

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 66/2025

Dyddiad cyhoeddi: 02/07/2025

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad canolbarth Cymru

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad canolbarth 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 Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Cymdeithasol y Llywodraeth 66/2025

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 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 (ESS) 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

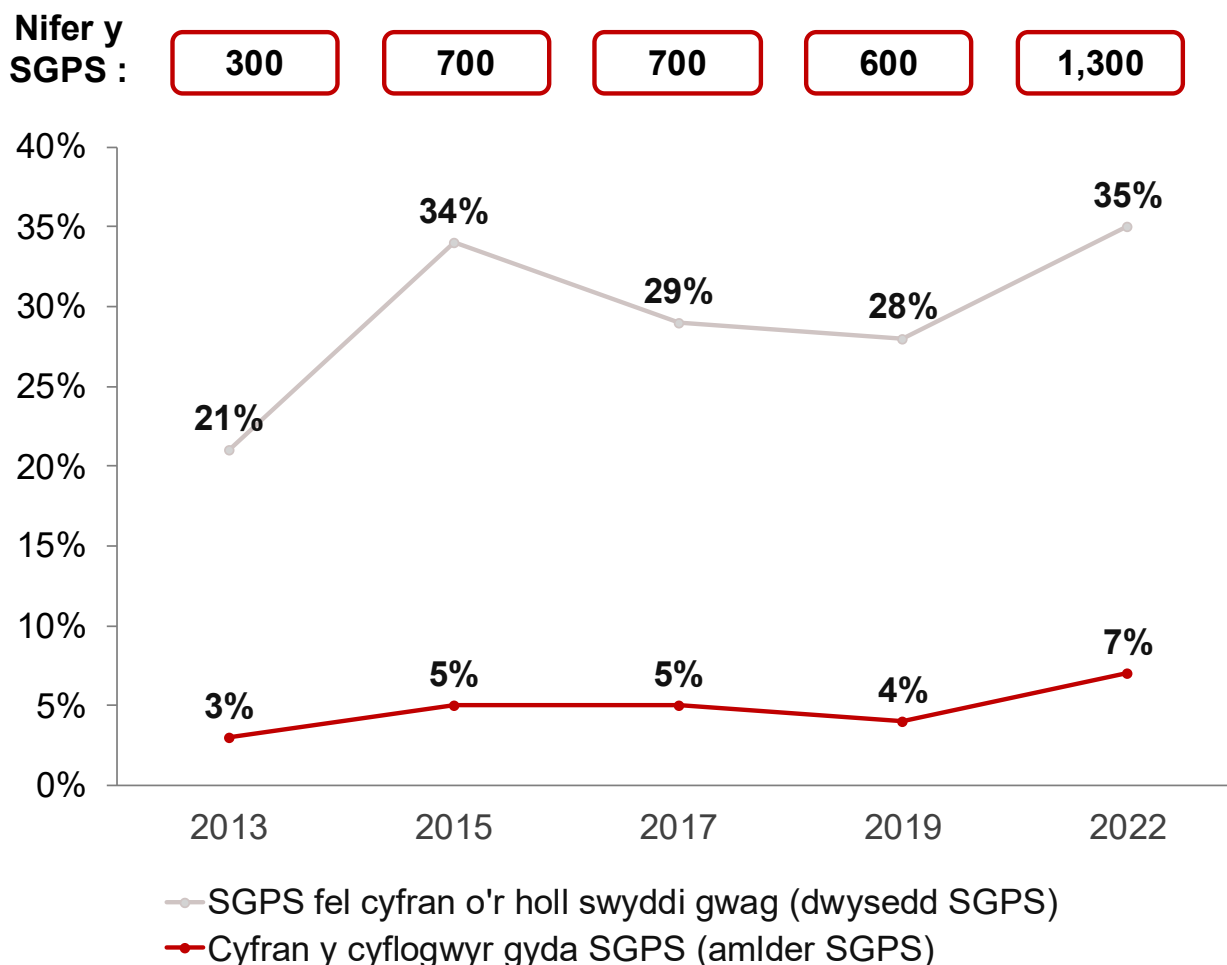
Dywedodd ychydig llai nag un ymhob pum cyflogwr yng nghanolbarth Cymru (16%) bod ganddynt swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sef cynnydd o 11% a nododd hyn yn 2019. Fodd bynnag, roedd hyn yn is na'r lefelau a nodwyd yng Nghymru fel gwlad gyfan (22%).

