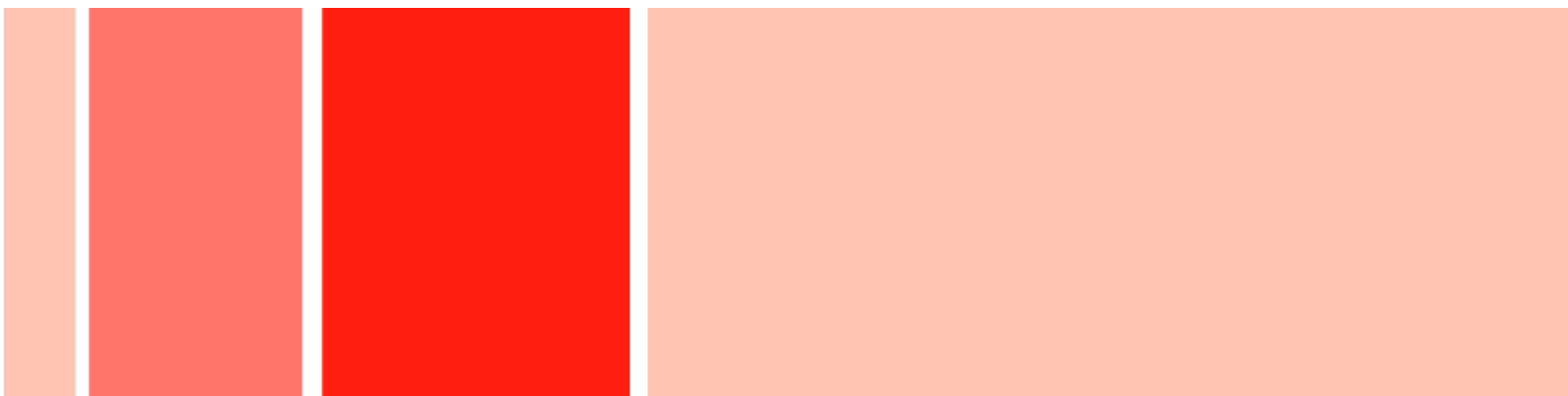


Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 67/2025

Dyddiad cyhoeddi: 02/07/2025

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad canolbarth a de orllewin Cymru



Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad canolbarth a de orllewin Cymru

Awduron: Genna Kik, Sam Selner, Guido Miani, Malina Cojocar, Harry Harris, Anna Bayley, Rahma Mohamed

Adroddiad Ymchwil Llawn: Kik, G.; Selner, S.; Miani, G.; Cojocar, M; Harris, H.; Bayley, A.; and Mohamed, R. (2025). Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad canolbarth a de orllewin Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Cymdeithasol y Llywodraeth 67/2025
Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/arolwg-sgiliau-cyflogwyr-2022-adroddiadau-rhanbathol>

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

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Cangen Gwybodaeth am y Farchnad Lafur

Yr Is-adran Sgiliau

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

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

Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn rhoi crynodeb o'r canfyddiadau allweddol ymysg cyflogwyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS 2022) gan Lywodraeth Cymru a'r Adran Addysg. Mae hwn yn arolwg mawr o gyflogwyr sy'n rhoi llun diffiniol o raddfa, natur ac effaith yr heriau sgiliau a wynebir gan gyflogwyr.

O 2010-2017, roedd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn eistedd ochr yn ochr â'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS) i gynhyrchu mewnwelediadau oedd yn cyflenwi ei gilydd. Roedd ffocws yr EPS yn edrych allan yn bennaf, ac yn ymwneud â darparu ymgysylltiad â'r system sgiliau ehangach, tra bo ESS yn edrych yn fwy mewnol, yn asesu'r sefyllfa sgiliau gyfredol ac anghenion sgiliau cyflogwyr. Ers arolwg 2019, roedd cynnwys yr EPS wedi ei ymgorffori yn yr ESS (dyma'r ail ESS yn y gyfres i gynnwys cwestiynau a ofynnwyd gynt yn yr EPS). I gael rhagor o fanylion am y fethodoleg, gwelwch [adroddiad cenedlaethol Cymru](#) neu'r [adroddiad technegol](#).

