

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 64/2025

Dyddiad cyhoeddi: 02/07/2025

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad de ddwyrain Cymru

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad de ddwyrain 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 de ddwyrain Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Cymdeithasol y Llywodraeth 64/2025

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 yn ne ddwyrain 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 darlun diffiniol o raddfa, natur ac effaith yr heriau sgiliau a wynebwr 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 ac 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

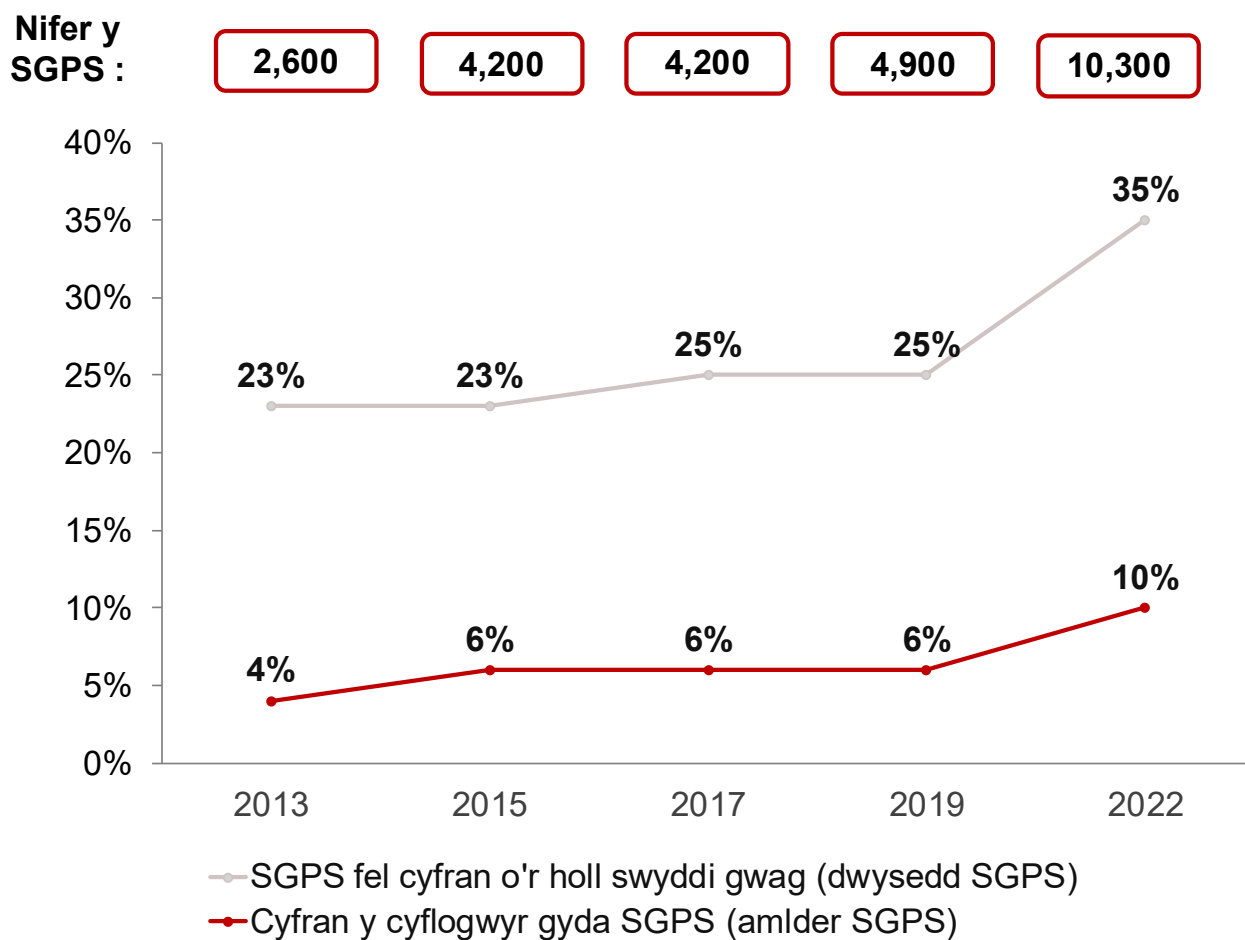
Roedd gan tua chwarter (24%) y cyflogwyr yn ne ddwyrain Cymru swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sy'n debyg i'r gyfran yng Nghymru yn gyffredinol (22%). Roedd y gyfran o gyflogwyr gyda swyddi gwag yn ne ddwyrain Cymru wedi cynyddu o'i gymharu â 2019 (17%).

