

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 63/2025

Dyddiad cyhoeddi: 02/07/2025

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad de orllewin Cymru

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad 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 de orllewin Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Cymdeithasol y Llywodraeth 63/2025
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 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 wynebwr 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

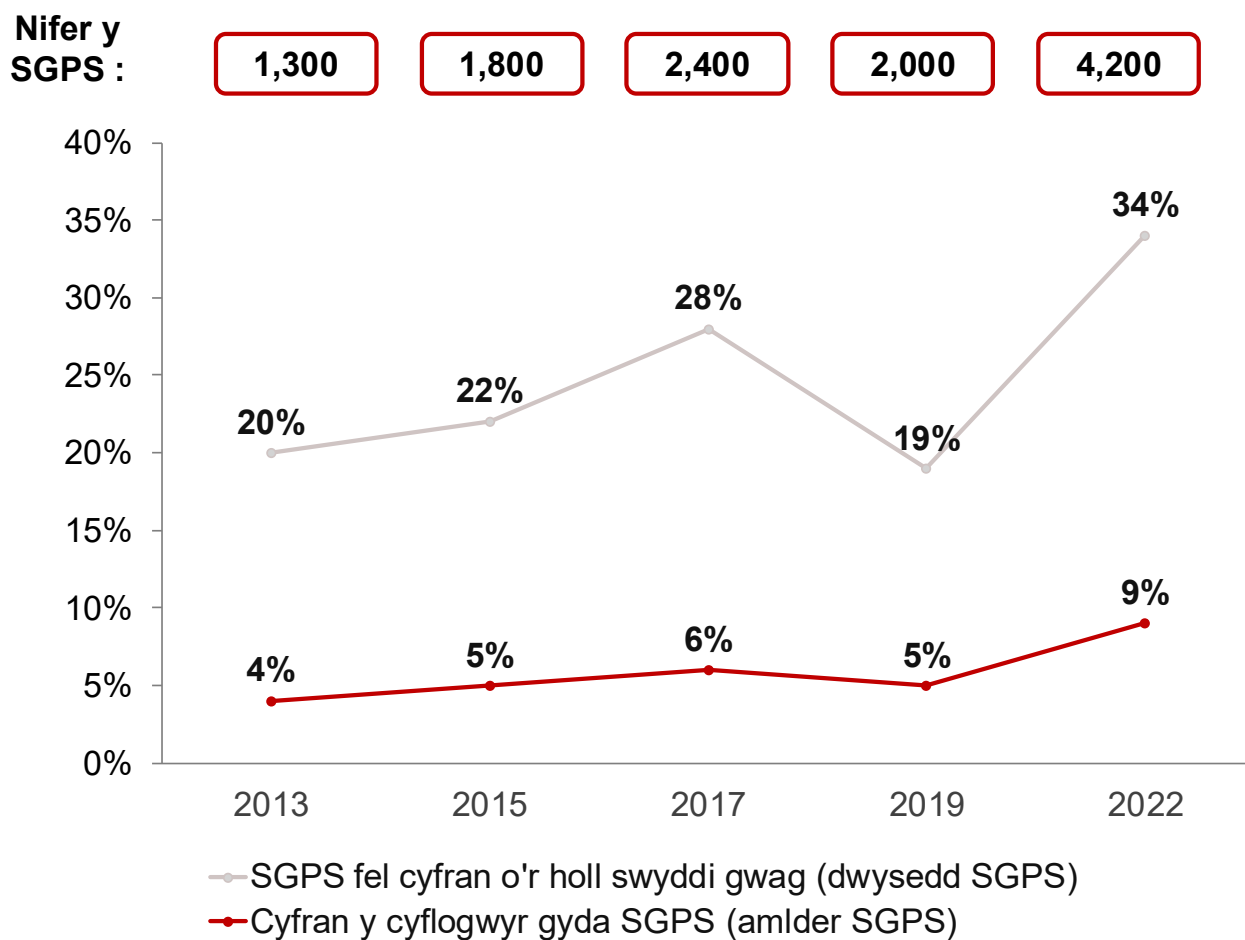
Roedd gan ychydig dros un ymhob pump (22%) cyflogwr yn ne orllewin Cymru swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sydd yr un fath â'r gyfran yng Nghymru (22%). Mae'r gyfran yn cynrychioli cynnydd o 14% yn 2019.