Recriwtio a heriau allanol

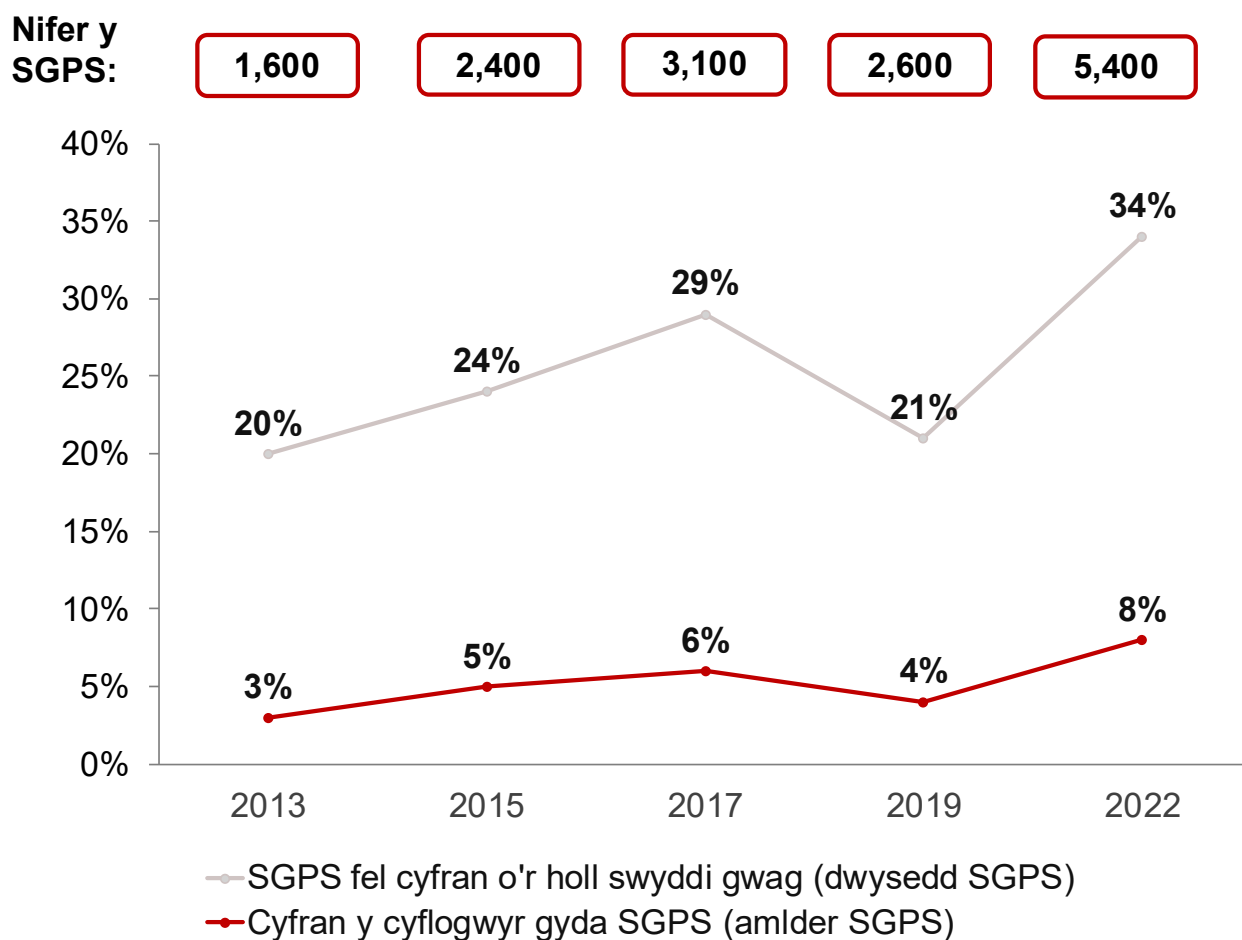
Roedd gan un ymhob pump (20%) o gyflogwyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru swyddi gwag ar adeg yr arolwg. Mae hyn yn is na'r gyfran yng Nghymru (22%) ond yn uwch na 2019 (13%).

Wrth ystyried swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd y swyddi gwag), roedd tua un swydd wag i bob 22 o weithwyr cyflogedig (4.5%), sy'n gyfatebol â Chymru gyfan (4.7%). Mae'r ffigur yng nghanolbarth a de orllewin Cymru yn cynrychioli cynnydd ers lefelau 2019 (3.5%). Cynyddodd nifer y swyddi gwag o 12,500 yn 2019 i 15,800 yn 2022.

