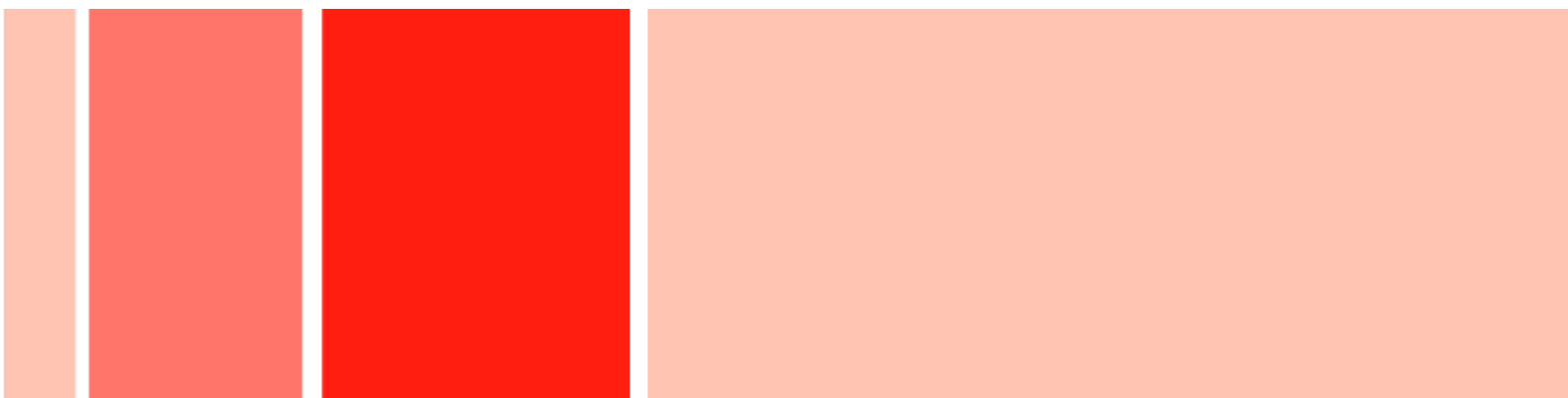


Rhif ymchwil gymdeithasol: 68/2025

Dyddiad cyhoeddi: 3/7/2025

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad cryno ar y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru



Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad cryno ar y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru

Awdur: James Carey, Llywodraeth Cymru

Yr Adroddiad Ymchwil Llawn: Carey, J. (2025). Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022: adroddiad cryno ar y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth rhif 68/2025.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/arolwg-sgiliau-cyflogwyr-2022-adroddiad-elusen-sector-gwirfoddol>

Safbwyntiau'r ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn, ac nid ydynt o reidrwydd yn safbwyntiau Llywodraeth Cymru

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

Tabl cynnwys

Rhestr o dablau.....	2
Rhestr o'r ffigurau	3
Rhestr termau	4
1. Cyflwyniad.....	5
2. Methodoleg	6
3. Canfyddiadau	9
3.1. Swyddi gwag	9
3.2. Swyddi gwag anodd eu llenwi.....	10
3.2.1. Y rhesymau dros swyddi gwag anodd eu llenwi	12
3.2.2. Goblygiadau swyddi gwag anodd eu llenwi	14
3.3. Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau.....	14
3.3.1. Sgiliau anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr.....	16
3.4. Bylchau sgiliau.....	18
3.4.1. Yr hyn sy'n achosi bylchau sgiliau	20
3.4.2. Sgiliau y bydd angen eu datblygu ymhlith y gweithlu.....	21
3.4.3. Goblygiadau bylchau sgiliau	23
3.5. Hyfforddiant	24
3.6. Gwaith Perfformiad Uchel.....	25
4. Casgliadau	27
5. Atodiad A: Amcangyfrifon o wledydd y DU.....	29
6. Atodiad B: Sectorau yn y sector gwirfoddol ac elusennol.....	30

Rhestr o dablau

Tabl 2.1: Maint y sylfaen ar gyfer pob sefydliad yng Nghymru, 2011 i 2022	7
Tabl 2.2: Maint y sylfaen ar gyfer pob sefydliad sydd â swyddi gwag yng Nghymru, 2011 i 2022	7
Tabl 2.3: Maint y sylfaen ar gyfer gwledydd y DU, y sector gwirfoddol ac elusennol, 2022 ...	7
Tabl 3.1: Canran y sefydliadau â swyddi gwag yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022	9
Tabl 3.2: Swyddi gwag fel canran o gyflogaeth yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022	10
Tabl 3.3: Canran y sefydliadau â swyddi gwag anodd eu llenwi yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022.....	11
Tabl 3.4: Swyddi gwag anodd eu llenwi fel canran o'r holl swyddi gwag yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022	11
Tabl 3.5: Canran y sefydliadau â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022	15
Tabl 3.6: Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau fel canran o'r holl swyddi gwag yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022	15
Tabl 3.7: Canran y sefydliadau â bylchau sgiliau yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2011 i 2022.....	19
Tabl 3.8: Staff â bylchau sgiliau fel canran o bob cyflogaeth yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022	19
Tabl 3.9: Canran y sefydliadau a oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2011 i 2022.....	24
Tabl 3.10: Canran y staff a gafodd hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2011 i 2022.....	24
Tabl 3.11: Cyfran y sefydliadau sy'n cael eu hystyried yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel a gyda phob ymddygiad Gwaith Perfformiad Uchel unigol, yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2022.....	26
Tabl A.1: Canlyniadau'r sector gwirfoddol ac elusennol yn ôl gwlad yn y DU, 2022	29
Tabl B.1: Prif ganlyniadau ar gyfer sectorau yn y sector gwirfoddol ac elusennol, Cymru a'r DU, 2022	30

Rhestr o'r ffigurau

Ffigur 3.1: Rhesymau dros swyddi gwag anodd eu llenwi yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022.....	13
Ffigur 3.2: Sgiliau technegol ac ymarferol anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr, yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022.....	17
Ffigur 3.3: Sgiliau pobl a sgiliau personol anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr, yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022.....	18
Ffigur 3.4: Y rhesymau am fylchau sgiliau yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022.....	20
Ffigur 3.5: Diffyg sgiliau technegol ac ymarferol ymysg gweithwyr, yn ôl y math o sefydliad, yng Nghymru, 2022.....	22
Ffigur 3.6: Diffyg sgiliau pobl a sgiliau personol ymysg gweithwyr, yn ôl y math o sefydliad, yng Nghymru, 2022.....	23

Rhestr termau

Sefydliad (cyfeirir at hwn hefyd fel gweithle, busnes, cyflogwr neu safle)

Lleoliad unigol y corff – at ddibenion yr arolwg hwn mae gan bob un o leiaf ddau unigolyn yn gweithio yn y lleoliad hwnnw.

Y dwysedd swyddi gwag

Nifer y swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan.

Swyddi gwag anodd eu llenwi

Swyddi gwag sy'n dod yn anodd eu llenwi, fel y mae'r sefydliad ei hun yn diffinio hynny (o'r cwestiwn: "A yw unrhyw rai o'r swyddi gwag hyn wedi dod yn anodd eu llenwi?").

Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

Math penodol o swyddi gwag sy'n dod yn anodd eu llenwi am na all y cyflogwr ganfod ymgeiswyr gyda'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad priodol i wneud y swydd.

Dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

Nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, fel cyfran o'r holl swyddi gwag.

Bwlch sgiliau

Mae bwlch sgiliau yn bodoli os bydd cyflogwr yn ystyried nad yw ei weithiwr yn gwbl hyfedr i wneud ei swydd i'r lefel ofynnol. Mae bylchau sgiliau'n berthnasol i bobl sydd wedi eu cyflogi'n barod.

Dwysedd y bwlch sgiliau

Y nifer o staff nad ydynt yn gwbl hyfedr, fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan.

1. Cyflwyniad

Mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2022 yn arolwg ar raddfa fawr ymysg cyflogwyr o wahanol feintiau a sectorau ledled y DU, sy'n ceisio rhoi darlun pendant o hyd a lled, natur, ac effaith yr heriau sgiliau sy'n wynebu cyflogwyr ledled Cymru, Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban, o fewn eu gweithlu presennol ac wrth recriwtio. Mae Arolygon Sgiliau Cyflogwyr wedi cael eu cynnal ar lefel y DU ddwywaith y flwyddyn ers 2011. Er na chafodd cyflogwyr yn yr Alban eu cynnwys yn Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019, cawsant eu cynnwys yn 2022. Mae [casgliad llawn o adroddiadau ar gyfer Cymru](#) gan gynnwys adroddiadau ymchwil manwl, tablau data, pecynnau sleidiau ac allbynnau rhanbarthol ar gael.

Mae [Cynllun y Trydydd Sector](#) yn nodi sut mae Llywodraeth Cymru yn ymgysylltu ac yn gweithio gyda'r sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru. [Cyngor Partneriaeth y Trydydd Sector](#) yw'r prif fecanwaith i ymgysylltu. Mae Cyngor Partneriaeth y Trydydd Sector yn helpu Llywodraeth Cymru i weithio gyda mudiadau gwirfoddol i ddatblygu polisïau a gwasanaethau gwell.

Mae'r sector gwirfoddol ac elusennol yn rhychwantu bron bob agwedd ar ddiddordeb dynol. Mae'n cynnwys mudiadau cymunedol, grwpiau hunangymorth, mudiadau gwirfoddol, elusennau, sefydliadau ffydd, mentrau cymdeithasol, busnesau cymunedol, cymdeithasau tai, mentrau cydweithredol a sefydliadau cydfuddiannol, a rhagor. Amlinellir dosbarthiad y sector yn yr arolwg ym Mhennod 2.

Er mwyn adlewyrchu'r newidiadau yn natur gwirfoddoli ers datblygu'r polisi gwirfoddoli presennol, gwnaeth y Gweinidog Cyfiawnder Cymdeithasol a'r Prif Chwip [ddatganiad llafar](#) (ar 23 Mai 2023) yn amlinellu datblygiad agwedd newydd at wirfoddoli yng Nghymru er mwyn deall a chefnogi dyfodol gwirfoddoli yng Nghymru yn well. Bydd y dull hwn yn addas ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol o wirfoddolwyr, gyda'r sectorau gwirfoddol, cyhoeddus a phreifat yn rhan o hynny – gan helpu i greu amgylchedd lle mae gwirfoddoli'n gynaliadwy, yn gryf ac yn ffynnu.