Wrth ystyried swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd y swyddi gwag), roedd tua un swydd wag i bob 22 o weithwyr cyflogedig yn fras (4.5%), sy'n debyg iawn i lefel Cymru gyfan (4.7%). Mae dwysedd y swyddi gwag yn ne orllewin Cymru'n cynrychioli cynnydd ar lefelau 2019 (3.9%). Cynyddodd nifer y swyddi gwag o 10,500 yn 2019 i 12,100 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 ychydig yn llai nag un ymhob deg (9%) o gyflogwyr yn ne orllewin Cymru bod ganddynt SGPS, sy'n gynydd.

Yn gyffredinol, roedd tua thraean (34%) o'r holl swyddi gwag yn ne orllewin Cymru yn SGPS, yn cyfateb â chyfartaledd Cymru (35%). Roedd hyn yn gynydd ers 2019 pan oedd SGPS gan 19% o'r cyflogwyr yn ne orllewin Cymru. Roedd tua 4,200 o SGPS yn ne orllewin Cymru yn 2022, sef mwy na dwbl y nifer yn 2019 (2,000) (Ffigur 1).

Ffigur 1: Amllder, dwysedd a nifer y SGPS dros amser yn ne 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 blynyddoedd 2013 hyd 2022. Mae'r gyfran o gyflogwyr sydd â SGPS wedi cynyddu o 5% yn 2019 i 9% yn 2022. Roedd y gyfran wedi amrywio rhwng 4% a 6% rhwng 2013 a 2019. Cynyddodd dwysedd y SGPS yn llym o 19% yn 2019 i 34% yn 2022, wedi iddo gyrraedd uchafbwynt o 28% yn 2017. Cyfanswm y nifer o SGPS yn 2022 oedd 4,200, sef mwy na dwbwl ffigur 2019 o 2,000.

Y sail ar gyfer achosion o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad yn ne orllewin Cymru: 2022 (1,027); 2019 (1,547); 2017 (1,121); 2015 (1,362); 2013 (1,299). Y sail ar gyfer dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad gyda swyddi gwag: 2022 (320); 2019 (313); 2017 (267); 2015 (274); 2013 (216).

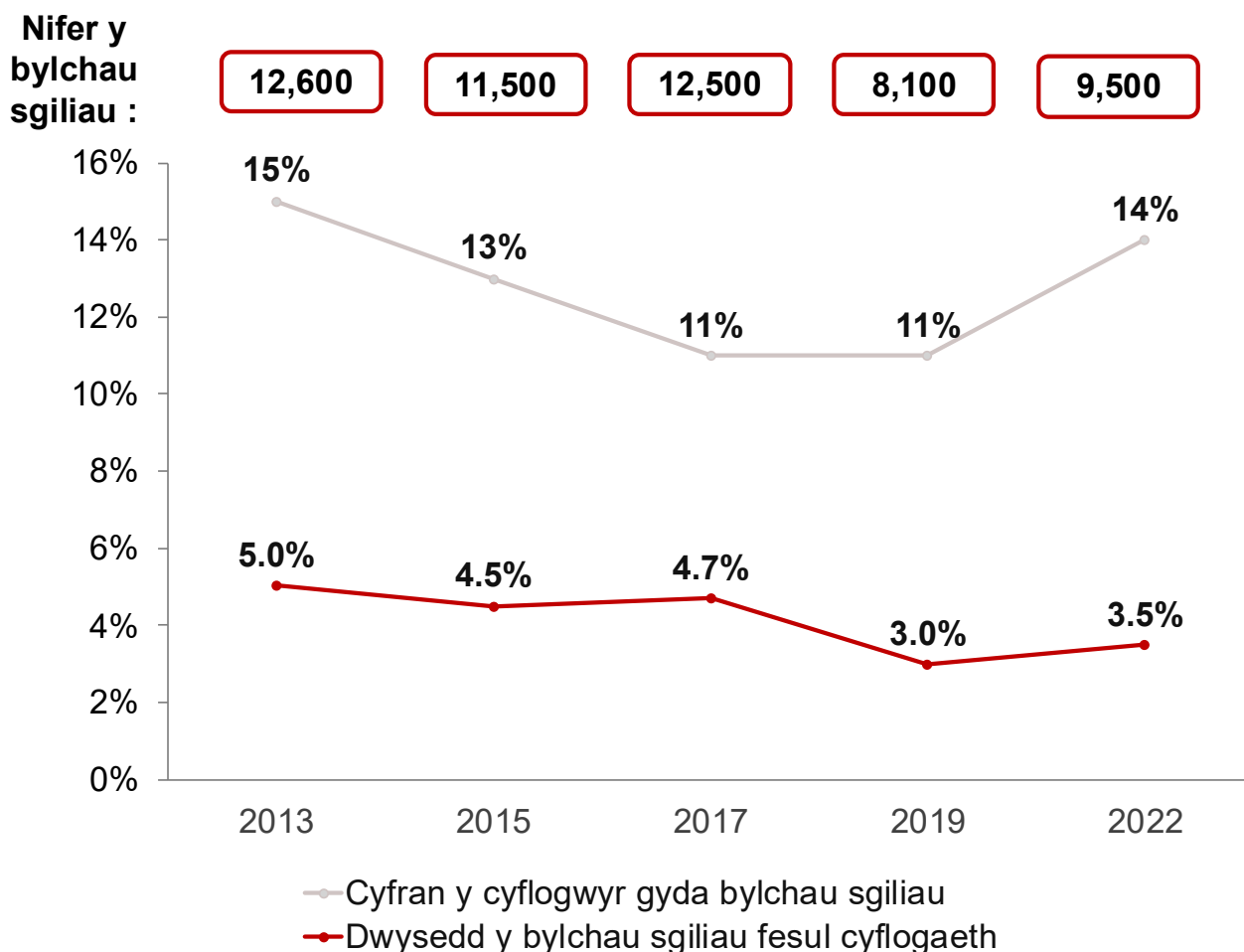
Y sgil mwyaf cyffredin yr oedd cyflogwyr yn ei gael yn brin ymysg ymgeiswyr yn ne orllewin Cymru oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i berfformio'r rôl, oedd yn cyfrannu at 61% o SGPS. Dyma oedd y sgil oedd yn brin yn fwyaf cyffredin yn 2019, y soniwyd amdano gan 67% o gyflogwyr. Y sgiliau cyffredin eraill oedd yn brin ymysg ymgeiswyr oedd y gallu i reoli amser a blaenoriaethu tasgau (33%), gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau a gynigir gan y sefydliad (32%) a datrys problemau cymhleth (28%).

