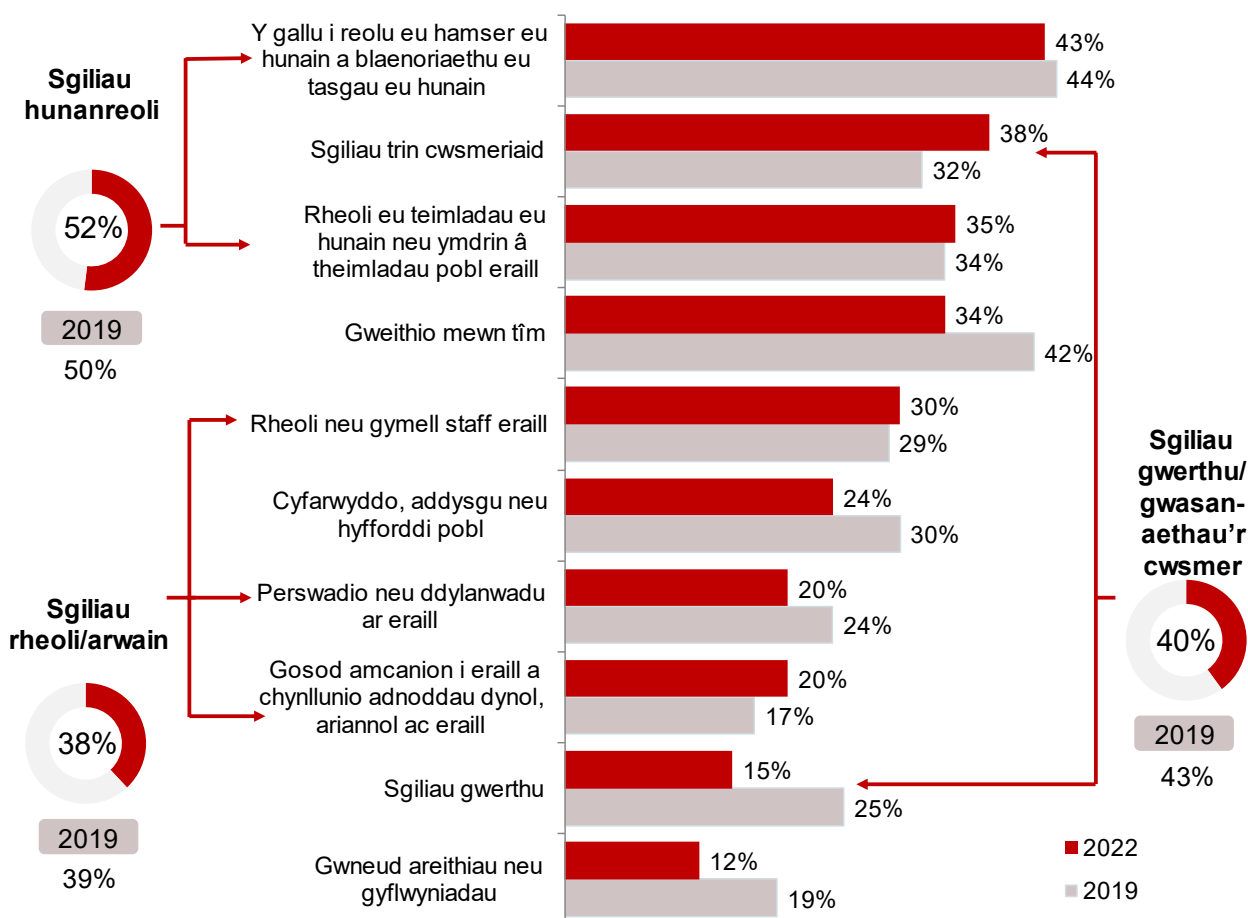
(27 y cant) a De Ddwyrain Cymru (25 y cant), tra bo prinder 'Sgiliau gweithredol' yn amlycach yn Ne Ddwyrain Cymru (54 y cant), o'i gymharu â Chanolbarth Cymru (44 y cant), Gogledd Cymru (43 y cant) a De Orllewin Cymru (39 y cant).

Sgiliau pobl a phersonol

- 3.39 Gan droi at sgiliau pobl a phersonol, achoswyd 69 y cant o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg yn y sgiliau hyn. Roedd hyn yn cyfateb â 2019 (72 y cant), ond mae'n cynrychioli gostyngiad o'i gymharu â 2017 (76 y cant).
- 3.40 Yn debyg i 2019, y sgil mwyaf cyffredin oedd yn brin oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (43 y cant yn 2022 a 44 y cant yn 2019). Eto, cafwyd rhai newidiadau yn amlygrwydd sgiliau penodol, yn arbennig:
- Cynnydd yn y diffyg sgiliau trin cwsmeriaid (o 32 y cant yn 2019 i 38 y cant yn 2022)
 - Gostyngiad yn y diffyg sgiliau gweithio mewn tîm (o 42 y cant yn 2019 i 34 y cant yn 2022).
 - Gostyngiad yn y diffyg gallu i gyfarwyddo, addysgu neu hyfforddi pobl (o 30 y cant yn 2019 i 24 y cant yn 2022).
 - Gostyngiad yn y diffyg sgiliau gwerthiannau (o 25 y cant yn 2019 i 15 y cant yn 2022).
 - Gostyngiad yn y diffyg gallu i wneud areithiau neu gyflwyniadau (o 19 y cant yn 2019 i 12 y cant yn 2022).
- 3.41 Yn debyg i sgiliau technegol ac ymarferol, mae rhai o'r sgiliau penodol a gafwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr wedi eu grwpio i gategoriâu ehangach at ddibenion dadansoddi ('Sgiliau hunan-reolaeth', 'Sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer' a 'Sgiliau rheolaeth ac arweiniad'). Gan edrych ar y categorïau eang hynny, mae'r amlygrwydd yn gymaradwy â 2019 ar draws y tri sgil eang, fel y gwelwn yn Ffigur 3-8.
- 3.42 Roedd y prinder 'Sgiliau rheoli ac arweiniad' eang ar ei fwyaf amlwg yn y sectorau Gwestai a Bwytai (56 y cant) ac Adeiladu (54 y cant), tra bo'r diffyg 'Sgiliau hunan-

reolaeth' wedi ei bennu amlaf yn y sector Gweithgynhyrchu (72 y cant), ac eto yn y sector Adeiladu (72 y cant). Mae'r diffyg 'Sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth cwsmeriaid' eang wedi ei bennu fel achos ar gyfer y gyfran uchaf o swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn y sector Trafnidiaeth a Storio (81 y cant).

Ffigur 3-8 Sgiliau pobl a phersonol a gafwyd yn anodd eu canfod mewn ymgeiswyr yng Nghymru⁹



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth (2022: 640; 2019: 498).

3.43 Wrth gymharu â gweddill y DU, roedd y patrwm o sgiliau pobl a phersonol a gafwyd yn anodd eu canfod mewn ymgeiswyr yng Nghymru yn weddol debyg i Loegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban, ond cafwyd gwahaniaethau bach ar gyfer y diffyg

⁹ Nodwch bod y canrannau yn cynrychioli'r nifer o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd yn brin o'r sgil penodol dros y cyfanswm o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Mae'n bosibl bod cyflogwyr wedi enwi mwy nag un sgil oedd yn brin ymysg ymgeiswyr ar gyfer pob un o'u swydd gwag lle'r oedd prinder sgiliau, ac felly bod cyfanswm y canrannau'n fwy na 100 y cant.

'Sgiliau rheolaeth ac arweiniad', a oedd yn llai amlwg yng Nghymru (38 y cant) o'i gymharu â Lloegr a'r Alban (45 y cant a 42 y cant yn y drefn honno). Yn yr un modd, roedd diffyg 'Sgiliau hunanreolaeth' eang yn llai amlwg yng Nghymru (52 y cant) o'i gymharu â Lloegr (56 y cant).

- 3.44 Gwelwyd gwahaniaethau rhwng rhanbarthau Cymru o ran proffil y sgiliau pobl a phersonol a gafwyd yn anodd eu canfod. Roedd y diffyg 'Sgiliau rheoli ac arweiniad' a 'Sgiliau hunanreolaeth' yn fwy amlwg yng Nghanolbarth Cymru (51 y cant a 68 y cant yn y drefn honno) o'i gymharu â'r rhanbarthau eraill (gyda'r amlygrwydd yn amrywio rhwng 27 y cant a 39 y cant ar gyfer y cyntaf, a rhwng 41 y cant a 54 y cant ar gyfer yr ail). Ar y llaw arall, roedd diffyg 'Sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer' eang yn fwy amlwg yn Ne Ddwyrain Cymru (54 y cant) o'i gymharu â Chanolbarth Cymru (38 y cant), De Orllewin Cymru (25 y cant) a Gogledd Cymru (23 y cant).

Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

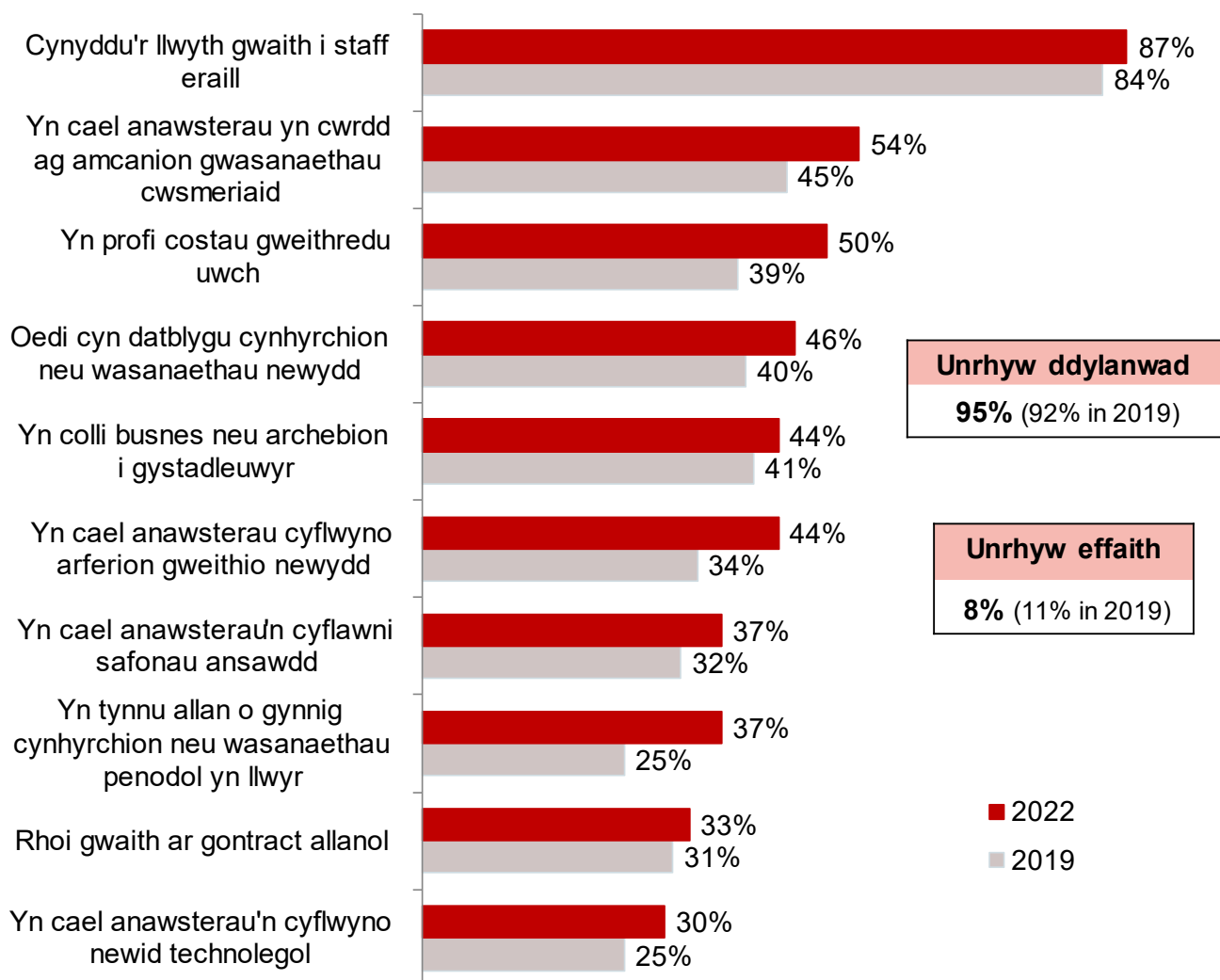
- 3.45 Roedd mwy na naw ymhob deg sefydliad a soniodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau wedi dweud bod swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi cael effaith ar berfformiad eu busnes, yn debyg i 2019 (95 y cant yn 2022 a 92 y cant yn 2019), fel y gwelwn yn Ffigur 3-9. Mewn llawer o achosion, roedd yr effaith yn sylweddol.¹⁰
- 3.46 Cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff oedd yr effaith fwyaf cyffredin, a oedd yn effeithio tua naw ymhob deg o sefydliadau lle'r oedd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi yn ganlyniad i brinder sgiliau (87 y cant). Yn dilyn hyn roedd anawsterau gyda chyflawni amcanion gwasanaeth y cwsmer (54 y cant) a phrofi costau gweithredu uwch (50 y cant). Roedd y canlyniadau i gyd yn cyfateb yn fras â chanlyniadau 2019, ond gyda mwy o amlygrwydd i rai o'r effeithiau penodol. Y prif

¹⁰ Nid oedd yr arolwg yn mesur effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyflogwyr yn benodol (h.y. nid oedd yn gofyn yn arbennig i gyflogwyr gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau beth oedd effaith y 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 y swyddi gwag anodd eu llenwi mewn sefydliadau lle'r achoswyd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi, o leiaf yn rhannol, gan broblemau'n ymwneud â sgiliau. O ystyried bod y mwyafrif o sefydliadau gyda swyddi gwag anodd eu llenwi'n perthyn i'r grŵp yma (60 y cant) – gan adlewyrchu'n rhannol bod gan y mwyafrif ddim ond un swydd wag oedd yn anodd ei llenwi – roedd hon yn sampl addas yr oedd hi'n bosibl sicrhau mesuriad cadarn ohoni.

wahaniaethau yn yr effeithiau penodol oedd tynnu allan o gynnig cynhyrchion neu wasanaethu penodol (37 y cant yn 2022 o'i gymharu â 25 y cant yn 2019), costau gweithredu uwch (50 y cant yn 2022 o'i gymharu â 39 y cant yn 2019), ac anawsterau'n cyflwyno arferion gweithio newydd (44 y cant yn 2022 o'i gymharu â 34 y cant yn 2019).

- 3.47 Gan edrych ar y gwahaniaethau yn effaith y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn ôl maint y sefydliad, y prif wahaniaeth a welwyd mewn effeithiau oedd tynnu'n ôl rhag cynnig cynhyrchion neu wasanaethau penodol. Roedd amlygrwydd yr effaith hon yn tueddu i ostwng gyda maint, o 45 y cant o sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig i 17 y cant o sefydliadau oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.
- 3.48 Roedd effaith y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn amrywio i ryw raddau fesul sector. Roedd cyflogwyr yn y sector Adeiladu wedi eu heffeithio fwyaf gan gollu busnes ac archebion i gystadleuwyr (62 y cant o'i gymharu â 44 y cant yn gyffredinol), a thrwy roi'r gwaith ar gontract allanol o ganlyniad i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (49 y cant o'i gymharu â 33 y cant i gyd). Y cyflogwyr yn y sector Gwestai a Bwytai oedd wedi eu heffeithio fwyaf gan dynnu cynhyrchion neu wasanaethau penodol yn ôl yn llwyr (53 y cant o'i gymharu â 37 y cant yn gyffredinol), tra bo anawsterau gyda chyflwyno newid technolegol yn fwyaf cyffredin yn y sector Gwasanaethau Busnes (43 y cant o'i gymharu â 30 y cant yn gyffredinol).

Ffigur 3-9 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (wedi rhoi prompt)



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru lle achoswyd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi gan faterion yn ymwneud â sgiliau (2022: 528; 2019: 455).

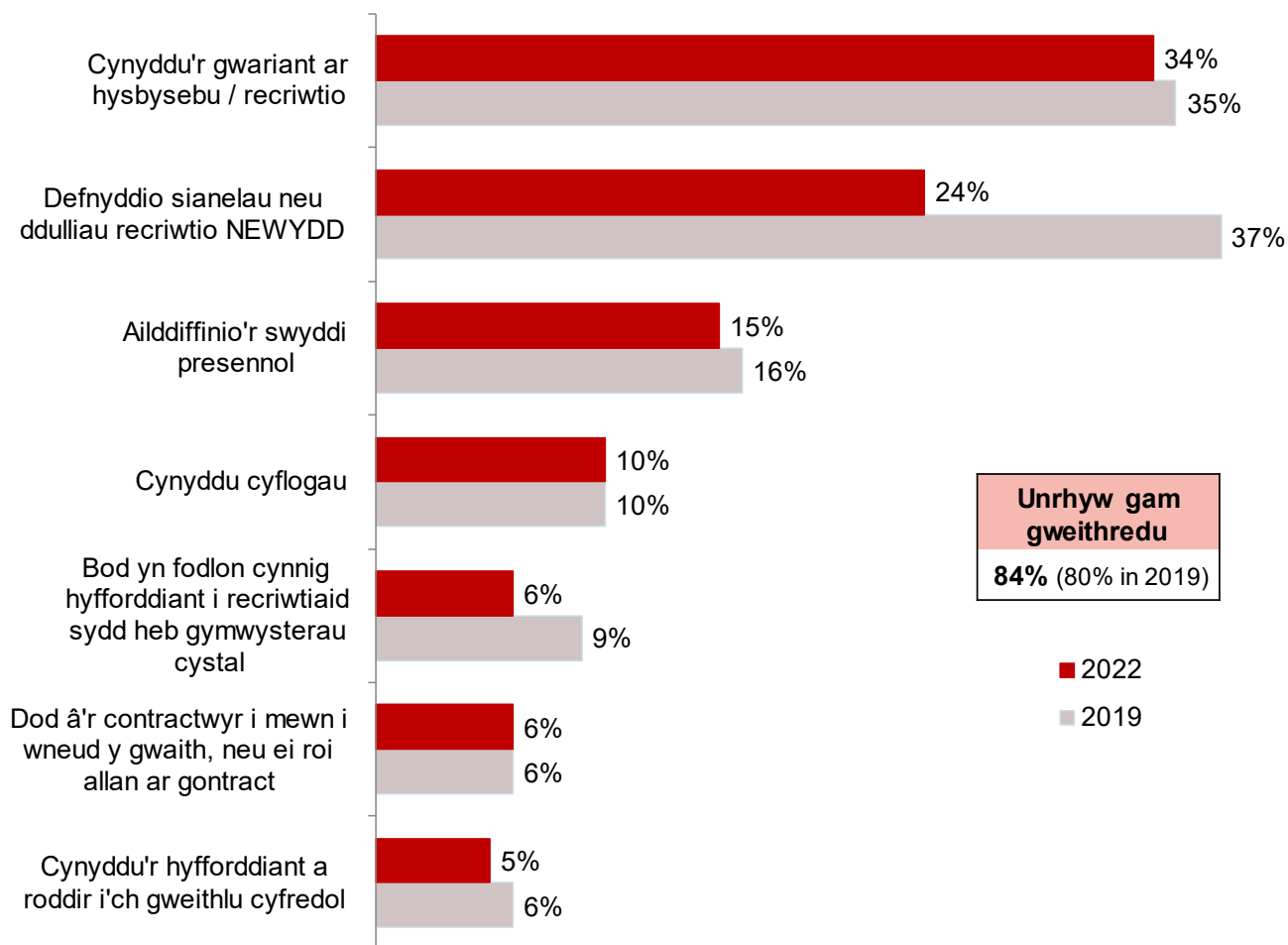
Ymateb y cyflogwyr i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

3.49 Gofynnwyd i sefydliadau gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau pa gamau gweithredu yr oeddent wedi eu cymryd, os o gwbl, i geisio goresgyn yr heriau hyn. Yn gyffredinol, roedd 84 y cant o sefydliadau wedi cymryd rhyw fath o gam gweithredu yn 2022, sy'n cyfateb â chanrannau 2019 a 2017 (80 y cant a 84 y cant yn y drefn honno). Roedd math ac amlygrwydd y camau gweithredu a gymerwyd yn weddol debyg i 2019, fel y gwelwn yn Ffigur 3-10, ac eithrio defnyddio dulliau neu sianelau recriwtio newydd, a newidiodd o 37 y cant yn 2019 i 24 y cant yn 2022. Nid oedd y gostyngiad mor amlwg yn Lloegr (37 y cant yn 2019 o'i gymharu â 32 y cant

yn 2022), tra bo'r lefelau'n gymaradwy yng Ngogledd Iwerddon (29 y cant yn 2019 o'i gymharu â 30 y cant yn 2022)

- 3.50 Gan edrych ar wahaniaethau yn ôl maint y sefydliad, roedd yn fwy cyffredin i sefydliadau gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig ddod â chontractwyr i mewn i wneud y gwaith (21 y cant o'i gymharu â 0 y cant ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig), a chynyddu neu ehangu eu rhaglenni hyfforddeion (10 y cant o'i gymharu â 0 y cant ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig).
- 3.51 Ar lefel y sector, y sector Addysg oedd fwyaf tebygol o ddefnyddio dulliau recriwtio neu sianelau newydd mewn ymateb i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (49 y cant o'i gymharu â 24 y cant i gyd), ac i hysbysebu pan nad oedd swyddi gwag byw (16 y cant o'i gymharu â 4 y cant i gyd). Ar y llaw arall, y sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd fwyaf tebygol o gynyddu'r gwariant ar hysbysebu a recriwtio (50 y cant o'i gymharu â 34 y cant i gyd), i fod yn barod i gynnig hyfforddiant i recriwtiaid gyda chymwysterau is (14 y cant o'i gymharu â 6 y cant i gyd), i ddod â chontractwyr i mewn i wneud y gwaith neu ei roi allan ar gontract (13 y cant o'i gymharu â 6 y cant i gyd), ac i gynnig gwaith hyblyg newydd neu well (12 y cant o'i gymharu â 3 y cant i gyd).

Ffigur 3-10 Camau gweithredu a gymerwyd gan sefydliadau i oresgyn swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (heb brofft)



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru lle achoswyd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi gan faterion yn ymwneud â sgiliau (2022: 528; 2019: 455). Ni ddangosir y codau o dan 5 y cant.

3.52 Gofynnwyd hefyd i gyflogwyr gyda swyddi gwag anodd eu llenwi a oeddent wedi recriwtio, neu geisio recriwtio, gweithwyr nad oeddent yn wladolion y DU er mwyn llenwi swyddi gwag anodd eu llenwi. Roedd bron i un sefydliad ymhob tri (29 y cant) wedi gwneud hynny, sy'n cyfateb â 2019 (25 y cant) a 2017 (32 y cant). Fodd bynnag, roedd y canran yn is nag ydoedd yn Lloegr (34 y cant), Gogledd Iwerddon (38 y cant) a'r Alban (36 y cant).

Recriwtio ymadawyr addysg

- 3.53 Yn gyffredinol, roedd bron i hanner y cyflogwyr yng Nghymru (48 y cant), wedi recriwtio rhywun yn y 12 mis blaenorol, sy'n gynnydd cymharol o'i gymharu â 2019 a 2017 (46 y cant ar y ddau bwynt hyn mewn amser).
- 3.54 Roedd bron i un ymhob tri o sefydliadau (29 y cant) wedi recriwtio ymadawyr addysg i'w swydd gyntaf yn y 2-3 mlynedd cyn yr arolwg, sy'n cyfateb â 2019 (30 y cant). Roedd un ymhob deg (10 y cant) wedi recriwtio ymadawr ysgol 16 oed, 13 y cant wedi recriwtio ymadawr ysgol 17-18 oed, 10 y cant ymadawr coleg, ac 14 y cant ymadawr o sefydliad addysg uwch.
- 3.55 Roedd y canfyddiadau yng Nghymru yn gymaradwy â Lloegr a Gogledd Iwerddon. Yn yr un modd, gan edrych ar ranbarthau Cymru, roedd modd cymharu'r lefel o recriwtiad o bob cam o addysg.¹¹
- 3.56 Mae Tabl 3-5 yn dangos y recriwtiad o bob cam o addysg fesul cenedl a rhanbarth. Doedd dim llawer o wahaniaeth rhwng 2022 a 2019 yn nhermau recriwtio ymadawyr addysg.

Tabl 3-5 Recriwtio ymadawyr addysg fesul cenedl a rhanbarth, yn 2022

	<i>Sail heb ei bwysoli</i>	Unrhyw ymadawr addysg	Unrhyw ymadawr ysgol	Ymadawr ysgol 16 oed	Ymadawr ysgol 17-18 oed	Ymadawr coleg	Ymadawr sefydliad AU
		%	%	%	%	%	%
Gwlad							
Cymru	1,168	29	18	10	13	10	14
Lloegr	9,906	29	15	9	12	12	14
Gogledd Iwerddon	863	29	16	9	13	11	14
Rhanbarth							
Gogledd Cymru	286	29	20	12	13	12	12

¹¹ Gofynnwyd cyfres ar wahân o gwestiynau i sefydliadau yn yr Alban. Roedd y rhain wedi eu teiwra i system addysg yr Alban felly dydyn nhw ddim yn gymaradwy i ganlyniadau Cymru

Canolbarth Cymru	166	26	14	8	10	8	10
De Ddwyrain Cymru	449	29	17	9	13	10	16
De Orllewin Cymru	267	29	19	12	14	11	13
Canolbarth a De Orllewin Cymru	433	28	17	11	13	10	12

Sylfaen: Yr holl sefydliadau ym Modiwl C.

- 3.57 Un mater allweddol i gyflogwyr, darparwyr addysg a gwneuthurwyr polisi yw a ystyrir bod unigolion sy'n ymadael ag addysg i ymuno â'r gweithle wedi eu paratoi'n dda ar gyfer rôl eu swydd.
- 3.58 Roedd y canran o sefydliadau oedd yn fodlon gyda lefel y paratoad ar ei uchaf ar gyfer ymadawyr o sefydliadau addysg uwch (dywedodd 82 y cant eu bod wedi paratoi'n dda neu'n dda iawn), o'i gymharu ag ymadawyr coleg (71 y cant), ymadawyr addysg oedd yn 17-18 oed (58 y cant), ac ymadawyr addysg 16 oed (51 y cant). Roedd y canlyniadau'n cyfateb yn fras â 2019, pan oedd lefel y boddhad yn 76 y cant ar gyfer ymadawyr sefydliadau addysg uwch, 56 y cant i ymadawyr addysg oedd yn 17-18 oed, a 58 y cant i ymadawyr addysg 16 oed. Yr unig eithriad oedd ymadawyr coleg, gyda lefel o foddhad oedd wedi cynyddu o'i gymharu â 2019 (71 y cant yn 2022 o'i gymharu â 60 yn 2019).
- 3.59 Gofynnwyd i'r cyflogwyr hynny oedd wedi recriwtio ymadawyr addysg pa sgiliau oedd yn brin ymysg y rhai oedd heb baratoi'n dda. Cymharwyd y sgiliau oedd yn brin ar draws y gwahanol fathau o ymadawyr addysg, ac eithrio agwedd wael neu ddiffyg cymhelliant a diffyg profiad gwaith neu aeddfedrwydd. Roedd agwedd wael neu ddiffyg cymhelliant ar ei uchaf ymysg yr ymadawyr addysg 16 oed (27 y cant) a'r ymadawyr addysg oedd yn 17-18 oed (25 y cant) o'i gymharu ag ymadawyr addysg uwch (7 y cant). Roedd diffyg profiad gwaith neu aeddfedrwydd yn uwch unwaith eto ar gyfer ymadawyr ysgol 16 oed (19 y cant) ac ymadawyr addysg 17-18 oed (17 y cant) o'i gymharu ag ymadawyr addysg uwch (6 y cant). Mae rhagor o fanylion y sgiliau neu'r nodweddion sy'n brin ymysg ymadawyr addysg i'w gweld yn Nhabl 90 yn y Tablau Data a gyhoeddwyd i Gymru.

- 3.60 O wneud cymhariaeth ar draws gwledydd y DU, yr unig wahaniaeth nodedig oedd mewn perthynas â sefydliadau oedd yn gweld agwedd wael neu ddiffyg cymhellant ymysg y sgiliau oedd yn brin. Yng Nghymru, canfu 27 y cant o sefydliadau bod y sgil hwn yn brin ymysg ymadawyr ysgol 16 oed, o'i gymharu ag 19 y cant yn Lloegr. Yn yr un modd, canfu 25 y cant o sefydliadau Cymru bod y sgil hwn yn brin ymysg ymadawyr ysgol 17-18 oed, o'i gymharu ag 17 y cant yn Lloegr ac 15 y cant yng Ngogledd Iwerddon.
- 3.61 Ar lefel ranbarthol, ychydig iawn o amrywiaeth oedd ym mha mor barod oedd ymadawyr addysg ym marn y cyflogwyr, ac mewn perthynas â'r sgiliau oedd yn brin ymysg y rhai oedd heb eu paratoi'n ddigonol. Effeithiwyd ar hyn hefyd gan y meintiau sail isel. Yr unig wahaniaeth y gellid ei weld oedd lefel y parodrwydd ymysg ymadawyr addysg uwch, a oedd yn fwy tebygol o gael eu hystyried yn ymgeiswyr oedd wedi paratoi'n dda neu'n dda iawn yn Ne Ddwyrain Cymru (86 y cant) a De Orllewin Cymru (86 y cant) o'i gymharu â Gogledd Cymru (69 y cant).¹²

Recriwtio gweithwyr hŷn

- 3.62 O edrych ar recriwtiad gweithwyr cyflogedig 50+ oed, roedd 37 y cant o sefydliadau yng Nghymru wedi gwneud hyn yn y 12 mis cyn yr arolwg, yn unol â 2019 (33 y cant). Roedd yr amlygrwydd yng Nghymru yn uwch nag yn Lloegr (33 y cant) a Gogledd Iwerddon (26 y cant).
- 3.63 Roedd sefydliadau mwy eu maint yn fwy tebygol o fod wedi recriwtio gweithwyr cyflogedig 50+ oed. Roedd wyth ymhob deg (80 y cant) o sefydliadau gyda mwy na 100 o weithwyr cyflogedig a 64 y cant o sefydliadau gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig wedi gwneud hynny, o'i gymharu â 37 y cant i gyd. O ystyried hyn fesul sector, y cyflogwyr yn y sector Gweithgynhyrchu oedd fwyaf tebygol o fod wedi recriwtio gweithwyr cyflogedig 50+ oed (56 y cant), ac yn dilyn hynny roedd y sector lechyd a Gwaith Cymdeithasol (48 y cant).
- 3.64 Yn gyfatebol â chanlyniadau 2019, dywedodd y mwyafrif llethol o sefydliadau oeddent wedi penodi gweithwyr cyflogedig 50+ oed eu bod wedi paratoi'n dda neu'n

¹² Nodwch nad yw'r ffigur ar gael ar gyfer Canolbarth Cymru, oherwydd maint isel y sylfaen.

dda iawn (96 y cant yn 2022 a 95 y cant yn 2019). Roedd hyn yn cyfateb â Lloegr (94 y cant) a Gogledd Iwerddon (98 y cant), ond roedd ychydig bach iawn yn uwch nag yn yr Alban (92 y cant). Nid oedd y canlyniadau'n amrywio'n rhanbarthol yng Nghymru.

4. Yr Her Sgiliau Mewnol

Crynodeb o'r Bennod

- 4.1 Soniodd un ymhob saith (14 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru am fylchau sgiliau yn eu gweithlu, yn debyg i'r gyfran yn 2019. Roedd y gyfran o weithwyr cyflogedig yr ystyriwyd nad oeddent yn gwbl hyfedr (dwysedd bylchau sgiliau) yn 2022 yn debyg i 2019 hefyd (4.1 y cant yn 2022 a 4.0 yn 2019); ar y cyfan, ystyriwyd bod bylchau sgiliau gan bron i 52,000 o weithwyr cyflogedig yng Nghymru.
- 4.2 Ymysg pedair gwlad y DU, gan sefydliadau Cymru yr oedd y gyfran leiaf o staff yn eu gweithluoedd na ystyriwyd yn gwbl hyfedr yn rôl eu swydd (4.1 y cant o'i gymharu â 4.6 y cant yng Ngogledd Iwerddon, 4.8 y cant yn Yr Alban a 5.9 y cant yn Lloegr). Cymru oedd yr unig wlad lle gwelwyd dwysedd y bylchau sgiliau'n parhau'n gyson â 2019, ond cynyddodd y dwysedd bylchau sgiliau yn Lloegr (5.9 y cant, i fyny o 4.6 y cant yn 2019), Gogledd Iwerddon (4.6 y cant, i fyny o 3.3 y cant yn 2019) a'r Alban (4.8 y cant, i fyny o 4.0 y cant yn 2020).
- 4.3 Fesul sector, roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei uchaf yn y sector Gwasanaethau Busnes (7.2 y cant), tra bo gan sefydliadau'r sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Addysg y gyfran isaf o staff gyda bylchau sgiliau (y ddau yn 1.7 y cant).
- 4.4 Ar lefel alwedigaethol, roedd dwysedd y bylchau sgiliau ar ei uchaf ymysg y rolau dwys hynny mewn gwasanaeth (6.1 y cant), yn fwyaf nodedig mewn galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill (roedd 6.4 y cant yn brin o hyfedredd lawn). Roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei isaf ymysg y rheiny mewn swyddi sgiliau uchel, yn cynnwys Pobl Broffesiynol (1.4 y cant) a Rheolwyr (2.0 y cant).
- 4.5 Yn debyg i 2019, achosion mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd staff oedd yn newydd i'r rôl (70 y cant) a hyfforddiant oedd ond wedi ei gwblhau'n rhannol (61 y cant).
- 4.6 Y sgiliau a oedd yn fwyaf tebygol o fod yn brin ymysg y staff oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain (yn cyfrannu at 58 y cant o'r bylchau sgiliau), sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd ei angen i berfformio'r rôl (54 y cant) a gweithio mewn tîm (52 y cant).

