

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 65/2025

Dyddiad cyhoeddi: 02/07/2025

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad gogledd Cymru

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad gogledd 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 gogledd Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Cymdeithasol y Llywodraeth 65/2025
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 ngogledd 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 (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

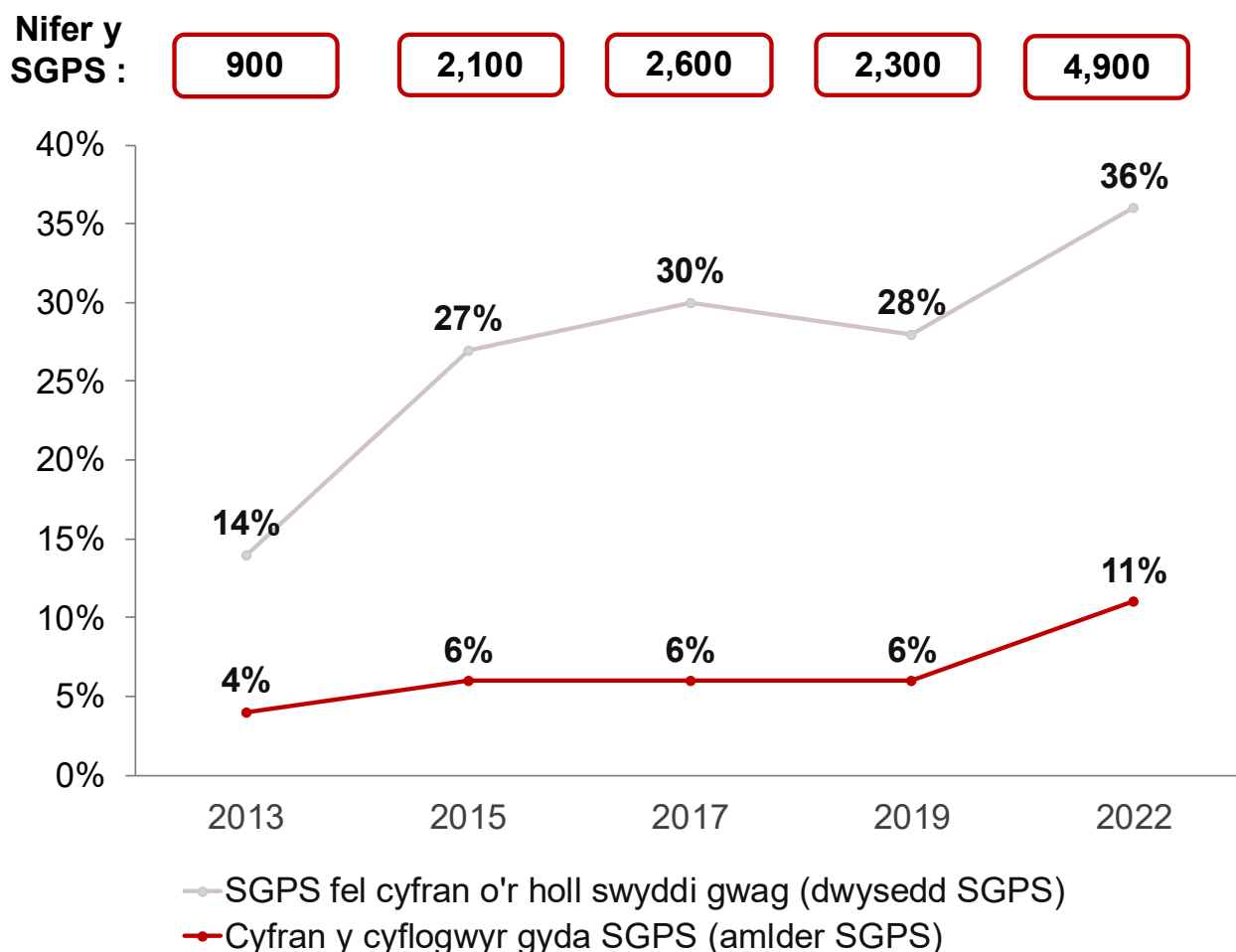
Roedd gan un ymhob pump (23%) o gyflogwyr yng ngogledd Cymru swyddi gwag ar adeg yr arolwg, sy'n debyg i'r gyfran yng Nghymru gyfan (22%). O'i gymharu â 2019, roedd y gyfran o gyflogwyr gyda swyddi gwag yng Ngogledd Cymru wedi cynyddu (23% o'i gymharu â 16%).