Mae swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad gofynnol (sef swyddi gwag gyda phrinder sgiliau neu 'SGPS') yn gallu bod yn broblem sylweddol i gyflogwyr. Dywedodd llai nag un ymhob deg (8%) o gyflogwyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru bod ganddynt unrhyw SGPS. Roedd hyn yn gyfran is na'r gyfran yng Nghymru yn gyffredinol (10%) ond yn ddwbl y gyfran a welwyd yng nghanolbarth a de orllewin Cymru yn 2019 (4%).

Roedd mwy a thraean (34%) o swyddi gwag wedi eu categorio'n SGPS yng nghanolbarth a de orllewin Cymru, oedd yn cyfateb â Chymru yn gyffredinol (35%). Roedd y ffigur hwn ar gyfer y dwysedd SGPS ar gyfer canolbarth a de orllewin Cymru yn gynydd o'r 21% yn 2019. Cynyddodd nifer y SGPS hefyd o'i gymharu â 2019 (5,400 o'i gymharu â 2,600) (Ffigur1).

Ffigur 1: Amllder, dwysedd a nifer y SGPS dros amser yng nghanolbarth a de orllewin Cymru



Disgrifiad: Mae Ffigur 1 yn dangos y gyfran o sefydliadau sydd â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (SGPS), SGPS fel cyfran o'r holl swyddi gwag (dwysedd y SGPS), a nifer y SGPS ar gyfer y blynnyddoedd 2013 hyd 2022. Dyblodd y gyfran o gyflogwyr oedd â SGPS i 8% yn 2022, o 4% yn 2019. Cynyddodd dwysedd y SGPS o 21% yn 2019 i 34% yn 2022, sef yr uchaf yn y gyfres amser. Cyfanswm nifer y SGPS yn 2022 oedd 5,400 sef yr uchaf yn y gyfres amser.

Y sail ar gyfer achosion o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad yng nghanolbarth a de orllewin Cymru: 2022 (1,721); 2019 (2,340); 2017 (1,726); 2015 (2,104); 2013 (2,016). Y sail ar gyfer dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad gyda swyddi gwag: 2022 (529); 2019 (451); 2017 (389); 2015 (411); 2013 (317).

Y sgil mwyaf cyffredin yr oedd cyflogwyr yn ei gael yn brin ymysg ymgeiswyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru oedd y sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i berfformio'r rôl (yn cyfrannu at 61% o SGPS), ac yn dilyn hynny'r gallu i reoli amser a blaenoriaethu tasgau (40%).

