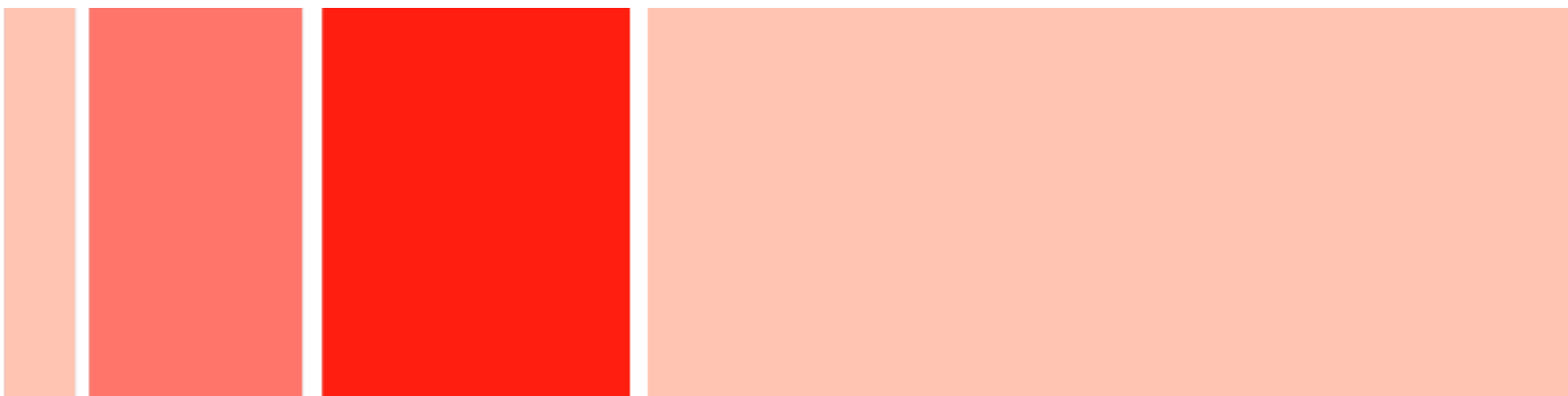


Rhif ymchwil cymdeithasol: 28/2026

Dyddiad cyhoeddi: 26/02/2026

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024

Adroddiad Cymru



Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024: Adroddiad Cymru

Awdur(on): IFF Research

Adroddiad Ymchwil Llawn: IFF Research (2025). Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024: Adroddiad Cymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad GSR rhif 28/2026

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/arolwg-sgiliau-cyflogwyr-2024-adroddiad-cymru>

Barn yr ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn, nid barn Llywodraeth Cymru o anghenraid

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Enw: Daniel Burley

Is-adran: Cyflogadwyedd a Sgiliau

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn:

E-bost: cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru

Tabl y cynnwys

Rhestr y tablau	4
Rhestr y ffigurau	5
Geirfa.....	7
Canfyddiadau allweddol	9
1 Crynodeb gweithredol	12
2 Cyflwyniad	19
3 Recriwtiad a heriau allanol.....	26
4 Yr Her Sgiliau Mewnol	55
5 Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu	89
6 Prentisiaethau.....	119
7 Arferion gwaith perfformiad uchel	125
8 Deallusrwydd Artiffisial.....	128
9 Sero Net	131
10 Casgliadau.....	133
11 Atodiadau	136

Rhestr y tablau

Tabl 0-1 Canfyddiadau allweddol o Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024.....	9
Tabl 2-1 Canlyniadau sampl a chyfradd ymateb	20
Tabl 2-2 Poblogaeth busnes a chyflogaeth Cymru a'r DU fesul maint a sector	22
Tabl 2-3 Diffiniadau o'r mesurau allweddol ar gyfer amllder, niferoedd a dwysedd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn	25
Tabl 3-1 Nifer y swyddi gwag, 2011 hyd 2024	29
Tabl 3-2 Swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd y swyddi gwag) fesul gwlad a rhanbarth, 2017 hyd 2024	32
Tabl 3-3 Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011 hyd 2024.....	34
Tabl 3-4 Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul sector, 2019 hyd 2024	39
Tabl 3-5 Recriwtiad ymadawyr addysg fesul gwlad a rhanbarth	52
Tabl 3-6 Parodrwydd gwahanol ymadawyr addysg ar gyfer gwaith a pha sgiliau oedd yn brin (heb eu promptio).....	53
Tabl 4-1 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul gwlad, 2019 hyd 2024...	59
Tabl 4-2 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul rhanbarth, 2019 hyd 2024	60
Tabl 4-3 Mathau o leoliadau gwaith a ddarparwyd yn y 12 mis diwethaf wedi grwpio, fesul gwlad	82
Tabl 5-1 Y ddarpariaeth hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, fesul gwlad a rhanbarth.....	94
Tabl 5-2 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol, 2015 hyd 2024	96
Ffigur 5-3 Y gyfran o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf fesul galwedigaeth, 2022 hyd 2024	100
Tabl 5-3 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig, yn ôl Rhanbarth a maint safle, 2015 hyd 2024	102
Tabl 5-4 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddi a'r gwariant fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig, 2019 hyd 2024 (ym mhrisiau 2024).....	105
Tabl 5-5 Y gwariant cyfan ar hyfforddiant wedi'i dorri i lawr yn gydrannau unigol, 2019 hyd 2024, ym mhrisiau 2024	107
Tabl 5-6 Gwariant ar hyfforddiant fesul gwlad a maint, y gyfran a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a manylion y gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y swydd ac i ffwrdd o'r gwaith) fesul elfen allweddol	110
Tabl 6-1 Prentisiaethau a gynigiwyd dros amser fesul gwlad o 2016 hyd 2024	120
Tabl 6-2 Y cynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol a newydd ac oed y prentisiaid	122

Rhestr y ffigurau

Ffigur 3-1 Amllder a dwysedd y swyddi gwag, 2011 hyd 2024	28
Ffigur 3-2 Amllder y swyddi gwag fesul gwlad a rhanbarth, 2019 hyd 2024	30
Ffigur 3-3 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011 hyd 2024.....	34
Ffigur 3-4 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad a rhanbarth, 2019 hyd 2024	36
Ffigur 3-5 Swyddi Gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r swyddi gwag i gyd (Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) fesul sector, 2022 hyd 2024	38
Ffigur 3-6 Dwysedd a niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul galwedigaeth, 2022 hyd 2024	41
Ffigur 3-7 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr yng Nghymru, 2022 hyd 2024.....	44
Ffigur 3-8 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn anodd eu cael mewn ymgeiswyr yng Nghymru, 2022 hyd 2024	46
Ffigur 3-9 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024	48
Ffigur 3-10 Camau gweithredu a gymerwyd gan safleoedd i oresgyn y broblem o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (heb eu promptio), 2022 hyd 2024	50
Ffigur 4-1 Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau, 2011 hyd 2024	58
Ffigur 4-2 Amllder y bylchau sgiliau dros amser fesul gwlad, 2019 hyd 2024.....	58
Ffigur 4-3 Amllder y bylchau sgiliau dros amser fesul rhanbarth o Gymru, 2019 hyd 2024 ..	60
Ffigur 4-4 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul sector, 2022 hyd 2024	62
Ffigur 4-5 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul grŵp galwedigaethol, 2022 hyd 2024	64
Ffigur 4-6 Prif achosion bylchau sgiliau (wedi'i bromptio), 2019 hyd 2024.....	67
Ffigur 4-7 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin mewn gweithwyr cyflogedig gan gyflogwyr yng Nghymru a soniodd am fylchau sgiliau (wedi eu promptio), 2022 hyd 2024 ..	69
Ffigur 4-8 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin mewn gweithwyr cyflogedig i gyflogwyr yng Nghymru a ddywedodd bod bylchau sgiliau ganddynt (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024 ...	70
Ffigur 4-9 Effeithiau'r bylchau sgiliau (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024	71
Ffigur 4-10 Camau a gymerwyd i oresgyn bylchau sgiliau (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024	73
Ffigur 4-11 Amlygrwydd yr angen i wella sgiliau fesul sector, 2022 hyd 2024	74
Ffigur 4-12 Amlygrwydd yr angen i wella sgiliau yn ôl maint y sefydliad, 2022 hyd 2024	76
Ffigur 4-13 Y rhesymau a roddwyd am fod angen gwella sgiliau'r gweithlu (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024	77

Ffigur 4-14 Y pump sgil technegol ac ymarferol uchaf oedd angen eu datblygu, 2022 hyd 2024	78
Ffigur 4-15 Y pump sgil pobl a phersonol uchaf oedd angen eu datblygu, 2022 hyd 2024 ..	79
Ffigur 4-16 Y gyfran o safleoedd gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul gwlad	80
Ffigur 4-17 Y gyfran o safleoedd gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul rhanbarth o Gymru	81
Ffigur 4-18 Y math o leoliadau gwaith a ddarparwyd yn y 12 mis diwethaf (wedi promptio)	83
Ffigur 4-19 A oedd safleoedd wedi cynnig unrhyw fath o leoliad gwaith, fesul sector	84
Ffigur 4-20 Y rhesymau am beidio darparu lleoliadau (heb eu promptio)	87
Ffigur 5-1 Y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi, 2017 hyd 2024	91
Ffigur 5-2 Cyfran y staff a hyfforddwyd fesul sector, 2019 hyd 2024	98
Ffigur 5-4 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd dros y 12 mis blaenorol gan gyflogwyr oedd yn hyfforddi (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024	111
Ffigur 5-5 Rhwystrau i ddarparu mwy o hyfforddiant (heb ei bromptio).....	115
Ffigur 5-6 Rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (heb eu promptio).....	116
Ffigur 5-7 Cyfran y cyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddi	118
Ffigur 6-1 Y cynnig prentisiaethau fesul sector, 2022 hyd 2024	121
Ffigur 7-1 Amllder Arferion Gwaith Perfformiad Uchel, 2022 hyd 2024	126
Ffigur 8-1 Amlygrwydd y defnydd o AI fesul sector	129
Ffigur 9-1 Amlygrwydd strategaethau Sero Net yn ôl maint.....	132

Geirfa

Safle (y cyfeirir ato hefyd fel gweithle, busnes, cyflogwr neu safle)

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

Sector

Mae diffiniadau'r sectorau wedi eu seilio ar godau Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) 2007. I weld diffiniadau o'r grwpiau sector gwahanol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, gwelwch **Error! Reference source not found..**

Galwedigaethau

Mae diffiniadau'r galwedigaethau wedi eu seilio ar godau Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) 2020. I weld diffiniadau o'r grwpiau galwedigaethol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, gwelwch **Error! Reference source not found..**

Dwysedd y swyddi gwag

Swyddi gwag sydd wedi 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?")

Swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau

Math penodol o swydd wag sy'n dod yn anodd ei llenwi am na all y cyflogwr ddod o hyd i ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad priodol i wneud y swydd.

Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

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

Bylchau sgiliau

Mae bwlch sgiliau'n bodoli os bydd cyflogwr yn ystyried nad oes gan ei weithiwr ddigon o sgiliau i wneud ei swydd yn gwbl hyfedr. Mae bylchau sgiliau'n berthnasol i bobl sydd wedi eu cyflogi'n barod

Dwysedd y bylchau sgiliau

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

Tanddefnyddio sgiliau (sgiliau heb eu defnyddio'n ddigonol)

Mae sgiliau gweithiwr yn cael eu tanddefnyddio / heb eu defnyddio'n ddigonol os yw'r cyflogwr yn nodi bod gan unigolyn sgiliau a chymwysterau sydd ar lefel uwch nag sy'n ofynnol i wneud rôl y swydd y mae ynddi ar hyn o bryd.

Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith

Hyfforddiant y tu allan i hwnnw sy'n digwydd yn y gwaith neu fel rhan o ddyletswyddau gwaith arferol y gweithiwr. Gall ddigwydd ar safle'r cyflogwr neu oddi ar y safle, ar yr amod ei fod wedi ei ariannu a'i drefnu gan y cyflogwr.

Hyfforddiant yn y gwaith

Hyfforddiant y mae'r cyflogwr yn ei ariannu neu'n trefnu iddo ddigwydd yn y fan lle mae'r gweithiwr yn gweithio fel arfer (er enghraifft, wrth eu desg). Gweithgareddau y mae'r staff yn eu hadnabod fel hyfforddiant fyddai hyn yn hytrach na'r math o ddysgu drwy brofiad a allai ddigwydd drwy'r amser.

Ecwilibriwm hyfforddiant

Cyflogwyr sydd mewn 'ecwilibriwm hyfforddiant' yw'r cyflogwyr oedd heb unrhyw ddymuniad i wneud mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi ei ddarparu yn y 12 mis blaenorol (neu, yn achos y cyflogwyr nad oeddent yn hyfforddi, dim dymuniad i ddarparu unrhyw hyfforddiant).

Mae'r canlyniadau ar gyfer cyflogwyr sy'n hyfforddi yn deillio o gwestiwn arolwg oedd yn gofyn yn unswydd a fyddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei wneud dros y 12 mis blaenorol.

Mae'r canlyniadau ar gyfer sefydliadau nad ydynt yn darparu hyfforddiant wedi eu penderfynu o edrych ar eu rhesymau am beidio hyfforddi, yn hytrach nag ateb i gwestiwn uniongyrchol. Ystyriwyd bod cyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddiant os nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant am nad oedd yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth i'w sefydliad, am fod eu staff yn gwbl hyfedr, neu am nad oedden nhw wedi bod angen hyfforddiant. O ran y rhai na roddodd unrhyw rai o'r rhesymau hyn, cawsent hwy eu nodi fel rhai oedd ddim mewn ecwilibriwm hyfforddiant (h.y. roeddent wedi bod eisiau gwneud hyfforddiant). Yn ogystal, roedd y cyflogwyr hynny sy'n hyfforddi a atebodd 'ddim yn gwybod' pan ofynnwyd a fydden nhw wedi hoffi hyfforddi fwy, yn cael eu hystyried yn gyflogwyr nad oeddent mewn ecwilibriwm hyfforddiant.

Canfyddiadau allweddol

Tabl 0-1 Canfyddiadau allweddol o Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
	2019	2022	2024	2024	2024	2024
Swyddi gwag a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau						
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag	15%	22%	17%	17%	17%	19%
% o sefydliadau gydag unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi	7%	15%	9%	8%	11%	10%
% o sefydliadau gyda swyddi gwag sy'n rhai lle'r oedd prinder sgiliau	5%	10%	6%	6%	7%	7%
% o'r holl swyddi gwag sy'n rhai lle'r oedd prinder sgiliau	24%	35%	28%	27%	25%	27%
Nifer y swyddi gwag	40,800	58,900	35,700	798,600	29,900	74,700
Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	9,800	20,600	10,100	213,000	7,500	20,000
Bylchau sgiliau						

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
	2019	2022	2024	2024	2024	2024
% o sefydliadau sydd ag unrhyw staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	13%	14%	12%	12%	11%	14%
Nifer y staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	50,900	51,500	50,400	1,078,300	33,400	94,500
% o staff nad ydynt yn gwbl hyfedr	4.0%	4.1%	3.9%	4.1%	4.0%	3.8%
Hyfforddiant						
% o safleoedd sydd wedi hyfforddi unrhyw staff dros y 12 mis diwethaf	62%	60%	60%	59%	56%	63%
% o safleoedd sydd wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn y 12 mis diwethaf	45%	36%	40%	40%	37%	42%
% o'r gweithlu a hyfforddwyd	65%	63%	64%	63%	61%	60%
Cyfanswm y diwrnodau o hyfforddiant	4.2m	5.3m	5.4m	93.6m	2.9m	9.0m
Diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig	3.3	4.2	4.2	3.5	3.5	3.6

	Cymru			Lloegr	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
	2019	2022	2024	2024	2024	2024
Cyfanswm y gwariant ar hyfforddiant	£2.2bn	£2.5bn	£2.4bn	£44.8bn	£1.4bn	£4.4bn
Y gwariant ar hyfforddiant fesul gweithiwr cyflogedig	£1,740	£2,010	£1,850	£1,690	£1,670	£1,770
Prentisiaethau						
Y % o gyflogwyr sydd â phrentisiaid ar y safle ar hyn o bryd neu sy'n cynnig prentisiaethau ar hyn o bryd	16%	17%	16%	20%	17%	16%
Y % o gyflogwyr sy'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol	27%	35%	24%	32%	24%	25%

Nodwch: Mae'r ffigurau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf. Mae'r data am wariant ar hyfforddiant wedi ei addasu i ystyried chwyddiant ac mae wedi ei seilio ar brisiau 2024

1 Crynodeb gweithredol

1.1 Trosolwg

Yn 2024, gwelwyd y farchnad lafur yn oeri yn dilyn cynnydd cyflym mewn swyddi gwag yn 2022; mae lefelau'r swyddi gwag wedi dychwelyd i'r lefelau a welwyd gynt yn 2015 a 2017. Roedd y gyfran o'r holl swyddi gwag a ddosbarthwyd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn is nag ydoedd yn 2022, ond roedd yn dal i fod yn uwch na'r lefel a welwyd yn 2019.

Gan edrych ar yr her sgiliau mewnol, er bod cyfran is o gyflogwyr wedi profi bylchau sgiliau o'i gymharu â blynyddoedd diweddar, nid oedd hyn wedi arwain at ostyngiad nodedig yn y gyfran o weithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau. Mae hynny'n awgrymu bod y bylchau sgiliau wedi eu crynhoi'n drymach ymysg nifer llai o gyflogwyr. Roedd y gyfran o weithwyr cyflogedig oedd â sgiliau a chymwysterau oedd wedi eu tanddefnyddio tua dwywaith y gyfran o weithwyr cyflogedig oedd â bwlch sgiliau.

Yn 2022, gwelwyd dirywiad nodedig yn y gyfran o gyflogwyr a ddarparodd hyfforddiant. Roedd y canfyddiadau diweddaraf am achosion o hyfforddi o'r arolwg 2024 yn gyson â rhai 2022, gan awgrymu bod y lefel is o ymgysylltiad gan gyflogwyr â hyfforddi'r gweithlu'n dod yn beth arferol. Roedd y buddsoddiad ariannol mewn hyfforddiant hefyd wedi gostwng o 6% mewn termau go iawn o'i gymharu â 2022. Er gwaethaf rhai patrymau sy'n achosi pryder wrth ystyried darpariaeth hyfforddiant a buddsoddiad yng Nghymru'n gyffredinol, mae'r gyfran o staff a hyfforddwyd yng Nghymru, a'r nifer o ddyddiau hyfforddi sy'n cael eu darparu i staff wedi parhau ar lefelau sefydlog (gyda'r cyntaf yn uwch nag yng ngwledydd eraill y DU).

Gan edrych yn benodol ar ymgysylltiad cyflogwyr gyda phrentisiaethau, roedd tua 1 ymhob 6 safle'n cynnig prentisiaethau (sy'n debyg i ganlyniadau'r blynyddoedd blaenorol), tra bo'r gyfran oedd yn bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol wedi gostwng o'i gymharu â 2022.

Yn 2024, roedd lleiafswm o gyflogwyr yng Nghymru wedi eu categoreiddio'n gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel (GPU). Mae'r arferion GPU a weithredwyd yn fwyaf cyffredin wedi parhau'n debyg i 2022.

Dim ond 12% o gyflogwyr oedd yn defnyddio Deallusrwydd Artiffisial (AI) ar adeg yr arolwg, ac roedd hyn wedi'i yrru'n bennaf gan ddefnydd uchel ymysg cyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu. Ar gyfer y mwyafrif o safleoedd oedd yn defnyddio AI, roedd hwn yn ddatblygiad gweddol newydd, ac nid oedd gan y mwyafrif o safleoedd nad oeddent yn defnyddio AI unrhyw gynlluniau i'w fabwysiadu. Roedd y safleoedd oedd yn defnyddio AI yn fwy tebygol o ddweud bod eu staff yn brin o sgiliau digidol a bod y sgiliau hyn yn anodd cael gafael arnynt wrth recriwtio, gan awgrymu bod mabwysiadu AI o bosib yn cyfrannu at ddiffyg cyfatebiaeth sgiliau yn y gweithlu. Dywedwyd bod lleiafswm bach (3%) o gyflogwyr yn rhai Sero Net yn barod, ac roedd gan 14% pellach strategaeth sero net yn ei lle.

1.2 Cyflwyniad

Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) yn ffynhonnell swyddogol o wybodaeth i ddeall yr heriau o ran sgiliau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu, mewn perthynas â'u gweithlu presennol ac wrth recriwtio. Mae'r arolwg yn rhoi dealltwriaeth i ni o'r ffordd y maen nhw'n ymateb i'r heriau hyn drwy fuddsoddi mewn hyfforddi a datblygu'r gweithlu. Cymerwyd rhan yn yr arolwg gan 5,605 o gyflogwyr yng Nghymru, a 22,712 o gyflogwyr drwy'r DU gyfan

Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) wedi cael ei gynnal fel arolwg ledled y DU ers 2011, ac eithrio 2019, pan oedd sefydliadau yn Lloegr, Cymru a Gogledd Iwerddon yn unig yn cymryd rhan. Rhwng 2010 a 2017 rhedwyd yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn gyfochrog â'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr, oedd yn canolbwyntio ar yr elfennau sy'n gyrru recriwtiad a datblygiad pobl, yn ogystal â chyfranogaeth mewn rhaglenni penodol, fel prentisiaethau. Ers 2019, mae cynnwys yr Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr wedi cael ei gynnwys yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Digwyddodd y gwaith maes ar gyfer yr arolwg diweddaraf rhwng Mehefin 2024 ac Ionawr 2025.

Mae'r astudiaeth yn adrodd am brofiadau cyflogwyr ar lefel y safle, a gwnaed y cyfweiliadau gyda'r unigolyn uchaf ei lefel ymhob safle oedd â'r cyfrifoldeb am adnoddau dynol a sgiliau'r gweithlu. Roedd pob sefydliad oedd ag o leiaf dau o bobl yn eu gweithlu yn rhan o gwmpas yr arolwg. Heblaw ei fod yn dweud fel arall, mae'r holl ffigurau a nodir wedi eu cymryd o ymatebion gan gyflogwyr i Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024 ac felly maent yn adlewyrchu eu barn a'u profiadau hwy.

1.3 Recriwtio a heriau allanol

Gofynnwyd i gyflogwyr am eu gweithgareddau recriwtio ac unrhyw heriau cysylltiedig. Roedd tua 1 ymhob 6 o gyflogwyr (17%) yng Nghymru wedi dweud bod ganddynt rywfaint o swyddi gwag yn 2024, oedd yn ostyngiad o'r 22%, yr uchaf yn y gyfres, yn 2022, gan adlewyrchu'r patrwm a welwyd ledled y DU a marchnad lafur sydd wedi oeri mewn blynyddoedd diweddar. Gostyngodd nifer y swyddi gwag yng Nghymru o 58,900 yn 2022 i 35,700 yn 2024. Roedd yr achosion a'r nifer o swyddi gwag yng Nghymru yn 2024 yn cyfateb â'r cyfnod 2015 i 2017 ac yn is nag oeddent yn 2022. Y cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru (19%) oedd fwyaf tebygol o fod â swyddi gwag, a'r rheiny yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol (13%).

Mae swyddi gwag lle mae prinder swyddi – swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi am nad oes gan yr ymgeiswyr y sgiliau, y profiad neu'r cymwysterau gofynnol – yn cyfrif am 28% o'r holl swyddi gwag yng Nghymru (dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau). Roedd hon yn gyfran is nag yn 2022 (35%) ond yn uwch nag yn 2019 (24%). Er bod rhywfaint o amrywiaeth mewn blynyddoedd diweddar, mae'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi bod yn cynyddu'n raddol ers 2011.

Y gyfran o gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd 6%, sy'n amlwg is nag yn 2022 (10%) ac sy'n cyfateb â'r ffigurau a welwyd yn 2019 a 2017 (5% a 6% yn y drefn honno). Yn gyffredinol, roedd 10,100 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru 2024, llai na hanner y nifer a welwyd yn 2022 (20,600) ond yn cyfateb â 2019 (9,800) a 2017 (9,900).

Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf yn y sectorau Gweithgynhyrchu (54%) ac Adeiladu (53%) ac ar ei isaf yn y sector Cyfanwerthu a Manwerthu (17%). Ar y lefel alwedigaethol, roedd cyflogwyr fwyaf tebygol o fod wedi cael anawsterau yn ymwneud â sgiliau wrth recriwtio ar gyfer Crefftau Medrus (54%), ac yn dilyn hynny'r Galwedigaethau Proffesiynol Cyswllt (42%).

Y sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin amlaf ymysg ymgeiswyr oedd sgiliau neu wybodaeth arbenigol i wneud y rôl (ffactor mewn 67% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) a sgiliau datrys problemau cymhleth (48%). Y sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin amlaf oedd y gallu i reoli eich amser eich hun a blaenoriaethu tasgau (50%) a sgiliau gweithio mewn tîm (42%).

Roedd mwy na 9 mewn 10 safle (95%) lle'r oedd eu swyddi gwag yn anodd eu llenwi am y rheswm unigol bod prinder sgiliau, yn dweud bod y swyddi gwag sydd ganddynt lle'r oedd prinder sgiliau wedi cael effaith ar berfformiad eu busnes, sef yr un gyfran â 2022. Yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd mewn llwythi gwaith i staff cyfredol (90%). Dywedodd mwy nag 8 ymhob 10 o gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (85%) eu bod wedi cymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru yr oedd eu swyddi anodd eu llenwi oll yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, wedi cymryd camau i ymdrin â nhw (85%; yn gyson â 84% yn 2022). Y cam gweithredu mwyaf cyffredin oedd defnyddio sianelau neu ddulliau recriwtio newydd (30%), ac yn dilyn hynny gynnydd yn y gwariant ar hysbysebu / recriwtio (27%). Roedd y gyfran a ddywedodd eu bod wedi defnyddio dulliau neu sianelau newydd wedi cynyddu o'i gymharu â 2022 (pan oedd yn ffigur yn 23%), ond roedd y gyfran oedd wedi gweld cynnydd yn eu gwariant wedi gostwng ers 2022 (pan oedd yn 34%), gan awgrymu bod ffocws uwch ar atebion mwy arloesol a chost effeithiol i ymdrin ag anhawsterau wrth geisio dod o hyd i'r ymgeiswyr cywir.

Yn gyffredinol, roedd tua 3 mewn 10 safle (31%) wedi recriwtio ymadawyr addysg yn y ddwy i dair blynedd cyn yr arolwg, sef cyfran debyg i 2022 (29%) a 2019 (30%). O'r grwpiau mynediad newydd oedd dan sylw, yr ymadawyr prifysgol oedd y grŵp mwyaf tebygol o gael eu hystyried yn rhai wedi eu paratoi'n dda ar gyfer gwaith (dywedwyd hyn gan 80% o'r cyflogwyr oedd wedi eu recriwtio nhw, o'i gymharu â 64% ar gyfer ymadawyr coleg, 50% o ymadawyr ysgol 17 i 18 oed a 37% o ymadawyr ysgol 16 oed).

1.4 Yr her sgiliau mewnol

O ystyried yr her sgiliau mewnol a wynebwyd gan gyflogwyr, roedd 12% o'r cyflogwyr yn teimlo bod o leiaf un aelod ymysg eu staff oedd ddim yn gwbl hyfedr yn ei swydd, ac mae hyn yn ostyngiad o'r 14% yn 2022 ond nid yn sylweddol wahanol i'r gyfran yn 2019 (13%). Roedd cyflogwyr yng Nghymru (12% yn 2024 o'i gymharu â 14% yn 2022), ynghyd â'r rhai yn Lloegr (12% o'i gymharu â 15%), wedi gweld gostyngiad nodedig yn yr achosion o heriau sgiliau o'i gymharu â 2022.

Roedd y gyfran o weithwyr cyflogedig yr ystyriwyd nad oeddent yn gwbl hyfedr (dwysedd y bwlb sgiliau) yn 2024 (3.9%) yn debyg i 2022 a 2019 (4.1% yn 2022 a 4.0% yn 2019). Yn 2024, ystyriwyd bod bylchau sgiliau gan 50,400 o weithwyr cyflogedig yng Nghymru (tebyg i 51,500 yn 2022). Mae hi'n nodedig, er bod cyfran is o gyflogwyr wedi profi bylchau sgiliau

o'i gymharu â 2022, nad arweiniodd hyn at ostyngiad nodedig yn y dwysedd bwlch sgiliau, gan awgrymu bod bylchau sgiliau wedi eu crynhoi'n drymach o amgylch nifer is o gyflogwyr yn 2024.

Roedd dwysedd y bwlch sgiliau'n amrywio yn ôl y sector. Roedd ar ei uchaf ymysg cyflogwyr y Gwasanaethau Ariannol (6.8%), Gwestai a Bwyta (6.4%) a'r Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (6.4%), ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu (2.0%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (2.2%). Yn gyffredinol, roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar lefel y sectorau'n debyg i 2022. Yn rhanbarthol, roedd dwysedd y bwlch sgiliau'n amlwg ar ei uchaf yn Ne Ddwyrain Cymru (4.5%, o'i gymharu â 3.3% i 3.4% mewn rhanbarthau eraill o Gymru).

Roedd y galwedigaethau oedd wedi eu heffeithio fwyaf gan fylchau sgiliau yn rolau llafurddwys (5.3% gyda bylchau sgiliau) a'r mwyaf nodedig o'r rheiny oedd y Galwedigaethau elfennol (6.2%). Roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei isaf ymysg y rhai mewn safleoedd sgiliau uchel, yn cynnwys Rheolwyr (1.5%) a phobl Broffesiynol (2.6%).

Roedd bylchau sgiliau wedi eu hachosi amlaf gan staff oedd yn newydd i'r rôl (yn cyfrannu at 71% o'r bylchau sgiliau), ac yn dilyn hynny hyfforddiant sydd heb ei gwblhau'n llawn (59%). Y sgil ymarferol neu dechnegol mwyaf cyffredin oedd yn brin ymysg y staff gyda bylchau sgiliau, fel yn 2022, oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i wneud y gwaith (yn cyfrannu at 49% o'r holl fylchau sgiliau). Y sgiliau pobl a phersonol mwyaf cyffredin oedd yn brin oedd rheoli amser a blaenoriaethu tasgau (yn cyfrannu at 60% o fylchau sgiliau).

Soniodd tua 6 mewn 10 (62%) o gyflogwyr yng Nghymru gyda bylchau sgiliau bod y bylchau sgiliau hyn wedi cael effaith uniongyrchol ar y ffordd y mae'r safle'n perfformio, sy'n is na'r gyfran yn 2022 (68%). Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i staff eraill (50%), er bod cyfran is wedi nodi'r effaith hon o'i gymharu â 2022 (56%).

Roedd tua 9 mewn 10 (89%) wedi cymryd camau, neu'n bwriadu cymryd camau i fynd i'r afael â bylchau sgiliau. Roedd y camau gweithredu a gymerwyd yn barod gan gyflogwyr yn cynnwys gweithgareddau hyfforddi neu wariant (64%) a chynyddu goruchwyliaeth neu staff gyda bylchau sgiliau (55%).

Roedd tua 6 mewn 10 (59%) o safleoedd yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddyn nhw wella sgiliau eu gweithlu yn y 12 mis nesaf, cyfran sy'n amlwg is o'i gymharu â 2022 (67%) a 2019 (68%). Roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o adrodd am sgiliau technegol ac ymarferol oedd angen eu gwella yn y 12 mis nesaf na sgiliau pobl a phersonol, a'r mwyaf cyffredin oedd y sgiliau a'r wybodaeth arbenigol sydd eu hangen i wneud y rôl (48%).

Roedd gan draean (33%) o safleoedd o leiaf un gweithiwr cyflogedig gyda chymwysterau a sgiliau oedd yn fwy datblygedig na'r gofyn ar gyfer rôl eu swyddi, sef cyfran is nag yn 2022. Yn gyffredinol, dywedwyd bod 126,100 o weithwyr (9.8% o'r gweithlu) yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn rôl eu swydd, sy'n gyfran uwch na gwledydd eraill y DU (7.0% yn Lloegr, 6.8% yng Ngogledd Iwerddon a 7.1% yn Yr Alban). Effeithiodd hyn felly ar fwy na dwywaith y gyfran o'r gweithlu yng Nghymru nag y gwnaeth y bylchau sgiliau (3.9%).

Roedd traean (33%) o gyflogwyr yng Nghymru wedi darparu rhyw fath o leoliad gwaith yn ystod y 12 mis blaenorol, sy'n gyfran uwch o'i gymharu â 2022 (28%). Roedd cyflogwyr yng Nghymru nad oeddent yn cynnig lleoliadau gwaith neu brofiadau eraill sy'n berthnasol i waith yn fwyaf tebygol o beidio gwneud hynny am resymau strwythurol (62%) (e.e., doedd ganddyn nhw ddim rolau addas).

1.5 Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Yn gyffredinol, roedd 6 mewn 10 (60%) o gyflogwyr wedi trefnu neu dalu am hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, yr un gyfran ag yn 2022 (60%) ond yn is nag yn 2019 (62%) a 2015 (63%), gan awgrymu bod lefel is o ymgysylltiad â chyflogwyr mewn hyfforddi'r gweithlu yn dod yn beth arferol o bosibl. Cynyddodd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o 36% yn 2022 i 40% yn 2024, tra bo oddeutu hanner (50%) y cyflogwyr wedi darparu hyfforddiant mewn swydd, yn debyg i 2022 (51%).

Darparodd cyflogwyr yng Nghymru gyfanswm o 5.4 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis diwethaf, yn unol â'r 5.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi a ddarparwyd yn 2022. Fesul blwyddyn, roedd hyn yn cyfateb â 6.6 diwrnod hyfforddi fesul person a hyfforddwyd ('fesul hyfforddai') a 4.2 diwrnod hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig (yn debyg unwaith eto i'r 6.8 diwrnod fesul hyfforddai a 4.2 fesul gweithiwr cyflogedig). Yn debyg i 2022, roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu'r nifer uchaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig o holl wledydd y DU.

Yn gyffredinol, gwariodd cyflogwyr yng Nghymru £2.4 biliwn ar hyfforddiant yn 2024, sef gostyngiad o 6% o'r ffigur cyfatebol o £2.5 biliwn yn 2022. O gyfuno hyn gyda'r cynnydd yn y nifer o staff a hyfforddwyd, roedd y gwariant fesul hyfforddai wedi gostwng o 11% o £3,200 yn 2022 i £2,900 yn 2024. Gwelodd cyflogwyr yng Nghymru ostyngiad llai yn eu gwariant ar hyfforddiant fesul hyfforddai o'i gymharu â Lloegr (a ostyngodd o 18%).

Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant penodol i swydd (85%, tebyg i'r 84% yn 2022) ac yn dilyn hynny, hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (75%, wedi codi o 71% yn 2022). Roedd saith mewn deg o gyflogwyr oedd yn hyfforddi (70%) wedi cyllido neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sy'n gyson â'r gyfran a welwyd yn 2022 (69%) ond yn uwch nag ymhob iteriad o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn mynd yn ôl i 2015.

Roedd dwy ran o bump (40%) o gyflogwyr heb ariannu neu drefnu unrhyw hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol. Y rheswm mwyaf cyffredin am beidio gwneud hynny oedd am eu bod yn ystyried bod eu staff yn gwbl hyfedr yn barod (68%).

Yn gyffredinol, roedd tua tair rhan o bump (57%) o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddi (sy'n golygu eu bod yn fodlon gyda'r maint o hyfforddiant yr oeddent yn ei ddarparu), yr un gyfran ag yn 2022. Doedd y 43% oedd yn weddill ddim mewn ecwilibriwm hyfforddi h.y. bydden nhw wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol.

1.6 Prentisiaethau

Yn gyffredinol, roedd 16% o gyflogwyr yng Nghymru'n cynnig prentisiaethau yn 2024, sef cyfran debyg i 2022 (17%) a 2019 (16%). Roedd hyn yn cynnwys 8% oedd yn eu cyflogi

nhw a 8% pellach oedd yn cynnig prentisiaethau er nad oeddent yn eu cyflogi nhw ar adeg yr arolwg.

Roedd y mwyafrif llethol o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau'n eu cynnig nhw i bobl ifanc iau na 25 oed (92%). Roedd oddeutu 6 mewn 10 (57%) yn eu cynnig nhw i bobl 25 oed a hŷn, sef y gyfran uchaf ymysg pedair gwlad y DU. Mae cyflogwyr yn parhau'n fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig newydd sydd wedi eu recriwtio'n benodol fel prentisiaid na'u cynnig nhw i'w gweithwyr cyflogedig cyfredol (83% a 51% yn y drefn honno).

Gan edrych i'r dyfodol, roedd tua chwarter (24%) o gyflogwyr yng Nghymru'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol, sy'n gyfran amlwg is nag yn 2022 (35%).

Roedd gan bron i 1 ymhob 6 o gyflogwyr oedd â phrentisiaid ar y pryd (16%) rywun yn gwneud eu cymhwyster drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, er bod 20% o'r safleoedd i gyd wedi dweud y byddai'n fuddiol pe bai yn elwa os byddai ystod ehangach o'r prentisiaethau hyn ar gael (yn cynnwys 18% o'r rheiny nad oeddent yn cynnig prentisiaethau ar y pryd).

1.7 Arferion gwaith perfformiad uchel

Arferion 'Gwaith Perfformiad Uchel' (GPU) yw arferion sy'n cael eu cydnabod am harneisio, meithrin a defnyddio sgiliau gweithwyr cyflogedig yn y ffordd fwyaf effeithiol. Mabwysiadodd oddeutu 1 ymhob 20 safle (6%) saith neu fwy o'r deg arfer GPU ac roeddent felly'n cael eu hystyried yn gyflogwyr GPU. Ar gyfartaledd, roedd y safleoedd wedi mabwysiadu pedwar arfer GPU.

Yn debyg i 2022, yr arferion GPU mwyaf cyffredin a weithredwyd gan safleoedd oedd bod â pholisi cyfle cyfartal (78%), darparu hyfforddiant yn y gwaith neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (60%) ac amrywiaeth tasgau (50%).

1.8 Deallusrwydd Artiffisial

Yn newydd ar gyfer arolwg 2024, gofynnwyd i gyflogwyr yng Nghymru a oedd eu safle'n defnyddio deallusrwydd artiffisial (AI) ac i ba raddau, ac a oedd gan eu safle strategaeth sero net yn ei lle. Roedd un ymhob wyth (12%) o gyflogwyr yn defnyddio AI, ac roedd hyn fwyaf tebygol o bell ffordd ymysg cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu (48%).

Roedd y safleoedd oedd yn defnyddio AI yn fwy tebygol o adrodd bod eu staff yn brin o sgiliau digidol (45%) o'i gymharu â'r rhai nad ydynt yn ei ddefnyddio (28%). Yn yr un modd, roedd safleoedd oedd yn defnyddio AI yn fwy tebygol o sôn bod sgiliau digidol yn anodd eu cael gan ymgeiswyr (46%), o'i gymharu â'r rhai nad ydynt yn ei ddefnyddio (36%).

Ymysg y safleoedd oedd yn defnyddio AI, roedd hwn yn ddatblygiad diweddar i'r mwyafrif, gyda dwy ran o dair (66%) wedi cychwyn yn y 12 mis diwethaf. Dechreuodd ychydig dros bumed rhan (21%) ddefnyddio AI rhwng 1 a 3 blynedd yn ôl, tra bo 10% wedi dechrau mwy na 3 blynedd yn ôl.

1.9 Sero Net

Roedd gan draean (33%) o safleoedd yng Nghymru strategaeth sero net yn ei lle (14%) neu roedden nhw'n bwriadu rhoi strategaeth yn ei lle (19%), tra bo ychydig llai na'u hanner (45%) heb unrhyw gynlluniau i ddod yn sero net. Doedd cyfran dda (19%) ddim yn gwybod, neu byddai'n well ganddynt beidio dweud, a oedd gan eu safle strategaeth sero net yn ei lle. Roedd lleiafswm bach (3%) yn sero net yn barod.

2 Cyflwyniad

2.1 Cefndir

Mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024 (ESS 2024) yn arolwg graddfa fawr ymysg cyflogwyr o wahanol feintiau a sectorau ar draws y DU, a'i nod yw darparu darlun swyddogol o faint, natur ac effaith yr heriau sgiliau a wynebwr gan gyflogwyr ledled Lloegr, Gogledd Iwerddon, Cymru a'r Alban, a hynny o fewn eu gweithlu presennol ac wrth benodi. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y canfyddiadau gan gyflogwyr yng Nghymru.

Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi cael ei weithredu ar lefel y DU bod dwy flynedd ers 2011. Cafodd yr Arolwg Safbwyntiau Cyflogwr (EPS) ei weithredu ochr yn ochr ag ef bob yn ail flwyddyn o 2010 hyd 2016. Ers 2019, mae'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwr (EPS) wedi ei ymgorffori i mewn i'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr fel un arolwg. Ni chafodd cyflogwyr yn yr Alban eu cynnwys yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn 2019 ond maen nhw wedi cael eu cynnwys drachefn ers 2022.

Trwy'r adroddiad cyfan gwneir cymariaethau â chanlyniadau yn Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban, ar draws rhanbarthau Cymru ac o fewn is-grwpiau allweddol o gyflogwyr yng Nghymru. Yn debyg i arolygon blaenorol, mae'r canlyniadau i Gymru sydd ar gael wedi eu rhannu i ranbarthau De Ddwyrain Cymru, Gogledd Cymru, Canolbarth Cymru, a De Orllewin Cymru. Rhoddir canlyniadau hefyd ar gyfer y rhanbarth cyfunedig De Orllewin a Chanolbarth Cymru. Mae tueddiadau hanesyddol wedi eu nodi hefyd, yn canolbwyntio ar wahaniaethau ar lefel genedlaethol.

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio'n bennaf ar ganfyddiadau mesurau Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 'craidd', sef yr heriau sgiliau y mae cyflogwyr yn adrodd amdanynt o fewn eu gweithluoedd presennol a hefyd wrth benodi, yn ogystal â'r lefelau a natur y buddsoddiad mewn hyfforddiant a datblygu. Mae'r adroddiad hefyd yn cynnwys pynciau fel tanddefnyddio sgiliau a'r angen i wella sgiliau staff a mesurau sy'n deillio o'r EPS, gan gynnwys prentisiaethau a recriwtio a pharodrwydd ar gyfer gwaith ymysg ymadawyr addysg. Mae meysydd testun newydd yn cael eu harchwilio hefyd, yn cynnwys cyflogwyr yn mabwysiadu cynlluniau Deallusrwydd Artiffisial (AI) ([Pennod 8](#)) a Sero Net ([Pennod 9](#)).

2.2 Methodoleg

Roedd holiadur 2024 yn gyson â 2022 i raddau mawr, er mwyn sicrhau bod modd ei gymharu â'r gyfres ehangach. Ond, gwnaethpwyd rhai newidiadau er mwyn rhoi sylw i feysydd testun newydd sydd o ddiddordeb o ran polisi, megis cynlluniau AI a Sero Net.

Roedd y boblogaeth oedd yn derbyn sylw yn yr arolwg yn cynnwys cyflogwyr ar lefel safle (yn hytrach nag ar lefel sefydliadol)^[troednodyn 1] gydag o leiaf ddau weithiwr cyflogedig ar y gyflogres – h.y. ddim yn cynnwys unrhyw weithiwr fel contractwyr hunangyflogedig neu staff asiantaeth. Ni chynhwyswyd masnachwyr unig gydag un person ar y gyflogres. Roedd hyn yn adlewyrchu'r dull sail safle a fabwysiadwyd mewn Arolygon Sgiliau Cyflogwyr ac

^[1] Roedd safleoedd (neu adeiladau) niferus o sefydliad mwy yn y cwmpas ar gyfer yr ymchwil ac felly cawsent eu cyfri ar wahân at ddibenion samplu. Roedd hyn i gydnabod y dylanwad y mae marchnadoedd llafur lleol yn ei gael ar faterion sgiliau a'r ffaith bod materion sgiliau'n cael eu teimlo gryfaf ar lefel y safle.

Arolygon Safbwyntiau Cyflogwyr blaenorol, yn ogystal â'r arolygon sgiliau treftadaeth ymhob gwlad.

Roedd yr arolwg yn ymwneud â safleoedd ledled y DU, yn cynnwys holl sectorau'r economi (y cylchoedd masnachol, cyhoeddus ac elusennol). Canfuwyd beth oedd proffil y boblogaeth hon ar gyfer samplu drwy ddata'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) o Gofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (IDBR) mis Mawrth 2023, sef y ffigurau poblogaeth busnesau mwyaf diweddar oedd ar gael ar y pryd pan wnaed yr arolwg. Ar gyfer y pwysoli, defnyddiwyd ffigurau IDBR 2024 fel y ffigurau mwyaf diweddar oedd ar gael. I gael rhagor o wybodaeth am y dull pwysoli, cyfeiriwch at yr [Adroddiad Technoleg](#) sydd ynghlwm.

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024 oedd yr ail yn y gyfres i ddefnyddio dull Samplu Tebygolrwydd Ar Hap (RPS), lle'r oedd yr holl sampl a gyhoeddwyd wedi ei brosesu yn ôl protocolau y cytunwyd arnynt nes y byddai pob opsiwn wedi'i ddefnyddio, gan olygu bod gan y safleoedd a samplwyd o gelloedd poblogaeth penodol debygolrwydd cyfartal a hysbys o gael eu samplu.

Ar gyfer safleoedd gyda 2 i 4, 5 i 9 a 10 i 24 o weithwyr cyflogedig, gwnaethpwyd o leiaf 8 cais i alw; os byddai 'apwyntiad pendant' yn cael ei gofrestru ar unrhyw bwynt yn ystod yr 8 cais yma i alw, roedd yr isafswm nifer o alwadau'n cael ei gynyddu i uchafswm o 13. Ar gyfer safleoedd gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig, gwnaethpwyd lleiafswm o 8 cais i alw, gan gynyddu i uchafswm o 15 galwad. Ar gyfer safleoedd gyda 100 i 249 o weithwyr cyflogedig, gwnaethpwyd o leiaf 10 cais i alw, gan gynyddu i uchafswm o 18 galwad. Ar gyfer y safleoedd mwyaf gyda 250 neu fwy o weithwyr cyflogedig, gwnaethpwyd o leiaf 13 cais i alw, gan gynyddu i uchafswm o 23. I gael rhagor o wybodaeth, gwelwch yr [Adroddiad Technegol](#) cysylltiedig.

Gwnaethpwyd cyfweiliadau ffôn rhwng Mehefin 2024 ac Ionawr 2025. Cyflawnwyd cyfanswm o 5,605 o gyfweiliadau gyda chyflogwyr yng Nghymru. Casglwyd data drwy Gyfweiliadau Ffôn gyda Chymorth Cyfrifiadur (CATI). Cynigiwyd opsiwn i'r cyflogwyr i gael eu cyfweld yn y Gymraeg neu'r Saesneg

Y gyfradd ymateb gyffredinol i safleoedd yng Nghymru oedd 71%, wedi ei chyfrifo fel 'cyflawnwyd cyfweiliadau' fel cyfran o'r holl ymatebwyr y cysylltwyd yn llwyddiannus â nhw ac a gafodd ganlyniad terfynol (yn cynnwys y rhai a wrthododd neu a ymadawodd yn ystod y cyfweliad), fel y gwelwn yn Tabl .

Tabl 2-1 Canlyniadau sampl a chyfradd ymateb

Canlyniad	Nifer y cysylltiadau	% o'r sampl cyfan	% o'r cysylltiadau cyfan
Y sampl cyfan	28,516	100%	-
Sefydliadau anghymwys (e.e., dim ond un perchennog yn gweithio ar y safle)	463	2%	-

'Byw'[troednodyn 2]	4,330	15%	-
Niferoedd annilys / na ellid eu cael	8,353	29%	-
Tynnwyd allan ar ôl cwblhau'r protocol RPS	7,435	26%	-
Cyfanswm y cysylltiadau cyflawn	7,935	28%	100%
Cyflawnwyd cyfweiliadau	5,605	20%	71%
Gwrthododd yr ymatebwr	2,221	8%	28%
Yn rhoi'r gorau iddi yn ystod y cyfweiliad	109	<0.5%	1%

Mae rhagor o wybodaeth dechnegol fanwl ar gael yn yr [Adroddiad Technegol](#) cysylltiedig, a gyhoeddwyd ar wefan yr Adran Addysg. Mae data ynglŷn â pha godau a ddefnyddir ar gyfer categorïau mewn grwpiau i'w gael yn adroddiad llawn y DU, sydd hefyd wedi'i gyhoeddi ar wefan yr Adran Addysg. Gellir gweld rhagor o ddata mewn tablau data wedi'u cyhoeddi sy'n mynd law yn llaw â'r adroddiad hwn. Bydd adroddiadau ychwanegol wedi eu cyhoeddi hefyd ar gyfer pob rhanbarth o Gymru

2.3 Proffil sector a maint safleoedd yng Nghymru

Mae'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr yn defnyddio 13 o sectorau at ddibenion samplu a dadansoddi, ac mae'r rhain wedi eu rhestru yn

^[2] Mae'r rhes hon yn cynnwys sampl a oedd yn 'fyw' ar ddiwedd y gwaith maes – h.y. y cofnodion na chyrhaeddwyd canlyniad terfynol ar eu cyfer (gwrthod ateb, cwblhau'r cyfweiliad ac ati)

Tabl . Cafodd y grwpiau sector hyn eu creu gan ddefnyddio codau Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) 2007 y cyflogwr. Mae ystadegau IDBR yn dangos bod maint a phroffil sector busnesau a chyflogaeth yng Nghymru wedi aros bron yn union yr un fath rhwng 2022 a 2024, gyda dim ond amrywiadau bach mewn cyfrannau ar draws y ddwy flynedd. Y sectorau Cyfanwerthu a Manwerthu a'r Gwasanaethau Busnes oedd y ddau fwyaf yng Nghymru yn nhermau'r nifer o sefydliadau. Gyda'i gilydd, roedd y ddau sector hyn yn cyfrif am 35 y cant o sefydliadau yng Nghymru, yr un fath ag yn 2022. O'u mesur yn nhermau cyflogaeth, lechyd a Gofal Cymdeithasol (17%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (14%) oedd yn cyflogi'r gyfran fwyaf o'r gweithlu, gan gyfrif am 31% gyda'i gilydd

Mae **Error! Reference source not found.** yn dangos dosbarthiad y poblogaethau cyflogaeth a busnes yng Nghymru yn 2024 o'i gymharu â 2022. Mae proffil y sefydliad a'r gyflogaeth yn ôl maint a sector yng Nghymru wedi parhau'n weddol debyg i 2022.