Dwysedd y swyddi gwag (sef y swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth) yng ngogledd Cymru, oedd tua un swydd wag ymhob ugain o weithwyr cyflogedig (4.7%), sy'n cyfateb â'r darlun cyffredinol yng Nghymru (4.7%) ond sy'n cynrychioli cynnydd yn y dwysedd swyddi gwag o'i gymharu â 2019 (2.9%). Y rheswm am hyn oedd cynnydd yn y nifer o swyddi gwag yn gyffredinol (o 8,400 yn 2019 i 13,400 yn 2022).

Soniodd fwy nag un ymhob deg o gyflogwyr (11%) yng ngogledd Cymru bod ganddynt 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'). Roedd hyn yn debyg i'r gyfran yng Nghymru gyfan (10%), er bod cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr gyda SGPS o'i gymharu â 2019 (6%).

Roedd mwy na thraean (36%) o swyddi gwag yn SGPS yng nghanolbarth Cymru, oedd yn cyfateb â'r canlyniad yng Nghymru gyfan (35%), ond a oedd yn gynnydd o'i gymharu â 2019 (28%). Roedd tua 4,900 o SGPS yng ngogledd Cymru yn 2022, o'i gymharu â tua 2,300 yn (Ffigur 1).

Ffigur 1: Amllder, dwysedd a nifer y SGPS dros amser yng ngogledd 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. Cynyddodd y gyfran o gyflogwyr oedd â SGPS o 6% yn 2019 i 11% yn 2022. Cynyddodd dwysedd y SGPS o 28% yn 2019 i 36% yn 2022. Cyfanswm y SGPS yn 2022 oedd 4,900 sef yr uchaf yn y gyfres amser.

Y sail ar gyfer achosion o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad yng ngogledd Cymru: 2022 (1,193); 2019 (1,666); 2017 (1,584); 2015 (1,528); 2013 (1,580). Y sail ar gyfer dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau: Pob sefydliad gyda swyddi gwag: 2022 (406); 2019 (373); 2017 (349); 2015 (308); 2013 (294).