Wrth ystyried swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd y swyddi gwag), roedd tua un swydd wag i bob ugain o weithwyr cyflogedig (4.8%) sy'n gyson â'r canfyddiadau ledled Cymru (4.7%). Mae'r dwysedd swyddi gwag yn ne ddwyrain Cymru yn cynrychioli cynnydd o'i gymharu â lefelau 2019 (3.2%). Cynyddodd nifer y swyddi gwag o 20,000 yn 2019 i 29,700 yn 2022.

Er nad oedd y mwyafrif o'r swyddi gwag yn anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr oedd â'r sgiliau, cymwysterau neu brofiad gofynnol, mae anawsterau gyda recriwtio gweithwyr oherwydd prinder sgiliau yn gallu bod yn broblem sylweddol i gyflogwyr. Soniodd un ymhob deg (10%) o gyflogwyr yn ne ddwyrain Cymru bod ganddynt swyddi gwag am fod prinder sgiliau ymysg yr ymgeiswyr, (swyddi gwag gyda phrinder sgiliau neu 'SGPS'), yr un gyfran ag yng Nghymru yn gyffredinol. Fodd bynnag, roedd cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr gyda SGPS o'i gymharu â 2019 (6%).

Roedd mwy na thraean (35%) o swyddi gwag yn SGPS yn ne ddwyrain Cymru, oedd yn cyfateb â'r canlyniad i Gymru gyfan. Roedd hyn yn gynydd o 2019 pan oedd gan 25% o gyflogwyr SGPS. Roedd oddeutu 10,300 o SGPS yn ne ddwyrain Cymru yn 2022, o'i gymharu â thua 4,900 yn 2019 (Ffigur 1).

Ffigur 1: Amllder, dwysedd a nifer y SGPS dros amser yn ne ddwyrain 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 10% ar ôl parhau'n weddol sefydlog ar 6% o 2015 hyd 2019. Yn yr un modd, cynyddodd dwysedd y SGPS yn llym o 25% yn 2019 i 35% yn 2022, wedi iddo fod rhwng 23% a 25% gynt drwy gydol y gyfres amser. Cyfanswm y nifer o SGPS yn 2022 oedd 10,300, sef mwy na dwbl ffigur 2019 o 4,900.

Y sail ar gyfer achosion o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad yn ne ddwyrain Cymru: 2022 (1,911); 2019 (2,767); 2017 (2,603); 2015 (2,395); 2013 (2,400). Y sail ar gyfer dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad gyda swyddi gwag: 2022 (625); 2019 (679); 2017 (661); 2015 (558); 2013 (405).

Y sgil mwyaf cyffredin yr oedd cyflogwyr yn ei gael yn brin ymysg ymgeiswyr yn ne ddwyrain Cymru, yn debyg i 2019, oedd y sgiliau neu wybodaeth arbenigol yr oedd eu hangen i berfformio'r rôl (yn cyfrannu at 66% o SGPS), ac yn dilyn hynny'r diffyg sgiliau trin cwsmeriaid (52%). O'i gymharu â 2019, roedd sgiliau trin cwsmeriaid (52% yn 2022, o'i gymharu â 29% yn 2019) ac ymgeiswyr yn rheoli eu teimladau eu hunain a theimladau pobl eraill (40% yn 2022, o'i gymharu â 29% yn 2019) yn anoddach eu canfod mewn ymgeiswyr.