Tabl 2-2 Poblogaeth busnes a chyflogaeth Cymru a'r DU fesul maint a sector

	Safle			Cyflogaeth		
	Cymru 2022	Cymru 2024	Cymru 2024	Cymru 2022	Cymru 2024	Cymru 2024
Maint	%	%	n	%	%	n
2 i 4	54%	54%	47,000	9%	9%	121,300
5 i 24	36%	36%	31,500	25%	25%	314,200
25 i 49	5%	5%	4,600	13%	12%	159,000
50 i 99	2%	2%	2,100	11%	11%	146,600
100 neu fwy	2%	2%	1,700	41%	42%	539,500
Sector						
Sector Cynradd a Chyfleustodau	11%	11%	9,800	4%	4%	49,400
Gweithgynhyrchu	5%	5%	4,300	10%	10%	130,500
Adeiladu	10%	10%	8,700	5%	5%	61,700
Cyfanwerthu a Manwerthu	19%	19%	16,300	14%	14%	173,300
Gwestai a Bwyta	11%	11%	9,800	8%	9%	110,200
Trafnidiaeth a Storio	3%	3%	2,600	4%	4%	45,600
Gwybodaeth a Chyfathrebu	2%	2%	2,000	2%	2%	26,400
Gwasanaethau Ariannol	2%	1%	1,200	2%	2%	28,800
Gwasanaethau Busnes	17%	17%	14,600	13%	13%	168,600
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	2%	2%	1,400	7%	8%	106,100
Addysg	3%	3%	2,800	9%	9%	115,100
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	8%	8%	6,900	17%	16%	210,600
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	7%	7%	6,300	4%	4%	54,100

Nodwch: Mae'r ffigurau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf. Cymerwyd y ffigurau poblogaeth o ddata Cofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (IDBR) y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) fis Mawrth 2024.

2.4 Strwythur yr adroddiad

Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â'r canlynol:

Pennod 3: Recriwtio a heriau allanol

Mae'r bennod hon yn trafod gweithgareddau recriwtio ac anawsterau llenwi swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau. Mae'n archwilio'r gyfran o sefydliadau gyda swyddi gwag a'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar adeg y cyfweiliad, nifer a dwysedd y swyddi gwag hyn (mae dwysedd yn cyfeirio at y gyfran o swyddi gwag lle gwelwyd prinder sgiliau), y sgiliau oedd yn brin yn y farchnad lafur oedd ar gael, ac effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar y cyflogwyr.

Pennod 4: Yr her sgiliau mewnol

Mae'r bennod hon yn archwilio maint a natur y bylchau sgiliau o fewn y gweithlu a sut mae'r rhain yn effeithio ar wahanol alwedigaethau, achosion ac effaith y bylchau sgiliau hyn, a'r ffordd y mae cyflogwyr yn ymateb iddynt. Mae'r bennod hon hefyd yn ystyried y sgiliau y mae cyflogwyr yn credu y bydd angen eu datblygu yn y dyfodol.

Pennod 5: Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Mae Pennod 5 yn archwilio gweithgareddau hyfforddiant a datblygiad y cyflogwyr ar gyfer eu gweithwyr, gan gynnwys y mathau o hyfforddiant a ddarperir, gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant, a'r hyn sy'n eu rhwystro rhag darparu (mwy o) hyfforddiant

Pennod 6: Prentisiaethau

Mae'r bennod hon yn archwilio profiadau cyflogwyr o brentisiaethau, yn cynnwys ymwneud y cyflogwyr â phrentisiaethau; darparu prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog; a rhesymau am beidio cynnig prentisiaethau

Pennod 7: Arferion gwaith perfformiad uchel

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r syniad o waith perfformiad uchel (GPU) ac yn edrych ar y gyfran o gyflogwyr GPU.

Pennod 8: Deallusrwydd Artiffisial

Mae'r bennod hon yn archwilio defnydd cyfredol cyflogwyr o ddeallusrwydd artiffisial (AI), eu cynlluniau ar gyfer mabwysiadu AI yn y dyfodol, ac i ba raddau maen nhw'n rhagweld y bydd AI yn dod yn integredig yn eu prosesau a'u gweithredoedd yn y blynyddoedd sy'n dod.

Pennod 9: Sero Net

Mae'r bennod olaf ond un hon yn edrych ar gynlluniau Sero Net y safleoedd.

Casgliadau

Mae'r bennod olaf yn crynhoi'r themâu allweddol sy'n dod i'r amlwg o'r arolwg ac yn ystyried eu goblygiadau.

2.5 Confensiynau adrodd

Defnyddir y termau 'safle' a 'cyflogwr' yn gyfnewidiol drwy'r adroddiad hwn i gyd er mwyn osgoi gormod o ailadrodd.

Poblogaeth yr arolwg yw busnesau yn y DU sydd â dau neu fwy o weithwyr cyflogedig; mae hyn yn golygu busnesau gydag o leiaf dau o bobl yn gweithio ar gyflogres, yn cynnwys perchnogion sy'n gweithio. Wrth adrodd am fesurau dwysedd a nifer, rydym fel arfer yn cyfeirio at 'weithwyr cyflogedig' yn hytrach na 'chyflogaeth' drwy'r adroddiad hwn i gyd.

Mae'r holl wahaniaethau y cyfeirir atynt yn sylwadau'r adroddiad yn ystadegol arwyddocaol ar y lefel hyder o 95%. Mae hyn yn berthnasol i wahaniaethau rhwng is-grwpiau'r arolwg, megis rhanbarth, maint a sector, a hefyd i wahaniaethau dros amser.

Trwy'r adroddiad cyfan, dangosir ffigurau sylfaen heb eu pwysoli ar dablau a siartiau i roi syniad o ddibynadwyedd ystadegol y ffigurau. Mae'r ffigurau hyn bob amser wedi eu seilio ar nifer y sefydliadau sy'n ateb cwestiwn, oherwydd dyma'r wybodaeth sy'n ofynnol i benderfynu ar ddibynadwyedd yr ystadegau

Yn y tablau, dynodir 'sero' fel llinell doriad ('-'); a defnyddir seren ('*') os yw'r ffigur yn fwy na sero ond yn llai na 0.5%.

Trwy'r adroddiad cyfan hwn, ni adroddir am unrhyw ffigurau sydd â maint sylfaen o lai na 30 o sefydliadau (rhoddir dwy seren yn eu lle '**'), ac mae ffigurau gyda maint sylfaen o 30 i 49 wedi italeiddio a dylid eu trin gyda gofal am fod y lled gwall ar gyfer y canlyniadau hyn yn fwy ac felly mae'r canlyniadau'n llai dibynadwy yn ystadegol.

Oni bai ei fod yn nodi'n wahanol, nodwch bod y ffigurau i gyd sydd wedi eu cyflwyno yn yr adroddiad hwn wedi eu cymryd o ymatebion gan gyflogwyr i'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2024 ac felly maen nhw'n cynrychioli eu barn hwy.

Trwy'r adroddiad cyfan hwn, defnyddir y termau amllder, niferoedd a dwysedd mewn perthynas â swyddi gwag, swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau a bylchau sgiliau. Maent wedi eu diffinio fel y dangosir yn

Tabl .

Tabl 2-3 Diffiniadau o'r mesurau allweddol ar gyfer amllder, niferoedd a dwysedd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

	Swyddi gwag	Swyddi gwag lle mae prinder swyddi	Bylchau sgiliau
Amllder	Y nifer o safleoedd a nododd o leiaf un swydd wag	Y nifer o safleoedd a nododd o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau	Y nifer o safleoedd a nododd bod ganddynt staff nad ydynt yn gwbl hyfedr
Niferoedd	Cyfanswm y swyddi gwag	Cyfanswm y swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi o ganlyniad i brinder sgiliau	Cyfanswm y nifer o weithwyr cyflogedig nad ydynt yn gwbl hyfedr
Dwysedd	Cyfanswm y swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan	Cyfanswm y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r swyddi gwag i gyd	Cyfanswm y nifer o weithwyr cyflogedig nad ydynt yn gwbl hyfedr fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan

3 Recriwtiad a heriau allanol

3.1 Crynodeb o'r bennod

Ledled Cymru, roedd gan 1 ymhob 6 (17%) o gyflogwyr o leiaf un swydd wag yn 2024. Roedd y gyfran hon wedi gostwng ers 2022 (22%), gan adlewyrchu'r duedd a welwyd ledled y DU a marchnad lafur sydd wedi oeri mewn blynyddoedd diweddar. Gostyngodd y nifer o swyddi gwag yng Nghymru o 58,900 yn 2022 i 35,700 yn 2024. Roedd amllder a niferoedd y swyddi gwag yng Nghymru yn cyfateb â'r cyfnod 2015 i 2017. Y cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru (19%) oedd y mwyaf tebygol o fod â swyddi gwag, a'r rheiny yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol (13%).

Roedd y gyfran o swyddi gwag oedd wedi eu categorïddio'n swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, a ddiffinir fel swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau a phrofiad ymysg ymgeiswyr, hefyd wedi gostwng o 35% yn 2022 i 28% yn 2024. Roedd hyn yn gyfatebol â 10,100 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru yn 2024, llai na hanner y nifer a welwyd yn 2022 (20,600) ond yn cyfateb â 2019 (9,800) a 2017 (9,900).

O edrych ar sectorau unigol, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf ymysg y cyflogwyr Gweithgynhyrchu ac Adeiladu, gyda mwy na hanner y swyddi gwag a nodwyd gan y cyflogwyr hyn yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (54% a 53% yn y drefn honno). Gan gyflogwyr Cyfanwerthu a Manwerthu oedd y dwysedd isaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (17%). Yn ôl maint, roedd gan y cyflogwyr mwyaf oedd â 100 neu fwy o weithwyr y dwysedd isaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (17%), ond roedd gan y rheiny gyda 5 i 24 gweithiwr cyflogedig y dwysedd uchaf (38%). Yn rhanbarthol, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei isaf ymysg cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru (21%).

Ymysg grwpiau galwedigaethol, gan y Crefftau Medrus yr oedd y dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, gyda mwy na hanner (54%) y swyddi gwag yn hysbysebu'r rolau hyn fel swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Yn 2022, gan y Crefftau Medrus yr oedd y dwysedd ail uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (51%); gan y Gweithredwyr Peiriannau yr oedd yr uchaf, er bod y grŵp galwedigaethol hwn wedi gweld y gostyngiad mwyaf yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2024 (34% o'i gymharu â 57% yn 2022)^[3]. Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei isaf ymysg rolau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (8%), gostyngiad nodedig arall o'i gymharu â 2022 (20%). Ar draws y DU gyfan, gan y Crefftau Medrus yr oedd y dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (48%).

Roedd oddeutu 9 mewn 10 (89%) o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi eu hachosi, yn rhannol o leiaf, gan brinder sgiliau technegol ac ymarferol; cyfran sy'n gyson â'r iteriadau blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Y sgil technegol ac ymarferol oedd yn brin ymysg y gyfran fwyaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd sgiliau a gwybodaeth arbenigol (67%), ac roedd hynny'n wir yn 2022 hefyd. Yn ogystal, roedd tri chwarter (75%) o swyddi

^[3] Nodwch, dylid bod yn ofalus wrth ystyried y gostyngiad yn y dwysedd swyddi gwag lle mae prinder swyddi ar gyfer galwedigaethau Gweithredwyr Peiriannau am fod elfennau allanol yng nghyfres ddata 2022 wedi cael dylanwad gormodol ar ffigurau.

gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi eu hachosi, yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau pobl neu bersonol; roedd hyn yn gyson â blynyddoedd blaenorol. Yn debyg i 2022, rheoli amser a blaenoriaethu tasgau oedd y sgiliau oedd fwyaf tebygol o fod yn brin (50%), er bod y gyfran hon wedi cynyddu o'i gymharu â 2022 (43%).

Fel y digwyddodd mewn iteriadau blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, dywedodd y mwyafrif mawr (95%) o safleoedd yng Nghymru yr oedd eu swyddi gwag anodd eu llenwi oll yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, eu bod wedi cael effaith ar berfformiad busnes. Yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd mewn llwyth gwaith i'r staff cyfredol (90%)

Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru yr oedd eu swyddi gwag anodd eu llenwi oll yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, wedi cymryd camau i fynd i'r afael â nhw (85%; yn gyson â 84% yn 2022). Y cam gweithredu a gymerwyd amlaf oedd defnyddio dulliau neu sianelau recriwtio newydd (30%), ac yn dilyn hynny roedd cynnydd mewn gwariant ar hysbysebu / recriwtio (27%). Roedd y gyfran a ddywedodd eu bod wedi defnyddio dulliau neu sianelau newydd wedi cynyddu'n amlwg o'i gymharu â 2022 (pan oedd y ffigur yn 24%), ond roedd y gyfran oedd wedi cynyddu gwariant wedi gostwng yn amlwg ers 2022 (pan oedd yn 34%), gan awgrymu bod cyflogwyr yn chwilio fwyfwy am atebion mwy arloesol a chost-effeithiol i fynd i'r afael ag anawsterau mewn dod o hyd i'r ymgeiswyr cywir.

Roedd oddeutu tri ymhob deg (31%) o gyflogwyr yng Nghymru wedi recriwtio ymadawr addysg yn y 2 i 3 mlynedd diwethaf, sy'n gyson â 2022 (29%) a 2019 (30%). Roedd un ymhob naw (11%) wedi penodi ymadawr ysgol 16 oed, roedd 14% wedi cymryd ymadawr ysgol 17 neu 18 oed, 13% wedi cymryd ymadawr coleg Addysg Bellach 17 neu 18 oed (roedd hyn wedi cynyddu o 10% yn 2022), ac 14% o sefydliad addysg uwch.

Dywedodd cyflogwyr bod parodrwydd ar gyfer gwaith ar ei uchaf ymysg ymadawyr addysg uwch (80%), ac yn dilyn hynny ymadawyr coleg (64%), ymadawyr ysgol 17 neu 18 oed (50%) ac 16 oed (37%). Roedd y patrwm hwn yn gyson â 2022, er bod y parodrwydd yr adroddwyd amdano ymysg ymadawyr ysgol 16 oed wedi gostwng o 51% yn 2022 i 37% yn 2024.

3.2 Cyflwyniad

Mae ESS yn darparu darlun manwl o lefel a natur y galw gan gyflogwyr am staff newydd a gallu'r farchnad lafur i ateb y galw hwn. Yn arbennig, bydd y bennod hon yn archwilio'r sgiliau a'r cymwysterau y mae cyflogwyr yn gofyn amdanynt gan ymgeiswyr.

Mae'r bennod hon yn cynnig dadansoddiad o amllder, dwysedd a phroffil swyddi gwag yng Nghymru, yn ogystal â ffocws penodol ar swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS). Mae'r rhain yn swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr sydd â'r sgiliau, y cymwysterau a/neu'r profiad gofynnol. Mae'r bennod hefyd yn archwilio recriwtiad ymadawyr addysg a pha mor barod yw recriwtiaid fel hyn ar gyfer gweithio.

Dyma'r mesurau allweddol a ddefnyddir yn yr adran hon:

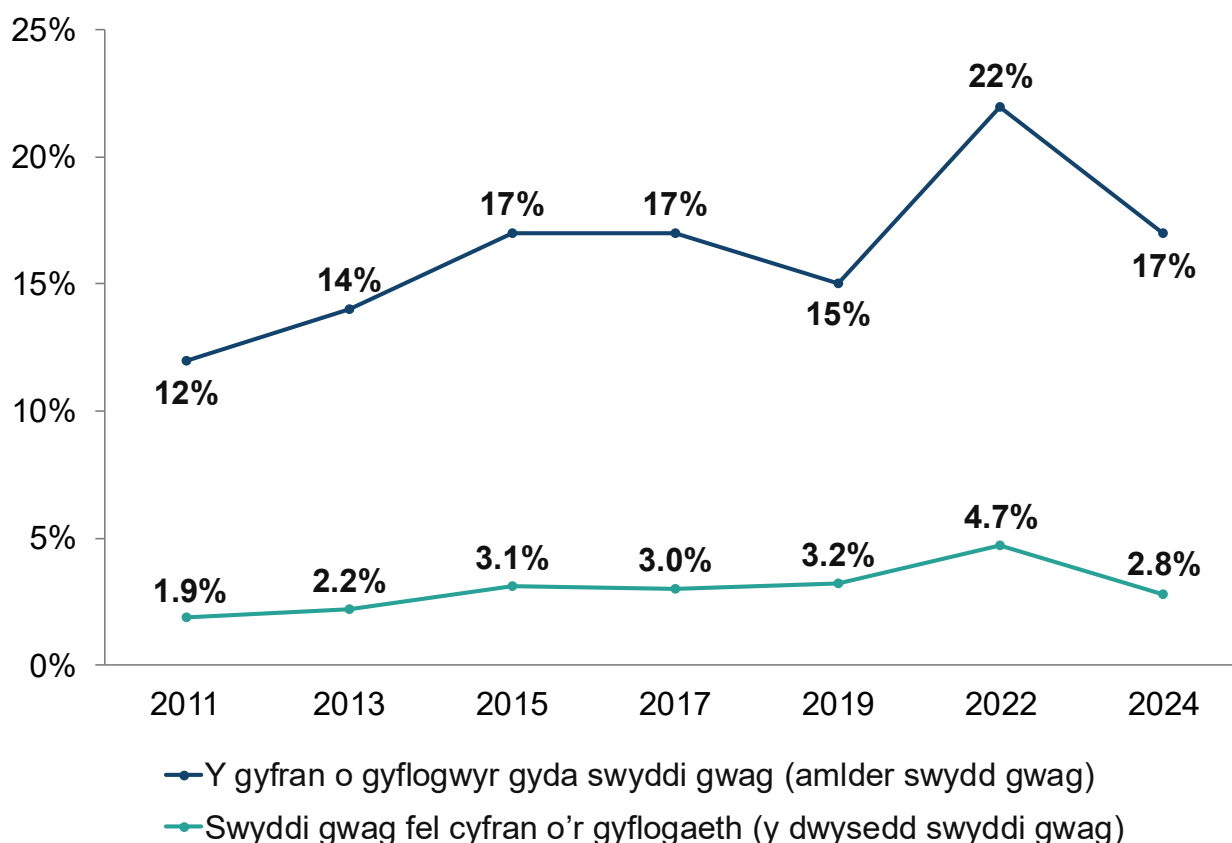
- **amllder y swyddi gwag:** y gyfran o sefydliadau a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag

- **amlder y swyddi gwag anodd eu llenwi:** y gyfran o safleoedd a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag anodd ei llenwi
- **amlder y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau:** y gyfran o safleoedd a ddywedodd bod ganddynt o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau
- **dwysedd y swyddi gwag:** swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth gyfan
- **dwysedd y swyddi gwag anodd eu llenwi:** swyddi gwag anodd eu llenwi fel cyfran o'r holl swyddi gwag
- **dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau:** swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag

3.3 Swyddi gwag

Ar draws yr holl sefydliadau yng Nghymru, roedd gan 17% o gyflogwyr o leiaf un swydd wag. Fel y gwelwn yn **Error! Not a valid bookmark self-reference.** (sy'n dangos manylion amlder a dwysedd y swyddi gwag o 2011 hyd 2024), mae'r gyfran hon wedi gostwng ers 2022 (22%) ond mae'n cyfateb â'r lefelau a welwyd yn 2015, 2017 a 2019 (17%, 17% a 15% yn y drefn honno).

Ffigur 0-1 Amlder a dwysedd y swyddi gwag, 2011 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-1: Siart yn dangos amlder y swyddi gwag a dwysedd y swyddi gwag dros y cyfnod 2011-2024. Cynyddodd amlder y swyddi gwag yn raddol o 12% yn 2011 i

22% yn 2022, cyn gostwng i 17% yn 2024. Cynyddodd dwysedd y swyddi gwag hefyd yn raddol o 1.9% yn 2011 i 4.7% yn 2022, cyn gostwng i 2.8% yn 2024. Sylfaen: Yr holl safleoedd yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825; 2024: 5,605).

Soniodd cyflogwyr am gyfanswm o oddeutu 35,700 o swyddi gwag, sy'n is na 2022 (58,900) a 2019 (40,800) ond sy'n gyson â'r lefelau a welwyd yn 2017 (36,400) a 2015 (36,500). Mae Tabl yn dangos y niferoedd o swyddi gwag o 2011 hyd 2024.

Tabl 3-1 Nifer y swyddi gwag, 2011 hyd 2024

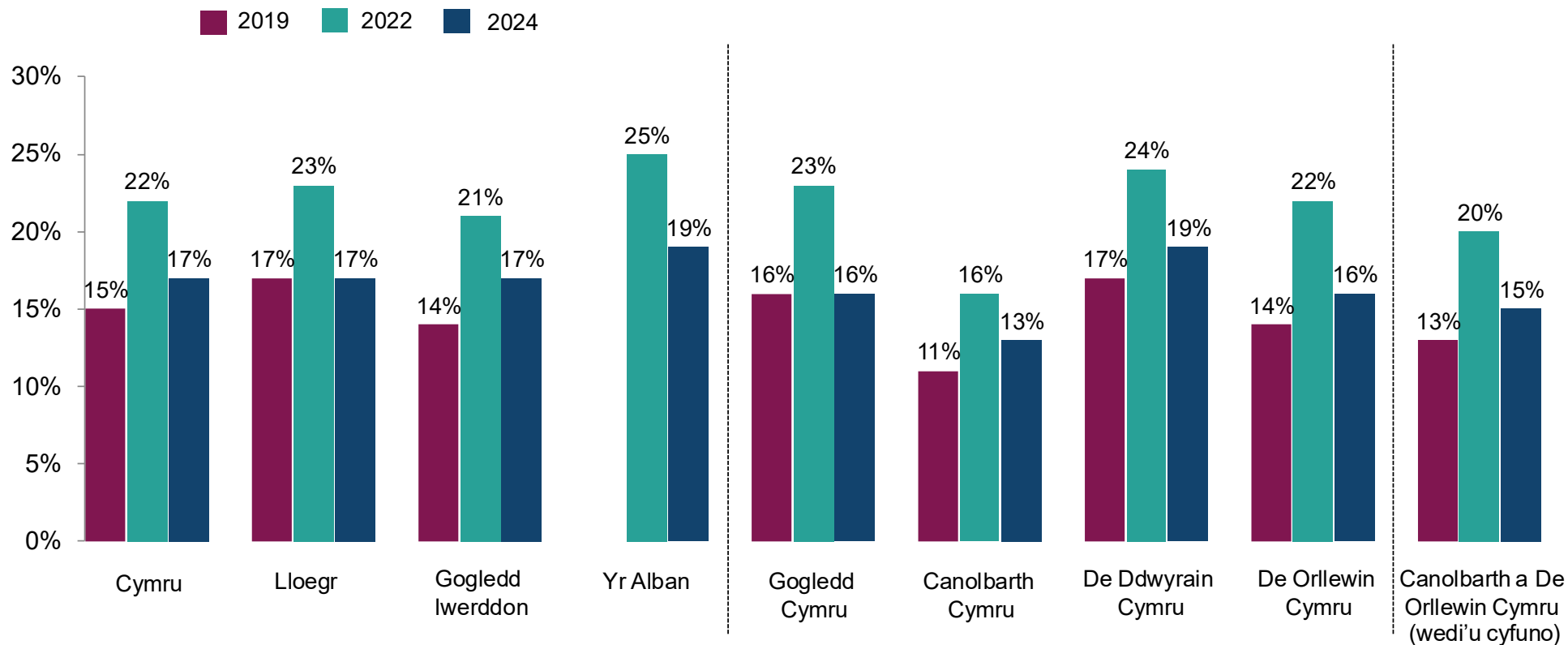
Blwyddyn	2011	2013	2015	2017	2019	2022	2024
Nifer y swyddi gwag	25,500	25,700	36,500	36,400	40,800	58,900	35,700

Sylfaen: Yr holl safleoedd yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825; 2024: 5,605).

O gymharu â gwledydd eraill yn y DU, soniodd cyflogwyr yng Nghymru (17%) am lefelau swyddi gwag cyson â Lloegr a Gogledd Iwerddon (y ddwy wlad yma hefyd yn 17%). Y cyflogwyr yn yr Alban oedd fwyaf tebygol o sôn am swyddi gwag (19%). Roedd pob un o'r gwledydd yn y DU wedi gweld gostyngiad yn amllder y swyddi gwag o gymharu â 2022, gan ddychwelyd yn fras i'r lefelau a welwyd yn 2017 a 2019.

Yn rhanbarthol, roedd amllder y swyddi gwag wedi gostwng hefyd ar draws pob rhanbarth o Gymru o'i gymharu â 2022, heblaw yng Nghanolbarth Cymru. Roedd y gostyngiad yn amllder y swyddi gwag fwyaf nodedig yng Ngogledd Cymru lle gostyngodd y lefelau swyddi gwag o 23% yn 2022 i 16% yn 2024.

Ffigur 0-2 Amllder y swyddi gwag fesul gwlad a rhanbarth, 2019 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-1: Siart yn dangos amllder y swyddi gwag fesul gwlad o'r DU a rhanbarthau Cymru dros gyfnod 2019-2024. Ymhob gwlad a rhanbarth o Gymru, roedd amllder y swyddi gwag yn 2024 yn is nag yn 2022 ac yn agosach at y lefelau a welwyd yn 2019.

Sylfaen: Pob safle (2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023, Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 2,340; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207, Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,721; 2024: Cymru: 5,605, Lloegr: 8,639, Gogledd Iwerddon: 3,388, Yr Alban: 5,080, Gogledd Cymru:

1,350, Canolbarth Cymru: 717, De Ddwyrain Cymru: 2,310, De Orllewin Cymru: 1,228, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,945). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Roedd dwysedd y swyddi gwag (swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth) wedi gostwng yng Nghymru o'i gymharu â 2022 (2.8% o'i gymharu â 4.7% yn 2022), fel y gwelwyd ymhob gwlad o'r DU. Ymysg rhanbarthau Cymru, roedd y dwysedd swyddi gwag wedi gostwng yn amlwg yn Ne Ddwyrain Cymru (2.4% o'i gymharu â 4.8% yn 2022) a Gogledd Cymru (2.4% o'i gymharu â 4.7%). Mae Tabl isod yn rhoi manylion llawn y dwysedd swyddi gwag ymysg gwledydd y DU a rhanbarthau Cymru.

Tabl 3-2 Swyddi gwag fel cyfran o'r gyflogaeth (dwysedd y swyddi gwag) fesul gwlad a rhanbarth, 2017 hyd 2024

Blwyddyn	2017	2019	2022	2024
Gwlad				
Cymru	3.0%	3.2%	4.7%	2.8%
Lloegr	3.6%	3.2%	5.0%	3.0%
Gogledd Iwerddon	3.1%	3.1%	5.0%	3.6%
Yr Alban	3.1%	amh.	4.8%	3.0%
Rhanbarth				
Gogledd Cymru	3.1%	2.9%	4.7%	2.4%
Canolbarth Cymru	2.7%	2.4%	4.6%	3.4%
De Ddwyrain Cymru	2.8%	3.2%	4.8%	2.4%
De Orllewin Cymru	3.2%	3.9%	4.5%	3.8%
Canolbarth a De Orllewin Cymru (wedi'u cyfuno)	3.1%	3.5%	4.5%	3.7%

Sylfaen: Pob safle (2017: Cymru: 5,913, Lloegr: 71,527, Gogledd Iwerddon: 3,973, Yr Alban: 6,017, Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,726; 2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023, Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 2,340; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207, Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,721). Ni chafodd yr Alban ei chynnwys yn 2019.

Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd cyfran y cyflogwyr oedd ag o leiaf un swydd wag wedi cynyddu yn ôl maint y cyflogwr. Dim ond 8% o gyflogwyr gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig oedd â swyddi gwag, o'i gymharu â 65% ymysg cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Ar y llaw arall, roedd dwysedd y swyddi gwag ar ei uchaf ymysg safleoedd llai, sef 4.1% ymysg y rhai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig a 3.6% ymysg y rhai oedd â 5 i 24 o weithwyr cyflogedig, o'i gymharu â 2.8% ar gyfartaledd.

Y cyflogwyr yn y sectorau Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (30%) ac Addysg (26%) oedd yn fwyaf tebygol o gael o leiaf un swydd wag, o'i gymharu â sectorau eraill. Ar y llaw arall, y

cyflogwyr yn y sector Cynradd a Chyfleustodau oedd leiaf tebygol o gael swyddi gwag (5%). Roedd dwysedd y swyddi gwag yn nodedig o uchel ymysg cyflogwyr Cyfanwerthu a Manwerthu (4.3% o'i gymharu â 2.8% ar gyfartaledd) a Gwestai a Bwyta (4.2%).

Canfu'r arolwg hefyd y grwpiau galwedigaethol lle'r oedd swyddi gwag yn bodoli^[troednodyn 4]. Canfuwyd y dwysedd swyddi gwag uchaf ymysg galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (4.9% o'i gymharu â 2.8% ar gyfartaledd) a Chrefftau Medrus (4.8%). Trwy gymharu, roedd dwysedd y swyddi gwag yn ddim ond 0.4% ymysg Rheolwyr a 1.4% ymysg galwedigaethau Gweinyddol ac Ysgrifenyddol.

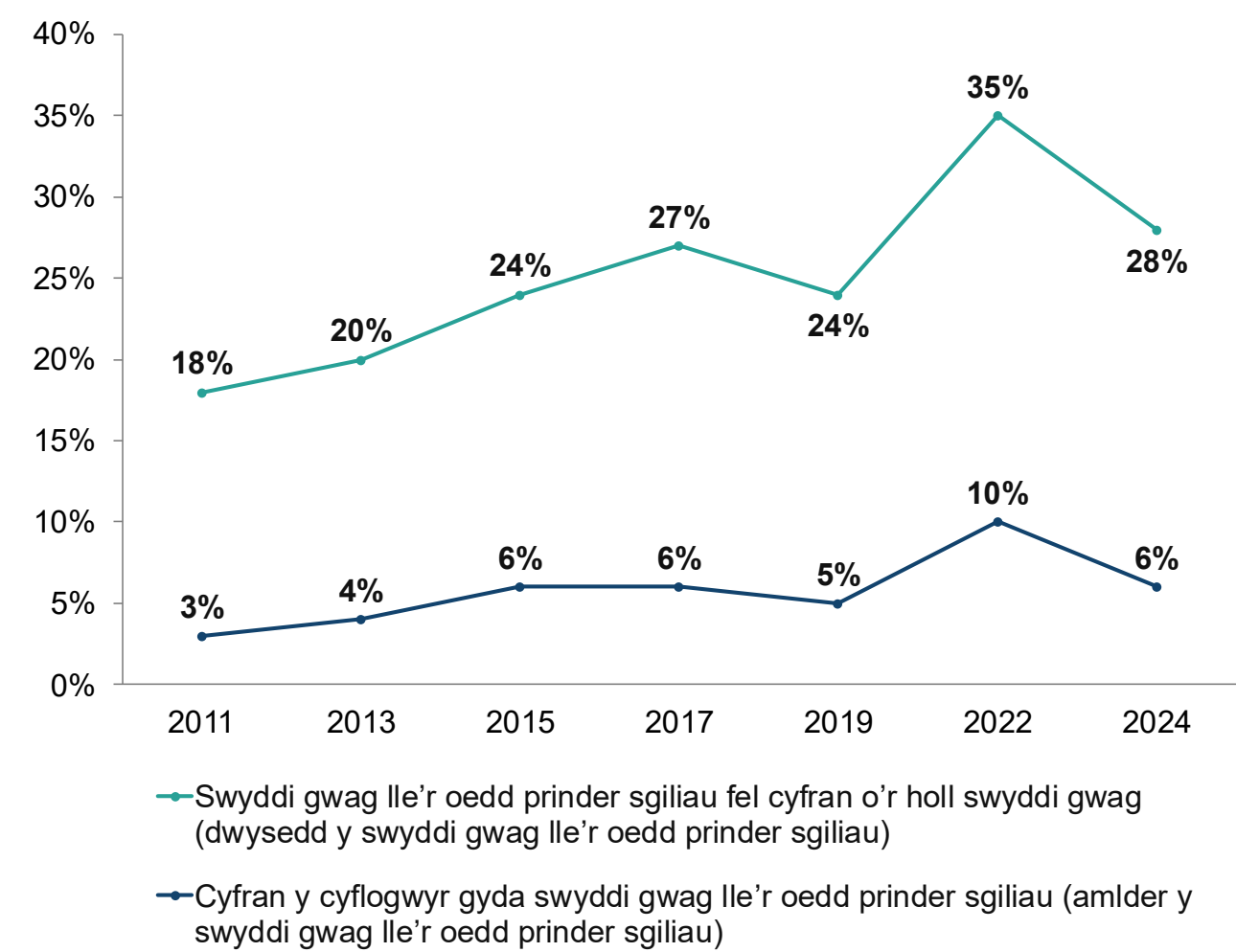
3.4 Swyddi Gwag lle'r oedd prinder swyddi

Gofynnwyd i'r cyflogwyr hynny a ddywedodd bod ganddynt swyddi gwag ar adeg y cyfweiliad a oedd unrhyw rai o'r rheiny wedi bod yn anodd eu llenwi, ac, os felly, a oedd hynny oherwydd diffyg sgiliau, profiad neu gymwysterau ymysg ymgeiswyr. Mae'r wybodaeth a ddarparwyd wedi ei chrynhof yn y mesur swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (SGPS). Dim ond profiadau uniongyrchol cyflogwyr o ymgeiswyr sy'n brin o'r sgiliau addas y mae'r mesuriad hwn yn ei ystyried, ac nid yw'n cynnwys swyddi gwag anodd eu llenwi oedd heb dderbyn unrhyw geisiadau er bod yr absenoldeb hwn o ymgeiswyr wedi ei achosi gan brinder y sgiliau neu'r cymwysterau gofynnol. Mae hefyd werth nodi nad yw amllder uchel o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn awgrymu o anghenraid bod y sgiliau hynny'n brin yn y farchnad lafur leol, oherwydd efallai'n syml iawn nad oedd gan y bobl oedd â'r sgiliau gofynnol ddiddordeb mewn gwneud cais am nad oedd y rôl yn atyniadol (agweddau fel y cyflog neu'r amodau).

Roedd gan tua 1 cyflogwr ymhob 20 (6%) yng Nghymru o leiaf un swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2024. Roedd hyn yn is nag yn 2022 (10%) ond roedd yn gymaradwy â lefelau a welwyd mewn blynyddoedd blaenorol. Roedd y gyfran o'r holl swyddi gwag yr adroddwyd amdanynt a oedd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) hefyd wedi gostwng o'i gymharu â 2022, o 35% i 28%. Fodd bynnag, mae'r gyfran hon yn parhau'n uwch na blynyddoedd blaenorol, gan awgrymu, er gwaethaf rhywfaint o amrywiaeth mewn blynyddoedd diweddar bod dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi bod yn cynyddu'n raddol ers 2011. Mae Ffigur 0-3 yn dangos manylion amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o 2011 i 2024.

^[4] Gwelwch Atodiad B i gael diffiniadau ac enghreifftiau o fathau o rolau swyddi sydd wedi eu cynnwys o dan y grwpiau galwedigaethol.

Ffigur 0-3 Amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-3: Siart yn dangos amllder y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau a dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau dros y cyfnod 2011 - 2024. Cynyddodd amllder y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn gyflym yn 2022 cyn gostwng yn 2024 i lefelau a welwyd gynt yn 2015 a 2017. Mae dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau wedi codi'n raddol ers 2011, ac eithrio cynnydd nodedig yn 2022 a gostyniad yn 2024; er bod y ffigur yn 2024 (28%) yn parhau'n uwch nag yn 2019. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825; 2024: 5,605).

Adroddodd cyflogwyr am gyfanswm o 10,100 o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru yn 2024. Roedd hyn oddeutu hanner y cyfanswm a adroddwyd yn 2022 (20,600) ond yn gyfatebol â 2019 (9,800) a 2017 (9,900). Fel y gwelwn yn Tabl , ac eithrio 2022, mae'r nifer hwn wedi bod yn weddol gyson ers 2017.

Tabl 3-3 Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, 2011 hyd 2024

Blwyddyn	2011	2013	2015	2017	2019	2022	2024
----------	------	------	------	------	------	------	------

Niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	4,300	5,100	8,800	9,900	9,800	20,600	10,100
---	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2011: 5,958; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825; 2024: 5,605).

Roedd y gyfran o safleoedd yng Nghymru a soniodd am swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau wedi gostwng o 10% yn 2022 i 6% yn 2024. Adlewyrchwyd y gostyngiad yma ymhob un o wledydd y DU: 6% yn Lloegr, i lawr o 10% yn 2022; 7% yng Ngogledd Iwerddon, i lawr o 9% yn 2022; a 7% yn yr Alban, i lawr o 10% yn 2022. Gwelodd bob gwlad, ac eithrio Gogledd Iwerddon a barhaodd yn uwch, amllder y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn dychwelyd yn fras i'r lefelau a welwyd yn 2017 i 2019.

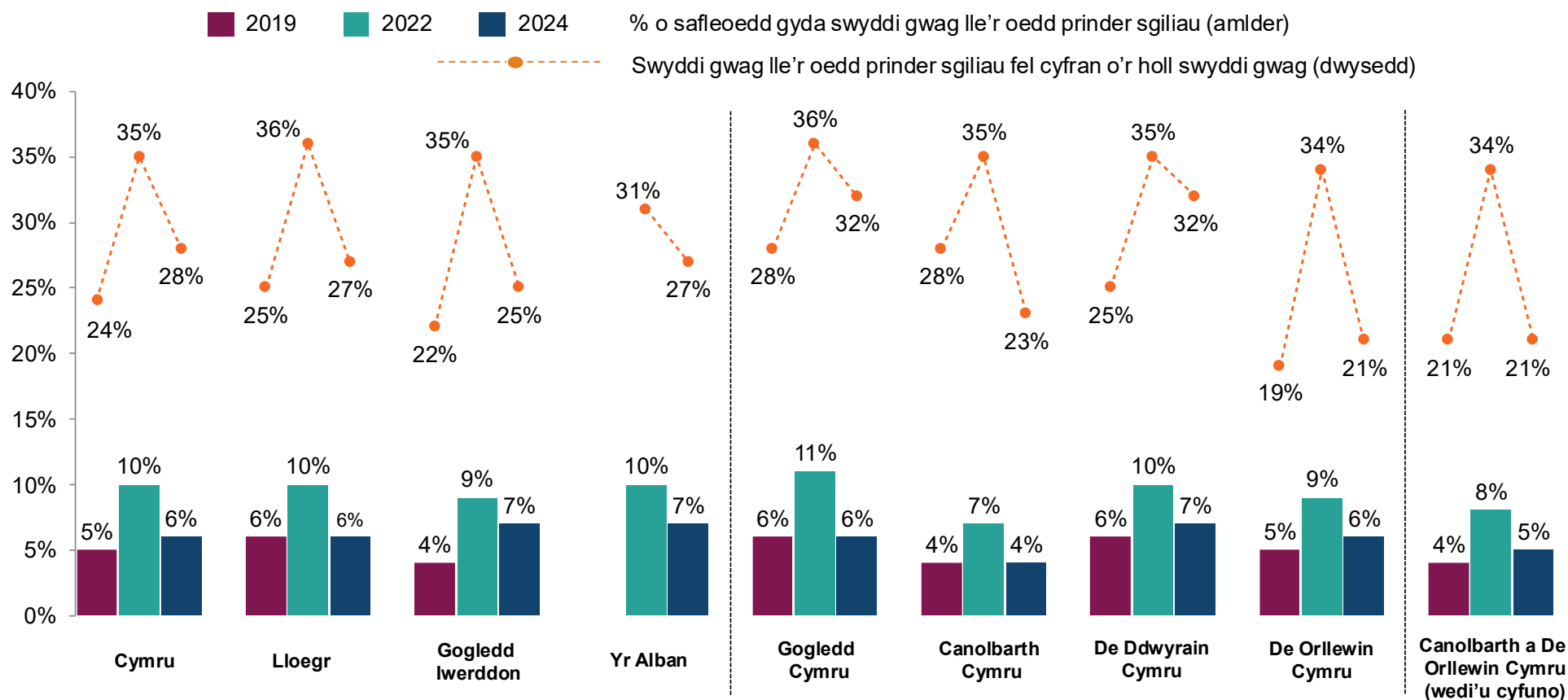
Roedd y gyfran o'r holl swyddi gwag y soniwyd amdanynt a oedd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) hefyd wedi gostwng o'i gymharu â 2022, nid yng Nghymru yn unig (28% o'i gymharu â 35% yn 2022) ond ymhob gwlad o'r DU (gwelwch Ffigur 0-4).

Roedd mwy o amrywiaeth yn amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg cyflogwyr ar draws rhanbarthau Cymru. Cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd wedi nodi'r amllder uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (7%) tra bo Canolbarth Cymru wedi nodi'r amllder isaf (4%). Yn debyg i Gymru gyfan, roedd amllder y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi gostwng rhwng 2022 a 2024 ymhob un o ranbarthau Cymru.

Roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei isaf ymysg cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru (21% o'i gymharu â 28% ledled Cymru). O'i gymharu â 2022, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi gostwng yn amlwg yn Ne Orllewin Cymru (21% o'i gymharu â 34% yn 2022) ac yng Nghanolbarth Cymru (23% o'i gymharu â 35%).

Mae Ffigur 0-4 isod yn dangos amllder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad a rhanbarth o 2019 hyd 2024.

Ffigur 0-4 Amlder a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul gwlad a rhanbarth, 2019 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-4: Siart yn dangos amlder a dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau fesul gwlad dros y cyfnod 2019 – 2024. Ymhob gwlad ac ymhob rhanbarth o Gymru, cododd amlder y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn gyflym yn 2022 cyn gostwng yn 2024 i lefelau a welwyd gynt yn 2019. Ymhob gwlad, cynyddodd dwysedd y swyddi gwag lle mae prinder sgiliau yn amlwg yn 2022 a gostwng yn 2024; er bod y ffigurau yn 2024 wedi parhau'n uwch na ffigur 2019 ymhob gwlad; er bod rhywfaint o amrywiaeth wrth edrych ar ranbarthau Cymru. Sylfaen: Pob safle (2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023, Gogledd Cymru: 1,666,

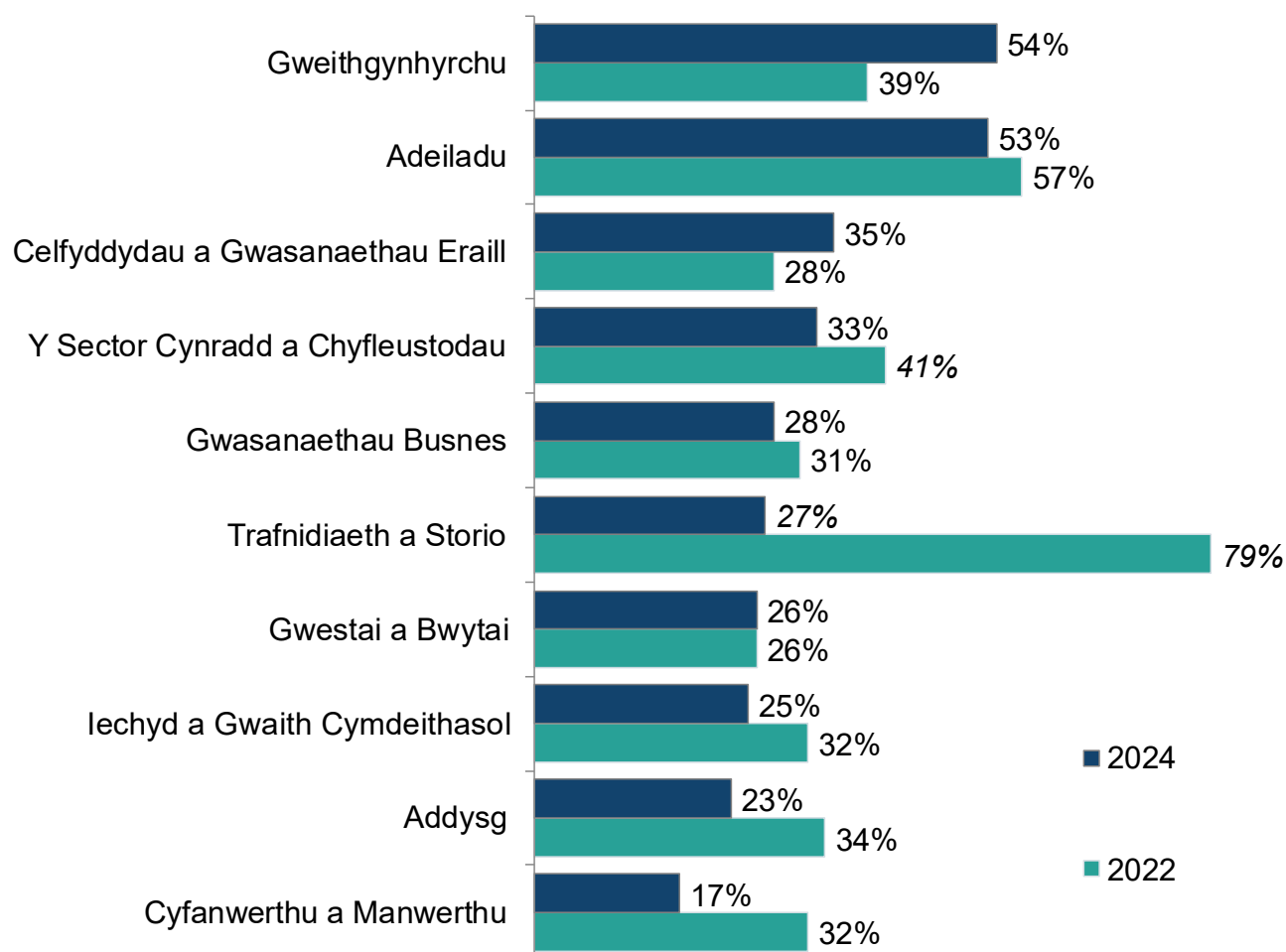
Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 2,340; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207, Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,721; 2024: Cymru: 5,605, Lloegr: 8,639, Gogledd Iwerddon: 3,388, Yr Alban: 5,080, Gogledd Cymru: 1,350, Canolbarth Cymru: 717, De Ddwyrain Cymru: 2,310, De Orllewin Cymru: 1,228, Canolbarth a De Orllewin Cymru 1,945). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Yn debyg i 2022, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn amrywio yn ôl maint y cyflogwr, ond nid mewn ffordd llinol. Roedd dwysedd uchaf y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg cyflogwyr oedd â 5 i 24 o weithwyr cyflogedig (38%) ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (17%).

Fesul sector, roedd y dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sectorau Gweithgynhyrchu (54%) ac Adeiladu (53%). Gan y sectorau Cyfanwerthu a Manwerthu (17%) yr oedd y dwysedd isaf o'r holl sectorau o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau.

O'i gymharu â 2022, yn y sector Trafnidiaeth a Storio y gwelwyd y gostyngiad mwyaf yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, o 79% yn 2022 i 27% yn 2024. Dylid nodi, fodd bynnag, y dylid bod yn ofalus wrth drin maint y gostyngiad yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sector Trafnidiaeth a Storio am fod elfennau allanol yng nghyfres ddata 2022 wedi dylanwadu'n ormodol ar y ffigurau. Roedd gostyngiad nodedig hefyd ymysg cyflogwyr Cyfanwerthu a Manwerthu (17% o'i gymharu â 32% yn 2022), tra bo cynnydd yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu (54% o'i gymharu â 39%).

Ffigur 0-5 Swyddi Gwag lle'r oedd prinder sgiliau fel cyfran o'r swyddi gwag i gyd (Dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau) fesul sector, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 3-5: Siart yn dangos dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros y cyfnod 2022-2024. Yn 2024, roedd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar ei uchaf ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu ac Adeiladu. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru

gyda swyddi gwag (Ystod 2024: o'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (37) i lechyd a Gwaith Cymdeithasol (245); ystod 2022: o'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (55) i lechyd a Gwaith Cymdeithasol (305). Ni ddangosir sectorau gyda maint sylfaen oedd yn is na 30 yn 2024 – mae hyn yn effeithio ar y sectorau Gwybodaeth a Chyfathrebu, Gwasanaethau Ariannol a Gweinyddiaeth Gyhoeddus. Nodwch, dylid trin y gostyngiad yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sector Trafnidiaeth a Storio yn ofalus am fod elfennau allanol yng nghyfes ddata 2022 wedi cael dylanwad gormodol ar y ffigurau.