Effaith fwyaf cyffredin SGPS yn ne orllewin Cymru oedd cynnydd yn y llwythi gwaith i staff eraill (86%), yn debyg i 2019 (82%). Hon oedd yr effaith a nodwyd fwyaf yng Nghymru'n gyffredinol hefyd (87%). Roedd effeithiau eraill yn cynnwys anawsterau yn cyflawni amcanion gwasanaeth y cwsmer (53%) a chynnydd mewn costau gweithredu (48%).

Yr her sgiliau mewnol

Yn gyffredinol, dywedodd 14% o sefydliadau yn ne 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%) fel y gwelir yn Ffigur 2. Roedd y gyfran o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau yr un fath â'r cyfartaledd yng Nghymru (14%). Roedd y gyfran o'r gweithlu yn ne orllewin Cymru nad oeddent yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr (y dwysedd bylchau sgiliau) sef 3.5%, yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru (4.1%), ond yn uwch nag yn ne orllewin Cymru yn 2019 (3.0%). Cynyddodd y nifer o staff gyda bylchau sgiliau o tua 8,100 yn 2019 i 9,500 yn 2022.

Ffigur 2: Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser yn ne 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 weddol gyson â'r lefelau a welwyd drwy gydol y cyfnod amser (14% yn

2022). Cynyddodd dwysedd y bylchau sgiliau (3.5% yn 2022) o'r nifer isel o 3.0% yn 2019. Cyfanswm nifer y bylchau sgiliau yn 2022 oedd 9,500, yn dilyn y gwerth isaf yn y gyfres amser, sef 8,100 yn 2019.

Sylfaen: Pob sefydliad yn ne orllewin Cymru: 2022 (1,027); 2019 (1,547); 2017 (1,121); 2015 (1,362); 2013 (1,299).

Achoswyd y rhan fwyaf o'r bylchau sgiliau (85%) 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 (70%) neu hyfforddiant sydd ond wedi ei gwblhau'n rhannol (62%). Roedd hyn yn gynnydd o'i gymharu â 2019 pan gyfrannodd ffactorau dros dro at 80% o'r bylchau sgiliau. Roedd ychydig yn llai na chwarter (23%) y bylchau sgiliau wedi eu hachosi'n gyfan gwbl gan bethau dros dro (yn debyg i 21% yn 2019). Achosion cyffredin eraill y bylchau sgiliau yn ne orllewin Cymru oedd methu recriwtio staff gyda'r sgiliau gofynnol (35%), y staff yn brin o frwdfrydedd (32%), cyflwyno arferion gweithio newydd (31%) a phroblemau'n cadw staff (30%).