Mae tair rhan i'r dull newydd – gweledigaeth, fframwaith a chynllun gweithredu. Bydd y ddwy ran gyntaf yn cael eu lansio yn Gofod3 (Gorffennaf 2025). Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod na ddylai gwirfoddolwyr ddisodli rolau cyflogedig.

Yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yw un o'r ychydig ffynonellau swyddogol o ystadegau sydd ar gael i Lywodraeth Cymru sy'n cynnwys gwybodaeth fanwl gan fudiadau gwirfoddol ac elusennol am recriwtio, diffygion sgiliau, hyfforddiant ac arferion gwaith perfformiad uchel yn y sector. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno crynodeb o'r canfyddiadau i'r sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru, gan ganolbwyntio'n bennaf ar fesurau craidd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn y meysydd hyn. Gall yr wybodaeth hon helpu i ddatblygu cyflogaeth tymor hir yn ogystal â pholisïau a strategaethau hyfforddi i'r sector, ond byddai angen gwneud rhagor o waith i wella'r ddealltwriaeth o'r materion recriwtio, sgiliau a hyfforddiant sy'n wynebu'r sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru.

2. Methodoleg

Cafodd y gwaith maes ar gyfer yr arolwg ei gynnal dros y ffôn rhwng mis Mehefin 2022 a mis Mawrth 2023. Cynhaliwyd 4,825 o gyfweiliadau gyda sefydliadau yng Nghymru, fel rhan o 72,918 ledled y DU. Yng Nghymru, cynhaliwyd 382 o gyfweiliadau gyda sefydliadau yn y sector gwirfoddol ac elusennol.

Mae'r sampl yn seiliedig ar bob sefydliad yng Nghymru a oedd yn cyflogi o leiaf ddau weithiwr (gan gynnwys perchnogion a pherchnogion sy'n gweithio), ond heb gynnwys unrhyw weithwyr nad oeddent ar y gyflogres, fel contractwyr hunangyflogedig neu staff asiantaeth.

Roedd yr arolwg yn cynnwys sefydliadau ledled y DU, gan gwmpasu pob sector o'r economi (y meysydd masnachol, cyhoeddus ac elusennol). Roedd arolwg 2022 yn defnyddio dull Samplu Tebygolrwydd ar Hap am y tro cyntaf, sy'n prosesu'r holl sampl yn unol â phrotocolau y cytunwyd arnynt hyd at gyrraedd y pen, sy'n golygu bod gan unedau a samplwyd o gelloedd poblogaeth penodol debygolrwydd cyfartal a hysbys o gael eu samplu. Roedd cyfradd ymateb Cymru yn 57%.

Gofynnir i'r ymatebwyr ddosbarthu eu sefydliad yn un o'r pedwar categori isod:

- elusen neu fudiad yn y sector gwirfoddol neu fenter gymdeithasol
- sefydliad sy'n ceisio gwneud elw yn bennaf
- corff a ariennir gan lywodraeth leol
- corff a ariennir gan y llywodraeth ganolog

Yn yr adroddiad hwn, cyfunir y ddau gategori olaf yn llywodraeth leol a chanolog, yn unol â chonfensiwn adrodd safonol yr arolwg.

Mae'r adroddiad cryno hwn yn canolbwyntio ar elusennau neu fudiadau gwirfoddol neu fentrau cymdeithasol, y cyfeirir atynt o hyn ymlaen fel y sector gwirfoddol ac elusennol. Mae'r adroddiad yn cymharu'r mathau uchod o sefydliadau, ar draws y gwledydd ac amser. Mae Tabl 2.1 yn dangos maint y sylfaen ar gyfer pob sefydliad. Mae Tabl 2.2 yn dangos maint y sylfaen ar gyfer pob sefydliad sydd â swyddi gwag, ac mae Tabl 2.3 yn dangos yr wybodaeth hon fesul gwlad yn y DU. Defnyddir y sylfaen sefydliadau sydd â swyddi gwag wrth edrych ar fesurau sy'n seiliedig ar swyddi gwag (hy cyfran y swyddi gwag sy'n swyddi gwag lle mae prinder sgiliau).

Tabl 2.1: Maint y sylfaen ar gyfer pob sefydliad yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	426	520	516	478	618	382
Llywodraeth leol a chanolog	789	482	539	532	705	374
Ceisio gwneud elw	4,716	4,971	4,942	4,889	5,422	4,032
Pob sefydliad	5,958	5,996	6,027	5,913	6,773	4,825

Tabl 2.2: Maint y sylfaen ar gyfer pob sefydliad sydd â swyddi gwag yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	91	114	130	137	172	167
Llywodraeth leol a chanolog	186	129	142	175	210	177
Ceisio gwneud elw	815	768	1,002	1,084	1,114	1,198
Pob sefydliad	1,095	1,016	1,277	1,399	1,503	1,560

Tabl 2.3: Maint y sylfaen ar gyfer gwledydd y DU, y sector gwirfoddol ac elusennol, 2022

	Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
Pob sefydliad	382	4,742	405	556
Sefydliadau sydd â swyddi gwag	167	1,902	130	248

Sylwch mai dim ond i'r sefydliadau hynny ym Modiwl D yr arolwg y gofynnwyd y cwestiynau Gwaith Perfformiad Uchel. Ar gyfer y cwestiynau hynny, maint sylfaen Cymru yw 95 o sefydliadau gwirfoddol ac elusennol, 964 o sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw, ac 86 o sefydliadau llywodraeth leol neu ganolog. Mae arferion Gwaith Perfformiad Uchel yn arferion sy'n cael eu cydnabod i sicrhau bod sgiliau gweithwyr yn cael eu harneisio, eu meithrin a'u defnyddio yn y ffordd orau bosibl. I gael ei ystyried yn 'gyflogwr Gwaith

Perfformiad Uchel', rhaid i sefydliad fod wedi mabwysiadu 7 neu fwy o'r 11 arfer sy'n cael sylw yn yr arolwg.

Defnyddir pwysoliad ar sail y Gofrestr Ryngadrannol o Fusnesau. Ar ôl eu pwysoli, mae'r sector gwirfoddol ac elusennol yn 6,041 o sefydliadau ac yn 134,505 o weithwyr.

Yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, nid yw amcangyfrifon a ddaw o sylfaen o lai na 30 o sefydliadau yn cael eu hadrodd. Dylid bod yn ofalus wrth ddehongli amcangyfrifon o sylfaen rhwng 30 a 49 o sefydliadau gan fod y lwfans ansicrwydd ar gyfer y canlyniadau hyn yn fwy ac felly mae'r canlyniadau'n llai dibynadwy yn ystadegol. Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar faint sylfaen sy'n fwy na'r categorïau hyn, ac eithrio Atodiad B – gweler y troednodyn o dan Dabl B.1.

Er bod rhai mesurau'n seiliedig ar nifer y swyddi gwag, swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, ac ati, pennir dibynadwyedd ystadegol yn ôl nifer y sefydliadau y daw'r amcangyfrif ohonynt (fel y dangosir yn Nhabl 2.1 a Thabl 2.2). Er mai dyma nifer y cyfweiliadau a gafwyd ym mhob grŵp, mae'r arolwg yn cael ei bwysoli ar sail data o Gofrestr Ryngadrannol o Fusnesau 2022.

Wrth ganolbwyntio ar fathau penodol o sefydliadau (hy gwirfoddol ac elusennol) mewn lleoliadau daearyddol (hy Cymru), bydd maint y sylfaen yn cael ei gyfyngu, a fydd yn golygu bod yr amcangyfrifon yn llai dibynadwy, gyda chyfyngau hyder ehangach. Am y rheswm hwn, efallai na fydd cymariaethau yn yr adroddiad (hy rhwng mathau o sefydliadau, rhwng gwledydd) yn arwyddocaol yn ystadegol.

O'r 4,825 o sefydliadau yn sampl Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Cymru 2022, roedd 4,032 yn sefydliadau oedd yn ceisio gwneud elw yn bennaf. Gan fod hyn yn cynrychioli 84% o sampl Cymru, bydd y sector hwn yn cael dylanwad mawr ar y ffigurau ar gyfer 'pob sefydliad'.

Er mwyn osgoi gormod o ailadrodd, defnyddir y termau 'sefydliad' a 'cyflogwr' yn gyfnewidiol yn yr adroddiad hwn.

Mae'r canlyniadau fesul gwlad yn y DU ar gyfer y sector gwirfoddol ac elusennol yn cael eu cyflwyno yn Atodiad A, yn Nhabl A.1. Mae'r canlyniadau ar gyfer cyflogwyr gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru wedi'u rhannu yn ôl sector diwydiannol yn Atodiad B. Sylwer, oherwydd cyfyngiadau gyda maint y sampl, mai dim ond ar gyfer y sectorau diwydiannol Celf a gwasanaethau eraill, Addysg, ac Iechyd a gwaith cymdeithasol y mae ffigurau ar gael.

Mae methodoleg fanylach ar gyfer yr arolwg ar gael yn [Adroddiad Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Cymru 2022](#) ac ar wasanaeth [Explore Education Statistics](#) llywodraeth y DU.

3. Canfyddiadau

Mae'r bennod hon yn nodi'r canfyddiadau ar gyfer y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru a'u gosod yng nghyd-destun mathau eraill o sefydliadau, gwledydd, a chyfresi blaenorol o arolygon.