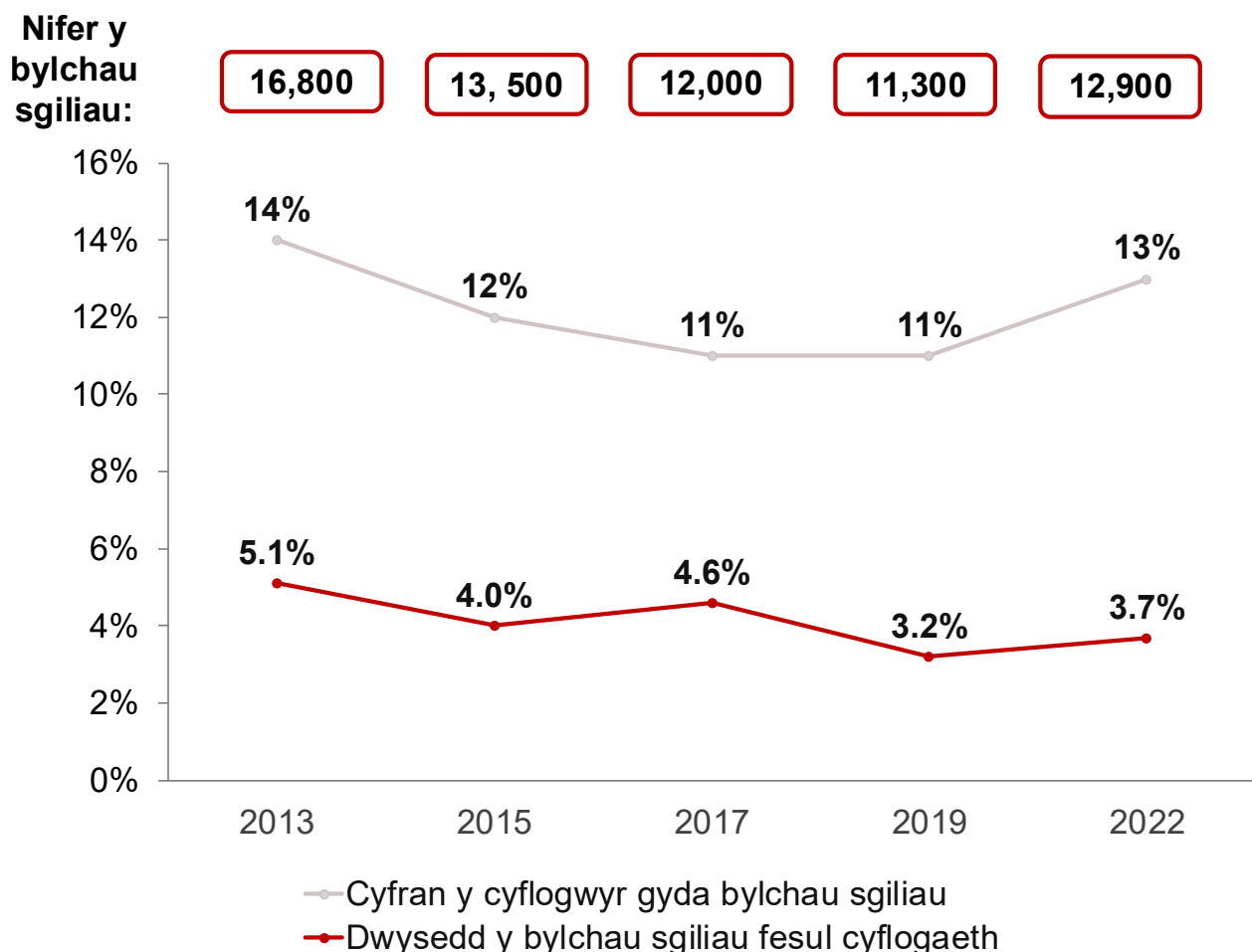
Yr effaith fwyaf cyffredin gan SGPS i sefydliadau yng nghanolbarth a de orllewin Cymru oedd llwythi gwaith uwch i staff cyfredol (87%), sef yr un gyfran ag yng Nghymru yn gyffredinol (87% hefyd). Dyma oedd yr effaith fwyaf cyffredin yn 2019 (82%). Roedd yr effeithiau eraill yn cynnwys cael anawsterau yn cyflawni amcanion gwasanaeth y cwsmer

(54%) a chael costau gweithredu uwch (52%). O'i gymharu â 2019, roedd sefydliadau'n fwy tebygol o fod wedi gorfod tynnu'n ôl o gynnig cynhyrchion neu wasanaethau penodol oherwydd SGPS (41% o'i gymharu â 30% yn 2019).

Yr her sgiliau mewnol

Dywedodd mwy nag un ymhob deg (13%) o sefydliadau yng nghanolbarth a de orllewin Cymru bod ganddynt fylchau sgiliau (o leiaf un aelod o staff oedd ddim yn gwbl hyfedr yn eu rôl), yn debyg i 2019 (11%) a Chymru yn gyffredinol (14%) (Ffigur 2). Y gyfran o staff na chawsent eu hystyried yn gwbl hyfedr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru (y dwysedd bylchau sgiliau) oedd 3.7%. Roedd hyn yn is na chyfartaledd Cymru (4.1%) ond yn gynydd ar lefelau 2019 yng nghanolbarth a de orllewin Cymru (3.2%). Cynyddodd nifer y staff gyda bylchau sgiliau i 12,900, i fyny o 11,300 yn 2019.

Ffigur 2: Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser yng nghanolbarth a de orllewin Cymru



Disgrifiad: Mae Ffigur 2 yn dangos y gyfran o sefydliadau gyda bylchau sgiliau (achosion), y gyfran o weithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau (dwysedd y bylchau sgiliau), a nifer y bylchau sgiliau ar gyfer y blynyddoedd 2013 hyd 2022. Parhaodd y gyfran o gyflogwyr gyda

bylchau sgiliau'n gyson â'r lefelau a welwyd drwy gydol y cyfnod amser (13% yn 2022). Cynyddodd dwysedd y bylchau sgiliau i 3.7% yn 2022 o 3.2% yn 2019. Cyfanswm nifer y bylchau sgiliau yn 2022 oedd 12,900, oedd yn gynnydd ar y ffigur a welwyd yn 2019 (11,300).