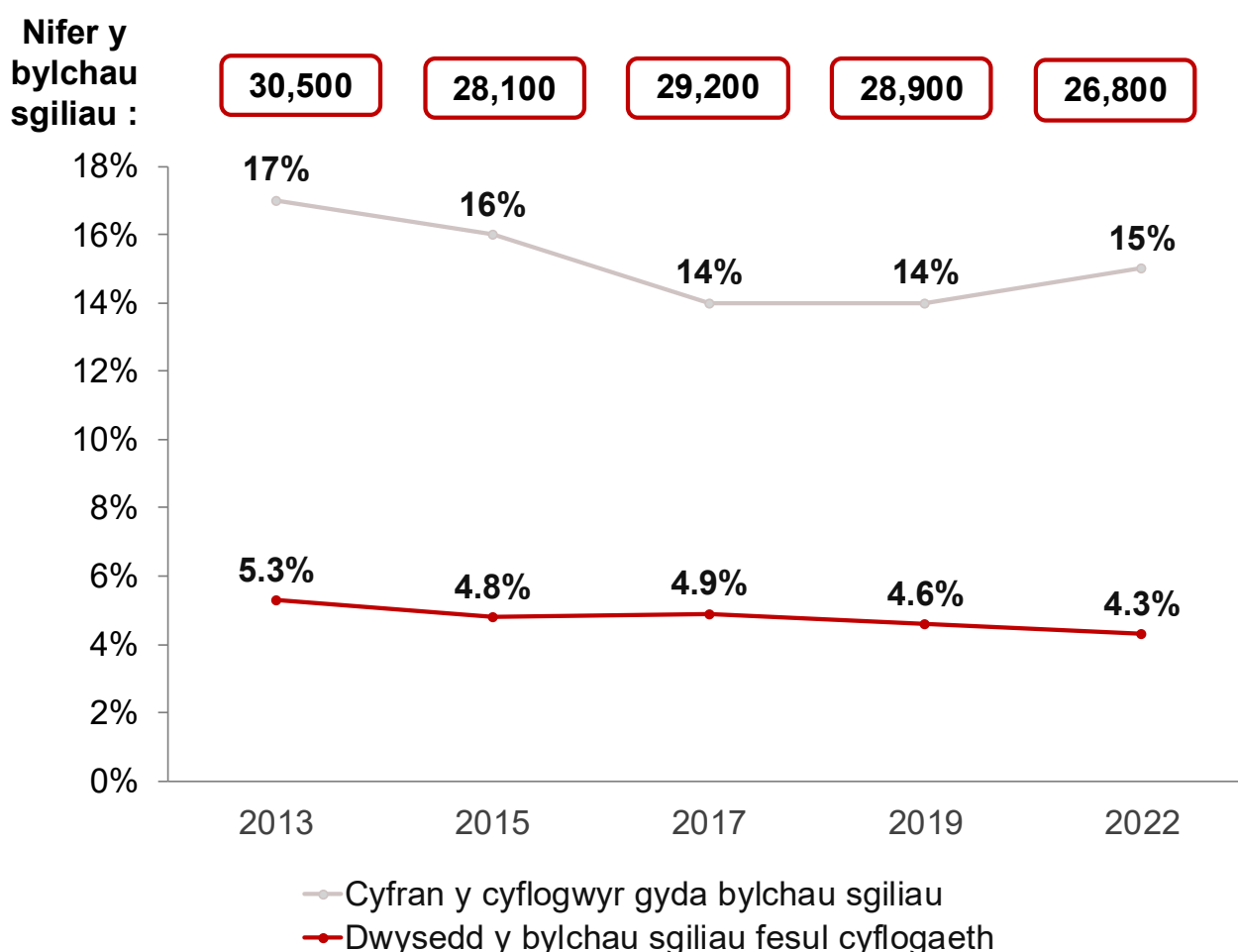
Effaith fwyaf niweidiol SGPS o bell ffordd oedd cynyddu llwythi gwaith i'r gweithwyr cyflogedig cyfredol (87%), yn debyg i 2019 (85%). Hwn hefyd oedd yr effaith a nodwyd

fwyaf yng Nghymru yn gyffredinol (87% oedd hwn hefyd). Roedd yr effeithiau eraill yn cynnwys cael anawsterau yn cyflawni amcanion gwasanaeth y cwsmer (57%) ac oedi mewn datblygu cynhyrchion neu wasanaethau newydd (52%).