Wrth ystyried swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd y swyddi gwag), roedd tua un swydd wag ymhob 22 o weithwyr cyflogedig yng nghanolbarth Cymru (4.6%); mae hyn yn cymharu ag un swydd wag i bob 42 o weithwyr cyflogedig yn 2019 (2.4%). Mae'r dwysedd swyddi gwag yn debyg i'r lefelau a gafwyd yng Nghymru fel gwlad gyfan (4.7%). Dyblodd y nifer o swyddi gwag bron yng nghanolbarth Cymru, gan gynyddu o 1,900 yn 2019 i 3,700 o swyddi gwag yn 2022.

Roedd y swyddi gwag oedd yn anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr oedd â'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad gofynnol (swyddi gwag gyda phrinder sgiliau neu 'SGPS') wedi effeithio ar 7% o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru, i fyny o 4% yn 2019. Fodd bynnag, parhaodd y ffigur hwn ychydig yn is nag ydoedd yng Nghymru gyfan (10%).

Roedd mwy na thraean (35%) o swyddi gwag yn SGPS yng nghanolbarth Cymru, oedd yn cyfateb â'r cyfartaledd cenedlaethol (35%), ond yn gynydd o'i gymharu â 2019 (28%). Yn gyffredinol, roedd tua 1,300 o SGPS ledled Canolbarth Cymru, sef tua dwywaith y ffigur yn 2019 (600). Yn arolwg 2022 yr oedd y lefelau uchaf o SGPS yng nghanolbarth Cymru ers dechrau'r gyfres yn 2011, o ran y nifer cyffredinol a'r gyfran o swyddi gwag yr oedden nhw'n cyfrif amdanynt (Ffigur 1).

Ffigur 1: Amllder, dwysedd a nifer y SGPS dros amser yng nghanolbarth 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 blynyddoedd 2013 hyd 2022. Mae'r gyfran o gyflogwyr sydd â SGPS wedi cynyddu i 7% ar ôl parhau'n weddol sefydlog rhwng 2013 a 2019 (rhwng 3% a 5% drwy gydol y cyfnod hwn). Cynyddodd dwysedd y SGPS o 28% yn 2019 i 35% yn 2022, gan ddychwelyd i lefelau 2015 (34%). Cyfanswm y SGPS yn 2022 oedd 1,300 sef yr uchaf yn y gyfres amser.

Y sail ar gyfer achosion o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad yng nghanolbarth Cymru: 2022 (694); 2019 (793); 2017 (605); 2015 (742); 2013 (717). Y sail ar gyfer dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad gyda swyddi gwag: 2022 (209); 2019 (138); 2017 (122); 2015 (137); 2013 (101).

Y sgil mwyaf cyffredin yr oedd cyflogwyr yn ei gael yn brin ymysg ymgeiswyr oedd y sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i berfformio'r rôl (yn cyfrannu at 62% o'r SGPS); y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (62%); a datrys problemau cymhleth oedd angen ateb yn benodol i'r sefyllfa (54%). Rhain oedd y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg ymgeiswyr yn 2019.

Canlyniad mwyaf cyffredin o bell ffordd y trafferthion gyda SGPS oedd cynnydd yn y llwythi gwaith i aelodau eraill y staff (91%), yn unol â'r lefelau ledled Cymru (87%). Roedd SGPS