Y sgiliau oedd angen eu gwella'n fwyaf cyffredin ymysg y gweithlu yn ne orllewin Cymru oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (yn cyfrannu at 56% o'r bylchau sgiliau), a'r sgiliau neu wybodaeth arbenigol sydd eu hangen i berfformio'r rôl (54%), yn unol â Chymru yn gyffredinol (58% a 54% yn y drefn honno). Er mai'r rhain oedd y ddau sgil mwyaf cyffredin yn 2019 hefyd, roedd y ddau wedi gostwng yn eu hamlygrwydd (y gallu i reoli eu hamser eu hunain: 63% yn 2019, sgiliau neu wybodaeth arbenigol: 60% yn 2019).

Yn debyg i SGPS, effaith fwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i aelodau eraill o'r staff (58%), yr un fath ag yng Nghymru yn gyffredinol (56%). Cynyddodd amlygrwydd yr effaith hon o 47% yn 2019. Effeithiau cyffredin eraill oedd anawsterau'n cyflwyno arferion gweithio newydd (30%), anawsterau'n cyflawni safonau ansawdd (26%) a chostau gweithredu uwch (26%).

Yn gyffredinol, roedd gan 40% 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%). Roedd y gyfran o staff oedd wedi eu tanddefnyddio ychydig bach yn uwch yn ne orllewin Cymru (9.3%) o'i gymharu â Chymru yn gyffredinol (8.8%).

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Roedd tri mewn pump (59%) o gyflogwyr yn ne orllewin Cymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sy'n debyg i Gymru yn gyffredinol (60%) ac sy'n cyfateb â ffigur 2019 (61%) (Tabl 1). Roedd hyfforddiant o fewn y gwaith yn fwy cyffredin na hyfforddiant tu allan i'r gwaith (50% o'i gymharu â 35%), gan ehangu'r bwlch a welwyd yn 2019 rhwng y ddau fath yma o hyfforddiant o ran eu hamlygrwydd (49% o'i gymharu â 43%).

Roedd y gyfran o staff a dderbyniodd hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol yn ne orllewin Cymru yn gyfatebol â Chymru yn gyffredinol (63% i'r ddau) ac yn debyg i lefelau 2019 (64%).

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 (72%), sy'n gyfran debyg i 2019 (69%). Soniwyd am resymau yn ymwneud â COVID-19, yn cynnwys gohirio cyrsiau a staff yn amharod i deithio i fynychu, gan 9% 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 orllewin Cymru ers 2013

		2013		2015		2017		2019		2022	
		Cymru	De orllewin Cymru	Cymru	De orllewin Cymru	Cymru	De orllewin Cymru	Cymru	De orllewin Cymru	Cymru	De orllewin Cymru
% o gyflogwyr a fu'n hyfforddi staff dros y 12 mis blaenorol		62	61	63	61	62	64	62	61	60	59
% o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol		62	62	64	63	58	56	65	64	63	63

Sail: Pob sefydliad 2022: Cymru (4,825); de orllewin Cymru (1,027); 2019: Cymru (6,773); de orllewin Cymru (1,547); 2017: Cymru (5,913); de orllewin Cymru (1,121); 2015: Cymru (6,027); de orllewin Cymru (1,362); 2013: Cymru (5,996); de orllewin Cymru (1,299)

Yn gyffredinol, hyfforddwyd 171,000 o staff yn ne orllewin Cymru, am gyfanswm o 1.0 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi. Roedd hyn yn gyfatebol â 5.7 diwrnod hyfforddi fesul unigolyn a hyfforddwyd bob blwyddyn ('fesul hyfforddai'), a 3.6 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig (o'i gymharu â 6.8 diwrnod fesul hyfforddai a 4.2 diwrnod fesul cyflogai yng Nghymru yn gyffredinol). Roedd y canlyniadau'n weddol gyfatebol â lefelau 2019, pan ddarparwyd 5.4 o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai bob blwyddyn a 3.4 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig.

Y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a gynigiwyd i weithwyr cyflogedig oedd hyfforddiant penodol i swydd (85% o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant) ac yn dilyn hynny oedd

hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (69%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (62%). Roedd y canlyniadau hyn yn debyg i 2019, er bod y gyfran o gyflogwyr oedd yn hyfforddi a ddarparodd hyfforddiant iechyd a diogelwch wedi gostwng o 74% yn 2019 i 69% yn 2022.