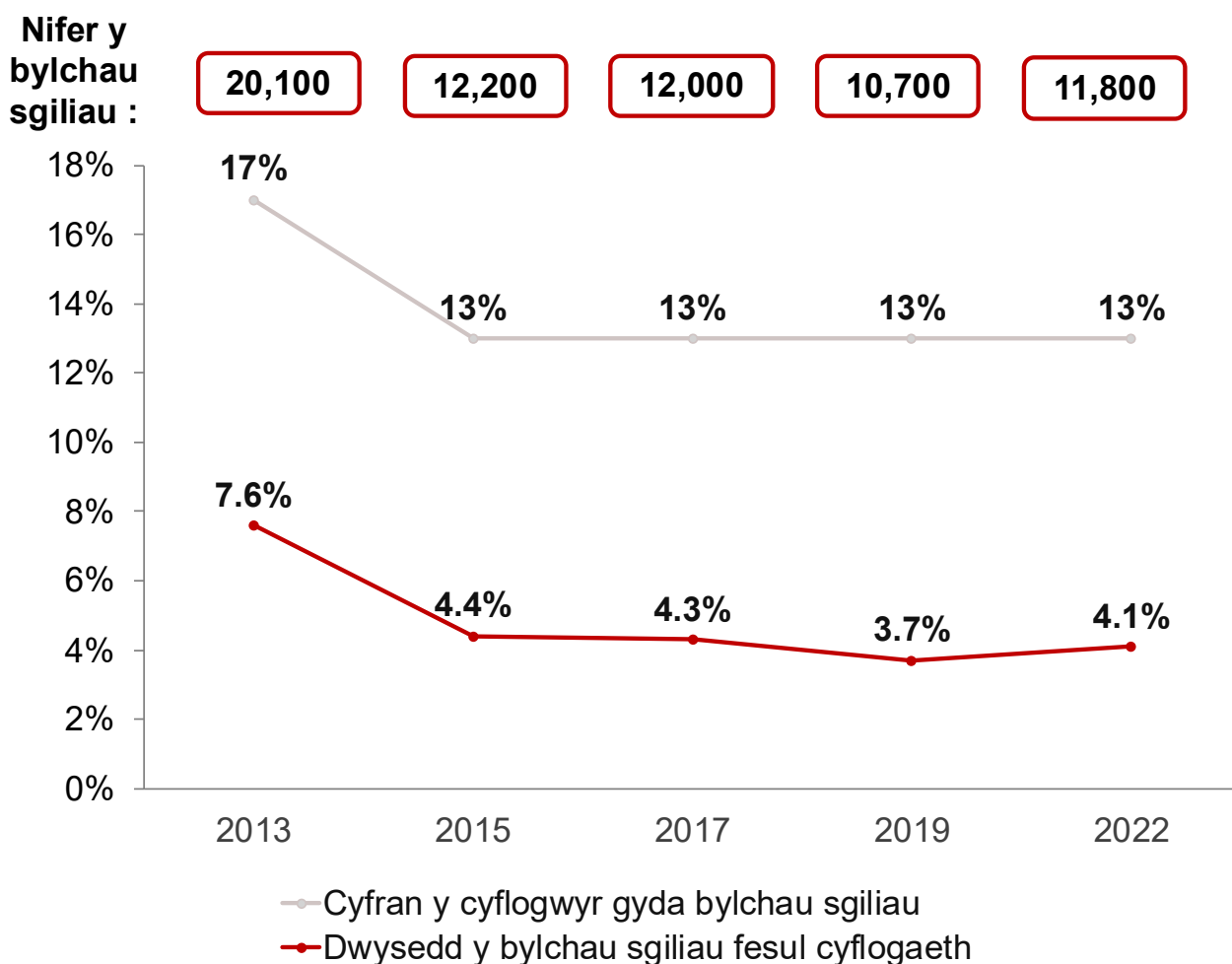
Y sgil mwyaf cyffredin yr oedd cyflogwyr yn ei gael yn brin ymysg ymgeiswyr yng ngogledd Cymru, fel yn 2019, oedd y sgiliau neu wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i berfformio'r rôl (yn cyfrannu at 58% o SGPS), ac yn dilyn hynny'r gallu i reoli amser a blaenoriaethu tasgau (47%).

Effaith fwyaf cyffredin y SGPS oedd cynyddu llwyth gwaith y gweithwyr cyflogedig cyfredol (88%), a dyma oedd y sefyllfa yn 2019 (82%) a Chymru yn gyffredinol (87%). Roedd effeithiau eraill yn cynnwys profi costau gweithredu uwch (49%) a chael anawsterau yn cyflawni amcanion gwasanaethau'r cwsmer (47%).

Yr her sgiliau mewnol

Dywedodd mwy nag un ymhob deg (13%) o sefydliadau yng ngogledd Cymru bod ganddynt fylchau sgiliau (o leiaf un aelod o staff oedd ddim yn gwbl hyfedr yn eu rôl), yr un gyfran ag yn 2019 (13%) a chyfran debyg i Gymru yn gyffredinol (14%) (Ffigur 2). Mae'r gyfran o'r gweithlu yng ngogledd Cymru nad oeddent yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr (y dwysedd bylchau sgiliau) yr un fath â Chymru'n gyffredinol (4.1%), ac yn weddol debyg i'r lefelau yn mynd yn ôl i 2015, er bod cynnydd bychan iawn ar lefelau 2019 (3.7 cant). Roedd cynnydd hefyd yn y nifer o staff gyda bylchau sgiliau ac roedd y nifer yma wedi cynyddu o tua 10,700 yn 2019 i 11,800 yn 2022.