Er mai'r rhain oedd y tri sgil a enwyd fwyaf oedd yn brin yn 2019 hefyd, soniodd cyfran lai o gyflogwyr am sgiliau rheoli amser (68 y cant yn 2019) a gweithio mewn tîm (62 y cant yn 2019) yn 2022.

- 4.7 Roedd tua saith ymhob deg o gyflogwyr (68 y cant) oedd â bylchau sgiliau'n teimlo bod y rhain wedi effeithio ar berfformiad eu busnes, gydag 16 y cant yn dweud bod y rhain yn cael effaith fawr. Mae'r rhain yn debyg i ffigurau a welwyd yn 2019 (67 a 16 y cant yn y drefn honno). Yr effaith fwyaf cyffredin i gyflogwyr oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff, a soniwyd am hyn gan 56 y cant o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau.
- 4.8 Roedd wyth ymhob deg (80 y cant) o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau wedi cymryd camau i wella hyfedredd eu gweithlu. Y camau gweithredu mwyaf cyffredin, yn debyg i 2019, oedd cynyddu gweithgareddau hyfforddi neu wariant (60 y cant) a chynyddu goruchwyliaeth y staff gyda bylchau sgiliau (53 y cant).
- 4.9 Roedd oddeutu saith ymhob deg (67 y cant) o sefydliadau yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddynt uwchsgilio eu gweithlu yn y 12 mis nesaf. Roedd hon yn gyfran uwch nag yn Lloegr (62 y cant) ond yn agosach at y ffigurau a welwyd yng Ngogledd Iwerddon (64 y cant) a'r Alban (66 y cant). Y prif resymau am fod angen uwchsgilio oedd cyflwyno gofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (44 y cant), cyflwyniad technolegau neu offer newydd (42 y cant), a chyflwyno arferion gweithio newydd (41 y cant). Yn debyg i 2019, y sgil mwyaf cyffredin a nodwyd gan gyflogwyr fel un oedd angen ei ddatblygu dros y 12 mis dilynol oedd sgiliau a gwybodaeth arbenigol oedd eu hangen i gyflawni'r rôl (51 y cant).
- 4.10 Roedd gan tua pedwar ymhob deg o sefydliadau (38 y cant) staff gyda chymwysterau a sgiliau oedd yn fwy datblygedig na'r gofyn ar gyfer rôl eu swydd. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd ar lefelau 2019 (34 y cant). Yn gyffredinol, dywedwyd bod 111,000 o weithwyr (8.8 y cant o'r gweithlu) yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn rôl eu swydd.

Cyflwyniad

- 4.11 Diffinnir bwlch sgiliau yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr fel gweithiwr cyflogedig nad yw'n gwbl hyfedr yn ei swydd. Gall bylchau sgiliau parhaol rwystro gallu sefydliad i weithredu'n effeithiol a niweidio ei gynhyrchiant, ei broffidioldeb a'i allu i arloesi yn nhermau prosesau mewnol a chynhyrchion neu wasanaethau newydd. Gall bylchau sgiliau godi o ganlyniad i beidio gallu canfod ymgeiswyr gyda'r sgiliau priodol, neu gymryd recriwtiaid nad oeddent yn gwbl brofiadol yn unswydd er mwyn eu hyfforddi nhw yn y ffordd y mae'r sefydliad yn gwneud pethau. Gallan nhw hefyd godi am lu o resymau eraill, fel newid yn y sgiliau sydd eu hangen mewn sefydliad. Gallai rhai bylchau sgiliau fod yn rhai dros dro eu natur. Un enghraifft o hyn efallai fyddai pan mae staff newydd wedi cael eu recriwtio ac nid ydynt eto wedi eu hyfforddi'n llawn neu wedi dod yn gwbl brofiadol yn eu rôl newydd. Fodd bynnag, gall bylchau sgiliau eraill fod yn fwy parhaol ac yn ganlyniad i danfuddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad, amharodrwydd staff i ddatblygu eu sgiliau presennol neu ddatblygu rhai newydd, neu drosiant staff uchel.
- 4.12 Mae werth cofio mai dim ond y bylchau sgiliau y mae cyflogwyr yn ymwybodol ohonynt ac yn rhoi gwybod amdanynt sy'n cael eu cynnwys yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Gellid dadlau bod cyflogwyr nad ydynt yn talu llawer o sylw i sgiliau eu gweithwyr cyflogedig ac anghenion eu sefydliad yn llai tebygol o bosib o adrodd am bylchau sgiliau. Mae rhai arsylwyr wedi galw'r rhain yn 'fylchau sgiliau cudd' (Hogarth a Wilson, 2001).
- 4.13 Mae'r bennod hon yn ystyried amllder, niferoedd, dwysedd, proffil ac achosion bylchau sgiliau a adroddir, yn gyffredinol ac ar y lefel genedlaethol, ranbarthol, sectoraidd a galwedigaethol. Mae'r bennod hon hefyd yn archwilio'r sgiliau penodol y soniodd sefydliadau bod eu staff yn brin ohonynt a'r effaith y mae bylchau sgiliau'n ei chael ar y cyflogwyr hyn.
- 4.14 Dyma'r mesurau allweddol a ddefnyddir yn yr adran hon:
- **Amllder bylchau sgiliau:** Y nifer o gyflogwyr a ddywedodd nad oedd hyffrededd lawn gan unrhyw aelodau o'u staff

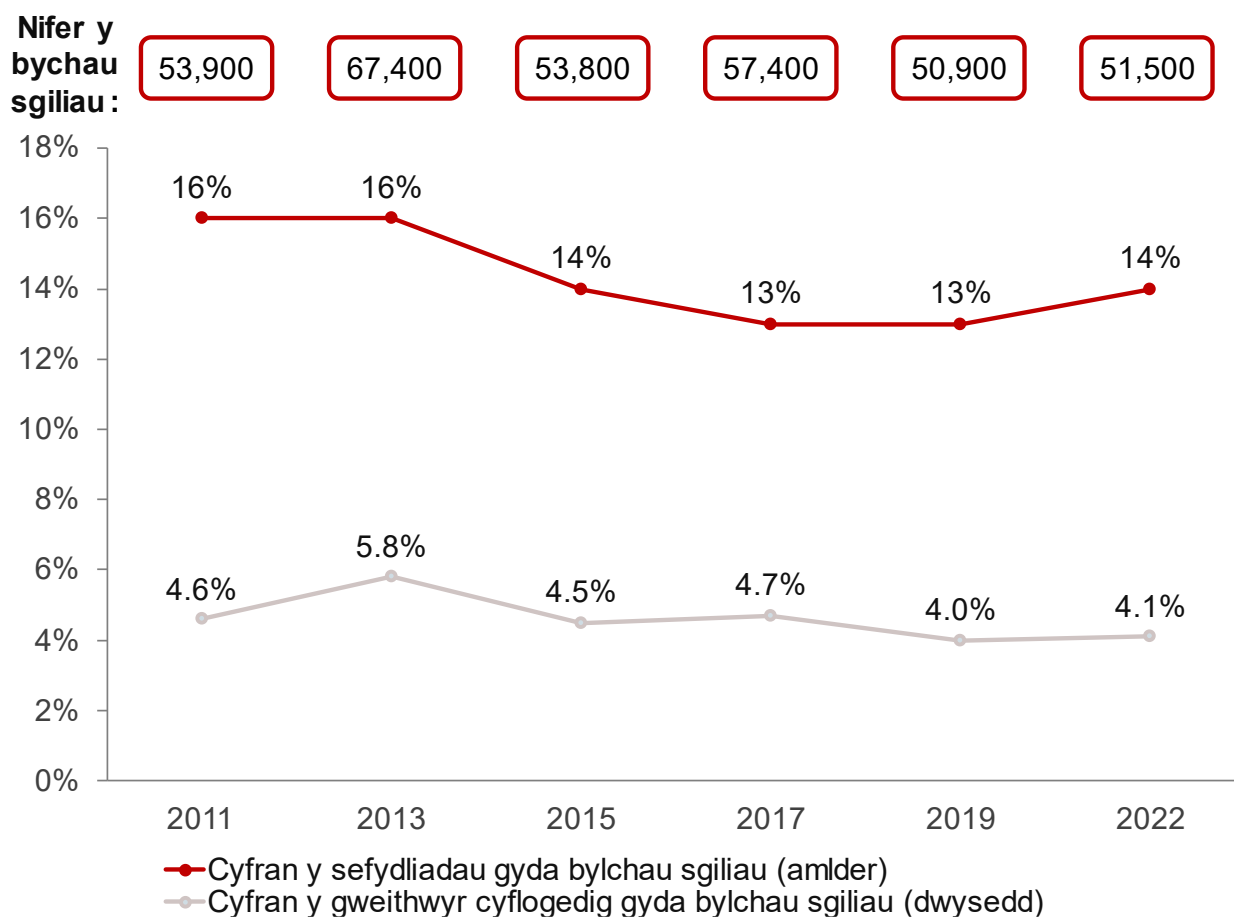
- **Niferoedd bylchau sgiliau:** y nifer o weithwyr cyflogedig sy'n brin o hyfedredd lawn
- **Dwysedd bylchau sgiliau:** y nifer o weithwyr cyflogedig sy'n brin o hyfedredd lawn fel cyfran o'r holl weithwyr cyflogedig

4.15 Yn ddiweddarach, mae'r bennod yn ystyried yr angen ymysg cyflogwyr i uwchsgilio eu gweithlu dros y 12 mis sy'n dod a pha sgiliau maen nhw'n teimlo sydd angen eu huwchsgilio. Yn olaf, mae'n dadansoddi'r nifer o weithwyr cyflogedig gyda sgiliau a chymwysterau wedi eu tanddefnyddio yn rôl eu swydd.

Amllder, niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau

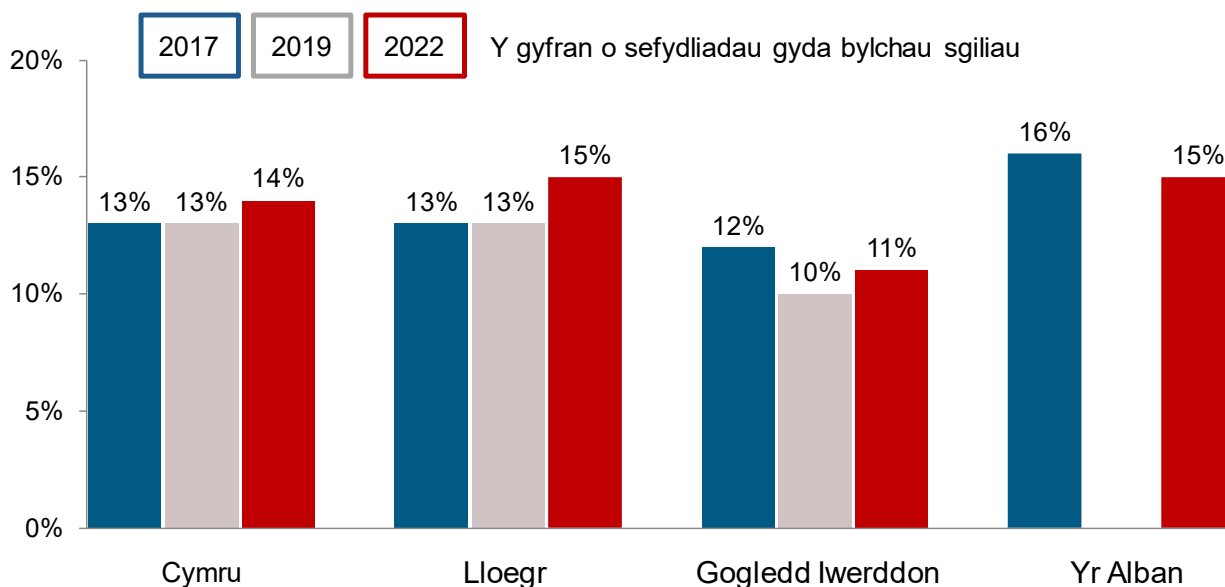
4.16 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru'n ystyried bod eu staff yn gwbl hyfedr yn rolau eu swyddi (86 y cant). Roedd hyn ychydig bach yn uwch nag yn Lloegr a'r Alban (y ddau yn 85 y cant) ond yn is nag yng Ngogledd Iwerddon (89 y cant). Roedd y gyfran a ddywedodd bod bylchau staff gan o leiaf un aelod o staff (14 y cant) wedi parhau'n weddol gyson gyda'r lefel a welwyd yng Nghymru ers 2015, fel y gwelir isod yn Ffigur 4-1. Ychydig iawn o newid a welwyd yn amllder y bylchau sgiliau ymysg gwledydd eraill y DU hefyd, er bod Lloegr wedi gweld y cynnydd mwyaf; yn mynd o 13 y cant o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau yn 2019 i 15 y cant yn 2022 (gwelwch Ffigur 4-2).

Ffigur 4-1 Amllder, dwysedd a niferoedd y bylchau sgiliau, 2011-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2011: 6,012; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825).

Ffigur 4-2 Amllder y bylchau sgiliau dros amser, fesul gwlad, 2017-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2017: Cymru: 5,913, Lloegr: 71,527, Gogledd Iwerddon: 3,973, Yr Alban: 6,017; 2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207).

Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Tabl 4-1 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul gwlad, 2017-2022

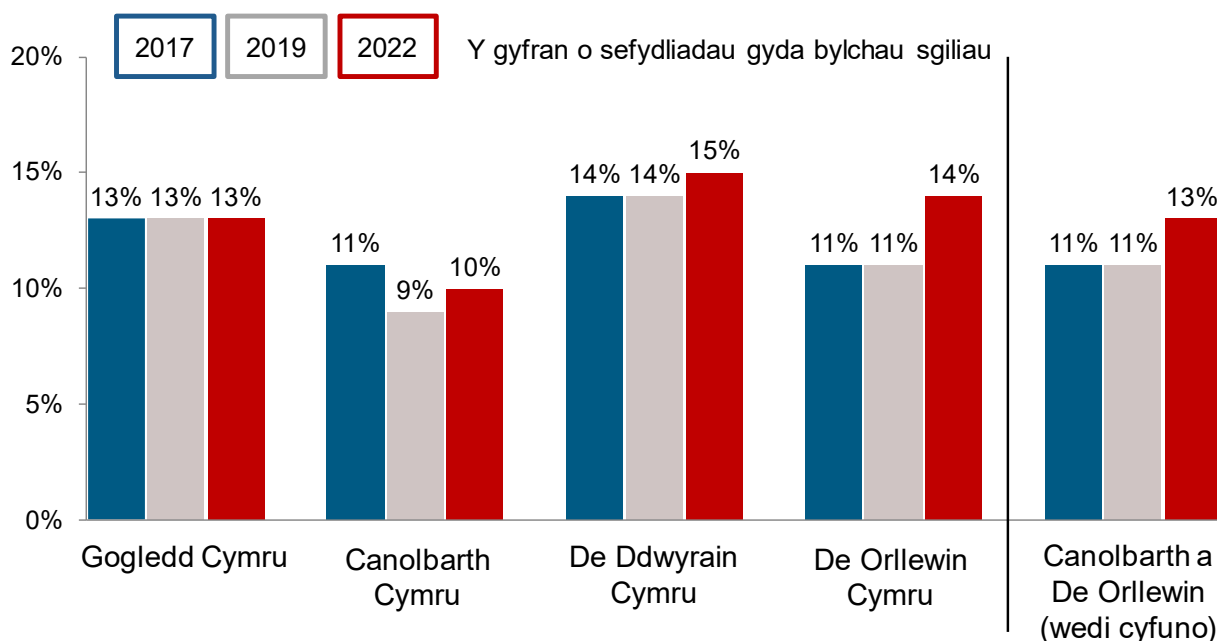
	2017		2019		2022	
	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau (%)	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau (%)	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau (%)
Cymru	57,400	4.7	50,900	4.0	51,500	4.1
Lloegr	1,060,000	4.3	1,168,000	4.6	1,516,500	5.9
Gogledd Iwerddon	28,000	3.8	26,300	3.3	36,700	4.6
Yr Alban	122,100	5.0	n/a	n/a	118,900	4.8

Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2017: Cymru: 5,913, Lloegr: 71,527, Gogledd Iwerddon: 3,973, Yr Alban: 6,017; 2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207).

Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

- 4.17 Yn gyffredinol, ystyriwyd bod gan 4.1 y cant o'r gweithlu yng Nghymru fylchau sgiliau (dwysedd bylchau sgiliau), sy'n debyg i'r lefel a welwyd yn 2019 (4.0 y cant). Roedd hyn yn gyfatebol â 51,500 o weithwyr cyflogedig yng Nghymru nad oeddent yn gwbl hyfedr yn 2022. Ar y llaw arall, roedd Lloegr a Gogledd Iwerddon wedi gweld cynnydd yn eu dwysedd bwllch sgiliau o'i gymharu â 2019. Yn Lloegr, cynyddodd dwysedd y bwllch sgiliau o 4.6 y cant yn 2019 i 5.9 y cant yn 2022 ac yng Ngogledd Iwerddon cynyddodd y dwysedd bwllch sgiliau o 3.3 y cant i 4.6 y cant.
- 4.18 Roedd amlder y bwllch sgiliau'n amrywio o 10 y cant yng Nghanolbarth Cymru i 15 y cant yn Ne Ddwyrain Cymru. Mae'r ffigurau wedi aros yn weddol gyson ers 2017 ar draws rhanbarthau Cymru, fel y gwelir yn Ffigur 4-3, er bod De Orllewin Cymru wedi gweld cynnydd o 11 y cant yn 2017 a 2019 i 14 y cant yn 2022. Roedd dwysedd y bwllch sgiliau ar ei uchaf yng Nghanolbarth Cymru a De Ddwyrain Cymru (y ddau yn 4.3 y cant) ac ar ei isaf yn Ne Orllewin Cymru (3.5 y cant).

Ffigur 4-3 Amlder y bylchau sgiliau fesul rhanbarth o Gymru, 2017-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2017: Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin: 1,726; 2019: Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin: 2,340; 2022: Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin: 1,721).

Tabl 4-2 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul rhanbarth o Gymru, 2017-2022

	2017		2019		2022	
	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau (%)	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau (%)	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau (%)
Rhanbarth						
Gogledd Cymru	12,000	4.3	10,700	3.7	11,800	4.1
Canolbarth Cymru	3,600	4.3	3,200	3.9	3,400	4.3
De Ddwyrain Cymru	29,200	4.9	28,900	4.6	26,800	4.3
De Orllewin Cymru	12,500	4.7	8,100	3.0	9,500	3.5
Canolbarth / De	16,100	4.6	11,300	3.2	12,900	3.7

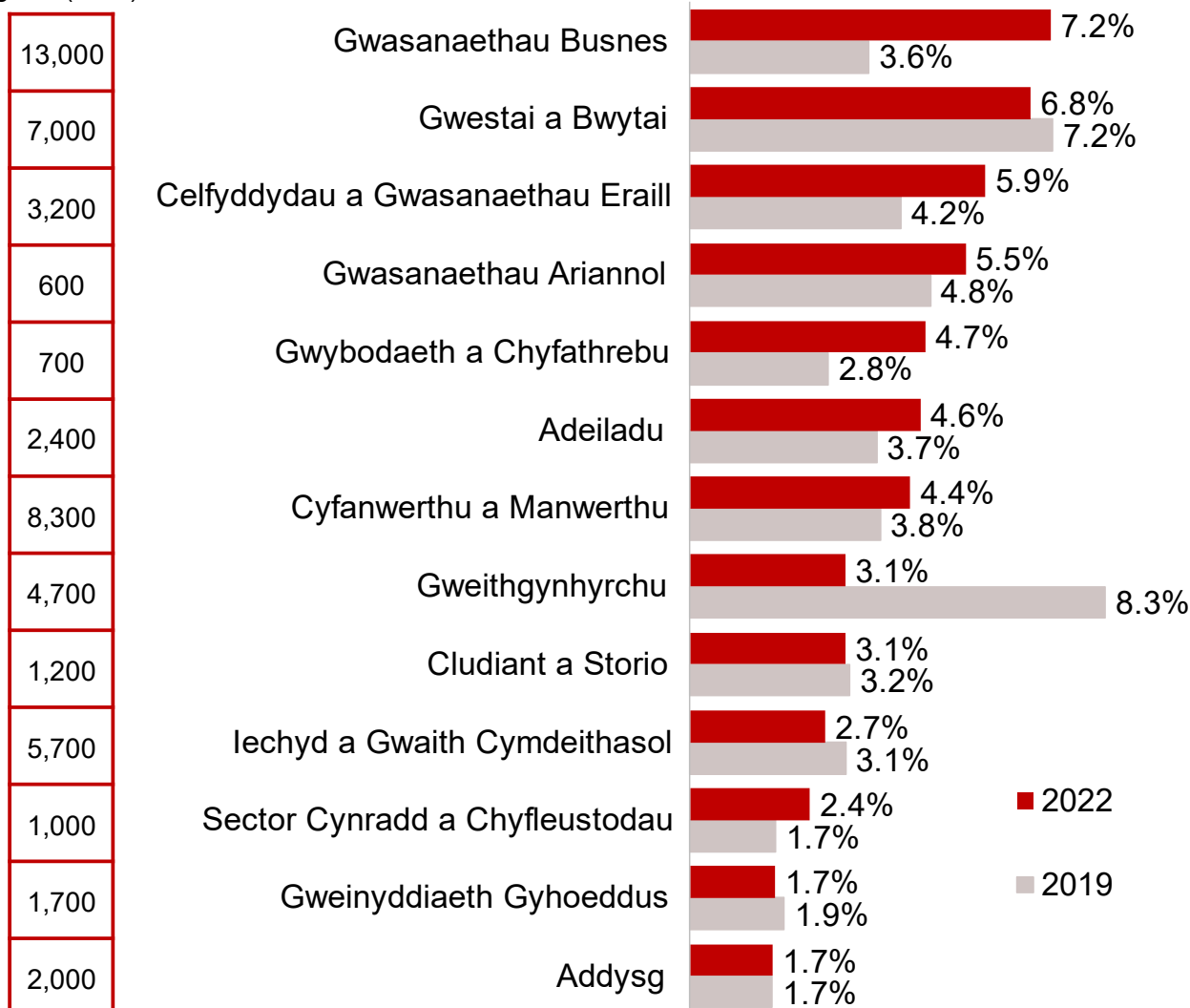
Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2017: Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin: 1,726; 2019: Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin: 2,340; 2022: Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin: 1,721).

Dosbarthiad y bylchau sgiliau fesul sector

4.19 Roedd dwysedd y bwlch sgiliau fesul sector yn amrywio o 1.7 y cant ymysg cyflogwyr y sectorau Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Addysg i 7.2 y cant ymysg cyflogwyr Gwasanaethau Busnes. Yn gyffredinol, roedd dwysedd y bylchau sgiliau ar y lefel sectoraidd yn debyg i 2019. Y newidiadau mwyaf nodedig oedd gostyngiad yn nwysedd y bwlch sgiliau ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu (o 8.3 y cant yn 2019 i 3.1 y cant yn 2022) a chynnydd ymysg y cyflogwyr Gwasanaethau Busnes (o 3.6 y cant yn 2019 i 7.2 y cant yn 2022).

Ffigur 4-4 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul sector, 2019-2022

Nifer y bylchau sgiliau (2022)



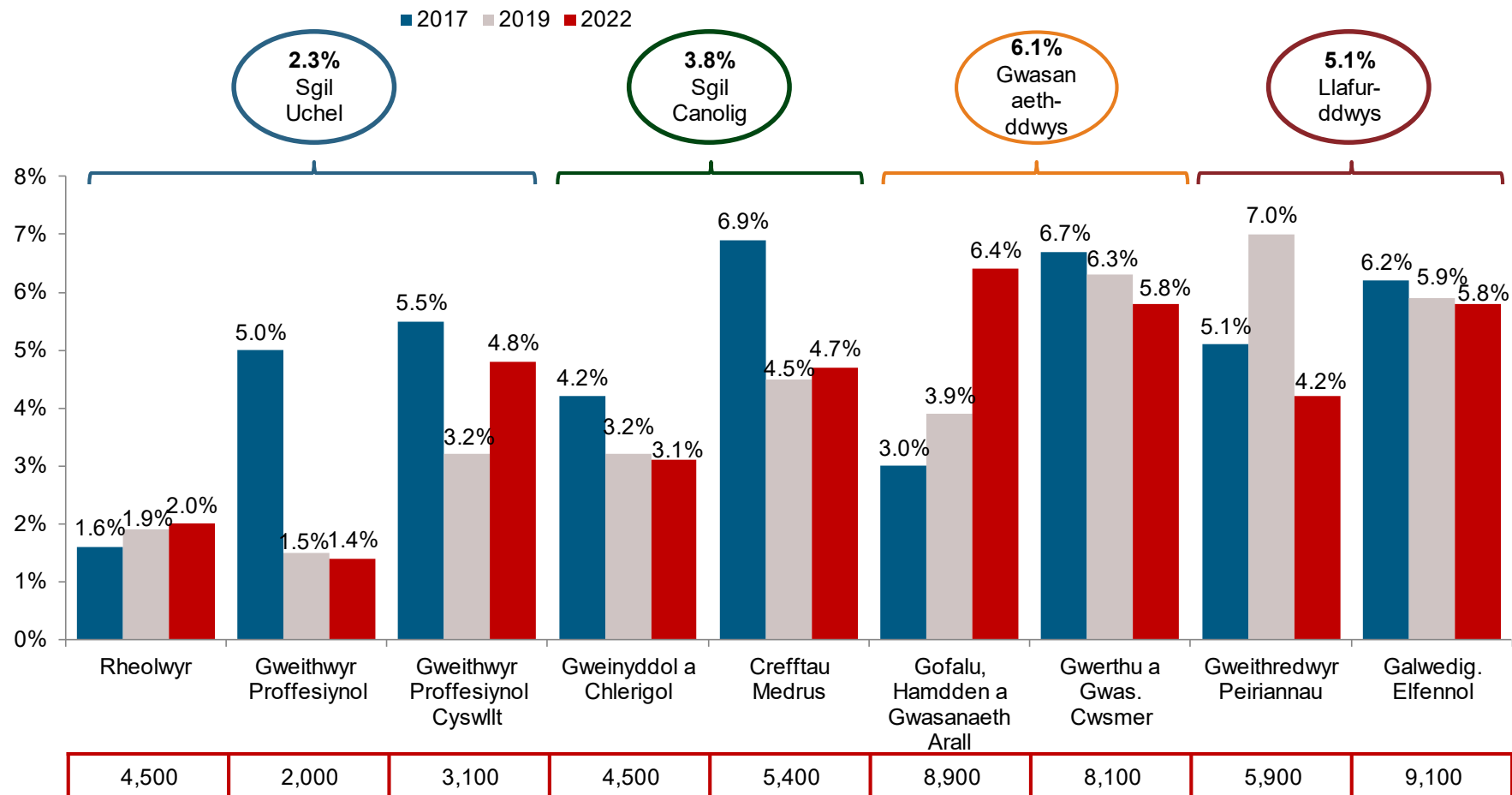
Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Ystod 2022: Gwasanaethau Ariannol 58 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,010; ystod 2019: Gwasanaethau Ariannol 109 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,442).

4.20 Yn ogystal â bod â'r dwysedd uchaf o fylchau sgiliau, gwelodd cyflogwyr y Gwasanaethau Busnes hefyd y nifer uchaf o fylchau sgiliau (13,000), ac yn dilyn hynny oedd y rhai yn y sector Cyfanwerthu a Manwerthu (8,300). Gan gyflogwyr yn y sectorau Gwasanaethau Ariannol a Gwybodaeth a Chyfathrebu yr oedd y nifer isaf o fylchau sgiliau (600 a 700 yn y drefn honno).

Dosbarthiad y bylchau sgiliau yn ôl galwedigaeth

- 4.21 Ar lefel alwedigaethol, roedd bylchau sgiliau'n fwyaf tebygol o gael eu canfod mewn rolau gwasanaeth-ddwys (6.1 y cant), yn cynnwys y staff yn y galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau eraill (6.4 y cant) a galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (5.8 y cant). Yn gyffredinol, roedd rolau gwasanaeth-ddwys yn cyfrif am tua thri ymhob deg (33 y cant) o weithwyr cyflogedig nad oeddent yn gwbl hyfedr. Yn 2019, roedd dwysedd y bwlch sgiliau ymysg galwedigaethau gwasanaeth-ddwys yn is (5.0 y cant), i raddau mawr oherwydd bod y bylchau sgiliau'n llai amlwg ymysg galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill (3.9 y cant).
- 4.22 Yn 2019, gan y galwedigaethau llafur-ddwys (6.3 y cant) yr oedd y dwysedd bwlch sgiliau uchaf, wedi ei yrru gan amlygrwydd uchel ymysg galwedigaethau Gweithredwyr Peiriannau (7.0 y cant). Roedd dwysedd y bwlch sgiliau wedi gostwng i 5.1 y cant ar gyfer galwedigaethau llafur-ddwys yn 2022, ac i 4.2 y cant ar gyfer Gweithredwyr Peiriannau yn benodol.

Ffigur 4-5 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul grŵp galwedigaethol, 2017-2022



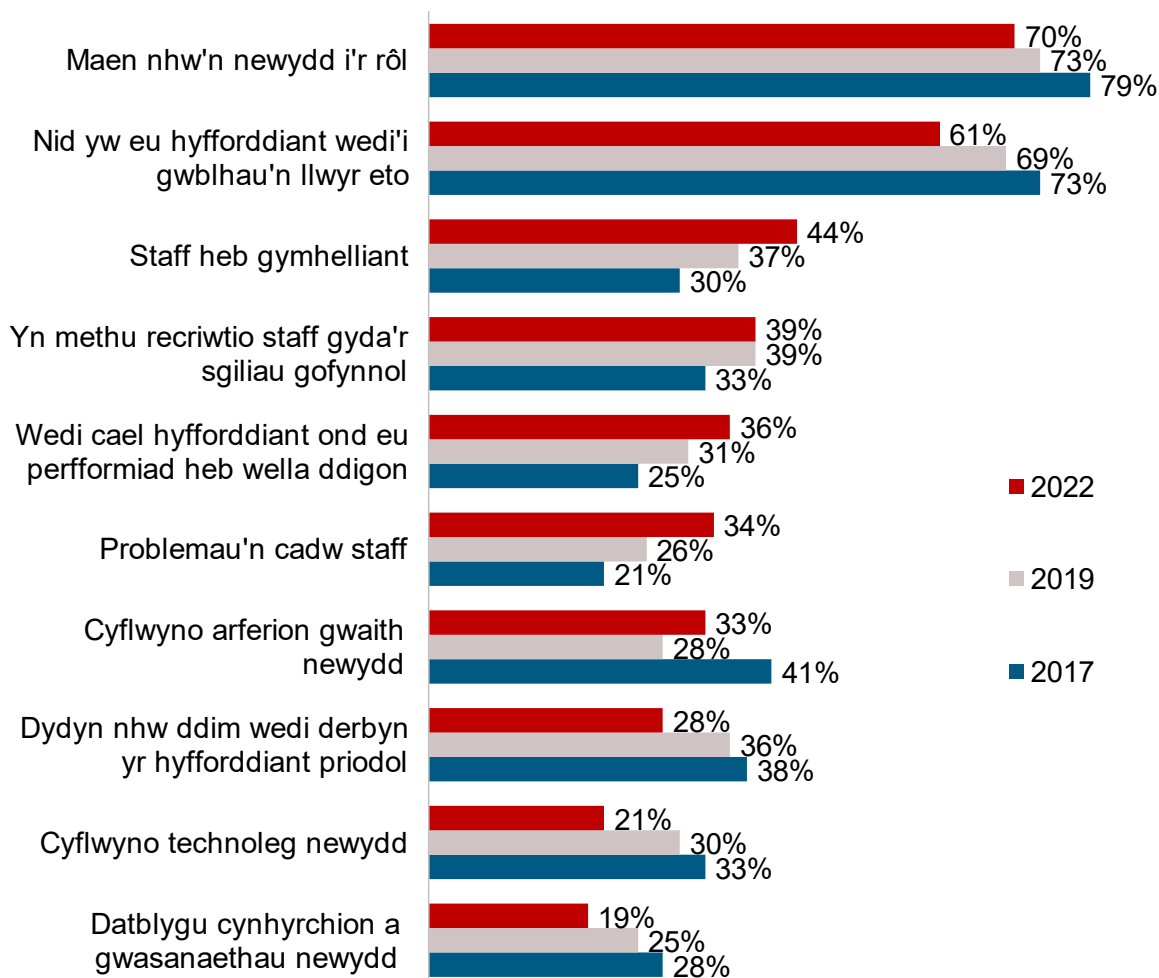
Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Ystod 2017: Pobl broffesiynol gyswllt 796 i Reolwyr 5,626; Ystod 2019: Pobl broffesiynol gyswllt 977 i Reolwyr 6,409; Ystod 2022: Pobl broffesiynol gyswllt 639 i Reolwyr 4,597).