Sylfaen: Pob sefydliad yng nghanolbarth a de orllewin Cymru: 2022 (1,721); 2019 (2,340); 2017 (1,726); 2015 (2,104); 2013 (2,016).

Achoswyd y rhan fwyaf (84%) o'r bylchau sgiliau gan achosion dros dro, a ddylai wella'n naturiol dros amser – achosion megis bod yn newydd i'r rôl (70%) neu hyfforddiant sydd ond wedi ei gwblhau'n rhannol (63%). Achoswyd ychydig bach mwy o fylchau sgiliau gan achosion dros dro yn 2022 nag yn 2019 (84% o'i gymharu ag 80%), er bod y gyfran a achoswyd dim ond gan achosion dros dro yn debyg i 2019 (20% o'i gymharu â 22% yn 2019). Roedd achosion gweddol gyffredin eraill o fylchau sgiliau yng nghanolbarth a de orllewin Cymru'n cynnwys methu recriwtio staff gyda'r sgiliau gofynnol (yn cyfrannu at 43% o fylchau sgiliau) a chyflwyno arferion gweithio newydd (35%).

Y sgil mwyaf cyffredin oedd yn brin ac yn cyfrannu at fylchau sgiliau yng nghanolbarth a de orllewin Cymru oedd gallu staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (57% o fylchau sgiliau). Hwn hefyd oedd y sgil mwyaf cyffredin oedd yn brin yng Nghymru yn gyffredinol (58%) ac yn 2019, er ei fod wedi cyfrannu at fwy o fylchau sgiliau yn 2019 (63%). Ymysg y sgiliau cyffredin eraill oedd yn brin oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol yr oedd eu hangen i wneud y rôl (55%) a gweithio mewn tîm (46%), er bod y sgil olaf yma wedi cyfrannu at lai o fylchau sgiliau o'i gymharu â 2019 (54%).

Effaith fwyaf cyffredin y bylchau sgiliau y soniwyd amdanynt gan fwy na hanner staff (54%) y cyflogwyr a effeithiwyd, oedd llwythi gwaith trymach i'r gweithwyr cyflogedig eraill. Roedd hon yn gyfran debyg i gyfran Cymru gyfan (56%). Roedd effeithiau cyffredin eraill yn cynnwys cael anawsterau'n cyflwyno arferion gweithio newydd (30%), anawsterau'n cyrraedd safonau ansawdd (26%) a chostau gweithredu uwch (25%).

Roedd gan bron i ddau ymhob pump (39%) o gyflogwyr staff oedd â chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer eu swyddi cyfredol. Roedd hyn yn debyg i gyfartaledd Cymru (38%) a'r ffigur yng nghanolbarth a de orllewin Cymru (35%). Roedd y gyfran o staff oedd wedi eu tanddefnyddio yng nghanolbarth a de orllewin Cymru (9.8%) ychydig bach yn uwch na chyfartaledd Cymru (8.8%).

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Roedd mwy na hanner (55%) y cyflogwyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol (Tabl 1). Roedd hyn yn gyfran is na chyfartaledd Cymru (60%) ac roedd hefyd yn cynrychioli gostyngiad ar ganlyniad 2019 (60%). Roedd hyfforddiant o fewn y gwaith yn fwy cyffredin na hyfforddiant tu allan i'r gwaith (47% o'i gymharu â 33%). Roedd amlder yr hyfforddiant tu allan i'r gwaith wedi gostwng o'i gymharu â 2019 (43%).

Roedd bron i ddwy ran o dair (63%) o'r staff yng nghanolbarth a de orllewin Cymru wedi derbyn hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol. Roedd hyn yn gyson â'r gyfran a hyfforddwyd yng Nghymru yn gyffredinol (63%) ac yn 2019 (62%).

Ymysg y cyflogwyr oedd heb ddarparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf yn fras, y prif reswm am beidio gwneud hynny oedd bod y staff yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr yn barod (69%), a oedd yn gyson â ffigur 2019 (70%). Soniwyd am resymau yn ymwneud â COVID-19, yn cynnwys gohirio cyrsiau a staff yn amharod i fynychu, gan 9% o gyflogwyr oedd heb ddarparu hyfforddiant.