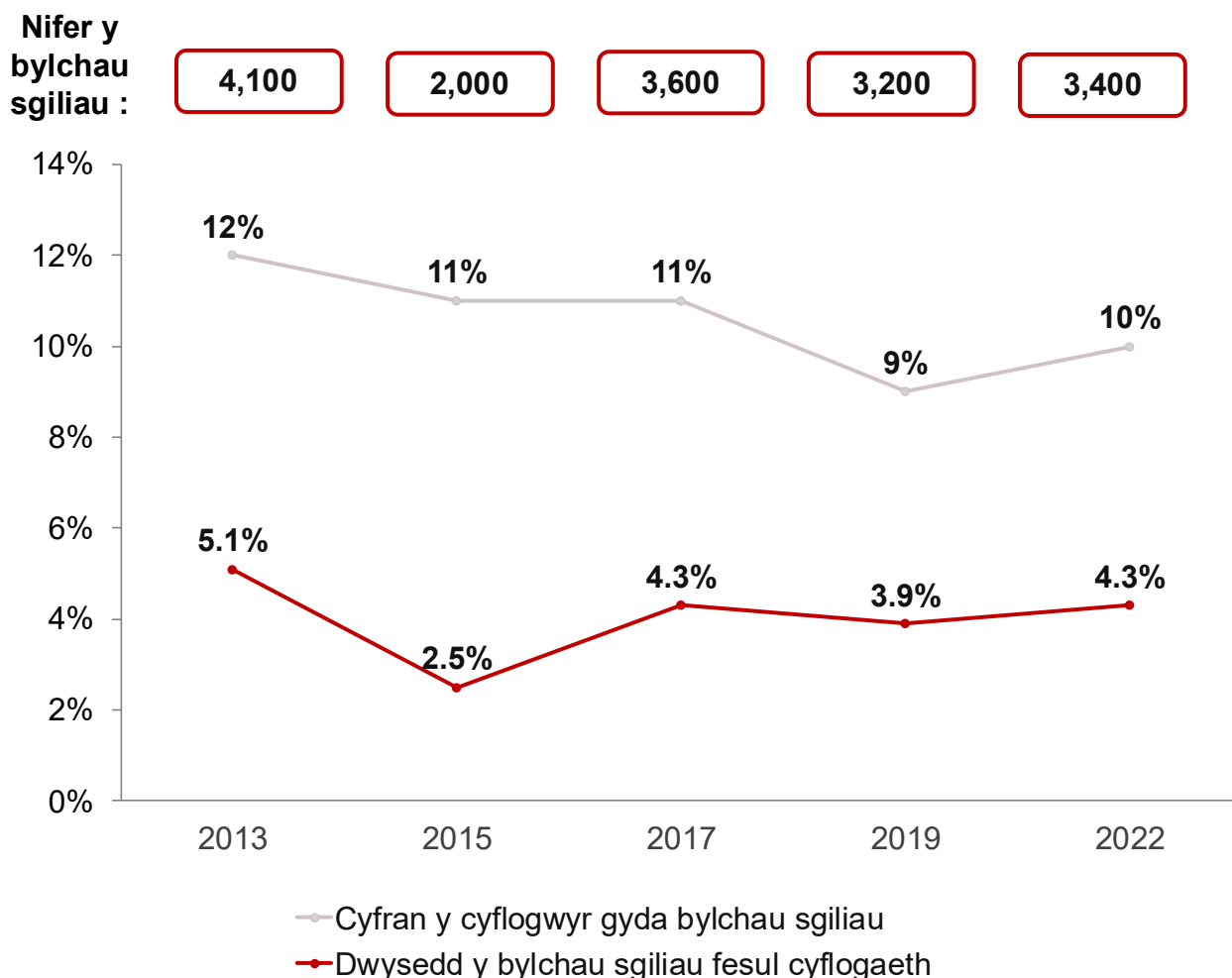
wedi eu cysylltu'n gyffredin hefyd gyda chostau gweithredu uwch (64%, yn uwch na chyfartaledd Cymru, sef 50%), anawsterau yn cyflawni amcanion gwasanaethau'r cwsmer (58%) ac anawsterau yn cyflwyno arferion gweithio newydd (57%, hefyd yn uwch na chyfartaledd Cymru, sef 44%).