4.23 Y rheiny mewn rolau sgiliau uchel oedd leiaf tebygol o fod â bylchau sgiliau (2.3 y cant), yn arbennig pobl broffesiynol (1.4 y cant) a Rheolwyr (2.0 y cant). Roedd y rhai mewn rolau Pobl broffesiynol gyswllt yn fwy tebygol na'u cyfoedion gyda sgiliau uchel o fod â bylchau sgiliau (4.8 y cant).

Achosion bylchau sgiliau

- 4.24 Achosion mwyaf cyffredin bylchau sgiliau ymysg y gweithlu yng Nghymru oedd staff oedd yn newydd i'r rôl (yn rhannol, yn cyfrannu at 70 y cant o'r bylchau sgiliau), hyfforddiant oedd wedi'i gwblhau'n rhannol yn unig (61 y cant) a staff yn brin o gymhelliant (44 y cant). Roedd hyn yn dilyn patrymau tebyg a welwyd ledled Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban yn 2022.
- 4.25 Roedd achosion o fylchau sgiliau oedd yn ymwneud â bod yn newydd i'r rôl neu â hyfforddiant oedd ond wedi ei gwblhau'n rhannol, wedi cyfrannu ar y cyd at 81 y cant o'r bylchau sgiliau. Gellir disgrifio'r ddau achos hyn fel bylchau sgiliau dros dro, a allai eu datrys eu hunain dros amser. Gellir cysylltu un ymhob chwech (17 y cant) o'r holl fylchau sgiliau yn llwyr â ffactorau dros dro. Roedd hon yn gyfran is nag yn 2019 (20 y cant). Achoswyd pedwar deg pedwar y cant o fylchau sgiliau gan ffactorau trosglwyddo cadarnhaol, yn cynnwys datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd, cyflwyno arferion gweithio newydd a chyflwyno technolegau neu offer newydd. Roedd hyn yn gyfran ychydig yn is o'i gymharu â 2019 (46 y cant).
- 4.26 Roedd trefn achosion y bylchau sgiliau yn 2022 yn weddol debyg i'r drefn a welwyd yn 2019 a 2017, a ffactorau dros dro oedd yr achos a nodwyd yn amlach o lawer gan gyflogwyr yng Nghymru, er, fel y nodwyd uchod, mae amlygrwydd y ffactorau hyn wedi gostwng dros amser. Roedd hyn wedi ei yrru'n bennaf gan ostyngiad mewn bylchau sgiliau, a achoswyd yn rhannol gan hyfforddiant oedd heb ei gwblhau'n llawn, i lawr o 69 y cant yn 2019 i 61 y cant yn 2022.

Ffigur 4-6 Prif achosion bylchau sgiliau (wedi eu promptio), 2017-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2022: 925; 2019: 1,209; 2017: 1,056).

4.27 Roedd rhai o achosion y bylchau sgiliau wedi cynyddu yn eu hamlygrwydd o'i gymharu â'r blynyddoedd blaenorol, yn cynnwys y ffaith bod staff yn brin o gymhelliant (44 y cant o'i gymharu â 37 y cant yn 2019); staff wedi bod ar hyfforddiant ond heb wella'n ddigonol (36 y cant o'i gymharu â 31 y cant); a phroblemau'n cadw staff (34 y cant o'i gymharu â 26 y cant). Roedd rhai o achosion eraill y bylchau sgiliau'n llai cyffredin nag yr oedden nhw'n arfer bod. Yn ogystal â'r ffactorau dros dro a nodwyd uchod, roedd cyfran is o fylchau sgiliau am nad oedd staff wedi derbyn yr hyfforddiant priodol (28 y cant o'i gymharu â 36 y cant yn 2019); cyflwyno technoleg newydd (21 y cant o'i gymharu â 30 y cant); a datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (19 y cant o'i gymharu â 25 y cant).

Sgiliau oedd yn brin yn fewnol

4.28 Darllenwyd rhestr o sgiliau i'r cyflogwyr oedd â bylchau sgiliau a gofynnwyd iddynt, ar gyfer pob galwedigaeth yr oeddent wedi sôn am fylchau sgiliau ynddynt,¹³ pa sgiliau oedd yn brin. Mae'r sgiliau hynny sy'n brin ymysg ymgeiswyr wedi eu grwpio yn sgiliau technegol ac ymarferol ac yn sgiliau pobl a phersonol. Fel y trafodwyd ym mharagraff 3.29.

Sgiliau technegol ac ymarferol

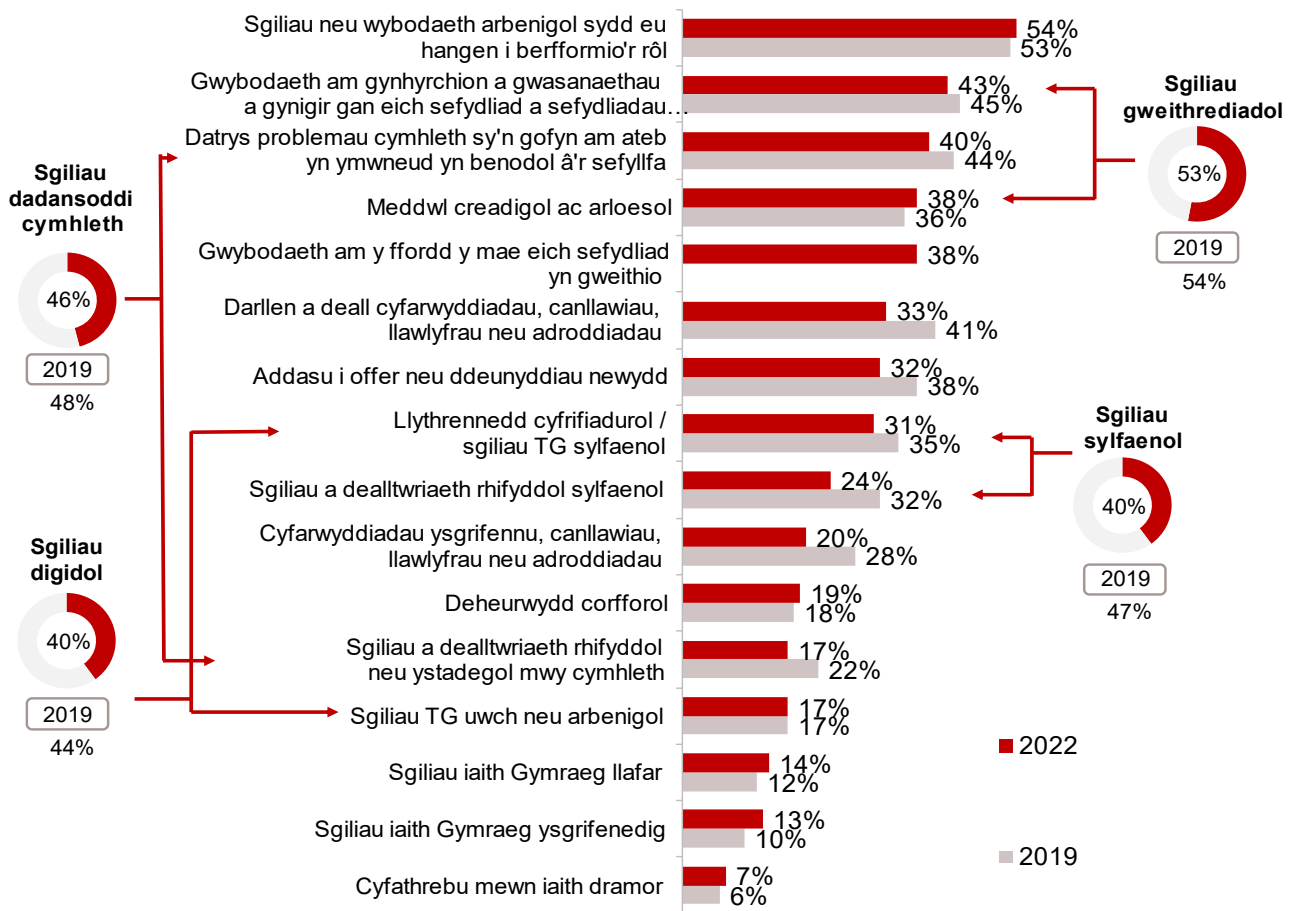
- 4.29 Roedd y rhan fwyaf (89 y cant) o'r bylchau sgiliau wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau technegol neu ymarferol nad oeddent yn gwbl hyfedr ynddynt, o'i gymharu â 92 y cant yn 2019.
- 4.30 Y sgil technegol neu ymarferol mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg y staff oedd â bylchau sgiliau oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y gwaith (yn cyfrannu at 54 y cant o'r holl fylchau sgiliau). Yn dilyn hyn roedd bod â gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau (43 y cant) a'r gallu i ddatrys problemau cymhleth (40 y cant).
- 4.31 Wrth grwpio'r sgiliau technegol neu ymarferol hyn i feysydd sgiliau eang, roedd y diffygion sgiliau mwyaf cyffredin yn ymwneud â diffyg 'Sgiliau gweithredol' (yn cyfrannu at 53 y cant o'r bylchau sgiliau), ac yn dilyn hynny ddiffyg 'Sgiliau dadansoddol cymhleth' (46 y cant). Roedd diffyg 'Sgiliau digidol' a 'Sgiliau sylfaenol' wedi cyfrannu at oddeutu pedwar ymhob deg o fylchau sgiliau (40 y cant).
- 4.32 Roedd gweithwyr cyflogedig yng Nghymru yn llawer mwy tebygol na'r holl wledydd eraill o fod yn brin o sgiliau digidol (40 y cant o'i gymharu â 31 y cant yn Lloegr, 35 y cant yng Ngogledd Iwerddon a 38 y cant yn yr Alban). Y prif reswm am hyn oedd y gyfran uwch o'r gweithlu yng Nghymru oedd yn brin o'r sgiliau llythrennedd cyfrifiadurol neu sgiliau TG sylfaenol (31 y cant o'i gymharu â 21 y cant, 27 y cant a 29 y cant yn y drefn honno). Roedd gweithwyr cyflogedig yng Nghymru hefyd yn fwy tebygol na'r rhai yn Lloegr a Gogledd Iwerddon o fod yn brin o sgiliau gweithredol

¹³ Hyd at uchafswm o ddwy alwedigaeth a ddewiswyd ar hap.

(53 y cant o'i gymharu â 50 y cant a 44 y cant yn y drefn honno), yn arbennig wybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir (43 y cant, o'i gymharu â 39 y cant yn Lloegr a 35 y cant yng Ngogledd Iwerddon a'r Alban).

4.33 Mae Ffigur 4-7 yn dangos y gwahanol sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg y staff oedd â bylchau sgiliau ar gyfer 2022 a 2019. Roedd diffygion sgiliau mewn darllen a deall cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau yn llai amlwg nag yn 2019 (33 y cant o'i gymharu â 41 y cant yn 2019); ac roedd hynny'n wir hefyd am sgiliau a dealltwriaeth rhifiadol (24 y cant o'i gymharu â 32 y cant); ac ysgrifennu cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau (20 y cant o'i gymharu â 28 y cant).

Ffigur 4-7 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig y cyflogwyr yng Nghymru a soniodd am fylchau sgiliau (wedi rhoi prompt), 2019-2022

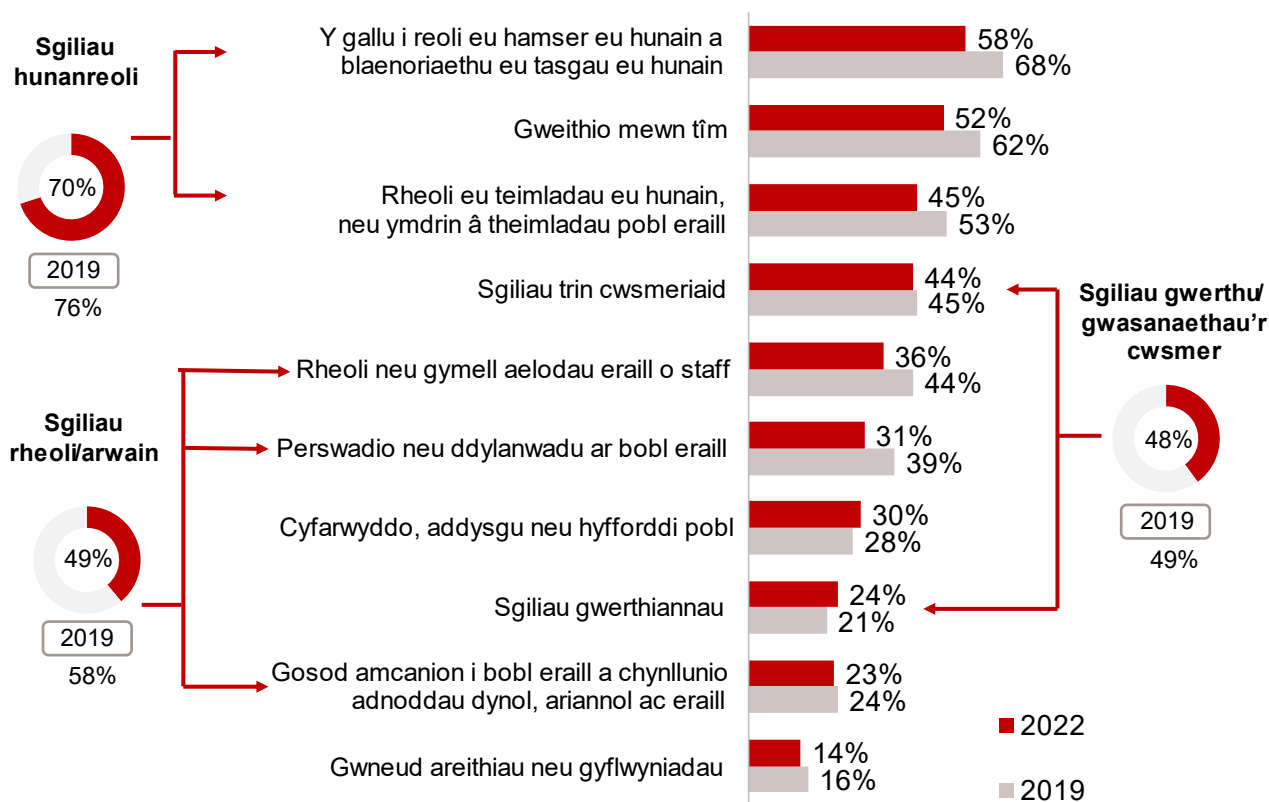


Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2022: 925; 2019: 1,209). Nid oedd y cod 'Meddwl creadigol ac arloesol' wedi ei gynnwys yn yr arolwg yn 2019.

Sgiliau pobl a phersonol

4.34 Roedd mwyafrif mawr (83 y cant) y bylchau sgiliau hefyd yn ganlyniad, o leiaf yn rhannol, i ddiffyg sgiliau pobl a phersonol, ond roedd hyn yn cynrychioli gostyngiad ers lefelau 2019 (88 y cant). Y sgiliau pobl neu bersonol mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau oedd rheoli amser a blaenoriaethu tasgau (oedd yn cyfrannu at 58 y cant o'r bylchau sgiliau), ac yn dilyn hynny alluoedd gweithio mewn tîm (52 y cant); rheoli eu teimladau eu hunain ac eraill (45 y cant); a sgiliau trin cwsmeriaid (44 y cant). Wrth grwpio'r sgiliau technegol neu ymarferol hyn i feysydd sgiliau eang, roedd y diffygion sgiliau mwyaf cyffredin yn ymwneud â sgiliau hunan-reoli (70 y cant). Roedd ychydig yn llai na'u hanner (49 y cant) yn brin o sgiliau rheoli ac arwain, tra bo cyfran debyg (48 y cant) yn brin o sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer.

Ffigur 4-8 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig y cyflogwyr yng Nghymru a soniodd am fylchau sgiliau (wedi rhoi prompt), 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2022: 925; 2019: 1,209).

- 4.35 Wrth ystyried gwledydd eraill y DU, rheoli amser a blaenoriaethu tasgau oedd y sgil pobl a phersonol mwyaf cyffredin oedd yn brin yn Lloegr (60 y cant o'r bylchau sgiliau) a'r Alban (64 y cant). Yng Ngogledd Iwerddon, gweithio mewn tîm oedd y sgil (58 y cant). Roedd gweithwyr cyflogedig yng Nghymru'n fwy tebygol na'u cyfoedion yn Lloegr o fod yn brin o sgiliau rheoli ac arweiniad (49 y cant o'i gymharu â 47 y cant), ond yn llai tebygol na'r rheiny yn yr Alban (56 y cant) a Gogledd Iwerddon (55 y cant). Roedd yn fwy cyffredin hefyd i weithwyr cyflogedig yng Nghymru fod yn brin o sgiliau gwerthiannau a chwsmer na'r rheiny yn Lloegr (48 y cant o'i gymharu â 44 y cant), er bod y ffactor hwn wedi cyfrannu at gyfran fwy o'r bylchau sgiliau yn yr Alban (52 y cant).
- 4.36 Roedd gostyngiadau nodedig mewn sgiliau pobl a phersonol penodol oedd yn brin o'i gymharu â 2019, gan adlewyrchu'r gostyngiad yn nylanwad y diffygion sgiliau hyn ar fylchau sgiliau yn gyffredinol. Fel y gwelwn yn Ffigur 4-8, roedd y gostyngiadau mwyaf yn y gyfran o fylchau sgiliau y dywedwyd eu bod, yn rhannol, yn ganlyniad i'r ffaith nad oedd gan y staff y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (58 y cant o fylchau sgiliau o'i gymharu â 68 y cant yn 2019) a sgiliau gweithio mewn tîm (52 y cant o'i gymharu â 62 y cant).

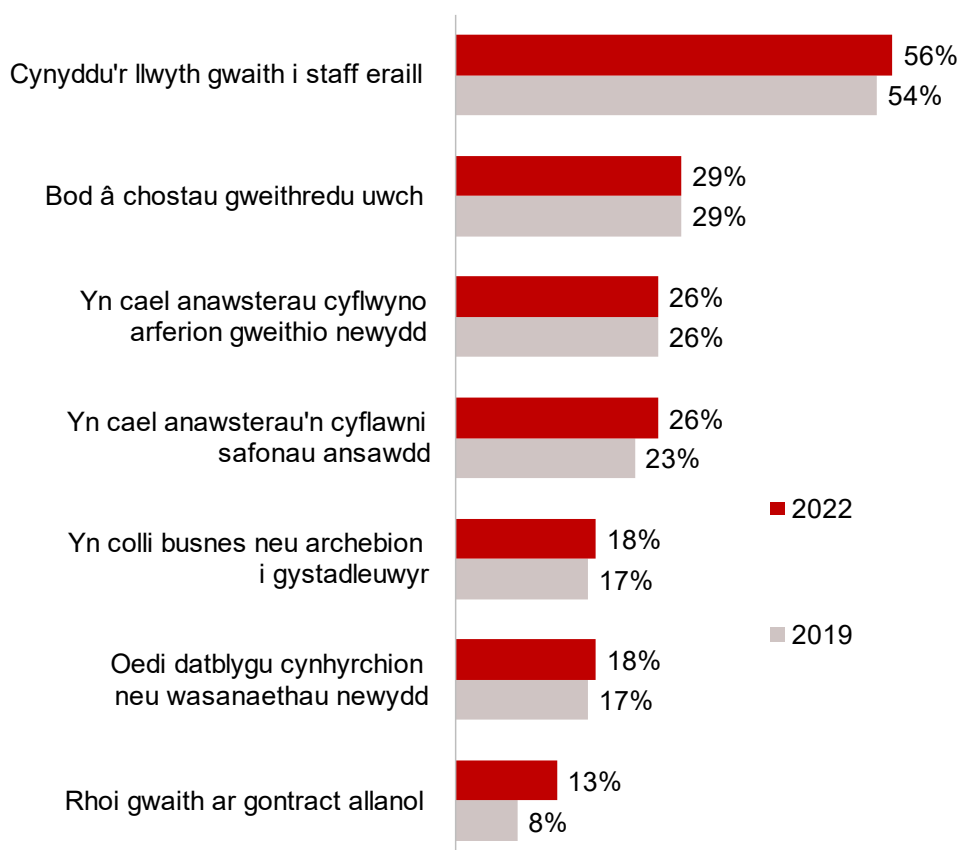
Bylchau sgiliau sy'n berthnasol i gynaliadwyedd neu'r dymuniad i fod yn garbon niwtral

- 4.37 Roedd cwestiwn newydd a gyflwynwyd ar gyfer arolwg 2022 yn gofyn i sefydliadau a oedd y sgiliau oedd angen eu gwella ymysg y gweithlu yn gysylltiedig â'r dymuniad i fod yn fwy cynaliadwy a charbon niwtral.
- 4.38 Dywedodd ychydig yn llai nag un ymhob chwech (16 y cant) o gyflogwyr bod y sgiliau oedd angen eu gwella yn ymwneud yn rhannol â'r amcanion hyn. Cynyddodd hyn i dri ymhob deg (30 y cant) o gyflogwyr oedd yn gweithio ym mhrif swyddfeydd sefydliadau safleoedd niferus ac roedd hefyd yn fwy cyffredin ymysg sefydliadau gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig (28 y cant).

Effeithiau'r bylchau sgiliau

- 4.39 Dywedodd oddeutu saith ymhob deg (68 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru oedd â bylchau sgiliau eu bod yn cael effaith uniongyrchol ar y ffordd y mae'r sefydliad yn perfformio. Dywedodd bron i un ymhob chwech (16 y cant) eu bod wedi cael effaith fawr, tra bo ychydig dros hanner (52 y cant) wedi sôn am effaith fach. Roedd y canlyniadau hyn yn gyson â'r rheiny yn 2019.
- 4.40 Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, yr effaith a nodwyd amlaf oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (56 y cant). Soniodd oddeutu tri ymhob deg (29 y cant) am gostau gweithredu uwch, tra bo anawsterau wrth gyflwyno arferion gweithio newydd ac anawsterau cyflawni safonau ansawdd wedi eu crybwyll gan ychydig dros un ymhob pedwar (y ddau yn 26 y cant). Unwaith eto, roedd hyn yn debyg iawn i'r sefyllfa yn 2019.

Ffigur 4-9 Effeithiau'r bylchau sgiliau (wedi rhoi prompt), 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2022: 925; 2019: 1,209).

- 4.41 Roedd y cyflogwyr llai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig oedd â bylchau sgiliau yn llai tebygol o ddweud ei fod wedi cael effaith ar berfformiad eu busnes (59 y cant o'i gymharu â 68 y cant i gyd). Cyflogwyr gyda 5 i 24 o weithwyr cyflogedig oedd fwyaf tebygol o sôn am effaith niweidiol ar berfformiad eu busnes, ac yn dilyn yn agos at hynny oedd y rheiny gyda 25 i 49 o weithwr cyflogedig (72 y cant a 71 y cant yn y drefn honno).
- 4.42 Ar y lefel sectoraidd, y cyflogwyr yn y sector Gweithgynhyrchu gyda bylchau sgiliau oedd y lleiaf tebygol o fod wedi gweld effaith ar berfformiad (57 y cant o'i gymharu â'r cyfartaledd o 68 y cant) a'r rheiny yn y sector Gwestai a Bwytai oedd fwyaf tebygol o grybwyll hyn (79 y cant).
- 4.43 Dywedodd cyfrannau tebyg o gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau ymhob rhanbarth o Gymru bod bylchau sgiliau wedi effeithio ar berfformiad, ond roedd y rheiny yn Ne Orllewin Cymru yn fwy tebygol na rhanbarthau eraill o ddweud eu bod wedi cael effaith fach (60 y cant, o'i gymharu â 48 y cant yng Nghanolbarth Cymru, 50 y cant yng Ngogledd Cymru a 51 y cant yn Ne Ddwyrain Cymru). Roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn llai tebygol na'r rheiny yng Ngogledd Cymru, De Ddwyrain Cymru a De Orllewin Cymru o sôn am lwythi gwaith yn cynyddu i aelodau eraill o staff o ganlyniad i'w bylchau sgiliau (44 y cant o'i gymharu â 56 y cant, 57 y cant a 58 y cant yn y drefn honno).

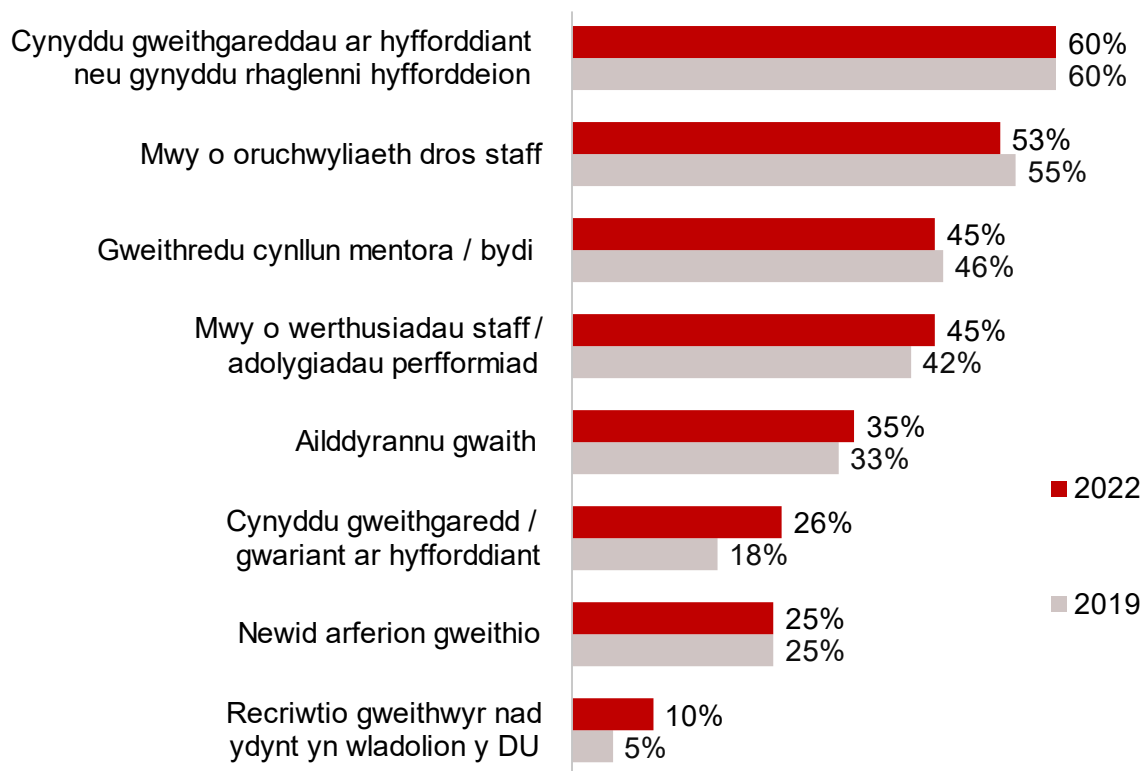
Y camau a gymerwyd i ymdrin â bylchau sgiliau

- 4.44 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru oedd â bylchau sgiliau (88 y cant) wedi cymryd, neu'n bwriadu cymryd, camau i wella hyfedredd neu sgiliau staff oedd â bylchau sgiliau. Roedd hyn yn debyg i'r gyfran yn 2019 (90 y cant). Ychydig iawn o wahaniaeth oedd ar lefel gwledydd y DU yn y gyfran o fylchau sgiliau cyflogwyr oedd yn gweithredu, neu oedd yn bwriadu gweithredu i ymdrin â'u bylchau sgiliau, er bod cyflogwyr yn Lloegr yn fwy tebygol o fod wedi gwneud hynny o'i gymharu â Chymru (83 y cant o'i gymharu ag 80 y cant).
- 4.45 Roedd y tebygolrwydd y byddai sefydliadau'n cymryd camau neu'n gwneud cynlluniau i gymryd camau i ymdrin â bylchau'n cynyddu po fwyaf oedd maint y sefydliad, gan amrywio o tua saith ymhob deg (71 y cant) o gyflogwyr gyda 2 i 4 o

weithwyr cyflogedig, i bron bob un (98 y cant) o'r rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. O edrych arnynt fesul sector, roedd ymdrin â bylchau sgiliau (neu gynllunio i wneud hynny) ar ei fwyaf cyffredin ymysg y sectorau lechyd a Gwaith Cymdeithasol a'r Gwasanaethau Busnes (94 y cant o bob un) ac yn lleiaf cyffredin yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (68 y cant).

- 4.46 Roedd cyflogwyr oedd â bylchau sgiliau yn Ne Ddwyrain Cymru (85 y cant) yn fwy tebygol o fod wedi cymryd camau yn barod i ymdrin â'r diffyg hyfedredd llawn yn eu gweithlu na'u cymheiriaid yng Ngogledd Cymru, Canolbarth Cymru a De Orllewin Cymru (74 y cant, 75 y cant a 80 y cant yn y drefn honno).
- 4.47 Y cam gweithredu mwyaf cyffredin a gymerwyd gan gyflogwyr yng Nghymru gyda bylchau sgiliau i ymdrin â'r diffyg hyfedredd llawn ymysg eu gweithwyr oedd cynyddu gweithredoedd neu wariant ar hyfforddiant (60 y cant), ac yn dilyn hynny gynyddu goruchwyliaeth staff (53 y cant), gweithredu cynlluniau mentora neu fydi (45 y cant) a mwy o werthusiadau staff neu adolygiadau perfformiad (oedd hefyd yn 45 y cant).
- 4.48 Fel y gwelir yn Ffigur 4-10 isod, roedd y camau mwyaf cyffredin a gymerwyd i oresgyn bylchau sgiliau yn weddol debyg i 2019. Fodd bynnag, roedd cynnydd nodedig yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynyddu eu gweithredoedd neu wariant ar recriwtiad yn 2022 o'i gymharu â 2019 (26 y cant o'i gymharu â 18 y cant), tra bo'r gyfran o gyflogwyr oedd yn recriwtio gweithwyr nad oeddent yn wladolion y DU wedi dyblu yn 2022 o'i gymharu â 2019 (10 y cant o'i gymharu â 5 y cant).

Ffigur 4-10 Camau a gymerwyd i oresgyn bylchau sgiliau (wedi eu promptio), 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2022: 925; 2019: 1,209).