3.1. Swyddi gwag

Roedd gan tua un o bob pump (22%) sefydliad yng Nghymru swyddi gwag yn ystod y 12 mis blaenorol, i fyny o 15% yn 2019 (Tabl 3.1). Yn y sector gwirfoddol ac elusennol, roedd y ganran yn 33%, i fyny o 20% yn 2019. Yn flaenorol, roedd cyfran y sefydliadau â swyddi gwag yn y sector wedi aros yn gymharol sefydlog, rhwng 17% a 21%. Roedd pob math o sefydliad wedi profi'r cynnydd sydyn hwn mewn swyddi gwag rhwng 2019 a 2022. Roedd sefydliadau llywodraeth leol a chanolog yn fwy tebygol o fod â swyddi gwag (40%) na mathau eraill o sefydliadau, gyda sefydliadau gwirfoddol ac elusennol a llywodraeth leol a chanolog yn fwy tebygol o fod â swyddi gwag na chyflogwyr sy'n ceisio gwneud elw (21%).

Roedd canran y sefydliadau â swyddi gwag yng Nghymru yn 33% o gymharu â 32% yn yr Alban, 27% yn Lloegr, a 23% yng Ngogledd Iwerddon (rhoddir canlyniadau gwledydd y DU yn Nhabl A.1 yn Atodiad A).

Tabl 3.1: Canran y sefydliadau â swyddi gwag yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	17	21	20	21	20	33
Llywodraeth leol a chanolog	19	27	25	29	27	40
Ceisio gwneud elw	11	12	16	16	14	21
Pob sefydliad	12	14	17	17	15	22

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

Er bod Tabl 3.1 yn dangos cyfran y sefydliadau â swyddi gwag, mae Tabl 3.2 yn canolbwyntio ar swyddi gwag fel cyfran o gyflogaeth. Roedd nifer y swyddi gwag fel cyfran o gyflogaeth yn y sector gwirfoddol ac elusennol wedi cynyddu ers y blynyddoedd blaenorol, yn yr un modd â phob sefydliad (4.7% yn y ddau), ac roedd yn debyg i sefydliadau sy'n

ceisio gwneud elw (5.1%). Roedd gan gyflogwyr llywodraeth leol a chanolog ddwysedd swyddi gwag is na mathau eraill o sefydliadau.

Tabl 3.2: Swyddi gwag fel canran o gyflogaeth yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	2.7	3.4	2.4	2.6	3.2	4.7
Llywodraeth leol a chanolog	1.3	1.4	2.2	2.2	4.8	3.1
Ceisio gwneud elw	2.1	2.3	3.5	3.2	2.8	5.1
Pob sefydliad	1.9	2.2	3.1	3.0	3.2	4.7

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

Roedd bron i hanner (48%) y sefydliadau ledled Cymru wedi recriwtio rhywun yn ystod y 12 mis blaenorol, ond roedd hyn yn uwch yn y sector gwirfoddol ac elusennol, sef 70%.

O blith y sefydliadau gwirfoddol ac elusennol hynny yng Nghymru a oedd wedi recriwtio, roedd 52% wedi recriwtio rhywun rhwng 16 a 24 oed, roedd 80% wedi recriwtio rhywun rhwng 25 a 49 oed, ac roedd 39% wedi recriwtio rhywun dros 50 oed. Roedd cyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol yn llai tebygol o fod wedi recriwtio pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed na chyflogwyr sy'n ceisio gwneud elw (52% o'i gymharu â 64%). Roedd cyfran debyg (53%) o gyflogwyr yn y llywodraeth wedi recriwtio pobl ifanc. Roedd y ffigur ar gyfer recriwtio pobl 25 i 49 oed a'r rheini sy'n 50 oed neu'n hŷn yn gymharol debyg ar draws mathau o gyflogwyr (ystod o 77% i 81% a 36% i 41%).

3.2. Swyddi gwag anodd eu llenwi

Weithiau bydd cyflogwyr yn cael trafferth llenwi eu swyddi gwag. Yn yr achosion hynny, fe'u gelwir yn swydd wag anodd ei llenwi. Roedd gan un o bob pump (20%) cyflogwr yn y sector gwirfoddol ac elusennol swyddi gwag anodd eu llenwi yn 2022. Yn 2019, roedd y ffigur yn 6% sy'n gynnydd sylweddol (Tabl 3.3). Gwelwyd y cynnydd hwn ar draws y mathau o sefydliadau. Ochr yn ochr â'r sector gwirfoddol ac elusennol, sefydliadau llywodraeth leol a chanolog oedd fwyaf tebygol o fod â swyddi gwag anodd eu llenwi (21%), sy'n uwch na sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw (14%).

Roedd gan un o bob pump (20%) sefydliad yng Nghymru swyddi gwag anodd eu llenwi o gymharu ag 17% yn yr Alban, 15% yn Lloegr, a 13% yng Ngogledd Iwerddon.

Tabl 3.3: Canran y sefydliadau â swyddi gwag anodd eu llenwi yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	3	3	6	7	6	20
Llywodraeth leol a chanolog	3	6	7	8	7	21
Ceisio gwneud elw	5	5	7	8	7	14
Pob sefydliad	4	5	7	8	7	15

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

Sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw oedd y math o sefydliad â'r dwysedd uchaf o swyddi gwag anodd eu llenwi – roedd 65% o swyddi gwag mewn sefydliadau o'r fath yn swyddi gwag anodd eu llenwi. Roedd hyn yn uwch na'r 55% ar gyfer y sector gwirfoddol ac elusennol, i fyny o 27% yn 2019. Roedd y dwysedd mewn sefydliadau llywodraeth leol a chanolog yn is na mathau eraill o sefydliadau (35%). Gwelwyd cynnydd yn nifer y swyddi gwag anodd eu llenwi ar draws pob math o sefydliad (Tabl 3.4).

Tabl 3.4: Swyddi gwag anodd eu llenwi fel canran o'r holl swyddi gwag yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	10	14	24	27	27	55
Llywodraeth leol a chanolog	18	15	18	17	18	35
Ceisio gwneud elw	35	32	37	41	42	65
Pob sefydliad	29	28	33	36	34	59

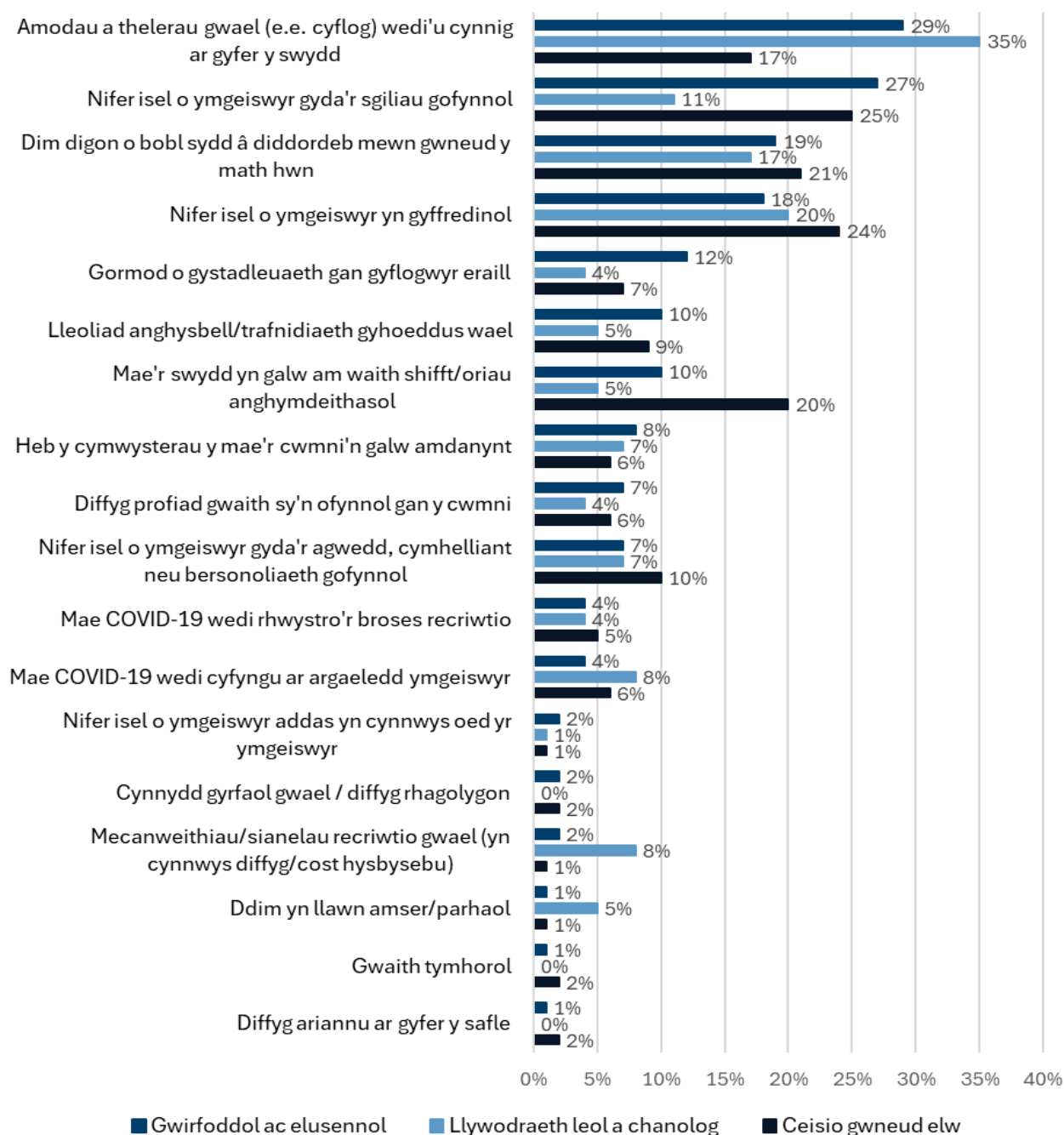
Nodiadau: Y sylfaen yw pob sefydliad sydd â swyddi gwag. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.2.

3.2.1. Y rhesymau dros swyddi gwag anodd eu llenwi

Mae rhesymau amrywiol dros yr hyn sy'n achosi swyddi gwag anodd eu llenwi. Mae'r rhesymau hynny sy'n ymwneud â diffyg ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad gofynnol yn cael eu grwpio fel swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, a chaiff y rhain eu harchwilio'n fanwl yn yr adran nesaf. Fodd bynnag, mae'r rhesymau pam mae cyflogwyr yn cael trafferth llenwi swyddi gwag yn fwy na sgiliau, cymwysterau a phrofiad yn unig.