Yr her sgiliau mewnol

Yn gyffredinol, dywedodd 10% o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru bod ganddynt fylchau sgiliau (o leiaf un aelod o staff oedd ddim yn gwbl hyfedr yn eu rôl), yn debyg i'r gyfran yn 2019 (9%) ond yn is na'r gyfran yng Nghymru yn gyffredinol (14%). Er gwaethaf yr amllder gweddol isel o fylchau sgiliau o'i gymharu â Chymru yn gyffredinol, roedd y gyfran o weithwyr cyflogedig a ystyriwyd yn brin o hyfedredd lawn (dwysedd bylchau sgiliau) yn gyfatebol â'r cyfartaledd cenedlaethol (4.3% i ganolbarth Cymru o'i gymharu â 4.1%), sy'n awgrymu crynodiad mwy o fylchau sgiliau ymysg cyflogwyr oedd â rhai. Roedd y dwysedd bylchau sgiliau'n uwch nag yn 2019 (4.3% o'i gymharu â 3.9%). Yn gyffredinol, roedd gan 3,400 o weithwyr cyflogedig fylchau sgiliau ar draws canolbarth Cymru, o'i gymharu â 3,200 yn 2019 (Ffigur 2).

Achoswyd ychydig dros un ymhob deg o'r bylchau sgiliau (12%) yn llwyr gan ffactorau y gellir eu hystyried yn achosion 'dros dro', achosion a fydd yn gwella'n naturiol dros amser, fel bod yn newydd i'r rôl neu hyfforddiant sydd ond wedi ei gwblhau'n rhannol; roedd hyn yn is na Chymru gyfan (17%). Cyfrannodd yr elfennau hyn at 81% o'r bylchau sgiliau yn gyffredinol, sydd yr un fath â'r cyfartaledd cenedlaethol. Roedd bod yn newydd i'r rôl wedi cyfrannu at 70% o'r bylchau sgiliau, tra bo hyfforddiant oedd ond wedi ei gwblhau'n rhannol wedi cyfrannu at 66% o fylchau sgiliau. Rhain yw dau achos mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau o hyd yng nghanolbarth Cymru ac yng Nghymru'n gyffredinol.

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



Disgrifiad: Mae Ffigur 2 yn dangos y gyfran o sefydliadau gyda bylchau sgiliau (achosion) (yn teimlo bod o leiaf rai o'r staff ddim yn gwbl hyfedr yn eu rôl), y gyfran o weithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau (dwysedd y bylchau sgiliau), a nifer y bylchau sgiliau ar gyfer y blynnyddoedd 2013 hyd 2022. Parhaodd y gyfran o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau'n gyson â'r lefelau a welwyd drwy gydol y cyfnod amser (10% yn 2022). Cynyddodd dwysedd y bylchau sgiliau o 3.9% yn 2019 i 4.3% yn 2022. Cyfanswm nifer y bylchau sgiliau yn 2022 oedd 3,400 yn unol â'r ffigur o 3,200 a welwyd yn 2019.

Sylfaen: Pob sefydliad yng nghanolbarth Cymru: 2022 (694); 2019 (793); 2017 (605); 2015 (742); 2013 (717).

Y sgil oedd yn brin yn fwyaf cyffredin yn y gweithlu yng nghanolbarth Cymru oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (62% o fylchau sgiliau). Dyma oedd y sgil oedd yn brin yn fwyaf cyffredin yn 2019 hefyd (61%). Y sgiliau eraill y gwelwyd eu bod yn brin yn gyffredin yn 2022 oedd sgiliau arbenigol y wybodaeth sydd ei hangen i berfformio'r rôl (58%), gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau (49%) a pherswadio neu ddylanwadu ar eraill (49%). O'i gymharu â 2019, roedd cynnydd arbennig o fawr mewn bylchau sgiliau a achoswyd gan ddiffyg gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau (49% o'i gymharu â 25%) a diffyg sgiliau Cymraeg Ysgrifenedig (30% o'i gymharu â 10%).