Tabl 1: Y gyfran o gyflogwyr oedd wedi hyfforddi staff a'r gyfran o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol yng Nghymru a chanolbarth a de orllewin Cymru ers 2013

		2013	2015		2017		2019		2022	
	Cymru	Canolbarth a de orllewin Cymru	Cymru	Canolbarth a de orllewin Cymru	Cymru	Canolbarth a de orllewin Cymru	Cymru	Canolbarth a de orllewin Cymru	Cymru	Canolbarth a de orllewin Cymru
% o gyflogwyr a fu'n hyfforddi staff dros y 12 mis blaenorol	62	57	63	59	62	62	62	60	60	55
% o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol	62	58	64	65	58	59	65	62	63	63

Sail: Pob Sefydliad 2022: 2022: Cymru (4,825); canolbarth a de orllewin (1,721); 2019: Cymru (6,773); canolbarth a de orllewin (2,340); 2017: Cymru (5,913); canolbarth a de

orllewin (1,726); 2015: Cymru (6,027); canolbarth a de orllewin (2,104); 2013: Cymru (5,996); canolbarth a de orllewin (2,016)

Yng nghanolbarth a de orllewin Cymru, hyfforddwyd tua 219,000 o staff am gyfanswm o 1.2 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi. Roedd hyn yn gyfatebol â 5.6 diwrnod o ddiwrnodau hyfforddi fesul unigolyn a hyfforddwyd bob blwyddyn ('fesul hyfforddai'), a 3.5 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig. Roedd y canlyniadau'n debyg i 2019, pan ddarparwyd 5.6 diwrnod hyfforddi fesul hyfforddai bob blwyddyn a 3.5 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig. Fodd bynnag, roedd maint yr hyfforddiant a ddarparwyd yn is na chyfartaledd Cymru (6.8 diwrnod fesul hyfforddai, a 4.2 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig).

Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a gynigiwyd i weithwyr cyflogedig oedd hyfforddiant penodol i swydd (86%), ac yn dilyn hynny oedd iechyd a diogelwch neu hyfforddiant cymorth cyntaf (69%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (61%). O'i gymharu â 2019, roedd hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf yn llai tebygol o gael ei gynnig i weithwyr cyflogedig (69% o'i gymharu â 73%).

Dywedodd bron i chwech mewn deg (59%) o gyflogwyr eu bod mewn 'ecwilibriwm hyfforddi', sy'n golygu eu bod wedi gwneud y maint o hyfforddiant yr oedden nhw ei eisiau dros y 12 mis blaenorol, sy'n gyson â Chymru yn gyffredinol (57%) a chanlyniad 2019 (60%). Mae hyn yn golygu bod 41% o gyflogwyr eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden nhw wedi gwneud dros y 12 mis blaenorol.

Prentisiaethau

Yn gyffredinol, roedd gan 7% o gyflogwyr brentisiaid yn weithwyr cyflogedig iddynt ar adeg yr arolwg, tra bo 8% arall yn cynnig prentisiaethau ond oedd heb brentisiaid cyfredol. Mae hyn yn golygu bod tua un ymhob saith (14%) o gyflogwyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru naill ai'n cynnig prentisiaethau neu roedd ganddyn nhw brentisiaid, yn gyfatebol â 2019 (16%).