Yr her sgiliau mewnol

Yn gyffredinol, dywedodd 15% o sefydliadau yn ne ddwyrain Cymru bod ganddynt fylchau sgiliau (o leiaf un aelod o staff oedd ddim yn gwbl hyfedr yn eu rôl), yn debyg i 2019 (14%) (Ffigur 2). Mae'r gyfran ychydig bach yn uwch na'r cyfartaledd yng Nghymru (14%). Roedd y gyfran o'r gweithlu yn ne ddwyrain Cymru nad oeddent yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr (4.3%) yn uwch yn ne ddwyrain Cymru na Chymru'n gyffredinol (4.1%), er bod gostyngiad o'i gymharu â 2019 (4.6%). Gostyngodd nifer y staff gyda bylchau sgiliau o tua 28,900 yn 2019 i 26,800 yn 2022.

Ffigur 2: Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser yn ne ddwyrain 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 blynnyddoedd 2013 hyd 2022. Parhaodd y gyfran o gyflogwyr gyda

bylchau sgiliau'n gyson â'r lefelau a welwyd drwy gydol y cyfnod amser (15% yn 2022), a digwyddodd yr un peth gyda'r dwysedd bylchau sgiliau (4.3% yn 2022). Cyfanswm nifer y bylchau sgiliau yn 2022 oedd 26,800, sef y nifer isaf yn y gyfres amser.

Sylfaen: Pob sefydliad yn ne ddwyrain Cymru: 2022 (1,911); 2019 (2,767); 2017 (2,603); 2015 (2,395); 2013 (2,400).

Achoswyd y rhan fwyaf o'r bylchau sgiliau (82%) yn rhannol 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 ostyngiad o'i gymharu â 2019 pan gyfrannodd ffactorau dros dro at 88% o'r bylchau sgiliau. Roedd tua un ymhob chwech o'r bylchau sgiliau (17%) wedi eu hachosi'n gyfan gwbl gan bethau dros dro (hefyd i lawr o 20% yn 2019). Roedd bod yn newydd i'r rôl wedi cyfrannu at 73% o'r bylchau sgiliau, o'i gymharu â 78% yn 2019, tra bo hyfforddiant oedd ond wedi ei gwblhau'n rhannol wedi cyfrannu at 58% o fylchau sgiliau, o'i gymharu â 74% yn 2019. Rhain yw dau achos mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau o hyd er gwaethaf y gostyngiad yn y bylchau sgiliau a achoswyd gan beidio cwblhau hyfforddiant.

Y sgiliau oedd yn brin yn fwyaf cyffredin ac oedd yn cyfrannu at y bylchau sgiliau yn ne ddwyrain Cymru oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (yn cyfrannu at 60% o fylchau sgiliau), a gweithio mewn tîm (57%); roedd y rhain yn gyfrannau uwch o'i gymharu â Chymru yn gyffredinol (58% a 52%, yn y drefn honno). O'i gymharu â 2019, roedd y sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin wedi parhau'n debyg o ran eu trefn, ond mae'r ddau reswm uchaf hyn wedi gostwng yn eu hamlder (y gallu i reoli eu hamser eu hunain: 73% yn 2019; gweithio mewn tîm: 69% yn 2019).

Yn debyg i SGPS, goblygiad mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (57%), yn unol â Chymru yn gyffredinol (56%). Dyma oedd yr effaith fwyaf cyffredin yn 2019 (56%).

Yn gyffredinol, roedd gan 37% o gyflogwyr staff oedd â chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer eu swyddi cyfredol. Roedd hyn yn gyson â'r canlyniad cyffredinol yng Nghymru (38%). Y gyfran o staff oedd wedi eu tanddefnyddio yn ne ddwyrain Cymru oedd 8.1% o'i gymharu ag 8.8% ledled Cymru.

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Roedd mwy na chwech ymhob deg (63%) o gyflogwyr yn ne ddwyrain Cymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sy'n uwch na Chymru yn gyffredinol (60%) ac yn cyfateb â ffigur 2019 (64%) (Tabl 1). Roedd hyfforddiant o fewn y gwaith yn fwy cyffredin na hyfforddiant tu allan i'r gwaith (54% o'i gymharu â 37%), gan ehangu'r bwlch a welwyd yn 2019 rhwng y ddau fath yma o hyfforddiant o ran amllder (52% o'i gymharu â 45%).