Yn debyg i SGPS, canlyniad mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (44%), yr un fath â 2019 ac yng Nghymru yn gyffredinol (er bod hynny ar gyfrannau uwch o 59% a 56% yn y drefn honno). Roedd y cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru yn fwy tebygol o ddweud bod y bylchau sgiliau heb achosi unrhyw broblemau penodol i'w busnes o'i gymharu â 2019 (47% o'i gymharu â 33%).

Roedd gan ychydig dros draean (37%) o gyflogwyr staff oedd â chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer eu swyddi cyfredol, sy'n debyg i'r cyfartaledd yng Nghymru (38%). Roedd hyn yn trosi i 11.1% o staff oedd â sgiliau a chymwysterau wedi eu tanddefnyddio yn eu gwaith, sy'n gyfran uwch nag yng Nghymru yn gyffredinol (88%).

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Roedd tua hanner y cyflogwyr yng nghanolbarth Cymru (49%) wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol (Tabl 1). Roedd hyn yn is nag yng Nghymru yn gyffredinol (60%) ac yn ostyngiad o'r lefelau a nodwyd yn 2019 (58%). Roedd cyfran fwy o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant o fewn y gwaith (42%) na hyfforddiant tu allan i'r gwaith (29%), sy'n gwrthgyferbynu â 2019 pan oedd cyfrannau tebyg wedi cynnig y ddau wahanol fath o hyfforddiant (40% yn y gwaith, 43% tu allan i'r gwaith).

Yn gyffredinol, roedd 61% o'r gweithlu wedi derbyn hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, sy'n uwch na lefelau 2019 (57%) er gwaethaf y ffaith bod cyfran is o gyflogwyr wedi cynnig hyfforddiant. Mae hyn yn debygol o fod oherwydd y gostyngiad mwyaf mewn achosion o hyfforddiant yn digwydd ymysg cyflogwyr llai gyda 2 i 4 o sefydliadau (33% yn darparu hyfforddiant o'i gymharu â 45% yn 2019); ar y llaw arall, ni welodd y cyflogwyr mwy oedd â 25 neu fwy o weithwyr cyflogedig lawer o newid mewn achosion o hyfforddiant (93% a 96% yn 2019). Roedd y gyfran o staff a hyfforddwyd yng nghanolbarth Cymru'n debyg hefyd i'r gyfran yng Nghymru yn gyffredinol (63%).

Ymysg y cyflogwyr oedd heb drefnu neu ariannu hyfforddiant i'r staff yn y 12 mis blaenorol, y rheswm amlwg am beidio gwneud hynny oedd bod y staff yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr yn eu gwaith yn barod (64%). Soniodd tua un ymhob deg (9%) am resymau yn ymwneud â COVID-19, sef ei fod wedi arwain at ohirio cyrsiau hyfforddi a gynlluniwyd (8%) neu ei fod wedi gwneud staff yn amharod i fynychu hyfforddiant (2%). Y rheswm mwyaf cyffredin nesaf, y soniwyd amdano gan 7%, oedd nad oedd hyfforddiant ar gael yn y maes astudio perthnasol.

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 Cymru ers 2013

	2013		2015		2017		2019		2022	
	Cymru	Canolb arth Cymru	Cymru	Canolb arth Cymru	Cymru	Canolb arth Cymru	Cymru	Canolb arth Cymru	Cymru	Canolb arth Cymru
% o gyflogwyr a fu'n hyfforddi staff dros y 12 mis blaenorol	62	51	63	54	62	58	62	58	60	49
% o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol	62	44	64	71	58	67	65	57	63	61

Sail: Pob sefydliad 2022: Cymru (4,825); canolbarth Cymru (694); 2019: Cymru (6,773); canolbarth Cymru (793); 2017: Cymru (5,913); canolbarth Cymru (605); 2015: Cymru (6,027); canolbarth Cymru (742); 2013: Cymru (5,996); canolbarth Cymru (717).