Yn y sector gwirfoddol ac elusennol, y rheswm mwyaf cyffredin a nodwyd dros swyddi gwag anodd eu llenwi oedd y telerau ac amodau gwael (ee cyflog) a gynigiwyd gyda'r swydd. Cyfeiriwyd at hyn fel rheswm, o leiaf yn rhannol, mewn 29% o swyddi gwag anodd eu llenwi (Ffigur 3.1). Ar gyfer cyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol, y rheswm mwyaf cyffredin wedyn oedd nifer isel o ymgeiswyr gyda'r sgiliau gofynnol (27%), dim digon o bobl â diddordeb mewn gwneud y math hwn o swydd (19%), nifer isel o ymgeiswyr yn gyffredinol (18%), gormod o gystadleuaeth gan gyflogwyr eraill (12%), lleoliad anghysbell / trafndiaeth gyhoeddus wael (10%), a bod y swydd yn gofyn am waith shift / oriau anghymdeithasol (10%).

Ffigur 3.1: Rhesymau dros swyddi gwag anodd eu llenwi yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022



Disgrifiad: Siart far yn dangos y rhesymau dros swyddi gwag anodd eu llenwi yn ôl y math o sefydliad. Mae'n dangos mai'r rheswm a nodwyd amlaf dros swyddi gwag anodd eu llenwi ymysg sefydliadau gwirfoddol ac elusennol gyda swyddi gwag anodd eu llenwi oedd y telerau ac amodau gwael a gynigiwyd gyda'r swydd.

Sylwch: Y sylfaen yw sefydliadau sydd â swyddi gwag anodd eu llenwi, er mai amcangyfrifon yw cyfran y swyddi gwag anodd eu llenwi a achosir gan bob ffactor. Maint y sylfaen (sefydliadau) yw 106 – gwirfoddol ac elusennol, 101 – llywodraeth leol a chanolog, a 806 – ceisio elw.

3.2.2. Goblygiadau swyddi gwag anodd eu llenwi

Dywedodd bron pob cyflogwr yn y sector gwirfoddol ac elusennol gyda swyddi gwag anodd eu llenwi (98%) bod y swyddi gwag hyn wedi cael effaith arnynt. Y goblygiad mwyaf cyffredin o swyddi gwag anodd eu llenwi oedd llwyth gwaith trymach i staff eraill. Nodwyd hynny gan 90% o gyflogwyr y sector gwirfoddol ac elusennol gyda swyddi gwag anodd eu llenwi. Dilynwyd hyn gan gostau gweithredu uwch (54%) a thrafferth cyflwyno arferion gweithio newydd (51%), gyda chyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan y rheswm olaf hwn na phob cyflogwr yn gyffredinol ledled Cymru (38%).

Roedd tua phedwar o bob pump (82%) wedi cymryd camau i geisio ymateb i'r swyddi gwag anodd eu llenwi hyn, a'r camau mwyaf cyffredin oedd cynyddu gwariant ar hysbysebu / recriwtio (40% gyda swyddi gwag anodd eu llenwi), ac yna defnyddio dulliau neu sianeli recriwtio newydd (21%).

3.3. Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau

Mae swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn deillio o sefyllfa lle mae cyflogwr yn cael trafferth llenwi swydd wag oherwydd diffyg ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad angenrheidiol. Mae'r rhain yn is-set o'r swyddi gwag anodd eu llenwi y cyfeiriwyd atynt yn yr adran flaenorol.

Yn 2022, roedd gan 14% o gyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol swyddi gwag lle mae prinder sgiliau. Roedd y ffigur hynny i fyny o 4% yn 2019 (Tabl 3.5). Roedd pob math o sefydliad wedi gweld cynnydd yn nifer y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau ers 2019. Fodd bynnag, roedd y cynnydd yn llai mewn sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw, a oedd â'r nifer isaf o achosion yn 2022 (6% yn 2019 i 9% yn 2022), sy'n is na'r sector gwirfoddol ac elusennol. Roedd y ffigurau ar gyfer llywodraeth leol a chanolog yn debyg i'r sector gwirfoddol ac elusennol (12%).

O gymharu â'r 14% o sefydliadau gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru sydd â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, roedd gan 11% o gyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol yn yr Alban, 10% yn Lloegr a 7% yng Ngogledd Iwerddon swyddi gwag lle mae prinder sgiliau.

Tabl 3.5: Canran y sefydliadau â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	1	2	4	5	4	14
Llywodraeth leol a chanolog	2	3	5	6	5	12
Ceisio gwneud elw	4	4	6	6	6	9
Pob sefydliad	3	4	6	6	5	10

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

Roedd dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (cyfran y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau o'r holl swyddi gwag) hefyd wedi cynyddu ers 2019 yn y sector gwirfoddol ac elusennol, o 21% i 37% (Tabl 3.6). Roedd y dwysedd yn debyg mewn sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw (38%), a oedd hefyd wedi gweld cynnydd ers 2019, ond roedd yn is mewn llywodraeth leol a chanolog (16%) lle nad oedd wedi newid rhyw lawer ers 2019.

Tabl 3.6: Swyddi gwag lle mae prinder sgiliau fel canran o'r holl swyddi gwag yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	6	5	15	20	21	37
Llywodraeth leol a chanolog	6	7	13	13	15	16
Ceisio gwneud elw	22	24	28	30	29	38
Pob sefydliad	18	20	24	27	24	35

Nodiadau: Y sylfaen yw pob sefydliad sydd â swyddi gwag. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.2.

3.3.1. Sgiliau anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr

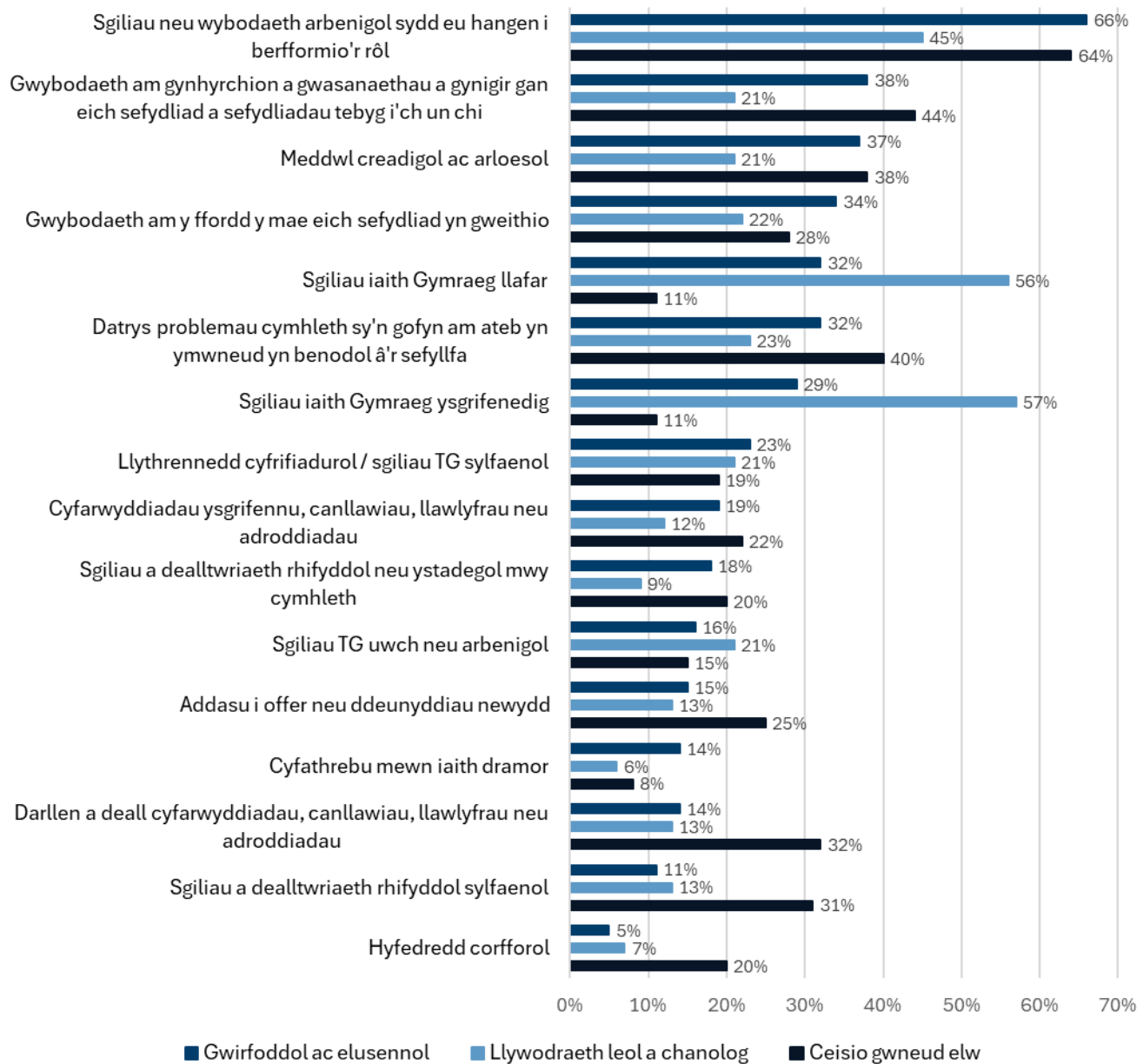
Y diffyg sgiliau mwyaf cyffredin ymysg ymgeiswyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol, o bell ffordd, oedd sgiliau neu wybodaeth arbenigol. Roedd hwn yn ddifffyg mewn 66% o'r swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (Ffigur 3.2).

Ymhlith cyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol, roedd gwybodaeth am y cynnyrch a'r gwasanaethau a gynigir (38%), meddwl yn greadigol ac yn arloesol (37%), a gwybodaeth am sut mae'r mudiad yn gweithio (34%) ymhlith y diffygion sgiliau technegol ac ymarferol eraill a nodwyd yn gyffredinol.