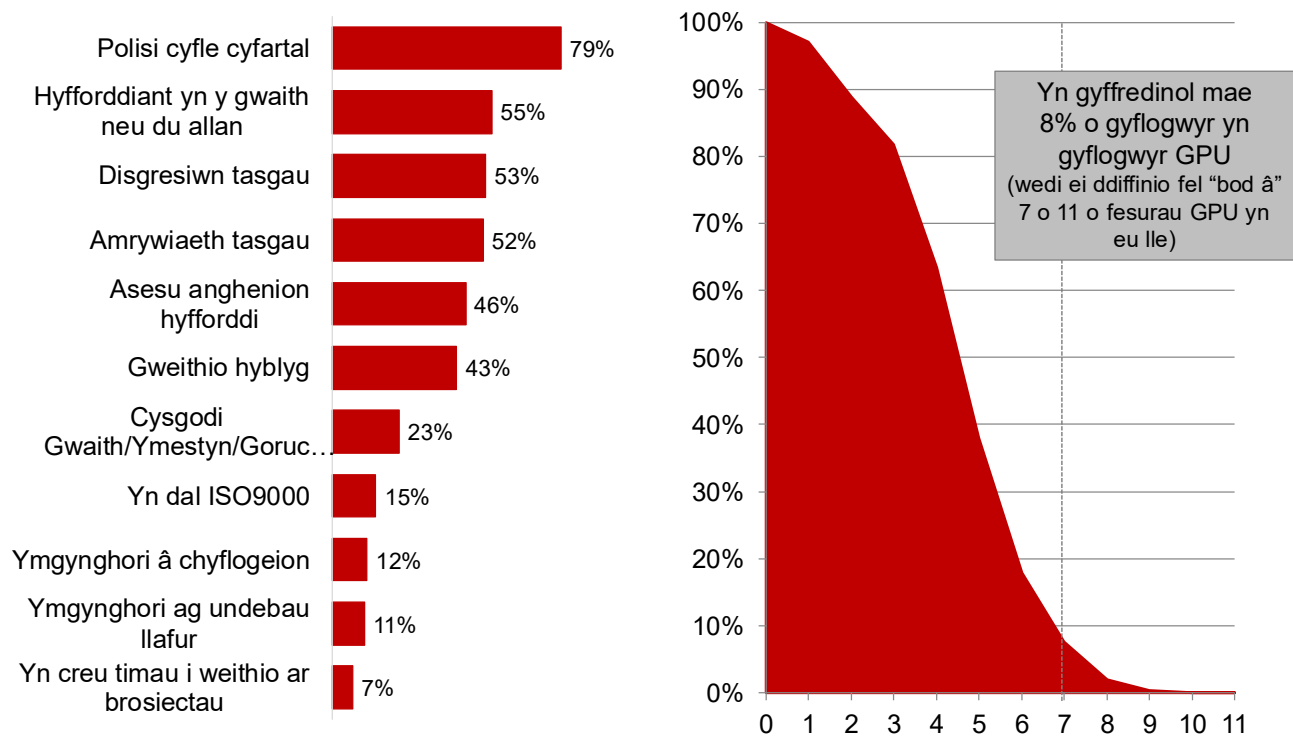
Y rhesymau mwyaf cyffredin am beidio cynnig prentisiaethau oedd nad oedd cyflogwyr yn bwriadu recriwtio staff newydd (17%), y ffaith nad oeddent angen prentisiaid o gwbl am fod y staff cyfredol yn gwbl hyfedr (16%), ac nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant (13%). Roedd cyflogwr nad oeddent yn cynnig prentisiaethau tua hanner mor debygol o nodi bod prentisiaethau'n anaddas oherwydd maint y sefydliad o'i gymharu â 2019 (9% o'i gymharu ag 20%).

Arferion Gwaith Perfformiad Uchel

Roedd bron i un ymhob deg o gyflogwyr (8%) yng nghanolbarth a de orllewin Cymru wedi cymhwyso fel cyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel (GPU), sy'n golygu eu bod wedi mabwysiadu saith allan o'r 11 arfer Gwaith Perfformiad Uchel oedd wedi eu cynnwys yn yr arolwg (Ffigur 3). Roedd hyn yn cyfateb â'r gyfran o gyflogwyr GPU ledled Cymru (9%).

Yr arfer GPU mwyaf cyffredin a weithredwyd gan gyflogwyr oedd cael polisi cyfle cyfartal (79%). Ymysg yr arferion GPU cyffredin eraill a weithredwyd roedd hyfforddiant yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (55%) a disgresiwn tasgau (53%).

Ffigur 3: Amllder arferion Gwaith Perfformiad Uchel yng nghanolbarth a de orllewin Cymru, 2022



Disgrifiad: Mae Ffigur 3 yn dangos y gyfran o gyflogwyr sydd wedi gweithredu pob ymarfer 'Gwaith Perfformiad Uchel' yn eu gweithle. Yr arfer Gwaith Perfformiad Uchel mwyaf cyffredin i gael ei weithredu oedd cael polisi cyfle cyfartal (79%), ac yn dilyn hynny hyfforddiant yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith (55%). Yr arferion lleiaf cyffredin i weithredu'r rhain oedd creu timau o bobl sydd ddim fel arfer yn cydweithio ar brosiectau (7%) a chael ymgynghoriad â gweithwyr cyflogedig (11%). Yn gyffredinol, glynodd 8% o gyflogwyr at saith neu fwy o arferion Gwaith Perfformiad Uchel.