Yn gyffredinol, hyfforddwyd 49,000 o staff yng nghanolbarth Cymru, am gyfanswm o 0.3m o ddiwrnodau hyfforddi, sy'n gyfatebol â 5.2 o ddiwrnodau hyfforddi fesul person a hyfforddwyd bob blwyddyn ('fesul hyfforddai') a 3.2 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig. Parhaodd y ffigurau hyn yn sefydlog o'i gymharu â 2019, pan dderbyniodd bob hyfforddai 6.4 diwrnod o hyfforddiant ac y derbyniodd bob gweithiwr cyflogedig 3.6 diwrnod. Fodd bynnag, maen nhw'n is na Chymuu gyfan (6.8 diwrnod fesul hyfforddai a 4.2 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig).

Ymysg sefydliadau oedd yn darparu hyfforddiant, y mathau mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (87%), hyfforddiant mewn ieuchyd a diogelwch a chymorth cyntaf (70%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol (57%). Rhain hefyd oedd y tri math o hyfforddiant mwyaf cyffredin yng Nghymru yn gyffredinol, er bod cyflogwyr yng nghanolbarth Cymru ychydig bach yn llai tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant cynefino sylfaenol (roedd 63% wedi darparu hyn yn genedlaethol). Roedden nhw hefyd yn llai tebygol na Chymru yn gyffredinol o fod wedi darparu hyfforddiant cynefino mwy estynedig (29% o'i gymharu â 34%). Mae'r canlyniadau hyn yn adlewyrchu'r gyfran is o gyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru sydd wedi recriwtio yn y 12 mis blaenorol o'i gymharu â chyflogwyr yng Nghymru yn fwy cyffredinol (38% o'i gymharu â 48%). O'i gymharu â 2019, cafwyd cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn hyfforddi a ddarparodd hyfforddiant penodol i swydd (87% o'i gymharu â 82%) a hyfforddiant goruchwyliol (31% o'i gymharu â 26%).

Roedd mwy na hanner (57%) o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru yn ystyried 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. Roedd hyn yn gyson â'r lefelau cenedlaethol (57%) ond yn is na'r gyfran yn 2019 (64%). Roedd hyn yn golygu bod tua dau ymhob pump (43%) o gyflogwyr eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden nhw wedi gallu ei wneud dros y flwyddyn flaenorol.

Prentisiaethau

Roedd ychydig dros un ymhob 20 o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru yn cyflogi prentisiaid (6%), sy'n parhau'n debyg i lefelau 2019 (7%). Fodd bynnag, roedd y gyfran nad oeddent yn cyflogi prentisiaid ar y pryd ond oedd yn eu cynnig nhw wedi gostwng yn fwy cyffredinol o'i gymharu â 2019 (4% o'i gymharu â 10%). O'u cymryd gyda'i gilydd, roedd hyn yn golygu bod 9% o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru naill ai â phrentisiaethau neu'n cynnig prentisiaethau, i lawr o 17% yn 2019. Roedd darpariaeth prentisiaethau yng nghanolbarth Cymru hefyd yn llai cyffredin nag yng Nghymru yn gyffredinol, lle'r oedd 17% naill ai'n cyflogi prentisiaid neu'n cynnig prentisiaethau ar y pryd.