Roedd y gyfran o staff a dderbyniodd hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol yn ne ddwyrain Cymru ychydig bach yn is na'r gyfran a hyfforddwyd yng Nghymru yn gyffredinol (61% o'i gymharu â 63% yng Nghymru). Cafwyd gostyngiad hefyd o'i gymharu â 2019 (65%).

Ymysg y rheiny oedd heb ddarparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf, y rheswm amlwg am beidio gwneud hynny oedd bod y staff yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr yn barod (65%), er bod y gyfran a soniodd am hyn wedi gostwng o'i gymharu â 2019 (73%). Soniwyd am resymau yn ymwneud â COVID-19, yn cynnwys gohirio cyrsiau a staff yn amharod i fynychu, gan 6% o gyflogwyr oedd heb hyfforddi.

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 de ddwyrain Cymru ers 2013

	2013		2015		2017		2019		2022	
	Cymru	De ddwyrain Cymru	Cymru	De ddwyrain Cymru	Cymru	De ddwyrain Cymru	Cymru	De ddwyrain Cymru	Cymru	De ddwyrain Cymru
% o gyflogwyr a fu'n hyfforddi staff dros y 12 mis blaenorol	62	67	63	66	62	62	62	64	60	63
% o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol	62	61	64	65	58	58	65	65	63	61

Sail: Pob Sefydliad 2022: Cymru (4,825); de ddwyrain (1,911); 2019: Cymru (6,773); de ddwyrain (2,767); 2017: Cymru (5,913); de ddwyrain (2,603); 2015: Cymru (6,027); de ddwyrain Cymru (2,395); 2013: Cymru (5,996); de ddwyrain (2,400)

Yn gyffredinol, hyfforddwyd 380,000 o staff yn ne ddwyrain Cymru, am gyfanswm o 2.8 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi. Roedd hyn yn gyfatebol â 7.4 diwrnod o ddiwrnodau hyfforddi fesul unigolyn a hyfforddwyd bob blwyddyn ('fesul hyfforddai'), a 4.5 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig (o'i gymharu â 6.8 diwrnod fesul hyfforddai a 4.2 diwrnod fesul cyflogai yng Nghymru yn gyffredinol). Mae'r canlyniadau'n cynrychioli cynyddiadau o lefelau 2019, pan ddarparwyd 4.7 o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai bob blwyddyn a 3.1 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig.

Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a gynigiwyd i weithwyr cyflogedig gan gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant oedd hyfforddiant penodol i swydd (83%) ac yn dilyn hynny oedd

iechyd a diogelwch neu hyfforddiant cymorth cyntaf (71%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (65%). Roedd y canlyniadau hyn yn debyg i 2019, ac eithrio'r ffaith bod y gyfran o gyflogwyr oedd yn hyfforddi a ddarparodd hyfforddiant penodol i swydd wedi gostwng (83% yn 2022 o'i gymharu ag 87% yn 2019).

Dywedodd bron i chwech mewn deg (57%) 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 (58%). Mae hyn yn golygu bod 43% o gyflogwyr eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden nhw wedi gwneud dros y 12 mis blaenorol.

Prentisiaethau

Roedd gan ychydig dros un ymhob deg (11%) o gyflogwyr brentisiaid yn weithwyr cyflogedig iddynt ar adeg yr arolwg, tra bo 8% yn cynnig prentisiaethau ond oedd heb brentisiaid; mae hyn yn golygu, yn gyffredinol, bod bron i un ymhob pump (19%) o gyflogwyr yn ne ddwyrain Cymru naill ai'n cynnig prentisiaethau neu roedd ganddyn nhw brentisiaid, yn gyfatebol â 2019 (17%).