4.49 Y grwpiau a ganlyn oedd y lleiaf tebygol o fod wedi cynyddu gweithredu neu wariant ar hyfforddi:

- Cyflogwyr llai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig (45 y cant)
- Cyflogwyr sector Cynradd a Chyfleustodau (35 y cant), Adeiladu (47 y cant) a Gwestai a Bwytai (52 y cant)
- Cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru (51 y cant) a Gogledd Cymru (55 y cant)

4.50 Ar y llaw arall, y grwpiau a ganlyn oedd y mwyaf tebygol o fod wedi cynyddu gweithredoedd neu wariant ar hyfforddiant:

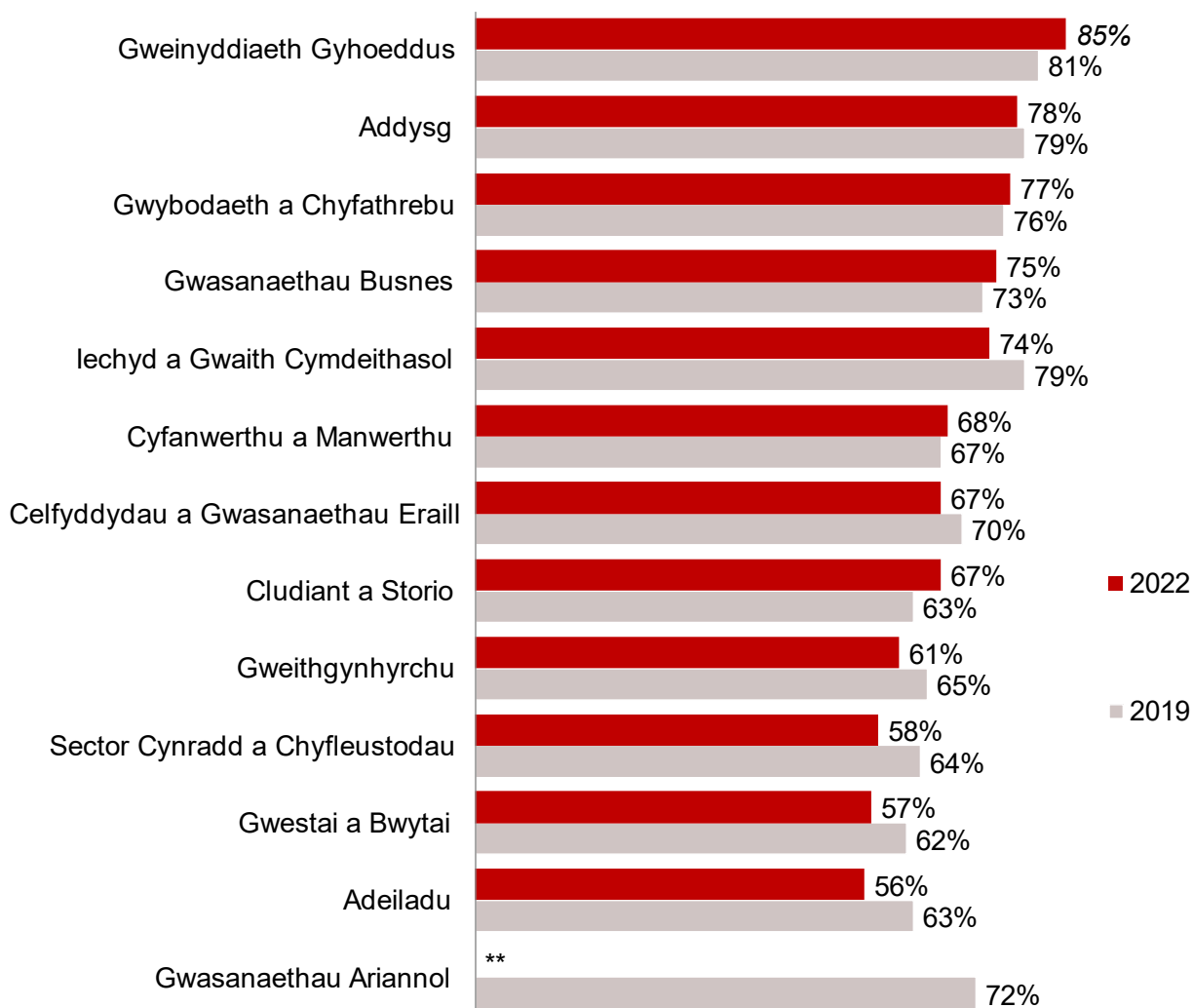
- Cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (79 y cant) a'r rheiny gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig (75 y cant)
- Cyflogwyr Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (74 y cant), Gwasanaethau Busnes (71 y cant) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (69 y cant)

- Cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru (66 y cant).

Anghenion sgiliau'r dyfodol

- 4.51 Roedd oddeutu saith ymhob deg (67 y cant) o sefydliadau yng Nghymru yn disgwyl y byddai angen iddynt uwchsgilio eu gweithlu yn y 12 mis nesaf, yn debyg i'r lefel yn 2019 (68 y cant). Roedd y gyfran o gyflogwyr gydag anghenion uwchsgilio yn uwch yng Nghymru nag yn Lloegr (62 y cant) ac yn debyg i honno a welwyd yng Ngogledd Iwerddon (64 y cant) ac yn yr Alban (66 y cant).
- 4.52 Roedd yr angen am uwchsgilio hefyd yn amrywio ar y lefel ranbarthol yng Nghymru. Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru (69 y cant) a Gogledd Cymru (68 y cant) yn fwy tebygol na'r rheiny yng Nghanolbarth Cymru (58 y cant) o sôn am fod angen gwella sgiliau eu gweithlu. Yn Ne Orllewin Cymru, roedd gan 64 y cant o gyflogwyr anghenion uwchsgilio.
- 4.53 Roedd yr angen a welwyd i uwchsgilio'r gweithlu'n amrywio fesul sector. Y cyflogwyr yn y sectorau Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Addysg oedd fwyaf tebygol o fod angen uwchsgilio (85 y cant a 78 y cant yn y drefn honno), a'r rheiny yn y sectorau Adeiladu a Gwestai a Bwytai oedd y sectorau lleiaf tebygol o adrodd am hyn (56 y cant a 57 y cant yn y drefn honno).

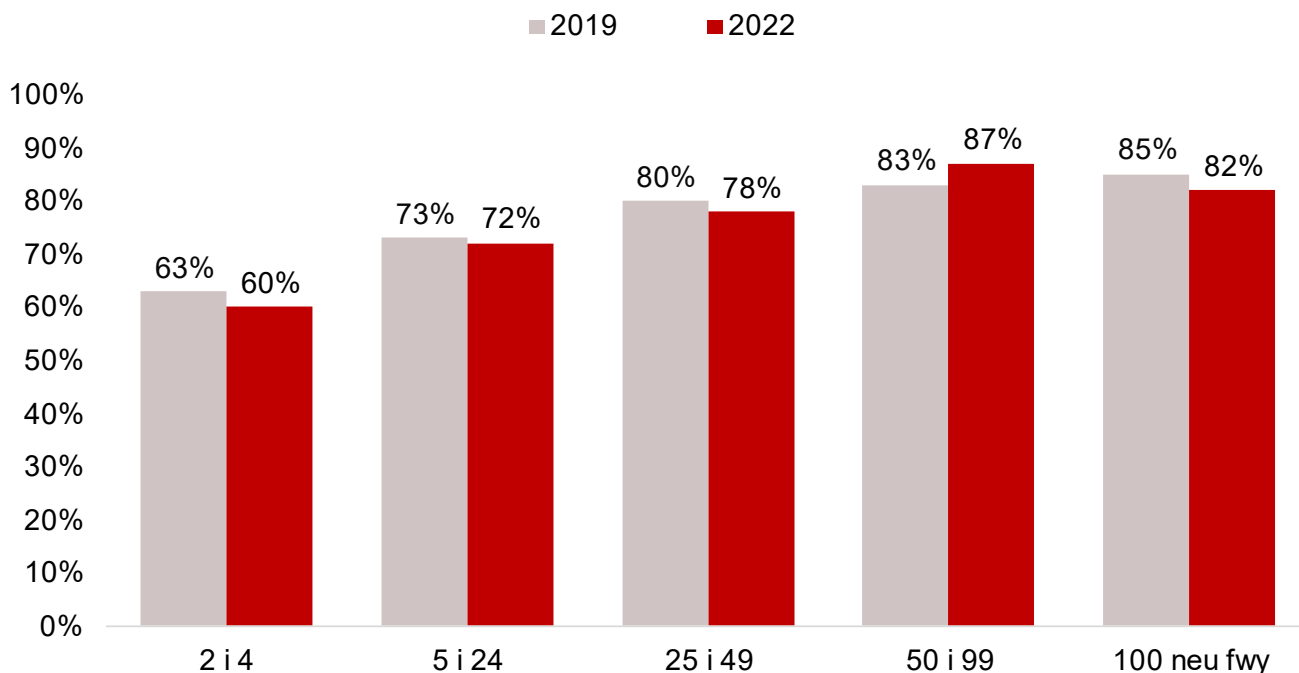
Ffigur 4-11 Amllder yr angen am uwchsgilio fesul sector, 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Modiwl B a Modiwl D) (Ystod 2022: Gweinyddiaeth Gyhoeddus 35 i Gyfanwerthu a Manwerthu 493; Ystod 2019: Gweinyddiaeth Gyhoeddus 57 i Gyfanwerthu a Manwerthu 697).

4.54 Yn debyg i 2019, roedd cysylltiad rhwng maint y sefydliad a'r angen a ragwelwyd i uwchsgilio yn y 12 mis nesaf. Y cyflogwyr llai (gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig) oedd leiaf tebygol o adrodd am anghenion uwchsgilio (60 y cant), a'r cyflogwyr maint canol (gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig) a mwy (gyda 100 neu fwy o staff) oedd y mwyaf tebygol o grybwyll yr anghenion hyn (87 y cant ac 82 y cant yn y drefn honno).

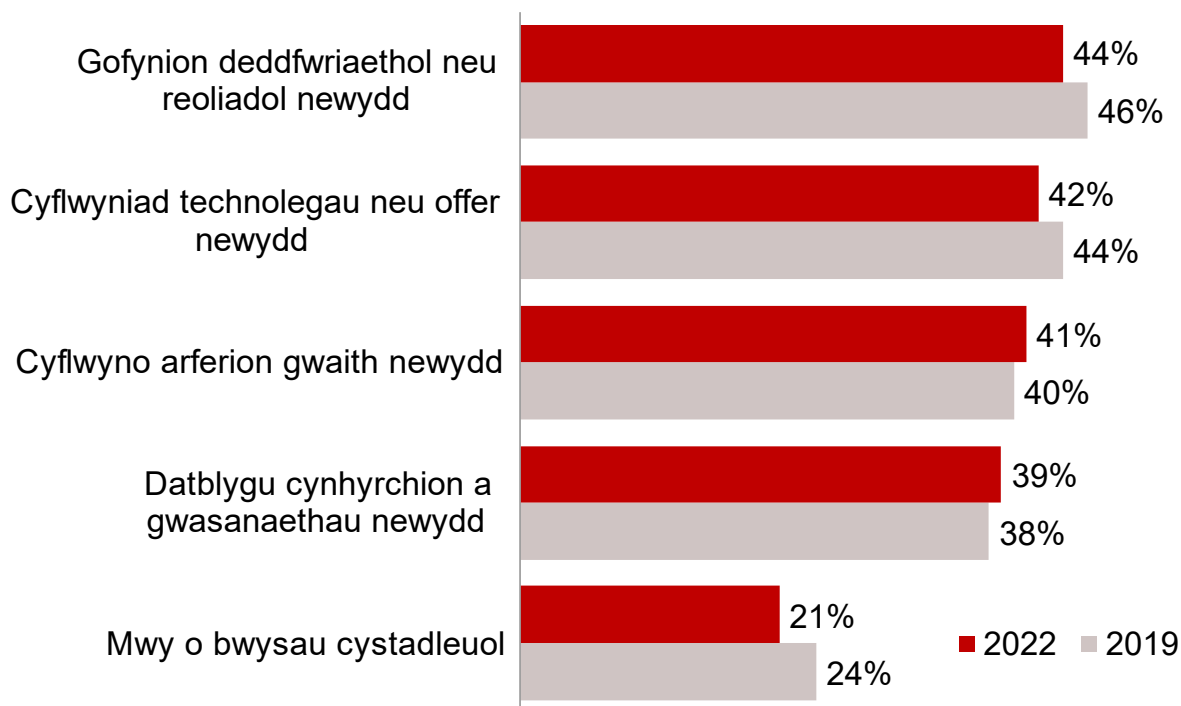
Ffigur 4-12 Amllder yr angen am uwchsgilio yn ôl maint y sefydliad, 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Modiwl B a Modiwl D) (2019: 2 i 4: 1,011, 5 i 24: 1,655, 25 i 49: 379, 50 i 99: 192, 100 neu fwy: 141; 2022: 2 i 4: 706, 5 i 24: 1,151, 25 i 49: 321, 50 i 99: 129, 100 neu fwy: 102).

4.55 Y prif resymau a roddwyd am fod angen uwchsgilio oedd cyflwyniad gofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (44 y cant), cyflwyniad technolegau neu offer newydd (42 y cant), cyflwyniad arferion gweithio newydd (41 y cant), a datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (39 y cant). Roedd y rhesymau wedi eu trefnu yn debyg i 2019, fel y gwelwch yn Ffigur 4-13 isod.

Ffigur 4-13 Y rhesymau a roddwyd am fod angen uwchsgilio'r gweithlu (wedi rhoi prompt), 2019-2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Modiwl B a D) (2022: 2,409; 2019: 3,378).

4.56 Roedd cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol na'u cymheiriaid yn Lloegr o nodi pob un o'r pedwar prif reswm a roddwyd. Y gwahaniaeth mwyaf oedd yn y gyfran oedd yn disgwyl uwchsgilio oherwydd cyflwyniad arferion gweithio newydd (soniodd 41 y cant am hyn yng Nghymru o'i gymharu â 34 y cant yn Lloegr). Roedd cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol na'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon o sôn am fod angen uwchsgilio oherwydd gofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (44 y cant o'i gymharu â 37 y cant) a chyflwyniad arferion gweithio newydd (41 y cant o'i gymharu â 36 y cant). Nid oedd gwahaniaethau arwyddocaol o'i gymharu â chyflogwyr yn yr Alban.

4.57 Roedd nifer o wahaniaethau amlwg rhwng rhanbarthau yng Nghymru:

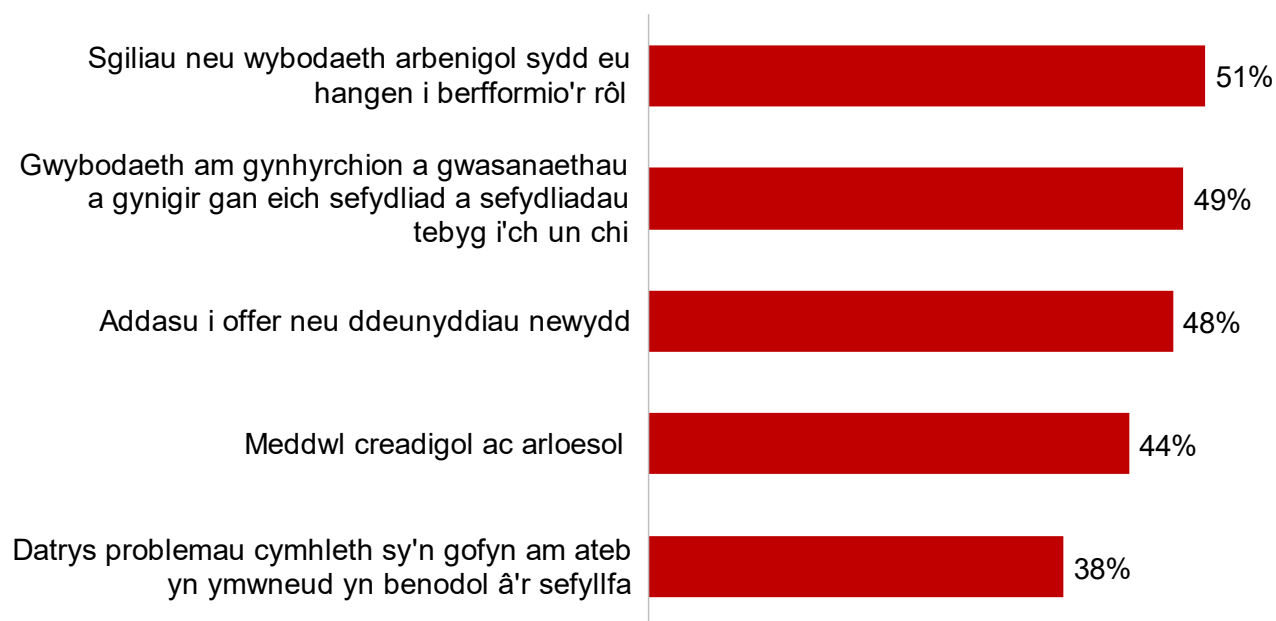
- Cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd fwyaf tebygol o sôn am gyflwyno technolegau neu offer newydd (45 y cant)
- Y rhai yn Ne Ddwyrain Cymru oedd fwyaf tebygol o sôn am ddatblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (42 y cant)

- Cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o sôn am gyflwyno arferion gweithio newydd (35 y cant)
- Rheiny yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o sôn am gynnydd mewn pwysau cystadleuol fel rheswm am fod angen uwchsgilio eu gweithlu (15 y cant)

Sgiliau sydd angen eu gwella

- 4.58 Roedd cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol o adrodd am sgiliau technegol ac ymarferol oedd angen eu gwella na sgiliau pobl a phersonol. Y sgil technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin oedd angen ei ddatblygu dros y 12 mis dilynol oedd sgiliau a gwybodaeth arbenigol oedd eu hangen i berfformio'r rôl (51 y cant). Y sgil pobl a phersonol mwyaf cyffredin a grybwyllwyd oedd y gallu i reoli eich amser eich hun a blaenoriaethu tasgau (42 y cant).
- 4.59 Ar ôl sgiliau a gwybodaeth arbenigol, y sgiliau technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin oedd angen eu gwella oedd gwybodaeth unigolion am gynhyrchion a gwasanaethau (49 y cant), addasu i offer neu ddeunyddiau newydd (48 y cant), meddwl creadigol ac arloesol (44 y cant), a datrys problemau cymhleth (38 y cant).

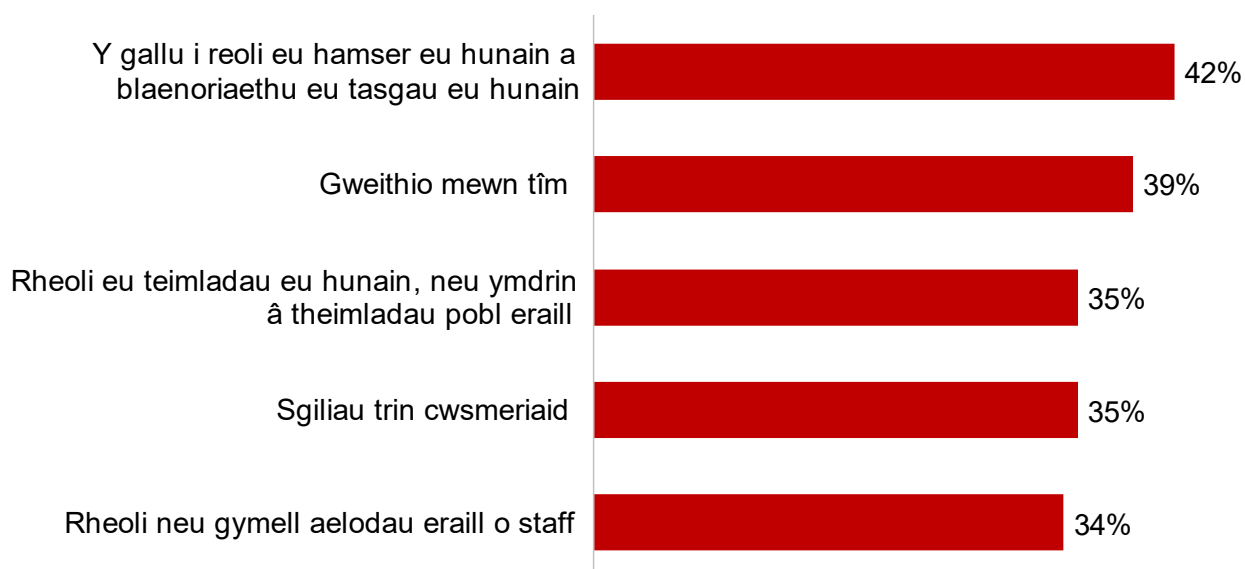
Ffigur 4-14 Y pump sgil technegol ac ymarferol uchaf sydd angen eu datblygu, 2022



Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd yn rhagweld angen am sgiliau newydd yng Nghymru (Modiwl B a D) (1,520).

4.60 Ar ôl rheoli amser, y sgiliau pobl a phersonol mwyaf cyffredin oedd angen eu gwella oedd gweithio mewn tîm (39 y cant), rheoli eu teimladau eu hunain, neu deimladau pobl eraill (35 y cant), sgiliau trin cwsmeriaid (35 y cant), a rheoli neu gymell aelodau eraill o staff (34 y cant).

Ffigur 4-15 Y pum sgil pobl a phersonol uchaf sydd angen cael eu datblygu, 2022

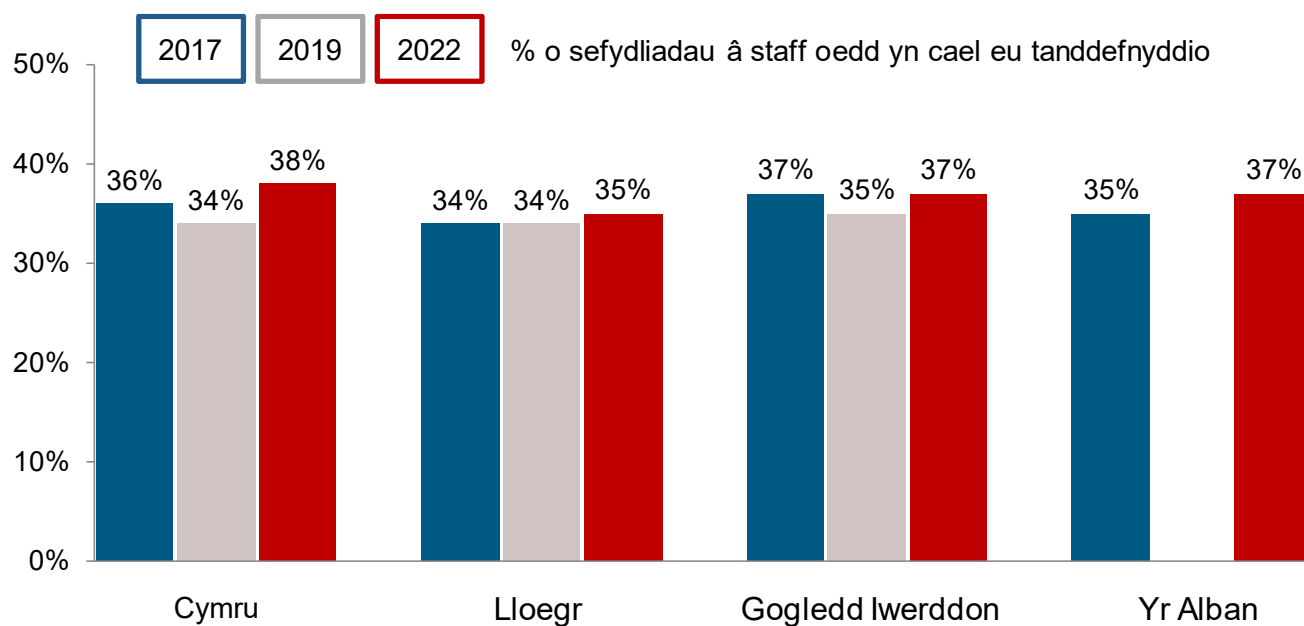


Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd yn rhagweld angen am sgiliau newydd yng Nghymru (Modiwl B a D) (1,520).

Tanddefnyddio sgiliau

- 4.61 Roedd gan tua pedwar ymhob deg (38 y cant) o sefydliadau staff gyda chymwysterau a sgiliau oedd ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer rôl eu swydd. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o'i gymharu â 2019 (34 y cant). Yn gyffredinol, dywedwyd bod 111,000 o weithwyr (8.8 y cant o'r gweithlu) yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn rôl eu swydd. Roedd hyn felly yn effeithio ar fwy na dwywaith y gyfran o'r gweithlu nag yr oedd bylchau sgiliau (4.1 y cant).
- 4.62 Roedd cyflogwyr yng Nghymru (38 y cant), Gogledd Iwerddon (37 y cant) a'r Alban (37 y cant hefyd) oll yn fwy tebygol na'u cymheiriaid yn Lloegr (35 y cant) o fod wedi tanddefnyddio staff. Gwelodd Cymru y cynnydd pwyntiau canran mwyaf mewn staff oedd wedi eu tanddefnyddio ers 2019 o'i gymharu â Lloegr a Gogledd Iwerddon (yn cynyddu o 4 pwynt canran o 34 y cant yn 2019 i 38 y cant yn 2022).

Ffigur 4-16 Y gyfran o sefydliadau gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul gwlad¹⁴



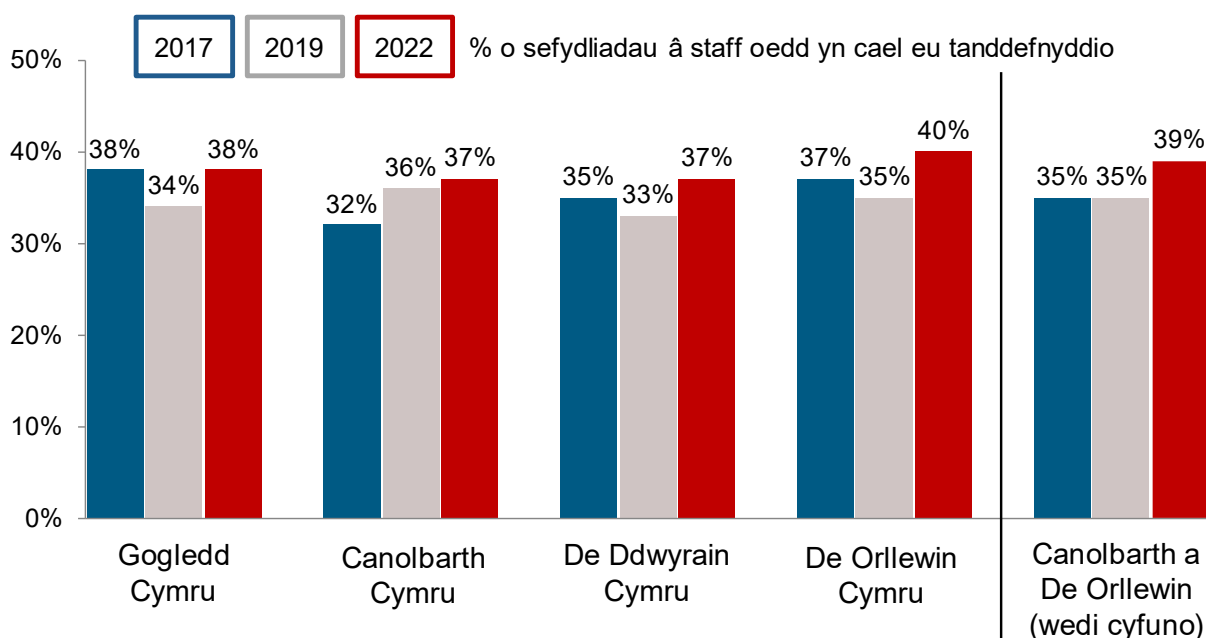
Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2017: Lloegr: 71,527, Gogledd Iwerddon: 3,973, Cymru: 5,913, Yr Alban: 6,017; 2019: Lloegr (Modiwlau B a D): 26,707, Gogledd Iwerddon (Modiwlau B a D): 2,003, Cymru (Modiwlau B a D): 3,378; 2022: Lloegr (Modiwl B): 10,038, Gogledd Iwerddon (Modiwlau B a D): 1,631, Cymru (Modiwlau B a D): 2,409, Yr Alban (Modiwlau B a D): 2,547).

Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

¹⁴ Nid yw data 2019 ar gael ar gyfer yr Alban

4.63 Roedd y gyfran o sefydliadau gyda staff wedi eu tanddefnyddio wedi cynyddu ar draws holl ranbarthau Cymru yn 2022 o'i gymharu â 2019. Roedd y cynnydd hwn yn fwyaf amlwg yn Ne Orllewin Cymru, a welodd gynnydd o 5 pwynt canran o 35 y cant yn 2019 i 40 y cant yn 2022. Gan Ganolbarth Cymru yr oedd y gyfran uchaf o staff wedi eu tanddefnyddio (11.1 y cant), tra bo gan Dde Ddwyrain Cymru yr isaf (8.1 y cant).

Ffigur 4-17 Y gyfran o sefydliadau gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul rhanbarth o Gymru



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2017: Gogledd Cymru: 1,585, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 1,726; 2019 (Modiwlau B a D): Gogledd Cymru: 863, Canolbarth Cymru: 366, De Ddwyrain Cymru: 1,355, De Orllewin Cymru: 794, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 1,160; 2022 (Modiwlau B a D): Gogledd Cymru: 608, Canolbarth Cymru: 337, De Ddwyrain Cymru: 978, De Orllewin Cymru: 486, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 823).

4.64 Fesul sector, y sefydliadau yn y sectorau Gwestai a Bwytai ac Addysg oedd fwyaf tebygol o fod â staff oedd wedi eu tanddefnyddio (55 y cant a 48 y cant yn y drefn honno). I'r gwrthwyneb, rheiny yn y sectorau Trafnidiaeth a Storio (24 y cant) a Gwasanaethau Busnes (29 y cant) oedd leiaf tebygol o fod â staff wedi eu tanddefnyddio.

5. Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Crynodeb o'r bennod

- 5.1 Yn gyffredinol, roedd chwech ymhob deg (60 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sef gostyngiad o'r 62 i 63 a welwyd yn ystod y cyfnod o 2015 hyd 2019. Cafodd y gostyngiad hwn mewn darpariaeth hyfforddiant ei yrru gan gyfran is o gyflogwyr yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (36 y cant yn 2022 o'i gymharu â 45 y cant yn 2019).
- 5.2 Roedd y gyfran o staff a hyfforddwyd wedi gostwng hefyd o 65 y cant yn 2019 i 63 y cant yn 2022. Ochr yn ochr â hyn roedd gostyngiad o 4 y cant yn y nifer o staff a hyfforddwyd (788,100 o staff, i lawr o 820,000 yn 2019).
- 5.3 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu 5.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi yn y 12 mis diwethaf, sy'n gyfatebol â 6.8 diwrnod y flwyddyn fesul person a hyfforddwyd a 4.2 o ddyddiau fesul gweithiwr cyflogedig. Er gwaethaf y gostyngiadau yn y gyfran o staff a hyfforddwyd yng Nghymru ers 2019, mae ffigur y diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig yn cynrychioli cynnydd o 5.1 diwrnod yn 2019.
- 5.4 Yn gyffredinol, gwariodd cyflogwyr yng Nghymru £2.3 biliwn ar hyfforddiant yn 2022, sef cynnydd o 15 y cant o'r ffigur cyfatebol o £2.0 biliwn yn 2019. Ochr yn ochr â'r gostyngiad yn y gyfran o staff a hyfforddwyd, roedd y gwariant fesul gweithiwr cyflogedig wedi cynyddu hefyd o 20 y cant, i o £2,920 y flwyddyn. Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi profi cynyddiadau uwch yn eu gwariant ar hyfforddiant fesul hyfforddai o'i gymharu â Lloegr a Gogledd Iwerddon yn 2019. Yn wahanol i'r blynyddoedd blaenorol, roedd y gwariant ar hyfforddiant yn y gwaith yn cyfrif am gyfran fwy o'r gwariant cyffredinol ar hyfforddiant na'r gwariant ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (58 y cant o'i gymharu â 42 y cant yn y drefn honno).
- 5.5 Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd, y soniwyd amdano gan 84 y cant o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant (yn unol â chanlyniadau 2019). Roedd y mwyafrif o gyflogwyr oedd yn hyfforddi hefyd yn darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (71 y cant) a

hyfforddiant cynefino sylfaenol (63 y cant). Roedd bron i saith ymhob deg (69 y cant) o gyflogwyr oedd yn hyfforddi wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sef cynnydd o'r 54 y cant yn 2019.

- 5.6 Roedd pedwar ymhob deg (40 y cant) o gyflogwyr heb ddarparu unrhyw hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol, a'r prif reswm am hynny oedd eu bod yn ystyried eu staff i gyd yn gwbl hyfedr ac nad oedd angen eu hyfforddi o'r herwydd (66 y cant).
- 5.7 Yn gyffredinol, roedd ychydig llai na chwech ymhob deg (57 y cant) o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant, tra bo'r 43 y cant oedd yn weddill ddim mewn ecwilibriwm hyfforddiant h.y., byddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol.