Roedd nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar eu huchaf yn y sectorau lechyd a Gwaith Cymdeithasol (1,400) a Gweithgynhyrchu (1,400), ac ar eu hisaf yn y sectorau Cynradd a Chyfleustodau (300), Trafnidiaeth a Storio (400) ac Addysg (400). Gellir gweld manylion llawn y niferoedd o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul sector yn Tabl

Tabl 3-4 Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul sector, 2019 hyd 2024

Sector	2019 Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	2022 Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau	2024 Nifer y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	2,000	3,200	1,400
Gweithgynhyrchu	600	1,800	1,400
Cyfanwerthu a Manwerthu	900	2,100	1,300
Gwestai a Bwytai	1,100	2,700	1,200
Adeiladu	1,100	1,900	1,200
Gwasanaethau Busnes	1,000	2,500	1,100
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	500	800	700
Addysg	300	1,000	400
Trafnidiaeth a Storio	300	2,900	400
Sector Cynradd a Chyfleustodau	600	600	300

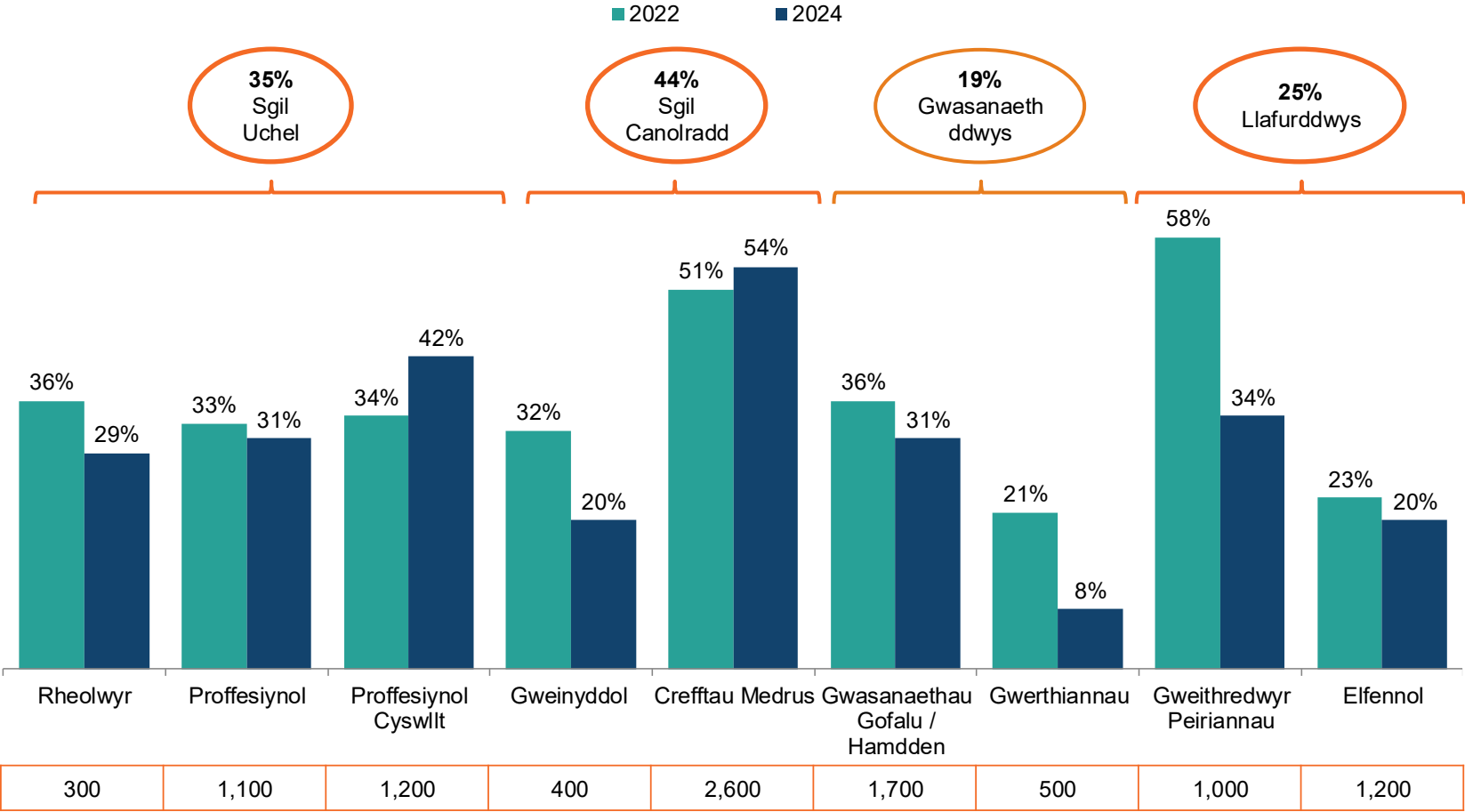
Sylfaen: Pob safle yng Nghymru gyda swyddi gwag (Ystod 2024: o'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (37) i lechyd a Gwaith Cymdeithasol (245); ystod 202: o'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (55) i lechyd a Gwaith Cymdeithasol (305). Ni ddangosir y sectorau oedd â maint sylfaen llai na 30 yn 2024 – mae hyn yn effeithio ar y sectorau Gwybodaeth a Chyfathrebu, Gwasanaethau Ariannol a Gweinyddiaeth Gyhoeddus. Nodwch, dylid trin y nifer o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2022 yn y sector Trafnidiaeth a Storio yn ofalus am fod elfennau allanol yn y gyfes ddata wedi cael dylanwad gormodol ar y ffigurau.

Wrth ystyried galwedigaethau, roedd y cyflogwyr fwyaf tebygol o fod wedi profi anawsterau yn ymwneud â sgiliau wrth recriwtio ar gyfer galwedigaethau Crefftau Medrus (54%), ac yn dilyn hynny y galwedigaethau Proffesiynol Cyswllt (42%). Roedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi cyfri'n amlwg am y gyfran isaf o swyddi gwag yn y galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (8%); roedd gan y galwedigaethau Gweinyddol

ac Ysgrifenyddol (19%) ac Elfennol (20%) ddwysedd is o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau o'i gymharu â'r cyfartaledd yng Nghymru (28%). Mae dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar draws yr holl grwpiau galwedigaethol dros amser i'w gweld yn Ffigur 0-6 isod.

Cafwyd rhai newidiadau nodedig yn y dwysedd swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn ôl galwedigaeth rhwng 2022 a 2024. Gostyngodd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg Gweithredwyr Peiriannau o 58% yn 2022 (yr uchaf o'r holl grwpiau galwedigaeth y flwyddyn honno) i 34% yn 2024. Gostyngodd dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau hefyd ymysg y galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (8% o'i gymharu â 20% yn 2022) a Gweinyddol ac Ysgrifenyddol (19% o'i gymharu â 30%). Nodwch y dylid bod yn ofalus wrth ystyried y gostyngiad yn nwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyfer y galwedigaethau Gweithredwyr Peiriannau am fod elfennau allanol yn 2022 wedi cael dylanwad gormodol ar y ffigurau.

Ffigur 0-6 Dwysedd a niferoedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau fesul galwedigaeth, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-6: Siart yn dangos dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros y cyfnod 2022 i 2024. Yn 2024, roedd y dwysedd ar ei uchaf ymysg galwedigaethau Crefftau Medrus, ond yn 2022 roedd ar ei uchaf ymysg Gweithredwyr Peiriannau. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru gyda swyddi gwag ymhob math o alwedigaeth (ystod 2022: o'r Rheolwyr 90 i'r Galwedigaethau Elfennol 384, ystod 2024: o'r Rheolwyr 84 i'r Gwasanaethau Gofalu / Hamdden 273). Nodwch, dylech fod yn ofalus wrth drin ffigur 2022 ar gyfer dwysedd y

swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar gyfer Gweithredwyr Peiriannau am fod elfennau allanol yn y gyfres ddata wedi cael dylanwad gormodol ar y ffigurau.

3.5 Sgiliau sy'n brin yn y farchnad lafur sydd ar gael

Darllenwyd rhestr o sgiliau i gyflogwyr oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ac, ar gyfer pob galwedigaeth lle'r oeddent wedi sôn am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau^[troednodyn 5], gofynnwyd iddynt pa sgiliau oedd yn brin. Mae'r sgiliau hynny sy'n brin ymysg ymgeiswyr wedi eu grwpio yn ddau gategori:

- **sgiliau technegol ac ymarferol:** roedd angen sgiliau penodol i wneud swyddogaethau penodol mewn rôl swydd. O fewn hynny, gofynnwyd hefyd (heb eu promptio) i'r rhai a soniodd am fod yn brin o sgiliau TG pa sgiliau digidol oedd yn brin.
- **sgiliau pobl a phersonol:** y sgiliau 'mwy meddal' a llai cyffyrddadwy sy'n ofynnol i reoli eich hun a rhyngweithio gydag eraill yn y gweithle.

3.5.1 Sgiliau technegol ac ymarferol

Roedd tua 9 ymhob 10 (89%) o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi eu hachosi, o leiaf yn rhannol, gan ddiffyg sgiliau technegol ac ymarferol, sef yr un gyfran ag yn 2022 ac yn cyfateb â ffigurau 2019 (88%) a 2017 (91%). Yn debyg i 2019 a 2022, roedd diffyg sgiliau neu wybodaeth arbenigol wedi eu crybwyll yn fwyaf cyffredin gan gyflogwyr gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (67% yn 2024, 63% yn 2022 a 64% yn 2019). Roedd y gyfran o gyflogwyr a soniodd am ddiffyg ymhob sgil technegol ac ymarferol naill ai wedi aros yr un fath neu wedi cynyddu rhwng 2022 a 2024. Dyma oedd y sgiliau technegol ac ymarferol a welodd y cynnydd mwyaf yn y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yr oeddent wedi effeithio arnynt:

- datrys problemau cymhleth (48%, i fyny o 38% yn 2022)
- addasu i offer a deunyddiau newydd (32%, i fyny o 23%)
- sgiliau a dealltwriaeth rhifyddol neu ystadegol mwy cymhleth (28%, i fyny o 19%) a
- medrusrwydd corfforol (25%, i fyny o 17%)^[troednodyn 6]

Mae rhai o'r sgiliau penodol a gafwyd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr wedi eu grwpio'n gategoriâu ehangach at ddibenion dadansoddi ('sgiliau gweithredol', 'sgiliau dadansoddol cymhleth', 'sgiliau sylfaenol' a 'sgiliau digidol'). Roedd sgiliau dadansoddol cymhleth (a effeithiodd ar 56% o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn 2024 o'i gymharu â 43% yn 2022), sgiliau digidol (37% o'i gymharu â 28%) a sgiliau sylfaenol (42% o'i gymharu â 37%) oll wedi gweld cynnydd yn y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ymysg ymgeiswyr.

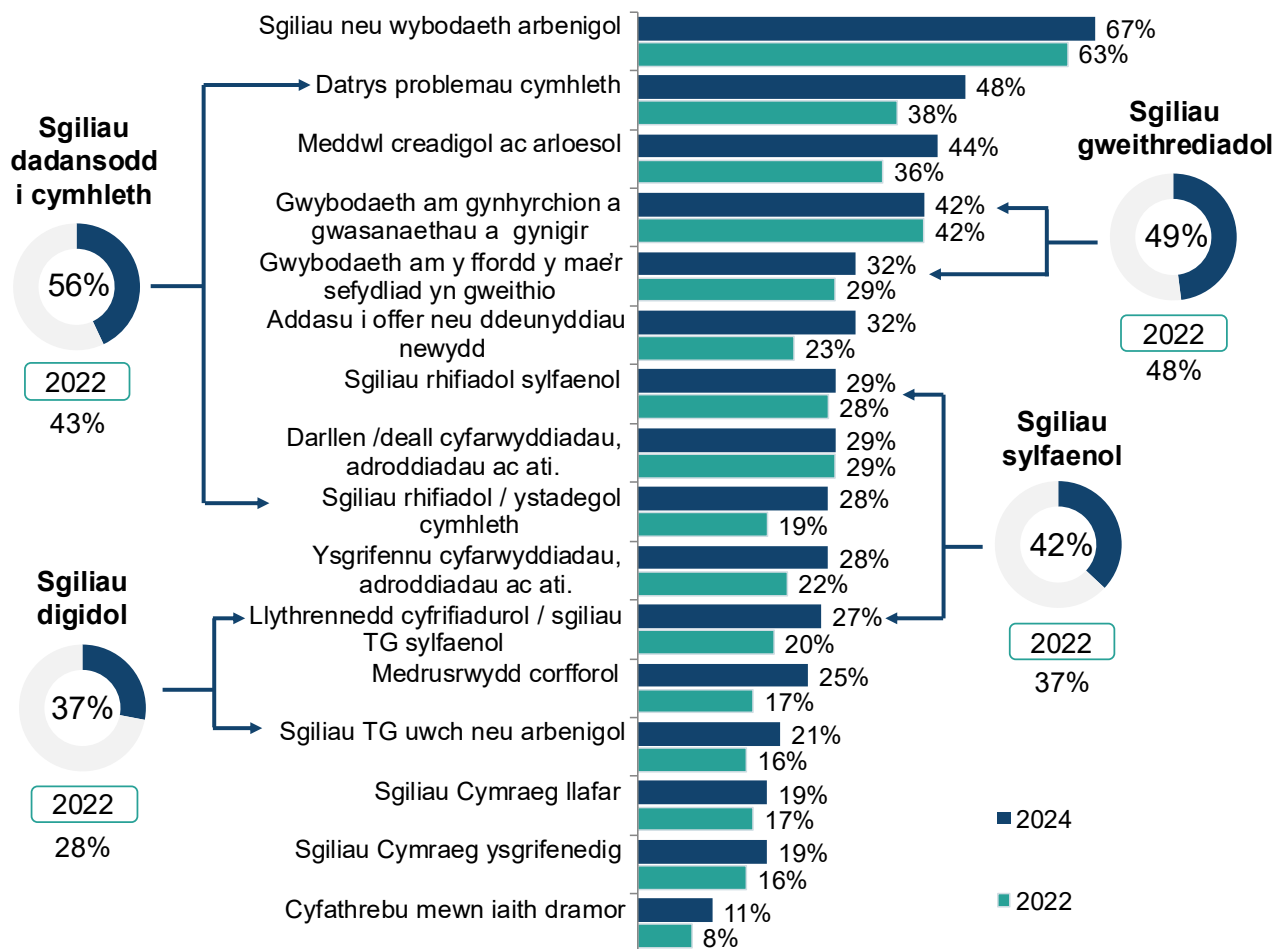
Gyrrwyd y cynnydd yn y sgiliau dadansoddol cymhleth eang oedd yn brin gan gynnydd yn y gyfran o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau a effeithiwyd gan ddiffyg gallu ymysg

^[5] Hyd at uchafswm o ddwy alwedigaeth a ddewiswyd ar hap

^[6] Gallai hyn gynnwys y gallu i drwsio, atgyweirio, cydosod, adeiladu neu addasu pethau.

ymgeiswyr i ddatrys problemau cymhleth (48% o'i gymharu â 38% yn 2022) a sgiliau rhifiadol cymhleth (28% o'i gymharu â 19%). Gyrrwyd y cynnydd yn y sgiliau digidol eang oedd yn brin gan gynnydd yn y nifer o ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd heb sgiliau TG sylfaenol (27% o'i gymharu â 20% yn 2022) a sgiliau TG uwch (21% o'i gymharu â 16%); roedd y prinder sgiliau cyfrifiadurol sylfaenol yn cyfrannu hefyd at y cynnydd yn y diffyg sgiliau sylfaenol eang. Mae Ffigur 0-7 yn dangos y sgiliau technegol ac ymarferol y dywedodd cyflogwyr eu bod yn anodd eu cael gan ymgeiswyr yn 2024 ac yn 2022.

Ffigur 0-7 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn anodd eu cael gan ymgeiswyr yng Nghymru, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 3-7: Siart yn dangos bod sgiliau technegol ac ymarferol penodol yn brin ymysg ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros y cyfnod 2022 – 2024. Yn y ddwy flynedd, yr hyn oedd yn brin fel arfer oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i wneud rôl y swydd. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth (2022: 640; 2024: 469).

Yn y sector gweithgynhyrchu, oedd â'r dwysedd uchaf o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (cyfartaledd o 54% o'i gymharu â 28%), roedd ymgeiswyr yn fwy tebygol o fod yn brin o'r sgiliau a'r wybodaeth arbenigol oedd yn ofynnol i wneud y rôl (cyfartaledd o 81% o'i gymharu â 67%); gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau (53% o'i gymharu â 42%); y gallu i addasu i offer neu ddeunyddiau newydd (48% o'i gymharu â 32%); sgiliau rhifiadol

mwyr cymhleth (40% o'i gymharu â 28%); a sgiliau medrusrwydd corfforol (41% o'i gymharu â 25%).

Ymysg y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sector adeiladu, oedd â'r dwysedd uchaf ond un o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (cyfartaledd o 53% o'i gymharu â 28%), roedd ymgeiswyr yn fwy tebygol o fod yn brin o'r gallu i ddarllen a deall cyfarwyddiadau (cyfartaledd o 45% o'i gymharu â 29%), sgiliau rhifiadol mwy cymhleth (43% o'i gymharu â 28%), y gallu i ysgrifennu cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau (38% o'i gymharu â 28%); a sgiliau medrusrwydd corfforol (38% o'i gymharu â 25%).

Yn rhanbarthol, roedd y prinder sgiliau gweithredol fwyaf amlwg yn Ne Orllewin Cymru (cyfartaledd o 56% o'i gymharu â 49%). Roedd diffyg sgiliau dadansoddol cymhleth yn fwy tebygol yn Ne Ddwyrain Cymru (cyfartaledd o 60% o'i gymharu â 56%). Roedd sgiliau digidol a sgiliau sylfaenol yn weddol gyson ar draws y rhanbarthau, ac eithrio Canolbarth Cymru, a oedd yn llai tebygol o sôn am ddiffyg 'sgiliau sylfaenol' o'i gymharu â rhanbarthau eraill (cyfartaledd o 30% o'i gymharu â 42%).

Fesul gwlad, roedd diffyg sgiliau dadansoddol cymhleth yn fwy amlwg ymysg cyflogwyr yng Nghymru (56%) o'i gymharu â'r rheiny yn Lloegr (49%). Yng Nghymru, roedd ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn fwy tebygol hefyd o fod yn brin o sgiliau sylfaenol o'i gymharu â Lloegr a Gogledd Iwerddon (42% o'i gymharu â 36% yn Lloegr ac yng Ngogledd Iwerddon). Roedd sgiliau digidol yn fwy tebygol o fod yn brin yng Nghymru (37%) o'i gymharu â'r Alban (31%). Wrth ystyried sgiliau gweithredol, roedd y rhain yn fwy tebygol o fod yn brin ymysg ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yng Nghymru (49%) o'i gymharu â Gogledd Iwerddon (42%), ond yn llai tebygol nag yn Lloegr (54%).

Soniodd oddeutu 1 mewn 5 o gyflogwyr yng Nghymru am ddiffyg sgiliau Cymraeg llafar (19%) ac ysgrifenedig (19%). Roedd y gyfran hon ar ei huchaf yn y sectorau Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (46% sgiliau llafar a 40% sgiliau ysgrifenedig Cymraeg) ac Addysg (45% a 39%). Yn rhanbarthol, roedd ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn Ne Orllewin Cymru fwyaf tebygol o fod yn brin o sgiliau Cymraeg ysgrifenedig (cyfartaledd o 32% o'i gymharu â 19%) a sgiliau llafar Cymraeg (30% o'i gymharu â 19%).

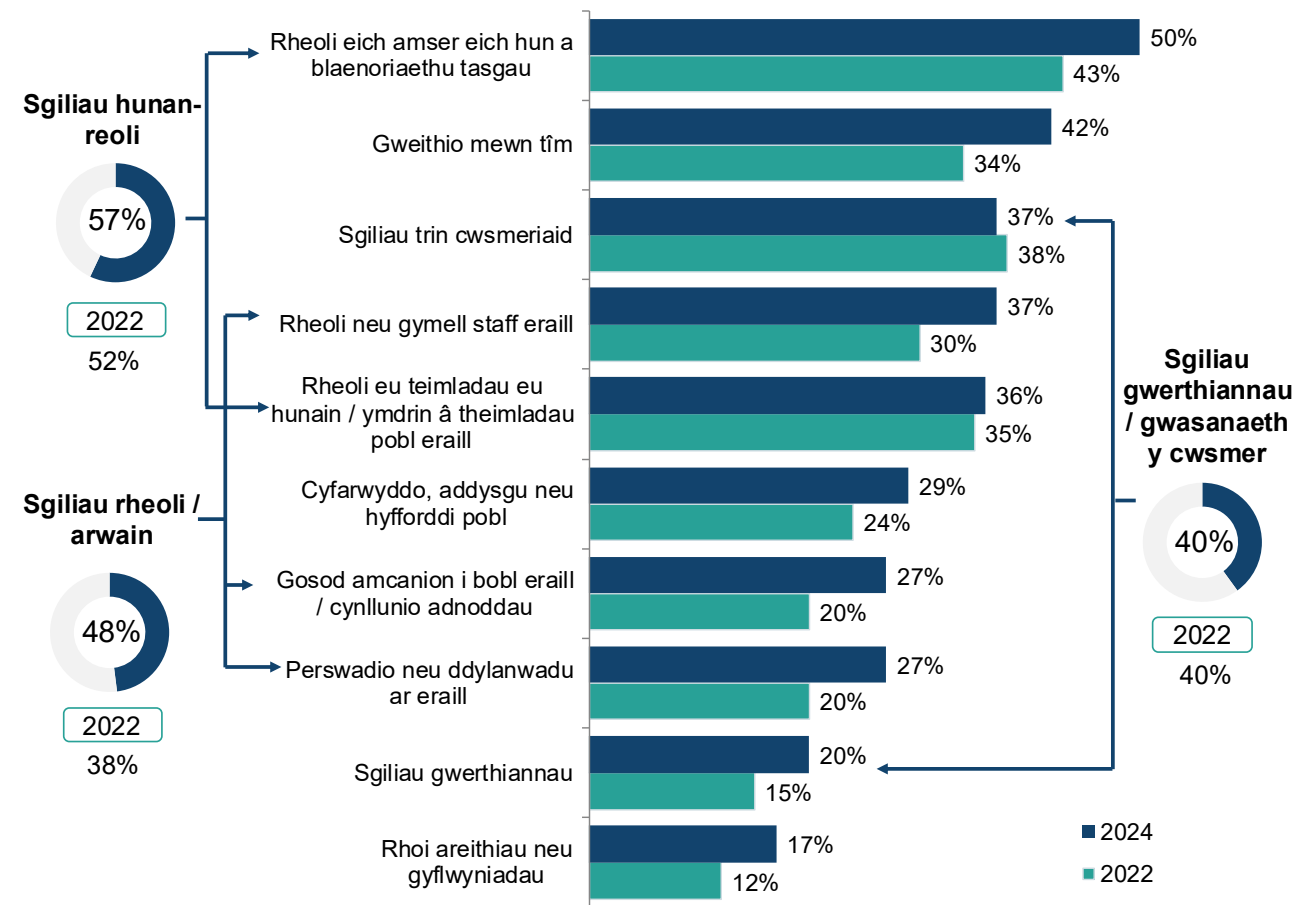
3.5.2 Sgiliau pobl a phersonol

Gan droi at sgiliau pobl a phersonol, roedd tri chwarter (75%) y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi eu hachosi, yn rhannol, gan brinder y sgiliau hyn; roedd hynny'n gyson â blynyddoedd blaenorol. Roedd hyn yn cyfateb â 2022, (69%), 2019 (72%) a 2017 (76%).

Yn debyg i 2022, rheoli amser a blaenoriaethu tasgau oedd y sgiliau oedd yn fwyaf tebygol o fod yn brin (50%), er bod y gyfran hon wedi cynyddu o'i gymharu â 2022 (43%). Yn gyffredinol, gwelwyd cynnydd yn y gyfran o gyflogwyr a soniodd am brinder sgiliau pobl a phersonol ar draws yr holl sgiliau y gofynnwyd amdanynt, ac eithrio sgiliau trin cwsmer a gallu gweithwyr cyflogedig i reoli eu teimladau eu hunain neu ymdrin â theimladau pobl eraill, yr oedd y ddau wedi parhau'n gyson â 2022.

Yn debyg i sgiliau technegol ac ymarferol, mae rhai o'r sgiliau penodol y gwelwyd eu bod yn anodd eu cael gan ymgeiswyr wedi eu grwpio'n gategoriâu ehangach ar gyfer gwneud dadansoddiad ('sgiliau hunan-reoli', 'sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer' a 'sgiliau rheoli ac arwain'). O'i gymharu â 2022, cafwyd cynnydd yn amlygrwydd y prinder mewn sgiliau hunan-reoli (57% o'i gymharu â 52% yn 2022) a'r sgiliau rheoli ac arwain (48% o'i gymharu â 38%). Fodd bynnag, ni chafwyd newid o gwbl yn y gyfran a soniodd am brinder sgiliau gwerthiannau a chwsmer (40% yn 2022 ac yn 2024 hefyd).

Ffigur 0-8 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn anodd eu cael mewn ymgeiswyr yng Nghymru, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-8: Siart yn dangos bod sgiliau pobl a phersonol penodol yn brin ymysg ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros y cyfnod 2022 – 2024. Yn y ddwy flynedd, yr hyn oedd yn brin fel arfer oedd sgiliau rheoli amser a blaenoriaethu tasgau. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru gyda swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau – dilynwyd hyd at ddwy alwedigaeth (2024: 469; 2022: 640).

Fesul sector, roedd sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer yn fwy tebygol o fod yn brin ymysg ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn y sectorau Gwestai a Bwyta (cyfartaledd o 55% o'i gymharu â 40%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (50%), tra bo ymgeiswyr Gwestai a Bwyta yn fwy tebygol hefyd o fod yn brin o sgiliau hunan-reoli (cyfartaledd o 69% o'i gymharu â 57%).

Yn rhanbarthol, roedd ymgeiswyr am swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn Ne Ddwyrain Cymru yn fwyaf tebygol o fod yn brin o sgiliau rheoli ac arwain eang (cyfartaledd o 52% o'i gymharu â 48%) a sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer eang (cyfartaledd o 46% o'i gymharu â 40%).

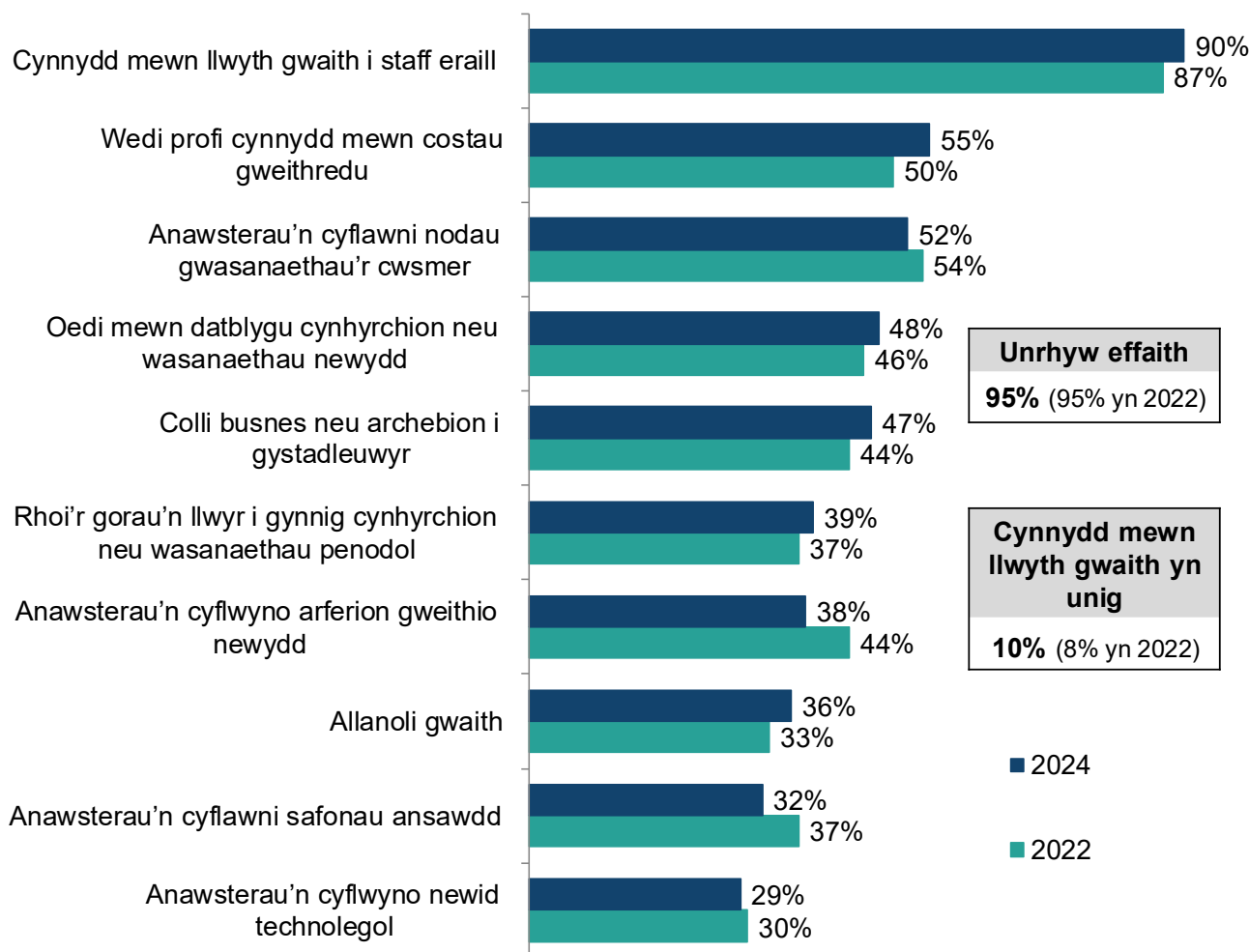
Fesul gwlad, roedd sgiliau rheoli ac arwain yn fwy tebygol o fod yn brin yng Nghymru (48%) o'i gymharu â Gogledd Iwerddon (42%) a'r Alban (43%). Roedd sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer yn fwy tebygol o fod yn brin ymysg ymgeiswyr yng Nghymru (40%) o'i gymharu â Gogledd Iwerddon (34%), ond roedd y gwrthwyneb yn wir wrth edrych ar sgiliau hunan-reoli (57% o'i gymharu â 61% yng Ngogledd Iwerddon).

3.6 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

Fel y gwelwyd mewn iteriadau blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, roedd y mwyafrif llethol (95%) o safleoedd yng Nghymru yr oedd eu swyddi gwag anodd eu llenwi i gyd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi dweud bod y rhain yn effeithio ar berfformiad y busnes; roedd hyn yr un gyfran ag yn 2022.

Yr effaith fwyaf cyffredin y soniwyd amdani oedd cynnydd mewn llwythi gwaith i aelodau eraill o staff. Soniwyd am hyn gan 9 allan o 10 safle lle'r oedd yr holl swyddi gwag anodd eu llenwi i gyd yn ganlyniad i brinder sgiliau (90%). Dyma'r effaith fwyaf cyffredin ymhob iteriad o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Soniodd fwy na hanner y safleoedd hyn hefyd bod swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau wedi achosi cynnydd mewn costau gweithredu (55%) ac anawsterau cyflawni amcanion gwasanaeth y cwsmer (52%). Mae'r canlyniadau hyn yn cyfateb yn fras gyda 2022, fel y gwelwn yn Ffigur 0-9 (sy'n dangos effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau dros amser), ac eithrio anawsterau'n cyflwyno arferion gweithio newydd (38% o'i gymharu â 44% yn 2022) ac anawsterau'n cyflawni safonau ansawdd (32% o'i gymharu â 37%).

Ffigur 0-9 Effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 3-9: Siart yn dangos effaith swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar safleoedd dros y cyfnod 2022 – 2024. Yn y ddwy flynedd, effaith fwyaf cyffredin y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i staff oedd yn gweithio yno'n barod. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru lle'r oedd pob swydd wag anodd ei llenwi wedi'i hachosi gan faterion yn ymwneud â sgiliau (2024: 427; 2022: 528).

Roedd effeithiau'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn amrywio yn ôl maint y safle. Roedd cyflogwyr mwy eu maint, gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig, yn fwy tebygol o fod wedi profi costau gweithredu uwch (cyfartaledd o 74% o'i gymharu â 55%) ac anawsterau'n cyflwyno technoleg newydd (53% o'i gymharu â 29%) o'i gymharu â safleoedd llai (gyda llai na 100 o weithwyr cyflogedig). Ar y llaw arall, cyflogwyr mwy oedd leiaf tebygol o fod wedi rhoi'r gorau i gynnig cynhyrchion penodol o ganlyniad i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (cyfartaledd o 23% o'i gymharu â 39%). Cyflogwyr gyda 5 i 24 o weithwyr cyflogedig oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi cael anawsterau'n cyflawni nodau gwasanaeth y cwsmer (cyfartaledd o 57% o'i gymharu â 52%) ac anawsterau'n cyflwyno arferion gweithio newydd (cyfartaledd o 43% o'i gymharu â 38%), gan awgrymu bod y cysylltiad rhwng yr effeithiau hyn a maint yn aflinol.

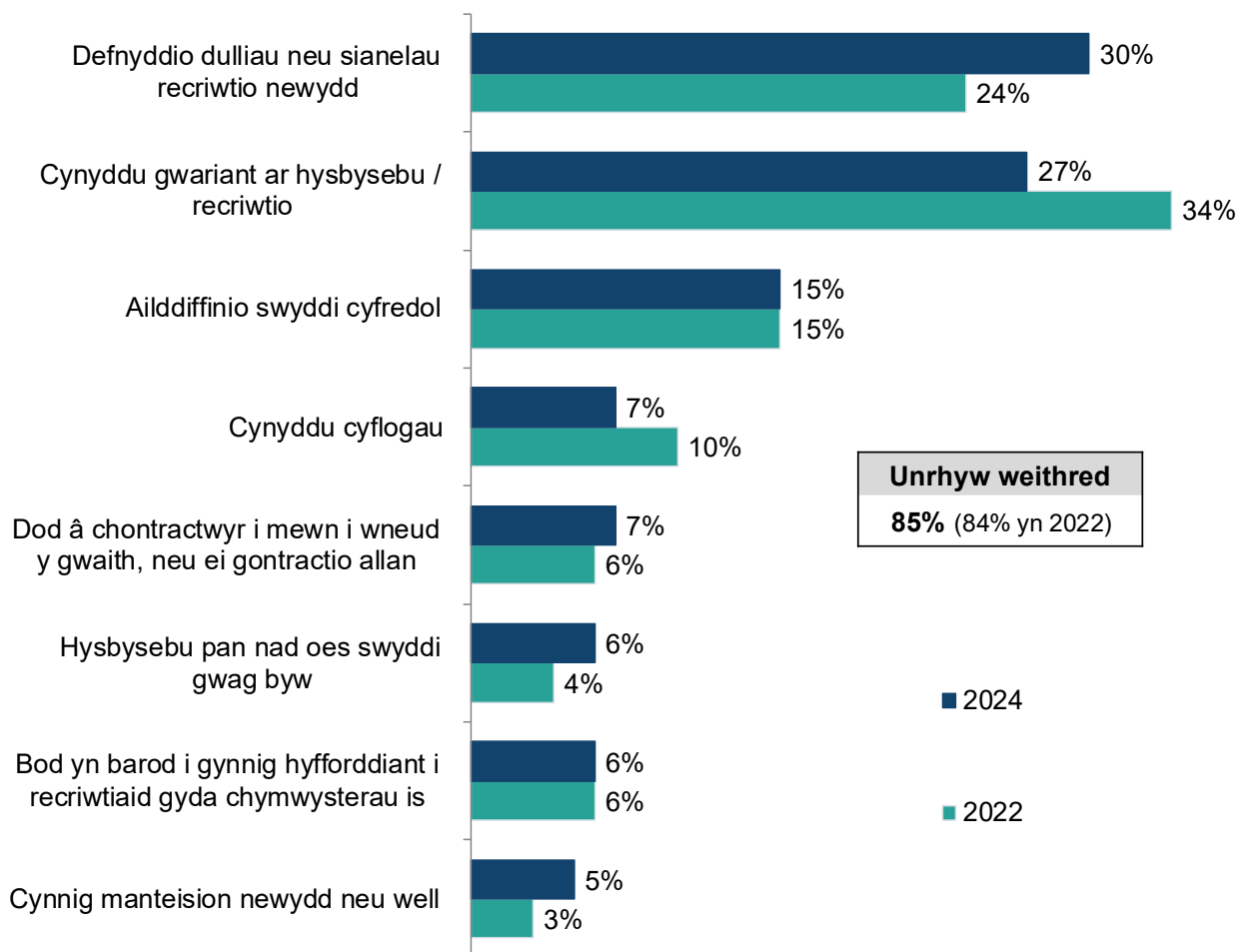
Roedd effeithiau'r swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn amrywio yn ôl y sector. Cyflogwyr Gwasanaethau Busnes (cyfartaledd o 71% o'i gymharu â 52%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (65%) oedd fwyaf tebygol o fod wedi cael anawsterau'n cyflawni nodau gwasanaeth y cwsmer. Roedd cyflogwyr Gwasanaethau Busnes hefyd yn fwy tebygol o sôn am golli busnes neu archebion i gystadleuwyr (cyfartaledd o 61% o'i gymharu â 47%), o fod wedi cael anawsterau'n cyflawni safonau ansawdd (46% o'i gymharu â 32%), ac o gael anawsterau'n cyflwyno newid technolegol (41% o'i gymharu â 29%). Dywedodd bron i 6 mewn 10 (59%) o gyflogwyr yn y sector Adeiladu bod yn rhaid iddynt allanoli gwaith, o'i gymharu â 36% ar draws y sectorau i gyd. Roedd cyflogwyr lechyd a Gwaith Cymdeithasol yn llai tebygol o ddweud eu bod wedi profi unrhyw effaith (cyfartaledd o 89% o'i gymharu â 95%).

3.7 Ymateb cyflogwyr i swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau

Gofynnwyd i safleoedd lle'r oedd eu swyddi gwag anodd eu llenwi i gyd yn swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau pa gamau gweithredu roedden nhw wedi eu cymryd, os oedden nhw wedi cymryd rhai o gwbl, i geisio goresgyn yr heriau hyn. Yn gyffredinol, roedd 85% o gyflogwyr wedi gweithredu mewn rhyw ffordd neu'i gilydd yn 2024. Mae hyn yn cyfateb â'r cyfrannau a welwyd yn 2022, 2019 a 2017 (84%, 80% a 84% yn y drefn honno).

Roedd y prif gamau gweithredu a gymerwyd gan gyflogwyr mewn ymateb i effeithiau swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn gyson i raddau mawr rhwng 2022 a 2024, fel y gwelir yn Ffigur 0-10. Roedd y gyfran a ddywedodd eu bod wedi defnyddio dulliau newydd o sianeli wedi cynyddu'n amlwg o'i gymharu â 2022 (pan oedd y ffigur yn 24%), ond roedd y gyfran oedd wedi gwario mwy wedi gostwng yn amlwg ers 2022 (pan oedd yn 34%), gan awgrymu bod cyflogwyr yng Nghymru'n edrych fwyfwy am atebion mwy arloesol a chost effeithiol i ymdrin ag anawsterau wrth geisio dod o hyd i'r ymgeiswyr cywir.

Ffigur 0-10 Camau gweithredu a gymerwyd gan safleoedd i oresgyn y problem o swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau (heb eu promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 3-10: Siart yn dangos y prif gamau gweithredu a gymerwyd gan gyflogwyr mewn ymateb i effeithiau swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn weddol gyson rhwng 2022 a 2024. Yn 2022, y cam gweithredu mwyaf cyffredin oedd cynnydd mewn gwariant ar recriwtio neu hysbysebu, ac yn dilyn hynny oedd defnyddio dulliau recriwtio newydd sianelau. Yn 2024 roedd y gwrthwyneb yn wir. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru lle achoswyd pob swydd wag anodd ei llenwi gan faterion yn ymwneud â sgiliau (2024: 427; 2022: 528). Ni ddangosir ymatebion a nodwyd gan lai na 5% yn 2024.

Wrth gymharu camau gweithredu a gymerwyd yn ôl maint y safle, gallai cyflogwyr mwy gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig ddefnyddio eu seilwaith cyfredol i wynebu'r heriau a godwyd gan swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, yn arbennig wrth sôn am ddarpariaeth hyfforddiant. Roedd un ymhob pump o gyflogwyr mwy (20%) wedi cynyddu faint o hyfforddiant a roddwyd i'r staff cyfredol a 12% wedi ehangu eu rhaglenni prentisiaeth; i'r gwrthwyneb, nid oedd unrhyw gyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig wedi nodi'r naill un na'r llall o'r camau gweithredu hyn. Roedd cyflogwyr mwy hefyd yn fwy tebygol o fod yn defnyddio ystod o arferion recriwtio i lenwi swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau ar eu safle; roedd 17% yn cynnig buddion newydd neu well i recriwtiaid newydd o'i gymharu â 2% o'r rhai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig, tra bo 15% yn hysbysebu pan nad oedd swyddi gwag byw ganddynt o'i gymharu â chyfartaledd o 6%. Roedd y safleoedd mwy i gyd (100%) wedi

cymryd o leiaf un cam gweithredu; ac roedd hyn yn gostwng i 66% ymysg y cyflogwyr llai oedd â 2 i 4 aelod o staff^[troednodyn 7].

Fesul sector, y cyflogwyr Addysg (97%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (94%) oedd fwyaf tebygol o fod wedi cymryd unrhyw gamau gweithredu i fynd i'r afael ag effaith y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau. Y cyflogwyr Gwestai a Bwytaï oedd leiaf tebygol (71%). Y cyflogwyr Addysg oedd fwyaf tebygol o fod wedi cynyddu eu gwariant ar recriwtio (cyfartaledd o 44% o'i gymharu â 27%) ac o fod yn cynnig buddion newydd neu well i recriwtiaid newydd (cyfartaledd o 14% o'i gymharu â 5%)^[troednodyn 8]. Er mai nhw oedd y lleiaf tebygol o fod wedi cymryd unrhyw gamau gweithredu, cyflogwyr Gwestai a Bwytaï oedd fwyaf tebygol o hysbysebu pan nad oedd ganddynt unrhyw swyddi gwag byw (cyfartaledd o 15% o'i gymharu â 6%).

Gofynnwyd hefyd i gyflogwyr gyda swyddi anodd eu llenwi a oedden nhw wedi recriwtio, neu geisio recriwtio, gweithiwyd nad oeddent yn wladolion y DU er mwyn llenwi swyddi gwag anodd eu llenwi. Roedd pumed rhan (20%) o safleoedd wedi recriwtio neu geisio recriwtio pobl nad oeddent o'r DU oedd yn byw yn y DU yn barod. Hon oedd y gyfran isaf ymysg gwledydd y DU (26% yn Lloegr, 25% yn Yr Alban a 24% yng Ngogledd Iwerddon). Roedd cyfran lai (6%) o gyflogwyr yng Nghymru wedi ceisio recriwtio o blith pobl nad oeddent yn wladolion y DU oedd wedi symud neu oedd yn bwriadu symud i'r DU i gael y swydd.

3.8 Recriwtio ymadawyr addysg

Yn gyffredinol, roedd 46% o gyflogwyr yng Nghymru wedi recriwtio rhywun yn y 12 mis blaenorol. Mae hyn yn debyg i lefelau 2022 (48%) ac mae'n alinio â lefelau 2019 a 2017 (y ddau yn 46%).

Roedd oddeutu tri mewn deg (31%) o gyflogwyr yng Nghymru wedi recriwtio ymadawr addysg yn y 2 i 3 mlynedd flaenorol, sy'n gyson â 2022 (29%) a 2019 (30%). Roedd ychydig llai na phumed rhan (19%) wedi recriwtio ymadawyr ysgol. Un ymhob naw (11%) wedi recriwtio ymadawr ysgol 16 oed, 14% wedi cymryd ymadawr ysgol 17 neu 18 oed, 13% wedi cymryd ymadawr coleg Addysg Bellach 17 neu 18 oed (i fyny o 10% yn 2022), a 14% o sefydliad addysg uwch.

Gwelwyd rhai amrywiadau yn y tebygolrwydd o recriwtio ymadawyr addysg ar draws gwledydd y DU. Y cyflogwyr yng Nghymru oedd leiaf tebygol o benodi ymadawyr prifysgol neu fath arall o Addysg Uwch (14%) o'i gymharu â chyflogwyr yn Lloegr (16%) a Gogledd Iwerddon (17%). Roedd cyflogwyr yng Nghymru a Lloegr (y ddau yn 14%) yn llai tebygol o gyflogi ymadawyr ysgol 17 neu 18 oed o'i gymharu â'r rhai yng Ngogledd Iwerddon (17%). Fodd bynnag, roedd y gyfran oedd yn recriwtio unrhyw ymadawr ysgol yn gyffredinol yn debyg ar draws y gwledydd^[troednodyn 9].

^[7] Nodwch mai'r sylfaen ar gyfer cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig oedd 35 a'r sylfaen i gyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig oedd 39. Felly, dylid trin y canlyniadau'n ofalus.

^[8] Nodwch mai'r sylfaen ar gyfer cyflogwyr Addysg oedd 37. Felly dylid trin y canlyniadau'n ofalus.

^[9] Gofynnwyd cyfres wahanol o gwestiynau i safleoedd yn Yr Alban, wedi eu teilwra i system addysg yr Alban, felly dydyn nhw ddim yn gymaradwy â chanlyniadau Cymru.

Tabl 3-5 Recriwtiad ymadawyr addysg fesul gwlad a rhanbarth

	<i>Sylfaen heb ei phwysoli</i>	Unrhyw ymadawr addysg	Unrhyw ymadawr ysgol	Ymadawr ysgol 16 oed	Ymadawr ysgol 17 neu 18 oed	Ymadawr coleg	Ymadawr Sefydliad Addysg Uwch
Gwlad							
Cymru	1,384	31%	19%	11%	14%	13%	14%
Lloegr	2,156	33%	19%	11%	14%	14%	16%
Gogledd Iwerddon	804	34%	21%	12%	17%	14%	17%
Rhanbarth							
Gogledd Cymru	348	30%	19%	12%	13%	10%	11%
Canolbarth Cymru	166	23%	12%	5%	10%	12%	8%
De Ddwyrain Cymru	553	37%	22%	14%	17%	17%	19%
De Orllewin Cymru	317	26%	16%	9%	13%	11%	10%
Canolbarth a De Orllewin Cymru	483	25%	15%	8%	12%	11%	9%

Sylfaen: Pob safle ym Modiwl C.

Mater allweddol i gyflogwyr, darparwyr addysg a gwneuthurwyr polisi yw penderfynu a ystyrir bod unigolion sy'n gadael addysg i ymuno â'r gweithle wedi eu paratoi'n ddigon da ar gyfer rôl eu swydd. Felly gofynnwyd i gyflogwyr ynglŷn â pha mor barod oedd ymadawyr addysg ar gyfer gwaith yn eu barn hwy. Roedd parodrwydd ymadawyr addysg yn ôl barn y cyflogwyr yn amrywio yn ôl lefel yr addysg.

Roedd canran y cyflogwyr oedd yn fodlon gyda lefel y parodrwydd ar ei huchaf i ymadawyr o sefydliadau addysg uwch (80%), o'i gymharu ag ymadawyr coleg (64%), ymadawyr ysgol 17 neu 18 oed (50%), ac ymadawyr ysgol 16 oed (37%). Mae'r berthynas hon rhwng lefelau uwch o addysg a chyfrannau uwch o fodlonrwydd ymysg cyflogwyr yn gyson â 2022 yn fras. Fodd bynnag, roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn teimlo bod ymadawyr ysgol 16 oed naill

ai'n barod 'iawn' neu wedi paratoi'n 'dda' ar gyfer gwaith wedi gostwng o 51% yn 2022 i 37% yn 2024.

Gofynnwyd i gyflogwyr a recriwtiodd ymadawyr addysg pa sgiliau oedd yn brin ymysg y rhai oedd heb gael eu paratoi'n dda. Yn fras, roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o ddweud bod sgiliau'n brin ymysg ymadawyr addysg iau. Er enghraifft, adroddwyd bod mwy na chwarter ymadawyr ysgol 16 oed yn brin o gymhelliant neu roedd ganddynt agwedd wael (28%) ac nid oedd ganddynt brofiad bywyd / byd gwaith neu aeddfedrwydd (27%), a dim ond am 6% o ymadawyr addysg uwch y dywedwyd eu bod yn brin o'r sgiliau hyn. Mae manylion llawn y parodrwydd ar gyfer gwaith a'r sgiliau oedd yn brin ymysg ymadawyr addysg i'w gweld yn

Tabl .

Tabl 3-6 Parodrwydd gwahanol ymadawyr addysg ar gyfer gwaith a pha sgiliau oedd yn brin (heb eu promptio)

	Ymadawr ysgol 16 oed	Ymadawr ysgol 17 neu 18 oed	Ymadawr coleg	Ymadawr SAU
<i>Sylfaen heb ei phwysoli</i>	209	289	264	275
Wedi paratoi'n 'dda iawn' neu'n 'dda'	37%	50%	64%	80%
Agwedd / personoliaeth wael neu ddiffyg cymhelliant	28%	26%	17%	6%
Diffyg profiad bywyd / byd gwaith neu aeddfedrwydd	27%	19%	15%	6%
Diffyg galluoedd neu sgiliau meddal / personol gofynnol	17%	8%	7%	4%
Diffyg synnwyr cyffredin	10%	6%	2%	2%
Diffyg galluoedd neu sgiliau technegol gofynnol	6%	5%	6%	3%
Addysg wael	4%	4%	3%	3%
Sgiliau rhifedd	3%	<0.5%	<0.5%	<0.5%
Sgiliau llythrennedd	1%	1%	0%	<0.5%

Sylfaen: Pob safle sydd wedi recriwtio ymadawyr addysg i'w swydd gyntaf yn y 2 i 3 mlynedd ddiwethaf (Modiwl C).