Y diffyg mwyaf cyffredin o ran sgiliau pobl a sgiliau personol o safbwynt cyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol oedd gallu'r unigolion i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu eu tasgau. Nodwyd hynny yn 36% o'r swyddi gwag lle mae prinder sgiliau (Ffigur 3.3).

Dilynwyd hyn gan ddifffyg o ran gallu i reoli eu teimladau eu hunain / delio â theimladau pobl eraill (30%), gosod amcanion ar gyfer pobl eraill / cynllunio adnoddau (27%), a sgiliau delio â chwsmeriaid (27%).

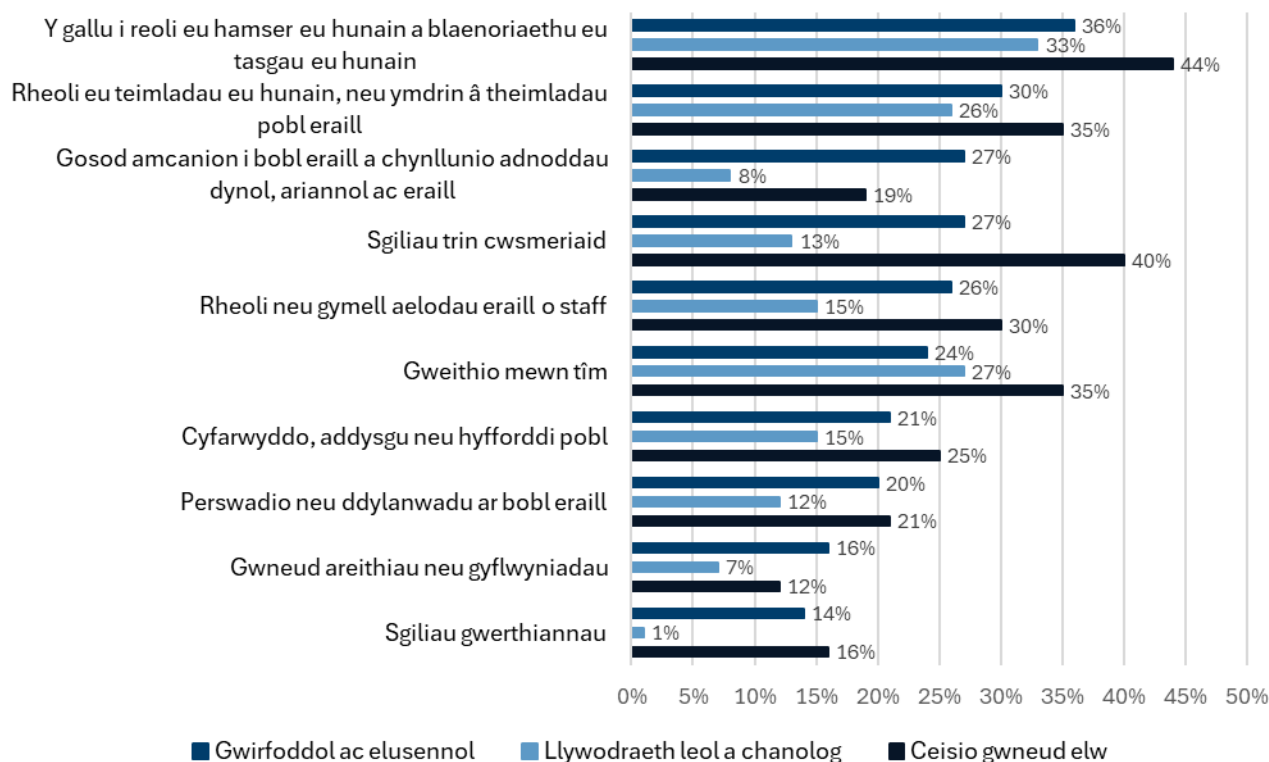
Ffigur 3.2: Sgiliau technegol ac ymarferol anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr, yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022



Disgrifiad: Siart far yn dangos y prinder sgiliau technegol ac ymarferol mewn swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ôl math o sefydliad. Mae'n dangos mai'r sgîl dechnegol ac ymarferol a nodwyd amlaf ymhlith sefydliadau gwirfoddol ac elusennol sydd â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau oedd sgiliau neu wybodaeth arbenigol.

Sylwch: Y sylfaen yw sefydliadau sydd â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, er mai amcangyfrifon yw cyfran y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a achosir gan ddiffyg pob sgîl. Maint y sylfaen (sefydliadau) yw 74 – gwirfoddol ac elusennol, 58 – llywodraeth leol a chanolog, a 503 – ceisio elw.

Ffigur 3.3: Sgiliau pobl a sgiliau personol anodd eu canfod ymysg ymgeiswyr, yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022



Disgrifiad: Siart far yn dangos y prinder sgiliau pobl a sgiliau personol mewn swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn ôl math o sefydliad. Mae'n dangos mai'r diffyg sgiliau pobl a sgiliau personol a nodwyd amlaf ymysg sefydliadau gwirfoddol ac elusennol gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain.

Sylwch: Y sylfaen yw sefydliadau sydd â swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, er mai amcangyfrifon yw cyfran y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a achosir gan ddiffyg pob sgil. Maint y sylfaen (sefydliadau) yw 74 – gwirfoddol ac elusennol, 58 – llywodraeth leol a chanolog, a 503 – ceisio elw.

3.4. Bylchau sgiliau

Er bod y bennod hon hyd yma wedi edrych ar swyddi gwag cyflogwyr a recriwtio, mae'r ffocws nawr yn symud i weithluoedd presennol cyflogwyr. Mae bylchau sgiliau yn bodoli lle nad yw staff yn gwbl hyfedr yn eu swydd bresennol. Roedd gan bron i un o bob pump (18%) o gyflogwyr gwirfoddol ac elusennol fylchau sgiliau yn 2022, i fyny o 14% yn 2019. Mae lefel 2022 yn debyg i lywodraeth leol a chanolog (19%) ond mae'n uwch na sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw (13%).

Yng Nghymru, roedd gan 18% o gyflogwyr gwirfoddol ac elusennol fylchau sgiliau, o gymharu â 17% yn yr Alban, 15% yn Lloegr, ac 11% yng Ngogledd Iwerddon.

Tabl 3.7: Canran y sefydliadau â bylchau sgiliau yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	15	16	12	13	14	18
Llywodraeth leol a chanolog	16	17	16	15	14	19
Ceisio gwneud elw	16	16	14	13	13	13
Pob sefydliad	16	16	14	13	13	14

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

Ar lefel yr holl sefydliadau yng Nghymru, nid oedd cyfran y staff nad oeddent yn gwbl hyfedr (dwysedd y bwllch sgiliau) wedi newid rhyw lawer rhwng 2019 a 2022 (4.0% a 4.1%). Fodd bynnag, roedd hyn wedi gostwng yn y sector gwirfoddol ac elusennol, o 4.0% yn 2019 i 2.4% yn 2022. Mae hyn yn parhau'r tuedd tymor hirach a welwyd yn y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru, lle'r oedd dwysedd y bwllch sgiliau yn 7.7% yn 2011 ac yn rhwng 5.2% a 5.7% rhwng 2013 a 2017. Yn 2022, roedd gan y sector gwirfoddol ac elusennol fwllch sgiliau dwysedd uwch na llywodraeth leol a chanolog (1.5%), ond blwch sgiliau dwysedd is na sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw (5.2%).

Tabl 3.8: Staff â bylchau sgiliau fel canran o bob cyflogaeth yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2011 i 2022

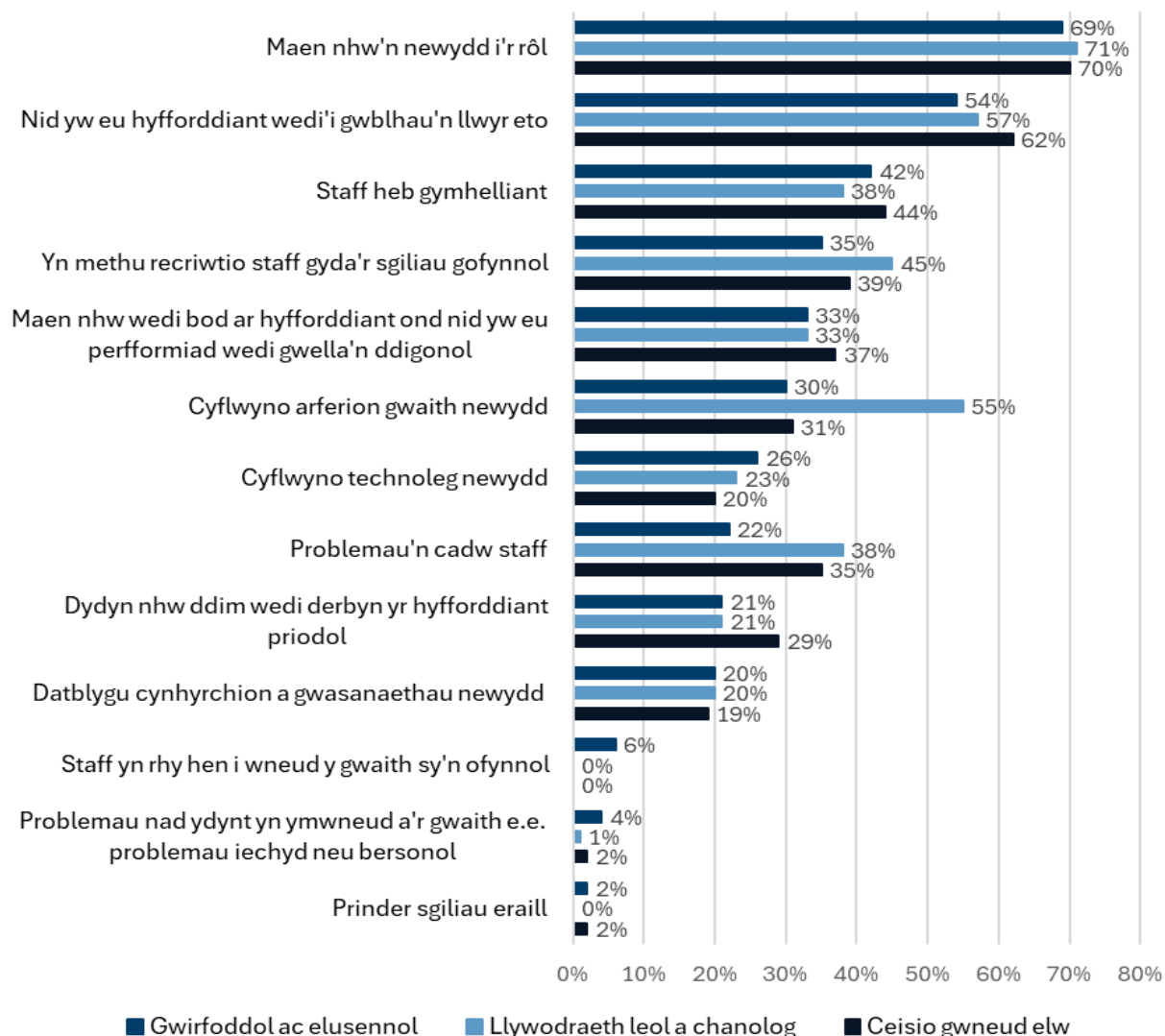
	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	7.7	5.2	5.5	5.7	4.0	2.4
Llywodraeth leol a chanolog	2.1	3.2	2.2	4.5	1.5	1.5
Ceisio gwneud elw	5.4	6.5	5.2	4.6	4.7	5.2
Pob sefydliad	4.6	5.8	4.5	4.7	4.0	4.1