Cyflwyniad

- 5.8 Hyfforddi'r gweithlu yw un ffordd y gall cyflogwyr fynd i'r afael â phrinder sgiliau a bylchau sgiliau, gan alluogi iddyn nhw wella cynhyrchiant. Mae'r bennod hon yn archwilio'r tirlun hyfforddiant yn 2022 a sut mae hyn wedi newid dros amser, gan archwilio:
- Faint o gyflogwyr oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant a datblygiad i'w gweithwyr cyflogedig, a pha fathau o gyflogwyr oedd fwyaf tebygol o fod wedi gwneud hynny;
 - I ba weithwyr cyflogedig, ac i faint ohonynt, yr oeddent wedi darparu hyfforddiant;
 - Gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant;
 - Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd; a
 - Rhwystrau a chyfyngiadau ar hyfforddiant
- 5.9 Yn y bennod hon, trafodir hyfforddiant a datblygiad a ddarperir gan y cyflogwyr yn nhermau:

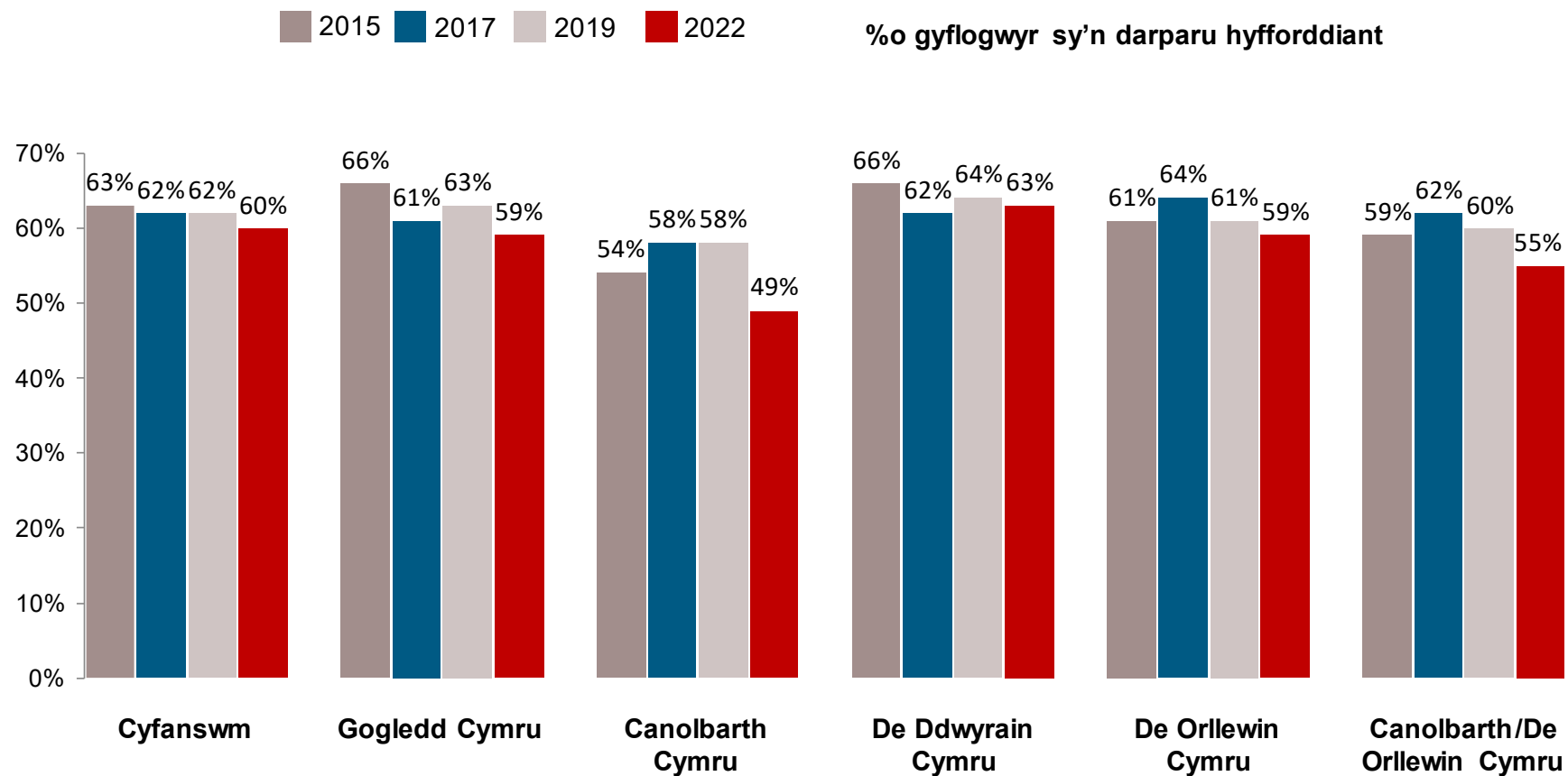
- **Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith:** hyfforddiant y tu hwnt i hwnnw sy'n digwydd yn y gwaith neu yn rhan o ddyletswyddau gwaith arferol yr unigolyn. Gellir gwneud hwn ar safle'r cyflogwr, ar safle darparydd, gartref neu'n rhywle arall. Cyn 2022, y diffiniad o 'hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith' oedd 'hyfforddiant i ffwrdd oddi wrth safle gwaith uniongyrchol yr unigolyn, p'un a oedd hynny ar safle'r cyflogwr neu'n rhywle arall'. Dylid nodi hyn wrth gymharu canlyniadau 2022 ag arolygon blaenorol.
- **Hyfforddiant yn y gwaith:** hyfforddiant a wnaed ar safle gwaith yr unigolyn ac yn cynnwys gweithgareddau a fyddai'n cael eu hadnabod fel hyfforddiant gan staff, yn hytrach na dysgu drwy brofiad sy'n gallu digwydd drwy'r amser.

5.10 Gallai cyflogwyr ddarparu un o'r mathau hyn o hyfforddiant neu'r ddau.

Amllder hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

5.11 Roedd chwech ymhob deg o gyflogwyr (60 y cant) yng Nghymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol. Mae hyn yn ostyngiad o'i gymharu â blynyddoedd blaenorol yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ers 2015), lle'r oedd 62 i 63 y cant o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant i'w staff, fel y gwelir yn Ffigur 5-1.

Ffigur 5-1 Y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi (2015-2022)

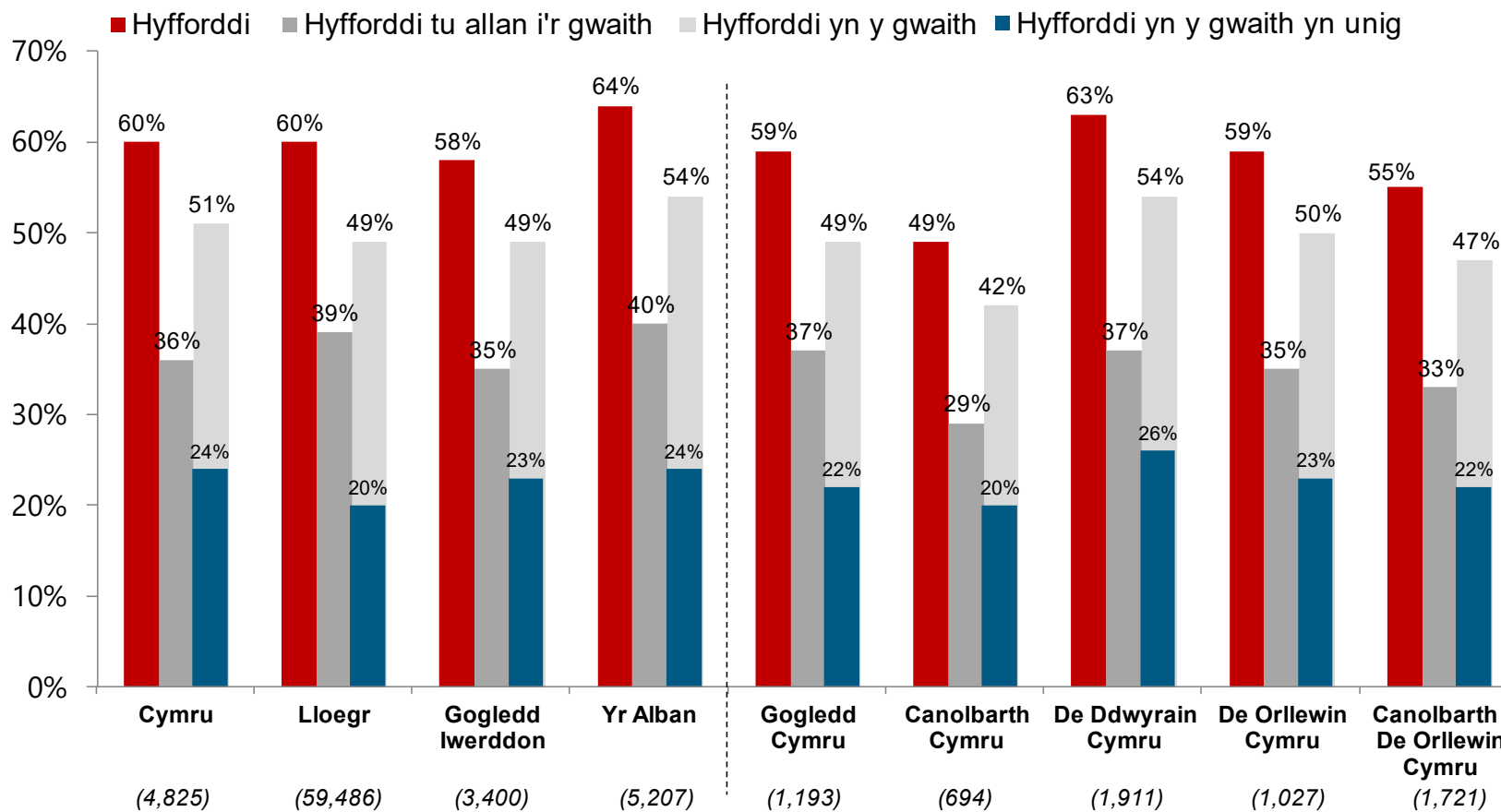


Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2015: Gogledd Cymru: 1,528, Canolbarth Cymru: 742, De Ddwyrain Cymru: 2,395, De Orllewin Cymru: 1,362, Canolbarth / De Orllewin: 2,104; 2017: Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin: 1,726; 2019: Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin: 2,340; 2022: Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin: 1,721).

- 5.12 Roedd y gyfran o gyflogwyr a ddarparodd hyfforddiant yr un fath ag ydoedd yn Lloegr (60 y cant), ac yn debyg i Ogledd Iwerddon (58 y cant), ond yn is na'r Alban (64 y cant).
- 5.13 Fesul rhanbarth, y cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd y rhai mwyaf tebygol o fod wedi hyfforddi eu staff (63 y cant), ac yn dilyn hynny Dde Orllewin Cymru a Gogledd Cymru (y ddau yn 59 y cant). Y cyflogwyr yn rhanbarth Canolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant (49 y cant o'i gymharu â 60 y cant yn gyffredinol) ac oedd hefyd wedi gweld y gostyngiad mwyaf o'i gymharu â 2019 (49 y cant o'i gymharu â 58 y cant), ac yn dilyn hynny gyflogwyr yng Ngogledd Cymru (59 y cant o'i gymharu â 63 y cant). Yn wahanol i hynny, roedd y canlyniadau ar gyfer cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru a De Orllewin Cymru yn debyg i 2019.
- 5.14 Cyflogwyr bach gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig oedd leiaf tebygol o ddarparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf (43 y cant o sefydliadau), a'r sefydliadau gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig oedd leiaf tebygol o fod wedi gwneud hynny (94 y cant). Yn 2019, y sefydliadau gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig oedd fwyaf tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant, ond gostyngodd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant ymysg y grŵp hwn o gyflogwyr o 97 y cant yn 2019 i 90 y cant yn 2022.
- 5.15 Gan ailadrodd tueddiadau hanesyddol, y cyflogwyr mewn Gweinyddiaeth Gyhoeddus (94 y cant), Addysg (86 y cant) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (84 y cant) oedd fwyaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf. Mae hyn yn adlewyrchu amlygrwydd ehangach yr hyfforddiant yn y sector cyhoeddus nag yn y sector preifat (90 y cant o'i gymharu â 56 y cant). Gan gyflogwyr oedd yn gweithio yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau yr oedd yr amllder isaf o hyfforddiant (34 y cant) ac yn dilyn hynny roedd y sector Adeiladu (48 y cant).
- 5.16 Roedd cyflogwyr oedd wedi recriwtio yn y 12 mis blaenorol yn fwy tebygol o fod wedi hyfforddi na'r rheiny oedd heb recriwtio (79 y cant o'i gymharu â 42 y cant). Gwelwyd yr un peth i gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau, o'i gymharu â'r rheiny heb fylchau sgiliau (81 y cant o'i gymharu â 56 y cant).

- 5.17 Yr hyn sydd wedi gyrru'r gostyngiad cyffredinol mewn darparu hyfforddiant yw'r gyfran is o gyflogwyr sy'n darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith; darparodd 36 y cant o gyflogwyr hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis blaenorol, o'i gymharu â 45 y cant yn 2019. Roedd y gostyngiad hwn yn amlwg ar draws pob band maint a sector, ac eithrio Gweinyddiaeth Gyhoeddus (70 y cant yn 2022 a 65 y cant yn 2019) a'r Gwasanaethau Ariannol (45 y cant yn 2022 a 46 y cant yn 2019).
- 5.18 I'r gwrthwyneb, roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o ddarparu hyfforddiant yn y gwaith yn 2022 nag oeddent yn 2019 (51 y cant o'i gymharu â 49 y cant). Gwelwyd y cynnydd mwyaf yn y ddarpariaeth hyfforddiant yn y gwaith yn y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus, yn cynyddu o 76 y cant yn 2019 i 84 y cant yn 2022.
- 5.19 Roedd gwahaniaethau yn amlygrwydd yr hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith fesul gwlad, gyda chyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol o ddarparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith na chyflogwyr yn Lloegr a'r Alban (36 y cant, o'i gymharu â 39 y cant a 40 y cant yn y drefn honno). Roedd cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol na'r rheiny yn Lloegr o ddarparu unrhyw hyfforddiant yn y gwaith (51 y cant o'i gymharu â 49 y cant).
- 5.20 Roedd ychydig llai na thri ymhob deg (27 y cant) o gyflogwyr yng Nghymru wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w staff, sef gostyngiad o'r 31 y cant yn 2019. Roedd hyn yn is na'r cyfrannau cyfatebol a welwyd yn yr Alban (30 y cant) a Lloegr (29 y cant), ond yn debyg i'r gyfran yng Ngogledd Iwerddon (26 y cant).
- 5.21 Fesul rhanbarth, y cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru, a oedd fwyaf tebygol o hyfforddi yn gyffredinol, oedd fwyaf tebygol o ddarparu hyfforddiant yn y gwaith (54 y cant) ac, ochr yn ochr â Gogledd Cymru, nhw hefyd oedd y mwyaf tebygol o ddarparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (37 y cant i'r ddau).

Ffigur 5-2 Y ddarpariaeth hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf, fesul gwlad a rhanbarth



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru.

Cyfran y staff a hyfforddwyd (yn gyffredinol ac o fewn galwedigaethau)

- 5.22 Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi hyfforddi cyfanswm o 788,100 o staff dros y 12 mis blaenorol, o'i gymharu â 820,000 yn 2019 (gostyngiad o 4 y cant). Am fod maint y gweithlu cyfan wedi parhau'n weddol sefydlog ers 2019, roedd hyn yn golygu bod y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd wedi gostwng o 65 y cant yn 2019 i 63 y cant yn 2022.
- 5.23 Fel y gwelwn yn Tabl 5-1, y cyflogwyr yng Ngogledd Cymru oedd wedi hyfforddi'r gyfran uchaf o'u staff (65 y cant), ac yn dilyn hynny Dde Orllewin Cymru (63 y cant) tra bo'r cyfrannau isaf i'w gweld yn rhanbarthau'r De Ddwyrain a Chanolbarth Cymru (61 y cant i'r ddau). Cafwyd y gostyngiad rhanbarthol mwyaf yn y gyfran o staff a hyfforddwyd yn Ne Ddwyrain Cymru (61 y cant o'i gymharu â 65 y cant yn 2019).
- 5.24 Roedd y gyfran o staff a hyfforddwyd ar ei hisaf ymysg y sefydliadau lleiaf, gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig (38 y cant), gan ddilyn y patrwm a welwyd mewn blynyddoedd blaenorol. Cafodd y cyfrannau uchaf o staff eu hyfforddi ymysg sefydliadau gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (69 y cant) a'r rheiny gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig (68 y cant). Ymysg y cyflogwyr mwyaf gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig, roedd 66 y cant o staff wedi cael eu hyfforddi yn y 12 mis diwethaf, sef gostyngiad o 76 y cant yn 2019.

Tabl 5-1 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd yn y 12 mis diwethaf (2013-2022)

	2013		2015		2017		2019		2022	
	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd
Cymru	724	62	760	64	705	58	820	65	788	63
Lloegr	14,149	62	14,708	63	15,233	62	15,238	60	15,430	60
Gogledd Iwerddon	426	59	463	64	449	60	489	62	503	64
Yr Alban	1,494	65	1,474	62	1,523	62	n/a	n/a	1,443	59

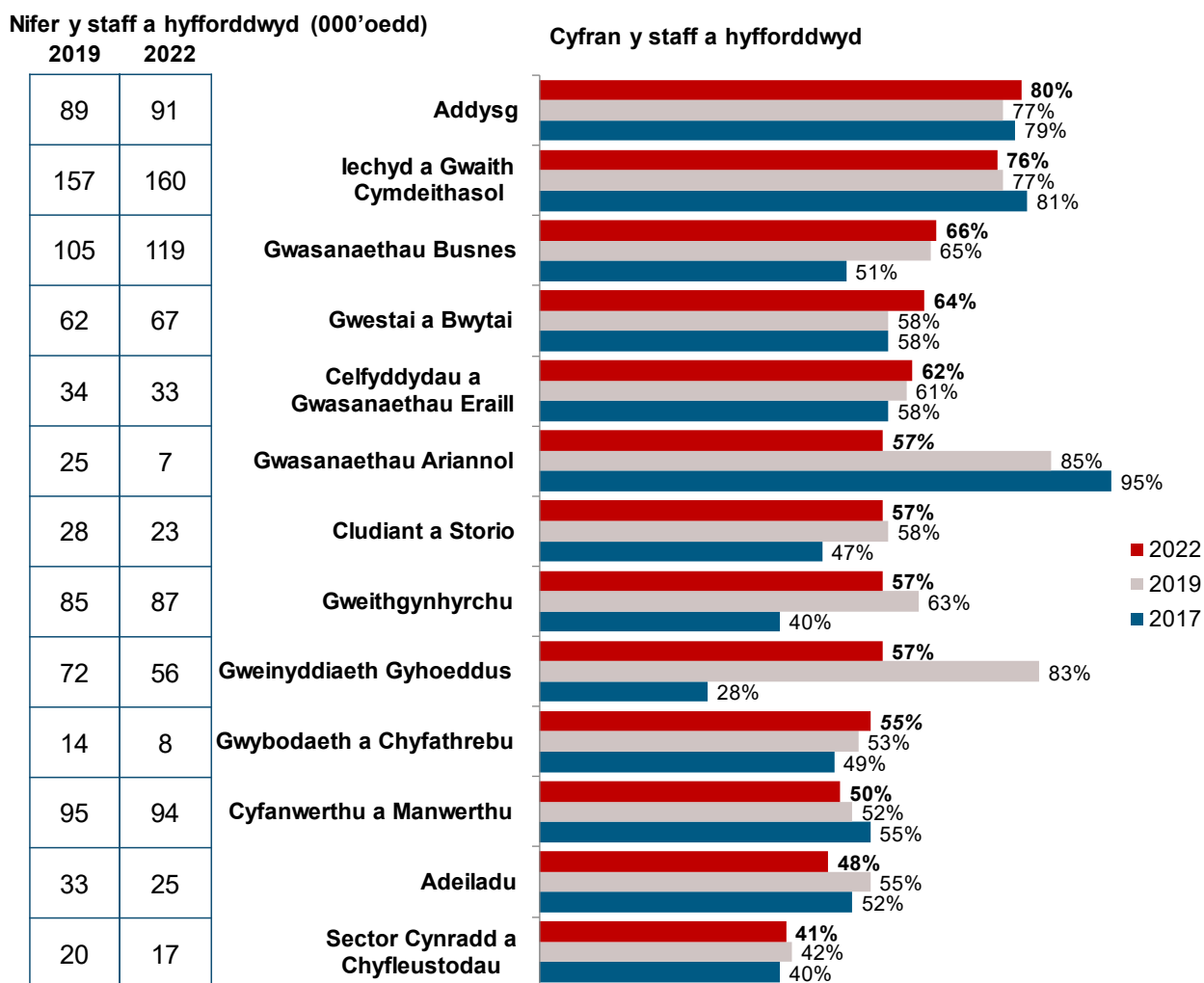
2013			2015		2017		2019		2022	
Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)	Canran y staff hyffordd- wyd	Nifer hyffordd- wyd (000oedd)
Rhanbarth										
Gogledd	182	69	166	60	152	55	197	68	188	65
Canolbarth	36	44	57	71	56	67	47	57	49	61
De Ddwyrain Cymru	349	61	376	65	348	58	404	65	380	61
De Orllewin Cymru	156	62	162	63	148	56	172	64	171	63
Canolbarth / De Orllewin	192	58	218	65	205	59	219	62	219	63
Maint										
2 i 4	41	36	42	37	42	34	47	38	48	38
5 i 24	161	55	171	56	174	56	187	57	189	60
25 i 49	98	67	108	71	104	67	105	65	109	69
50 i 99	106	75	93	62	94	65	109	69	97	68
100+	318	67	439	70	289	59	372	76	344	66

Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru. Mae'r meintiau sylfaen i'w gweld yn Atodiad E. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar bob cyflogaeth yn hytrach na'r holl sefydliadau. Felly mae'r ffigurau'n dangos y gyfran o staff ymhob is-grŵp a hyfforddwyd yn y 12 mis diwethaf.

5.25 Fesul sector, y sectorau Addysg, Iechyd a Gwaith Cymdeithasol a Gwasanaethau Busnes a hyfforddodd y gyfran uchaf o'u staff (80, 76 a 66 y cant yn y drefn honno). Bu'r sectorau Iechyd a Gwaith Cymdeithasol a Gwasanaethau Busnes hefyd yn hyfforddi'r nifer uchaf o staff o ran y niferoedd (160,000 a 119,000 yn y drefn honno). Y Sector Cynradd a Chyfleustodau a hyfforddodd y gyfran isaf o'u staff (41 y cant), tra bo'r sectorau Gwasanaethau Ariannol a Gwybodaeth a Chyfathrebu wedi hyfforddi'r nifer isaf o staff o ran niferoedd (7,000 a 8,000 yn y drefn honno).

5.26 Digwyddodd y gostyngiad mwyaf yn hyfforddiant y gweithlu yn y Gwasanaethau Ariannol, o 85 y cant yn 2019 i 57 y cant yn 2022.¹⁵

Ffigur 5-3 Cyfran y staff a hyfforddwyd fesul sector (2017-2022)



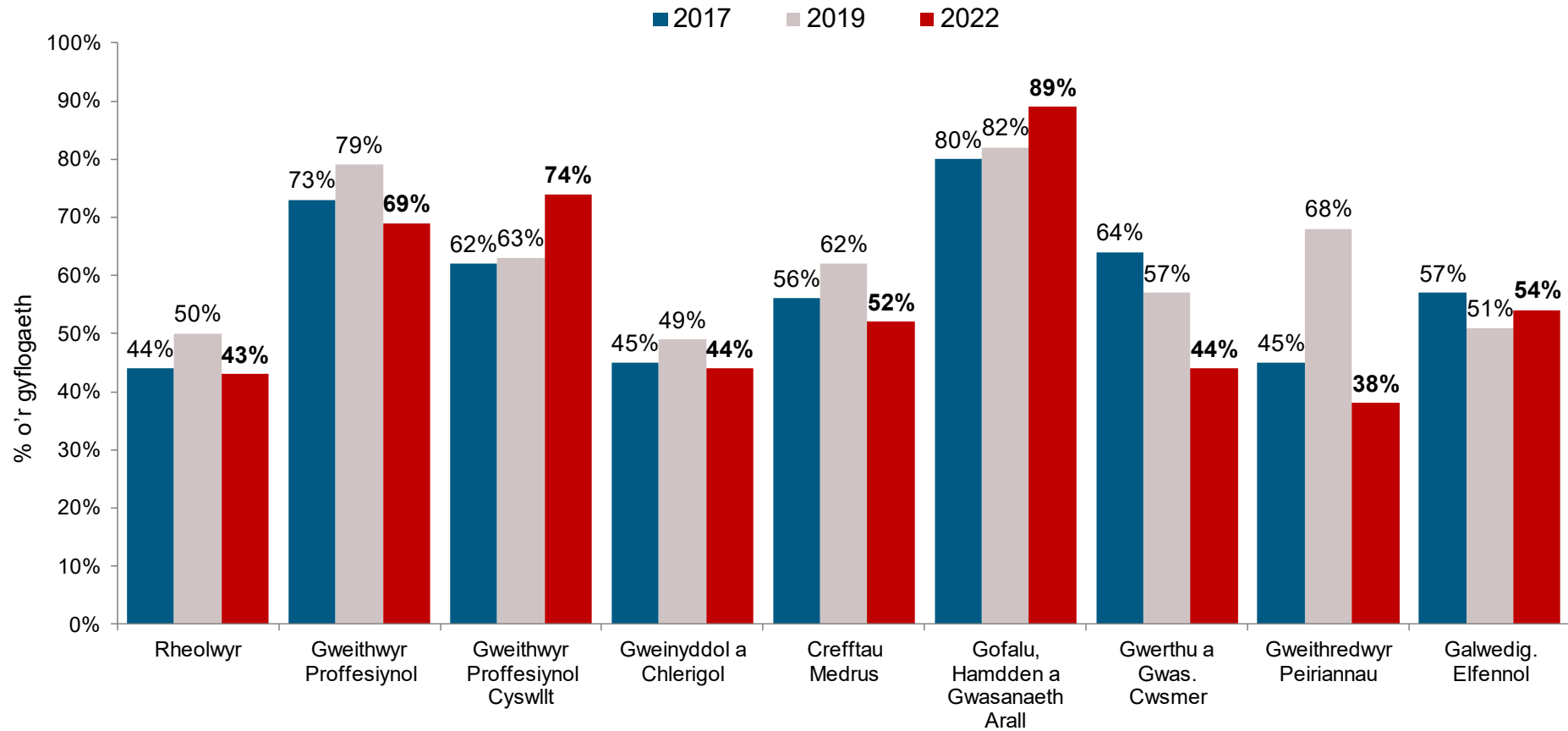
Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Ystod 2022: Gwasanaethau Ariannol 58 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,010; Ystod 2019: Gwasanaethau Ariannol 109 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,442; Ystod 2017: Gweinyddiaeth Gyhoeddus 91 i Gyfanwerthu a Manwerthu 958).

5.27 Gan ystyried data galwedigaethol, y galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill oedd fwyaf tebygol o fod wedi cael eu hyfforddi yn y 12 mis blaenorol (89 y cant), gan barhau'r duedd o gynnydd ers 2017 pan oedd y ffigur cyfatebol yn 80 y cant. Digwyddodd y gostyngiadau mwyaf yn y gyfran o staff a hyfforddwyd ymysg Gweithredwyr Peiriannau (38 y cant o'i gymharu â 68 y cant yn

¹⁵ Dylid nodi bod gan y sector Gwasanaethau Ariannol faint sylfaen gweddol isel o 41 o ymatebwyr.

2019) a galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (44 y cant o'i gymharu â 57 y cant yn 2019, gan barhau'r patrwm ar i lawr a welwyd ers 2017). Fel y gwelwn yn Ffigur 5-4, roedd galwedigaethau eraill yn llai tebygol o dderbyn hyfforddiant nag yn 2019 yn cynnwys Pobl broffesiynol (69 y cant o'i gymharu â 79 y cant), Crefftau Medrus (52 y cant o'i gymharu â 62 y cant), Rheolwyr (43 y cant o'i gymharu â 50 y cant) a Galwedigaethau Gweinyddol (44 y cant o'i gymharu â 49 y cant).

Ffigur 5-4 Cyfran y staff a hyfforddwyd yn y 12 mis diwethaf fesul galwedigaeth (2017-2022)



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Ystod 2017: Pobl broffesiynol gyswllt 796 i Reolwyr 5,626; Ystod 2019: Pobl broffesiynol gyswllt 977 i Reolwyr 6,409; Ystod 2022: Pobl broffesiynol gyswllt 639 i Reolwyr 4,597).

Diwrnodau Hyfforddi

- 5.28 Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu 5.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi yn y 12 mis diwethaf, sy'n gyfatebol â 6.8 diwrnod y flwyddyn fesul person a hyfforddwyd ('fesul hyfforddai') a 4.2 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd ers 2019, pan ddarparwyd 4.2 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi, gan ddychwelyd i lefelau tebyg i'r rheiny a welwyd yn 2015 (5.4 miliwn).
- 5.29 Er bod gostyngiadau i'w gweld yn y gyfran o staff a hyfforddwyd yng Nghymru ers 2019, mae'r diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai wedi cynyddu'n sylweddol; derbyniodd pob hyfforddai bron i ddau ddiwrnod yn fwy o hyfforddiant ar gyfartaledd yn 2022 nag yn 2019 (6.8 diwrnod o'i gymharu â 5.1 diwrnod). Ar draws y gweithlu cyfan, derbyniodd y gweithwyr cyflogedig tua diwrnod yn ychwanegol o hyfforddiant fesul blwyddyn yn 2022 nag y gwnaethant yn 2019 (4.2 diwrnod o'i gymharu â 3.3 diwrnod)

Tabl 5-2 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddiant, diwrnodau fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr cyflogedig, fesul rhanbarth ac yn ôl maint y sefydliad (2013-2022)

	2013			2015			2017			2019			2022		
	Cyfan- swm	Fesul hyffordd	Fesul gweithiwr	Cyfan- swm	Fesul hyffordd	Fesul gweithiwr	Cyfan- swm	Fesul hyffordd	Fesul gweithiwr	Cyfan- swm	Fesul hyffordd	Fesul gweithiwr	Cyfan- swm	Fesul hyffordd	Fesul gweithiwr
Cymru	5.6m	7.7	4.8	5.4m	7.2	4.6	4.4m	6.2	3.6	4.2m	5.1	3.3	5.3m	6.8	4.2
Lloegr	94.9m	6.7	4.2	99.9m	6.8	4.3	97.6m	6.4	4.0	91.9m	6.0	3.6	90.3m	5.9	3.5
Gogledd	2.7m	6.3	3.7	2.6m	5.6	3.6	2.6m	5.7	3.5	2.7m	5.4	3.4	2.9m	5.8	3.7
Yr Alban	10.0m	6.7	4.3	9.9m	6.7	4.2	10.0m	6.5	4.1	n/a	n/a	n/a	9.6m	6.7	3.9
Rhanbarth															
Gogledd	1.3m	7.2	4.9	1.1m	6.7	4.0	0.9m	5.6	3.1	1.1m	5.5	3.7	1.3m	6.9	4.5
Canolbarth	**	**	**	0.4m	6.6	4.7	0.5m	9.4	6.3	0.3m	6.4	3.6	0.3m	5.2	3.2
De Ddwyrain	2.3m	6.6	4.0	2.7m	7.3	4.7	1.8m	5.0	2.9	1.9m	4.7	3.1	2.8m	7.4	4.5
De Orllewin	0.9m	5.8	3.6	1.2m	7.5	4.7	1.2m	8.2	4.6	0.9m	5.4	3.4	1.0m	5.7	3.6
Canolbarth / De	**	**	**	1.6m	7.3	4.7	1.7m	8.5	5.0	1.2m	5.6	3.5	1.2m	5.6	3.5
Maint															
2 i 4	0.4m	9.8	3.5	0.4m	8.5	3.2	0.3m	7.6	2.6	0.4m	9.5	3.6	0.4m	8.5	3.3
5 i 24	1.3m	8.3	4.6	1.4m	8.2	4.6	1.2m	7.1	4.0	1.2m	6.7	3.8	1.4m	7.1	4.3
25 i 49	0.7m	7.6	5.0	0.9m	8.3	5.9	0.7m	7.2	4.8	0.6m	5.8	3.7	0.8m	7.1	4.9
50 i 99	0.7m	6.3	4.7	0.7m	7.7	4.7	0.7m	7.3	4.8	0.6m	5.1	3.5	0.6m	6.3	4.3
100+	2.4m	7.6	5.1	2.8m	6.3	4.5	1.4m	4.7	2.8	1.4m	3.6	2.7	2.2m	6.3	4.2

*Sylfaen: Yr holl sefydliadau sy'n hyfforddi yng Nghymru (er bod 'diwrnodau fesul gweithiwr cyflogedig' wedi ei seilio ar gyflogaeth ar draws yr holl sefydliadau). Dangosir maint y sylfeini yn Atodiad E. ** Mae'r ffigurau i Ganolbarth Cymru yn 2013 wedi eu tynnu allan am fod y ffigurau wedi eu dylanwadu'n drwm gan ffactorau allanol.*

- 5.30 Fesul rhanbarth, er bod cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru wedi hyfforddi'r gyfran isaf o staff yn y 12 mis diwethaf, roedden nhw wedi darparu'r lefelau uchaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (7.4 diwrnod). Darparodd y cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru y nifer isaf o ddiwrnodau hyfforddi (5.2), er eu bod wedi hyfforddi cyfran debyg o'u staff â De Ddwyrain Cymru, gan awgrymu o bosib bod cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn darparu hyfforddiant llai dwys i'w staff.
- 5.31 Gan barhau'r tueddiadau a welwyd ar draws y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, gostyngodd y nifer o ddiwrnodau hyfforddiant fesul hyfforddai gyda maint y sefydliad, o 8.5 diwrnod fesul hyfforddai ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig, i 6.3 diwrnod fesul hyfforddai ymysg sefydliadau gyda 100 o staff neu fwy. Roedd y cyflogwyr mwyaf hyn wedi gweld diwrnodau hyfforddi'n cynyddu o 3.6 diwrnod fesul hyfforddai yn 2019 i 6.3 diwrnod fesul hyfforddai yn 2022. I'r gwrthwyneb, cafwyd gostyngiad yn y diwrnodau hyfforddi ymysg y sefydliadau lleiaf, yn gostwng o 9.5 diwrnod fesul hyfforddai yn 2019, i 8.5 diwrnod fesul hyfforddai yn 2022.
- 5.32 O ran y sectorau, gwelwyd y nifer uchaf o ddiwrnodau hyfforddiant fesul hyfforddai yn y sector Gwasanaethau Ariannol (14.3), ac yn dilyn hynny'r sector Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (8.8).¹⁶
- 5.33 Gellir gweld y data fesul sector ar gyfer cyfanswm y diwrnodau hyfforddi, y diwrnodau fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr cyflogedig yn 2022 yn Nhabl 203 o'r Tablau Data a gyhoeddwyd i Gymru.