Gan edrych ar draws y DU, ymadawyr ysgol 16 oed yng Nghymru (37%) oedd leiaf tebygol o fod wedi paratoi'n 'dda' neu'n 'dda iawn' ar gyfer gwaith (37%, o'i gymharu â 53% yn Lloegr a 43% yng Ngogledd Iwerddon). Gan Gymru hefyd yr oedd y gyfran isaf o bobl ifanc 18 oed a recriwtiwyd o Goleg AB oedd wedi eu paratoi'n 'dda iawn' neu'n 'dda' (64%, o'i gymharu â 71% yn Lloegr a 69% yng Ngogledd Iwerddon). O'i gymharu â Gogledd Iwerddon, roedd recriwtiaid 17 - 18 oed o ysgolion yng Nghymru yn llai tebygol o fod wedi eu paratoi'n 'dda iawn' neu'n 'dda' (50% o'i gymharu â 60% yng Ngogledd Iwerddon). Nid

oedd unrhyw wahaniaethau rhwng y gwledydd o ran pa mor barod oedd ymadwyr addysg uwch.

4 Yr Her Sgiliau Mewnol

4.1 Crynodeb o'r bennod

Dywedodd 1 ymhob 8 (12%) o gyflogwyr yng Nghymru bod bylchau sgiliau yn eu gweithlu, sef gostyngiad o'r 14% a welwyd yn 2022. Roedd y gyfran o weithwyr cyflogedig yr ystyriwyd nad oeddent yn gwbl hyfedr (dwysedd y bwllch sgiliau) yn 2024 (3.9%) yn debyg i 2022 a 2019 (4.1% yn 2022 a 4.0% yn 2019); yn gyffredinol, ystyriwyd bod bylchau sgiliau gan 50,400 o weithwyr cyflogedig yng Nghymru.

Ar draws pedair gwlad y DU, roedd dwysedd y bwllch sgiliau yn weddol gyson yn 2024. Mae hyn yn dangos cyferbyniad â 2022, pan oedd gan Gymru'r dwysedd bylchau sgiliau isaf (4.1% o'i gymharu â 4.6% yng Ngogledd Iwerddon, 4.8% yn Yr Alban a 5.9% yn Lloegr). Fel y nodwyd uchod, mae'r dwysedd bwllch sgiliau yng Nghymru wedi parhau'n gyson ers 2019, ond mae Lloegr (4.6% yn 2019, 5.9% yn 2022 a 4.1% yn 2024) a Gogledd Iwerddon (3.3% yn 2019, 4.6% yn 2022 a 4.0% yn 2024) wedi gweld amrywiadau mewn blynyddoedd diweddar.

Roedd dwysedd y bwllch sgiliau yn amrywio fesul sector; roedd ar ei uchaf ymysg cyflogwyr y Gwasanaethau Ariannol (6.8%), Gwestai a Bwyta (6.4%) a'r Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (6.4%), ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu (2.0%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (2.2%). Yn gyffredinol, roedd dwysedd y bwllch sgiliau ar lefel y sectorau yn debyg i 2022. Roedd dwysedd y bwllch sgiliau ar ei uchaf yn amlwg yn Ne Ddwyrain Cymru (4.5%, o'i gymharu â 3.3% i 3.4% mewn rhanbarthau eraill o Gymru).

Y galwedigaethau a effeithiwyd fwyaf gan fylchau sgiliau oedd y rolau llafurddwys (5.3% â bylchau sgiliau) ac yn fwyaf amlwg o'r rhain oedd y galwedigaethau Elfennol (6.2%). Roedd y dwysedd bwllch sgiliau ar ei isaf ymysg y rhai mewn swyddi sgiliau uchel, yn cynnwys Rheolwyr (1.5%) a Phobl Broffesiynol (2.6%).

Achosion mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau oedd staff yn newydd i'r rôl (71%), ac yn dilyn hynny roedd hyfforddiant nad oedd wedi ei gwblhau'n llawn (59%). Mae'r achosion penodol hyn yn rhai o natur dros dro, sy'n golygu y dylent eu datrys eu hunain dros amser.

Y sgiliau a oedd yn fwyaf tebygol o fod yn brin ymysg staff oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain (gan gyfrannu at 60% o fylchau sgiliau), gweithio mewn tîm (50%) a gwybodaeth neu sgiliau arbenigol sydd eu hangen i wneud y rôl (49%). Rhain hefyd oedd y tri sgil a enwyd amlaf fel y sgiliau oedd yn brin yn 2022.

Roedd oddeutu 6 mewn 10 o gyflogwyr (62%) gyda bylchau sgiliau'n teimlo bod y rhain wedi effeithio ar berfformiad eu busnesau, gyda 12% yn nodi eu bod wedi cael effaith fawr. Roedd y ddau ffigwr yma wedi gostwng o'i gymharu â 2022 (68% a 16% yn y drefn honno). Yr effaith fwyaf cyffredin i gyflogwyr, fel mewn blynyddoedd blaenorol, oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i weithwyr cyflogedig eraill, a soniwyd am hyn gan hanner (50%) y cyflogwyr oedd â bylchau sgiliau; er bod hyn yn cynrychioli cyfran lai yn nodi hyn o'i gymharu â 2022 (56%).

Roedd oddeutu 8 mewn 10 (79%) o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau wedi cymryd camau i wella hyfedredd eu gweithlu, sy'n gyson â'r gyfran a welwyd yn 2022 (80%). Y camau gweithredu mwyaf cyffredin, fel y gwelwyd yn 2022, oedd cynnydd yn y gwariant neu'r gweithredoedd hyfforddi (64%) a chynnydd mewn goruchwyllo staff â bylchau sgiliau (55%).

Roedd oddeutu 6 mewn 10 (59%) o safleoedd yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddynt wella sgiliau eu gweithlu yn y 12 mis nesaf, sy'n gyfran amlwg is nag yn 2022 (67%) a 2019 (68%). Roedd hyn yn debyg i'r cyfrannau a welwyd yn Lloegr (59%) ac yn yr Alban (61%) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (55%). Y prif resymau am fod angen gwella sgiliau oedd cyflwyniad gofynion rheoliadol neu ddeddfwriaethol newydd (39%), cyflwyniad technolegau neu offer newydd (38%), cyflwyniad arferion gweithio newydd (34%), a datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (33%). Yn debyg i 2022 a 2019, y sgil mwyaf cyffredin a nodwyd gan gyflogwyr fel rhai oedd angen eu datblygu dros y 12 mis nesaf oedd y sgiliau a'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y rôl (48%).

Roedd gan draean (33%) o safleoedd staff gyda chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch na'r gofyn ar gyfer rôl eu swydd, sy'n ostyngiad o'i gymharu â 2022 (38%) ond sy'n cyfateb â'r gyfran a welwyd yn 2019 (34%). Yn gyffredinol, dywedwyd bod 126,000 o weithwyr (9.8% o'r gweithlu) yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn rôl eu swydd, sy'n gyfran uwch nag yng ngwledydd eraill y DU (7.0% yn Lloegr, 6.8% yng Ngogledd Iwerddon a 7.1% yn yr Alban).

4.2 Cyflwyniad

Diffinnir bwlch sgiliau yn yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr fel gweithiwr cyflogedig nad yw'n gwbl hyfedr yn ei swydd. Gall bylchau sgiliau parhaus rwystro gallu safle i weithredu'n effeithiol a niweidio ei broffidioldeb, ei allu i gynhyrchu, a'i allu i arloesi o ran ei brosesau mewnol a chynhyrchion neu wasanaethau newydd. Gall bylchau sgiliau ddigwydd o ganlyniad i beidio gallu dod o hyd i ymgeiswyr gyda'r sgiliau addas, neu gymryd recriwtiaid yn fwiadol nad ydynt yn gwbl brofiadol er mwyn eu hyfforddi yn ffyrdd y sefydliad o weithio. Gallant hefyd godi am amrywiaeth o resymau eraill, fel newid yn y sgiliau sydd eu hangen mewn sefydliad. Gall rhai bylchau sgiliau fod yn rhai dros dro eu natur. Enghraifft o hyn efallai yw lle mae staff newydd wedi eu recriwtio nad ydynt eto'n gwbl brofiadol neu wedi eu hyfforddi'n llawn yn eu rôl newydd. Fodd bynnag, gall eraill fod yn fwy parhaus ac yn ganlyniad i danfuddsoddi mewn hyfforddi a datblygiad, amharodrwydd staff i ddatblygu sgiliau sydd ganddynt yn barod neu ddatblygu rhai newydd, neu drosiant staff uchel.

Mae werth cofio mai dim ond y bylchau sgiliau y mae cyflogwyr yn ymwybodol ohonynt ac yn sôn amdanynt sy'n cael eu cofnodi gan yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Gellid dadlau bod cyflogwyr nad ydynt yn talu fawr sylw i sgiliau eu gweithwyr ac anghenion eu safle'n llai tebygol o nodi bylchau sgiliau. Mae rhai sylwebwyr wedi galw'r rhain yn 'fylchau sgiliau cudd' (Hogarth & Wilson, 2001).

Mae'r bennod hon yn ystyried amllder, niferoedd, dwysedd, proffil ac achosion y bylchau sgiliau a nodwyd, yn gyffredinol ac ar lefel genedlaethol, ranbarthol, sectoraidd a galwedigaethol. Mae'r bennod hefyd yn archwilio'r sgiliau penodol y nododd safleoedd eu bod yn brin ymysg eu staff a'r effaith y mae bylchau sgiliau'n ei chael ar y cyflogwyr hyn.

Dyma'r mesurau allweddol a ddefnyddir yn yr adran hon:

- **amllder y bylchau sgiliau:** nifer y cyflogwyr a nododd bod unrhyw rai o'u staff yn brin o hyfedredd lawn
- **nifer y bylchau sgiliau:** nifer y gweithwyr cyflogedig nad ydynt yn gwbl hyfedr
- **dwysedd y bylchau sgiliau:** nifer y gweithwyr cyflogedig nad ydynt yn gwbl hyfedr fel cyfran o'r gweithwyr cyflogedig i gyd

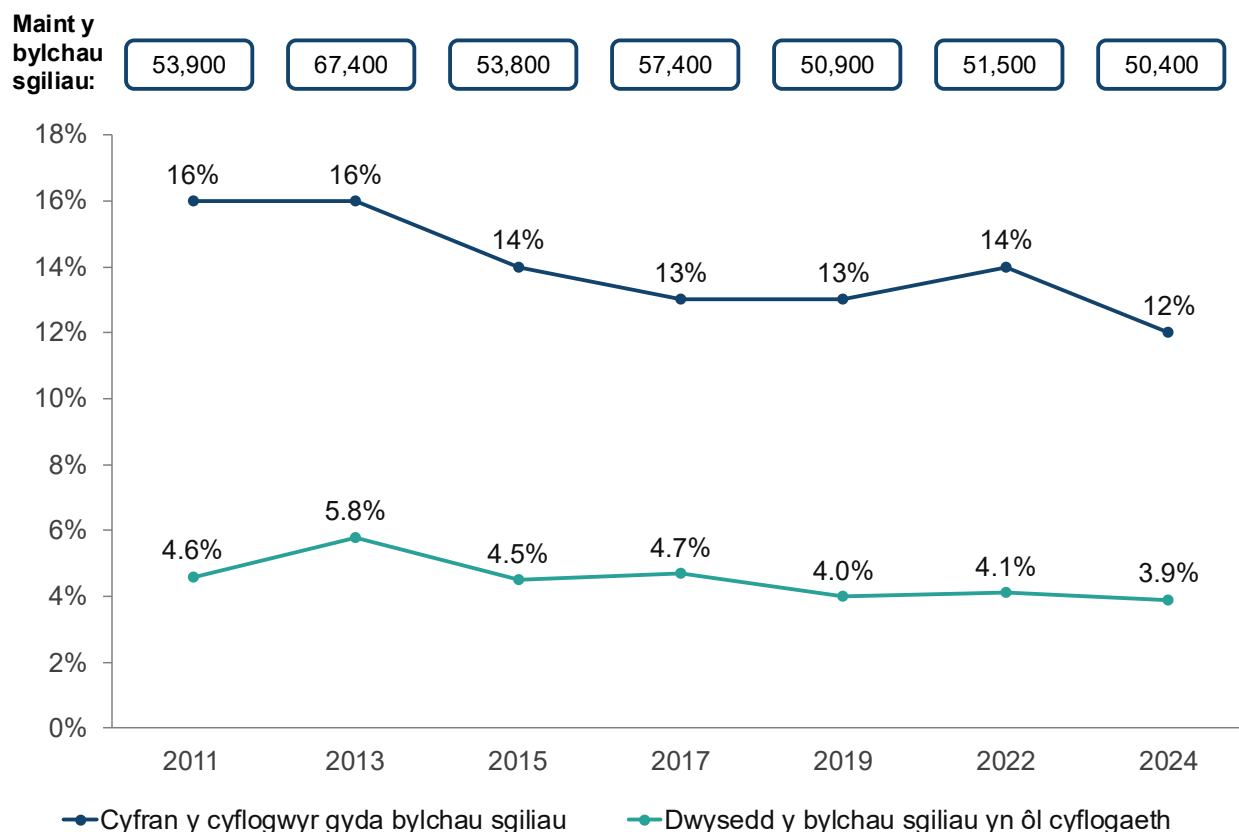
Yn nes ymlaen, mae'r bennod yn ystyried yr angen ymysg cyflogwyr i wella sgiliau eu gweithlu dros y 12 mis nesaf a pha sgiliau maen nhw'n teimlo bod angen eu gwella. Yn olaf, mae'n dadansoddi'r nifer o weithwyr cyflogedig gyda sgiliau a chymwysterau wedi eu tanddefnyddio yn rôl eu swydd.

4.3 Amllder, niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau

Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru'n ystyried bod eu staff yn gwbl hyfedr yn rolau eu swyddi (88%). Roedd hyn yn gyson â Lloegr (88%) a Gogledd Iwerddon (89%) ond yn uwch nag yn yr Alban (86%). Yn gyffredinol, dywedodd 12% o gyflogwyr yng Nghymru bod ganddynt o leiaf un aelod o staff nad yw'n gwbl hyfedr (h.y. roedd ganddynt fwlch sgiliau); y patrwm cyffredinol a welwyd oedd dirywiad graddol yn amllder y bylchau sgiliau ymysg cyflogwyr ers i'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr gychwyn yn 2011, gyda'r amllder yn awr ar ei lefel isaf yng Nghymru, fel y gwelwn isod yn

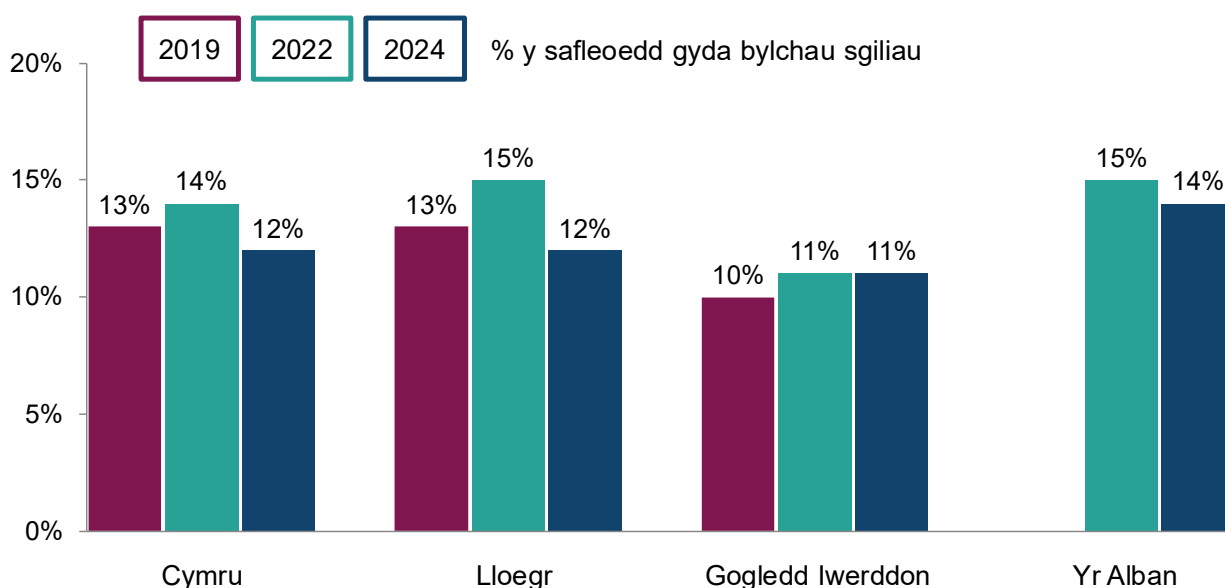
Ffigur 0-11 (sy'n dangos amllder, dwysedd a niferoedd y bylchau sgiliau dros amser). Mae'r canlyniad diweddaraf yn dangos gostyngiad o'i gymharu â'r ffigur o 14% a nodwyd yn 2022.

Ffigur 0-11 Amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau, 2011 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-1: Siart yn dangos amllder, dwysedd a nifer y bylchau sgiliau dros y cyfnod 2011 – 2024. Mae pob mesur wedi gostwng yn raddol ers 2011. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2011: 6,012; 2013: 5,996; 2015: 6,027; 2017: 5,913; 2019: 6,773; 2022: 4,825; 2024: 5,605).

Ffigur 0-12 Amllder y bylchau sgiliau dros amser fesul gwlad, 2019 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-2: Siart yn dangos amllder y bylchau sgiliau fesul gwlad dros y cyfnod 2019-2024. Yng Nghymru a Lloegr roedd y bylchau sgiliau wedi gostwng o'i gymharu â

2022. Sylfaen: Pob safle (2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207; 2024: Cymru: 5,605, Lloegr: 8,639, Gogledd Iwerddon: 3,388; Yr Alban: 5,080). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Tabl 4-1 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul gwlad, 2019 hyd 2024

	2019		2022		2024	
Gwlad	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd y bylchau sgiliau
Cymru	50,900	4.0%	51,500	4.1%	50,400	3.9%
Lloegr	1,168,000	4.6%	1,516,500	5.9%	1,078,000	4.1%
Gogledd Iwerddon	26,300	3.3%	36,700	4.6%	33,400	4.0%
Yr Alban	amh.	amh.	118,900	4.8%	94,500	3.8%

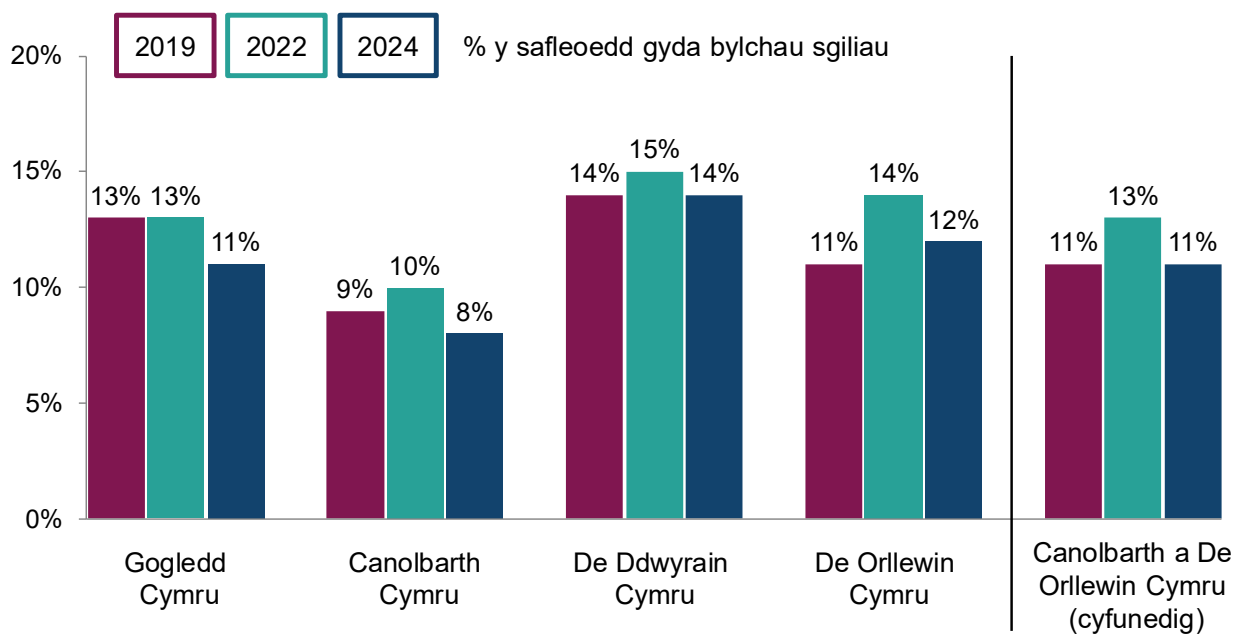
Sylfaen: Pob safle (2019: Cymru: 6,773, Lloegr: 70,217, Gogledd Iwerddon: 4,023; 2022: Cymru: 4,825, Lloegr: 59,486, Gogledd Iwerddon: 3,400, Yr Alban: 5,207; 2024: Cymru: 5,605, Lloegr: 8,639, Gogledd Iwerddon: 3,388; Yr Alban: 5,080). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Yn gyffredinol, ystyriwyd bod gan 3.9% o'r gweithlu yng Nghymru fylchau sgiliau (dwysedd y bwlch sgiliau), sy'n debyg i'r lefel a welwyd yn 2022 (4.1%) a 2019 (4.0%). Roedd hyn yn gyfatebol â 50,400 o weithwyr cyflogedig yng Nghymru nad oeddent yn gwbl hyfedr yn 2024. Ar draws pedair gwlad y DU, roedd dwysedd y bwlch sgiliau'n weddol gyson, yn amrywio o 3.8% yn yr Alban i 4.1% yn Lloegr. Mae hyn yn dangos cyferbyniad â'r sefyllfa yn 2022, pan oedd gan Gymru'r gyfran isaf o staff yn eu gweithlu oedd â diffygion sgiliau (4.1% o'i gymharu â 4.6% yng Ngogledd Iwerddon, 4.8% yn Yr Alban a 5.9% yn Lloegr).

Mae'r dwysedd bwlch sgiliau yng Nghymru wedi parhau'n gyson ers 2019, ond mae Lloegr (4.6% yn 2019, 5.9% yn 2022 a 4.1% yn 2024) a Gogledd Iwerddon (3.3% yn 2019, 4.6% yn 2022 a 4.0% yn 2024) wedi gweld amrywiadau mewn blynyddoedd diweddar.

Roedd amllder y bylchau sgiliau wedi amrywio o 8% yng Nghanolbarth Cymru i 14% yn Ne Ddwyrain Cymru. Mae'r ffigurau wedi parhau'n gyson fwy neu lai ers 2019 ar draws rhanbarthau Cymru, fel y gwelwn yn Ffigur 0-13 (sy'n dangos amllder y bylchau sgiliau yn rhanbarthau Cymru dros amser). Roedd dwysedd y bwlch sgiliau'n amlwg ar ei uchaf yn Ne Ddwyrain Cymru (4.5%, o'i gymharu â 3.3% i 3.4% mewn rhanbarthau eraill o Gymru). Gan Ganolbarth Cymru'n amlwg yr oedd yr amllder isaf o fylchau sgiliau yn 2022 a 2024 o'i gymharu â'r rhanbarthau eraill.

Ffigur 0-13 Amllder y bylchau sgiliau dros amser fesul rhanbarth o Gymru, 2019 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-3: Siart yn dangos amllder y bylchau sgiliau fesul rhanbarth dros y cyfnod 2019-2024. Mae'r ffigurau wedi parhau fwy neu lai'n gyson ers 2019 ar draws rhanbarthau Cymru. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2019: Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 2,340; 2022: Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,721; 2024: Gogledd Cymru: 1,350, Canolbarth Cymru: 717, De Ddwyrain Cymru: 2,310, De Orllewin Cymru: 1,228, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,945).

Tabl 4-2 Niferoedd a dwysedd y bylchau sgiliau dros amser fesul rhanbarth, 2019 hyd 2024

	2019		2022		2024	
Rhanbarth	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd bylchau sgiliau	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd bylchau sgiliau	Nifer y bylchau sgiliau	Dwysedd bylchau sgiliau
Gogledd Cymru	10,700	3.7%	11,800	4.1%	9,900	3.4%
Canolbarth Cymru	3,200	3.9%	3,400	4.3%	2,700	3.3%
De Ddwyrain Cymru	28,900	4.6%	26,800	4.3%	28,900	4.5%
De Orllewin Cymru	8,100	3.0%	9,500	3.5%	8,900	3.3%
Canolbarth / De Orllewin Cymru	11,300	3.2%	12,900	3.7%	11,600	3.3%

Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2019: Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 2,340; 2022: Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,721; 2024: Gogledd Cymru: 1,350, Canolbarth Cymru: 717, De Ddwyrain Cymru: 2,310, De Orllewin Cymru: 1,228, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,945).

4.3.1 Bylchau sgiliau yn ôl maint y safle

Cynyddodd amlder y bylchau sgiliau yn unol â maint y safle. Soniodd un ymhob ugain (5%) o'r safleoedd lleiaf gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig am o leiaf un bwlch sgiliau yn eu gweithlu, o'i gymharu â bron i hanner (47%) y safleoedd mwyaf gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Mae'r patrwm hwn yn gyson â blynyddoedd blaenorol, er y dylid nodi bod y gyfran o'r safleoedd mwyaf gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig a soniodd am fylchau sgiliau wedi cynyddu'n amlwg o'u cymharu â 20 (47% o'i gymharu â 35% yn 2022).

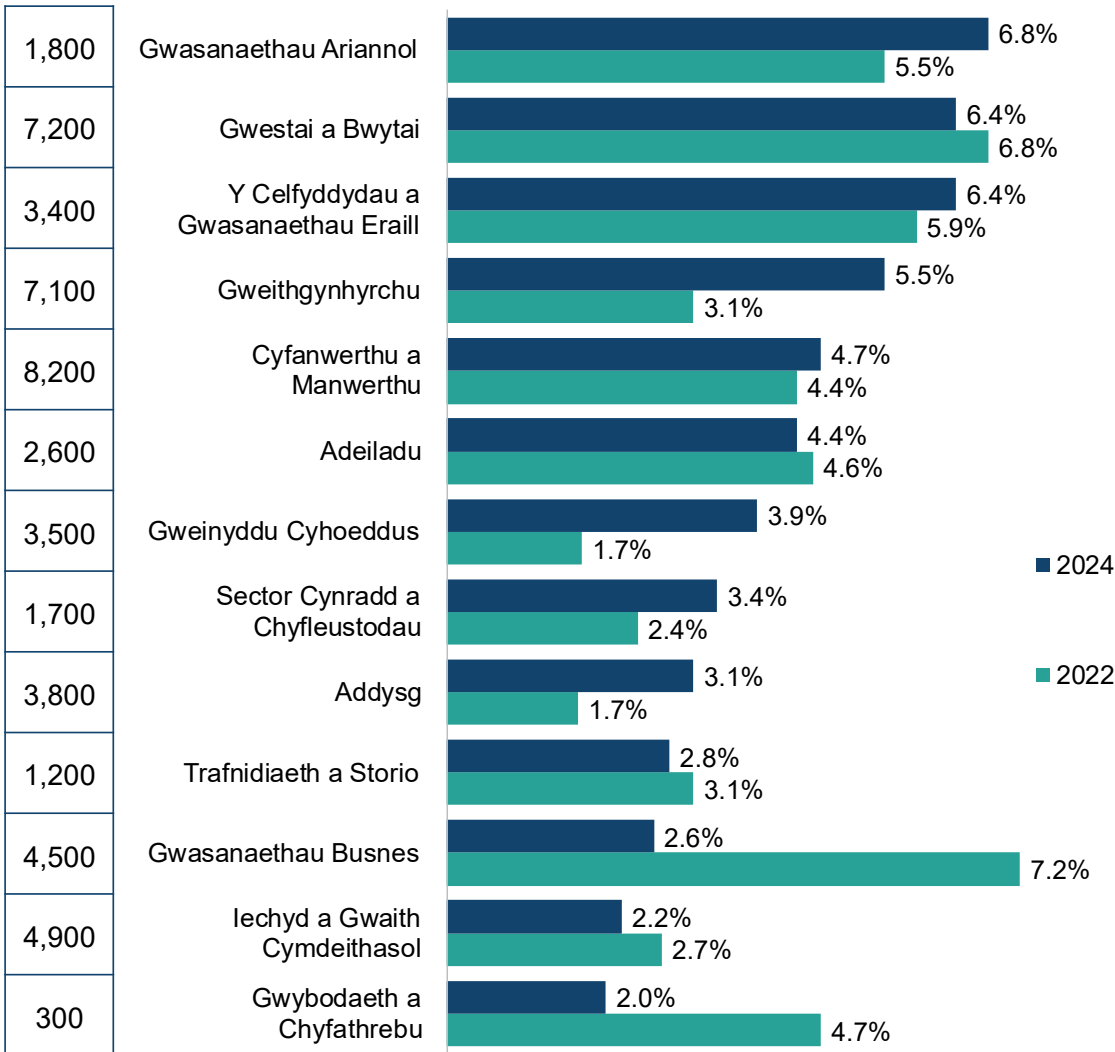
Hefyd, roedd dwysedd y bylchau sgiliau'n cynyddu'n fras gyda maint y safle, o 2.0% ymysg gweithwyr cyflogedig ar y safleoedd llai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig i 4.6% ar y safleoedd mwyaf gyda 100 neu fwy. Nid oedd y berthynas hon yn gwbl linol, fodd bynnag, am fod y dwysedd yn uwch ymysg gweithwyr cyflogedig ar safleoedd o faint canolig gyda 25 i 49 gweithiwr cyflogedig (4.0%) na safleoedd gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig (3.6%). Roedd gweithwyr cyflogedig oedd yn gweithio ar y safleoedd lleiaf gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig yn amlwg yn llai tebygol o nodi bod ganddynt fwlch sgiliau (cyfartaledd o 2.0% o'i gymharu â 3.9%).

4.3.2 Dosbarthiad y bylchau sgiliau yn ôl sector

Roedd dwysedd y bwlch sgiliau'n amrywio yn ôl sector; roedd ar ei uchaf ymysg y cyflogwyr Gwasanaethau Ariannol (6.8%), Gwestai a Bwyta (6.4%) a'r Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (6.4%), ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu (2.0%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (2.2%). Yn gyffredinol, roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar y lefel sectoraidd yn debyg i 2022. Y newid mwyaf nodedig oedd gostyngiad yn nwysedd y bwlch sgiliau ymysg cyflogwyr Gwasanaethau Busnes (o 7.2% yn 2022 i 2.6% yn 2024).

Ffigur 0-14 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul sector, 2022 hyd 2024

Nifer y bylchau
sgiliau (2024)



Disgrifiad o Ffigwr 4-4: Siart yn dangos dwysedd y bylchau sgiliau fesul sector dros y cyfnod 2022-2024. Yn gyffredinol, roedd dwysedd y bylchau sgiliau ar y lefel sectoraidd yn debyg i 2022. Y newid mwyaf nodedig oedd gostyngiad yn nwysedd y bwlch sgiliau ymysg cyflogwyr y Gwasanaethau Busnes (o 7.2% yn 2022 i 2.6% yn 2024). Mae'r siart hefyd yn dangos maint y bylchau sgiliau yn 2024, a oedd ar ei uchaf yn y sector Cyfanwerthu a Manwerthu. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (Ystod 2024: o'r Gwasanaethau Ariannol 85 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,116; Ystod 2022: o'r Gwasanaethau Ariannol 58 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,010).

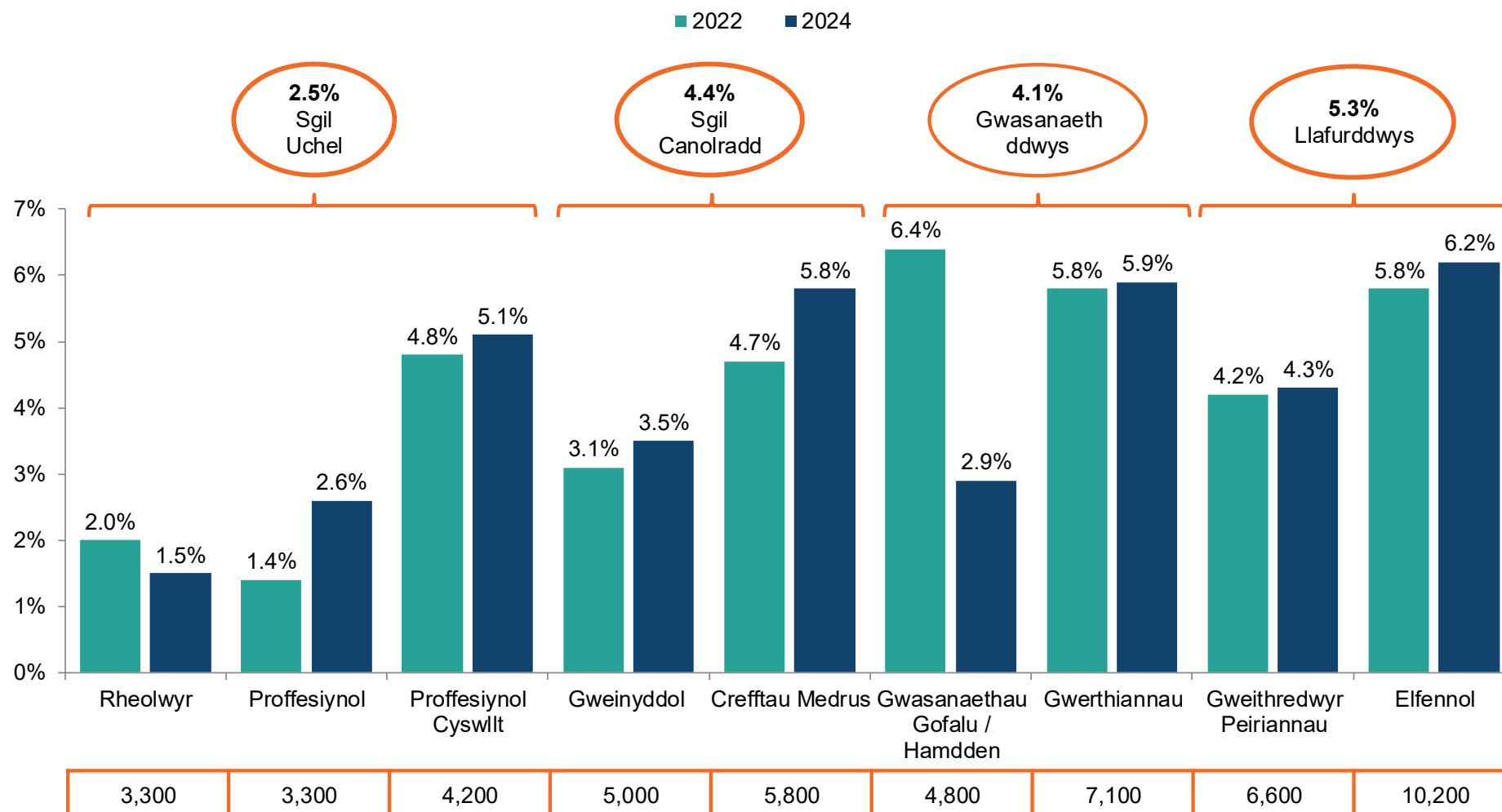
Roedd amllder y bylchau sgiliau ar ei uchaf ymysg cyflogwyr y sector Gweithgynhyrchu (18%) ac ar ei isaf yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (5%). Roedd amllder y bylchau sgiliau ymysg cyflogwyr o wahanol sectorau yn weddol gyson o'i gymharu â 2022, er bod gostyngiadau amlwg yn y sectorau Gweinyddiaeth Gyhoeddus (11% o'i gymharu â 25% yn 2022), Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (10% o'i gymharu â 15%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (15% o'i gymharu â 19%).

Gwelwyd y nifer uchaf o fylchau sgiliau yn 2024 yn y sector Cyfanwerthu a Manwerthu (8,200), ac yn dilyn hynny gyflogwyr y sector Gwestai a Bwyta (7,200). Gan y cyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu oedd y nifer isaf o fylchau sgiliau (300).

4.3.3 Dosbarthiad galwedigaethol y bylchau sgiliau

Ar lefel alwedigaethol, roedd y dwysedd bwlch sgiliau ar ei uchaf ymysg staff mewn rolau llafurddwys (5.3%), ac yn fwyaf nodedig y rheiny yn y galwedigaethau Elfennol (roedd 6.2% heb hyfedredd llawn). Gan y sector Elfennol hefyd yr oedd y nifer uchaf o fylchau sgiliau (10,200 i gyd). Yn 2022, gan y rolau gwasanaeth-ddwys (6.1%), yn cynnwys staff yn y galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill (6.4%) a Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (5.8%) yr oedd y dwysedd uchaf o fylchau sgiliau. Gostyngodd dwysedd y bylchau sgiliau'n amlwg ymysg rolau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill yn 2024 o'i gymharu â 2022 (2.9% o'i gymharu â 6.4% yn 2022).

Ffigur 0-15 Nifer a dwysedd y bylchau sgiliau fesul grŵp galwedigaethol, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 4-5: Siart yn dangos dwysedd y bylchau sgiliau fesul galwedigaeth dros y cyfnod 2022-2024. Yn 2024, roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei uchaf ymysg staff mewn rolau llafurddwys (5.3%), ac yn fwyaf nodedig y rheiny mewn

galwedigaethau Elfennol (roedd 6.2% heb hyfedredd lawn). Yn 2022, gwelwyd y dwysedd uchaf yn y rolau gwasanaeth ddwys (6.1%) yn cynnwys staff mewn galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill (6.4%) a galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (5.8%). Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (Ystod 2022: o'r Galwedigaethau Proffesiynol Cyswllt 639 i Reolwyr 4,597; Ystod 2024: o'r Galwedigaethau Proffesiynol Cyswllt 763 i Reolwyr 5,382).

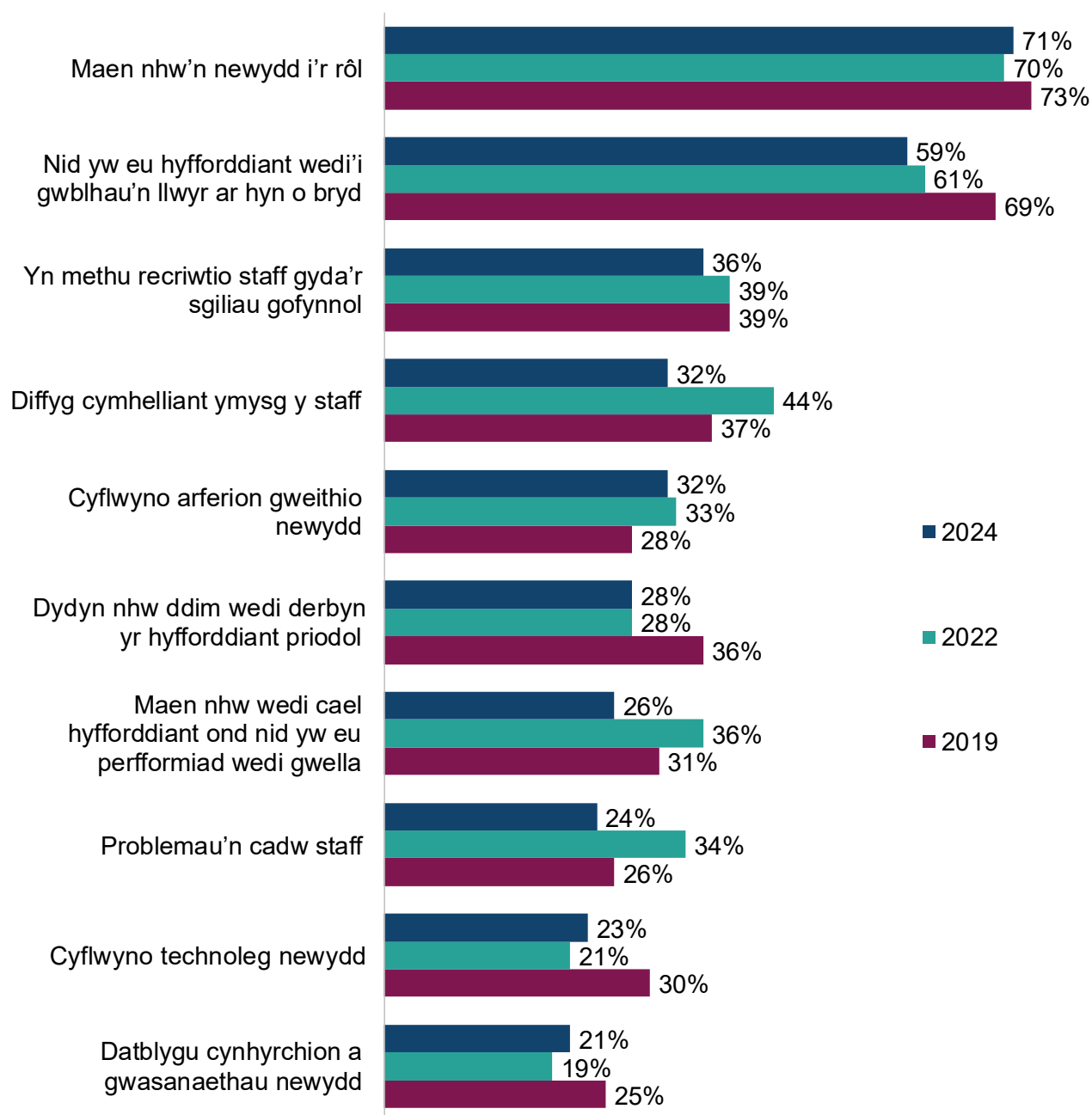
Roedd dwysedd y bwlch sgiliau ar ei isaf ymysg y rhai oedd mewn swyddi sgiliau uchel, yn cynnwys Rheolwyr (1.5%) a Phobl Broffesiynol (2.6%). Roedd y bobl oedd mewn rolau Proffesiynol Cyswllt yn fwy tebygol na'u cyfoedion oedd â sgiliau uchel o gael bylchau sgiliau (5.1%).

4.4 Achosion bylchau sgiliau

Dyma oedd achosion mwyaf cyffredin y bylchau sgiliau ymysg y gweithlu yng Nghymru: staff yn newydd i'r rôl (ffactor oedd yn cyfrannu mewn 71% o'r bylchau sgiliau), hyfforddiant heb ei gwblhau'n llwyr (59%), methu recriwtio staff gyda'r sgiliau gofynnol (36%), staff heb gymhelliant (32%) a chyflwyniad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (32%). Gwelwyd trefn debyg ar gyfer y staff gyda bylchau sgiliau yn Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban.

Roedd achosion bylchau sgiliau'n ymwneud â bod yn newydd i'r rôl neu hyfforddiant heb ei gwblhau'n llwyr, yr oedd y ddau ffactor gyda'i gilydd yn cyfrannu at 81% o'r bylchau sgiliau, yr un gyfran ag yn 2022. Gellir disgrifio'r ddau achos hyn fel bylchau sgiliau dros dro, a allai eu datrys eu hunain dros amser. Gellir cysylltu un ymhob pump (20%) o'r bylchau sgiliau yn llwyr â ffactorau dros dro. Roedd hon yn gyfran uwch nag yn 2022 (17%, er nad oedd yn newid arwyddocaol yn ystadegol). Achoswyd oddeutu 4 mewn 10 (43%) o fylchau sgiliau gan ffactorau trawsnewidiol cadarnhaol, yn cynnwys datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd, cyflwyno arferion gweithio newydd a chyflwyniad technolegau neu offer newydd. Roedd hon yn gyfran debyg i 2022 (44%).

Ffigur 0-16 Prif achosion bylchau sgiliau (wedi'i bromtio), 2019 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 4-6: Siart yn dangos yr achosion bylchau sgiliau a nodwyd amlaf dros y cyfnod 2019-2024. Ymhob blwyddyn, y ffaith bod gweithwyr cyflogedig yn newydd i'w rôl oedd yr achos a nodwyd amlaf. Sylfaen: Pob safle gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2024: 955; 2022: 925; 2019: 1,209).

Roedd rhai o achosion y bylchau sgiliau wedi gostwng yn eu hamlygrwydd o'i gymharu â blynyddoedd blaenorol, yn cynnwys staff heb gymhelliant (32% o'i gymharu â 44% yn 2022); staff wedi bod ar hyfforddiant ond ddim yn gwella'n ddigonol (26% o'i gymharu â 36%); a phroblemau'n cadw staff (24% o'i gymharu â 34%).

4.5 Sgiliau'n brin yn fewnol

Darllenwyd rhestr o sgiliau i gyflogwyr gyda bylchau sgiliau a gofynnwyd iddynt, ar gyfer pob galwedigaeth y nodwyd bod ganddynt fylchau sgiliau ynddynt^[troednodyn 10], pa sgiliau oedd yn brin. Mae'r sgiliau hynny sy'n brin ymysg ymgeiswyr wedi eu grwpio i'r categorïau sgiliau technegol ac ymarferol a sgiliau pobl a phersonol.

4.5.1 Sgiliau technegol ac ymarferol

Yn gyffredinol, achoswyd 85% o'r bylchau sgiliau, yn rhannol o leiaf, gan ddiffyg sgiliau technegol neu ymarferol nad oeddent yn gwbl hyfedr ynddynt, sy'n dangos gostyngiad o'r 89% yn 2022.

Y sgil technegol neu ymarferol mwyaf cyffredin a oedd yn brin ymysg staff gyda bylchau sgiliau, yn debyg i 2022, oedd y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y swydd (oedd yn cyfrannu at 49% o'r holl fylchau sgiliau). Yn dilyn hyn roedd y gallu i ddatrys problemau cymhleth (37%) a bod â'r wybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau safle (35%).

Wrth grwpio'r sgiliau technegol neu ymarferol hyn yn feysydd sgiliau eang, roedd y diffygion sgiliau mwyaf cyffredin yn ymwneud â diffyg 'Sgiliau gweithredol' (yn cyfrannu at 45% o'r bylchau sgiliau), ac yn dilyn hynny ddiffyg 'Sgiliau dadansoddol cymhleth' (42%). Roedd diffyg 'Sgiliau digidol' (31%) a 'Sgiliau sylfaenol' (29%) yn cyfrannu at oddeutu 3 mewn 10 o fylchau sgiliau.

Roedd gweithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau yng Nghymru'n llai tebygol na'r rheiny yn y gwledydd eraill o fod yn brin o sgiliau sylfaenol (29% o'i gymharu â 37% yn Lloegr, 37% yng Ngogledd Iwerddon a 32% yn Yr Alban). Y rheswm am hyn oedd bod y gweithwyr cyflogedig hyn yng Nghymru'n llai tebygol o fod yn brin o sgiliau llythrennedd cyfrifiadurol a TG sylfaenol (20% o'i gymharu â 24% ledled y DU gyfan) a sgiliau rhifiadol sylfaenol (16% o'i gymharu â 21%). Roedd gweithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau yng Nghymru hefyd yn llai tebygol na'r rheiny yn y gwledydd eraill hynny o fod yn brin o sgiliau dadansoddol cymhleth (42% o'i gymharu â 48% yn Lloegr, 47% yng Ngogledd Iwerddon a 44% yn Yr Alban). Roedd hyn wedi'i yrru'n rhannol gan y ffaith bod llai o fylchau sgiliau yng Nghymru'n ymwneud â pheidio bod â sgiliau datrys problemau cymhleth (37% o'i gymharu â 41% ledled y DU gyfan).

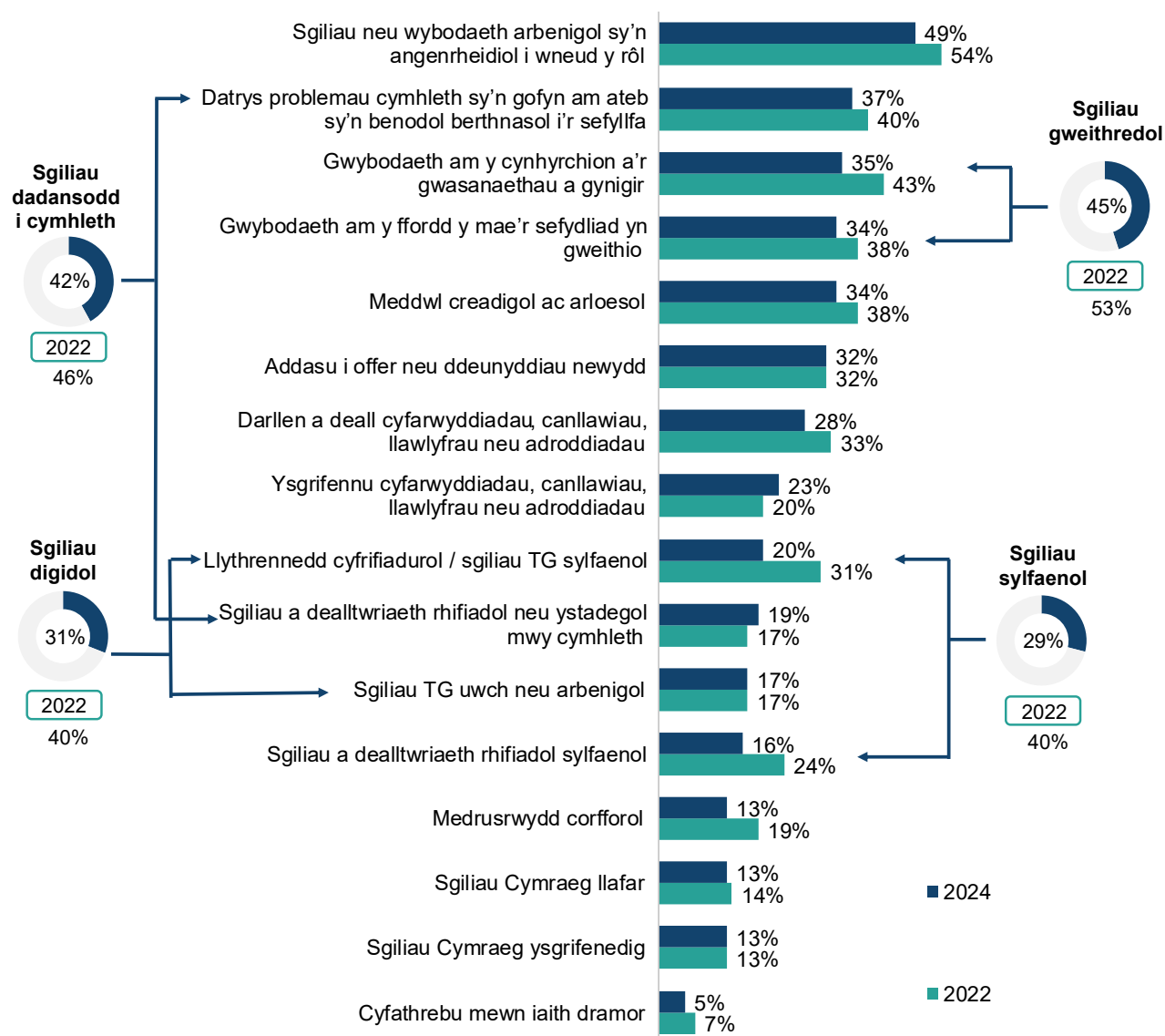
Mae Ffigur 0-17 yn dangos sgiliau technegol ac ymarferol gwahanol a oedd yn brin ymysg staff gyda bylchau sgiliau yn 2024 a hefyd yn 2022. Nid oedd unrhyw sgiliau technegol neu ymarferol yn brin a oedd wedi cynyddu yn eu hamlygrwydd yn 2024 o'i gymharu â 2022. Roedd diffygion sgiliau mewn llythrennedd gyfrifiadurol a sgiliau TG sylfaenol yn llai amlwg yn 2024 (20% yn 2024 o'i gymharu â 31% yn 2022), ac roedd yr un peth yn wir am y rhain:

- gwybodaeth am gynhyrchion a gwasanaethau safle (35% o'i gymharu â 43%)
- sgiliau rhifiadol a dealltwriaeth sylfaenol (16% o'i gymharu â 24%)

^[10] Hyd at uchafswm o ddwy alwedigaeth a ddewiswyd ar hap.