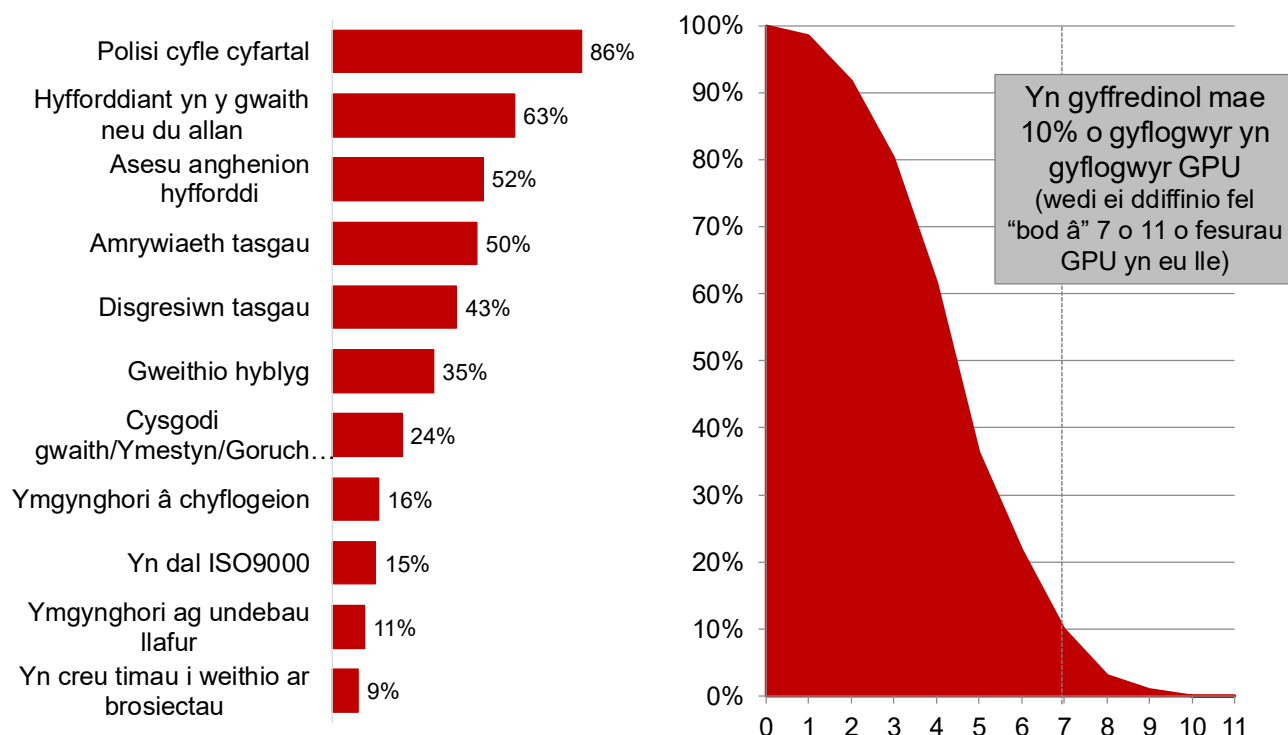
Y rhesymau mwyaf cyffredin am beidio cynnig prentisiaethau oedd am nad oedd cyflogwyr yn bwriadu recriwtio staff newydd (16%), ac yn dilyn hynny oedd y ffaith nad oeddent angen prentisiaid o gwbl am fod y staff cyfredol yn gwbl hyfedr (14%), ac nad oedd prentisiaethau'n addas oherwydd maint y sefydliad (13%). Dyma oedd y tri phrif reswm hefyd a roddwyd ar lefel genedlaethol yng Nghymru (17%, 15% ac 11% yn y drefn honno). Yn 2019, y rheswm mwyaf cyffredin oedd nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant (19%), ond gostyngodd y gyfran a soniodd am hyn yn 2022 (10%).

Arferion Gwaith Perfformiad Uchel

Roedd un ymhob deg o gyflogwyr (10%) yn ne ddwyrain 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 (86%, yn uwch na 82% yng Nghymru yn gyffredinol) ac yn dilyn hynny hyfforddiant yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (63%) ac asesiadau anghenion hyfforddi (52%).