Buddsoddiad mewn Hyfforddiant

- 5.34 Er mwyn casglu gwybodaeth fanwl gywir am wariant ar hyfforddiant gan gyflogwyr, gwnaethpwyd arolwg 'Buddsoddi mewn Hyfforddiant' dilynol gyda chyflogwyr oedd wedi dweud eu bod yn darparu hyfforddiant yn ystod y prif Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Mae'r holl ffigurau a ddefnyddiwyd o flynyddoedd blaenorol yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi eu haddasu i ystyried chwyddiant at ddibenion cymharu.
- 5.35 Cyfanswm y gwariant gan gyflogwyr ar hyfforddiant a datblygiad dros y 12 mis blaenorol yng Nghymru oedd £2.3 biliwn. Roedd hyn yn gynnydd o 15 y cant ar y

¹⁶ Dylid nodi bod gan y sector Gwasanaethau Ariannol faint sylfaen gweddol isel o 41 ymatebwr.

lefel o fuddsoddiad a welwyd yn 2019 (£2.0 biliwn), er bod hyn yn dal i fod yn is na'r lefelau a welwyd yn 2017 (£2.6 biliwn) fel y gwelir yn Tabl 5-3. Er bod y gyfran o staff a hyfforddwyd wedi gostwng o'i gymharu â 2019, mae'r gwariant cyffredinol wedi cynyddu; sy'n golygu bod y gwariant fesul hyfforddai wedi cynyddu (£2,920; cynnydd o 20 y cant), ochr yn ochr â chynnydd yn y gwariant fesul gweithiwr cyflogedig hefyd (£1,830; cynnydd o 16 y cant).

- 5.36 Cynyddodd y gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru i raddau mwy nag yn Lloegr a Gogledd Iwerddon. Yn Lloegr, cynyddodd y gwariant cyfan ar hyfforddiant o 2 y cant, tra bo wedi cynyddu o 8 y cant yng Ngogledd Iwerddon. Felly, roedd y cynnydd mewn gwariant fesul person a hyfforddwyd yn llawer llai nag yng Nghymru (4 y cant yng Ngogledd Iwerddon a 3 y cant yn Lloegr), ac arhosodd y gwariant fesul gweithiwr cyflogedig yn sefydlog yn Lloegr, tra bo Gogledd Iwerddon wedi gweld cynnydd o 6 y cant.

Tabl 5-3 Y gwariant cyfan ar hyfforddiant a'r gwariant fesul person a hyfforddwyd a fesul gweithiwr cyflogedig (2017-22), ym mhrisiau 2022

	2017			2019			2022		
	Cyfanswm	Gwariant fesul hyfforddai	Gwariant fesul gweithiwr	Cyfanswm	Gwariant fesul hyfforddai	Gwariant fesul gweithiwr	Cyfanswm	Gwariant fesul hyfforddai	Gwariant fesul gweithiwr
	£	£	£	£	£	£	£	£	£
Cymru	2.6bn	3,600	2,100	2.0bn	2,400	1,600	2.3bn	2,900	1,800
Lloegr	49.4bn	3,200	2,000	44.9bn	2,900	1,800	45.8bn	3,000	1,800
Gogledd Iwerddon	1.4bn	3,000	1,800	1.2bn	2,500	1,600	1.3bn	2,600	1,700
Yr Alban	4.8bn	3,200	2,000	n/a	n/a	n/a	4.1bn	2,900	1,700
Maint									
2-4	0.3bn	6,800	2,400	0.3bn	6,000	2,200	0.2bn	4,600	1,800
5-24	0.8bn	4,500	2,500	0.6bn	3,400	1,900	0.6bn	3,200	1,900

25-49	0.3bn	3,100	2,000	0.3bn	3,300	2,100	0.3bn	3,100	2,100
50-99	0.3bn	2,900	1,900	0.2bn	2,000	1,400	0.3bn	2,600	1,800
100+	0.9bn	3,100	1,800	0.5bn	1,400	1,100	0.9bn	2,600	1,700

Sylfaen: Sefydliadau yng Nghymru a gwblhaodd yr astudiaeth buddsoddiad mewn hyfforddiant (2017: 1,328; 2019: 1,362 2022: 1,441). Mae'r data am wariant ar hyfforddiant wedi ei addasu i ystyried chwyddiant ac maen nhw wedi eu gosod ar brisiau 2022. Gallwch weld y meintiau sylfaen yn Atodiad E. Dylid trin y ffigurau mewn ffont italig yn ofalus am fod y meintiau sylfaen yn isel.

- 5.37 Fel y gwelwyd yn hanesyddol, gostyngodd y gwariant fesul hyfforddai gyda chynnydd ym maint y sefydliad, o £4,640 ymysg sefydliadau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig, i £2,580 ymysg sefydliadau gyda 100 neu fwy o staff. Fodd bynnag, gyrrwyd y cynnydd yn y gwariant cyfan ar hyfforddiant gan gynnydd yng ngwariant y sefydliadau hyfforddiant mwy gyda mwy na 100 o weithwyr cyflogedig, o £0.5 biliwn yn 2019 i £0.9 biliwn yn 2022.¹⁷
- 5.38 Mae Tabl 5-4 yn dangos cyfansoddiad y gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru a sut mae hyn yn cymharu â blynyddoedd blaenorol. Gwariwyd cyfran uwch o'r gwariant hyfforddiant ar hyfforddiant yn y gwaith na hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (58 y cant o gymharu â 42 y cant). Gostyngodd y gyfran o wariant cyfan a ddyranwyd i hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o 57 y cant yn 2019 i 42 y cant yn 2022. Mewn termau real, roedd hyn yn gyfatebol i ostyngiad mewn gwariant o £1.1 biliwn i £1.0 biliwn. Y prif newidiadau a effeithiodd ar y dyraniad is hwn o fuddsoddiad mewn hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith oedd cyfansoddiad is o gostau llafur hyfforddeion tu allan i'r gwaith (11 y cant o wariant ar hyfforddiant o'i gymharu â 16 y cant yn 2019) a chostau rheoli hyfforddiant (12 y cant o'i gymharu â 18 y cant).
- 5.39 Cynyddodd y gyfran o wariant hyfforddiant a wariwyd ar hyfforddiant yn y gwaith o 43 y cant i 58 y cant, gyda'r gwariant mewn termau real yn cynyddu o £0.9 biliwn i £1.3 biliwn. Roedd costau llafur hyfforddeion yn y gwaith yn cyfrif am 42 y cant o wariant hyfforddiant (£968 miliwn), o'i gymharu â 29 y cant yn 2019 (£580 miliwn), sy'n cynrychioli cynnydd o 67 y cant yn y math hwn o wariant.

¹⁷ Dylid bod yn ofalus oherwydd y maint sylfaen isel o 40 yn 2022.

Tabl 5-4 Y gwariant cyfan ar hyfforddiant wedi ei dorri i lawr yn gydrannau unigol (2017-22), ym mhrisiau 2022

	2017		2019		2022	
<i>Sylfaen heb ei Bwysoli:</i>	1,328		1,362		1,441	
	£	%	£	%	£	%
Gwariant cyfan ar hyfforddiant	2.6bn	100	2.0bn	100	2.3bn	100
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: cyfanswm</i>	1.3bn	52	1.1bn	57	970m	42
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: Yn ymwneud â chysiau: cyfanswm</i>	1.2bn	45	998m	50	792m	34
Costau llafur hyfforddeion	356m	14	316m	16	244m	11
Ffioedd i ddarparwyr allanol	99m	4	104m	5	89m	4
Canolfan hyfforddiant ar y safle	273m	11	173m	9	133m	6
Canolfan hyfforddiant oddi ar y safle (yn yr un cwmni)	42m	2	29m	1	15m	1
Hyfforddiant rheoli	359m	14	352m	18	281m	12
Offer a deunyddiau nid mewn canolfan hyfforddiant	24m	1	20m	1	30m	1
Teithio a chynhaliaeth	21m	1	23m	1	15m	1
Ardollau heb y grantiau	-16m	-1	-20m	-1	-15m	-1
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: eraill (seminarau, gweithdai ac ati): cyfanswm</i>	184m	7	147m	7	178m	8
Costau llafur hyfforddeion	136m	5	110m	5	140m	6
Ffioedd i ddarparwyr allanol	48m	2	37m	2	38m	2
<i>Hyfforddiant yn y gwaith: Cyfanswm</i>	1.2bn	48	853m	43	1.3bn	58
Costau llafur hyfforddeion	766m	30	578m	29	968m	42
Costau llafur hyfforddwyr	454m	18	275m	14	363m	16

Sylfaen: Sefydliadau yng Nghymru a gwblhaodd yr astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant.

5.40 Yn gyffredinol, roedd cyflogau staff oedd yn cael eu hyfforddi yn y gwaith neu y tu allan i'r gwaith (costau llafur hyfforddeion) yn cyfrif am 59 y cant o'r holl wariant ar

hyfforddiant yng Nghymru (£1.4 biliwn); dyma oedd y gyfran uchaf ymysg holl wledydd y DU, gyda'r Alban yn dyrannu'r gyfran isaf o'u gwariant ar gostau llafur hyfforddeion, sef 50 y cant.

- 5.41 Cynyddodd y gyfran honno o'r gwariant ar hyfforddiant a aeth tuag at gyflogau hyfforddeion gyda maint y sefydliad, o 34 y cant o'r rheiny oedd â 2 i 4 gweithiwr cyflogedig, i 77 y cant o'r rheiny oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Gwelwyd patrwm cyferbyniol ar gyfer costau eraill, fel gwariant ar ganolfannau hyfforddiant a hyfforddi rheolwyr, lle'r oedd gan y sefydliadau lleiaf y gwariant cyfrannol uchaf (40 y cant o'i gymharu â 9 y cant o'r rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig).

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 a thu allan i'r gwaith) fesul elfen allweddol

<i>Canrannau rhes</i>	<i>Sylfaen heb ei bwysoli</i>	Gwariant ar hyfforddiant	% gwariant ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith		Cyflogau hyfforddeion	Cyflogau hyffordd wyr (yn y gwaith yn unig)	Ffioedd i ddarparwyr allanol	Arall
Cymru	1,441	2.3bn	42	%	59	16	6	20
Lloegr	7,801	45.8bn	48	%	56	17	7	19
Gogledd	1,044	1.3bn	45	%	52	17	5	25
Yr Alban	1,546	4.1bn	47	%	50	20	6	24
Maint								
2-4	257	0.2bn	59	%	34	20	6	40
5-24	776	0.6bn	54	%	46	18	7	29
25-49	266	0.3bn	42	%	45	28	5	21
50-99	102	0.3bn	50	%	63	12	6	19
100+	40	0.9bn	28	%	77	9	4	9

Sylfaen: Sefydliadau yng Nghymru a gwblhaodd yr astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant. Mae'r golofn 'arall' yn cynnwys eitemau fel gwariant ar ganolfannau hyfforddiant ac ar hyfforddi rheolwyr

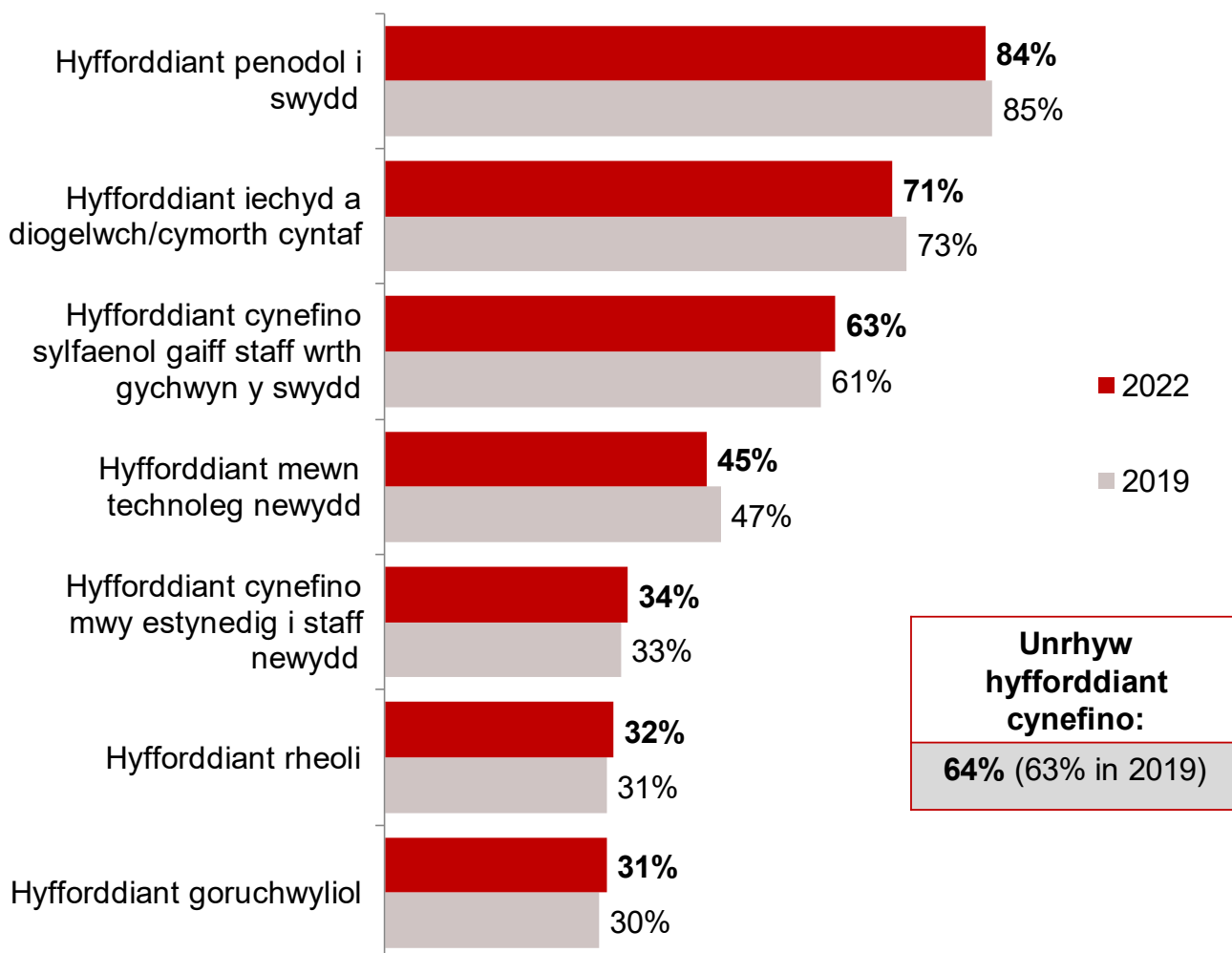
Y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd

Mathau penodol o hyfforddiant

- 5.42 Hyfforddiant penodol i swydd oedd y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd i staff gan gyflogwyr, y soniwyd amdano gan 84 y cant o gyflogwyr

oedd yn darparu hyfforddiant (yn unol â chanlyniadau 2019). Roedd y mwyafrif o gyflogwyr oedd yn hyfforddi yn darparu hyfforddiant hefyd mewn iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (71 y cant), gostyngiad o'i gymharu â 2019 (73 y cant). Roedd oddeutu chwech ymhob deg o gyflogwyr oedd yn hyfforddi staff (63 y cant) wedi darparu hyfforddiant mewn cynefino sylfaenol. Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu unrhyw hyfforddiant cynefino (h.y. yn cynnwys y 45 y cant oedd wedi darparu hyfforddiant cynefino mwy estynedig) wedi parhau'n debyg i 2019 (64 y cant o'i gymharu â 63 y cant yn 2019).

Ffigur 5-5 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd yn y 12 mis diwethaf gan gyflogwyr sy'n hyfforddi (wedi rhoi prompt) (2019-2022)



Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant yng Nghymru (2022: 3,421; 2019: 4,940).

- 5.43 Y cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd y mwyaf tebygol o fod wedi darparu unrhyw hyfforddiant cynefino (66 y cant), a'r rheiny yng Nghanolbarth Cymru oedd y lleiaf tebygol o fod wedi gwneud hynny (58 y cant), ac mae hyn yn cyfateb gyda'u lefelau recriwtio (roedd 52 y cant wedi recriwtio yn Ne Ddwyrain Cymru, o'i gymharu â 38 y cant yng Nghanolbarth Cymru). Gwelwyd patrwm tebyg hefyd ar gyfer hyfforddi rheolwyr (35 y cant yn Ne Ddwyrain Cymru o'i gymharu â 28 y cant yng Nghanolbarth Cymru). Hyfforddiant mewn technoleg newydd oedd y mwyaf tebygol hefyd o fod wedi cael ei ddarparu yn Ne Ddwyrain Cymru.
- 5.44 Roedd cyflogwyr mwy eu maint yn fwy tebygol o ddarparu pob math o hyfforddiant na chyflogwyr llai. I gyflogwyr mwy gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig, roedd hyn yn amrywio o 75 y cant yn darparu hyfforddiant mewn technoleg newydd, hyd at bron i bob un (98 y cant) yn darparu hyfforddiant cynefino sylfaenol. Ar gyfer y cyflogwyr lleiaf gyda 2 i 4 o gyflogeion, roedd yr amllder yn amrywio o lai nag un ymhob pump (17 y cant) yn darparu hyfforddiant goruchwyliol, i 78 y cant yn darparu hyfforddiant penodol i swydd.
- 5.45 Roedd amrywiaeth eang fesul sector yn nhermau darparu hyfforddiant cynefino. Roedd hyn yn fwyaf cyffredin yn y sectorau lechyd a Gwaith Cymdeithasol (81 y cant), Addysg (76 y cant) a Gweithgynhyrchu (76 y cant). Gwelwyd y lefelau isaf o hyfforddiant cynefino yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (33 y cant), wedi cysylltu mae'n debyg â'u lefelau is o recriwtiad yn y 12 mis blaenorol (16 y cant o'i gymharu â 48 y cant i gyd).
- 5.46 Gan edrych yn benodol ar hyfforddiant rheolwyr, cyflogwyr yn y sector Addysg oedd y mwyaf tebygol o bell ffordd o ddarparu'r hyfforddiant hwn (60 y cant), ac yn dilyn hynny roedd cyflogwyr lechyd a Gwaith Cymdeithasol (43 y cant). Y cyflogwyr Adeiladu oedd leiaf tebygol o ddarparu hyfforddiant mewn rheoli (18 y cant), ac yn dilyn hynny oedd cyflogwyr y Sector Cynradd a Chyfleustodau (21 y cant) a chyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu (22 y cant). Cyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu, fodd bynnag, oedd fwyaf tebygol o hyfforddi staff mewn technoleg newydd (74 y cant o'i gymharu â 45 y cant i gyd).
- 5.47 Gwneir hyfforddiant cynefino a hyfforddiant iechyd a diogelwch / cymorth cyntaf yn aml am ei fod yn ofyniad deddfwriaethol (yn hytrach nag i ddatblygu sgiliau'r

gweithlu). Felly, mae'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi gofyn i gyflogwyr pa gyfran o'u hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol oedd yn cynnwys y mathau hyn o hyfforddiant. Yn gyffredinol, dywedodd 36 y cant o gyflogwyr oedd yn hyfforddi bod o leiaf hanner eu holl hyfforddiant ar gyfer cynefino sylfaenol neu iechyd a diogelwch, sy'n gynnydd ar y lefelau a welwyd yn 2019 (32 y cant), a dywedodd 12 y cant bod eu hyfforddiant i gyd yn un o'r ddau fath yma o hyfforddiant, yr un gyfran ag yn 2019.

Hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu

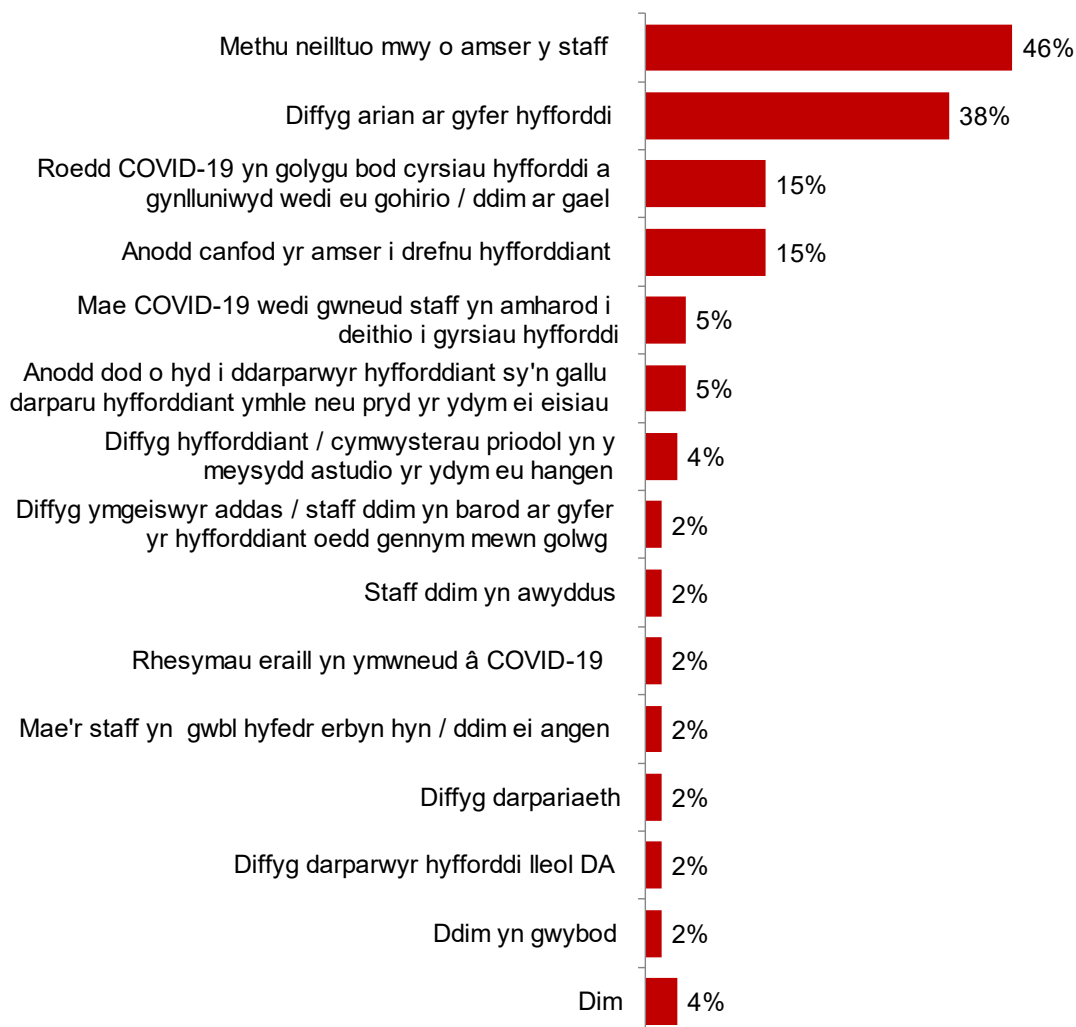
- 5.48 Gan barhau'r cynnydd o'r gyfres flaenorol o Arolygon Sgiliau Cyflogwyr, roedd bron i saith ymhob deg (69 y cant) o gyflogwyr oedd yn hyfforddi wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff dros y 12 mis blaenorol, oedd yn gynnydd o'r 54 y cant yn 2019. Er bod cynyddiadau i'w gweld ar draws yr holl feintiau, y mwyaf nodedig oedd ymysg cyflogwyr bach oedd â 2 i 4 o weithwyr cyflogedig; yn cynyddu o 42 y cant yn 2019 i 59 y cant yn 2022, tra bod amlygrwydd yr hyfforddiant ar-lein ymysg y rheiny oedd â 5 i 24 o weithwyr cyflogedig wedi cynyddu o 60 y cant yn 2019 i 73 y cant yn 2022.
- 5.49 Fesul sector, y cyflogwyr oedd yn hyfforddi mewn Addysg, Gweinyddiaeth Gyhoeddus ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd fwyaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff (94, 93 a 87 y cant yn y drefn honno). Gwelwyd y cynnydd mwyaf mewn cymhariaeth â 2019, yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau, o 26 y cant yn 2019 i 60 y cant yn 2022, ac yn dilyn hynny oedd Addysg, o 72 y cant i 94 y cant.
- 5.50 Ar lefel ranbarthol yng Nghymru, roedd cyflogwyr oedd yn hyfforddi yn y De Ddwyrain fwyaf tebygol o ddarparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu (71 y cant), tra bo'r rheiny yn y De Orllewin leiaf tebygol (66 y cant) o wneud hynny. Roedd amlder y ddarpariaeth hyfforddi ar-lein ymysg cyflogwyr oedd yn hyfforddi yng Ngogledd a Chanolbarth Cymru yn cyfateb â'r cyfartaledd cenedlaethol (69 y cant a 68 y cant yn y drefn honno).

Rhwysrau a chyfyngiadau ar hyfforddiant

- 5.51 Yn gyffredinol, dywedodd 48 y cant o sefydliadau oedd wedi hyfforddi yn y 12 mis blaenorol y byddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff, sy'n gyfatebol â 2019 (47 y cant). Cynyddodd y dymuniad hwn am fwy o hyfforddiant gyda maint y sefydliad, o 43 y cant o'r rheiny gyda 2 i 4 o gyflogeion i 62 y cant o'r rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.
- 5.52 Fesul sector, roedd y dymuniad i ddarparu mwy o hyfforddiant i staff yn fwyaf amlwg yn y sectorau Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (63 y cant), Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (55 y cant) ac Addysg (54 y cant). Y cyflogwyr yn y sector Gwasanaethau Ariannol oedd leiaf tebygol o fod eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden nhw wedi ei wneud yn y 12 mis blaenorol (35 y cant). Y newid mwyaf ers 2019 ar y lefel sectoraidd oedd gostyngiad yn y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu oedd eisiau darparu hyfforddiant (61 y cant o'i gymharu â 40 y cant).¹⁸
- 5.53 Ymysg sefydliadau a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant, y rhwysrau mwyaf cyffredin i wneud hynny oedd eu bod yn methu neilltuo mwy o amser y staff (46 y cant) a diffyg arian ar gyfer hyfforddiant (38 y cant), fel y gwelir yn Ffigur 5-6. Dywedodd llai o gyflogwyr yn 2022 nag yn 2019 bod y rhain yn rhwysrau (54 y cant a 50 y cant yn y drefn honno). Roedd y gyfran o gyflogwyr a soniodd nad oedd unrhyw rwystrau i ddarparu mwy o hyfforddiant wedi parhau yr un fath ag ydoedd yn 2019 (4 y cant i'r ddwy flynedd).

¹⁸ Dylid nodi maint sylfaen isel o 42 ymatebwr yn 2022.

Ffigur 5-6 Rhwystrau i ddarparu mwy o hyfforddiant (digymell)



Sylfaen: Yr holl sefydliadau sy'n hyfforddi yng Nghymru a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf os gallant (1,743). DS: Nid yw ymatebion o lai na 2 y cant wedi eu rhoi yn y siart.

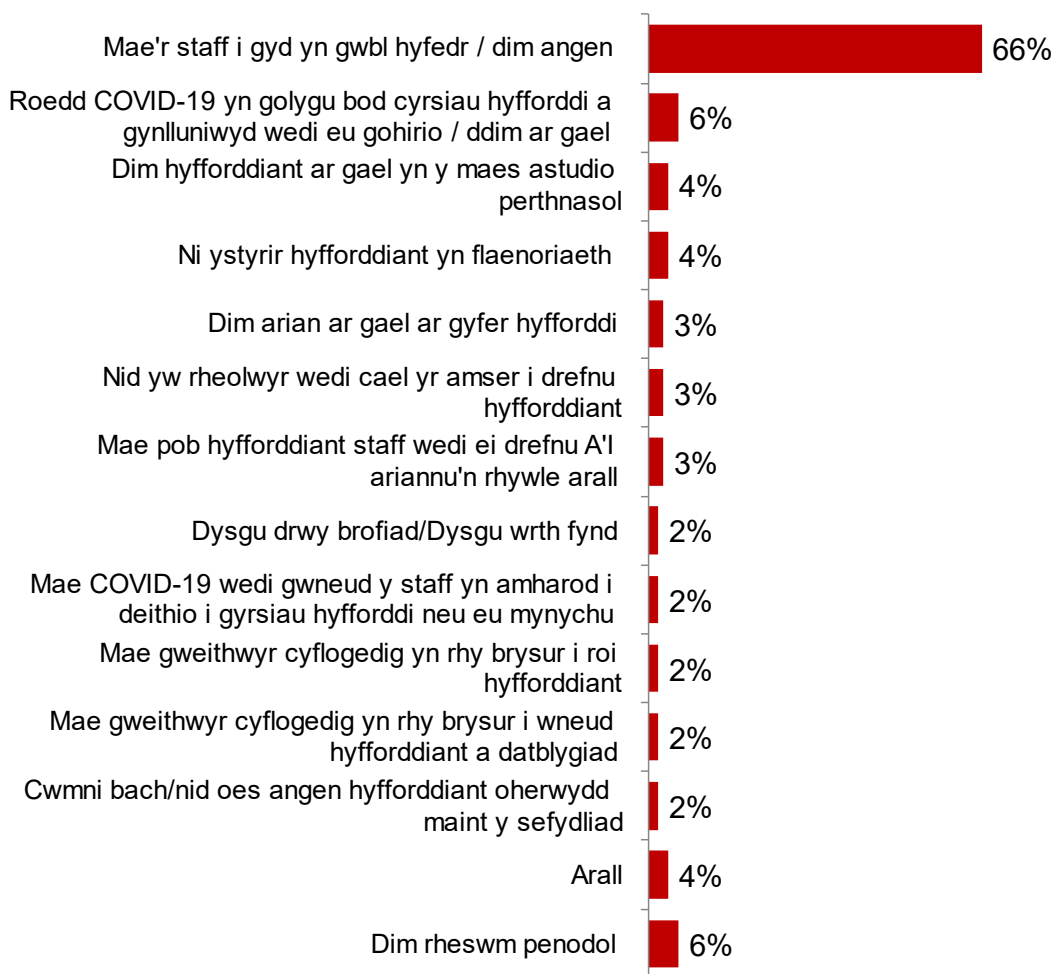
5.54 Roedd y sefydliadau gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig yn fwyaf tebygol o ddweud mai'r rhwystr oedd y ffaith nad oeddent yn gallu neilltuo mwy o amser y staff (52 y cant o'i gymharu â 46 y cant i gyd), tra bo'r cyflogwyr mwy oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig fwyaf tebygol o gyfeirio at ddiffyg arian ar gyfer hyfforddi fel rhwystr (49 y cant o'i gymharu â 38 y cant i gyd).

5.55 O ran sectorau, cyflogwyr yn y sector Addysg oedd fwyaf tebygol o ddweud nad oeddent yn gallu sbario amser y staff (72 y cant o'i gymharu â 46 y cant i gyd), tra bo'r rheiny mewn lechyd a Gwaith Cymdeithasol yn fwyaf tebygol o nodi rhesymau yn ymwneud â COVID-19 (39 y cant o'i gymharu â 18 y cant i gyd). Roedd cyflogwyr Adeiladu ac Addysg yn fwy tebygol o sôn am ddiffyg arian fel rhwystr i

ddarparu mwy o hyfforddiant (55 y cant a 53 y cant yn y drefn honno, o'i gymharu â 38 y cant ar gyfartaledd).

5.56 Roedd pedwar ymhob deg (40 y cant) o gyflogwyr i gyd heb ddarparu unrhyw hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol. Mae Ffigur 5-7 yn dangos y prif resymau pam nad oedd cyflogwyr wedi hyfforddi eu staff.

Ffigur 5-7 Rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (digymell)



Sylfaen: Yr holl sefydliadau oedd heb ddarparu unrhyw hyfforddiant yng Nghymru (1,355). DS: Nid yw'r ymatebion o lai na 2 y cant wedi eu cynnwys yn y siart.

5.57 Y rheswm mwyaf cyffredin o bell ffordd am beidio rhoi unrhyw hyfforddiant i staff, oedd bod y staff i gyd yn gwbl hyfedr ac felly na ystyriwyd bod unrhyw angen i hyfforddi (66 y cant). Fodd bynnag, roedd hyn yn cynrychioli gostyngiad o 72 y cant yn 2019), a allai fod yn gysylltiedig â'r amllder uwch o fylchau sgiliau yn 2022 nag yn

2019 (15 y cant o'i gymharu â 12 y cant). Soniodd nifer is o sefydliadau yn 2019 (4 y cant o'i gymharu â 9 y cant) nad oeddent yn ystyried hyfforddiant yn flaenoriaeth.