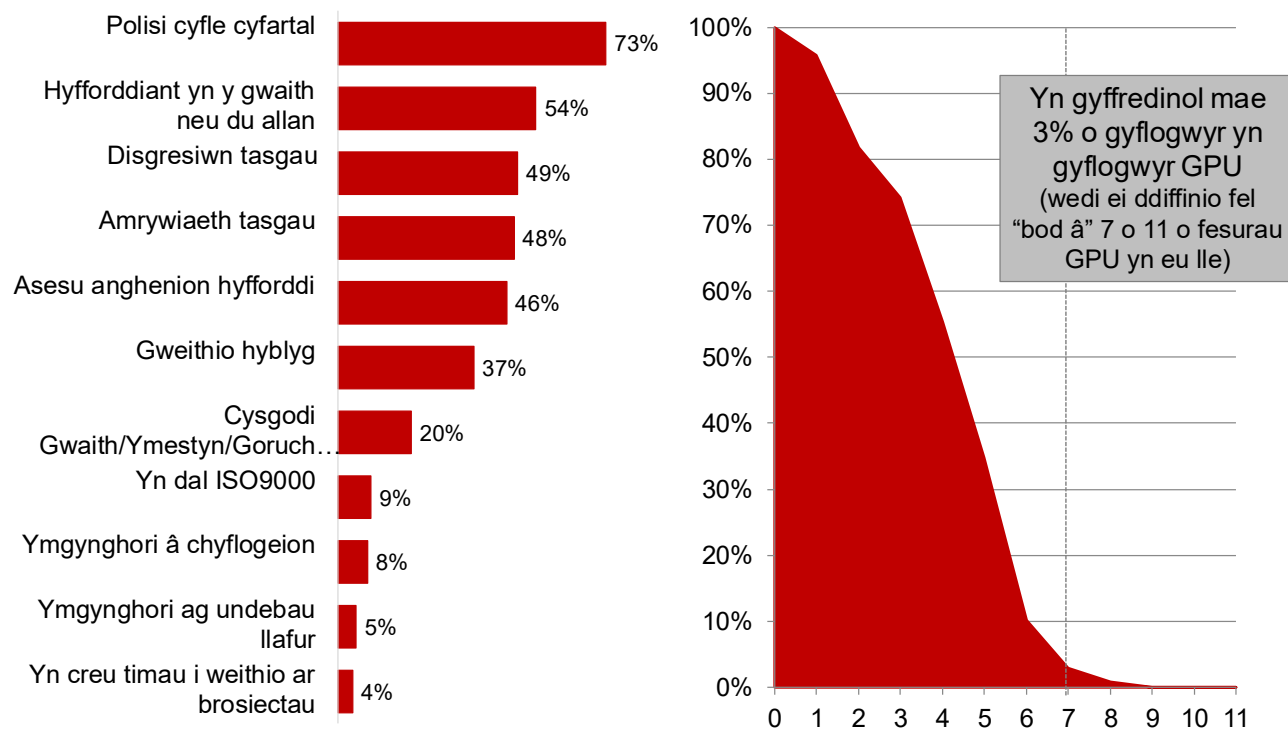
Y tri rheswm mwyaf cyffredin am beidio cynnig prentisiaethau oedd am nad oeddent yn addas oherwydd maint y sefydliad (17%), am eu bod yn ystyried bod y staff yn gwbl hyfedr yn barod (16%), ac am nad oedd cyflogwyr yn bwriadu recriwtio staff newydd (16%). Dyma oedd y rhesymau mwyaf cyffredin yn 2019 hefyd (18%, 16% a 24% yn y drefn honno) ac yng Nghymru yn gyffredinol. Fodd bynnag, roedd cyflogwyr yng nghanolbarth Cymru yn fwy tebygol nag yng Nghymru'n gyffredinol o ddweud nad oedd prentisiaid yn addas oherwydd maint eu sefydliad (17% o'i gymharu ag 11%).

Arferion Gwaith Perfformiad Uchel

Dim ond 3% o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru oedd yn gymwysedig 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 is na'r cyfartaledd cenedlaethol (9%), a'r holl ranbarthau eraill (pob un rhwng 8 a 10%).

Yr arfer GPU mwyaf cyffredin a weithredwyd gan gyflogwyr oedd cael polisi cyfle cyfartal (73%), ac yn dilyn hynny amrywiaeth tasgau (54%) a disgresiwn tasgau (49%). Bod â pholisi cyfle cyfartal oedd yr arfer GPU mwyaf cyffredin ar draws Cymru hefyd (82%), ond roedd cyflogwyr yng nghanolbarth Cymru'n llai tebygol o ddarparu hyn. Fodd bynnag, roedden nhw'n fwy tebygol o fod â threfniadau gweithio hyblyg yn eu lle nag yng Nghymru'n gyffredinol (46% o'i gymharu â 37%).

Ffigur 3: Amllder arferion Gwaith Perfformiad Uchel yng nghanolbarth 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 (73%), ac yn dilyn hynny waith ar amrywiaeth o dasgau (54%). Yr arferion lleiaf cyffredin i weithredu'r rhain oedd creu timau o bobl sydd ddim fel arfer yn cydweithio ar brosiectau (4%) a chael ymgynghoriad â gweithwyr cyflogedig (5%). Yn gyffredinol, glynodd 3% o gyflogwyr at saith neu fwy o arferion Gwaith Perfformiad Uchel.