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

3.4.1. Yr hyn sy'n achosi bylchau sgiliau

Mae llawer o bethau'n achosi bylchau sgiliau (Ffigur 3.4), ond mae'r rhesymau mwyaf cyffredin yn rhai dros dro. Y rhesymau mwyaf cyffredin i gyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru yw bod staff yn newydd i'r rôl (69%) ac nad yw'r staff wedi cwblhau eu hyfforddiant (54%). Gyda golwg ar y bylchau sgiliau dros dro, mae modd disgwyl y bydd llawer yn cael eu datrys ar ôl ymgymryd â chynefino a hyfforddiant ehangach perthnasol.

Ffigur 3.4: Y rhesymau am fylchau sgiliau yn ôl math o sefydliad, yng Nghymru, 2022



Disgrifiad: Siart far yn dangos beth sy'n achosi bylchau sgiliau yn ôl y math o sefydliad. Mae'n dangos mai'r rheswm a nodwyd amlaf dros fylchau sgiliau ymhlith sefydliadau gwirfoddol ac elusennol sydd â bylchau sgiliau oedd bod y staff yn newydd i'r rôl.

Sylwch: Y sylfaen yw sefydliadau sydd â bylchau sgiliau, er mai amcangyfrifon yw cyfran y bylchau sgiliau a achosir gan bob ffactor. Maint y sylfaen (sefydliadau) yw 88 – gwirfoddol ac elusennol, 77 – llywodraeth leol a chanolog, a 751 – ceisio gwneud elw.

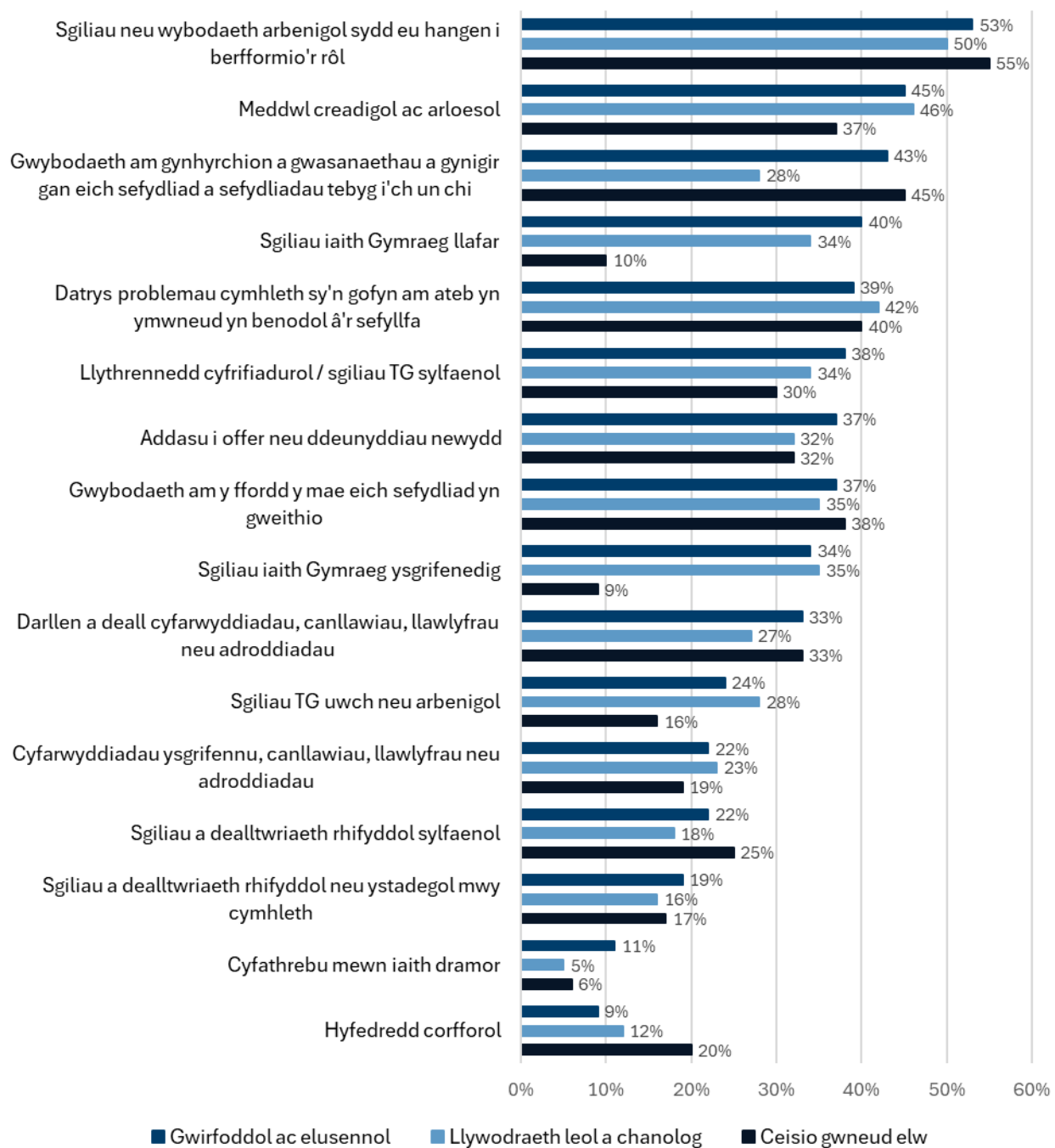
3.4.2. Sgiliau y bydd angen eu datblygu ymhlith y gweithlu

Pan ofynnwyd am ddiffyg sgiliau yn y gweithlu, cyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol oedd fwyaf tebygol o nodi'r gallu i reoli amser a blaenoriaethu tasgau (nodwyd hyn mewn 58% o'r bylchau sgiliau). Dilynwyd hyn gan y gallu i reoli eu teimladau eu hunain / delio â theimladau pobl eraill (53%), a gweithio mewn tîm (53%). Mae'r rhain yn sgiliau pobl ac yn sgiliau personol (Ffigur 3.6).

Roedd 53% o gyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol hefyd wedi sôn am sgiliau neu wybodaeth arbenigol (Ffigur 3.5). Roedd sgiliau technegol ac ymarferol eraill a nodwyd yn aml yn cynnwys meddwl yn greadigol ac yn arloesol (45%) a gwybodaeth am y cynnyrch a'r gwasanaethau a gynigir (43%).

Roedd y diffyg sgiliau a nodwyd amlaf yn debyg ar gyfer swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a bylchau sgiliau, gyda'r un tair sgîl dechnegol ac ymarferol mwyaf cyffredin a'r un ddwy sgîl pobl a phersonol mwyaf cyffredin (sgiliau neu wybodaeth arbenigol, meddwl yn greadigol ac yn arloesol, gwybodaeth am gynnyrch a gwasanaethau a gynigir, y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain, a rheoli eu teimladau eu hunain / delio â theimladau pobl eraill).