- medrusrwydd corfforol (13% o'i gymharu â 19%)
- sgiliau neu wybodaeth arbenigol (49% o'i gymharu â 54%)
- darllen a deall cyfarwyddiadau, canllawiau, llawlyfrau neu adroddiadau (28% o'i gymharu â 33%)

Ffigur 0-17 Sgiliau technegol ac ymarferol oedd yn brin mewn gweithwyr cyflogedig gan gyflogwyr yng Nghymru a soniodd am fylchau sgiliau (wedi eu promptio), 2022 hyd 2024

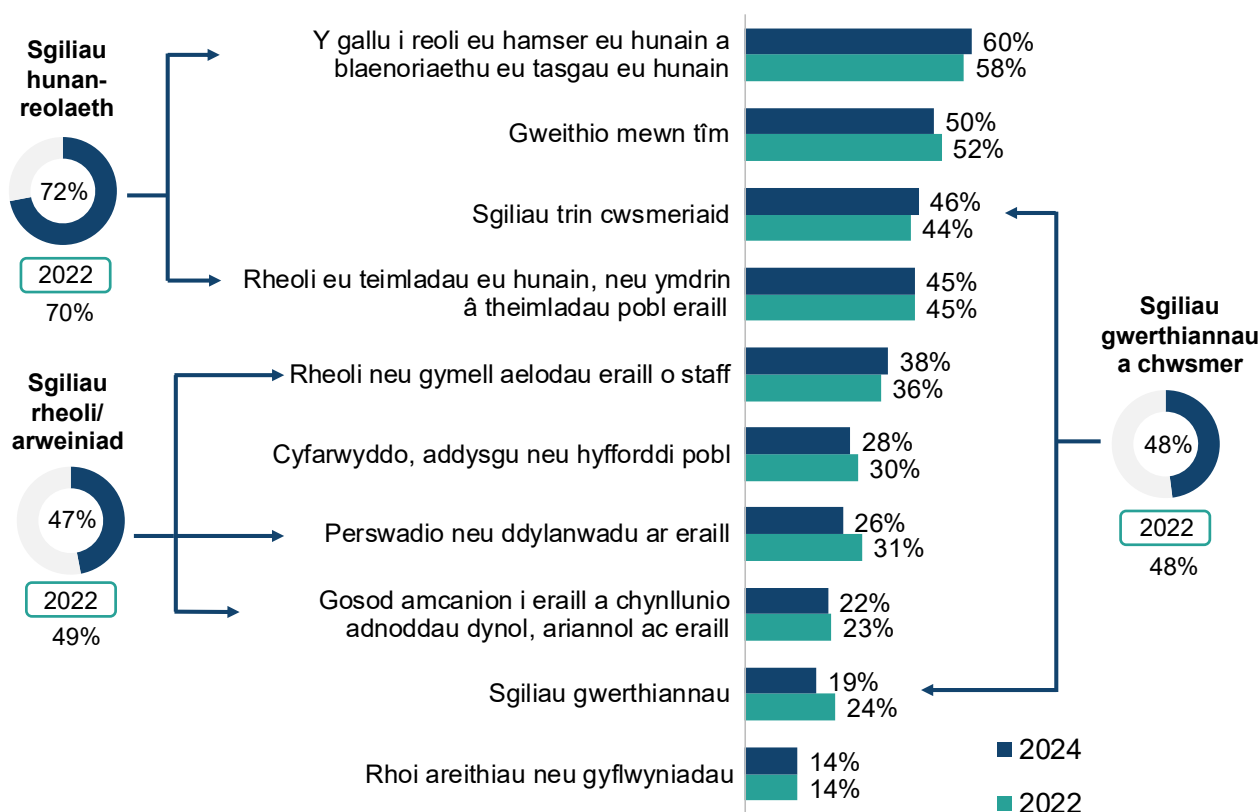


Disgrifiad o Ffigur 4-7: Siart yn dangos sgiliau technegol ac ymarferol penodol oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, y sgiliau neu'r wybodaeth arbenigol oedd yn angenrheidiol i wneud rôl y swydd oedd yn brin amlaf. Sylfaen: Pob safle gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2024: 955; 2022: 925).

4.5.2 Sgiliau pobl a phersonol

Roedd bron i 9 mewn 10 (87%) o fylchau sgiliau wedi eu hachosi, yn rhannol o leiaf, gan ddiffyg sgiliau pobl a phersonol, sef cynnydd o'i gymharu â 2022 (83%). Y sgiliau pobl neu bersonol mwyaf cyffredin ymysg gweithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau oedd rheoli amser a blaenoriaethu tasgau (oedd yn cyfrannu i 60% o'r bylchau sgiliau), ac yn dilyn hynny alluoedd gweithio mewn tîm (50%); sgiliau trin cwsmeriaid (46%); a gallu'r staff i reoli eu teimladau eu hunain a theimladau pobl eraill (45%). Wrth grwpio'r sgiliau pobl a phersonol hyn yn feysydd sgiliau bras, roedd y diffygion sgiliau mwyaf cyffredin yn ymwneud â sgiliau hunan-reoli (72%). Roedd ychydig o dan eu hanner (48%) yn brin o sgiliau gwerthiannau a gwasanaeth y cwsmer, ac roedd cyfran debyg (47%) yn brin o sgiliau rheoli ac arwain.

Ffigur 0-18 Sgiliau pobl a phersonol oedd yn brin mewn gweithwyr cyflogedig i gyflogwyr yng Nghymru a ddywedodd bod bylchau sgiliau ganddynt (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-8: Siart yn dangos sgiliau pobl a phersonol penodol oedd yn brin ymysg gweithwyr cyflogedig dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, sgiliau rheoli amser a blaenoriaethu tasgau oedd y rhai mwyaf cyffredin oedd yn brin. Sylfaen: Pob safle gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2024: 955; 2022: 925).

Gan edrych ar y gwledydd eraill, yn debyg i Gymru, rheoli amser a blaenoriaethu tasgau oedd y sgil personol oedd fwyaf prin yn Lloegr (57% o'r bylchau sgiliau), Gogledd Iwerddon (61%) a'r Alban (63%). Roedd gweithwyr cyflogedig yng Nghymru'n fwy tebygol na'u cyfoedion ymhob un o'r gwledydd eraill o fod yn brin o sgiliau hunan-reoli (72% o'i gymharu â 68% yn Lloegr, 69% yng Ngogledd Iwerddon a 70% yn Yr Alban). Ar y llaw arall,

gweithwyr cyflogedig yng Nghymru oedd leiaf tebygol o fod yn brin o sgiliau rheoli ac arwain (47% o'i gymharu â 49% yn Lloegr, 51% yng Ngogledd Iwerddon a 50% yn Yr Alban).

O'i gymharu â 2022, roedd gostyngiadau yn y gyfran o weithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau am eu bod yn brin o sgiliau perswadio a dylanwadu ar eraill (26% o'i gymharu â 31% yn 2022) a diffyg sgiliau gwerthiannau (19% o'i gymharu â 24%).

Bylchau sgiliau yn ymwneud â chynaliadwyedd neu'r dymuniad i fod yn garbon niwtral

Dywedodd oddeutu 1 ymhob 8 (12%) o gyflogwyr bod angen gwella'r sgiliau ar eu safle mewn perthynas â dymuniad i fod yn fwy cynaliadwy neu garbon niwtral, sy'n ostyngiad o'i gymharu â 2022 (16%), pan gyflwynwyd y cwestiwn hwn yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Roedd y gyfran yn uwch ymysg safleoedd oedd â strategaeth Sero Net yn ei lle (21%).

Roedd cyflogwyr gyda 100 neu fwy o staff (20%) ddwywaith mor debygol â'r rhai gyda llai na 25 o staff (10%) o ddweud bod y sgiliau prin yn ymwneud â dymuniad i fod yn fwy cynaliadwy a charbon niwtral.

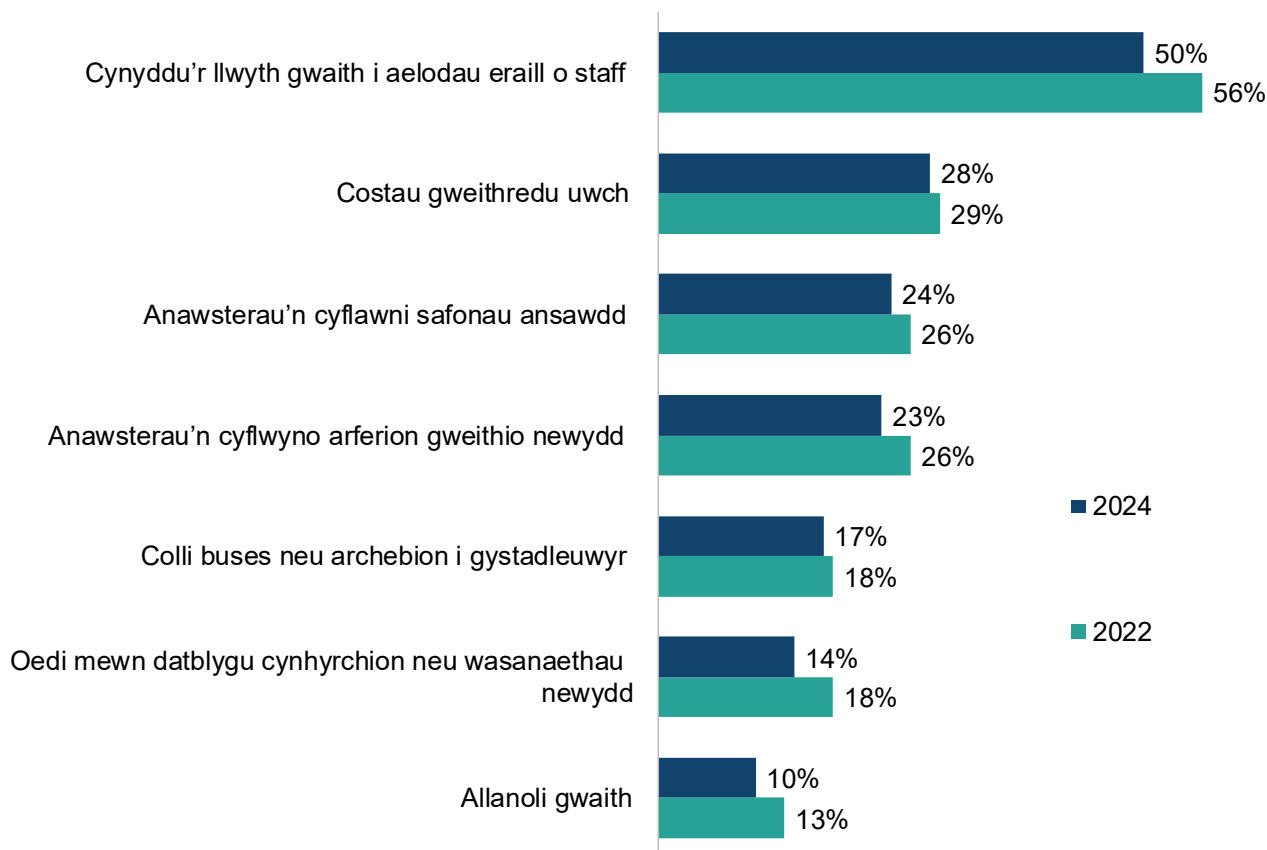
Gan edrych ar gategoriâu bras o safleoedd, roedd cyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol na'r rhai yn y sector preifat o gysylltu bylchau sgiliau gyda'u huchelgais i ddod yn fwy cynaliadwy neu garbon niwtral (19% o'i gymharu â 11%). Ar lefel y sectorau, roedd cyflogwyr yn y sector Cyfanwerthu a Manwerthu'n llai tebygol na'r cyfartaledd o nodi hyn (7%).

4.6 Effaith y bylchau sgiliau

Dywedodd oddeutu 6 mewn 10 (62%) o gyflogwyr yng Nghymru gyda bylchau sgiliau bod y bylchau sgiliau hyn yn cael effaith uniongyrchol ar y ffordd y mae'r safle'n perfformio, sy'n is na'r gyfran yn 2022 (68%). Dywedodd tua 1 mewn 8 (12%) eu bod yn cael effaith fawr (i lawr o 16% yn 2022), tra bo'u hanner (50%) wedi sôn am effaith fach.

Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, yr effaith fwyaf cyffredin oedd cynnydd yn y llwyth gwaith i'r aelodau eraill o staff (50%), er bod cyfran lai wedi nodi'r effaith hon o'i gymharu â 2022 (56%). Soniodd oddeutu 3 mewn 10 (28%) am gostau gweithredu uwch (sy'n gyson â 2022 ar 29%), tra bo anawsterau gyda chyflawni safonau ansawdd (24%) a chyflwyno arferion gweithio newydd (23%) wedi eu nodi gan oddeutu eu chwarter (y ddau'n gyson â 2022 pan oedd y ffigurau hyn yn 26%)

Ffigur 0-19 Effeithiau'r bylchau sgiliau (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-9: Siart yn dangos effaith bylchau sgiliau dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, effaith fwyaf cyffredin y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau oedd cynnydd mewn llwyth gwaith i'r staff cyfredol. Sylfaen: Yr holl safleoedd gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2024: 955; 2022: 925).

Roedd rhai gwahaniaethau nodedig yn ôl maint y safle o ran yr effaith a welwyd, er bod safleoedd gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig yn fwy tebygol o ddweud bod bylchau sgiliau wedi cael unrhyw effaith ar eu perfformiad (73% o'i gymharu â 62% ar gyfartaledd).

Ar lefel y sector, roedd cyflogwyr yn y sector Gwestai a Bwytaï gyda bylchau sgiliau yn fwy tebygol o fod wedi gweld unrhyw effaith ar berfformiad (71% o'i gymharu â 62%), ond yn fwy cyffredinol, y sector elusen a gwirfoddoli oedd y mwyaf tebygol o fod wedi gweld bylchau sgiliau'n effeithio ar eu perfformiad (74%).

4.6.1 Y camau a gymerwyd i ymdrin â bylchau sgiliau

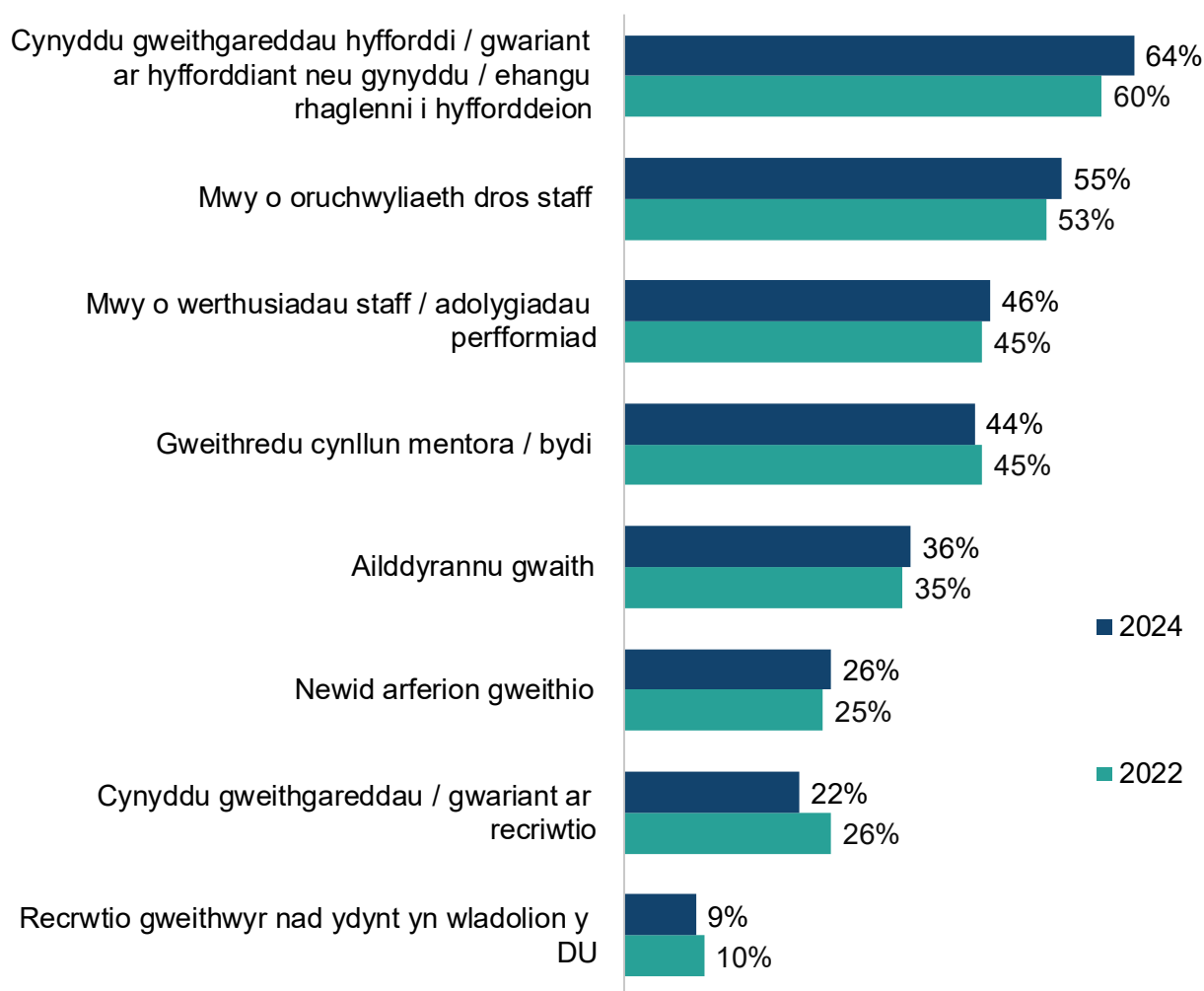
Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru gyda bylchau sgiliau (89%) wedi cymryd camau, neu â chynlluniau i gymryd camau, i fynd i'r afael â bylchau sgiliau. Roedd hyn yn debyg i'r gyfran yn 2022 (88%) a 2019 (90%). Roedd y gyfran oedd naill ai'n cymryd camau neu'n bwriadu cymryd camau yng Nghymru yn cyfateb â'r gyfran yn Lloegr (89%) a'r Alban (91%), tra bo cyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon yn llai tebygol na'u cyfoedion o fod wedi nodi hyn (85%).

Y safleoedd lleiaf gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig oedd leiaf tebygol o fod wedi cymryd camau, neu o fod yn bwriadu cymryd camau i fynd i'r afael â bylchau sgiliau; roedd oddeutu 8 mewn 10 (79%) wedi gwneud hynny o'i gymharu â mwy na 9 ymhob 10 o gyflogwyr

ymhob band maint arall (yn cynnwys bron i bob un (97%) o'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig). Fesul sector, roedd mynd i'r afael â bylchau sgiliau (neu fwriadu gwneud hynny) yn fwy cyffredin ymysg cyflogwyr lechyd a Gwaith Cymdeithasol (97%) ac yn llai cyffredin ymysg cyflogwyr Adeiladu (81%) a Gwestai a Bwyta (84%).

Y cam gweithredu mwyaf cyffredin a gymerwyd gan gyflogwyr oedd â bylchau sgiliau yng Nghymru i ymdrin â diffyg hyfedredd lawn ymysg eu gweithlu oedd cynyddu hyfforddiant neu wariant ar hyfforddiant (64%), ac yn dilyn hynny gynyddu goruchwyliaeth dros staff (55%), yn cynnwys mwy o werthusiadau staff neu adolygiadau perfformiad (46%), a rhoi cynllun bydi neu fentora ar waith (44%). Fel y gwelwn yn Ffigur 0-20 isod, roedd y camau mwyaf cyffredin a gymerwyd i oresgyn bylchau sgiliau'n gyson â 2022.

Ffigur 0-20 Camau a gymerwyd i oresgyn bylchau sgiliau (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-10: Siart yn dangos y camau yr oedd safleoedd wedi eu cymryd i oresgyn bylchau sgiliau dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, y cam mwyaf cyffredin a gymerwyd oedd cynyddu gweithgareddau hyfforddi, gwariant ar hyfforddiant neu ehangu rhaglenni i hyfforddeion. Sylfaen: Pob safle gyda bylchau sgiliau yng Nghymru (2024: 955; 2022: 925).

Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr mwy yn fwy tebygol o enwi pob gweithred benodol i ymdrin â bylchau sgiliau, yn cynnwys, yn arbennig, gynyddu gweithgaredd hyfforddi (86% o safleoedd gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig o'i gymharu â 55% gyda 2 i 4 o weithwyr

cyflogedig); cyflwyno mwy o werthusiadau staff neu adolygiadau perfformiad (67% o'i gymharu â 31%); gweithredu cynlluniau bydi neu fentora (64% o'i gymharu â 36%) a chynyddu gweithgaredd recriwtio (44% o'i gymharu â 11%).

Ar lefel y sectorau, roedd lechyd a Gwaith Cymdeithasol (77%) yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi cynyddu gweithgareddau hyfforddi neu wariant ar hyfforddiant, ond roedd cyflogwyr mewn Adeiladu (50%), Cyfanwerthu a Manwerthu (55%) a Gwestai a Bwyta (56%) yn llai tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi gwneud hynny.

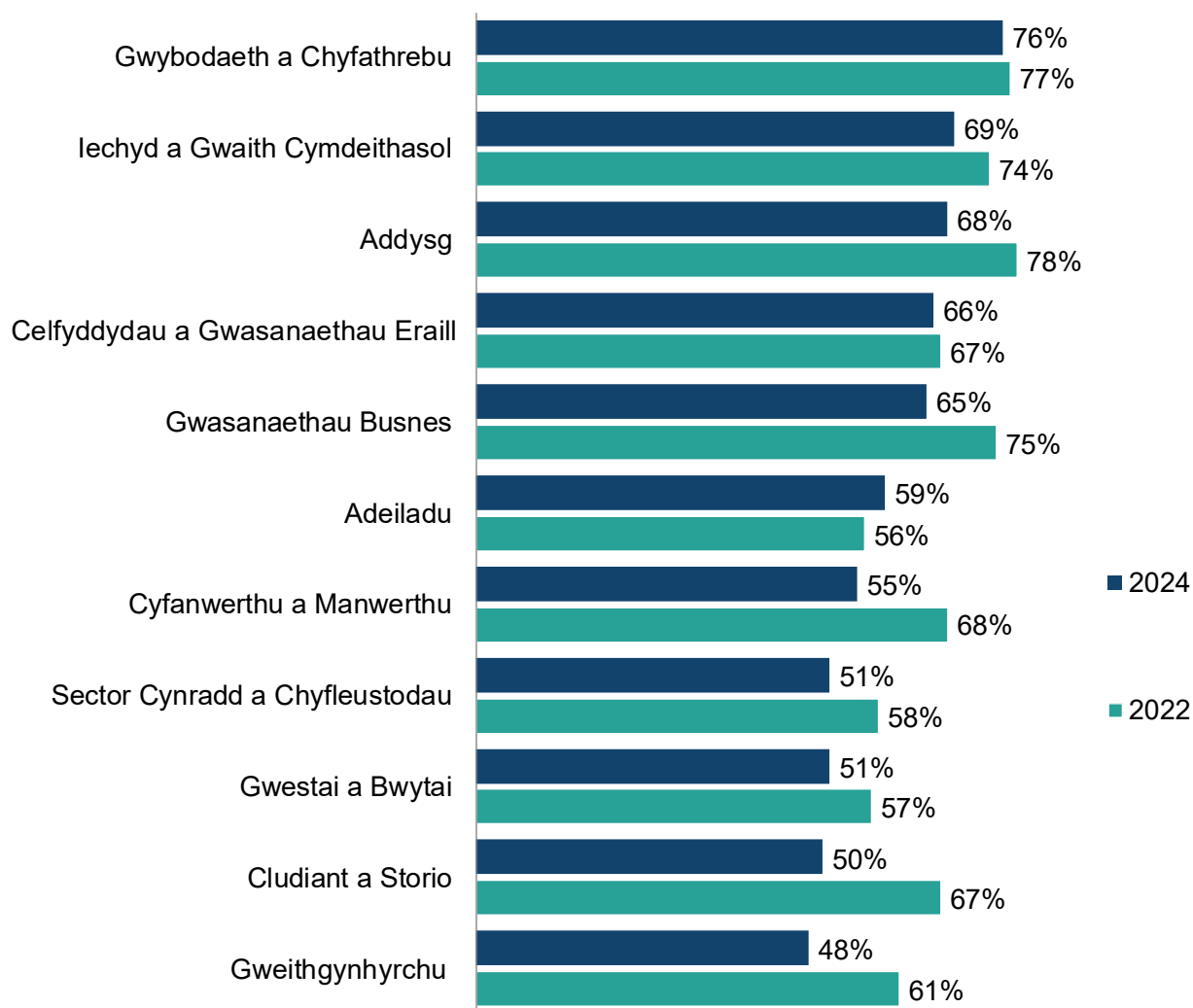
Roedd ychydig wahaniaethau rhwng y rhanbarthau. Fodd bynnag, y cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd fwyaf tebygol o fod wedi cynyddu'r nifer o werthusiadau staff neu adolygiadau perfformiad (cyfartaledd o 50% o'i gymharu â 46%), gweithredu cynlluniau bydi neu fentora (49% o'i gymharu â 44%) a chynyddu gweithgareddau hyfforddi neu wariant ar hyfforddiant (26% o'i gymharu â 22%).

4.7 Anghenion sgiliau'r dyfodol

Roedd oddeutu 6 mewn 10 (59%) o safleoedd yng Nghymru'n disgwyl y byddai angen iddynt wella sgiliau eu gweithlu yn y 12 mis nesaf, sy'n gyfran amlwg is o'i gymharu â 2022 (67%) a 2019 (68%). Roedd cyfran y cyflogwyr gydag anghenion gwella sgiliau yng Nghymru'n debyg i hwnnw a welwyd yn Lloegr (59%) ac yn yr Alban (61%) ond yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (55%).

Fel y gwelwn yn Ffigur 0-21 (sy'n dangos amlygrwydd yr angen i wella sgiliau fesul sector dros amser), ymysg gwahanol sectorau o economi Cymru, roedd yr anghenion gwella sgiliau yn fwyaf cyffredin ymysg cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu (76%), lechyd a Gwaith Cymdeithasol (69%) ac Addysg (68%) ac ar ei isaf ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu (48%) a Gwestai a Bwyta (51%). Nodwch mai'r maint sylfaen ar gyfer cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu y gofynnwyd iddynt am anghenion gwella sgiliau oedd 33 felly dylid bod yn ofalus wrth drin y canlyniad hwn.

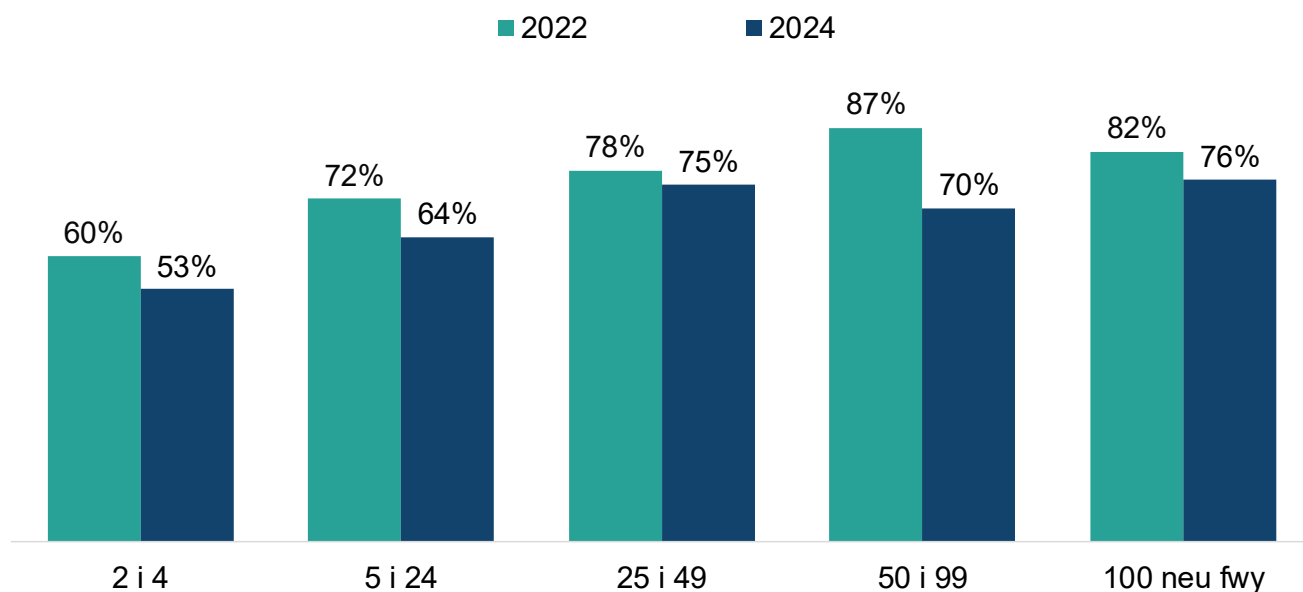
Ffigur 0-21 Amlygrwydd yr angen i wella sgiliau fesul sector, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 4-11: Siart yn dangos amlygrwydd yr angen i uwchsgilio fesul sector dros y cyfnod 2022-2024. Yn 2022, gan y sector Addysg yr oedd y gyfran uchaf o gyflogwyr yn dweud bod angen uwchsgilio ond, yn 2024, yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu yr oedd y gyfran uchaf. Sylfaen: Ystod 2024 (Pob safle yng Nghymru (Modiwl A)): Gwybodaeth a Chyfathrebu 33 i Gyfanwerthu a Manwerthu 269; ystod 2022 (Pob safle yng Nghymru (Modiwl B a Modiwl D)): Gwybodaeth a Chyfathrebu 41 i Gyfanwerthu a Manwerthu 493). Ni ddangosir Gwasanaethau Ariannol a Gweinyddiaeth Gyhoeddus oherwydd meintiau sylfaen isel yn 2024.

Yn debyg i 2022, roedd cysylltiad rhwng maint y safle a'r angen a ragwelwyd i wella sgiliau yn y 12 mis nesaf. Roedd yr angen i wella sgiliau ar ei uchaf ymysg y cyflogwyr mwy, gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (76%) ac ar ei isaf ymysg y cyflogwyr lleiaf gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig (53%).

Ffigur 0-22 Amlygrwydd yr angen i wella sgiliau yn ôl maint y sefydliad, 2022 hyd 2024

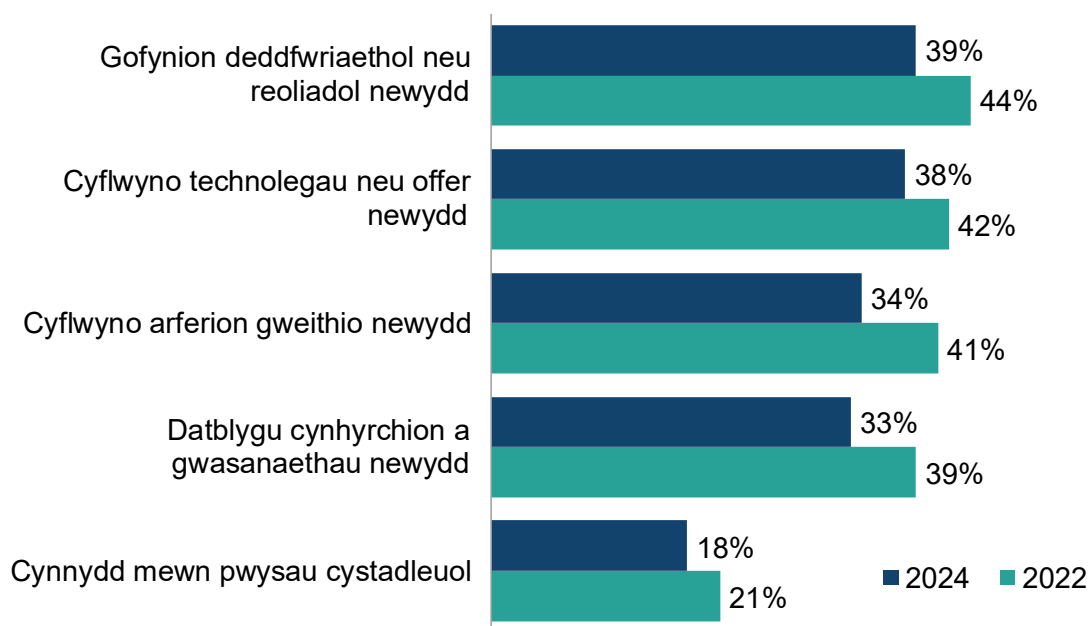


Disgrifiad o Ffigwr 4-12: Siart yn dangos amlygrwydd yr angen i uwchsgilio yn ôl maint y safle dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, roedd amlygrwydd yr angen i uwchsgilio'n cynyddu'n fras gyda maint y safle. Sylfaen: 2024 (Pob safle yng Nghymru (Modiwl A)): 2 i 4: 364, 5 i 24: 705, 25 i 49: 188, 50 i 99: 76, 100 neu fwy: 46; 2022 (Pob safle yng Nghymru (Modiwl B a Modiwl D)): 2 i 4: 706, 5 i 24: 1,151, 25 i 49: 321, 50 i 99: 129, 100 neu fwy: 102).

Y prif resymau a roddwyd am fod angen gwella sgiliau oedd cyflwyniad gofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (39%), technolegau neu offer newydd (38%), arferion gweithio newydd (34%), a datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd (33%). Nodwyd pob un o'r rhesymau hyn gan gyfran is o gyflogwyr nag yn 2022, fel y gwelwn yn

Ffigur 0-23 isod (sy'n amlinellu'r rhesymau a roddwyd am fod angen gwella sgiliau dros amser).

Ffigur 0-23 Y rhesymau a roddwyd am fod angen gwella sgiliau'r gweithlu (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 4-13: Siart yn dangos y rhesymau a roddwyd gan gyflogwyr am fod angen gwella sgiliau eu staff dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, y rheswm mwyaf cyffredin a roddwyd oedd i gyflwyno gofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd. Sylfaen: 2024 (Pob safle yng Nghymru (Modiwl A)): 1,379; 2022 (Pob safle yng Nghymru (Modiwl B a Modiwl D)): 2,409.

Roedd cyflogwyr yng Nghymru yr un mor debygol â chyflogwyr yn Lloegr ac yn Yr Alban o nodi pob un o'r pedwar rheswm uchaf a roddwyd. Fodd bynnag, roedden nhw'n fwy tebygol na'r rhai yng Ngogledd Iwerddon o nodi pob un o'r rhesymau hyn, ac eithrio cyflwyniad technolegau neu offer newydd. Y gwahaniaeth mwyaf wrth gymharu â chyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon oedd y gyfran oedd yn disgwyl gwella sgiliau oherwydd gofynion deddfwriaethol neu reoliadol newydd (39% yng Nghymru o'i gymharu â 32% yng Ngogledd Iwerddon).

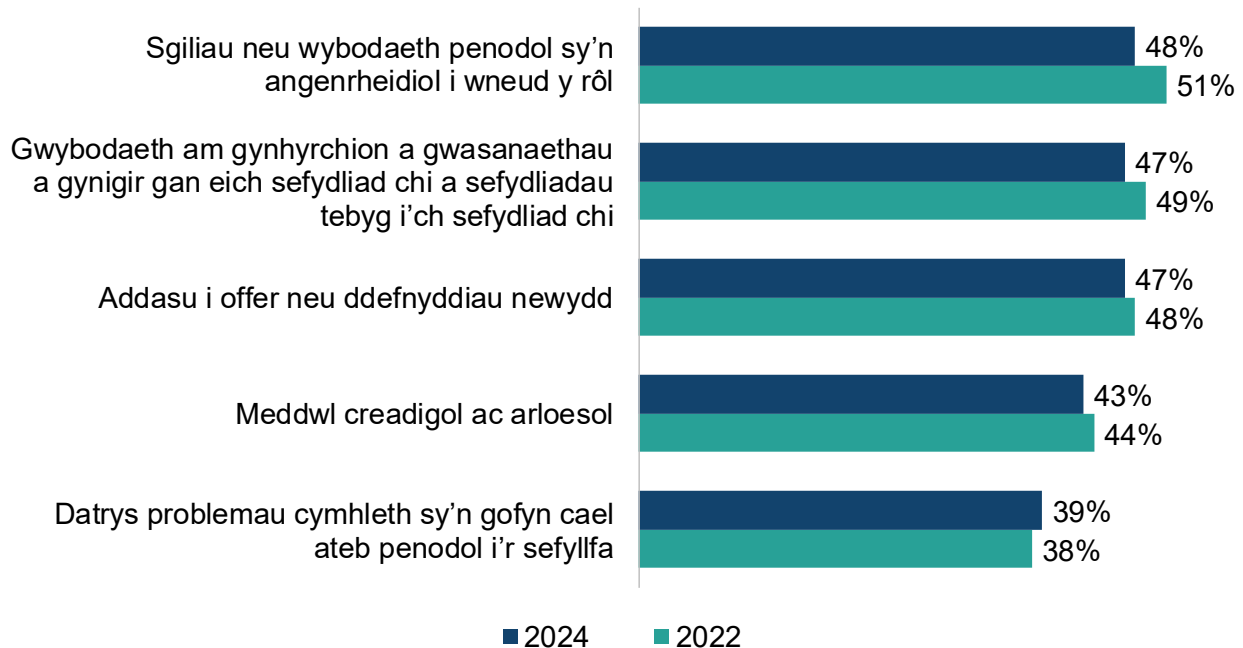
O edrych ar ranbarthau yng Nghymru, ychydig iawn o wahaniaethau nodedig a welir, er bod cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n llai tebygol na'r cyfartaledd o nodi cyflwyniad arferion gweithio newydd fel rheswm am fod angen gwella sgiliau (24% o'i gymharu â 34%). Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o nodi datblygiad cynhyrchion a gwasanaethau newydd fel rheswm i fod angen gwella sgiliau (36% o'i gymharu â 33%).

4.7.1 Sgiliau oedd angen eu gwella

Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol o nodi sgiliau technegol ac ymarferol oedd angen eu gwella yn y 12 mis dilynol yn hytrach na sgiliau pobl a phersonol. Y sgil technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin oedd angen ei ddatblygu dros y 12 mis dilynol oedd sgiliau a gwybodaeth arbenigol sy'n angenrheidiol i wneud y rôl (48%). Y sgil pobl a phersonol mwyaf cyffredin a nodwyd oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau (40%).

Ar ôl sgiliau a gwybodaeth arbenigol, y sgiliau technegol ac ymarferol mwyaf cyffredin oedd angen eu gwella oedd gwybodaeth unigolion am gynhyrchion a gwasanaethau (47%), addasu i offer neu ddefnyddiau newydd (47%), meddwl creadigol ac arloesol (43%), a datrys problemau cymhleth (39%). Roedd y gyfran a nododd y sgiliau technegol ac ymarferol yn gyson â 2022, fel y gwelwn yn Ffigur 0-24.

Ffigur 0-24 Y pump sgil technegol ac ymarferol uchaf oedd angen eu datblygu, 2022 hyd 2024

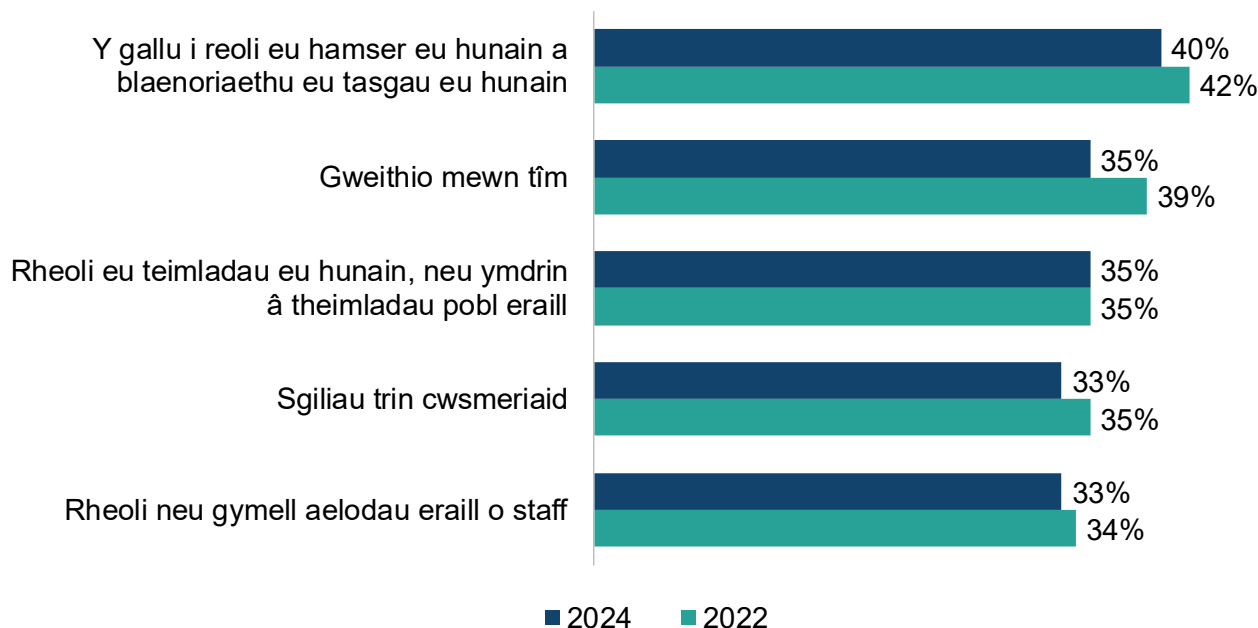


Disgrifiad o Ffigwr 4-14: Siart yn dangos y 5 sgil technegol ac ymarferol uchaf y dywedodd cyflogwyr bod angen eu datblygu ymysg eu gweithlu, dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, y sgiliau a'r wybodaeth arbenigol oedd eu hangen i wneud y rôl oedd y sgil a nodwyd yn fwyaf cyffredin. Sylfaen: Pob safle oedd yn rhagweld angen am sgiliau newydd yng Nghymru. 2024 (Modiwl A): 786; 2022 (Modiwl B a D): 1,520.

Yn dilyn rheoli amser, y sgiliau pobl a phersonol mwyaf cyffredin oedd angen eu gwella oedd gweithio mewn tîm (35%), rheoli eu teimladau eu hunain, neu deimladau pobl eraill (35%), sgiliau trin cwsmeriaid (33%), a rheoli neu gymell aelodau eraill o staff (33%). Roedd y gyfran o sgiliau gweithio mewn tîm wedi gostwng o lefelau 2022 (39%), fel y gwelwn yn

Ffigur 0-25 (sy'n edrych ar y sgiliau pobl a phersonol uchaf oedd angen eu datblygu yn 2022 a 2024).

Ffigur 0-25 Y pump sgil pobl a phersonol uchaf oedd angen eu datblygu, 2022 hyd 2024



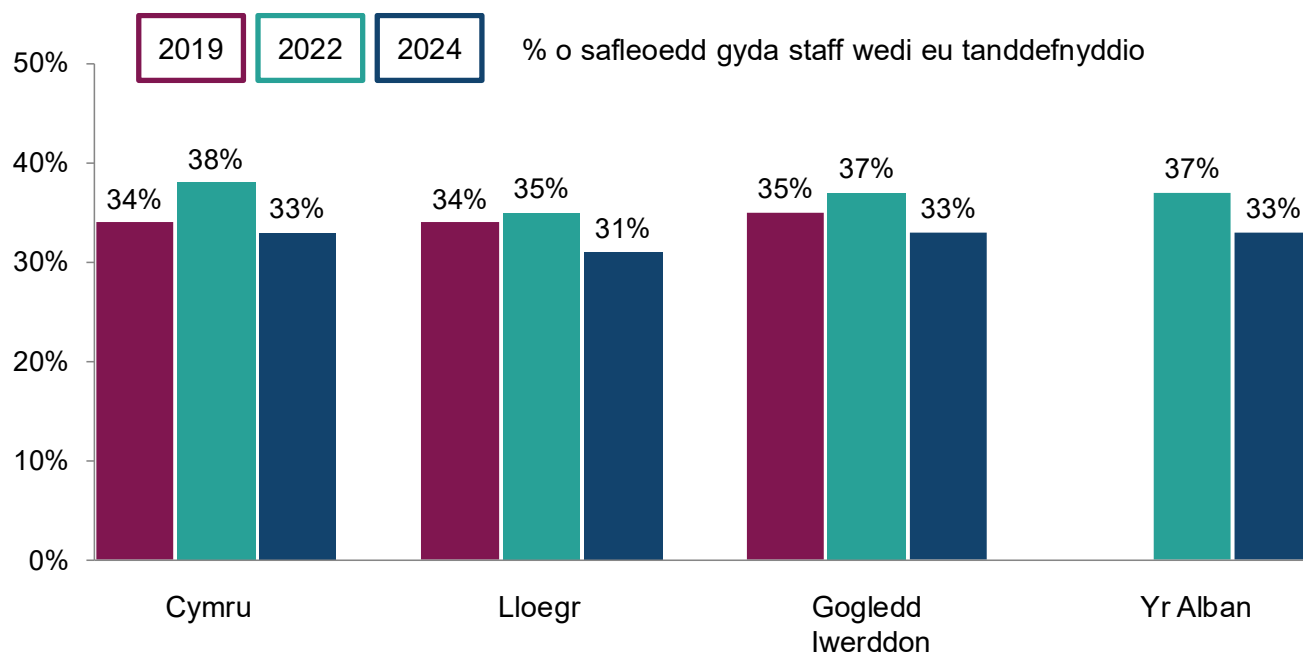
Disgrifiad o Ffigur 4-15: Siart yn dangos y 5 sgil pobl a phersonol uchaf y dywedodd cyflogwyr bod angen eu datblygu ymysg eu gweithlu, dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, rheoli amser a blaenoriaethu tasgau oedd y sgil a nodwyd yn fwyaf cyffredin fel y sgil oedd angen ei ddatblygu. Sylfaen: Pob safle oedd yn rhagweld angen am sgiliau newydd yng Nghymru. 2024 (Modiwl A): 786; 2022 (Modiwl B a D): 1,520.

4.8 Tanddefnyddio sgiliau

Roedd gan draean (33%) o safleoedd staff gyda chymwysterau a sgiliau ar lefel uwch nag oedd yn ofynnol ar gyfer rôl eu swydd, sy'n gyfran is nag yn 2022 (38%) ond yn gyfatebol â'r gyfran a welwyd yn 2019. Yn gyffredinol, dywedwyd bod 126,100 o weithwyr (9.8% o'r gweithlu) yn tanddefnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn rôl eu swydd, sy'n gyfran debyg i 2022 (8.8%). Roedd y gyfran yn 2024 (9.8%) yn uwch nag mewn gwledydd eraill o'r DU (7.0% yn Lloegr, 6.8% yng Ngogledd Iwerddon a 7.1% yn Yr Alban). Roedd hyn felly'n effeithio ar fwy na dwywaith y gyfran o'r gweithlu yng Nghymru nag yr oedd y bylchau sgiliau (3.9%).

Nid oedd unrhyw wahaniaethau rhwng gwledydd y DU o ran y gyfran o gyflogwyr a ddywedodd bod ganddynt staff wedi eu tanddefnyddio. Fodd bynnag, gwelodd Cymru'r gostyngiad pwynt canran mwyaf ers 2022 (33%, i lawr o 38%) o'i gymharu â Lloegr (31%, i lawr o 35%), Yr Alban (33%, i lawr o 37%) a Gogledd Iwerddon (33%, i lawr o 37%).