Ffigur 2: Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros amser yng ngogledd 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 yn 2022 yr un fath â 2019 (13% yn y ddwy flynedd). Cafwyd cynnydd bach iawn yn y dwysedd bylchau sgiliau am ei fod wedi cynyddu o 3.7% yn 2019 i 4.1% yn 2022. Cynyddodd cyfanswm y nifer o fylchau sgiliau o 10,700 yn 2019 i 11,800 yn 2022.

Sylfaen: Pob sefydliad yng ngogledd Cymru: 2022 (1,193); 2019 (1,666); 2017 (1,584); 2015 (1,528); 2013 (1,580).

Achoswyd mwy na thri chwarter (77%) o fylchau sgiliau 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. Mae hyn yn gyson â 2019 (hefyd yn 77%). Roedd y gyfran o fylchau sgiliau oedd wedi eu hachosi gan achosion dros dro yn unig yn is nag yn 2019 (14% o'i gymharu â 19% yn 2019). Yn unigol, roedd hyfforddiant oedd ond wedi ei gwblhau'n rhannol wedi cyfrannu at 65% o'r bylchau sgiliau ac roedd staff sy'n newydd i'r rôl yn cyfrannu at 62%, gan olygu mai'r ddau yma oedd yr achosion penodol mwyaf cyffredin o bell ffordd o'r bylchau sgiliau.

Y sgiliau oedd yn brin yn fwyaf cyffredin ac yn cyfrannu fwyaf at y bylchau sgiliau oedd gallu'r staff i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (54%), y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn ofynnol i wneud y rôl (49%) a gweithio mewn tîm (49%). Rhain hefyd oedd rhai o'r sgiliau mwyaf cyffredin oedd yn brin yn 2019. Roedd gostyngiadau arbennig o fawr yn y gyfran o fylchau sgiliau oedd wedi eu hachosi'n rhannol oherwydd diffyg sgiliau trin cwsmeriaid (36% o'i gymharu â 48% yn 2019) a staff yn brin o'r gallu i berswadio neu ddylanwadu ar eraill (26% o'i gymharu â 38% yn 2019).

Effaith fwyaf cyffredin y bylchau sgiliau y soniwyd amdanynt gan gyflogwyr oedd cynnydd mewn llwythi gwaith i aelodau eraill y staff (56%), yn unol â Chymru yn gyffredinol (56%) a 2019 (53%). Roedd effeithiau eraill yn cynnwys costau gweithredu uwch (35%), anawsterau'n cyrraedd safonau ansawdd (26%) ac anawsterau'n cyflwyno arferion gwaith newydd (26%).

Roedd gan bron i ddwy ran o bump (38%) o gyflogwyr staff oedd â chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer eu swyddi cyfredol, sef yr un gyfran â honno yng Nghymru'n gyffredinol. Y gyfran o staff oedd wedi eu tanddefnyddio yng ngogledd Cymru oedd 9.3% o'i gymharu â 8.8% ledled Cymru.

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Roedd bron i chwech ymhob deg (59%) o gyflogwyr yng ngogledd Cymru wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol, sy'n cyfateb â gweddill Cymru (60%) ond sy'n is na 2019 (63%) (Tabl 1). Roedd hyfforddiant o fewn y gwaith yn fwy cyffredin na hyfforddiant tu allan i'r gwaith (49% o'i gymharu â 37%). Er bod amllder yr hyfforddiant yn y gwaith yn parhau'n gyfatebol â 2019 (48% yn 2019), roedd amllder yr hyfforddiant tu allan i'r gwaith wedi gostwng (o 46% yn 2019).

Roedd y gyfran o staff a dderbyniodd hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol yng ngogledd Cymru ychydig bach yn is na'r gyfran a hyfforddwyd yng Nghymru yn gyffredinol (65% o'i gymharu â 63% yng Nghymru) a hefyd o'i gymharu â 2019 (68%).