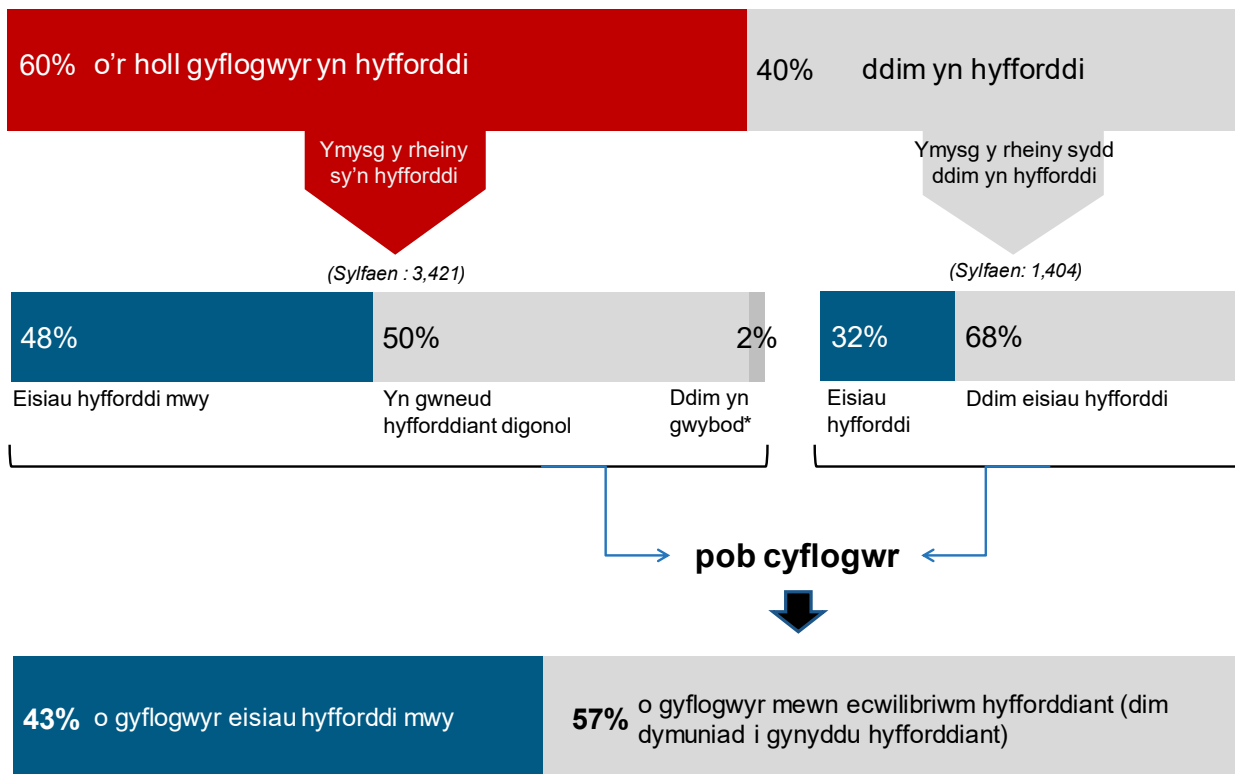
- 5.58 Roedd peidio darparu hyfforddiant oherwydd credid bod y staff i gyd yn gwbl hyfedr yn rheswm arbennig o gyffredin ymysg y sefydliadau bach gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig (70 y cant o'i gymharu â 56 y cant gyda 5 i 24 o weithwyr cyflogedig a 35 y cant o'r rheiny gyda 25 neu fwy o weithwyr cyflogedig). Roedd y rheswm hwn yn arbennig o gyffredin hefyd ymysg cyflogwyr Adeiladu (76 y cant), er bod gan y sector hwn hefyd gyfran gweddol uchel o gyflogwyr bach.
- 5.59 O ran gwahaniaethau eraill rhwng sectorau, roedd cyflogwyr lechyd a Gwaith Cymdeithasol yn fwy tebygol o ddweud bod yr holl hyfforddiant i staff wedi ei drefnu a'i ariannu'n rhywle arall (12 y cant o'i gymharu â 3 y cant i gyd), a'r cyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu oedd y mwyaf tebygol o ddweud nad oedd y cyrsiau yr oedd ganddynt ddiddordeb ynddynt ar gael yn lleol (6 y cant o'i gymharu ag 1 y cant i gyd). Roedd y sector Gwasanaethau Busnes a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau yn fwy tebygol o gyfeirio at rwystrau yn ymwneud â COVID-19 (yn cynnwys gohirio hyfforddiant neu staff yn amharod i fynd i hyfforddiant) fel rhesymau am beidio hyfforddi (y ddau yn 12 y cant o'i gymharu ag 8 y cant i gyd).
- 5.60 Roedd sefydliadau heb fylchau sgiliau yn fwy tebygol na'r rheiny gyda bylchau sgiliau o ddweud bod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr fel rheswm am beidio darparu hyfforddiant (68 y cant o'i gymharu â 40 y cant). I gymharu â hynny, roedd sefydliadau gyda bylchau sgiliau yn fwy tebygol o ddweud nad oedd arian ar gael ar gyfer hyfforddiant fel rhwystr o'i gymharu â'r rheiny heb fylchau sgiliau (7 y cant o'i gymharu â 3 y cant) a rheolwyr yn brin o amser ar gyfer hyfforddiant (6 y cant o'i gymharu â 2 y cant).
- 5.61 Mae Ffigur 5-8 yn dangos y gyfran o gyflogwyr oedd mewn 'ecwilibriwm hyfforddiant', sy'n golygu nad oedden nhw wedi bod eisiau gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol (yn achos y cyflogwyr nad oeddent yn

hyfforddi, mae hyn yn golygu nad oeddent wedi bod eisiau darparu unrhyw hyfforddiant).¹⁹

- 5.62 Yn gyffredinol, roedd ychydig llai na chwech ymhob deg (57 y cant) o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant, sy'n gyfatebol â'r cyfartaledd yn y DU, ac yn gostwng o'r 59 y cant a welwyd yn 2019. Nid oedd y 43 y cant oedd yn weddill mewn ecwilibriwm hyfforddiant h.y., byddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'r staff dros y 12 mis blaenorol. Roedd yr awydd i ddarparu mwy o hyfforddiant yn uwch mewn cyflogwyr oedd yn hyfforddi o'i gymharu â'r rheiny nad oeddent yn hyfforddi (50 y cant o'i gymharu â 32 y cant).

¹⁹ Daw'r canlyniadau ar gyfer y cyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi o'u rhesymau am beidio hyfforddi, yn hytrach nag o gwestiwn uniongyrchol. O ran y rhai oedd wedi ateb nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant am nad ystyrid hyfforddiant yn flaenoriaeth i'w sefydliad, am fod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr, neu nad oedd ganddynt unrhyw angen am hyfforddiant, ystyriwyd bod y rhain mewn ecwilibriwm sgiliau ac nad oedd ganddynt unrhyw angen amlwg i wneud hyfforddiant. Roedd y rhai nad oeddent wedi rhoi unrhyw un o'r atebion hyn wedi eu categorio fel cyflogwyr oedd wedi bod eisiau gwneud hyfforddiant. Yn ogystal, o ran y cyflogwyr oedd yn hyfforddi a atebodd 'ddim yn gwybod' pan ofynnwyd a fyddent wedi hoffi hyfforddi mwy, ystyriwyd nad oedd y rhain mewn ecwilibriwm hyfforddiant.

Ffigur 5-8 Y gyfran o'r cyflogwyr oedd mewn ecwilibriwm hyfforddiant



**Nodwch bod y cyflogwyr oedd yn hyfforddi a atebodd 'Ddim yn gwybod' wedi eu cynnwys yn y grŵp 'Eisiau gwneud mwy o hyfforddiant' yn y mesur terfynol*

Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (4,825).

- 5.63 Roedd yr awydd am fwy o hyfforddiant (h.y. y rheiny nad oeddent mewn ecwilibriwm hyfforddiant) yn cynyddu wrth i faint y sefydliad gynyddu, gan amrywio o 35 y cant o sefydliadau gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig, i 65 y cant o sefydliadau gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.
- 5.64 Roedd amrywiaeth fawr rhwng y sectorau, ac roedd y mwyafrif o gyflogwyr eisiau darparu mwy o hyfforddiant i'w staff yn y sectorau Gweinyddiaeth Gyhoeddus (56 y cant), Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (55 y cant), Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (52 y cant) ac Addysg (51 y cant). Roedd y dymuniad am fwy o hyfforddiant leiaf cyffredin ymysg cyflogwyr Adeiladu (33 y cant) a'r rheiny yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (34 y cant). Er mai dyma un o'r sectorau oedd fwyaf tebygol o fod eisiau darparu mwy o hyfforddiant, roedd y gyfran o gyflogwyr Addysg a soniodd am hyn wedi gostwng o'i gymharu â 2019 (51 y cant o'i gymharu â 59 y cant). I'r

gwrthwyneb, gwelodd y Sector Cynradd a Chyfleustodau y cynnydd mwyaf mewn cyflogwyr oedd eisiau mwy o hyfforddiant (34 y cant o'i gymharu â 25 y cant), ochr yn ochr â chyflogwyr Gwasanaethau Busnes (44 y cant o'i gymharu â 38 y cant).

6. Prentisiaethau

Crynodeb o'r bennod

- 6.1 Ychydig iawn o newid a welwyd yn amllder y prentisiaethau yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022; roedd oddeutu un ymhob saith (17 y cant) o gyflogwyr yn cynnig prentisiaethau (yn cynnwys 9 y cant oedd yn eu cyflogi nhw ar yr adeg yr arolwg) o'i gymharu ag 16 y cant yn 2019 ac 15 y cant yn 2016.
- 6.2 Darparwyd prentisiaethau yn fwyaf cyffredin yn y sectorau Addysg, Iechyd a Gwaith Cymdeithasol ac Adeiladu (33 y cant, 32 y cant a 28 y cant yn y drefn honno).
- 6.3 Cafwyd cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau i bobl ifanc iau na 25 oed (90 y cant o'r rheiny oedd yn cynnig prentisiaethau, i fyny o 84 y cant yn 2019). Roedd oddeutu chwech ymhob deg o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau (58 y cant) yn gwneud hynny i bobl 25 oed ac yn hŷn, sef y gyfran uchaf o blith holl wledydd y DU. Mae'r cyflogwyr yng Nghymru'n dal i fod yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig newydd, sydd wedi eu recriwtio'n benodol fel prentisiaid yn hytrach na'u cynnig nhw i weithwyr cyflogedig sydd ganddynt yn barod (81 y cant a 55 y cant yn y drefn honno).
- 6.4 Er bod gan 14 y cant o gyflogwyr oedd â phrentisiaid cyfredol rai prentisiaid oedd yn gwneud eu cymhwyster drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, mae lle i fwy ohonynt wneud y prentisiaethau hyn, gydag oddeutu chwarter (24 y cant) o'r holl sefydliadau'n dweud y byddent yn elwa o gael amrywiaeth ehangach o'r prentisiaethau hyn ar gael (yn cynnwys 22 y cant o'r rheiny nad ydynt yn cynnig prentisiaethau ar hyn o bryd).
- 6.5 Rhwystrau strwythurol yw'r gyfres fwyaf cyffredin o resymau o hyd am beidio cynnig prentisiaethau (59 y cant), er bod eu hamlygrwydd wedi gostwng ers 2019 (65 y cant). Fodd bynnag, arhosodd y prif rwystrau strwythurol yr un fath, yn cynnwys cyflogwyr ddim yn bwriadu recriwtio staff newydd (17 y cant), prentisiaethau ddim yn addas i faint y sefydliad (11 y cant) a phrentisiaethau ddim yn cael eu cynnig i'w diwydiant hwy (10 y cant).

Cyflwyniad

6.6 Mae'r bennod hon yn archwilio profiadau cyflogwyr o brentisiaethau, yn cynnwys y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau, p'un a oedd y prentisiaid cyfredol yn gwneud eu cymhwyster yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog (a ph'un a oedd y sefydliadau'n meddwl y bydden nhw'n elwa o hyn), yn ogystal â'r rhesymau pam nad oedd sefydliadau'n cynnig prentisiaethau.

Ymgysylltiad â Phrentisiaethau

6.7 Roedd y gyfran gyffredinol o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru yn 2022 (17 y cant) yn debyg i 2019 (16 y cant) a 2016 (15 y cant). Roedd bron i un ymhob deg (9 y cant) o gyflogwyr yn cyflogi prentisiaethau ar y pryd, ac roedd 8 y cant yn cynnig prentisiaethau ond doedd ganddyn nhw ddim prentisiaid ar y pryd.

6.8 Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru yn debyg i Lloegr a'r Alban (20 y cant ac 16 y cant yn y drefn honno) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (14 y cant). Yn debyg i Gymru, ni welodd Lloegr a Gogledd Iwerddon unrhyw newid arwyddocaol yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau o'i gymharu â 2019.

Tabl 6-1 Y cynnig prentisiaethau dros amser fesul gwlad

	2016	2019	2022
Cymru	15%	16%	17%
Lloegr	19%	19%	20%
Gogledd Iwerddon	13%	12%	14%
Yr Alban	15%	-	16%

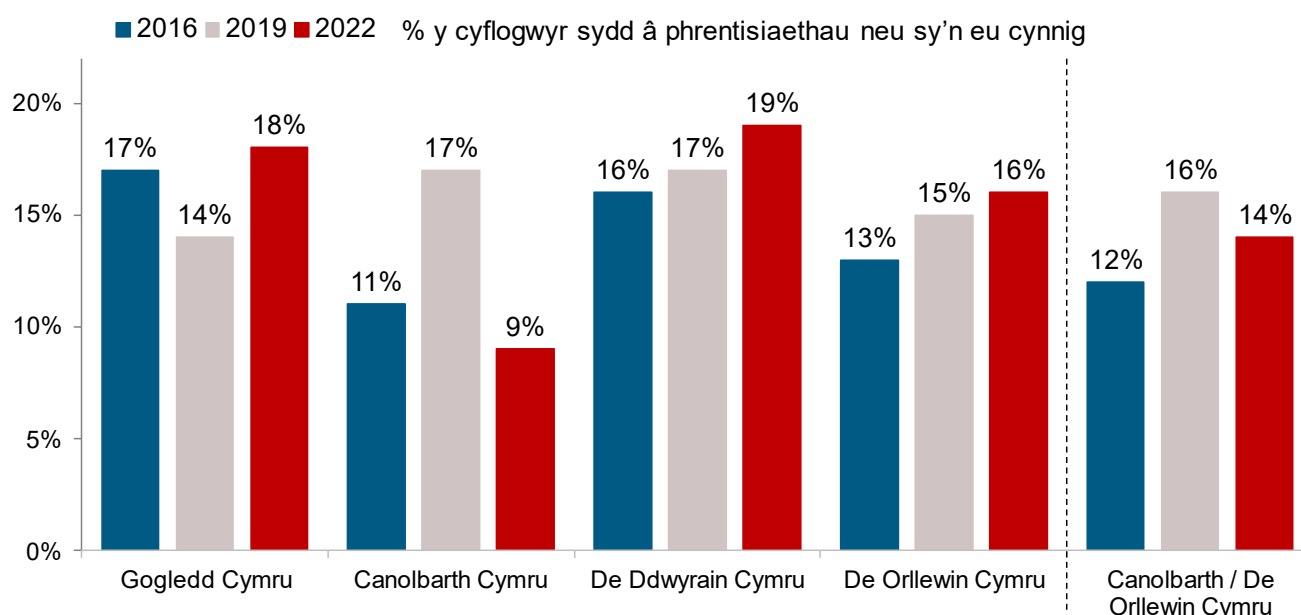
Sylfaen: Yr holl sefydliadau (2016: Cymru: 1,997, Lloegr: 10,015, Gogledd Iwerddon: 2,007, Yr Alban: 4,009; 2019 (Modiwl A): Cymru: 1,704, Lloegr: 13,358, Gogledd Iwerddon: 1,008; 2022 (Modiwl A): Cymru: 1,239, Lloegr: 10,134, Gogledd Iwerddon: 905, Yr Alban: 1,325). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

6.9 Fesul rhanbarth, roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru (9 y cant) yn llai tebygol o gynnig prentisiaethau na Gogledd Cymru (18 y cant), De Ddwyrain Cymru (19 y cant) a De Orllewin Cymru (16 y cant). Mae canlyniad Canolbarth Cymru yn

cynrychioli gostyngiad ers 2019 (17 y cant), lle'r oedd y canlyniadau rhanbarthol eraill wedi parhau'n gyfatebol â 2019.

6.10 Roedd cynnig prentisiaethau'n fwy cyffredin ymysg sefydliadau mwy. Roedd mwy na hanner (55 y cant) y sefydliadau oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig wedi gwneud hynny o'i gymharu â 9 y cant o sefydliadau gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig.

Ffigur 6-1 Y cynnig prentisiaethau dros amser fesul rhanbarth



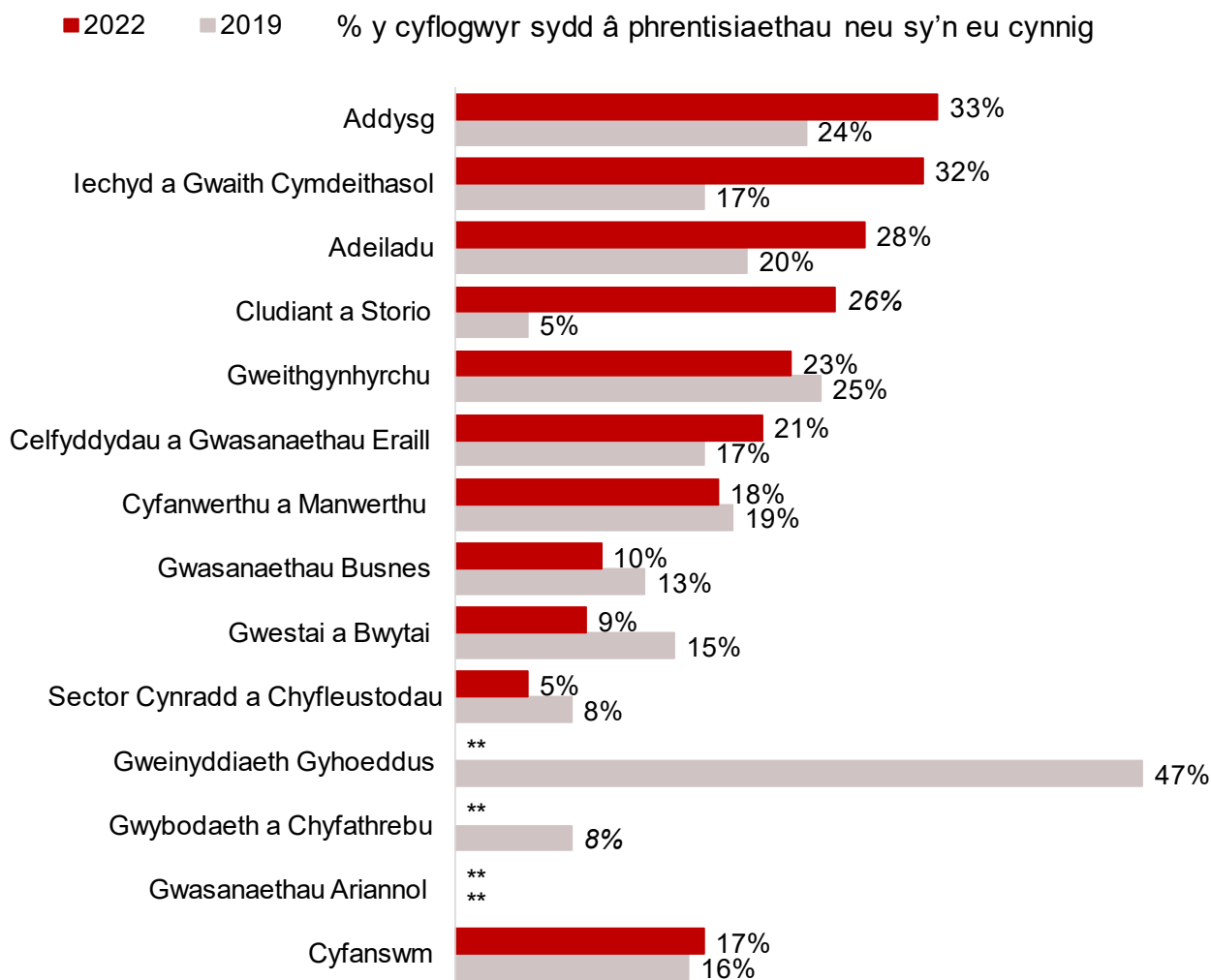
Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru (2016: Gogledd Cymru: 519, Canolbarth Cymru: 200, De Ddwyrain Cymru: 842, De Orllewin Cymru: 436, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 636; 2019 (Modiwl A): Gogledd Cymru: 404, Canolbarth Cymru: 192, De Ddwyrain Cymru: 746, De Orllewin Cymru: 362, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 554; 2022 (Modiwlau A): Gogledd Cymru: 294, Canolbarth Cymru: 190, De Ddwyrain Cymru: 481, De Orllewin Cymru: 274, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 464).

6.11 Fesul sector, y sefydliadau Addysg oedd fwyaf tebygol o gynnig prentisiaethau (33 y cant), ac yn dilyn yn agos wedi hynny roedd y sefydliadau yn y sectorau Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (32 y cant) ac Adeiladu (28 y cant). Ar gyfer y sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol, roedd hyn bron i ddwywaith y gyfran o sefydliadau oedd yn cynnig prentisiaethau yn 2019 (17 y cant). Roedd mwy na chwarter (26 y cant) y sefydliadau yn y sector Trafnidiaeth a Storio yn cynnig prentisiaethau, o'i gymharu â 5 y cant yn 2019, pan ydoedd y sector lleiaf tebygol o gynnig prentisiaethau.²⁰ Y

²⁰ Nodwch, mae maint sylfaen gweddol fach o 45 ymatebwr ar gyfer y sector Trafnidiaeth a Storio.

Sector Cynradd a Chyfleustodau oedd leiaf tebygol o gynnig prentisiaethau yn 2022 (5 y cant); roedd y canlyniad hwn yn debyg i 2019 (8 y cant).

Ffigur 6-2 Y cynnig prentisiaethau fesul sector dros amser



Sylfaen: 2022 Yr holl sefydliadau yng Nghymru (Modiwl A) (Ystod 2022: Trafnidiaeth a Storio 45 i Gyfanwerthu a Manwerthu 283; Ystod 2019: Gwybodaeth a Chyfathrebu 30 i Gyfanwerthu a Manwerthu 378).

6.12 Gan barhau'r patrwm hanesyddol, roedd cyflogwyr oedd â heriau recriwtio a sgiliau mewnol yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o gynnig prentisiaethau.

- Roedd mwy na thraean (35 y cant) o sefydliadau oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn cynnig prentisiaethau o'i gymharu â 15 y cant o sefydliadau heb unrhyw swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Fodd bynnag, dylid nodi bod cyfrannau yr un mor uchel o sefydliadau gyda swyddi gwag anodd eu llenwi nad oeddent wedi eu hachosi gan brinder sgiliau (36 y cant)

yn cynnig prentisiaethau hefyd. Roedd cyflogwyr gydag unrhyw swyddi gwag (31 y cant) hefyd yn fwy tebygol o'u cynnig nhw na'r cyfartaledd, gan awgrymu bod perthynas rhwng cynnig prentisiaethau a heriau recriwtio yn fwy cyffredinol, yn hytrach na heriau recriwtio yn ymwneud â sgiliau penodol.

- Roedd cyflogwyr gyda bylchau sgiliau (30 y cant) ddwywaith mor debygol o gynnig prentisiaethau o'i gymharu â'r rheiny heb unrhyw fylchau sgiliau (15 y cant).

6.13 Roedd y mwyafrif llethol (90 y cant) o gyflogwyr yn cynnig prentisiaethau i bobl ifanc (iau na 25), sydd wedi codi o'r 84 y cant yn 2019. Nid oedd unrhyw wahaniaethau rhwng Cymru a'r gwledydd eraill o ran y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu prentisiaethau i bobl ifanc. Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau i bobl ifanc yn unig yng Nghymru (34 y cant) yn debyg i 2019 hefyd (32 y cant). Dyma oedd y gyfran isaf o unrhyw wlad (36 y cant yn Lloegr, 46 y cant yn yr Alban a 50 y cant yng Ngogledd Iwerddon). Roedd yn weddol gyffredin i gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yng Nghymru eu cynnig nhw i bobl 25+ oed; roedd tua chwech ymhob deg (58 y cant) wedi gwneud hynny, ac roedd cyfran debyg o gyflogwyr yn Lloegr (56 y cant) wedi gwneud yr un peth. I'r gwrthwyneb, roedd llai na hanner y cyflogwyr yn yr Alban (49 y cant) a Gogledd Iwerddon (45 y cant) yn cynnig prentisiaethau i bobl 25+ oed.

Tabl 6-2 Y cynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol a newydd ac oed y prentisiaid

	Cymru	Gogledd Iwerddon	Yr Alban	Lloegr
Gweithwyr cyfredol	55%	45%	52%	54%
Gweithwyr newydd	81%	85%	87%	86%
Oed				
Pobl ifanc	90%	92%	92%	88%
25+ oed	58%	45%	49%	56%

Sylfaen: Yr holl sefydliadau sydd â phrentisiaethau neu sy'n eu cynnig nhw (Cymru: 282; Lloegr: 2,880; Gogledd Iwerddon: 178; Yr Alban: 293).

- 6.14 Gan ystyried gwahaniaethau rhanbarthol, roedd pob cyflogwr bron (99 y cant) yn Ne Orllewin Cymru yn cynnig prentisiaethau i bobl ifanc iau na 25 oed, ond roedd y rheiny yn Ne Ddwyrain Cymru (84 y cant) yn llai tebygol o wneud hyn. Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau i bobl ifanc yng Ngogledd Cymru yr un fath â'r cyfartaledd ledled Cymru (90 y cant).²¹ Doedd dim gwahaniaethau arwyddocaol fesul rhanbarth yn nhermau'r gyfran oedd yn cynnig prentisiaethau i bobl 25 oed ac yn hŷn.
- 6.15 O ran maint y sefydliad, roedd cyflogwyr llai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i bobl iau (46 y cant o'i gymharu â 29 y cant o'r rheiny gyda 5 neu fwy o weithwyr cyflogedig).²²
- 6.16 Roedd tua wyth ymhob deg (81 y cant) o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau yn eu cynnig nhw i weithwyr cyflogedig newydd oedd wedi eu penodi'n benodol fel prentisiaid, ac roedd oddeutu pedwar ymhob deg (41 y cant) yn cynnig prentisiaethau i'r grŵp yma yn unig. Roedd cyfran is (55 y cant) o gyflogwyr yn cynnig prentisiaethau i'r gweithwyr oedd ganddynt yn barod, ac roedd 15 y cant ohonynt yn gwneud hynny i'r grŵp yma yn unig.
- 6.17 Roedd cyflogwyr yng Nghymru (55 y cant) a Lloegr (54 y cant) yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol o'i gymharu â Gogledd Iwerddon (45 y cant), gyda'r Alban (52 y cant) yn debyg i'r cyfartaledd ar lefel y DU (53 y cant). Fodd bynnag, roedd cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol na chyflogwyr yn Lloegr o recriwtio gweithwyr cyflogedig newydd i brentisiaethau (81 y cant o'i gymharu â 86 y cant). Roedden nhw hefyd yn llai tebygol o gynnig prentisiaethau i recriwtiaid newydd yn unig na Gogledd Iwerddon (41 y cant o'i gymharu â 51 y cant).
- 6.18 Roedd cyflogwyr bach gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig (56 y cant) yn fwy tebygol o recriwtio unigolion i wneud prentisiaethau o'i gymharu â'r rheiny gyda 5 neu fwy o weithwyr cyflogedig (35 y cant). Roedd cyflogwyr oedd â 5 neu fwy o weithwyr cyflogedig (63 y cant) yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol (o'i gymharu â 37 y cant yn y grŵp 2-4 gweithiwr cyflogedig).

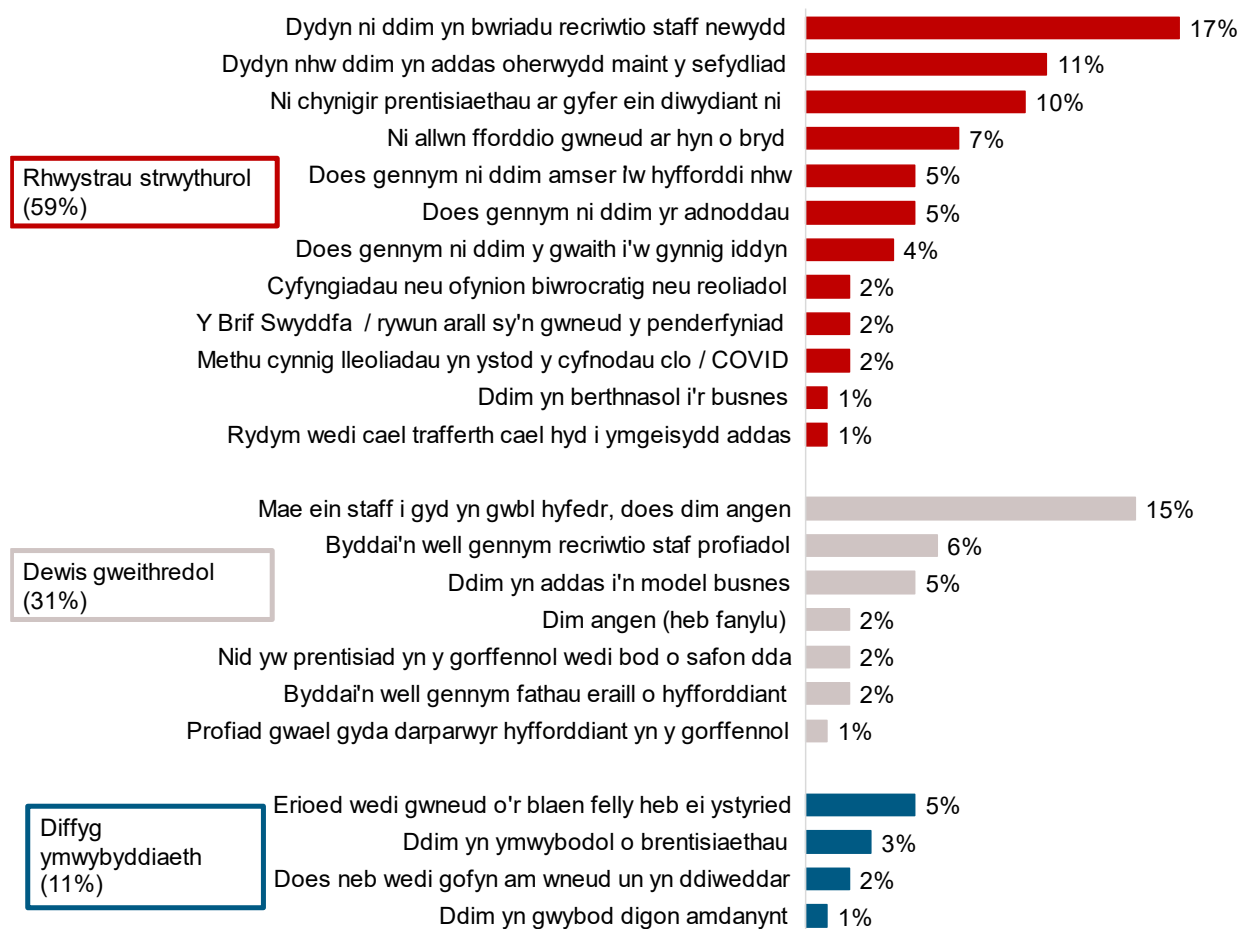
²¹ Nid yw'r canlyniadau i Ganolbarth Cymru wedi eu cynnwys oherwydd maint sylfaen isel o 26 o ymatebwyr.

²² Nodwch, mae maint sylfaen gweddol fach o 33 ymatebwr ar gyfer y band maint o 2-4 gweithiwr cyflogedig.

Rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau

- 6.19 Roedd y rhesymau mwyaf cyffredin a roddwyd am beidio cynnig prentisiaethau yn ymwneud â rhwystrau strwythurol, a grybwyllwyd gan oddeutu chwech ymhob deg (59 y cant) o gyflogwyr nad oeddent yn cynnig prentisiaethau. Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 65 y cant yn 2019. Roedd y rhwystrau strwythurol cyffredin yn cynnwys peidio bwriadu recriwtio staff newydd (17 y cant), y ffaith nad yw prentisiaethau'n addas oherwydd maint y busnes (11 y cant) a'r ffaith nad yw prentisiaethau'n cael eu cynnig i'w diwydiant (10 y cant).
- 6.20 Roedd oddeutu tri ymhob deg (31 y cant) o sefydliadau'n dewis yn fwriadol i beidio cynnig prentisiaethau, sef cyfran debyg i 2019 (30 y cant). Y rheswm pennaf am hyn oedd bod gan y staff y sgiliau llawn yn barod ac felly nid oeddent yn ystyried bod angen prentisiaid (15 y cant), y ffaith y byddai'n well ganddynt recriwtio staff profiadol (6 y cant) ac nad oedd prentisiaid yn addas i'w model busnes (5 y cant).
- 6.21 Roedd mwy nag un ymhob deg (11 y cant) o sefydliadau wedi sôn am ddiffyg ymwybyddiaeth fel rheswm am beidio cynnig prentisiaethau, unwaith eto'n debyg i'r gyfran a grybwyllodd hyn yn 2019 (12 y cant). Roedd hyn yn cynnwys y 5 y cant a ddywedodd nad ydynt erioed wedi cael prentisiaid o'r blaen ac felly nad oeddent wedi ystyried eu cael nhw, a 3 y cant oedd heb glywed am brentisiaid.
- 6.22 Dim ond 2 y cant o gyflogwyr nad oeddent yn cynnig prentisiaethau a roddodd COVID-19 fel rheswm am beidio cynnig prentisiaethau.

Ffigur 6-3 Rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau



Sylfaen: Yr holl sefydliadau yng Nghymru nad oeddent yn cynnig prentisiaethau (957).
 Nodwch: roedd caniatâd i roi mwy nag un ateb.

Darpariaeth Gymraeg

- 6.23 Dywedodd tua un ymhob saith (14 y cant) o gyflogwyr oedd yn cyflogi prentisiaid bod eu prentisiaid wedi gwneud eu cymhwyster drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Dywedodd y mwyafrif (82 y cant) nad oedd eu prentisiaid wedi gwneud eu prentisiaethau drwy'r cyfryngau hyn ac roedd 4 y cant yn ansicr. Roedd prentisiaid yng Ngogledd Cymru (25 y cant) yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o wneud eu cymhwyster yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog.²³
- 6.24 Roedd cyflogwyr oedd yn darparu unrhyw agweddau o'r hyfforddiant y tu allan i'r gwaith yn llai tebygol o gael prentisiaid yn gwneud eu cymhwyster yn y Gymraeg

²³ Nid yw canlyniadau Canolbarth Cymru a'r De Orllewin wedi eu nodi yma am fod y meintiau sylfaen yn isel (16 a 35 o ymatebwyr yn y drefn honno).

neu'n ddwyieithog o'i gymharu â'r rheiny oedd ond yn hyfforddi yn y gwaith (11 y cant o'i gymharu â 25 y cant).

- 6.25 Roedd tua chwarter (24 y cant) y sefydliadau yn dweud y byddent yn elwa pe bai amrywiaeth ehangach o brentisiaethau ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, tra bo tua saith ymhob deg (69 y cant) yn meddwl na fyddent yn elwa (roedd 7 y cant yn ansicr).
- 6.26 Roedd cyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau'n barod yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o ystyried y byddai budd mewn cael ystod ehangach o brentisiaethau ar gael yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog (35 y cant), er bod nifer dda o gyflogwyr nad oeddent yn cynnig prentisiaethau ar y pryd oedd yn teimlo y byddent yn elwa o'r opsiwn hwn (22 y cant).
- 6.27 O edrych fesul rhanbarth, roedd y diddordeb mewn prentisiaethau Cymraeg neu ddwyieithog ar ei uchaf ymysg sefydliadau yng Ngogledd Cymru (33 y cant), ac yn dilyn hynny Dde Orllewin Cymru (28 y cant), Canolbarth Cymru (23 y cant) a De Ddwyrain Cymru (17 y cant).
- 6.28 Roedd cyflogwyr mwy eu maint yn fwy tebygol o ddisgwyl elwa o gynnig mwy amrywiol o gymwysterau prentisiaeth yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Soniwyd am hyn gan fwy na phedwar ymhob deg (43 y cant) o gyflogwyr oedd â mwy na 100+ o weithwyr cyflogedig, sef tua dwbl y gyfran gyfatebol i gyflogwyr oedd â 2 i 4 o weithwr cyflogedig (21 y cant).
- 6.29 Roedd hefyd wahaniaethau rhwng sectorau o ran y buddion yr oeddent yn eu cysylltu â darparu prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Y sefydliadau yn y sector Addysg oedd y mwyaf tebygol o bell ffordd o ddisgwyl elwa o'r cynnig yma (40 y cant), a'r cyflogwyr yn y sector Adeiladu oedd leiaf tebygol o ddisgwyl elwa (13 y cant).
- 6.30 Yn ehangach, roedd bron i hanner (48 y cant) sefydliadau'r sector cyhoeddus a mwy na thraean (36 y cant) sefydliadau gwirfoddol/elusen yn cytuno y byddent yn elwa o gael amrediad ehangach o gymwysterau prentisiaeth ar gael yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog, o'i gymharu ag oddeutu pumed rhan (22 y cant) o sefydliadau sector preifat.

7. Arferion gwaith perfformiad uchel

Cyflwyniad

- 7.1 Derbynnir bod arferion 'Gwaith Perfformiad Uchel' (GPU) yn arferion sy'n derbyn cydnabyddiaeth i sicrhau bod sgiliau gweithwyr cyflogedig yn cael eu harneisio, eu meithrin a'u defnyddio yn y ffordd fwyaf effeithiol. Er mwyn cael ei gategoreiddio'n 'gyflogwr Gwaith Perfformiad Uchel', mae'n rhaid i sefydliad fod wedi mabwysiadu 7 neu fwy o'r 11 o arferion sydd wedi derbyn sylw yn yr arolwg (mae'r rhain i'w gweld yn Ffigur 7-1). Nodwch mai dim ond i Gymru, Gogledd Iwerddon a'r Alban yr oedd y dadansoddiad hwn yn bosibl, felly nid oes cymhariaethau â Lloegr ar gael.

Y gyfran o gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel

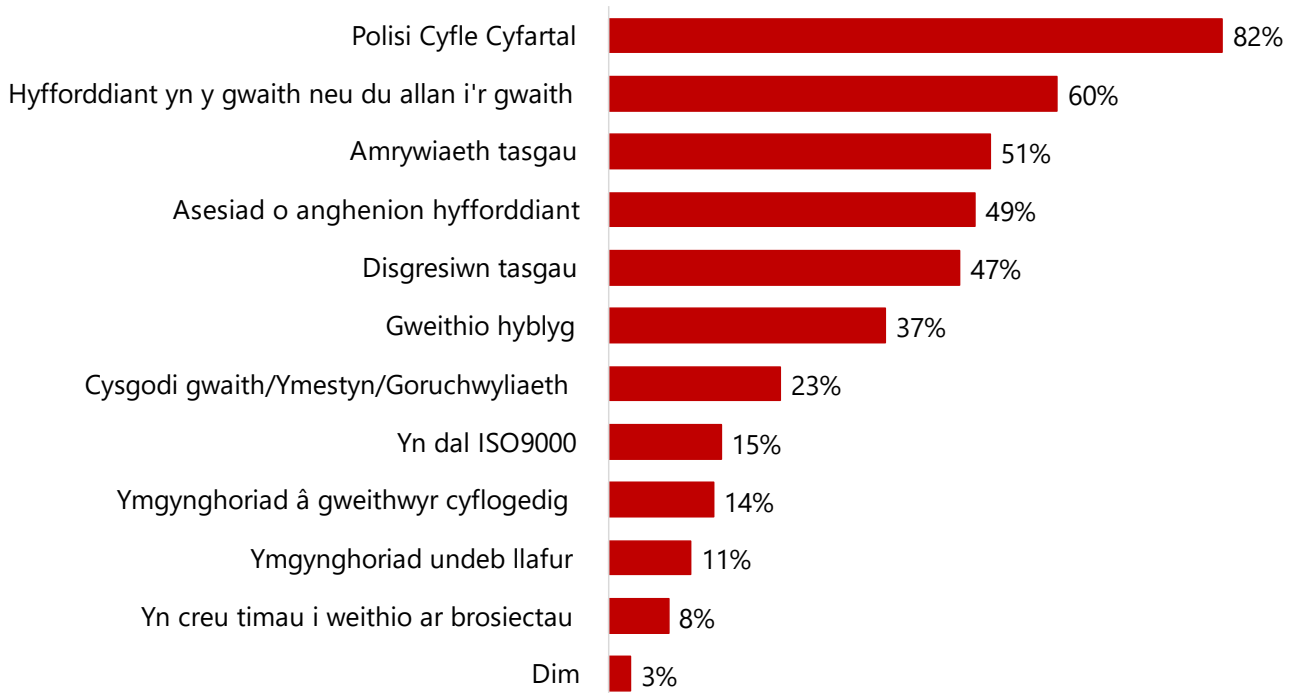
- 7.2 Roedd bron i un ymhob deg (9 y cant) o sefydliadau wedi mabwysiadu saith neu fwy o arferion GPU ac roedd y rhain felly'n gyflogwyr GPU. Ar gyfartaledd, mabwysiadodd y sefydliadau bedwar arfer GPU. Roedd gan Gymru gyfran uwch o gyflogwyr GPU o'i gymharu â'r Alban (7 y cant) a Gogledd Iwerddon (6 y cant). Ar lefel rhanbarthau Cymru, ychydig iawn o wahaniaeth oedd yn y gyfran o gyflogwyr GPU yn Ne Ddwyrain Cymru (10 y cant), De Orllewin Cymru (9 y cant) a Gogledd Cymru (9 y cant), er bod y gyfran yn is yng Nghanolbarth Cymru (3 y cant).
- 7.3 Roedd y cyflogwyr mwy yn fwy tebygol o fod yn gyflogwyr GPU na chyflogwyr llai; roedd y gyfran o gyflogwyr GPU yn amrywio o 4 y cant ymysg cyflogwyr gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig i 53 y cant ymysg y rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.
- 7.4 O edrych ar y gwahanol sectorau, gan y sectorau Addysg ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd y gyfran uchaf o gyflogwyr GPU (25 y cant a 19 y cant yn y drefn honno). Gan y Sector Cynradd a Chyfleustodau yr oedd y nifer isaf (2 y cant).

Arferion Gwaith Perfformiad Uchel

- 7.5 Yr arferion GPU mwyaf cyffredin a weithredwyd gan sefydliadau, fel y gwelwn yn Ffigur 7-1, oedd cael polisi cyfle cyfartal (82 y cant), darparu hyfforddiant yn y gwaith neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (60 y cant) ac amrywiaeth tasgau (51 y cant). Roedd oddeutu hanner y sefydliadau yng Nghymru'n gwneud asesiadau o

anghenion hyfforddi (49 y cant) ac yn dweud bod dewis gan y gweithwyr cyflogedig dros y ffordd maen nhw'n gwneud eu gwaith (47 y cant).

Ffigur 7-1 Amllder Arferion Gweithio Perfformiad Uchel



Sylfaen: 2022 Yr holl sefydliadau yng Nghymru ym Modiwl D (1,153).

- 7.6 Wrth grwpio arferion GPU yn grwpiau ehangach, roedd yr arferion mwyaf cyffredin yn ymwneud â 'chynllunio' (88 y cant), sy'n cynnwys caniatáu ar gyfer cysgodi gwaith, cael polisi cyfle cyfartal ac asesu anghenion hyfforddi. Yn dilyn hyn roedd arferion yn ymwneud ag 'ymreolaeth' (70 y cant), 'sgiliau' (60 y cant) a'r rheiny sy'n ymwneud â'r 'sefydliad' (32 y cant).
- 7.7 Roedd cyflogwyr yng Nghymru yn fwy tebygol na'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon o fod wedi mabwysiadu disgresiwn tasgau (47 y cant o'i gymharu â 43 y cant), gweithio hyblyg (37 y cant o'i gymharu â 33 y cant), asesiadau o anghenion hyfforddiant (49 y cant o'i gymharu â 45 y cant) ac ymgynghoriad undeb llafur (11 y cant o'i gymharu â 9 y cant). Roedden nhw hefyd yn fwy tebygol na'u cymheiriaid o fod â pholisi cyfle cyfartal (82 y cant o'i gymharu â 79 y cant) ac ymgynghoriad undeb llafur (11 y cant o'i gymharu â 9 y cant). Fodd bynnag, roedd cyflogwyr yng

Nghymru yn llai tebygol na chyflogwyr o'r Alban o ddarparu amrywiaeth o ran tasgau (51 y cant o'i gymharu â 56 y cant).

- 7.8 O ran gwahaniaethau rhanbarthol, roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn llai tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi mabwysiadu amrywiaeth o arferion yn cynnwys hyfforddiant yn y gwaith neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (48 y cant o'i gymharu â 60 y cant i gyd), asesiadau o anghenion hyfforddi (37 y cant o'i gymharu â 49 y cant), polisiau cyfle cyfartal (73 y cant o'i gymharu ag 82 y cant), ymgynghoriad â gweithwyr cyflogedig (5 y cant o'i gymharu â 14 y cant), a dal ISO9000 (8 y cant o'i gymharu â 15 y cant). Fodd bynnag, roedden nhw'n fwy tebygol o gynnig gweithio hyblyg (46 y cant o'i gymharu â 37 y cant).

8. Casgliadau

- 8.1 Arolwg 2022 yw'r cyntaf yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr ehangach ledled Prydain i ddigwydd ers y pandemig COVID-19. Yn y cyfnod hwn, mae Cymru, y DU (a'r economi byd-eang yn ehangach) wedi wynebu heriau economaidd digynsail. Yn ogystal â'r heriau uniongyrchol o amgylch cau sectorau penodol, rhoi gweithwyr cyflogedig ar ffyrlo a'r straen ar y sector iechyd a gofal cymdeithasol, mae'r DU hefyd wedi bod yn llywio perthnasoedd masnachu a llafur newydd gyda'r UE yn dilyn ymadawiad y DU â'r UE, problemau gyda'r gadwyn gyflenwi a chwyddiant uchel (sydd wedi rhoi pwysau ar gostau gweithredu cyflogwyr, yn cynnwys cyflogau)
- 8.2 Mae'r data am [Gyfraddau cyflogaeth](#) (Stats Cymru, 2023), yn dangos bod Cymru wedi neidio yn ôl o'r pandemig o ran y gyfradd cyflogaeth, a'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn yn gorffen yn ail chwarter 2022 oedd 73.7 y cant o'i gymharu â 73.2 y cant yn y flwyddyn yn gorffen yn ail chwarter 2019 (cynydd o 0.5 pwynt canran). Nid yw'r DU wedi gweld twf yn gyffredinol yn y gyfradd gyflogaeth rhwng y ddau gyfnod yma (75.4 y cant yn 2022 a 75.5 y cant yn 2019). Fodd bynnag, [mae cynhyrchiant Cymru'n dal i fod ar ei hôl hi o'i gymharu â chyfartaledd y DU](#) (ONS, 2023); yn 2021 roedd Cymru 16 y cant yn llai cynhyrchiol na'r DU yn gyffredinol yn nhermau allbwn yr awr
- 8.3 Mae'n sicr hefyd bod y pandemig wedi newid y ffordd y mae pobl yn gweithio; yn y cyfnod rhwng Hydref a Rhagfyr 2019 ac Ionawr a Mawrth 2022, roedd gweithio gartref yn y DU wedi mwy na dyblu o 4.7 miliwn o bobl i 9.9 miliwn o bobl ([ONS, 2022](#)). Cynyddodd y gyfran o'r gweithlu yng Nghymru oedd yn gweithio o adref o 12.4 y cant yn y cyfnod Hydref i Ragfyr 2019 i 30.4 y cant yn y cyfnod o Ionawr hyd fis Mawrth 2022, gyda chynnydd mwy nodedig o ran pwyntiau canran nag a welwyd yn Lloegr (15.1 i 31.0 y cant).
- 8.4 Yn y cyd-destun hwn y mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn darparu erfyn allweddol i fesur amllder, natur ac effaith y materion sgiliau sy'n wynebu cyflogwyr a chipolwg pwysig ar y ffordd y mae'r materion hyn yn cymharu â'r cyfnod cyn y pandemig. Yn fwyaf nodedig, tynhawyd y farchnad waith yn sylweddol; mae swyddi gwag wedi cynyddu, ac mae her ddwysach nag erioed mewn perthynas â'r cyflenwad sgiliau, gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn cyfrif am gyfran fwy o'r holl swyddi

gwag o'i gymharu â 2019. Yn wir, roedd amllder a dwysedd y swyddi gwag a'r swyddi gwag lle mae prinder sgiliau wedi cyrraedd manau uwch nag a welwyd erioed o'r blaen yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (yn dechrau yn 2011). Er gwaethaf hynny, ychydig iawn o wahaniaeth a welwyd mewn recriwtiad dros y 12 mis blaenorol o'i gymharu â 2019.

- 8.5 Mae'r sialens sgiliau mewnol yn agwedd arall sy'n cael ei ystyried gan yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, ac mae'n edrych yn benodol ar fylchau sgiliau o fewn y gweithlu presennol. Yn gyffredinol, roedd y gyfran o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau a dwysedd bylchau sgiliau yn gyson â 2019.
- 8.6 Roedd heriau sgiliau wrth recriwtio yn fwy amlwg ymysg cyflogwyr Trafnidiaeth a Storio, Gwasanaethau Ariannol ac Adeiladu, er mai'r sectorau Gwasanaethau Busnes a Gwestai a Bwytai oedd wedi eu heffeithio fwyaf gan y bylchau sgiliau yn y gweithlu cyfredol. Ar lefel alwedigaethol, swyddi gwag Gweithredwyr Peiriannau a Chrefftau Medrus oedd wedi eu heffeithio fwyaf gan brinderau sgiliau wrth recriwtio, ond o fewn y gweithlu cyfredol roedd y bylchau sgiliau ar eu hamlycaf ymysg galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill a Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer.
- 8.7 Mae problemau sy'n ymwneud â recriwtio gweithwyr gyda'r sgiliau addas yn ogystal â diffygion sgiliau ymysg staff cyfredol yn cael effaith niweidiol ar berfformiad busnes ac yn cynyddu'r pwysau ar staff cyfredol, yn cynyddu costau busnes, yn cyfrannu at golli busnes ac yn cyfyngu ar gyflwyniad cynhyrchion ac arferion gwaith newydd.
- 8.8 Mae hyfforddiant a datblygiad y gweithlu'n ffordd o ymdrin â materion sgiliau o fewn y gweithlu, ond roedd llai o gyflogwyr yng Nghymru wedi darparu hyfforddiant i staff yn y 12 mis blaenorol o'i gymharu â 2019 ac roedd y gyfran gyffredinol o staff a hyfforddwyd wedi gostwng hefyd. Er gwaethaf hynny, roedd cynnydd mewn diwrnodau hyfforddi wedi golygu bod gweithwyr cyflogedig a hyfforddwyd wedi derbyn mwy nag yr oeddent yn 2019. Cynyddodd y lefel o fuddsoddiad mewn hyfforddiant hefyd, er gwaethaf y ffaith bod cyfran lai o'r gweithlu'n cael eu hyfforddi. Gan ddilyn patrymau blaenorol, mae darpariaeth hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu'n

llym, gan adlewyrchu o bosib y cynnydd yma mewn gweithio o gartref ers y pandemig y soniwyd amdano'n barod.

- 8.9 Ymysg y cyflogwyr oedd heb hyfforddi staff, y prif ffactor o hyd yw'r syniad na fyddai unrhyw angen gwneud hyn am fod y staff yn gwbl hyfedr, ond soniwyd llai am hyn yn 2022 nag yn 2019, gan awgrymu bod mwy o 'rwystrau' nag oedd yn arfer bod. Mae hyn wedi ei adlewyrchu hefyd gan y gyfran is o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant (h.y. yn fodlon gyda'r lefel o hyfforddiant yr oeddent yn ei darparu). Ymysg y rhwystrau rhag darparu unrhyw hyfforddiant yr oedd ymyrraeth COVID-19, y ffaith nad oedd hyfforddiant ar gael mewn meysydd astudio penodol, a bod yn brin o'r arian neu'r amser i ddarparu hyfforddiant. Ymysg y cyflogwyr oedd wedi hyfforddi ond a fyddai wedi dewis darparu mwy o hyfforddiant, amser ac arian oedd y broblem sylfaenol, er bod COVID-19 wedi cael effaith niweidiol hefyd
- 8.10 Mae ESS yn dangos tystiolaeth bod cyflogwyr gyda bylchau sgiliau yn fwy tebygol o gynnig hyfforddiant ac ymyriadau eraill fel prentisiaethau, er bod cyfran fawr o hyd o gyflogwyr yng Nghymru nad ydynt yn cymryd camau gweithredol i fynd i'r afael â bylchau sgiliau, nad ydynt yn darparu hyfforddiant, neu nad ydynt yn defnyddio mentrau eraill fel prentisiaethau i helpu i naill ai recriwtio neu uwchsgilio'r gweithwyr cyflogedig cyfredol.

Atodiad A: 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.²⁴

Sector	SIC 2007
Sector Cynradd a Chyfleustodau	<p>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</p> <p>B – Cloddio a chwarela (05-09) Gan gynnwys cloddio am lo, metelau, tywod/carreg/clai, ac echdynnu petrolewm crai a nwy naturiol</p> <p>D – Cyflenwi trydan, nwy, stêm ac aerdymheru (35)</p> <p>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</p>
Gweithgynhyrchu	<p>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</p>

²⁴ Dosbarthiad Diwydiannol Safonol y DU o Weithgareddau Economaidd 2007 (SIC 2007), Ffynhonnell: [Companies House, Standard industrial classification of economic activities \(SIC\) \(2008\)](#)

Adeiladu	<p>F - Adeiladu (41-43)</p> <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>
Cyfanwerthu a Manwerthu	<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, gwersylloedd, hostelau ieuencid, canolfannau gwyliau, pentrefi a lletyau arhosiad byr eraill, bwytai a siopau cludfwyd, arlwyo i ddiwyddiadau a chlybiau, tafarnau a bariau trwyddedig</p>
Trafnidiaeth a Storio	<p>H - Trafnidiaeth 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 pheirianeg, 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, peirianau), asiantaethau cyflogaeth, asiantau teithio a threfnwyr teithiau, gweithgareddau diogelu ac ymchwilio, gweinyddiaeth y swyddfa a chymorth busnes</p>

Gweinyddiaeth Gyhoeddus	O - Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyniad; nawdd cymdeithasol gorfodol (84) 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
Addysg	P - Addysg (85) Gan gynnwys addysg cyn-gynradd, cynradd, uwchradd ac uwch, addysg arall (megis chwaraeon, ysgolion gyrru, addysg ddiwylliannol), gweithgareddau cymorth addysgol
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	Q – Gweithgareddau iechyd dynol a gwaith cymdeithasol (86-88) Gan gynnwys ysbytai, meddygfeydd a deintyddfeydd, gofal preswyl, gweithgareddau gwaith cymdeithasol
Y celfyddydau, adloniant a hamdden a gweithgareddau gwasanaeth 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 B: Codau'r galwedigaethau

Cafodd y data galwedigaethol a gasglwyd yn yr arolwg ei gasglu gair am air a hefyd 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 y 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:

Grŵp Galwedigaethol	Sectorau Cynradd (Sector Cynradd a Chyfleustodau, Gweithgynhyrchu, Adeiladu)	Sectorau gwasanaeth (Manwerthu, Busnes, Cyllid, Trafnidiaeth, ac ati)	Sector cyhoeddus (Gwein. Gyhoeddus, Iechyd, Addysg, ac ati)
Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion	Rheolwyr safle, penaethiaid adran, rheolwyr shiftt (nid goruchwylwyr)	Cyfarwyddwyr, rheolwyr / rheolwyr cangen/safle, rheolwyr shiftt (nid goruchwylwyr)	Arolygwyr yr heddlu ac uwch, penaethiaid adran, prifathrawon, uwch swyddogion
Pobl broffesiynol	Peirianwyr proffesiynol, gweithwyr proffesiynol mewn TG a meddalwedd, cyfrifyddion, cemegwyr, ymchwilwyr gwyddonol	Cyfreithwyr, twrneiod, cyfrifyddion, pobl broffesiynol mewn TG, economegwyr, penseiri, actiwariaid	Meddygon, nyrsys, bydwragedd, athrawon, gweithwyr cymdeithasol, llyfrgellwyr
Pobl broffesiynol gyswllt	Technegwyr gwyddoniaeth a pheirianneg, technegwyr labordy, technegwyr TG, technegwyr cyfrifydda	Tanysgrifwyr yswiriant, dadansoddwyr a chynghorwyr cyllid/buddsoddi, ysgrifenyddwyr/newyddiadurwyr, prynwyr, gwerthwyr eiddo	Is swyddogion heddlu/tân/carchar, therapyddion, parafeddygon, gweithwyr cymunedol, swyddogion I a D, swyddogion tai
Staff gweinyddol	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, teleffonyddion, ceidwaid y cyfrifon	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, gweithredwyr cyfathrebu, cyfwelwyr ymchwil i'r farchnad, clercod	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, cynorthwywyr a swyddogion llywodraeth leol, cynorthwywyr swyddfa, cynorthwywyr llyfrgell a chronfa ddata

Crefftau Medrus	Ffermwyr, trydanwyr, gwneuthurwyr offer / gosodwyr peiriannau, seiri, plastrwyr	Mecanyddion, argraffwyr, peiriannwyr teledu, cigyddion	Sieffiaid
Gofalu, Hamdden a Galwedigaethau Gwasanaeth Eraill	Cynorthwywyr gofal, nyrsys meithrin	Gwerthwyr gwyliau, cynorthwywyr teithio, gweithwyr trin gwallt, gweithwyr cadw tŷ	Cynorthwywyr gofal, gofalwyr cartref, nyrsys meithrin, staff ambiwlans, rheoli plâu, nyrsys deintyddol, gofalwyr
Galwedigaethau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer	Rolau sy'n wynebu cwsmeriaid: staff gwerthiannau ac asiantau canolfan ofal	Cynorthwywyr gwerthu ac ariannwyr manwerthu, telewerthu, asiantau canolfannau galw	Gweithredoedd gofal y cwsmer
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 arlwy, gweinyddion/ gweinyddesau, glanhawyr	Labrwy, glanhawyr, ysgubwyr ffordd, wardeiniaid traffig, gwarchodwyr diogelwch

Atodiad C: Gwall samplu a hyder ystadegol (crynodeb)

Mae gwallau samplu ar gyfer canlyniadau'r arolwg yn gyffredinol ac ar gyfer is-grwpiau allweddol i'w gweld yn y tabl isod. 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 $\pm 1.37\%$, 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 bylchau 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.

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

	Y Boblogaeth	Nifer y cyfweiliadau	Gwall samplu (uchaf)
Cymru	88,000	4,825	± 1.37
Fesul maint			
2 i 4	48,000	1,459	± 2.53
5 i 9	19,000	1,099	± 2.87
10 i 24	13,000	1,166	± 2.74
25 i 49	5,000	624	± 3.67
50 i 99	2,000	275	± 5.49
100 i 249	1,000	151	± 7.35
250+	500	51	± 13.02
Fesul sector			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	10,000	372	± 4.99
Gweithgynhyrchu	4,000	322	± 5.24
Adeiladu	9,000	322	± 5.36
Cyfanwerthu a Manwerthu	16,000	1,010	± 2.98
Gwestai a Bwytai	10,000	552	± 4.05
Trafnidiaeth a Storio	3,000	178	± 7.13
Gwybodaeth a Chyfathrebu	2,000	76	±11.03
Gwasanaethau Ariannol	1,000	58	± 12.05
Gwasanaethau Busnes	15,000	686	± 3.66
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	1,000	61	± 12.16
Addysg	3,000	299	± 5.38
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	7,000	580	± 3.90
Celfyddydau a Gwas, Eraill	6,000	309	± 5.43

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 D: Amcangyfrifon am boblogaethau'r arolwg

	Cymru
Nifer y sefydliadau i gyd	88,847
Gyda swydd wag	19,941
Gyda swydd wag anodd ei llenwi	13,321
Gyda swydd wag lle mae prinder sgiliau	8,538
Gydag o leiaf un bwlch sgiliau	12,155
Gydag o leiaf un gweithiwr cyflogedig sydd â mwy o gymwysterau a sgiliau nag y mae rôl y swydd yn gofyn amdanynt	33,749
Darparwyd unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol	52,995
Unrhyw hyfforddiant yn y gwaith	44,875
Unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	31,739
Hyfforddiant yn y gwaith a thu allan i'r gwaith	23,619
Ni ddarparwyd hyfforddiant i'r staff	35,852
Darparwyd hyfforddiant tuag at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol	24,353

Sylfaen: Yr holl sefydliadau

Atodiad E: Maint y Sylfeini

Meintiau Sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer yr holl sefydliadau fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector (2011-2022)

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwlad						
Cymru	5,958	5,996	6,027	5,913	6,773	4,825
Lloegr	74,156	75,255	75,129	71,527	70,217	59,486
Gogledd Iwerddon	3,921	4,014	4,019	3,973	4,023	3,400
Yr Alban	2,487	6,014	6,035	6,017	-	5,207
Rhanbarth						
Gogledd Cymru	1,420	1,580	1,528	1,584	1,666	1,193
Canolbarth Cymru	788	717	742	605	793	694
De Ddwyrain Cymru	2,374	2,400	2,395	2,603	2,767	1,911
De Orllewin Cymru	1,376	1,299	1,362	1,121	1,547	1,027
Canolbarth / De Orllewin	2,164	2,016	2,104	1,726	2,340	1,721
Maint						
2 i 4	1,162	1,847	1,749	1,669	1,193	1,459
5 i 24	3,474	3,229	3,316	3,169	3,407	2,265
25 i 49	750	512	547	561	800	624
50 i 99	324	236	273	293	382	275
100+	248	172	142	221	271	202
Sector						
Sector Cynradd a Chyfleustodau	223	589	477	511	364	372
Gweithgynhyrchu	467	401	417	419	466	322
Adeiladu	498	467	405	481	401	322
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,062	1,109	1,203	958	1,442	1,010
Gwestai a Bwytai	666	618	649	597	797	552
Trafnidiaeth a Storio	297	284	359	274	171	178
Gwybodaeth a Chyfathrebu	138	135	167	168	141	76
Gwasanaethau Ariannol	173	127	108	154	109	58
Gwasanaethau Busnes	789	736	715	794	988	686
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	129	67	75	91	109	61
Addysg	391	394	361	375	463	299
Iechyd a Gwaith						
Cymdeithasol	571	602	617	603	825	580
Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	544	467	474	488	497	309

Meintiau Sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer yr holl sefydliadau sy'n darparu hyfforddiant, fesul gwlad, rhanbarth a maint (2011-2022)

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwlad						
Cymru	4,653	4,277	4,356	4,283	4,940	3,421
Lloegr	56,713	57,787	57,422	55,775	51,203	41,406
Gogledd Iwerddon	2,903	2,894	2,869	2,893	2,906	2,428
Yr Alban	2,170	4,884	4,894	4,999	-	3,822
Rhanbarth						
Gogledd	1,127	1,131	1,138	1,138	1,246	855
Mid	555	447	485	411	543	465
De Ddwyrain	1,924	1,793	1,783	1,915	2,046	1,389
De Orllewin	1,047	906	950	819	1,105	721
Canolbarth & De Orllewin	1,602	1,353	1,435	1,230	1,648	1,177
Maint						
2 i 4	579	858	825	748	914	628
5 i 24	2,818	2,537	2,607	2,516	2,651	1,781
25 i 49	703	484	523	529	747	567
50 i 99	310	230	263	276	366	259
100+	243	168	138	214	262	186

Meintiau Sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer yr holl sefydliadau sy'n cwblhau'r astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant, fesul cenedl a maint (2011-2022)

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwlad						
Cymru	1,483	1,361	1,234	1,328	1,362	1,441
Lloegr	7,872	8,704	9,616	8,872	8,068	7,801
Gogledd Iwerddon	990	1,028	699	859	825	1,044
Yr Alban	682	1,429	1,065	1,407	-	1,546
Maint						
2 i 4	232	271	226	251	261	257
5 i 24	914	854	778	819	770	776
25 i 49	199	146	146	152	186	266
50 i 99	83	58	61	69	87	102
100+	55	32	23	37	58	40

Atodiad F: Cyfeiriadau

Hogarth, T. a Wilson, R. (2001) *Skills matter: A synthesis of research on the extent, causes and implications of skill deficiencies*. Coventry: Institute of Employment Research, Prifysgol Warwick. Ar gael ar:

https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2001/hogarth_and_wilson_2001_synthesis.pdf

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023) *Regional labour productivity, UK: 2021*. Ar gael ar:

<https://cy.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/productivitymeasures/bulletins/regionallabourproductivityincludingindustrybyregionuk/2021>* (Cyrchwyd: 27 Hydref 2023).

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022) *Homeworking in the UK – regional patterns: 2019 to 2022*. Ar gael ar:

<https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/homeworkingintheukregionalpatterns/2019to2022> (Cyrchwyd: 27 Hydref 2023).

Stats Cymru (2023) *Cyfradd gyflogaeth yn ôl ardal leol yng Nghymru, blwyddyn a rhyw*. Ar gael ar: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Persons-Employed/employmentrate-by-welshlocalarea-year-gender> (Cyrchwyd: 27 Hydref 2023).