Dywedodd tri ymhob pump (60%) o gyflogwyr yn ne orllewin Cymru 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 uwch na chyfartaledd Cymru (57%) ond yn debyg i ganlyniad y de orllewin yn 2019 (59%). Mae hyn yn golygu bod dau ymhob pump (40%) o gyflogwyr yn 2022 eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden nhw wedi gwneud dros y 12 mis blaenorol.

Prentisiaethau

Roedd gan lai nag un ymhob deg (7%) o gyflogwyr brentisiaid yn weithwyr cyflogedig iddynt ar adeg yr arolwg, tra bo 9% yn cynnig prentisiaethau ond oedd heb brentisiaid. Yn gyffredinol, roedd 16% o gyflogwyr yn ne orllewin Cymru naill ai'n cynnig prentisiaethau neu roedd ganddyn nhw brentisiaid, yn gyfatebol â 2019 (15%).

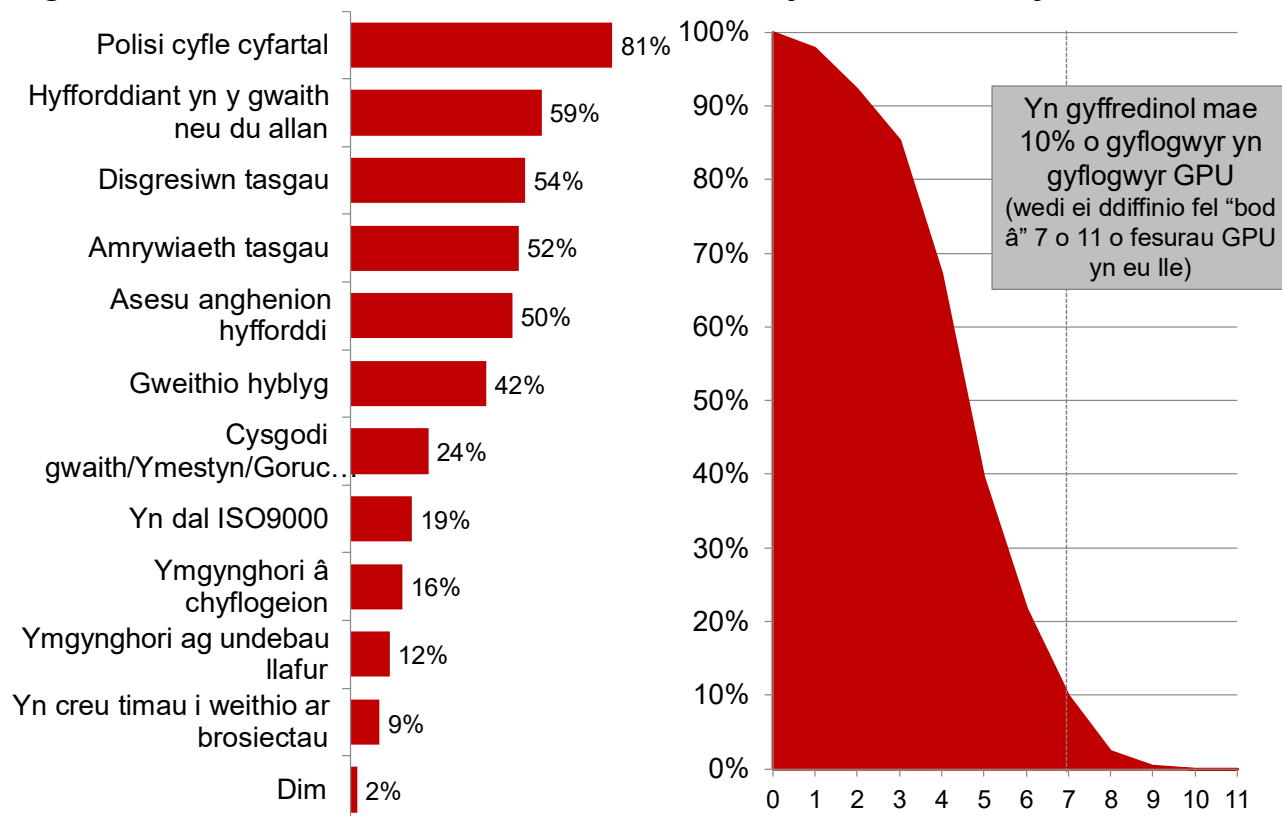
Y rheswm mwyaf cyffredin am beidio cynnig prentisiaethau oedd am nad oedd cyflogwyr yn bwriadu recriwtio staff newydd (17%, i lawr o 25% yn 2019), ac yn dilyn hynny oedd y ffaith nad oeddent angen prentisiaid o gwbl am fod y staff cyfredol i gyd yn gwbl hyfedr (15%), ac nad oedd prentisiaethau'n cael eu cynnig yn eu diwydiant (15%). Y ddau reswm cyntaf oedd y rhesymau mwyaf cyffredin hefyd a roddwyd yng Nghymru yn gyffredinol (17% ac 15% yn y drefn honno).