Ffigur 3: Amllder arferion Gwaith Perfformiad Uchel yn ne ddwyrain 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 (86%), ac yn dilyn hynny ddarparu hyfforddiant yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (63%). Yr arferion lleiaf cyffredin i gael eu gweithredu oedd creu timau o bobl nad ydynt fel arfer yn gweithio ynghyd i weithio ar brosiectau (9%) a chael ymgynghoriad undeb llafur (11%). Yn gyffredinol, glynodd 10% o gyflogwyr at saith neu fwy o arferion Gwaith Perfformiad Uchel.

Sylfaen: Pob sefydliad yn ne ddwyrain Cymru (Modiwl D) (471)

Casgliadau

Mae ESS 2022 yn tynnu sylw at raddfa'r heriau recriwtio a wynebair yn ne ddwyrain Cymru (yn ogystal â Chymru a'r DU yn fwy cyffredinol). Mae'r canlyniadau'n dangos bod y farchnad waith wedi tynhau gyda chynnydd mewn swyddi gwag ac yn arbennig swyddi gwag sy'n profi'n anodd eu llenwi am fod ymgeiswyr yn brin o'r sgiliau, y cymwysterau a'r profiad angenrheidiol; mae dwysedd SGPS yn 2022 ar y lefel uchaf a welwyd yn y gyfres ESS (a ddechreuodd yn 2011). O ran y darlun sgiliau mewnol, roedd y darlun yn fwy cadarnhaol; er bod y gyfran o gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau ar lefelau tebyg i 2019, gostyngodd dwysedd y bylchau sgiliau, gan barhau â'r patrwm o ostyngiad a welwyd dros gamau blaenorol yr ESS. Mae'r heriau sgiliau'n parhau i fod yn niweidiol i gyflogwyr, a'r effaith fwyaf cyffredin yw cynnydd yn llwyth gwaith y gweithlu cyfredol.

Gall hyfforddiant a datblygiad y gweithlu fod yn ffordd o ymdrin â heriau sgiliau. Er bod cyfran y cyflogwyr a ddarparodd hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf wedi parhau'n sefydlog, mae'r gyfran o'r gweithlu sy'n derbyn hyfforddiant wedi gostwng ers 2019. Mae'n parhau'n wir nad yw llawer o gyflogwyr yn teimlo bod eu staff angen hyfforddiant, a gellid gweld hynny'n rhannol yn y gostyngiad yn nwysedd y bwlch sgiliau a welwyd yn y blynyddoedd diwethaf. Fodd bynnag, mae'r gyfran a ddywedodd mai'r rheswm am beidio hyfforddi ydy bod y staff yn gwbl hyfedr yn is nag yn 2019 ac mae cyfran fawr o hyd o gyflogwyr oedd eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi ei wneud dros y 12 mis blaenorol. Mae COVID-19 wedi cael rhywfaint o effaith ar ddarpariaeth hyfforddiant ac mae materion fel tynhau'r farchnad lafur yn gallu effeithio ar faint o adnoddau y gall cyflogwyr eu clustnodi ar gyfer hyfforddi staff. Bydd yn bwysig mewn blynyddoedd i ddod i fonitro effaith heriau recriwtio ac, yn ei dro, yr effaith y mae hyn yn ei gael ar y gweithlu sy'n bodoli'n barod yn ne ddwyrain Cymru.

Canfyddiadau allweddol

	De ddwyrain Cymru		Cymru
	2019	2022	2022
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	17	24	22
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	8	15	15
% o sefydliadau gyda SGPS	6	10	10
% o'r holl swyddi gwag sy'n SGPS	25	35	35
Nifer y swyddi gwag	20,000	29,700	58,900
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	4,900	10,300	20,600
Bylchau sgiliau			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	14	15	14
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	28,900	26,800	51,500
% o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	4.6	4.3	4.1
Hyfforddiant			
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant i unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	64	63	60
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	45	37	36
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	65	61	63
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	1.9m	2.8m	5.3m
Hyfforddiant			
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	4.7	7.4	6.8
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig	3.1	4.5	4.2
Prentisiaethau			

Nid oes unrhyw brentisiaethau ar y safle ar hyn o bryd ac ni chynigir prentisiaethau	17	19	17
% o gyflogwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	28	37	35

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