Sylfaen: Pob sefydliad yng nghanolbarth Cymru (Modiwl D) (162)

Casgliadau

Mae ESS 2022 yn tynnu sylw at yr heriau recriwtio a wynebir gan gyflogwyr canolbarth Cymru yn y farchnad recriwtio. Mae'r gyfran o gyflogwyr gyda swyddi gwag wedi cynyddu (er ei fod yn dal yn is na chyfartaledd Cymru), ac mae'r un peth yn wir am ddwysedd y swyddi gwag hyn o'u cymharu â chyflogaeth. Mae'r cynnydd mewn SGPS yn dangos bod canfod recriwtiaid medrus o safon uchel yn anoddach nag y mae wedi bod yn y degawd diwethaf ac mae'n parhau i gael effaith negyddol ar berfformiad busnesau.

O ran y darlun sgiliau mewnol, er bod cyfran is o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru wedi sôn am fylchau sgiliau o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol, roedd y canlyniadau'n llawer agosach o ran dwysedd bylchau sgiliau. Mae hyn yn awgrymu crynodiad mwy o fylchau sgiliau ymysg y cyflogwyr hynny yng nghanolbarth Cymru oedd â bylchau sgiliau o'i gymharu â'r sefyllfa yn genedlaethol. Cynyddodd y dwysedd bylchau sgiliau o'i gymharu â 2019 er gwaethaf y ffaith na chafwyd llawer o newid yn y gyfran o gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau dros yr un cyfnod.

Yn gadarnhaol, cynyddodd y gyfran o gyflogwyr a ddywedodd fod bylchau sgiliau heb achosi unrhyw broblemau penodol o fewn eu busnes, gan awgrymu bod cyflogwyr efallai'n dod o hyd i strategaethau i berfformio'n effiethiol hyd yn oed gyda staff sydd heb ddigon o sgiliau.

Gall hyfforddiant a datblygiad y gweithlu fod yn ffordd o ymdrin â heriau sgiliau, ond roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant wedi gostwng, ac roedd yn llawer is na chyfartaledd Cymru. Er gwaethaf hynny, roedd cyfran uwch o weithwyr cyflogedig wedi derbyn hyfforddiant o'i gymharu â 2019 a gyda Chymru gyfan, am nad oedd cyflogwyr mwy yn profi'r lefel o ostyngiad yn yr achosion o hyfforddiant a gafwyd ymysg cyflogwyr llai. Roedd y gyfran o gyflogwyr yng nghanolbarth Cymru oedd yn cynnig prentisiaethau hefyd wedi gostwng o lefelau 2019 ac yn parhau'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol. Yn y cyd-destun hwn, fe fydd hi'n bwysig parhau i fonitro'r tirlun recriwtio heriol i ganolbarth Cymru a sicrhau bod cyflogwyr yn y rhanbarth hwn yn cymryd camau digonol i oresgyn heriau sgiliau.

Canfyddiadau allweddol

	Canolbarth Cymru		Cymru
	2019	2022	2022
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	11	16	22
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	5	11	15
% o sefydliadau gyda SGPS	4	7	10
% o'r holl swyddi gwag sy'n SGPS	28	35	35
Nifer y swyddi gwag	1,900	3,700	58,900
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	600	1,300	20,600
Bylchau sgiliau			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	9	10	14
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	3,200	3,400	51,500
% o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	3.9	4.3	4.1
Hyfforddiant			
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant i unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	58	49	60
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	43	29	36
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	57	61	63
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	0.3m	0.3m	5.3m
Hyfforddiant			
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	6.4	5.2	6.8
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig	3.6	3.2	4.2
Prentisiaethau			

Nid oes unrhyw brentisiaethau ar y safle ar hyn o bryd ac ni chynigir prentisiaethau	17	9	17
% o gyflogwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	25	27	35

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