I'r cyflogwyr hynny oedd heb ddarparu hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf, y prif reswm o bell ffordd am beidio gwneud hynny oedd bod y staff yn cael eu hystyried yn gwbl hyfedr yn

barod (65%), er bod y gyfran o gyflogwyr a ddywedodd hynny wedi gostwng o'i gymharu â 2019 (72%). Soniwyd am resymau yn ymwneud â COVID-19, yn cynnwys gohirio cyrsiau a'r ffaith bod staff yn amharod i fynd iddynt, gan 9% o'r cyflogwyr 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 gogledd Cymru ers 2013

	2013		2015		2017		2019		2022	
	Cymru	Gogledd Cymru	Cymru	Gogledd Cymru	Cymru	Gogledd Cymru	Cymru	Gogledd Cymru	Cymru	Gogledd Cymru
% o gyflogwyr a fu'n hyfforddi staff dros y 12 mis blaenorol	62	61	63	66	62	61	62	63	60	59
% o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol	62	69	64	60	58	55	65	68	63	65

Sail: Pob sefydliad 2022: Cymru (4,825); gogledd Cymru (1,193); 2019: Cymru (6,773); gogledd Cymru (1,666); 2017: Cymru (5,913); gogledd Cymru (1,584); 2015: Cymru (6,027); gogledd Cymru (1,528); 2013: Cymru (5,996); gogledd Cymru (1,580)

Yng ngogledd Cymru, hyfforddwyd tua 188,000 o staff am gyfanswm o 1.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi. Roedd hyn yn gyfatebol â 6.9 diwrnod o ddiwrnodau hyfforddi fesul unigolyn a hyfforddwyd bob blwyddyn ('fesul hyfforddai'), a 4.5 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig (yn debyg i 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 5.5 o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai bob blwyddyn a 3.7 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig.

Yn debyg i 2019, y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a gynigiwyd i weithwyr cyflogedig oedd hyfforddiant penodol i swydd (83% o gyflogwyr sy'n hyfforddi), ac yn dilyn hynny roedd hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (71%) a hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (62%). Mae'r canlyniadau hyn yn debyg i'r darlun cenedlaethol a hefyd i ganlyniadau Gogledd Cymru yn 2019.

Dywedodd bron i chwech mewn deg (56%) 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%) ond yn llai nag yn 2019 (60%). Mae hyn yn golygu bod 44% o gyflogwyr eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden nhw wedi gwneud dros y 12 mis blaenorol.

Prentisiaethau

Roedd gan un ymhob deg (10%) o gyflogwyr brentisiaid yn weithwyr cyflogedig iddynt ar adeg yr arolwg, tra bo 7% yn cynnig prentisiaethau ond oedd heb unrhyw brentisiaid. Yn gyffredinol, roedd bron i un ymhob pump (18%) o gyflogwyr yng ngogledd Cymru naill ai'n cynnig prentisiaethau neu roedd ganddyn nhw brentisiaid, yn debyg i 2019 (14%).