Arferion Gwaith Perfformiad Uchel

Roedd un ymhob deg o gyflogwyr (10%) yn ne orllewin Cymru wedi cymhwyso fel cyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel (GPU), sy'n golygu eu bod wedi mabwysiadu o leiaf 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 (81%) ac yn dilyn hynny hyfforddiant yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (59%), disgresiwn tasgau (54%) ac amrywiaeth tasgau (52%).

Ffigur 3: Amllder arferion Gwaith Perfformiad Uchel yn ne 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 (81%), ac yn dilyn hynny ddarparu hyfforddiant yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (59%). Yr arferion lleiaf cyffredin a weithredwyd oedd creu timau o bobl nad ydynt yn cydweithio fel arfer i weithio ar brosiectau (9%) a chael ymgynghoriad undeb llafur (12%). Yn gyffredinol, glynodd 10% o gyflogwyr at saith neu fwy o arferion Gwaith Perfformiad Uchel.

Sylfaen: Pob sefydliad yn ne orllewin Cymru (Modiwl D) (232)

Casgliadau

Soniodd cyflogwyr de orllewin Cymru am dirlun recriwtio mwy heriol nag a welwyd mewn camau blaenorol o'r arolwg ESS, sydd yr un fath â'r darlun cenedlaethol. O ganlyniad i dynhau'r farchnad lafur, cafwyd cynyddiadau gweddol fawr mewn swyddi gwag a chynnydd dwys mewn SGPS yn benodol. Roedd dwysedd SGPS yn 2022 ar ei bwynt uchaf yn y gyfres ESS (a ddechreuodd yn 2011), ar ôl gweld gostyngiad yn y mesur hwn yn 2019.

Roedd cyflogwyr yn wynebu heriau o fewn y gweithlu cyfredol hefyd, gyda chynnydd yn y dwysedd bylchau sgiliau (er bod hyn yn dal i fod yn is na'r lefelau cyn 2019). Mae heriau sgiliau'n dal i fod yn niweidiol i gyflogwyr, a'r effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i'r gweithlu cyfredol.

Gall hyfforddiant a datblygiad y gweithlu fod yn ffordd o ymdrin â heriau sgiliau. Yn ne orllewin Cymru, roedd y gyfran o gyflogwyr oedd wedi darparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf a'r gyfran o'r gweithlu oedd wedi derbyn hyfforddiant yn debyg i 2019. Roedd llawer o'r cyflogwyr yn teimlo nad oedd eu staff angen hyfforddiant y tu hwnt i'w lefel gyfredol a soniodd cyfran uchel o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant mai hyfedredd eu staff oedd y rheswm am beidio hyfforddi, er gwaethaf y cynnydd yn y dwysedd bylchau sgiliau, Mae'r canlyniadau hyn yn awgrymu bod modd gwneud mwy i hyrwyddo gwerth buddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad er mwyn mynd i'r afael â phroblemau gyda sgiliau yn y gweithlu.

Canfyddiadau allweddol

	De orllewin Cymru		Cymru
	2019	2022	2022
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	14	22	22
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	6	15	15
% o sefydliadau gyda SGPS	5	9	10
% o'r holl swyddi gwag sy'n SGPS	19	34	35
Nifer y swyddi gwag	10,500	12,100	58,900
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	2,000	4,200	20,600
Bylchau sgiliau			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	11	14	14
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	8,100	9,500	51,500
% o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	3.0	3.5	4.1
Hyfforddiant			
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant i unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	61	59	60
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	43	35	36
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	64	63	63
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	931,500	975,500	5.3m
Hyfforddiant			
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	5.4	5.7	6.8
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig	3.4	3.6	4.2
Prentisiaethau			

Nid oes unrhyw brentisiaethau ar y safle ar hyn o bryd ac ni chynigir prentisiaethau	15	16	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.