Ffigur 0-26 Y gyfran o safleoedd gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul gwlad
[troednodyn 11]



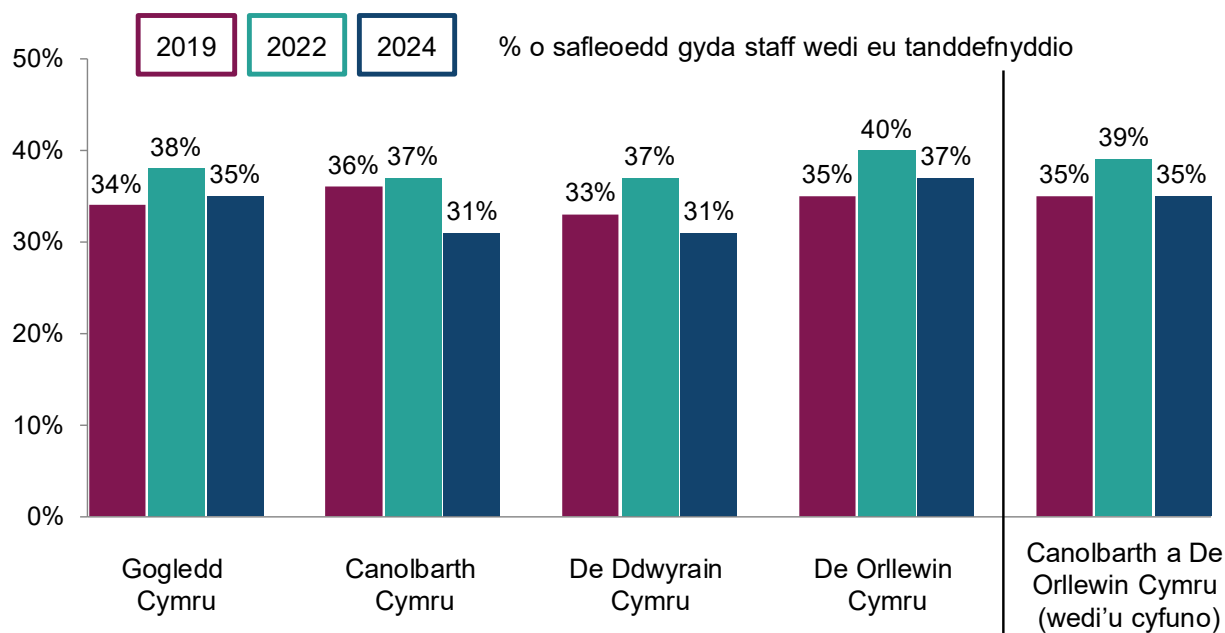
Disgrifiad o Ffigwr 4-16: Siart yn dangos y gyfran o gyflogwyr gyda staff wedi eu tanddefnyddio dros y cyfnod 2019-2024. Ymhob gwlad, 2024 oedd y pwynt isaf yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr i safleoedd yn adrodd am danddefnyddio sgiliau. Sylfaen: Pob safle (2019: Cymru (Modiwlau B a D): 3,378; Lloegr (Modiwlau B a D): 26,707, Gogledd Iwerddon (Modiwlau B a D): 2,003; 2022: Cymru (Modiwlau B a D): 2,409; Lloegr (Modiwl B): 10,038, Gogledd Iwerddon (Modiwlau B a D): 1,631, Yr Alban (Modiwlau B a D): 2,547); 2024: Cymru (Modiwl A): 1,379; Lloegr (Modiwl A): 2,204, Gogledd Iwerddon (Modiwlau A a B): 1,702, Yr Alban (Modiwlau A a B): 2,614. Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Fesul sector, safleoedd yn sectorau'r Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (44%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (41%) oedd yn fwyaf tebygol o fod â staff oedd yn cael eu tanddefnyddio, er bod hyn leiaf cyffredin yn y sectorau Gwasanaethau Busnes (24%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (27%).

Arhosodd y gyfran o safleoedd gyda staff wedi eu tanddefnyddio yn weddol sefydlog ar draws rhanbarthau Cymru yn 2024 o'i gymharu â 2022. Roedd gostyngiad amlwg, fodd bynnag, yn Ne Ddwyrain Cymru, a welodd ostyngiad 6 phwynt canran o 37% yn 2022 i 31% yn 2024. Gan Dde Orllewin Cymru yr oedd y gyfran isaf o staff wedi eu tanddefnyddio (6.0%) yn 2024 a dyma oedd yr unig ranbarth i fod yn sylweddol wahanol i gyfartaledd Cymru (9.8%).

[11] Nid oes data ar gael ar gyfer Yr Alban yn 2019

Ffigur 0-27 Y gyfran o safleoedd gyda staff wedi eu tanddefnyddio, fesul rhanbarth o Gymru



Disgrifiad o Ffigwr 4-17: Siart yn dangos y gyfran o gyflogwyr gyda staff wedi eu tanddefnyddio ymhob rhanbarth dros y cyfnod 2019-2024. Ymhob gwlad, roedd y gyfran o safleoedd gyda staff wedi eu tanddefnyddio yn 2024 yn is nag yn 2022. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2019 (Modiwlau B a D): Gogledd Cymru: 863, Canolbarth Cymru: 366, De Ddwyrain Cymru: 1,355, De Orllewin Cymru: 794, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 1,160; 2022 (Modiwlau B a D): Gogledd Cymru: 608, Canolbarth Cymru: 337, De Ddwyrain Cymru: 978, De Orllewin Cymru: 486, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 823; 2024 (Modiwl A): Gogledd Cymru: 324, Canolbarth Cymru: 181, De Ddwyrain Cymru: 568, De Orllewin Cymru: 306, Canolbarth a De Orllewin Cymru: 487).

4.9 Meithrin y llif sgiliau – lleoliadau profiad gwaith

4.9.1 Mathau o leoliadau profiad gwaith

Roedd traean (33%) o gyflogwyr yng Nghymru wedi darparu rhyw fath o leoliad profiad gwaith yn y 12 mis blaenorol, sy'n gyson â'r gyfran ledled y DU yn gyffredinol (33%). Mae'r ffigur o 33% i Gymru'n uwch na'r gyfran gyfatebol yn 2022 (28%), sy'n agosach i lefelau 2019. Fel y gwelwch yn Nhabl 4-3, gwelodd bob gwlad yn y DU gynnydd yn y gyfran o gyflogwyr sy'n darparu lleoliadau gwaith, er bod y cynnydd ar ei fwyaf yng Nghymru (33% yn 2024 o'i gymharu â 28% yn 2022; 33% o'i gymharu â 30% yn Lloegr, 30% o'i gymharu â 26% yng Ngogledd Iwerddon, a 32% o'i gymharu â 29% yn Yr Alban). Dychwelodd Cymru a Lloegr i lefelau 2019.

Tabl 4-3 Mathau o leoliadau gwaith a ddarparwyd yn y 12 mis diwethaf wedi grwpio, fesul gwlad

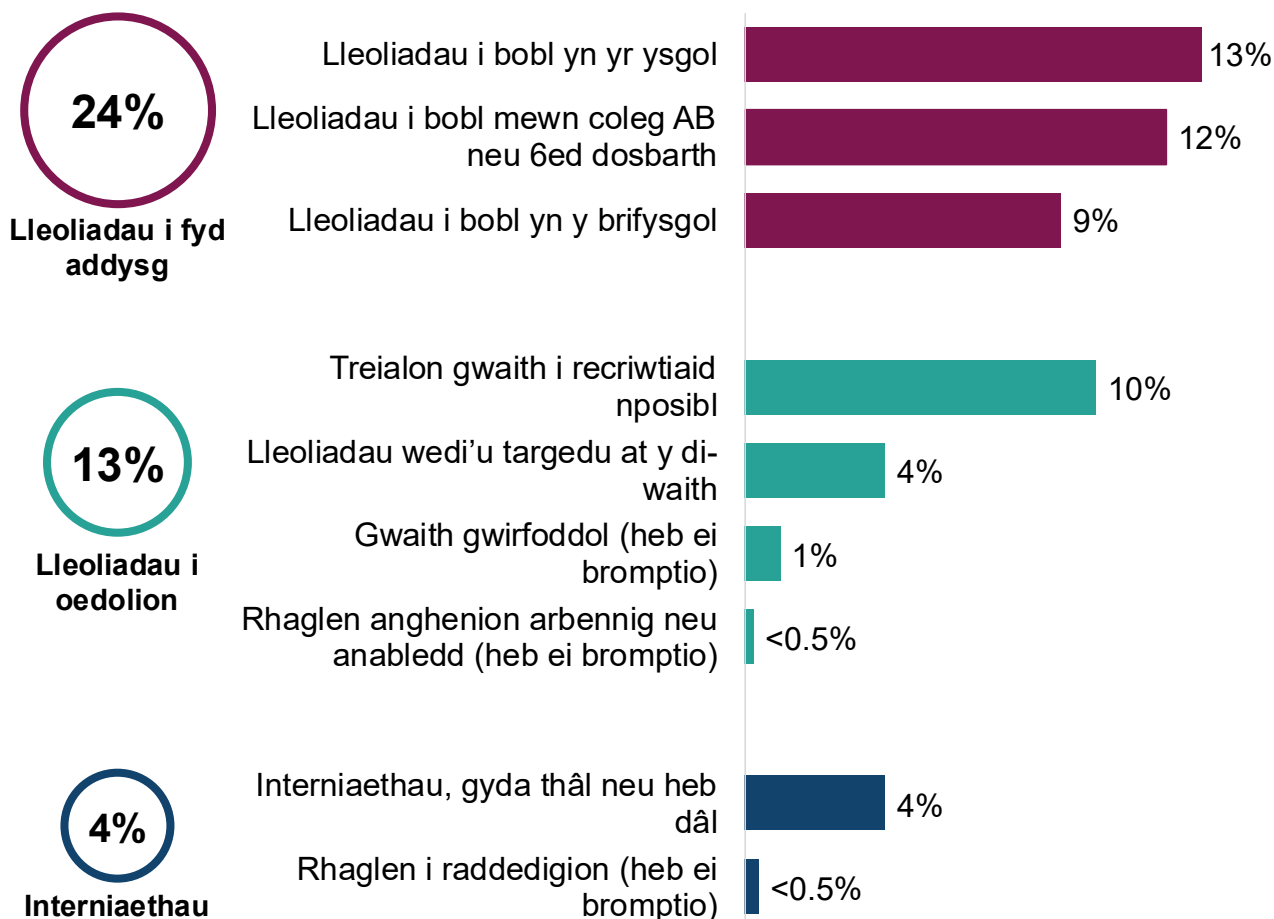
Y wlad	Cymru 2019	Cymru 2022	Cymru 2024	Lloegr 2019	Lloegr 2022	Lloegr 2024	Gogledd lwerddon 2019	Gogledd lwerddon 2022	Gogledd lwerddon 2024	Yr Alban 2019	Yr Alban 2022	Yr Alban 2024
Unrhyw leoliad gwaith	36%	28%	33%	35%	30%	33%	36%	26%	30%	36%	29%	32%
Lleoliadau addysg	27%	18%	24%	27%	22%	27%	32%	21%	28%	28%	19%	25%
Lleoliadau i oedolion	15%	13%	13%	12%	13%	10%	10%	8%	6%	12%	13%	12%
Interniaethau	5%	3%	4%	6%	5%	4%	6%	4%	5%	5%	5%	4%

Y Sylfaen: Pob safle ym Modiwl B (2024: 5,675; 2022: 13,269 2019: 18,711). Mae data 2019 Yr Alban o Arolwg Safbwyntiau'r Cyflogwr (EPS)

Wrth archwilio'r math o leoliadau gwaith a gynigiwyd:

- Cynigiwyd lleoliadau gwaith yn fwyaf cyffredin i bobl mewn addysg (24%); roedd 13% yn cynnig lleoliadau i bobl yn yr ysgol, roedd 12% yn eu cynnig nhw i bobl yn y coleg, tra bo 9% yn eu cynnig nhw i bobl mewn prifysgol. Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig lleoliadau addysg wedi cynyddu o'i gymharu â 2022 (24% o'i gymharu â 18%).
- Roedd cyfrannau llai o gyflogwyr yn cynnig lleoliadau gwaith i oedolion (13%), yn cynnwys 10% oedd yn cynnig treialon gwaith i recriwtiaid newydd. Roedd y gyfran oedd yn cynnig lleoliadau i oedolion yn gyson â 2022 (13%).
- Roedd lleiafswm yn cynnig interniaethau (4%); roedd hyn yn gyson â 2022 (3%).

Ffigur 0-28 Y math o leoliadau gwaith a ddarparwyd yn y 12 mis diwethaf (wedi promptio)



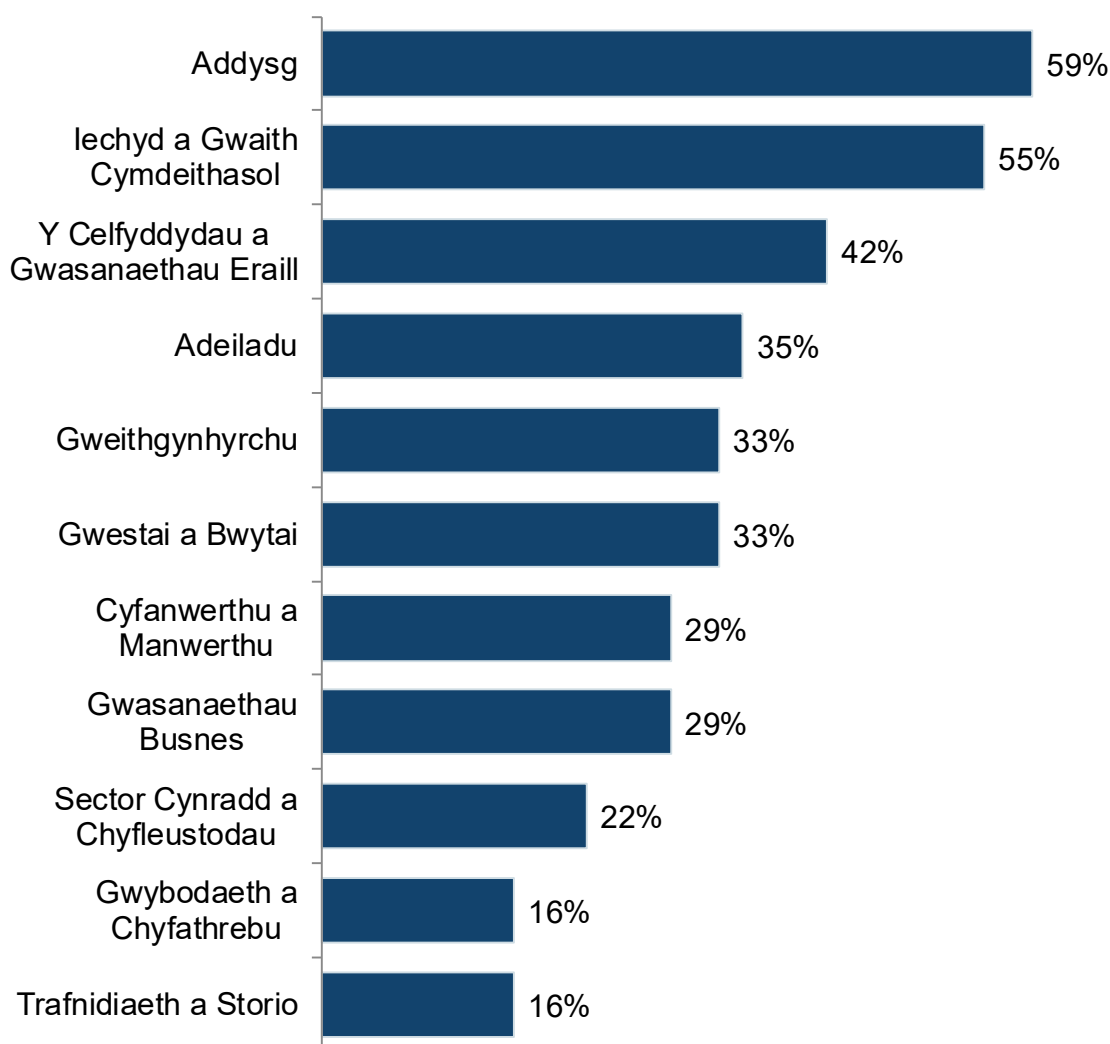
Disgrifiad o Ffigwr 4-18: Siart yn dangos y mathau o leoliadau gwaith a ddarparwyd gan gyflogwyr yn y 12 mis diwethaf. Y math mwyaf cyffredin o leoliadau a gynigiwyd oedd lleoliadau addysg, fel lleoliadau i bobl yn yr ysgol, ac yn dilyn hynny oedd lleoliadau i oedolion. Y Sylfaen: Yr holl safleoedd yng Nghymru (2024 (Modiwl B): 1,446).

Fesul rhanbarth, y cyflogwyr yng Ngogledd Cymru oedd fwyaf tebygol o gynnig lleoliadau addysg (29% o'i gymharu â 24% ledled Cymru'n gyffredinol), ac roedd hyn wedi ei yrru'n rhannol gan debygolrwydd uwch o fod wedi cynnig lleoliadau i bobl yn y coleg (16% yng

Ngogledd Cymru o'i gymharu â 12% yng Nghymru). Cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o gynnig lleoliadau i bobl yn y coleg (8%). Cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd fwyaf tebygol o gynnig lleoliadau i bobl yn y brifysgol (11% o'i gymharu â 9% yng Nghymru) a lleoliadau wedi eu targedu'n benodol at bobl ddi-waith (5% o'i gymharu â 4% yng Nghymru).

Wrth edrych ar wahanol sectorau busnes, y cyflogwyr mewn Addysg, Iechyd a Gwaith Cymdeithasol, a'r Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill oedd fwyaf tebygol o fod wedi cynnig unrhyw fath o leoliad (59%, 55% a 42% yn y drefn honno, o'i gymharu â 33% yn gyffredinol). Ar y llaw arall, cyflogwyr mewn Trafnidiaeth a Storio (16%), Gwybodaeth a Chyfathrebu (16%) a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (22%) oedd leiaf tebygol o fod wedi gwneud hynny.^[troednodyn 12]

Ffigur 0-29 A oedd safleoedd wedi cynnig unrhyw fath o leoliad gwaith, fesul sector



Disgrifiad o Ffigur 4-19: Siart yn dangos y gyfran o safleoedd oedd yn cynnig unrhyw fath o leoliad gwaith fesul sector. Mae'r siart yn dangos mai cyflogwyr Addysg oedd fwyaf tebygol

^[12] Nodwch mai'r sylfaen ar gyfer cyflogwyr Trafnidiaeth a Storio oedd 43 a'r sylfaen ar gyfer cyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu oedd 30. Felly, dylid trin y canlyniadau gyda gofal.

o gynnig lleoliadau, a chyflogwyr mewn Gwybodaeth a Chyfathrebu a Thrafnidiaeth a Storio oedd leiaf tebygol. Y Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (Modiwl B). Ystod: O Wybodaeth a Chyfathrebu 30 i Gyfanwerthu a Manwerthu 274. Ni ddangosir y Gwasanaethau Ariannol a Gweinyddiaeth Gyhoeddus oherwydd meintiau sylfaen isel.

Roedd cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (72%) oddeutu dair gwaith mor debygol o fod wedi cynnig rhyw fath o leoliad o'i gymharu â chyflogwyr gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig (23%). Roedd y patrwm hwn o gynnydd yn y tebygolrwydd o gynnig lleoliadau gwaith yn seiliedig ar faint y busnes yn wir am bob math penodol o leoliad gwaith.^[troednodyn 13]

Roedd y nifer cyfartalog o leoliadau fesul cyflogwr yn amlwg uwch ar gyfer lleoliadau i oedolion. Roedd cyfartaledd o 5.1 lleoliad i'r di-waith fesul cyflogwr oedd yn eu darparu nhw a 3.0 o dreialon gwaith i recriwtiaid newydd. Ar y llaw arall, roedd y nifer cyfartalog o leoliadau'n is ar gyfer interniaethau (1.3). O ran maint, rhoddodd cyflogwyr yng Nghymru fwy o dreialon gwaith i recriwtiaid newydd (23,100) na mathau eraill o leoliadau.

Tabl 4-3 Y nifer cyfartalog o leoliadau fesul cyflogwr ar gyfer pob math o leoliad gwaith yn y 12 mis diwethaf

Y math o leoliad	Cyfanswm y nifer o gyflogwyr gyda lleoliadau	Nifer cyfartalog y lleoliadau
Lleoliadau i bobl yn yr ysgol	22,100	2.2
Lleoliadau i bobl yn y coleg	20,800	2.2
Lleoliadau i bobl yn y brifysgol	17,400	2.6
Treialon gwaith i recriwtiaid newydd	23,100	3.0
Lleoliadau i bobl ddi-waith	12,500	5.1
Interniaethau, gyda thâl neu heb dâl	3,800	1.3

Y sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2024 (Modiwl B): 1,446); Lleoliadau i bobl yn yr ysgol (222), lleoliadau i bobl yn y coleg (226), lleoliadau i bobl yn y brifysgol (167), treialon gwaith i recriwtiaid newydd (164), lleoliadau i bobl ddi-waith (64), interniaethau (63). Mae'r ffigurau ar gyfer y nifer o weithwyr cyflogedig gyda lleoliadau wedi eu talgrynu i'r 100 agosaf.

4.9.1 Hyd, taliad a chynnydd

Roedd hyd y lleoliadau gwaith yn amrywio yn dibynnu ar y math. Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yn annhebygol o fod wedi cynnig lleoliadau tymor hirach (yn para am bythefnos neu fwy) i bobl yn yr ysgol; roedd 4 mewn 10 (40%) wedi gwneud hynny yn y 12 mis

^[13] Nodwch mai'r sylfaen ar gyfer cyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig oedd 41. Felly, dylid trin y canlyniadau gyda gofal.

diwethaf. Roedd hyn yn cymharu â 84% oedd yn cynnig lleoliad o'r hyd yma i bobl yn y brifysgol a 83% i bobl yn y coleg.

Roedd interniaethau'n tueddu i fod yn hirach na mathau eraill o leoliadau; roedd 87% o gyflogwyr yn cynnig interniaethau oedd yn para am bythefnos neu fwy. Wrth ganolbwyntio ar leoliadau i oedolion, roedd 76% yn cynnig lleoliadau wedi eu targedu at y di-waith oedd yn para pythefnos neu fwy a 61% yn cynnig lleoliadau o'r hyd yma i bobl oedd yn gwneud treialon gwaith.

O'i gymharu â gwledydd eraill y DU, roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol o gynnig lleoliadau hirach o bythefnos neu fwy i bobl yn yr ysgol na'r rheiny yn Lloegr (40% o'i gymharu â 29%), ond yn llai tebygol na'r rhai yn yr Alban (56%). Roedd cyflogwyr yng Nghymru hefyd yn fwy tebygol na'u cymheiriaid yn Lloegr o gynnig lleoliadau hirach i bobl yn y coleg (83% o'i gymharu â 71%) ac o gynnig treialon gwaith hirach i recriwtiaid posibl (61% o'i gymharu â 48%).

Roedd pa mor gyffredin yr oedd cyflogwyr yn talu unigolion ar leoliadau gwaith hefyd yn dibynnu ar y math o leoliad. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn talu pawb oedd yn gwneud treialon gwaith (89%) neu interniaethau (81%) gyda nhw. Roedd tua eu hanner wedi talu pawb a wnaeth leoliad oedd wedi'i anelu at bobl ddi-waith (51%) neu rywun yn y brifysgol (50%). Roedd llai na'u hanner wedi talu pawb a wnaeth leoliad oedd wedi'i lunio ar gyfer pobl yn y coleg (44%) neu yn yr ysgol (28%); roedd y mwyafrif (70%) heb dalu unrhyw un o'r rheiny oedd wedi gwneud lleoliad i bobl yn yr ysgol.

Gofynnwyd i gyflogwyr a oedden nhw wedi recriwtio unrhyw un i rôl barhaol neu dymor hir ar ôl bod ar leoliad yn y 12 mis diwethaf. Roedd cyflogwyr fwyaf tebygol o fod wedi recriwtio rhywun i rôl barhaol yn dilyn treial gwaith (53%). Roedd oddeutu traean (34%) wedi recriwtio rhywun yn dilyn interniaeth tra bo'u chwarter (25%) wedi recriwtio rhywun yn dilyn lleoliad oedd wedi ei lunio i bobl ddi-waith.

Roedd lleoliadau addysg yn gymharol lai tebygol o arwain at gyflogaeth, ond roedd hyn yn amrywio yn dibynnu ar lefel yr addysg. Roedd cyflogwyr ddwywaith mor debygol o fod wedi recriwtio rhywun yn dilyn lleoliad coleg na lleoliad ysgol (28% o'i gymharu â 13%). Roedd pumed ran (20%) wedi recriwtio rhywun i safle parhaol yn dilyn lleoliad prifysgol.

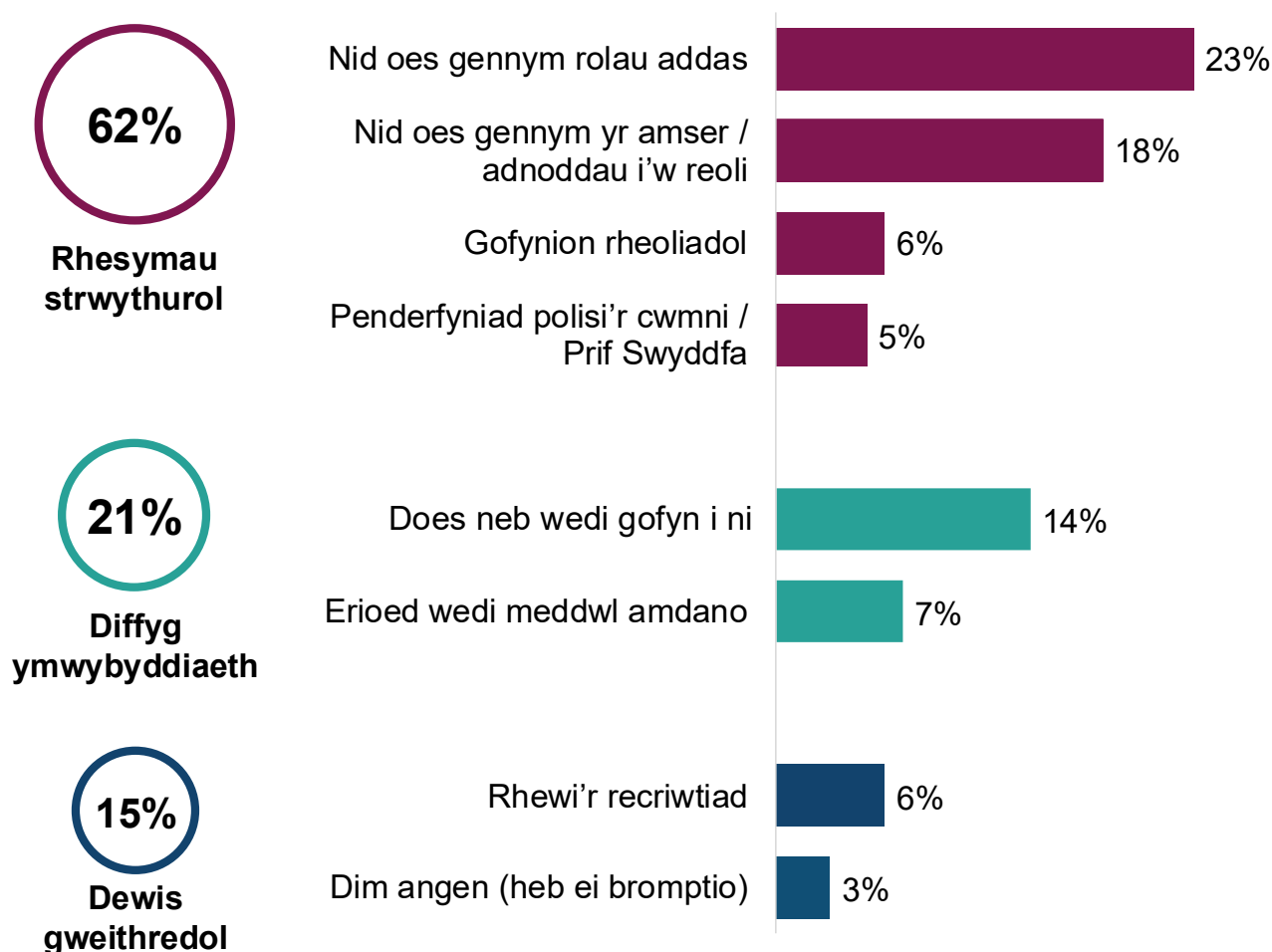
4.9.2 Yr hyn sy'n cymell pobl i ddarparu lleoliadau gwaith

Roedd y mwyafrif o gyflogwyr oedd yn cynnig rhyw fath o leoliadau gwaith yn gwneud hynny am resymau allgarol (64%), a'r rhesymau allgarol a nodwyd yn fwyaf cyffredin oedd rhoi profiad i bobl (46%) a rhesymau moesegol / bod o fudd i bobl ifanc / 'gwneud eu rhan' (22%). Roedd pedwar mewn 10 (40%) yn cynnig lleoliadau profiad gwaith am ei fod o fudd i'r cwmni, a'r rheswm 'budd i'r cwmni' mwyaf cyffredin a nodwyd oedd ei fod yn cefnogi safleoedd gyda recriwtiad / yn rhoi'r cyfle iddyn nhw ddefnyddio'r lleoliad fel cyfnod prawf (29%).

4.9.3 Yr hyn oedd yn rhwystro cyflogwyr rhag darparu lleoliadau gwaith

Roedd y cyflogwyr yng Nghymru oedd ddim yn cynnig lleoliadau profiad gwaith neu brofiadau eraill yn ymwneud â gwaith yn fwyaf tebygol o beidio eu cynnig am resymau strwythurol (62%), a'r rhesymau mwyaf cyffredin oedd nad oedd ganddynt rolau addas (23%) ac nad oedd ganddynt yr amser / adnoddau i'w reoli. Roedd cyfrannau llai oedd ddim yn cynnig unrhyw fath o leoliad gwaith oherwydd diffyg ymwybyddiaeth (21%) neu am eu bod wedi gwneud dewis bwriadol i beidio gwneud hynny (15%).

Ffigur 0-30 Y rhesymau am beidio darparu lleoliadau (heb eu promptio)



Disgrifiad o Ffigwr 4-20: Siart yn dangos y rhesymau pam nad oedd cyflogwyr yn cynnig lleoliadau gwaith. Y rhesymau a nodwyd amlaf oedd rhesymau strwythurol, fel bod heb rolau addas. Y sylfaen: Pob safle sydd heb gael unrhyw un i mewn ar leoliadau gwaith neu sydd heb ymgysylltu â sefydliadau addysgol i gynnig profiadau eraill yn ymwneud â gwaith i fyfyrwyr yn y 12 mis nesaf (Modiwl B): 789. Ni ddangosir yr atebion a nodwyd gan lai na 3%.

Gan edrych ar wahanol ranbarthau, roedd cyflogwyr yng Ngogledd Cymru (56%) yn llai tebygol o nodi rhesymau strwythurol o'u cymharu â'r cyfartaledd ar draws Cymru'n gyffredinol (62%). Ychydig iawn o wahaniaethau oedd rhwng sectorau, er mai cyflogwyr Gwestai a Bwytaï oedd leiaf tebygol o nodi rhesymau strwythurol (50% o'i gymharu â 62%).

a chyflogwyr lechyd a Gofal Cymdeithasol oedd leiaf tebygol o nodi rhesymau'n ymwneud â dewis gweithredol (5% o'i gymharu â 15%).

5 Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

5.1 Crynodeb o'r bennod

Yn gyffredinol, roedd 6 mewn 10 (60%) o gyflogwyr wedi ariannu neu wedi trefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol, sef yr un gyfran â 2022 (60%) ond cyfran is nag yn 2019 (62%) a 2015 (63%), gan awgrymu bod lefel is o ymgysylltiad gan gyflogwyr mewn hyfforddi'r gweithlu yn dod yn beth arferol o bosib. Mae hon yn duedd sydd wedi ei hadlewyrchu ar draws pedair gwlad y DU ers 2022. Cynyddodd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o 36% yn 2022 i 40% yn 2024, tra bod tua hanner (50%) y cyflogwyr wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith, yn debyg i 2022 (51%).

Roedd y nifer cyfan o staff oedd wedi derbyn hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf wedi cynyddu o tua 787,100 yn 2022 i 823,400 yn 2024 (sef cynnydd o 5%), er bod y gyfran o'r gweithlu oedd wedi eu hyfforddi ar draws y blynyddoedd hyn yn debyg (64% yn 2024 a 63% yn 2022). Fesul gwlad, derbyniwyd hyfforddiant gan gyfran fwy o weithwyr cyflogedig yng Nghymru (64%) a Lloegr (63%) o'i gymharu â'r rhai yng Ngogledd Iwerddon (61%) ac yn Yr Alban (60%).

Roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu cyfanswm o 5.4 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, yn gyfatebol â'r 5.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi a ddarparwyd yn 2022. Fesul blwyddyn, mae hyn yn cyfateb â 6.6 diwrnod hyfforddi fesul person a hyfforddwyd ('fesul hyfforddai') a 4.2 diwrnod hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig (unwaith eto'n debyg i 6.8 diwrnod fesul hyfforddai a 4.2 fesul gweithiwr cyflogedig). Yn debyg i 2022, y cyflogwyr yng Nghymru a ddarparodd y nifer uchaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig o holl wledydd y DU.

Yn gyffredinol, gwariodd cyflogwyr yng Nghymru £2.4 biliwn ar hyfforddiant yn 2024, sef gostyngiad o 6% o'r ffigur cyfatebol o £2.5 biliwn yn 2022. O gyfuno hynny gyda'r cynnydd yn y nifer o staff a hyfforddwyd, gostyngodd y gwariant fesul hyfforddai o 11%, i £2,900 y flwyddyn. Profodd cyflogwyr yng Nghymru ostyngiad llai yn eu gwariant ar hyfforddiant fesul hyfforddai na Lloegr (gostyngiad o 18%). Rhwng 2022 a 2024, cynyddodd y gyfran o'r gwariant ar hyfforddiant a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o 42% i 49%, gyda'r gwariant mewn termau go iawn yn cynyddu o £1.1 biliwn i £1.2 biliwn, gan ddychwelyd i lefel debyg o wariant i hwnnw a welwyd yn 2019.

Gan barhau'r tueddiadau hanesyddol, hyfforddiant penodol i swydd oedd y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd i staff (85%, yn debyg i 84% yn 2022) ac yn dilyn hynny hyfforddiant mewn iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf i'w staff (75%, i fyny o 71% yn 2022). Roedd tua 7 mewn 10 (70%) o gyflogwyr hyfforddi wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff yn y 12 mis blaenorol, sef y maint uchaf yn y gyfres, er ei fod yn debyg i ganlyniad 2022 (69%).

Roedd dwy ran o bump (40%) o gyflogwyr heb ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol. Y rheswm mwyaf cyffredin am beidio darparu unrhyw hyfforddiant oedd bod staff yn gwbl hyfedr yn barod ac felly nid oedd angen hyfforddiant (68%).

Yn gyffredinol, roedd 57% o'r holl gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddi, sef yr un gyfran â 2022. Doedd y 43% oedd yn weddill ddim mewn ecwilibriwm hyfforddi h.y. bydden nhw wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol. Roedd y dymuniad i ddarparu mwy o hyfforddiant ar ei uchaf ymysg cyflogwyr mewn Addysg (67%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (58%), ac ar ei isaf mewn Adeiladu (31%), yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (32%) ac mewn Trafnidiaeth a Storio (33%).

5.2 Cyflwyniad

Mae hyfforddi'r gweithlu yn ffordd allweddol i gyflogwyr fynd i'r afael â phrinder sgiliau a bylchau sgiliau, gan alluogi iddyn nhw wella eu cynhyrchiant. Mae'r bennod hon yn archwilio'r tirlun hyfforddiant yng Nghymru yn 2024 a sut mae hyn wedi newid dros amser, gan archwilio

- faint o gyflogwyr oedd wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant a datblygiad i'w gweithwyr cyflogedig yn y 12 mis blaenorol, a pha fathau o gyflogwyr oedd fwyaf tebygol o fod wedi gwneud hynny
- i faint o weithwyr cyflogedig yr oeddent wedi darparu hyfforddiant, a'r galwedigaethau a dderbyniodd yr hyfforddiant hwn
- gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant
- y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd
- y rhwystrau a chyfyngiadau ar hyfforddiant

Trwy'r bennod gyfan hon, trafodir hyfforddiant a datblygiad a ddarperir gan y cyflogwyr yn nhermau:

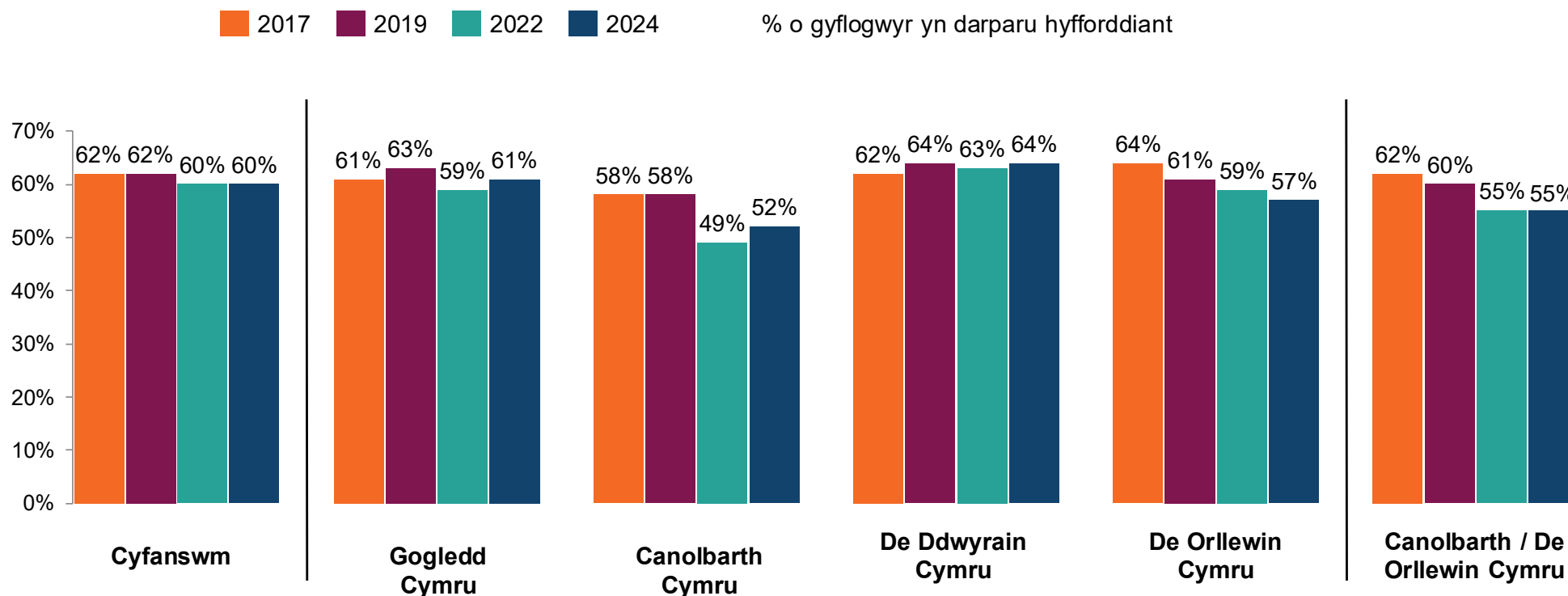
- **hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith:** hyfforddiant y tu hwnt i hwnnw sy'n digwydd yn y gwaith neu yn rhan o ddyletswyddau gwaith arferol yr unigolyn; gellir gwneud hwn ar safle'r cyflogwr, ar safle darparydd, gartref neu'n rhywle arall.
 - Cyn 2022, y diffiniad o 'hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith' oedd 'hyfforddiant i ffwrdd oddi wrth safle gwaith uniongyrchol yr unigolyn, p'un a oedd hynny ar safle'r cyflogwyr neu'n rhywle arall'; dylid nodi hyn wrth gymharu canlyniadau 2024 a 2022 ag arolygon blaenorol
- **Hyfforddiant yn y gwaith:** hyfforddiant a wnaed ar safle gwaith yr unigolyn ac yn cynnwys gweithgareddau a fyddai'n cael eu hadnabod fel hyfforddiant gan staff, yn hytrach na dysgu drwy brofiad sy'n gallu digwydd drwy'r amser

Gallai cyflogwyr fod wedi darparu un o'r mathau hyn o hyfforddiant neu'r ddau.

5.3 Amllder hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

Roedd chwech ymhob deg o gyflogwyr (60%) wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant i'w staff dros y 12 mis blaenorol. Fel y gwelir yn Ffigur 0-31 (sy'n edrych ar y gyfran o gyflogwyr sy'n darparu hyfforddiant yng Nghymru'n gyffredinol ac ymhob rhanbarth dros amser), mae hyn yn gyfatebol â'r un gyfran ag yn 2022 (60%) ond mae'n parhau'n is nag yn 2019 (62%) a 2015 (63%), gan awgrymu o bosib bod lefel is o ymgysylltiad y cyflogwr yn hyfforddiant y gweithlu'n dod yn beth arferol.

Ffigur 0-31 Y gyfran o gyflogwyr sy'n hyfforddi, 2017 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 5-1: Siart yn dangos y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu unrhyw hyfforddiant yng Nghymru'n gyffredinol ac ymysg pob rhanbarth dros y cyfnod 2017-2024. Yng Nghymru'n gyffredinol, roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant yn gyson â 2022 ac yn is nag yn 2019. Yn y rhanbarthau, mae'r gyfran oedd yn darparu hyfforddiant wedi bod yn weddol gyson yng Ngogledd Cymru a De Ddwyrain Cymru, ond mae wedi gostwng ers 2017, yng Nghanolbarth Cymru ac yn Ne Orllewin Cymru. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (2017: Gogledd Cymru: 1,584, Canolbarth Cymru: 605, De Ddwyrain Cymru: 2,603, De Orllewin Cymru: 1,121, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,726; 2019: Gogledd Cymru: 1,666, Canolbarth Cymru: 793, De Ddwyrain Cymru: 2,767, De Orllewin Cymru: 1,547, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 2,340; 2022: Gogledd Cymru: 1,193, Canolbarth Cymru: 694, De Ddwyrain Cymru: 1,911, De Orllewin

Cymru: 1,027, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,721; 2024: Gogledd Cymru: 1,350, Canolbarth Cymru: 717, De Ddwyrain Cymru: 2,310, De Orllewin Cymru: 1,228, Canolbarth / De Orllewin Cymru: 1,945).

Roedd y gyfran oedd yn darparu hyfforddiant yng Nghymru'n debyg i'r gyfran yn Lloegr (59%) ac yn uwch na'r gyfran yng Ngogledd Iwerddon (56%), ond yn is nag yn Yr Alban (63%).

Yn debyg i 2022, cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru oedd fwyaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i'w staff (64%), ac yn dilyn hynny Ogledd Cymru (61%) a De Orllewin Cymru (57%). Unwaith eto, cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru oedd leiaf tebygol o fod wedi darparu unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (52%).

Roedd y tebygolrwydd o fod wedi darparu hyfforddiant yn cynyddu gyda maint y safle; er mai dim ond 4 mewn 10 (43%) o'r cyflogwyr lleiaf gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig oedd wedi gwneud hynny, cynyddodd hyn i oddeutu tri chwarter (78%) y cyflogwyr gyda 5 i 24 gweithiwr cyflogedig. Ymysg yr holl fandiau maint eraill, roedd 9 mewn 10 neu fwy o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant ac roedd pob un bron (97%) o gyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig wedi gwneud hynny. Roedd y gyfran o gyflogwyr gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig wedi cynyddu hefyd o 90% yn 2022, gan ddychwelyd i lefelau 2019 (97%).

Fesul sector, cyflogwyr yn y sectorau Addysg (90%), Gweinyddiaeth Gyhoeddus (86%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (85%) oedd fwyaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant i'w staff, gan adlewyrchu blynyddoedd blaenorol. Cyflogwyr y sector Cynradd a Chyfleustodau unwaith eto oedd leiaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant (34%). Mae hyn wedi ei adlewyrchu yn y grwpiau sector ehangach, lle'r oedd cyflogwyr yn y sector cyhoeddus (87%) a'r sector elusen neu wirfoddol (80%) yn fwy tebygol o fod wedi darparu unrhyw hyfforddiant i staff o'i gymharu â chyflogwyr sector preifat (57%).

Roedd cyflogwyr gyda bylchau sgiliau'n fwy tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant na'r rhai oedd heb fylchau sgiliau (83% o'i gymharu â 57%). Yn yr un modd, roedd cyflogwyr oedd wedi recriwtio yn y 12 mis blaenorol yn fwy tebygol o fod wedi hyfforddi eu staff, o'u cymharu â'r rhai oedd heb (80% o'i gymharu â 43%), a hynny mae'n debyg oherwydd prosesau cynefino.

Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd yn darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w staff wedi cynyddu o 36% yn 2022 i 40% yn 2024, er ei fod yn parhau'n is na lefelau 2019 (45%). Roedd hyn wedi'i yrru'n arbennig gan gynyddiadau yn y sectorau Trafnidiaeth a Storio (46% o'i gymharu â 33% yn 2022) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (63% o'i gymharu â 55% yn 2022), ochr yn ochr â chyflogwyr gyda 5 i 24 a 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (52% a 67% o'i gymharu â 45% a 59% yn y drefn honno).

Roedd tua hanner (50%) y cyflogwyr wedi darparu hyfforddiant yn y gwaith yn 2024, sy'n debyg i 2022 (51%). Roedd y gyfran a gynigiodd hyfforddiant yn y gwaith yn unig wedi gostwng (21% o'i gymharu â 24%). Cyflogwyr yn y Gwasanaethau Ariannol oedd fwyaf tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant yn y gwaith yn unig i'w staff (31%), ac yn dilyn hynny'r cyflogwyr yn y sector Gwestai a Bwytai (26%). Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill a welodd y gostyngiad mwyaf yn y gyfran a ddarparodd Hyfforddiant yn y gwaith yn unig i'w staff (17% o'i gymharu â 26% yn 2022).

Tabl 5-1 Y ddarpariaeth hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol, fesul gwlad a rhanbarth

	<i>Sylfaen heb ei phwysoli</i>	Yn hyfforddi	Yn hyfforddi i ffwrdd o'r gwaith	Yn hyfforddi yn y gwaith	Yn hyfforddi yn y gwaith yn unig
Gwlad					
Cymru	5,605	60%	40%	50%	21%
Lloegr	8,639	59%	40%	48%	19%
Gogledd Iwerddon	3,338	56%	37%	46%	20%
Yr Alban	5,080	63%	42%	53%	20%
Rhanbarth					
Gogledd Cymru	1,350	61%	39%	50%	22%
Canolbarth Cymru	717	52%	34%	40%	18%
De Ddwyrain Cymru	2,310	64%	43%	54%	22%
De Orllewin Cymru	1,228	57%	38%	47%	20%
Canolbarth / De Orllewin Cymru	1,945	55%	36%	45%	19%

Sylfaen: Pob safle yng Nghymru.

O ystyried y gwahaniaethau cenedlaethol yn y ddarpariaeth hyfforddiant yn y gwaith, roedd cyflogwyr yng Nghymru (40%) a Lloegr (40%) yn fwy tebygol na'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon (37%) o fod wedi darparu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i'w staff, er eu bod yn llai tebygol na'r cyflogwyr yn Yr Alban (42%). Yn yr un modd, roedd cyflogwyr yng Nghymru (50%) a Lloegr (48%) yn fwy tebygol na'r rhai yng Ngogledd Iwerddon (46%) o gynnig Hyfforddiant yn y gwaith, ond yn llai tebygol na'r rhai yn Yr Alban (53%).

5.4 Y gyfran o staff a hyfforddwyd (yn gyffredinol a fesul galwedigaeth)

Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi hyfforddi cyfanswm o 823,400 o staff yn y 12 mis blaenorol, sef cynnydd o 5% o'r 787,100 o staff a hyfforddwyd yn 2022. Roedd hyn yn golygu bod oddeutu dwy ran o dair (64%) o'r gweithlu cyfan wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y cyfnod yma. Er bod y nifer o staff a dderbyniodd hyfforddiant wedi cynyddu yn 2024, roedd y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd yn debyg i'r lefel a welwyd yn 2022 (63%).

Fel y gwelwn yn Tabl , roedd cyfran fwy o staff yng Nghymru (64%) a Lloegr (63%) wedi derbyn hyfforddiant, o'i gymharu â'r Alban (60%) a Gogledd Iwerddon (61%). Nid oedd unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng rhanbarthau Cymru o ran cyfran y staff a

hyfforddwyd yn 2024, ac nid oedd unrhyw newidiadau sylweddol ers lefel 2022 chwaith ymhob un o'r Rhanbarthau.