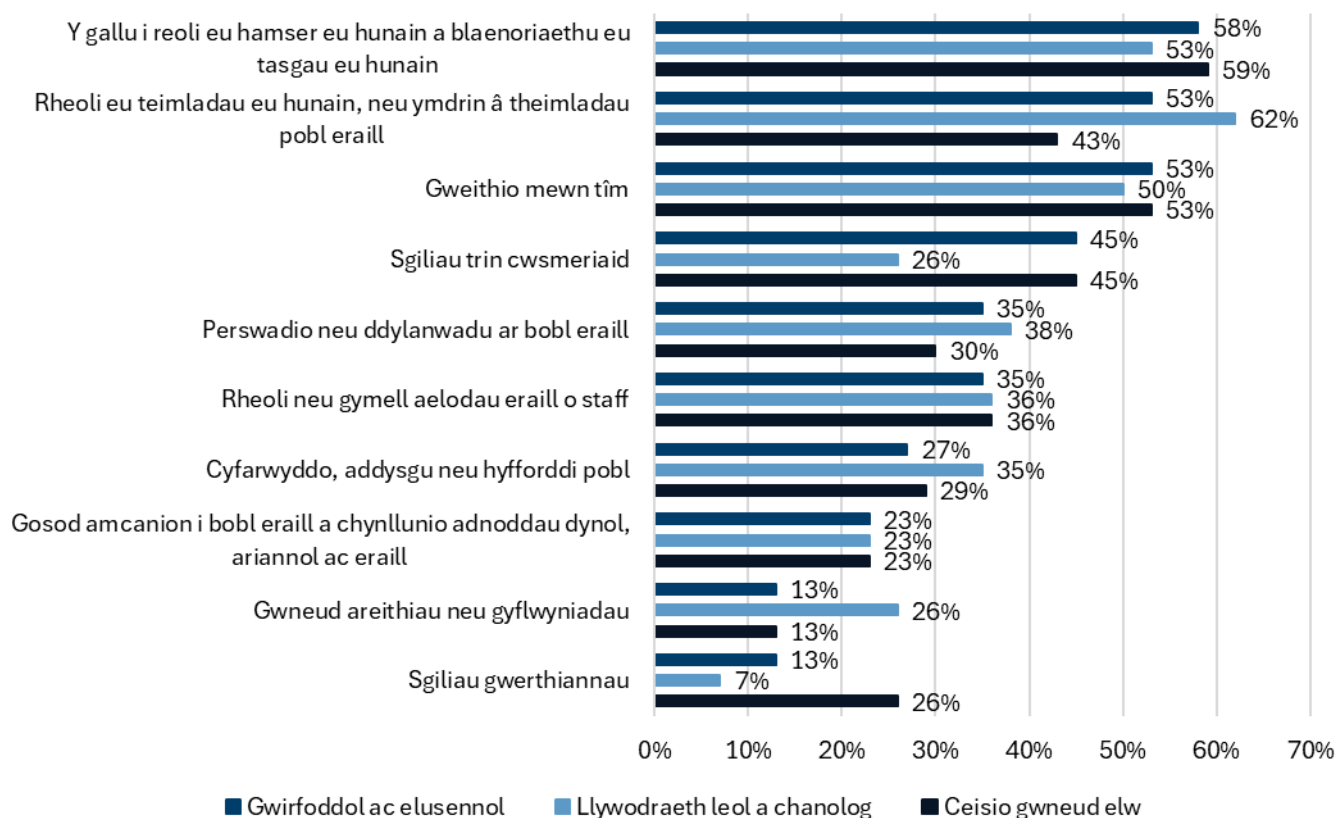
Ffigur 3.5: Diffyg sgiliau technegol ac ymarferol ymysg gweithwyr, yn ôl y math o sefydliad, yng Nghymru, 2022



Disgrifiad: Siart far yn dangos y prinder sgiliau technegol ac ymarferol mewn bylchau sgiliau yn ôl math o sefydliad. Mae'n dangos mai'r sgil dechnegol ac ymarferol a nodwyd amlaf ymhlith sefydliadau gwirfoddol ac elusennol sydd â bylchau sgiliau oedd sgiliau neu wybodaeth arbenigol.

Sylwch: Y sylfaen yw sefydliadau sydd â bylchau sgiliau, er mai amcangyfrifon yw cyfran y bylchau sgiliau a achosir gan ddiffyg pob sgil. Maint y sylfaen (sefydliadau) yw 88 – gwirfoddol ac elusennol, 77 – llywodraeth leol a chanolog, a 751 – ceisio gwneud elw.

Ffigur 3.6: Diffyg sgiliau pobl a sgiliau personol ymysg gweithwyr, yn ôl y math o sefydliad, yng Nghymru, 2022



Disgrifiad: Siart far yn dangos y prinder sgiliau pobl a sgiliau personol mewn bylchau sgiliau yn ôl math o sefydliad. Mae'n dangos mai'r diffyg sgiliau pobl a sgiliau personol a nodwyd amlaf ymysg sefydliadau gwirfoddol ac elusennol gyda bylchau sgiliau oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain.

Sylwch: Y sylfaen yw sefydliadau sydd â bylchau sgiliau, er mai amcangyfrifon yw cyfran y bylchau sgiliau a achosir gan ddiffyg pob sgîl. Maint y sylfaen (sefydliadau) yw 88 – gwirfoddol ac elusennol, 77 – llywodraeth leol a chanolog, a 751 – ceisio gwneud elw.

3.4.3. Goblygiadau bylchau sgiliau

Dywedodd dros un o bob pump (21%) o'r cyflogwyr gwirfoddol ac elusennol oedd â bylchau sgiliau bod hyn wedi cael effaith fawr ar y busnes, gyda 52% arall yn dweud eu bod wedi cael effaith fach (dywedodd 73% eu bod wedi cael effaith). O'r rhai â bylchau sgiliau, y goblygiad mwyaf cyffredin oedd mwy o lwyth gwaith i staff eraill (soniodd 62% am hyn).

Roedd mwyafrif helaeth (88%) y cyflogwyr â bylchau sgiliau wedi cymryd camau i wella hyfedredd neu sgiliau staff â bylchau sgiliau, gyda 10% arall â chynlluniau i wneud hynny, ond heb weithredu eto.

3.5. Hyfforddiant

Roedd bron i bedwar o bob pump (78%) o gyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff yn ystod y 12 mis blaenorol. Roedd hyn yn fwy nag yn y sector preifat lle'r oedd 56% wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant, ond yn is nag mewn llywodraeth leol a chanolog (90%). Nid yw'r ffigur ar gyfer y sector gwirfoddol ac elusennol wedi newid rhyw lawer ers dechrau'r gyfres amser yn 2011 (gan amrywio rhwng 77% ac 83%).

Tabl 3.9: Canran y sefydliadau a oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	79	82	77	83	79	78
Llywodraeth leol a chanolog	93	89	90	91	89	90
Ceisio gwneud elw	59	59	60	58	59	56
Pob sefydliad	63	62	63	62	62	60

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

Roedd tua thri chwarter y staff yn y sector gwirfoddol ac elusennol wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf (77%). Yn yr un modd â chyfran y sefydliadau hyfforddi, nid oedd hyn wedi newid rhyw lawer ers 2011 (gan amrywio rhwng 72% a 77%).

Tabl 3.10: Canran y staff a gafodd hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2011 i 2022

	2011	2013	2015	2017	2019	2022
Gwirfoddol ac elusennol	73	74	77	72	74	77
Llywodraeth leol a chanolog	55	63	74	62	75	65
Ceisio gwneud elw	56	60	58	55	61	59
Pob sefydliad	56	62	64	58	65	63

Sylwch: Y sylfaen yw pob sefydliad. Gwelir meintiau'r sylfaen yn Nhabl 2.1.

3.6. Gwaith Perfformiad Uchel

Mae arferion 'Gwaith Perfformiad Uchel' yn arferion sy'n cael eu cydnabod i sicrhau bod sgiliau gweithwyr yn cael eu harneisio, eu meithrin a'u defnyddio yn y ffordd orau bosibl. Mae sefydliadau'n cael eu hystyried yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel os ydynt wedi mabwysiadu 7 neu fwy o'r 11 o arferion Gwaith Perfformiad Uchel.

Roedd tua chwarter (24%) y cyflogwyr gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru yn cael eu hystyried yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel. Roedd hyn yn 34% i sefydliadau llywodraeth leol a chanolog ac yn 6% i sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw.

Cafodd y cwestiynau Gwaith Perfformiad Uchel hyn hefyd eu gofyn yng Ngogledd Iwerddon a'r Alban (ond nid yn Lloegr), gyda 9% o'r sefydliadau gwirfoddol ac elusennol yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel yng Ngogledd Iwerddon a 14% yn yr Alban.

Sylwch na chafodd y cwestiynau Gwaith Perfformiad Uchel eu gofyn yn yr arolwg blaenorol yn 2019, ac er eu bod wedi cael eu gofyn mewn fersiynau cynharach o'r arolwg, roedd hwn yn cael ei gymhwyso mewn ffordd wahanol i ddosbarthu cyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel.

Tabl 3.11: Cyfran y sefydliadau sy'n cael eu hystyried yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel a gyda phob ymddygiad Gwaith Perfformiad Uchel unigol, yn ôl math o sefydliad, Cymru, 2022

	Gwirfoddol ac elusennol	Llywodraeth leol a chanolog	Ceisio Gwneud Elw	Pob sefydliad
Cyflogwr Gwaith Perfformiad Uchel (7+ o'r 11 o arferion Gwaith Perfformiad Uchel)	24%	34%	6%	9%
Arferion Gwaith Perfformiad Uchel:				
Hyfforddiant yn y swydd neu'r tu allan i'r swydd	71%	93%	57%	60%
Cysgodi / ymestyn / goruchwyllo yn y gwaith	18%	3%	25%	23%
Yn meddu ar ISO9000	18%	13%	15%	15%
Ymgynghori â gweithwyr	27%	57%	11%	14%
Creu timau i weithio ar brosiectau	17%	34%	6%	8%
Amrywiaeth tasgau	56%	72%	50%	51%
Disgresiwn tasgau	55%	44%	47%	47%
Gweithio'n hyblyg	46%	31%	37%	37%
Polisi cyfle cyfartal	91%	98%	80%	82%
Ymgynghori ag undebau llafur	17%	53%	8%	11%
Asesu anghenion hyfforddi	65%	80%	45%	49%
Dim	1%	0%	3%	3%

Sylwch: Mae'r sylfaen yn cynnwys pob sefydliad ym Modiwl D – 95 o sefydliadau gwirfoddol ac elusennol, 86 o sefydliadau llywodraeth ganolog neu leol, 964 o sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw, a chyfanswm o 1,153.

4. Casgliadau

Mae sefydliadau yn y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru yn tueddu i fod yn fwy tebygol na busnesau sy'n ceisio gwneud elw o fod â swyddi gwag, swyddi gwag anodd eu llenwi, swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, a bylchau sgiliau. Mae'r darlun yn fwy cymysg wrth gymharu â sefydliadau llywodraeth leol a chanolog.

Gyda golwg ar fesurau recriwtio, roedd cyflogwyr yn y sector gwirfoddol ac elusennol wedi gweld cynnydd sydyn yng nghyfran y cyflogwyr sydd â swyddi gwag, swyddi gwag anodd eu llenwi, a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn 2022 wrth gymharu â ffigurau cyfatebol o 2019. Er bod y farchnad lafur drwyddi draw yn gweld yr effeithiau hyn, roedd y cynnydd mewn sefydliadau â swyddi gwag anodd eu llenwi a swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn fwy ar gyfer sefydliadau gwirfoddol ac elusennol a llywodraeth leol a chanolog na sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw.