Sylfaen: Pob sefydliad yng nghanolbarth a de orllewin Cymru (Modiwl D) (394)

Casgliadau

Mae'r canfyddiadau o ESS 2022 yn dangos tirlun recriwtio heriol i gyflogwyr yng nghanolbarth a de orllewin Cymru, er bod hyn yn wir hefyd i Gymru ac i'r DU yn fwy cyffredinol. Cafwyd cynyddiadau gweddol fawr yng ngyfran, dwysedd a nifer y swyddi gwag. Gwelwyd y patrwm hwn hefyd yn y swyddi gwag a achoswyd yn benodol oherwydd prinder sgiliau ymysg ymgeiswyr (SGPS); dyblodd y gyfran o gyflogwyr gyda SGPS, a dyblodd nifer y SGPS hefyd, a chafwyd cynnydd llym yn nwysedd y SGPS. Yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynyddu llwythi gwaith y staff, er bod cynnydd amlwg yn y gyfran o gyflogwyr a ddywedodd eu bod wedi gorfod tynnu'n ôl o gynnig cynhyrchion a gwasanaethau penodol o'i gymharu â 2019. O ran heriau sgiliau mewnol ar ffurf bylchau sgiliau, roedd cyfran y cyflogwyr oedd â'r heriau hyn yn debyg i'r blynyddoedd blaenorol ac er bod cynnydd bychan yn nwysedd y SGPS, arhosodd hyn yn is nag ydoedd yn 2017 ac yn gynharach.

Gall hyfforddiant a datblygiad y gweithlu fod yn ffordd o ymdrin â heriau sgiliau, ond roedd y gyfran o gyflogwyr oedd wedi darparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf wedi gostwng o'i gymharu â 2019 ac roedd yn is na chyfartaledd Cymru. Roedd gostyngiad amlwg yn yr hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn arbennig. Er gwaethaf y gostyngiad hwn yn amllder yr hyfforddiant ymysg cyflogwyr, roedd y gyfran o staff oedd wedi derbyn hyfforddiant wedi parhau'n sefydlog o'i gymharu â 2019, ac roedd nifer y diwrnodau hyfforddi a gynigiwyd fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig wedi parhau'n sefydlog hefyd ers hynny (er bod y canlyniadau hyn y hefyd yn is nag yng Nghymru yn gyffredinol). Fodd bynnag, mae'r canlyniadau'n dangos bod llawer o gyflogwyr yn fodlon gyda'u lefelau hyfforddiant – roedd mwy o staff mewn ecwilibriwm hyfforddiant na'r nifer oedd ddim, ac ymysg y rhai oedd ddim yn darparu hyfforddiant, y prif resymau am beidio gwneud hynny o hyd yw am fod y staff yn gwbl hyfedr. Bydd hi'n bwysig mewn blynyddoedd i ddod i fonitro effaith heriau recriwtio ac, yn eu tro, yr effaith y mae hyn yn ei gael ar y gweithlu cyfredol yng nghanolbarth a de orllewin Cymru, gan sicrhau bod cyflogwyr yn y rhanbarth hwn yn manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd i fynd i'r afael â bylchau sgiliau drwy hyfforddiant a datblygiad y gweithlu.

Canfyddiadau allweddol

	Canolbarth a de orllewin Cymru		Cymru
	2019	2022	2022
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	13	20	22
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	6	14	15
% o sefydliadau gyda SGPS	4	8	10
% o'r holl swyddi gwag sy'n SGPS	21	34	35
Nifer y swyddi gwag	12,500	15,800	58,900
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	2,600	5,400	20,600
Bylchau sgiliau			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	11	13	14
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	11,300	12,900	51,500
% o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	3.2	3.7	4.1
Hyfforddiant			
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant i unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	60	55	60
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	43	33	36
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	62	63	63
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	1.2m	1.2m	5.3m
Hyfforddiant			
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	5.6	5.6	6.8
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig	3.5	3.5	4.2
Prentisiaethau			

Nid oes unrhyw brentisiaethau ar y safle ar hyn o bryd ac ni chynigir prentisiaethau	16	14	17
% o gyflogwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	27	34	35

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