Tabl 5-2 Nifer a chyfran y staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol, 2015 hyd 2024

	2015		2017		2019		2022		2024	
	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)
Gwlad										
Cymru	760	64%	705	58%	820	65%	788	63%	823	64%
Lloegr	14,708	63%	15,233	62%	15,238	60%	15,430	60%	16,752	63%
Gogledd Iwerddon	463	64%	449	60%	489	62%	503	64%	511	61%
Yr Alban	1,474	62%	1,523	62%	amh.	amh.	1,443	59%	1,497	60%
Rhanbarth										
Gogledd Cymru	166	60%	152	55%	197	68%	188	65%	192	66%
Canolbarth Cymru	57	71%	56	67%	47	57%	49	61%	54	67%
De Ddwyrain Cymru	376	65%	348	58%	404	65%	380	61%	411	64%
De Orllewin Cymru	162	63%	148	56%	172	64%	171	63%	167	61%
Canolbarth / De	218	65%	205	59%	219	62%	219	63%	221	63%

	2015		2017		2019		2022		2024	
	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)	Y nifer a hyfforddwyd (000'oedd)	Staff a hyfforddwyd (%)
Orllewin Cymru										
Maint										
2 i 4	42	37%	42	34%	47	38%	48	38%	45	37%
5 i 24	171	56%	174	56%	187	57%	189	60%	190	61%
25 i 49	108	71%	104	67%	105	65%	109	69%	110	69%
50 i 99	93	62%	94	65%	109	69%	97	68%	98	67%
100 neu fwy	439	70%	289	59%	372	76%	344	66%	380	70%

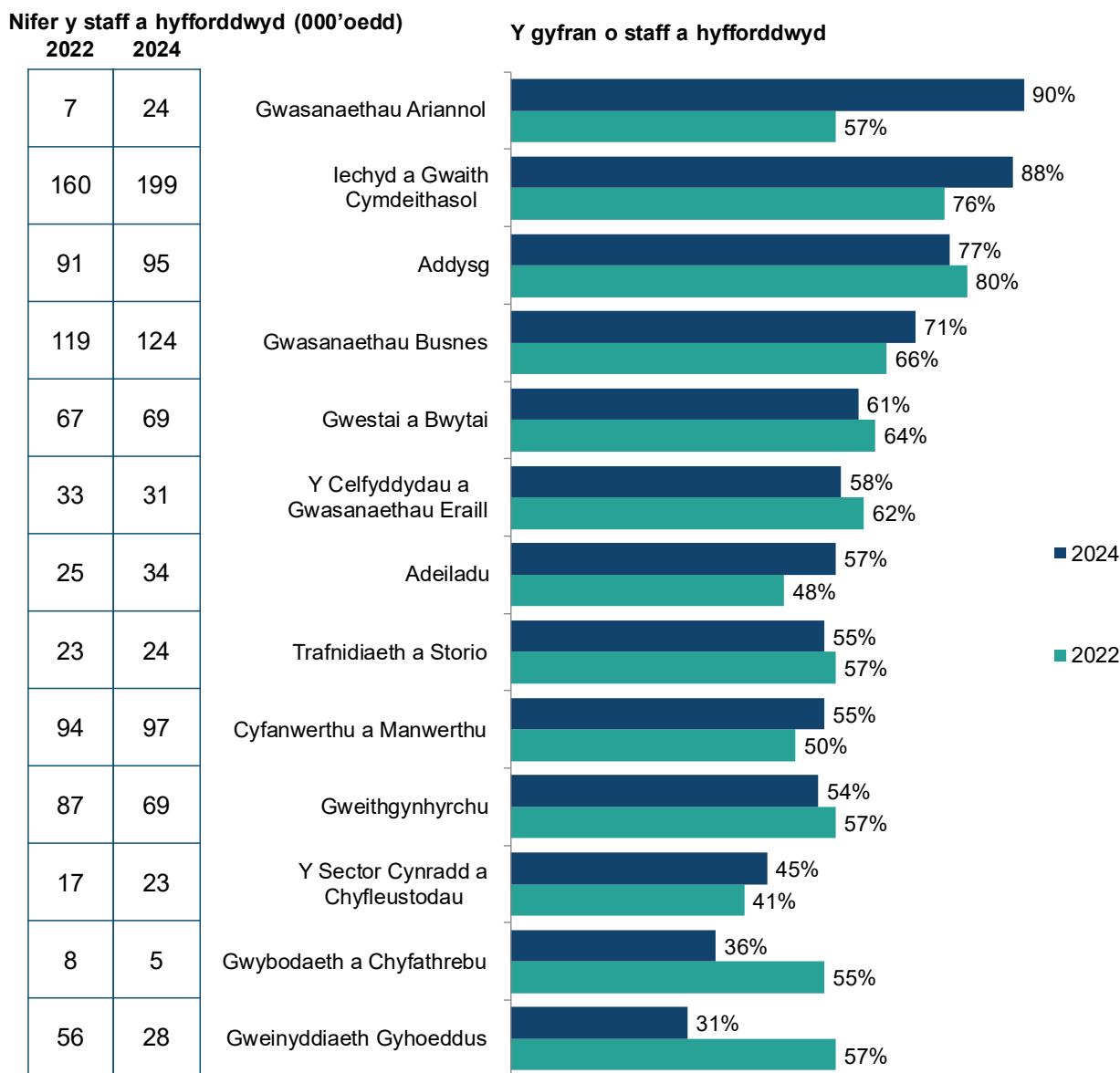
Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (5,605). Dangosir meintiau sylfaen eraill yn Atodiad E. Mae'r canrannau wedi eu seilio ar gyflogaeth yn hytrach na'r safleoedd i gyd. Felly mae'r ffigurau'n dangos y gyfran o staff ymhob is-grŵp a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf.

O'u cyfateb â chanlyniadau blaenorol, roedd y gyfran a dderbyniodd hyfforddiant yn is ymysg y cyflogwyr llai gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig (37%) na'r cyflogwyr hynny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (70%). Roedd y gyfran o staff a hyfforddwyd ymhob band maint wedi parhau'n gyfatebol â 2022.

Fel y gwelwn yn

Ffigur 0-32, roedd cyfran y staff a hyfforddwyd yn amrywio fesul sector. Cyflogwyr yn y Gwasanaethau Ariannol (90%), Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (88%) ac Addysg (77%) oedd wedi hyfforddi'r gyfran uchaf o staff, tra bo cyflogwyr mewn Gweinyddiaeth Gyhoeddus (31%), Gwybodaeth a Chyfathrebu (36%) a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (45%) wedi hyfforddi'r gyfran isaf. Gwelodd y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus ddirywiad yn y gyfran o staff a hyfforddwyd o'i gymharu â 2022 (31% o'i gymharu â 57% yn 2022). Gwelodd y Gwasanaethau Ariannol y cynnydd mwyaf (90% o'i gymharu â 57% yn 2022), wedi'i ddilyn gan Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (88% o'i gymharu â 76%). Nodwch bod gan y Gwasanaethau Ariannol faint sylfaen gweddol isel o 41 ymatebwr yn 2022 felly dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r canfyddiadau.

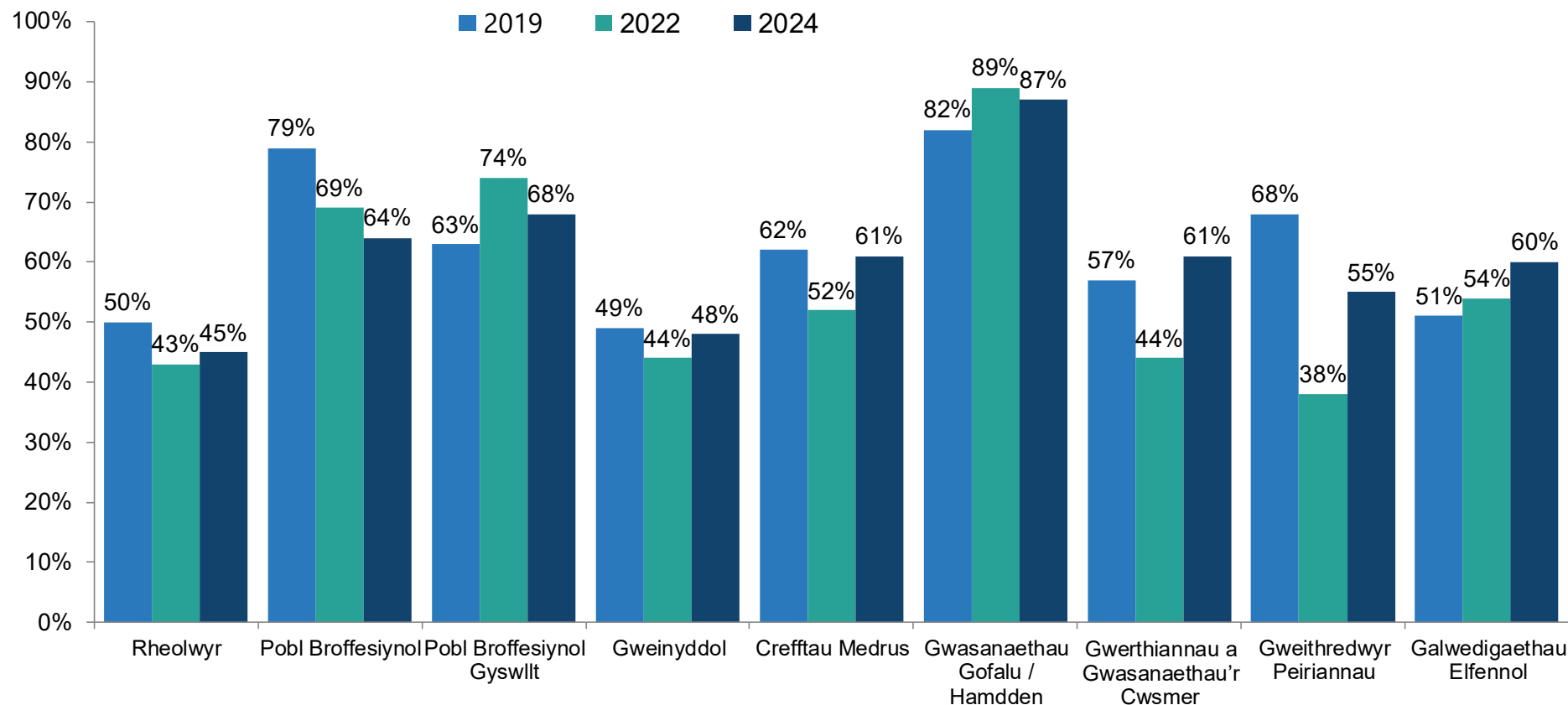
Ffigur 0-32 Cyfran y staff a hyfforddwyd fesul sector, 2019 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 5-2: Siart yn dangos y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd fesul sector dros y cyfnod 2022-2024. Y gweithwyr cyflogedig mewn Gwasanaethau Ariannol, Iechyd a Gwaith Cymdeithasol ac Addysg oedd fwyaf tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant yn 2024. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (ystod 2024: o'r Gwasanaethau Ariannol 85 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,116; ystod 2022: o'r Gwasanaethau Ariannol 58 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,010; ystod 2019: o'r Gwasanaethau Ariannol 109 i Gyfanwerthu a Manwerthu 1,442).

Fesul grŵp galwedigaethol, gweithwyr yn y galwedigaethau Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill oedd fwyaf tebygol o gael eu hyfforddi (87%), fel mewn blynyddoedd blaenorol, ac yn debyg i'r gyfran yn 2022 (89%). Fel y gwelwn yn Ffigur 5-3 (sy'n edrych ar y gyfran o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol fesul galwedigaeth dros amser), roedd galwedigaethau Rheolwyr (45%) a Gweinyddol (48%) yn llai tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol na'r cyfartaledd (64%). Roedd y galwedigaethau Gwerthiannau a Gwasanaethau'r Cwsmer (61% o'i gymharu â 44% yn 2022), Gweithredwyr Peiriannau (55% o'i gymharu â 38%) a Chrefftau Medrus (61% o'i gymharu â 52% yn 2022) oll wedi cynyddu o lefelau 2022.

Ffigur 5-3 Y gyfran o staff a hyfforddwyd dros y 12 mis diwethaf fesul galwedigaeth, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 5-3: Siart yn dangos y gyfran o'r gweithlu a hyfforddwyd fesul galwedigaeth dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, gweithwyr cyflogedig mewn Gofalu, Hamdden a Gwasanaethau Eraill oedd fwyaf tebygol o fod wedi derbyn hyfforddiant. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (ystod 2022: o Bobl Broffesiynol Gyswilt 639 i Reolwyr 4,597; ystod 2024: o Bobl Broffesiynol Gyswilt 525 i Reolwyr 2,676).

5.5 Diwrnodau Hyfforddi

Darparodd cyflogwyr yng Nghymru gyfanswm o 5.4 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi dros y 12 mis blaenorol, sy'n gyfatebol â 6.6 diwrnod hyfforddi fesul person a hyfforddwyd ('fesul hyfforddai') a 4.2 diwrnod hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig. Roedd y rhain yn gyfatebol â'r lefelau a welwyd yn 2022, lle'r oedd cyflogwyr wedi darparu 5.3 miliwn o ddiwrnodau hyfforddi, sy'n gyfatebol i 6.8 diwrnod fesul hyfforddai a 4.2 diwrnod fesul gweithiwr cyflogedig. Yn debyg i 2022, roedd cyflogwyr yng Nghymru wedi darparu'r nifer mwyaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (6.6 diwrnod) a diwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig (4.2 diwrnod) o'r holl wledydd, fel y gwelwn yn Tabl 0-4.

Fesul Rhanbarth, De Ddwyrain Cymru oedd wedi darparu'r nifer mwyaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (8.0 diwrnod) a fesul gweithiwr cyflogedig (5.1 diwrnod), ac yn dilyn hynny Ganolbarth Cymru (5.8 diwrnod a 3.9 diwrnod yn y drefn honno). Cyflogwyr yng Ngogledd Cymru oedd wedi darparu'r nifer isaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (4.9 diwrnod) tra bo'r rheiny yn y De Orllewin wedi darparu'r nifer isaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul gweithiwr cyflogedig (3.2 diwrnod).

Gan barhau'r patrwm a welwyd dros y gyfres Arolygon Sgiliau Cyflogwyr, roedd cyflogwyr llai'n tueddu i ddarparu mwy o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai – 8.1 diwrnod fesul hyfforddai i gyflogwyr gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig a 7.1 diwrnod i'r rheiny gyda 5 i 24 gweithiwr cyflogedig, o'i gymharu â 6.0 diwrnod i'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Fodd bynnag, nid oedd y patrwm hwn yn gwbl linol, yn wahanol i 2022. Y rheswm am hyn oedd cynnydd yn y nifer o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai ymysg y rhai gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig o 6.3 diwrnod yn 2022 i 7.2 diwrnod yn 2024, tra bo diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai wedi gostwng o lefelau 2022 ymysg cyflogwyr gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (6.3 diwrnod o'i gymharu â 7.1 diwrnod yn 2022).

Fesul sector, cyflogwyr mewn Gweithgynhyrchu ddarparodd y nifer uchaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (13.5 diwrnod), ac yn dilyn hynny gyflogwyr Adeiladu (8.2 diwrnod). Gwelodd y sector Gweithgynhyrchu'r cynnydd mwyaf o lefelau 2022 (13.5 diwrnod o'i gymharu â 7.7 diwrnod yn 2022) tra bo'r Gwasanaethau Ariannol, a oedd wedi darparu'r nifer uchaf yn 2022, wedi gweld y gostyngiad mwyaf (5.7 diwrnod o'i gymharu â 14.3 diwrnod yn 2022). Nodwch bod gan y Gwasanaethau Ariannol faint Sylfaen gweddol isel o 41 ymatebwr yn 2022 felly dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r canfyddiadau. Darparodd y cyflogwyr yn y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus y nifer isaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai (3.1 diwrnod) a'r sector hwn hefyd oedd â'r nifer isaf yn 2022 (3.2 diwrnod). Adlewyrchwyd hyn yn y grwpiau sector ehangach, lle'r oedd cyflogwyr y sector preifat (7.2 diwrnod) wedi darparu mwy o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai na'r rhai yn y sector elusen neu wirfoddoli (5.9 diwrnod) a'r sector cyhoeddus (4.3 diwrnod).

Tabl 0-4 Cyfanswm y diwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig, yn ôl Rhanbarth a maint safle, 2015 hyd 2024

	2015			2017			2019			2022			2024		
	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogedig	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogedig	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogedig	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogedig	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogedig
Gwlad															
Cymru	5.4m	7.2	4.6	4.4m	6.2	3.6	4.2m	5.1	3.3	5.3m	6.8	4.2	5.4m	6.6	4.2
Lloegr	99.9 m	6.8	4.3	97.6 m	6.4	4.0	91.9m	6.0	3.6	90.3 m	5.9	3.5	93.6 m	5.6	3.5
Gogledd Iwerddon	2.6m	5.6	3.6	2.6m	5.7	3.5	2.7m	5.4	3.4	2.9m	5.8	3.7	2.9m	5.8	3.5
Yr Alban	9.9m	6.7	4.2	10.0 m	6.5	4.1	amh.	amh.	amh.	9.6m	6.7	3.9	9.0m	6.0	3.6
Rhanbarth															
Gogledd Cymru	1.1m	6.7	4.0	0.9m	5.6	3.1	1.1m	5.5	3.7	1.3m	6.9	4.5	0.9m	4.9	3.3
Canolbarth Cymru	0.4m	6.6	4.7	0.5m	9.4	6.3	0.3m	6.4	3.6	0.3m	5.2	3.2	0.3m	5.8	3.9
De Ddwyrain Cymru	2.7m	7.3	4.7	1.8m	5.0	2.9	1.9m	4.7	3.1	2.8m	7.4	4.5	3.3m	8.0	5.1
De Orllewin Cymru	1.2m	7.5	4.7	1.2m	8.2	4.6	0.9m	5.4	3.4	1.0m	5.7	3.6	0.9m	5.3	3.2

	2015			2017			2019			2022			2024		
	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogaedd	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogaedd	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogaedd	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogaedd	Cyfanswm	Fesul Hyfforddai	Fesul gweithiwr cyflogaedd
Canolbarth / De Orllewin Cymru	1.6m	7.3	4.7	1.7m	8.5	5.0	1.2m	5.6	3.5	1.2m	5.6	3.5	1.2m	5.4	3.4
Maint															
2 i 4	0.4m	8.5	3.2	0.3m	7.6	2.6	0.4m	9.5	3.6	0.4m	8.5	3.3	0.4m	8.1	3.0
5 i 24	1.4m	8.2	4.6	1.2m	7.1	4.0	1.2m	6.7	3.8	1.4m	7.1	4.3	1.3m	7.1	4.3
25 i 49	0.9m	8.3	5.9	0.7m	7.2	4.8	0.6m	5.8	3.7	0.8m	7.1	4.9	0.7m	6.3	4.4
50 i 99	0.7m	7.7	4.7	0.7m	7.3	4.8	0.6m	5.1	3.5	0.6m	6.3	4.3	0.7m	7.2	4.8
100 neu fwy	2.8m	6.3	4.5	1.4m	4.7	2.8	1.4m	3.6	2.7	2.2m	6.3	4.2	2.3m	6.0	4.3

Sylfaen: Pob safle sy'n hyfforddi yng Nghymru. Mae'r meintiau sylfaen wedi eu dangos yn Atodiad E.

5.6 Buddsoddiad mewn hyfforddiant

Er mwyn casglu gwybodaeth fanwl gywir am wariant ar hyfforddiant gan gyflogwyr, gwnaethpwyd arolwg 'Buddsoddi mewn Hyfforddiant' dilynol gyda chyflogwyr oedd wedi dweud eu bod yn darparu hyfforddiant yn ystod y prif Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Mae'r holl ffigurau a ddefnyddiwyd o flynyddoedd blaenorol yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi eu haddasu i ystyried chwyddiant at ddibenion cymharu.

Cyfanswm y gwariant gan gyflogwyr ar hyfforddiant a datblygiad dros y 12 mis blaenorol yng Nghymru oedd £2.4 biliwn. Roedd hyn yn ostyngiad o 6% ar y lefel o fuddsoddiad a welwyd yn 2022 (£2.5 biliwn), er bod hyn yn dal i fod yn uwch na'r lefelau a welwyd yn 2019 (£2.2 biliwn) fel y gwelir yn Tabl . Er bod y gyfran o staff a hyfforddwyd wedi cynyddu o'i gymharu â 2022, gostyngodd y gwariant cyffredinol yn 2024; sy'n golygu bod y gwariant fesul hyfforddai wedi gostwng (£2,900; gostyngiad o 11%), ochr yn ochr â'r gwariant fesul gweithiwr cyflogedig (£1,900; gostyngiad o 8%).

Roedd y gostyngiad o 6% mewn gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru'n adlewyrchu'r patrwm ar draws gwledydd y DU i gyd. Roedd maint y gostyngiad yng Nghymru, fodd bynnag, yn llai nag yn Lloegr, lle'r oedd y gwariant cyfan ar hyfforddiant wedi gostwng o 11% o'i gymharu â 2022. Gwelodd Gogledd Iwerddon a'r Alban y gwariant ar hyfforddiant yn gostwng o 4% a 3% yn y drefn honno. Roedd y gostyngiad mewn gwariant fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig o 2022 hyd 2024 hefyd yn llai yng Nghymru nag yn Lloegr (£300 a £200 yn y drefn honno, o'i gymharu â £600 a £300 yn Lloegr). Gostyngodd y gwariant fesul hyfforddai o 11% yng Nghymru, sy'n ostyngiad llai o'i gymharu â Lloegr (a ostyngodd o 18%).

Tabl 5-5 Cyfanswm y gwariant ar hyfforddi a'r gwariant fesul hyfforddai a fesul gweithiwr cyflogedig, 2019 hyd 2024 (ym mhrisiau 2024)

	2019			2022			2024		
	Cyfanswm	Gwariant fesul hyfforddai	Gwariant fesul gweithiwr cyflogedig	Cyfanswm	Gwariant fesul hyfforddai	Gwariant fesul gweithiwr cyflogedig	Cyfanswm	Gwariant fesul hyfforddai	Gwariant fesul gweithiwr cyflogedig
Cymru	£2.2bn	£2,700	£1,700	£2.5bn	£3,200	£2,000	£2.4bn	£2,900	£1,900
Lloegr	£49.4bn	£3,200	£1,900	£50.4bn	£3,300	£2,000	£44.8bn	£2,700	£1,700
Gogledd Iwerddon	£1.4bn	£2,800	£1,700	£1.5bn	£2,900	£1,800	£1.4bn	£2,700	£1,700
Yr Alban	amh.	amh.	amh.	£4.6bn	£3,200	£1,900	£4.4bn	£2,900	£1,800
Maint									
2-4	£0.3bn	£6,500	£2,400	£0.2bn	£5,100	£2,000	£0.3bn	£6,700	£2,500
5-24	£0.7bn	£3,700	£2,100	£0.7bn	£3,500	£2,100	£0.7bn	£3,400	£2,100
25-49	£0.4bn	£3,600	£2,300	£0.4bn	£3,400	£2,300	£0.3bn	£2,400	£1,600
50-99	£0.2bn	£2,100	£1,500	£0.3bn	£2,900	£1,900	£0.2bn	£2,400	£1,600
100 neu fwy	£0.6bn	£1,500	£1,100	£1.0bn	£2,800	£1,900	£0.9bn	£2,400	£1,700

Sylfaen: Safleoedd yng Nghymru a gwblhaodd astudiaeth buddsoddiad mewn hyfforddiant (2019: 1,362; 2022: 1,441; 2024: 1,507). Mae'r data am wariant ar hyfforddiant wedi ei addasu i ystyried chwyddiant ac mae'n defnyddio prisiau 2024. Gallwch weld meintiau sylfaen yn Atodiad E. Dylid bod yn ofalus wrth drin y ffigurau mewn ffont italic oherwydd maint bach y sylfaen.

Fel y gwelir yn hanesyddol, gostyngodd y gwariant fesul hyfforddai gyda maint y safle, o £6,700 ymysg safleoedd gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig, i £2,400 ymysg safleoedd gyda 25 neu fwy o staff. Y cyflogwyr lleiaf (2 i 4 gweithwyr cyflogedig) oedd yr unig fand maint i weld cynnydd yn y gwariant cyffredinol ar hyfforddiant yn 2024 (0.3bn o'i gymharu â 0.2bn yn 2022).

Mae Tabl yn dangos cyfansoddiad y gwariant ar hyfforddiant yng Nghymru a sut mae hyn yn cymharu â blynyddoedd blaenorol. Gwariwyd cyfran ychydig bach yn uwch o'r gwariant hyfforddiant ar hyfforddiant yn y gwaith o'i gymharu â hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (51% o'i gymharu â 49%). Gostyngodd y gyfran o wariant cyffredinol a ddyranwyd i Hyfforddiant yn y gwaith o 58% yn 2022 i 51% yn 2024. Mewn termau real roedd hyn yn gyfatebol â gostyngiad yn y gwariant ar hyfforddiant yn y gwaith o £1.5 biliwn i £1.2 biliwn. Gyrwyd hyn gan ostyngiad yng nghostau llafur yn y gwaith yr hyfforddeion, o £1.1bn yn 2022 i £759m yn 2024 (gostyngiad o 29% mewn termau real), a oedd yn agosach at y gwariant a welwyd yn 2019 (£627m).

Cynyddodd y gyfran o wariant ar hyfforddiant a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o 42% i 49% rhwng 2022 a 2024, gyda'r gwariant termau real yn cynyddu o £1.1 biliwn i £1.2 biliwn, ac yn dychwelyd i lefel debyg o wariant i honno a welwyd yn 2019. Gwelwyd y cynyddiadau uchaf mewn gwariant ar dreuliau yn ymwneud â chysiau, yn arbennig gost rheoli hyfforddiant (yn codi o £309m i £378m ac yn dychwelyd i'r lefelau a welwyd yn 2019) a chostau llafur hyfforddeion (a gododd o £269m yn 2022 i £323m yn 2024).

Tabl 5-6 Y gwariant cyfan ar hyfforddiant wedi'i dorri i lawr yn gydrannau unigol, 2019 hyd 2024, ym mhrisiau 2024

	2019		2022		2024	
Y gwariant cyfan ar hyfforddiant	£2.2bn	100%	£2.5bn	100%	£2.4bn	100%
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: cyfan</i>	£1.2bn	57%	£1.1bn	42%	£1.2bn	49%
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: Cyfanswm yn ymwneud â chysiau</i>	£1.1bn	50%	£900m	34%	£960m	41%
Costau llafur hyfforddeion	£343m	16%	£269m	11%	£323m	14%
Ffioedd i ddarparwyr allanol	£115m	5%	£98m	4%	£95m	4%
Canolfan hyfforddi ar y safle	£189m	9%	£146m	6%	£103m	4%
Canolfan hyfforddi tu allan i'r safle (yn yr un cwmni)	£32m	1%	£16m	1%	£23m	1%
Rheoli hyfforddiant	£378m	17%	£309m	12%	£378m	16%
Offer a deunyddiau nad ydynt yn y ganolfan hyfforddi	£22m	1%	£33m	1%	£30m	1%
Teithio ac ymgynnal	£25m	1%	£16m	1%	£15m	1%
Ardollau heb grantiau	-£22m	-1%	-£16m	-1%	-£6m	<0.5%
<i>Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith: arall (seminarau, gweithdai etc): cyfanswm</i>	£160m	7%	£196m	8%	£205m	9%
Costau llafur hyfforddeion	£119m	5%	£155m	6%	£158m	7%
Ffioedd i ddarparwyr allanol	£41m	2%	£42m	2%	£47m	2%
<i>Hyfforddiant yn y gwaith: Cyfanswm</i>	£925m	43%	£1.5bn	58%	£1.2bn	51%
Costau llafur hyfforddeion	£627m	29%	£1.1bn	42%	£759m	32%
Costau llafur hyfforddwyr	£298m	14%	£400m	16%	£446m	19%

Sylfaen: Safleoedd yng Nghymru a gwblhaodd yr astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant (2019: 1,362; 2022: 1,441; 2024: 1,507).

Yn gyffredinol, roedd cyflogau staff oedd yn cael eu hyfforddi yn y gwaith neu du allan i'r gwaith (costau llafur hyfforddeion) yn cyfrif am 52% o'r holl wariant ar hyfforddiant yng Nghymru (£1.2 biliwn). Roedd hyn yn gyfatebol â'r Alban a Gogledd Iwerddon (52% a 51% yn y drefn honno). Ymysg cyflogwyr yn Lloegr, roedd y gyfran o wariant y rhoddwyd cyfrif amdani fel cyflogau staff ychydig yn is, ar 49%.

Fel y gwelwyd yn 2022, cynyddodd y gyfran o wariant ar hyfforddiant a aeth tuag at gyflogau hyfforddeion gyda maint y safle, o 29% o'r rheiny gyda 2 i 4 weithiwr cyflogedig, i 62% o'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Gwelwyd y patrwm cyferbyniol ar gyfer costau eraill, fel gwariant ar ganolfannau hyfforddi a rheoli hyfforddiant, lle'r oedd gan y safleoedd lleiaf y gwariant cymesurol uchaf (34% o'i gymharu â 16% o'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig).

Tabl 5-7 Gwariant ar hyfforddiant fesul gwlad a maint, y gyfran a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a manylion y gwariant cyfan ar hyfforddiant (yn y swydd ac i ffwrdd o'r gwaith) fesul elfen allweddol

	<i>Sylfaen heb ei phwysoli</i>	Gwariant ar hyfforddiant	% a wariwyd ar hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	Cyflogau hyfforddeion	Cyflogau hyfforddwyr (yn y gwaith yn unig)	Ffioedd i ddarparwyr allanol	Arall
Gwlad							
Cymru	1,507	£2.4bn	49%	52%	19%	6%	23%
Lloegr	2,150	£44.8bn	51%	49%	18%	7%	25%
Gogledd Iwerddon	883	£1.4bn	51%	51%	18%	7%	23%
Yr Alban	1,395	£4.4bn	45%	52%	18%	6%	24%
Maint							
2-4	249	£0.3bn	56%	29%	29%	7%	34%
5-24	844	£0.7bn	56%	44%	18%	7%	36%
25-49	239	£0.3bn	47%	57%	16%	6%	26%
50-99	115	£0.2bn	38%	61%	19%	6%	19%
100 neu fwy	60	£0.9bn	46%	62%	17%	5%	16%

Sylfaen: Safleoedd yng Nghymru a gwblhaodd yr astudiaeth Buddsoddiad mewn Hyfforddiant (1,507). Mae'r golofn 'arall' yn cynnwys eitemau fel gwariant ar ganolfannau hyfforddi ac ar reoli hyfforddiant.

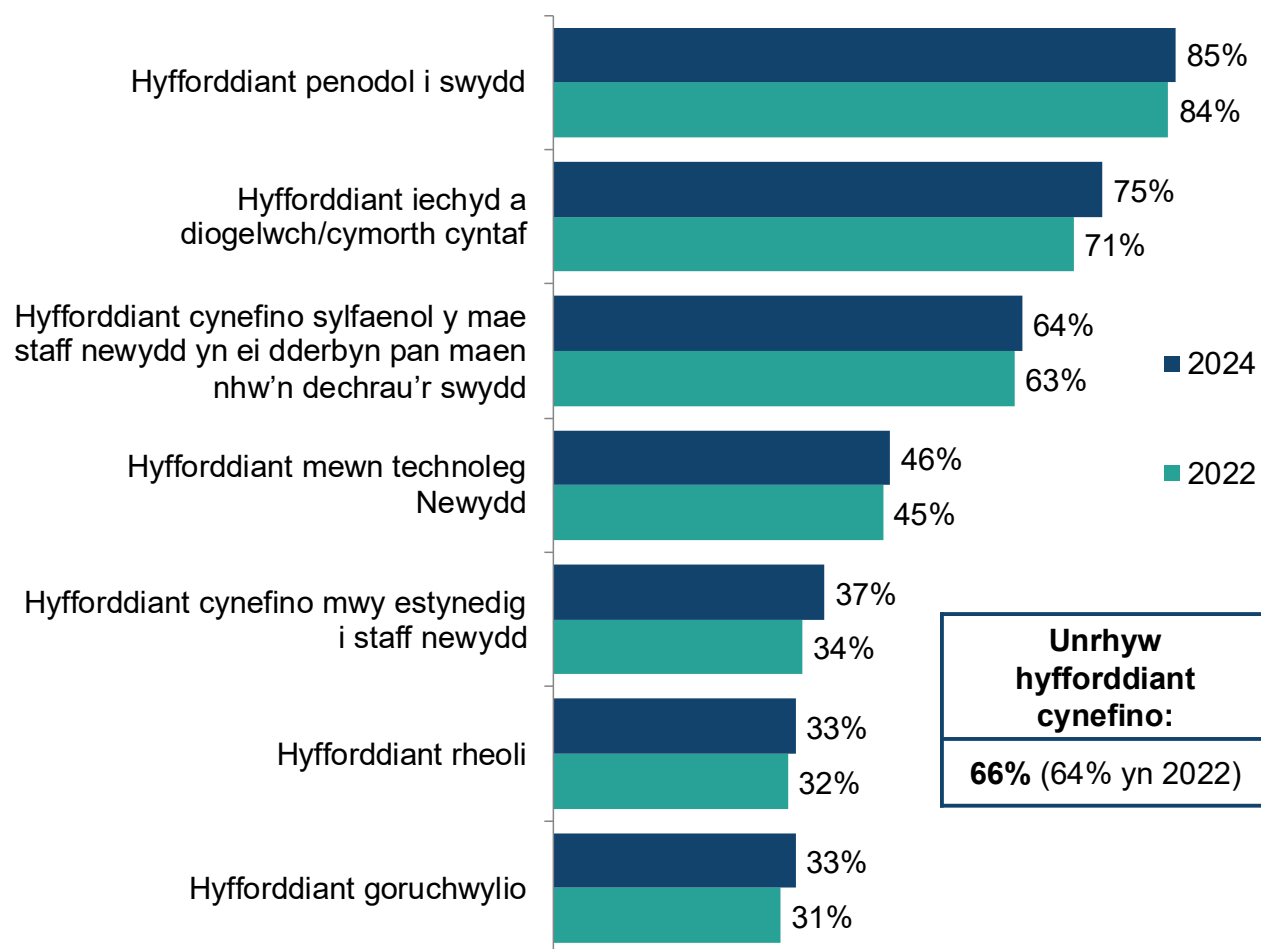
5.7 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd

5.7.1 Mathau penodol o hyfforddiant

Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, hyfforddiant penodol i swydd oedd y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd, gyda mwy nag 8 mewn 10 (85%) o gyflogwyr oedd wedi darparu hyfforddiant yn darparu'r math penodol yma o hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol. Roedd hyn yn debyg i'r gyfran yn 2022 (84%). Fel y gwelwn yn

Ffigur 0-33 (sy'n edrych ar y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd dros y 12 mis blaenorol yn 2024 a 2022), roedd tri chwarter (75%) y cyflogwyr wedi darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf hefyd, sef cynnydd o 71% yn 2022. Roedd dwy ran o dair (66%) wedi cynnig rhyw fath o hyfforddiant cynefino, naill ai hyfforddiant cynefino sylfaenol pan oedd staff wedi dechrau'r swydd i ddechrau (64%) neu hyfforddiant cynefino mwy estynedig (37%). O'i gymharu â 2022, roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant cynefino mwy estynedig (37% o'i gymharu â 34% yn 2022) a hyfforddiant goruchwyllo (33% o'i gymharu â 31%).

Ffigur 0-33 Mathau o hyfforddiant a ddarparwyd dros y 12 mis blaenorol gan gyflogwyr oedd yn hyfforddi (wedi'u promptio), 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigwr 5-4: Siart yn dangos gwahanol fathau o hyfforddiant a ddarparwyd gan gyflogwyr dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, hyfforddiant penodol i swydd oedd y mwyaf cyffredin, ac yn dilyn hynny gan hyfforddiant mewn iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf. Sylfaen: Pob safle oedd yn darparu hyfforddiant yng Nghymru (2024: 4,014; 2022: 3,421).

Y cyflogwyr oedd yn hyfforddi yn Ne Ddwyrain Cymru a De Orllewin Cymru (y ddau yn 68%) oedd y mwyaf tebygol o fod wedi darparu unrhyw hyfforddiant cynefino i'w staff o'i gymharu â chyflogwyr yng Ngogledd a Chanolbarth Cymru (y ddau'n 61%). Efallai y gellir esbonio hyn yn rhannol gan y lefelau recriwtio uwch a welwyd yn Ne Ddwyrain Cymru, lle'r oedd 50% wedi recriwtio yn y 12 mis blaenorol o'i gymharu â'r cyfartaledd o 46%. Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru'n fwy tebygol o gynnig y mwyafrif o fathau o hyfforddiant na'r cyfartaledd, er enghraifft hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd (cyfartaledd o 67% o'i gymharu â 64%) a hyfforddiant goruchwyliol (36% o'i gymharu â 33%). Er eu bod yn llai tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (73% o'i gymharu â 75%). I'r gwrthwyneb, roedd cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru'n llai tebygol o gynnig y mwyafrif o fathau o hyfforddiant, er enghraifft dim ond 24% a gynigiodd hyfforddiant goruchwyliol, o'i gymharu â chyfartaledd o 33%.

Yn debyg i flynyddoedd blaenorol, roedd cyflogwyr mwy eu maint gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig yn fwy tebygol o ddarparu pob math o hyfforddiant na chyflogwyr llai gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig. Er enghraifft, roedd pob un bron (97%) o'r cyflogwyr mwyaf gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig yn cynnig hyfforddiant cynefino sylfaenol i staff newydd, o'i gymharu â dim ond ychydig dros ddwy ran o bump (42%) o gyflogwyr gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig. Yn yr un modd, roedd bron i dri chwarter (73%) o'r cyflogwyr mwyaf hyn yn cynnig hyfforddiant rheoli, o'i gymharu â llai nag un mewn pump (18%) o'r cyflogwyr lleiaf.

Roedd amrywiaeth eang fesul sector o ran y mathau o hyfforddiant a ddarparwyd. Y sector iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd y mwyaf tebygol o gynnig nifer o fathau o hyfforddiant, yn cynnwys hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf (91% o'i gymharu â 75% ar gyfartaledd), hyfforddiant cynefino sylfaenol (81% o'i gymharu â 64%), hyfforddiant cynefino mwy estynedig (54% o'i gymharu â 37%) a hyfforddiant goruchwyliol (48% o'i gymharu â 33%). I'r gwrthwyneb, cyflogwyr y Sector Cynradd a Chyfleustodau oedd leiaf tebygol o gynnig nifer o fathau o hyfforddiant, yn cynnwys hyfforddiant penodol i swydd (cyfartaledd o 77% o'i gymharu â 85%), cynefino sylfaenol i staff newydd (47% o'i gymharu â 64%), hyfforddiant cynefino mwy estynedig (24% o'i gymharu â 37%) a hyfforddiant mewn technoleg newydd (30% o'i gymharu â 46%).

Hyfforddiant rheoli oedd yr hyfforddiant mwyaf cyffredin a ddarparwyd gan gyflogwyr yn y sectorau Addysg (57%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (49%) yn y 12 mis diwethaf, tra bo'r rheiny mewn Adeiladu (20%), Gwybodaeth a Chyfathrebu (21%) a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau (22%) leiaf tebygol o fod wedi darparu'r hyfforddiant hwn. Gan edrych ar hyfforddiant mewn technoleg newydd, roedd hyn wedi'i gynnig yn fwyaf cyffredin gan gyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu (77%), ac yn dilyn hynny'r sector

Cyfanwerthu a Manwerthu (54%). Yn yr un modd, roedd cyflogwyr a ddefnyddiodd AI yn fwy tebygol o gynnig hyfforddiant mewn technolegau newydd (63%), o'i gymharu â'r rhai nad oeddent yn defnyddio AI (43%).

Yn aml iawn, gall hyfforddiant cynefino a hyfforddiant iechyd a diogelwch neu gymorth cyntaf gael eu gwneud am eu bod yn ofyniad deddfwriaethol, yn hytrach nag i ddatblygu sgiliau'r gweithlu. Gan gofio hynny, mae'r gyfres Arolwg Sgiliau'r Cyflogwr wedi gofyn i gyflogwyr pa gyfran o'u hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol oedd yn cynnwys y mathau hyn o hyfforddiant. Yn gyffredinol, roedd oddeutu traean (32%) o gyflogwyr oedd wedi darparu hyfforddiant yn dweud bod o leiaf hanner eu hyfforddiant ar gyfer cynefino sylfaenol neu hyfforddiant iechyd a diogelwch, yn is na'r 36% a welwyd yn 2022. Dywedodd ychydig dros 1 mewn 10 (12%) bod eu hyfforddiant i gyd naill ai'n hyfforddiant cynefino sylfaenol neu'n hyfforddiant iechyd a diogelwch, yr un gyfran â 2022. Roedd cyflogwyr llai gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig (19%) a'r rhai oedd yn gweithredu yn y sectorau Gwestai a Bwytai (22%) ac Adeiladu (20%) yn arbennig o debygol o ddweud bod eu hyfforddiant i gyd naill ai'n hyfforddiant cynefino neu iechyd a diogelwch.

5.7.2 Hyfforddiant ar-lein ac e-ddysgu

Roedd saith mewn deg (70%) o gyflogwyr oedd yn hyfforddi wedi ariannu neu drefnu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff yn y 12 mis blaenorol, sef y gyfran uchaf yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, er ei fod yn debyg i'r gyfran yn 2022 (69%). Roedd y ddarpariaeth hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn amrywio gyda maint y cyflogwr. Ymysg y rhai gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig, roedd mwyafrif bach (56%) wedi cynnig hyn, a chododd hyn i oddeutu tri chwarter y rhai gyda 5 i 24 gweithiwr cyflogedig (76%). Ymysg yr holl grwpiau maint eraill, roedd oddeutu 9 mewn 10 o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant ar-lein dros y 12 mis blaenorol. Cafwyd cynnydd yn y cyfrannau o gyflogwyr gyda 5 i 24 o weithwyr cyflogedig (76% o'i gymharu â 73% yn 2022) a 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (88% o'i gymharu â 82% yn 2022) a ddarparodd hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu o'i gymharu â 2022.

Fesul sector, y cyflogwyr mewn lechyd a Gwaith Cymdeithasol (91%), Gwasanaethau Ariannol (88%) ac Addysg (84%) oedd fwyaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff. Y cyflogwyr yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (44%), Adeiladu (55%) a Thrafnidiaeth a Storio (56%) oedd leiaf tebygol o fod wedi gwneud hynny. Yr unig sectorau a welodd ostyngiad o 2022 oedd Gweinyddiaeth Gyhoeddus (79% o'i gymharu â 93% yn 2022) ac Addysg (84% o'i gymharu â 94% yn 2022). Roedd cyflogwyr yn y sector lechyd a Gwaith Cymdeithasol yn fwy tebygol o fod wedi cynnig hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff o'i gymharu â 2022 (91% o'i gymharu â 87%).

Yn 2024, ni chafwyd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhwng rhanbarthau yn y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu. Fodd bynnag, cynyddodd y gyfran oedd yn cynnig y mathau hyn o hyfforddiant yn y De Orllewin o 66% yn 2022 i 70% yn 2024.

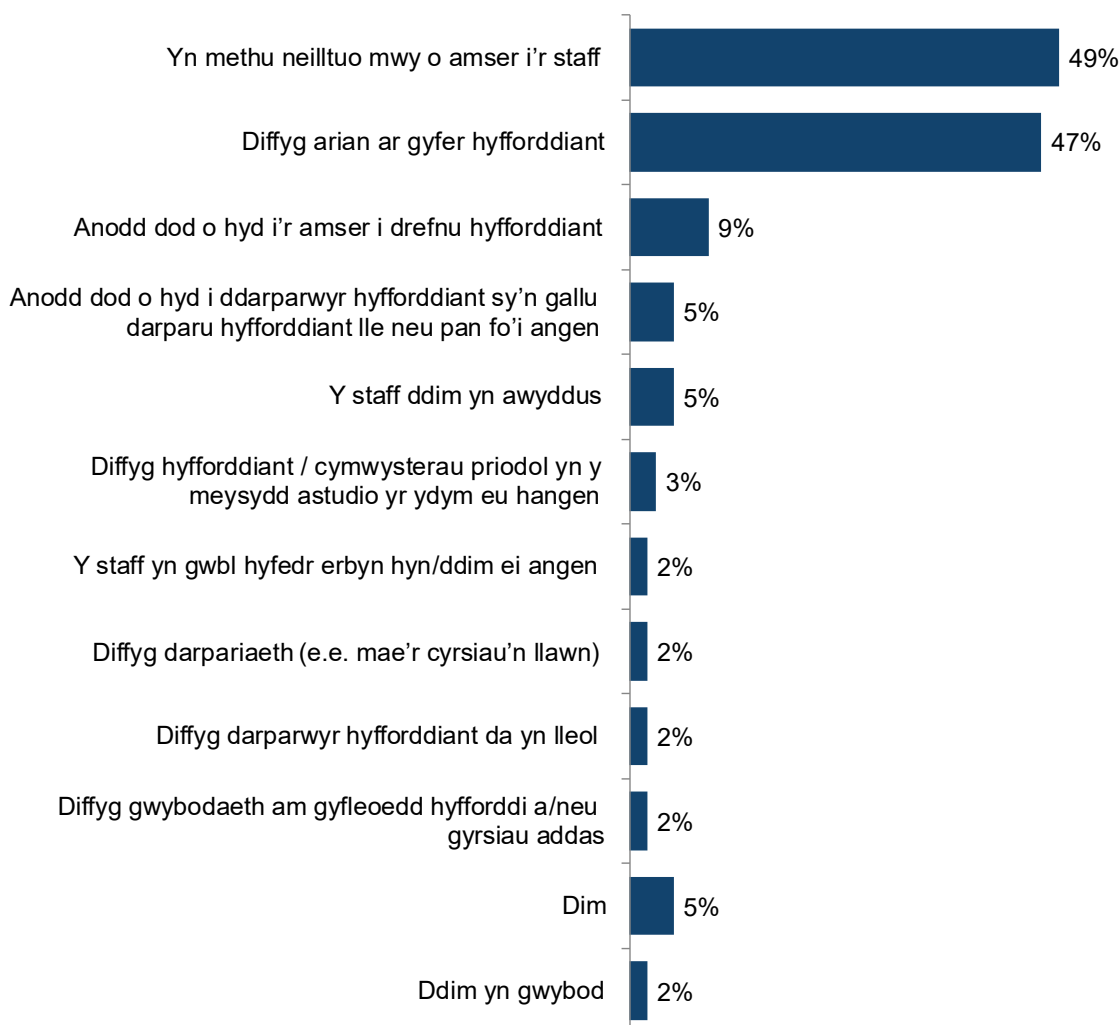
5.8 Rhwystrau a chyfyngiadau ar hyfforddiant

Gofynnwyd i gyflogwyr oedd yn hyfforddi a fydden nhw wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol nag yr oeddent wedi gallu ei wneud. Dywedodd ychydig o dan eu hanner (46%) y byddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant, yn unol â'r gyfran yn 2022 (48%). Yn debyg i 2022, cynyddodd yr awydd i ddarparu mwy o hyfforddiant gyda maint y safle yn gyffredinol, o 42% o gyflogwyr gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig i 52% o'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Fodd bynnag, nid oedd y patrwm hwn yn gwbl linol, oherwydd y grŵp maint 50 i 99 oedd yn fwyaf tebygol o fod eisiau darparu mwy o hyfforddiant (58%).

Fesul sector, roedd y dymuniad i ddarparu mwy o hyfforddiant i'w weld amlycaf yn y sectorau Addysg (60%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (54%). Y cyflogwyr yn y sector Gweithgynhyrchu oedd y trydydd mwyaf tebygol (53%), er gwaethaf y ffaith bod y rhai yn y sector Gweithgynhyrchu wedi cynnig y nifer mwyaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul hyfforddai o'r holl sectorau (13.5 diwrnod). Y Gwasanaethau Ariannol, y sector oedd wedi hyfforddi'r gyfran fwyaf o staff (90% o staff wedi'u hyfforddi) oedd un o'r sectorau oedd leiaf tebygol o ddweud eu bod eisiau darparu mwy o hyfforddiant (cyfartaledd o 28% o'i gymharu â 46%). Roedd cyflogwyr yn y sector Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (52% o'i gymharu â 63% yn 2022) a'r sector Adeiladu (33% o'i gymharu â 44%) yn llai tebygol o fod eisiau cynyddu hyfforddiant o'i gymharu â 2022, ac roedd y rheiny yn y sector Cyfanwerthu a Manwerthu yn fwy tebygol (50% o'i gymharu â 43% yn 2022).

Ymysg y cyflogwyr oedd yn hyfforddi a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant, y rhwystrau mwyaf cyffredin o bell ffordd i wneud hynny yn ôl yr atebion oedd eu bod yn methu neilltuo mwy o amser y staff (49%) a diffyg arian ar gyfer hyfforddiant (47%). Roedd y gyfran o gyflogwyr a soniodd am y rhwystrau hyn wedi cynyddu o lefelau 2022 (o 46% a 38% yn y drefn honno). O'i gymharu â 2022, soniodd cyfran uwch o gyflogwyr hefyd nad oedd staff yn awyddus (5% o'i gymharu â 2% yn 2022). Ond, roedd y gyfran a soniodd am anawsterau mewn dod o hyd i'r amser ar gyfer hyfforddi fel rhwystr wedi gostwng (9% o'i gymharu â 15% yn 2022).

Ffigur 0-34 Rhwystrau i ddarparu mwy o hyfforddiant (heb ei bromptio)



Disgrifiad o Ffigwr 5-5: Siart yn dangos y rhwystrau y mae cyflogwyr sy'n hyfforddi'n eu hwynebu sy'n eu hatal rhag darparu mwy o hyfforddiant. Y rhwystrau a nodwyd yn fwyaf cyffredin oedd yr anallu i neilltuo mwy o amser i'r staff a diffyg arian. Sylfaen: Pob safle hyfforddi yng Nghymru a fyddai wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant yn y 12 mis diwethaf os bydden nhw wedi gallu gwneud hynny (1,977). Nid yw ymatebion o lai na 2% wedi eu cynnwys.

Y cyflogwyr lleiaf (gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig) oedd fwyaf tebygol o sôn am ddiffyg arian ar gyfer hyfforddiant fel rhwystr (cyfartaledd o 51% o'i gymharu â 47%), tra bo'r cyflogwyr hynny oedd â 5 i 24 o weithwyr cyflogedig yn fwyaf tebygol o ddweud eu bod yn methu neilltuo mwy o amser i'r staff hyfforddi (cyfartaledd o 52% o'i gymharu â 49%) neu ddiffyg hyfforddiant neu gymwysterau priodol yn y meysydd astudio yr oeddent eu hangen (cyfartaledd o 5% o'i gymharu â 3%).