Er y dywedwyd mai prinder ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, y profiad a'r cymwysterau angenrheidiol oedd y rheswm am gyfran fawr o'r swyddi gwag anodd eu llenwi, y rheswm a nodwyd gan fwyaf oedd cynnig telerau ac amodau gwael (ee tâl) mewn swyddi. Dyma oedd y rheswm mwyaf cyffredin i gyflogwyr llywodraeth leol a chanolog hefyd.

Er bod y rhan fwyaf o sefydliadau yn y sector sydd â swyddi gwag anodd eu llenwi wedi dweud eu bod yn effeithio ar y busnes, roedd y rhan fwyaf hefyd yn ymateb i hyn. Yr ymateb mwyaf cyffredin oedd gwario mwy ar hysbysebu / recriwtio.

Cyflogwyr gyda swyddi gwag lle mae prinder sgiliau oedd fwyaf tebygol o nodi sgiliau neu wybodaeth arbenigol pan ofynnwyd iddynt pa sgiliau roeddent yn ei chael yn anodd eu cael gan ymgeiswyr.

Gan droi at ddiffygion sgiliau yng ngweithluoedd presennol cyflogwyr, roedd cyfran y sefydliadau â bylchau sgiliau (sy'n bodoli lle nad yw staff yn gwbl hyfedr) wedi cynyddu ers 2019, ond nid oedd y cynnydd mor fawr â'r hyn a welwyd mewn mesurau sy'n ymwneud â recriwtio. Ar ben hynny, roedd cyfran y staff yn y sector gwirfoddol ac elusennol nad oeddent yn gwbl hyfedr wedi gostwng.

Yn unol â mathau eraill o sefydliadau, roedd y rhan fwyaf o'r bylchau sgiliau yn y sector yn cael eu hachosi gan resymau dros dro, yn enwedig bod yn newydd i'r swydd a / neu nad oedd eu hyfforddiant wedi cael ei gwblhau. Mae'n bosibl y bydd llawer o'r bylchau sgiliau dros dro hyn yn cael eu datrys ar ôl cwblhau'r broses gynefino berthnasol ac ar ôl cael hyfforddiant ehangach. Roedd rhesymau eraill yn cynnwys diffyg cymhelliant staff a methu â recriwtio staff â'r sgiliau gofynnol (gan gysylltu'n ôl â'r problemau a achosir gan swyddi gwag lle mae prinder sgiliau).

Y brif sgîl a oedd ar goll oedd eu gallu i reoli eu hamser eu hunain a'r gallu i flaenoriaethu eu tasgau eu hunain. Wrth edrych ar swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a bylchau sgiliau, roedd y diffyg sgiliau a nodwyd amlaf yn debyg (er enghraifft sgiliau neu wybodaeth arbenigol, meddwl yn greadigol ac yn arloesol, gwybodaeth am gynnyrch a gwasanaethau a gynigir, y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu eu tasgau eu hunain, a rheoli eu teimladau eu hunain / delio â theimladau pobl eraill).

Roedd bylchau sgiliau hefyd yn effeithio ar berfformiad y sefydliad, ond roedd bron pob un yr effeithiwyd arnynt naill ai wedi cymryd camau i fynd i'r afael â'r rhain neu roedd ganddynt gynlluniau i wneud hynny.

Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr yn y sector yn ariannu neu'n trefnu hyfforddiant i staff, ar lefel gyson dros y degawd blaenorol. Roedd hyn ar ei uchaf ymysg sefydliadau llywodraeth leol a chanolog, er bod mwy o sefydliadau gwirfoddol ac elusennol yn hyfforddi na sefydliadau sy'n ceisio gwneud elw.

Cyflogwyr gwirfoddol ac elusennol oedd yn hyfforddi'r gyfran uchaf o staff.

Roedd tua chwarter y cyflogwyr yn y sector yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel, ar ôl mabwysiadu amrywiaeth o arferion fel cael polisi cyfle cyfartal, darparu hyfforddiant yn y swydd neu'r tu allan i'r swydd, asesu anghenion hyfforddi, a rhoi amrywiaeth o dasgau a disgresiwn o ran tasgau i weithwyr.

Er bod sefydliadau gwirfoddol ac elusennol yn fwy tebygol na chyflogwyr sy'n ceisio gwneud elw o fod yn gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel, roeddent yn llai tebygol na llywodraeth leol a chanolog (er nad oedd y gwahaniaeth olaf hwn yn ystadegol arwyddocaol).

Mae gan Gymru gyfran uwch o gyflogwyr gwirfoddol ac elusennol na gwledydd eraill y DU sydd â materion fel swyddi gwag anodd eu llenwi, swyddi gwag lle mae prinder sgiliau, a bylchau sgiliau. Fodd bynnag, ym mhob achos bron nid yw'r gwahaniaethau'n arwyddocaol yn ystadegol.

Er bod y papur hwn yn rhoi trosolwg o'r materion recriwtio, sgiliau a hyfforddiant sy'n wynebu'r sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru, mae wedi'i gyfyngu gan faint sampl cymharol fach y sector yn yr arolwg (382), sy'n gallu golygu nad oes modd rhoi dadansoddiad o'r holl gynnwys mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn ei gynnig. Er mwyn deall yn well y materion recriwtio, sgiliau a hyfforddiant sy'n wynebu'r sector yng Nghymru a'r rhesymau y tu ôl iddynt, byddai angen gwneud rhagor o waith i edrych ar y sector yn fanylach.

5. Atodiad A: Amcangyfrifon o wledydd y DU

Tabl A.1: Canlyniadau'r sector gwirfoddol ac elusennol yn ôl gwlad yn y DU, 2022

	Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un swydd wag ^a	33%	27%	23%	32%
Dwysedd y swyddi gwag (swyddi gwag fel cyfran o gyflogaeth) ^a	4.7%	4.8%	5.5%	5.0%
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un swydd wag anodd ei llenwi [*]	20%	15%	13%	17%
Dwysedd y swyddi gwag anodd eu llenwi (swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r swyddi gwag) ^b	55%	57%	68%	55%
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un swydd wag prinder sgiliau ^a	14%	10%	7%	11%
Dwysedd y swyddi gwag prinder sgiliau (swyddi gwag prinder sgiliau fel cyfran o'r swyddi gwag) ^b	37%	38%	25%	27%
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un blwch sgiliau (hy ddim yn gwbl hyfedr) ^a	18%	15%	11%	17%
Dwysedd y bwlch sgiliau (cyfran y gweithwyr y bernir nad ydynt yn gwbl hyfedr) ^a	2.4%	4.4%	4.8%	5.9%
Canran y sefydliadau sydd wedi ariannu neu drefnu unrhyw hyfforddiant i staff dros y 12 mis diwethaf ^a	78%	72%	80%	82%
Cyfran y gweithwyr a gafodd unrhyw hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf ^a	77%	71%	77%	76%
Cyflogwr Gwaith Perfformiad Uchel ^c	24%	n/a	9%	14%

Sylwch: Mae 'a' yn golygu mai'r sylfaen yw pob sefydliad. Mae 'b' yn golygu mai'r sylfaen yw pob sefydliad sydd â swyddi gwag. Mae maint y sylfaen ar gyfer a a b yn Nhabl 2.3. Mae 'c' yn golygu mai'r sylfaen yw'r sefydliadau ym Modiwl D - 95 yng Nghymru, 106 yng Ngogledd Iwerddon, a 127 yn yr Alban.

6. Atodiad B: Sectorau yn y sector gwirfoddol ac elusennol

Tabl B.1: Prif ganlyniadau ar gyfer sectorau yn y sector gwirfoddol ac elusennol, Cymru a'r DU, 2022

	Y celfyddydau a gwasanaethau eraill	Addysg	Iechyd a Gwaith Cymdeithas ol
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un swydd wag ^a	27%	61%*	36%
Dwysedd y swyddi gwag (swyddi gwag fel cyfran o gyflogaeth) ^a	5.8%	U	5.3%
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un swydd wag anodd ei llenwi [*]	15%	47%*	22%
Dwysedd y swyddi gwag anodd eu llenwi (swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r swyddi gwag) ^b	57%*	U	64%
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un swydd wag prinder sgiliau ^a	12%	33%*	14%
Dwysedd y swyddi gwag prinder sgiliau (swyddi gwag prinder sgiliau fel cyfran o'r swyddi gwag) ^b	32%*	U	46%
Canran y sefydliadau sydd ag o leiaf un blwch sgiliau (hy ddim yn gwbl hyfedr) ^a	19%	28%*	18%
Dwysedd y bwlch sgiliau (cyfran y gweithwyr y bernir nad ydynt yn gwbl hyfedr) ^a	4.1%	2.8%*	2.4%
Canran y sefydliadau sydd wedi ariannu neu drefnu unrhyw hyfforddiant i staff dros y 12 mis diwethaf ^a	83%	82%*	81%
Cyfran y gweithwyr a gafodd unrhyw hyfforddiant yn ystod y 12 mis diwethaf ^a	72%	71%*	86%

Sylwch: Mae 'a' yn golygu mai'r sylfaen yw pob sefydliad (Celfyddydau a gwasanaethau eraill - 93, Addysg - 37, Iechyd a gwaith cymdeithasol - 180). Mae 'b' yn golygu pob sefydliad sydd â swyddi gwag (Celfyddydau a gwasanaethau eraill - 35, Addysg - 26, Iechyd a gwaith cymdeithasol - 84). Mae '*' yn dynodi bod maint y sylfaen rhwng 30 a 49 a dylid bod yn ofalus wrth ddehongli amcangyfrifon. Mae 'u' yn golygu bod maint y sylfaen yn llai

na 30 a bod yr amcangyfrif wedi'i atal. Mae gan bob sector arall yn y sector gwirfoddol ac elusennol yng Nghymru sylfaen heb ei phwysoli o lai na 30 ac nid ydynt yn cael eu dangos.