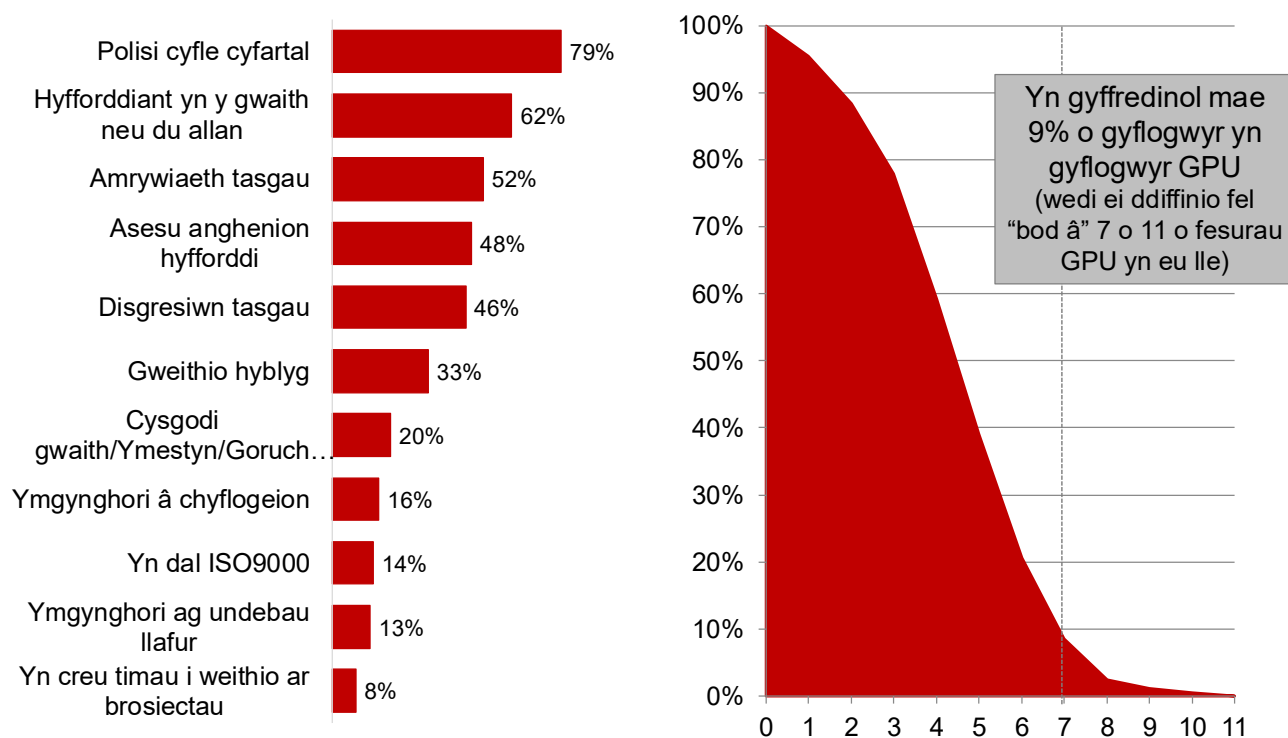
Y rheswm mwyaf cyffredin am beidio cynnig prentisiaethau oedd am nad oedd cyflogwyr yn bwriadu recriwtio staff newydd (17%), ac yn dilyn hynny oedd y ffaith nad oeddent angen prentisiaid o gwbl am fod y staff cyfredol i gyd yn gwbl hyfedr (15%), ac nad oedd prentisiaethau'n addas oherwydd maint y sefydliad (10%). Dyma oedd y tri phrif reswm hefyd a roddwyd ar lefel genedlaethol yng Nghymru (17%, 15% ac 11% yn y drefn honno). Roedd y prif resymau'n debyg hefyd o'u cymharu â 2019 (22%, 16% ac 16% yn y drefn honno).

Arferion Gwaith Perfformiad Uchel

Roedd un ymhob deg o gyflogwyr (9%) yng ngogledd 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 yng Nghymru yn gyffredinol.

Yr arfer GPU mwyaf cyffredin a weithredwyd gan gyflogwyr oedd cael polisi cyfle cyfartal (79%). Roedd arferion GPU cyffredin eraill a weithredwyd yn cynnwys hyfforddiant yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (62%) ac amrywiaeth tasgau (52%).

Ffigur 3: Amllder arferion Gwaith Perfformiad Uchel yng ngogledd 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 neu du allan i'r gwaith (62%). Yr arferion lleiaf cyffredin i'w gweithredu oedd creu timau o bobl nad ydynt yn cydweithio fel arfer i weithio ar brosiectau (8%) a chael ymgynghoriad undeb llafur (13%). Yn gyffredinol, glynodd 9% o gyflogwyr at saith neu fwy o arferion Gwaith Perfformiad Uchel.

Sylfaen: Pob sefydliad yng ngogledd Cymru (Modiwl D) (288)

Casgliadau

Yng ngogledd Cymru gwelwyd cynnydd yng nghyfran, dwysedd a nifer y swyddi gwag yn 2022, sy'n adlewyrchu'r ffaith bod y farchnad waith wedi tynhau – problem a brofwyd yng Nghymru a'r DU yn fwy cyffredinol hefyd. Dywedwyd mai prinder sgiliau ymysg ymgeiswyr oedd achos yr anawsterau gyda llenwi swyddi gwag fwy nag erioed o'r blaen yn y gyfres ESS ledled y DU. O ran heriau sgiliau mewnol, parhaodd y gyfran o gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau yn gyson â'r blynyddoedd diweddar, er bod cynnydd bychan iawn yn y gyfran o weithwyr cyflogedig a effeithiwyd gan y bylchau sgiliau hyn, oedd yn wahanol i'r patrwm o gyfraddau yn lleihau o ddwysedd bylchau sgiliau a welwyd cyn hynny. Mae'r heriau sgiliau hyn, o ran penodi staff sydd â'r sgiliau addas a hyfedredd y gweithwyr cyflogedig cyfredol, yn cael effaith niweidiol ar gyflogwyr ac yn rhoi pwysau ar lwythi gwaith staff.

Gall hyfforddiant a datblygiad y gweithlu fod yn ffordd o fynd i'r afael â heriau sgiliau, ond ochr yn ochr â'r heriau sgiliau hyn cafwyd gostyngiadau yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn trefnu neu'n ariannu hyfforddiant i staff a chyfran gyffredinol y gweithwyr cyflogedig a hyfforddwyd (er bod mwy o ddiwrnodau hyfforddi'n cael eu derbyn ymysg y rhai sy'n cael eu hyfforddi). Cafwyd gostyngiad amlwg mewn darparu hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn benodol.

O'i gymharu â 2019, dywedodd llai o gyflogwyr eu bod mewn 'ecwilibriwm hyfforddiant' (roedden nhw eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi'i wneud yn y 12 mis blaenorol), ac er mai dyma'r prif reswm o hyd am beidio hyfforddi, dywedodd llai o gyflogwyr nad oeddent wedi darparu hyfforddiant am fod y staff yn gwbl hyfedr. Mae'r canlyniadau hyn yn dangos efallai fod cyflogwyr yn wynebu rhwystrau mwy sylweddol i hyfforddiant nag yr oeddent yn y gorffennol. Mae'n bwysig felly bod cyflogwyr yn gallu cael gafael yn hawdd ar yr hyfforddiant y mae eu sefydliad ei angen i helpu i fynd i'r afael â'r heriau sgiliau a drafodwyd. Yn ogystal, bydd hi'n bwysig sicrhau bod cyflogwyr yn deall buddion buddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad y gweithlu.

Canfyddiadau allweddol

	Gogledd Cymru		Cymru
	2019	2022	2022
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS)			
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	16	23	22
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	8	17	15
% o sefydliadau gyda SGPS	6	11	10
% o'r holl swyddi gwag sy'n SGPS	28	36	35
Nifer y swyddi gwag	8,400	13,400	58,900
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	2,300	4,900	20,600
Bylchau sgiliau			
% o sefydliadau gydag unrhyw staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	13	13	14
Nifer y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	10,700	11,800	51,500
% o staff nad oeddent yn gwbl hyfedr	3.7	4.1	4.1
Hyfforddiant			
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant i unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	63	59	60
% o sefydliadau a roddodd hyfforddiant tu allan i'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	46	37	36
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	68	65	63
Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi	1.1m	1.3m	5.3m
Hyfforddiant			
Diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai	5.5	6.9	6.8
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig	3.7	4.5	4.2
Prentisiaethau			

Nid oes unrhyw brentisiaethau ar y safle ar hyn o bryd ac ni chynigir prentisiaethau	14	18	17
% o gyflogwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	25	32	35

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