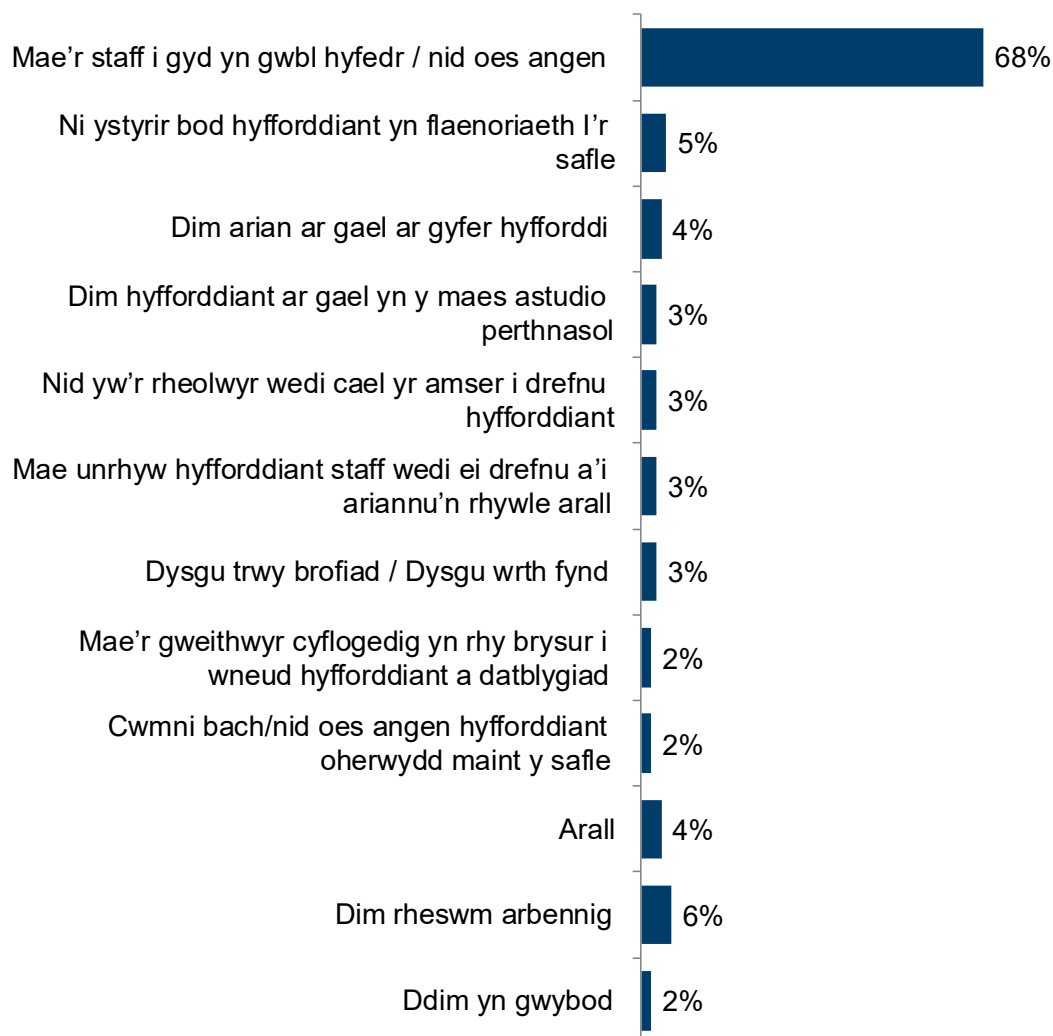
Cyflogwyr yn y sector Addysg oedd fwyaf tebygol o ddweud eu bod yn brin o arian ar gyfer hyfforddi (75%), ac yn dilyn hynny gyflogwyr yn Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (67%). Roedd cyflogwyr yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau (12%) ac Iechyd a Gwaith

Cymdeithasol (7%) yn fwy tebygol o nodi problemau gyda chanfod darparwyr hyfforddiant sy'n gallu cyflwyno hyfforddiant pan neu lle maen nhw ei angen. Cyflogwyr Gweinyddiaeth Gyhoeddus oedd fwyaf tebygol o sôn am fethu neilltuo mwy o amser y staff ar gyfer hyfforddiant (65%)^[troednodyn 14].

Yn gyffredinol, roedd dwy ran o bump (40%) o'r holl gyflogwyr heb ariannu neu drefnu unrhyw hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol. Gofynnwyd i'r cyflogwyr hyn nad oeddent yn hyfforddi pam nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant i'w staff. Yn debyg i'r blynyddoedd blaenorol, y rheswm mwyaf cyffredin am beidio darparu unrhyw hyfforddiant oedd bod y staff i gyd yn gwbl hyfedr felly nad oedd angen hyfforddi (68%), fel y gwelwn yn

Ffigur 0-35 (sy'n edrych ar yr amrywiol resymau pam na ddarparwyd hyfforddiant). Nid oedd unrhyw wahaniaethau sylweddol yn y gyfran a nododd bob rheswm o'i gymharu â 2022.

Ffigur 0-35 Rhesymau am beidio darparu hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol (heb eu promptio)



^[14] Dylid nodi bod gan y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus faint sylfaen gweddol isel o 41 ymatebwr yn 2024.

Disgrifiad o Ffigur 5-6: Siart yn dangos y rhwystrau y mae cyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi yn eu hwynebu sy'n eu hatal rhag darparu unrhyw hyfforddiant. Y rheswm a nodwyd yn fwyaf cyffredin am beidio cynnig hyfforddiant oedd bod y staff i gyd yn gwbl hyfedr yn barod. Sylfaen: Pob safle nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant yng Nghymru (1,476). DS: Nid yw ymatebion is na 2% wedi eu cynnwys.

O ystyried bod y sampl o gyflogwyr oedd heb ddarparu hyfforddiant yn cynnwys cyflogwyr llai eu maint gan fwyaf, mae'r cymariaethau y gellir eu gwneud yn ôl maint yn gyfyngedig. Fodd bynnag, roedd cyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig yn fwy tebygol na'r rhai gyda 5 i 24 o weithwyr cyflogedig a 25 i 49 o weithwyr cyflogedig o ddweud nad oedd angen iddynt hyfforddi staff am fod y staff cyfredol i gyd yn gwbl hyfedr (72%, 58% a 25% yn y drefn honno).

Ychydig iawn o wahaniaethau eraill a welwyd fesul sector, er bod cyflogwyr yn y Sector Cynradd a Chyfleustodau, oedd â'r amllder isaf o hyfforddiant yn gyffredinol (34%), yn fwy tebygol o roi nifer o resymau am beidio darparu hyfforddiant: Rheolwyr yn brin o'r amser i drefnu hyfforddiant (cyfartaledd o 6% o'i gymharu â 3%), pryderon y bydd staff hyfforddedig yn cael eu dwyn gan gyflogwyr eraill (cyfartaledd o 2% o'i gymharu â 1%) a bod staff yn rhy brysur i ddarparu hyfforddiant (cyfartaledd o 2% o'i gymharu â 1%). Roedd cyflogwyr mewn Gweithgynhyrchu'n fwy tebygol hefyd o ddweud nad oedd angen am hyfforddiant am fod eu staff i gyd yn hyfedr (77%), a'r rheiny yn y sector Iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd leiaf tebygol (48%).

Yn debyg i 2022, roedd cyflogwyr heb fylchau sgiliau'n fwy tebygol o ddweud nad oedd angen hyfforddiant am fod eu staff yn gwbl hyfedr, o'i gymharu â'r rheiny gyda bylchau sgiliau (70% o'i gymharu â 37% gyda bylchau sgiliau). Yn lle hynny, roedd cyflogwyr gyda bylchau sgiliau'n fwy tebygol o ddweud bod diffyg arian ar gael ar gyfer hyfforddiant (12% o'i gymharu â 4% heb fylchau sgiliau) a bod staff yn dysgu trwy brofiad neu wrth iddynt weithio (9% o'i gymharu â 3% heb fylchau sgiliau).

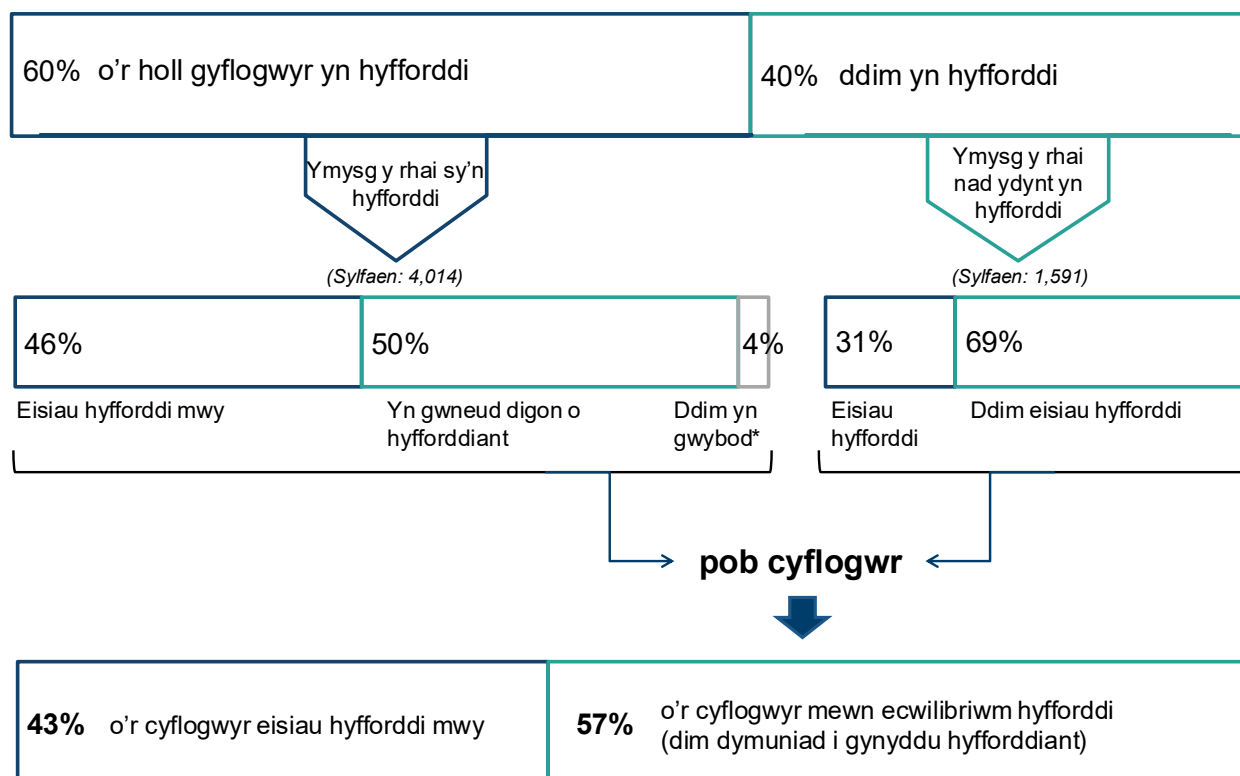
Mae

Ffigur 0-36 yn dangos y gyfran o gyflogwyr a oedd mewn 'ecwilibriwm hyfforddi', sy'n golygu nad oeddent wedi dymuno gwneud mwy o hyfforddiant dros y 12 mis blaenorol (o ran y cyflogwyr nad oeddent wedi hyfforddi, mae hyn yn golygu nad oeddent eisiau darparu unrhyw hyfforddiant)^[troednodyn 15].

^[15] Daw'r canlyniadau ar gyfer y cyflogwyr nad ydynt yn hyfforddi o'u rhesymau am beidio hyfforddi, yn hytrach nag o gwestiwn uniongyrchol. O ran y rhai oedd wedi ateb nad oeddent wedi darparu unrhyw hyfforddiant am nad ystyrid hyfforddiant yn flaenoriaeth i'w sefydliad, am fod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr, neu nad oedd ganddynt unrhyw angen am hyfforddiant, ystyriwyd bod y rhain mewn ecwilibriwm sgiliau ac nad oedd ganddynt unrhyw angen amlwg i wneud hyfforddiant. Roedd y rhai nad oeddent wedi rhoi unrhyw un o'r rhesymau hyn wedi eu categorio fel cyflogwyr oedd wedi bod eisiau gwneud hyfforddiant. Yn ogystal, o ran y cyflogwyr oedd yn hyfforddi a atebodd 'ddim yn gwybod' pan ofynnwyd a fyddent wedi hoffi hyfforddi mwy, ystyriwyd nad oedd y rhain mewn ecwilibriwm hyfforddiant.

Yn gyffredinol, roedd 57% o gyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddi yn 2024, sef yr un gyfran ag yn 2022. Nid oedd y 43% oedd yn weddill mewn ecwilibriwm hyfforddi, sy'n golygu y byddent wedi hoffi darparu mwy o hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis blaenorol.

Ffigur 0-36 Cyfran y cyflogwyr mewn ecwilibriwm hyfforddi



* Nodwch bod y cyflogwyr sy'n hyfforddi a atebodd 'Ddim yn gwybod' wedi eu cynnwys yn y grŵp 'Eisiau gwneud mwy o hyfforddiant' yn y mesur terfynol

Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (5,605).

Yn debyg i 2022, cynyddodd y dymuniad i ddarparu mwy o hyfforddiant yn gyffredinol gyda maint y safle, yn amrywio o 34% o gyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig i 62% o gyflogwyr gyda 50 i 99 o staff a 60% gyda 100 neu fwy o staff.

Cyflogwyr mewn Addysg (67%) ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (58%) oedd fwyaf tebygol o fod eisiau darparu mwy o hyfforddiant i'w staff. I'r gwrthwyneb, y cyflogwyr mewn Adeiladu (31%), y Sector Cynradd a Chyfleustodau (32%) a Thrafnidiaeth a Storio (33%) oedd leiaf tebygol o nodi hyn. Cynyddodd y dymuniad am fwy o hyfforddiant ymysg cyflogwyr Addysg o'r lefelau a welwyd yn 2022 (51%), ac mae'n uwch na'r lefel a welwyd yn 2019 (59%).

6 Prentisiaethau

6.1 Crynodeb o'r bennod

Yn gyffredinol, roedd oddeutu 1 mewn 6 (16%) o safleoedd yn cynnig prentisiaethau (yn debyg i ganlyniadau blaenorol, yn amrywio o 15% yn 2016 i 17% yn 2022). Mae hyn yn cynnwys cyflogwyr oedd yn cyflogi prentisiaid ar adeg yr arolwg (8%) neu oedd heb brentisiaid er eu bod yn cynnig prentisiaethau (8%).

Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol na chyflogwyr yn Lloegr o gynnig prentisiaethau (16% o'i gymharu â 20%). Roedd y canlyniadau yng Nghymru'n debyg i'r rhai yng Ngogledd Iwerddon (17%) a'r Alban (16%).

Yn debyg i 2022, y cyflogwyr yn y sector Addysg oedd fwyaf tebygol o gynnig prentisiaethau (33% yn 2022 a 28% yn 2024), ac yn dilyn hynny roedd y cyflogwyr yn y sectorau Celfyddydau ac Eraill (24%) ac Adeiladu (23%). Cyflogwyr yn y sectorau Trafnidiaeth a Storio, Cynradd a Chyfleustodau, a Gwestai a Bwytaï oedd leiaf tebygol o'u cynnig nhw (6%, 9% a 13% yn y drefn honno).

Roedd hi'n fwy cyffredin i brentisiaethau gael eu cynnig i staff newydd nag i weithwyr cyflogedig cyfredol (83% a 51% yn y drefn honno o'r rhai oedd yn cynnig prentisiaethau). Roedd rhai safleoedd (37%) yn eu cynnig nhw i'r ddau grŵp, ond dim ond cyfran fach (13%) oedd yn eu cynnig nhw i staff cyfredol yn unig (roedd 45% yn eu cynnig nhw i recriwtiaid newydd yn unig).

Gan edrych i'r dyfodol, roedd chwarter (24%) o gyflogwyr yng Nghymru'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol, sef cyfran amlwg is nag yn 2022 (35%).

Dywedodd oddeutu 1 mewn 6 (16%) o safleoedd oedd â phrentisiaid ar adeg yr arolwg bod o leiaf un o'u prentisiaid yn gwneud eu cymhwyster naill ai yn Gymraeg neu'n ddwyieithog, yn debyg i 2022 (14%). Fesul rhanbarth, gan Dde Orllewin Cymru yr oedd y gyfran uchaf o safleoedd gyda phrentisiaid cyfredol yn gwneud hyn (27%), tra bo gan Dde Ddwyrain Cymru'r gyfran isaf (7%). Roedd pumed rhan (20%) o'r holl gyflogwyr yn teimlo y byddent yn elwa o ystod ehangach o brentisiaethau Cymraeg neu ddwyieithog, gyda'r diddordeb ar ei uchaf yng Ngogledd Cymru (29%) ac ar ei isaf yng Nghanolbarth Cymru (13%) a De Ddwyrain Cymru (14%).

6.2 Cyflwyniad

Mae'r bennod hon yn archwilio profiadau cyflogwyr o brentisiaethau. Mae'n edrych ar y gyfran o gyflogwyr oedd yn cynnig prentisiaethau, p'un a oedd y prentisiaid cyfredol yn gwneud eu cymhwysterau'n Gymraeg neu'n ddwyieithog a ph'un a oedd galw ai peidio am amrediad ehangach o brentisiaethau yn Gymraeg neu gydag opsiwn dwyieithog.

6.3 Ymgysylltiad â Phrentisiaethau

Yn gyffredinol, roedd 16% o'r safleoedd naill ai'n cyflogi prentis ar adeg yr arolwg (8%) neu'n dweud eu bod yn cynnig prentisiaethau er nad oedd ganddyn nhw brentisiaid ar y pryd (8%). Mae hyn yn debyg i'r canlyniadau yn 2022 (17%) a 2019 (16%). I gadw'r geiriad yn gryno yng ngweddill y bennod, cyfeirir at y cyflogwyr oedd naill ai'n cyflogi prentisiaid ar y pryd neu ddim yn eu cyflogi nhw ar y pryd ond yn eu cynnig nhw, fel cyflogwyr sy'n 'cynnig' prentisiaethau.

Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol na chyflogwyr yn Lloegr o gynnig prentisiaethau (16% o'i gymharu â 20%). Roedd y canlyniadau yng Nghymru'n debyg i'r rhai yng Ngogledd Iwerddon (17%) a'r Alban (16%).

Tabl 6-1 Prentisiaethau a gynigiwyd dros amser fesul gwlad o 2016 hyd 2024

	2016	2019	2022	2024
Cymru	15%	16%	17%	16%
Lloegr	19%	19%	20%	20%
Gogledd Iwerddon	13%	12%	14%	17%
Yr Alban	15%	-	16%	16%

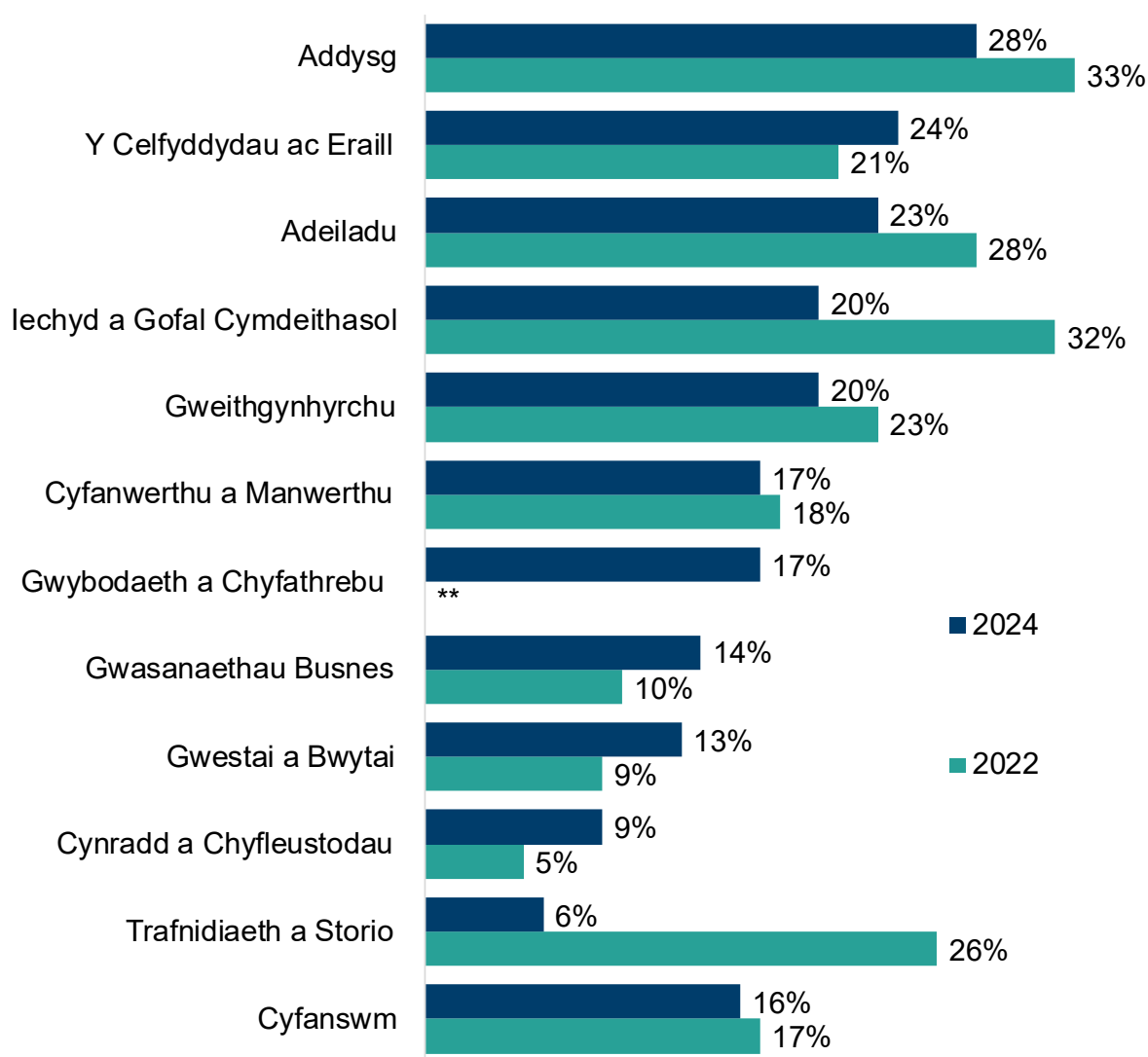
Sylfaen: Pob safle (2016: Cymru: 1,997, Lloegr: 10,015, Gogledd Iwerddon: 2,007, Yr Alban: 4,009; 2019 (Modiwl A): Cymru: 1,704, Lloegr: 13,358, Gogledd Iwerddon: 1,008; 2022 (Modiwl A): Cymru: 1,239, Lloegr: 10,134, Gogledd Iwerddon: 905, Yr Alban: 1,325; 2024 (Modiwl A): Cymru: 1,379, Lloegr: 2,204, Gogledd Iwerddon: 868, Yr Alban: 1,327). Nid oedd yr Alban wedi ei chynnwys yn 2019.

Nid oedd unrhyw wahaniaethau ystadegol arwyddocaol rhwng y rhanbarthau o ran y gyfran o safleoedd oedd yn cynnig prentisiaethau. Roedd y ffigurau'n amrywio o 14% yng Nghanolbarth Cymru i 18% yn Ne Ddwyrain Cymru. Hefyd, nid oedd unrhyw newidiadau arwyddocaol rhwng y rhanbarthau wrth gymharu canlyniadau dros y tri arolwg diwethaf yn ôl i 2019.

Yn gyffredinol, o edrych ar faint, roedd safleoedd mwy yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau o'u cymharu â rhai llai. Dim ond 10% o safleoedd gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig oedd yn cynnig prentisiaeth neu oedd â phrentis ar y pryd, ond y ffigur ar gyfer safleoedd oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig oedd 45%. Nid oedd y duedd hon yn llinol am fod cyfran is o safleoedd gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig o'i gymharu â safleoedd gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (32% o'i gymharu â 39%); nodwch nad yw'r gwahaniaeth hwn yn ystadegol arwyddocaol ond mae wedi ei gynnwys i ddangos nad yw'r duedd yn llinol.

Yn ôl sector, cynigiwyd prentisiaethau'n fwyaf cyffredin gan y cyflogwyr yn y sector Addysg (28%), Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill (24%), ac Adeiladu (23%). Y sectorau oedd leiaf tebygol o'u cynnig nhw oedd Trafnidiaeth a Storio (6%), y Sector Cynradd a Chyfleustodau (9%) a Gwestai a Bwtai (13%). O gymharu'r canlyniadau sectoraidd â 2022, y sector Trafnidiaeth a Storio oedd wedi gweld y dirywiad mwyaf yn y cynnig prentisiaethau, o 26% o safleoedd yn cynnig prentisiaethau yn 2022 i 6% yn 2024. Yn yr un modd, dywedodd llai o safleoedd Iechyd a Gwaith Cymdeithasol eu bod yn cynnig prentisiaethau yn 2024 nag yn 2022 (20% o'i gymharu â 32%).

Ffigur 0-37 Y cynnig prentisiaethau fesul sector, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 6-1: Siart yn dangos y gyfran o gyflogwyr oedd naill ai'n cynnig prentisiaethau neu oedd â phrentisiaethau cyfredol fesul sector dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, roedd y tebygolrwydd o fod â phrentisiaid cyfredol neu o fod yn cynnig prentisiaethau ar ei uchaf ymysg cyflogwyr yn y sector Addysg. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (Modiwl A). Ystod 2024: o Drafnidiaeth a Storio 56 i Gyfanwerthu a Manwerthu 269; ystod 2022 o Drafnidiaeth a Storio 45 i Gyfanwerthu a Manwerthu 283. Ni ddangosir y

canlyniadau ar gyfer Gwasanaethau Ariannol a Gweinyddiaeth Gyhoeddus oherwydd y meintiau sylfaen isel.

Roedd cyflogwyr oedd yn wynebu prinder sgiliau mewnol neu heriau recriwtio yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau, gan ailadrodd patrymau a welwyd mewn blynyddoedd blaenorol o'r Arolwg Sgiliau Cyflogwyr. Ymysg y safleoedd oedd yn dweud bod ganddynt fylchau sgiliau, roedd 38% yn cynnig prentisiaethau, o'i gymharu â dim ond 13% o'r rheiny oedd heb fylchau o'r fath. Yn yr un modd, roedd 42% o safleoedd oedd â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn cynnig prentisiaethau, sy'n uwch na'r 12% o safleoedd oedd heb unrhyw swyddi gwag. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â maint y busnes, gyda safleoedd mwy yn fwy tebygol o fod â swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau a bylchau sgiliau, ac o gynnig prentisiaethau.

Roedd hi'n fwy cyffredin i safleoedd hurio staff yn benodol i gychwyn prentisiaeth nag oedd hi iddyn nhw gynnig prentisiaethau i aelodau cyfredol o'u staff. Dywedodd mwy na 4 ymhob 5 (83%) o safleoedd oedd yn cynnig prentisiaethau eu bod yn cynnig y rhain i recriwtiaid newydd, gyda bron eu hanner (45%) yn eu cynnig nhw yn y grŵp yma yn unig. Roedd oddeutu hanner (51%) y safleoedd yn cynnig prentisiaethau i aelodau cyfredol o staff ond roedd hi'n anarferol iddyn nhw eu cynnig i staff cyfredol yn unig (13%). Dywedodd bron i 2 mewn 5 (37%) o gyflogwyr eu bod yn cynnig prentisiaethau i recriwtiaid newydd a hefyd i weithwyr cyflogedig cyfredol. Wrth gymharu â gwledydd eraill, roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol na'r rheiny yng Ngogledd Iwerddon o gynnig prentisiaethau i aelodau cyfredol o staff (38%), ond yn llai tebygol na'r rheiny yn Yr Alban o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig newydd (83% o'i gymharu â 90%).

Roedd bron i bob safle (92%) oedd yn cynnig prentisiaethau yn eu cynnig nhw i bobl ifanc iau na 25. Roedd hyn yn gyfran gweddol debyg o safleoedd i 2022 (90%). Nid oedd unrhyw wahaniaethau o'i gymharu â gwledydd eraill y DU. Dywedodd bron i 3 mewn 5 (57%) o safleoedd yng Nghymru eu bod yn cynnig prentisiaethau i unigolion 25+ oed. Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol na'r rhai yng Ngogledd Iwerddon neu'r Alban o gynnig prentisiaethau i'r grŵp oedran hŷn hwn.

Tabl 6-2 Y cynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol a newydd ac oed y prentisiaid

	Cymru	Gogledd Iwerddon	Yr Alban
Gweithwyr cyfredol	51%	38%	49%
Gweithwyr newydd	83%	89%	90%
Pobl ifanc (iau na 25)	92%	89%	92%
25 oed neu'n hŷn	57%	46%	47%

Sylfaen: Pob safle sydd â phrentisiaid/sy'n cynnig prentisiaethau (Cymru: 295; Gogledd Iwerddon: 199; Yr Alban: 297). Ni ofynnwyd y cwestiynau hyn i safleoedd yn Lloegr.

O ystyried y rhanbarthau, roedd safleoedd yn Ne Orllewin Cymru oedd yn cynnig prentisiaethau'n fwy tebygol na safleoedd yng Ngogledd Cymru o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol (59% o'i gymharu â 38%). Nid oedd unrhyw wahaniaethau rhwng y rhanbarthau pan edrychwyd ar oedran y bobl y cynigiwyd y prentisiaethau iddynt.

Roedd y safleoedd llai oedd yn cynnig prentisiaethau'n llai tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyflogedig cyfredol o'u cymaru â safleoedd mwy; roedd ychydig dros chwarter (27%) y safleoedd gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig yn cynnig prentisiaethau i'w haelodau staff cyfredol ond cododd hyn i 61% ymysg safleoedd gyda 5 neu fwy o weithwyr cyflogedig.

Roedd safleoedd llai hefyd yn llai tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr hŷn 25+ oed; dywedodd llai na hanner (45%) y safleoedd oedd yn cynnig prentisiaethau gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig eu bod yn cynnig prentisiaethau i weithwyr hŷn 25+ oed, o'i gymharu â 69% o safleoedd gyda 25 neu fwy o weithwyr cyflogedig.

6.4 Cynlluniau'r dyfodol

Gan edrych i'r dyfodol roedd tua chwarter (24%) y cyflogwyr yng Nghymru'n bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol, sy'n gyfran amlwg is nag yn 2022 (35%).

Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr mwy yn fwy tebygol o fod yn cynllunio i gynnig prentisiaethau yn y dyfodol (40% o'r rheiny gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig) o'i gymharu â 15% o'r rheiny gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig). Fodd bynnag, nid oedd y berthynas hon yn gwbl linol, a'r cyflogwyr oedd â 25 i 49 o staff oedd yn fwyaf tebygol o fod yn bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol (cyfartaledd o 47% o'i gymharu â 25%).

Fesul sector, cyflogwyr Gweithgynhyrchu oedd fwyaf tebygol o fod yn bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol (cyfartaledd o 35% o'i gymharu â 24%), a'r rheiny yn y sector Trafnidiaeth a Storio (8%) a'r Sector Cynradd a Chyfleustodau sector (15%) oedd leiaf tebygol. Gan edrych yn fras ar y mathau o gyflogwyr, roedd cyflogwyr sector preifat (24%) yn fwy tebygol na chyflogwyr sector cyhoeddus (16%). Yn rhanbarthol, y cyflogwyr yng Nghanolbarth Cymru (17% o'i gymharu â'r cyfartaledd) oedd leiaf tebygol o fod yn cynllunio i gynnig prentisiaethau yn y dyfodol.

6.5 Darpariaeth Gymraeg

Ymysg y safleoedd oedd â phrentisiaid ar adeg yr arolwg, dywedodd 16% bod o leiaf un o'u prentisiaid yn gwneud eu cymhwyster naill ai drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Mae hyn yn gyfran debyg i 2022 (14%). Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru'n llai tebygol na'r cyfartaledd o ddweud hyn (7%). Ar y llaw arall, roedd gan fwy na chwarter (27%) o gyflogwyr gyda phrentisiaethau yn Ne Orllewin Cymru brentis yn gwneud eu cymhwyster naill ai drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog.

Gofynnwyd i bob safle a fydden nhw'n elwa os byddai amrywiaeth ehangach o gymwysterau prentisiaeth ar gael yn Gymraeg neu mewn fformat dwyieithog. Dywedodd dau ymhob deg (20%) o safleoedd y byddent yn elwa o hyn (yn cynnwys 18% o'r rheiny nad ydynt yn cynnig prentisiaethau ar hyn o bryd).

Roedd yr awydd am amrywiaeth ehangach o brentisiaethau Cymraeg neu ddwyieithog ar ei uchaf yng Ngogledd Cymru, gyda 29% o gyflogwyr yn y rhanbarth hwn yn dweud y byddent yn elwa o hyn. Y safleoedd yng Nghanolbarth Cymru (13%) a De Ddwyrain Cymru (14%) a fynegodd yr awydd lleiaf am amrywiaeth ehangach o brentisiaethau Cymraeg neu ddwyieithog.

Yn ôl maint, roedd cyflogwyr gyda 5 neu fwy o staff yn fwy tebygol o gefnogi ehangu prentisiaethau Cymraeg neu ddwyieithog na'r rhai gyda 2 i 4 aelod o staff (23% o'i gymharu â 17%). Roedd y galw ar ei uchaf ymysg safleoedd gyda 25 i 49 o weithwyr cyflogedig (27%).

Roedd y galw am ystod ehangach o brentisiaethau Cymraeg neu ddwyieithog yn fwyaf cyffredin yn y sectorau Addysg ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol (34% a 28% yn y drefn honno). Cyflogwyr yn y sector Gweithgynhyrchu oedd leiaf tebygol o deimlo y byddent yn elwa o hyn (12%).

7 Arferion gwaith perfformiad uchel

7.1 Cyflwyniad

Mae arferion 'Gwaith Perfformiad Uchel' (GPU) yn arferion sy'n derbyn cydnabyddiaeth am sicrhau bod sgiliau gweithwyr cyflogedig yn cael eu harneisio, eu meithrin a'u defnyddio yn y ffordd fwyaf effeithiol. Er mwyn cael eu categorreiddio'n 'gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel', mae'n rhaid i safleoedd fod wedi mabwysiadu 7 neu fwy o'r 10 o arferion sydd wedi derbyn sylw yn yr arolwg (mae'r rhain i'w gweld yn Ffigur 7-1). Nodwch mai dim ond i Gymru, Gogledd Iwerddon a'r Alban yr oedd y dadansoddiad hwn yn bosibl, felly nid oes cymariaethau â Lloegr ar gael.

7.2 Y gyfran o gyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel

Yn gyffredinol, roedd 6% o safleoedd wedi mabwysiadu saith neu fwy o arferion GPU ac roedd y rhain felly'n gyflogwyr GPU. Ar gyfartaledd, mabwysiadodd y safleoedd bedwar o arferion GPU. Nid oedd y gyfran o gyflogwyr GPU yng Nghymru (6%) yn llawer gwahanol i'r Alban (6%) a Gogledd Iwerddon (5%). Fodd bynnag, gwelwyd rhywfaint o amrywiaeth ar lefel ranbarthol yng Nghymru. Roedd cyflogwyr yn Ne Ddwyrain Cymru yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o fod â statws GPU (7%), tra bo cyflogwyr yng Ngogledd Cymru'n llai tebygol o fod yn gyflogwyr GPU, o'i gymharu â'r rhanbarthau eraill i gyd (4%). Roedd canlyniadau Canolbarth Cymru a De Orllewin Cymru (6% a 5% yn y drefn honno) yn cyfateb â chyfartaledd Cymru.

Roedd cyfran y cyflogwyr oedd â statws GPU yn cynyddu gyda maint y safle, gan amrywio o 2% o gyflogwyr gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig i 41% ymysg safleoedd gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Roedd y gyfran hon ar gyfer safleoedd gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig fwy na dwbl y gyfran o safleoedd yn y grŵp nesaf i lawr gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig (19%).

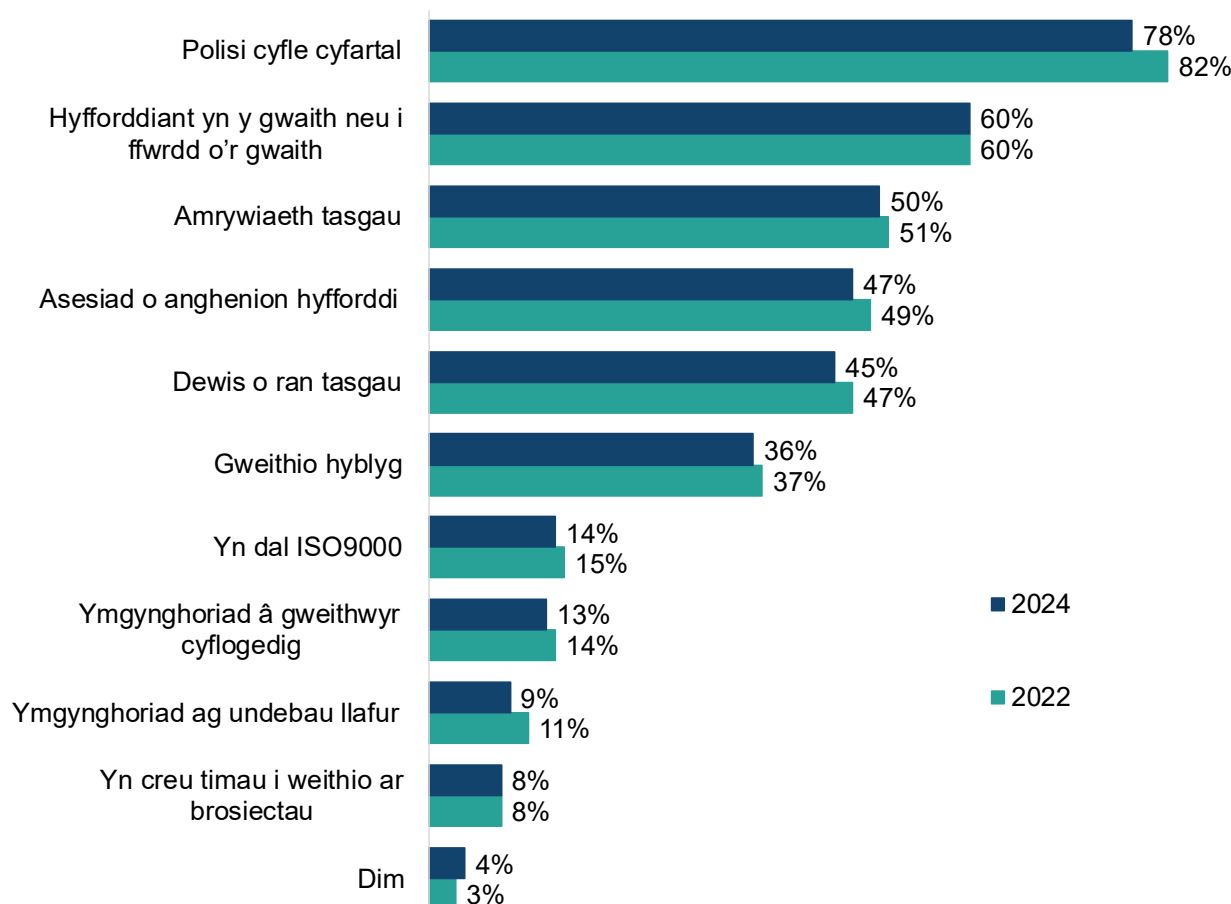
Fesul sector, y cyflogwyr mewn Addysg ac Iechyd a Gwaith Cymdeithasol oedd fwyaf tebygol o fod yn gyflogwyr GPU (26% a 14% yn y drefn honno). O'r 110 o gyflogwyr Gwybodaeth a Chyfathrebu y gofynnwyd iddynt am eu harferion GPU, nid oedd unrhyw un ohonynt wedi nodi eu bod wedi mabwysiadu'r nifer gofynnol o arferion i'w gwneud nhw'n gyflogwr GPU yn 2024.

7.3 Arferion Gweithio Perfformiad Uchel

Yr arferion GPU mwyaf cyffredin a fabwysiadwyd gan safleoedd, fel y gwelwn yn Ffigur 0-38 (sy'n edrych ar y canlyniadau o 2024 a hefyd o 2022), oedd cael polisi cyfle cyfartal (78%) a chynnig hyfforddiant yn y gwaith neu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith (60%). Roedd gan hanner y cyflogwyr yng Nghymru (50%) amrywiaeth o dasgau, roedd 47% yn gwneud asesiadau o anghenion hyfforddi ac roedd 45% yn dweud bod dewis gan y gweithwyr cyflogedig mewn perthynas â thasgau. Yr arfer GPU penodol lleiaf cyffredin oedd creu timau i weithio ar brosiectau (8%); roedd hyn yn gysylltiedig â maint y busnes, fodd bynnag,

ac ni soniodd unrhyw rai o'r cyflogwyr lleiaf gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig am yr arfer hwn, o'i gymharu â hanner y rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig (55%).

Ffigur 0-38 Amllder Arferion Gwaith Perfformiad Uchel, 2022 hyd 2024



Disgrifiad o Ffigur 7-1: Siart yn dangos amlygrwydd yr arferion gweithio perfformiad uchel ymysg cyflogwyr yng Nghymru dros y cyfnod 2022-2024. Yn y ddwy flynedd, cael polisi cyfle cyfartal oedd yr arfer gweithio perfformiad uchel mwyaf cyffredin. Sylfaen: 2024 Pob safle yng Nghymru (5,605); 2022 (Modiwl D) (1,153).

Y newid mwyaf yn yr arferion GPU penodol a fabwysiadwyd oedd gostyngiad yng nghyfran y cyflogwyr a fabwysiadodd bolisi cyfle cyfartal, o'i gymharu â 2022 (78% o'i gymharu â 82%). Roedd y newidiadau dros y cyfnod 2022-2024 ar gyfer arferion GPU penodol eraill yn llai nodedig.

Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol na'r rhai yng Ngogledd Iwerddon o wneud asesiadau o anghenion hyfforddi (47% o'i gymharu â 40%), ac o roi dewis mewn perthynas â thasgau (45% o'i gymharu â 41%), amrywiaeth tasgau (50% o'i gymharu â 43%) a gweithio hyblyg (36% o'i gymharu â 30%). Roedd cyflogwyr yng Nghymru'n fwy tebygol na'r rheiny yn Yr Alban o ddarparu gweithio hyblyg (36% o'i gymharu â 33%). Fodd bynnag, roedd cyflogwyr yng Nghymru'n llai tebygol na'r rhai yn Yr Alban o gael polisi cyfle cyfartal

(78% o'i gymharu â 81%), o ddarparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith (58% o'i gymharu â 63%) ac o wneud asesiadau o anghenion hyfforddi (47% o'i gymharu â 54%).

Roedd cyflogwyr yn rhanbarth De Orllewin Cymru'n llai tebygol na'r cyfartaledd o fabwysiadu ystod o arferion GPU yn cynnwys bod â pholisi cyfle cyfartal (72% o'i gymharu â 78%), darparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith (54% o'i gymharu â 58%), darparu amrywiaeth tasgau (47% o'i gymharu â 50%) a rhoi dewis i'r gweithwyr cyflogedig mewn perthynas â thasgau (42% o'i gymharu â 45%). Roedd cyflogwyr yn rhanbarth De Ddwyrain Cymru'n fwy tebygol na'r cyfartaledd o ddarparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith (62% o'i gymharu â 58%), o gael gweithdrefnau yn eu lle ar gyfer ymgynghori â gweithwyr cyflogedig (16% o'i gymharu â 13%) a bod â pholisi cyfle cyfartal (84% o'i gymharu â 78%).

8 Deallusrwydd Artiffisial

Mae datblygiad cyflym Deallusrwydd Artiffisial (AI) yn mynd i effeithio'n sylweddol ar y ffordd y mae cyflogwyr yn gweithredu, yn awr ac yn y dyfodol. Er ei fod yn cynnig cyfle i gyflogwyr roi hwb i gynhyrchiant ac arloesedd, mae hefyd yn dod â heriau o ran sgiliau wrth i gyflogwyr addasu i dechnolegau newydd. Er mwyn deall sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu ag AI, cyflwynwyd cwestiynau newydd yn arolwg 2024 oedd yn gofyn i gyflogwyr am eu defnydd o AI.

Mae defnydd cyflogwyr o AI yn cyfeirio at ddefnyddio peiriannau neu feddalwedd sy'n dynwared ymddygiad dynol, fel datrys problemau, dysgu, chwarae a chyfathrebu (er enghraifft prosesu iaith naturiol). Gallai hyn fod ar unrhyw lefel o ddefnydd ac ar gyfer unrhyw dasg, yn cynnwys defnyddio offer cynhyrchiol diweddar fel ChatGPT neu Microsoft Co-pilot, ac atebion mwy cymhleth yn cynnwys dysgu peiranyddol ac awtomatiaeth robotig.

Fel y dywedwyd yn y bennod [‘Yr Her Sgiliau Mewnol’](#), cyfrannodd sgiliau digidol ehangach at oddeutu traean (31%) o'r bylchau sgiliau ymysg gweithwyr cyflogedig yng Nghymru.

8.1 Amlygrwydd y defnydd o AI

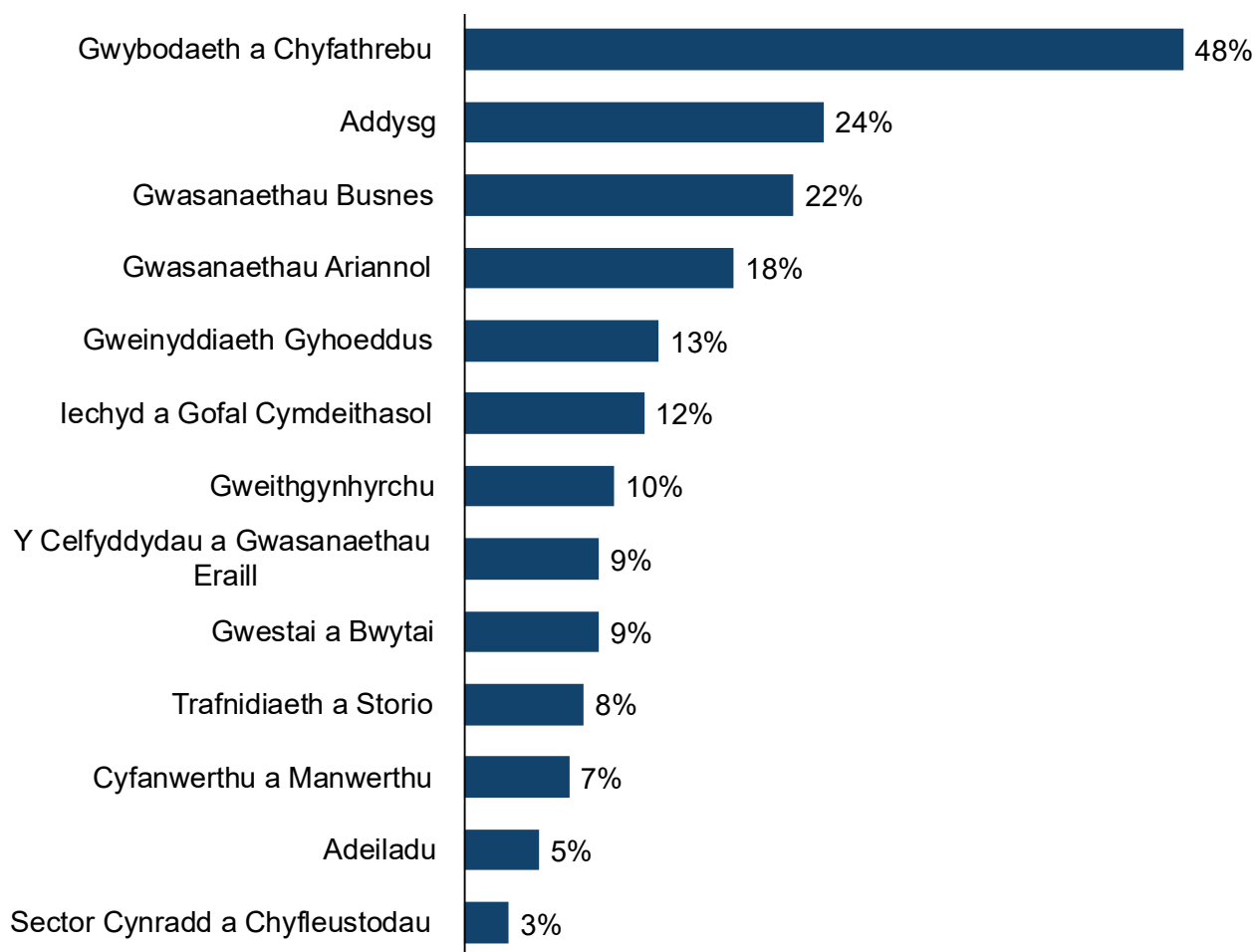
Dywedodd oddeutu 1 ymhob 8 (12%) o gyflogwyr bod eu safle'n defnyddio AI ar hyn o bryd. Fel y gwelwn yn

Ffigur 0-39, cyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu oedd y mwyaf tebygol o bell ffordd o ddefnyddio AI ar eu safle (roedd eu hanner bron iawn – 48% yn gwneud hynny), ac yn dilyn hynny oedd Addysg (24%) a Gwasanaethau Busnes (22%). Cyflogwyr yn Sector Cynradd a Chyfleustodau (3%), Adeiladu (5%) a Chyfanwerthu a Manwerthu (7%) oedd leiaf tebygol o ddefnyddio AI. Roedd cyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol hefyd o ddefnyddio AI (16%) na'r rheiny yn y sector preifat (11%). Roedd y tebygolrwydd o ddefnyddio AI yn cynyddu'n gyffredinol gyda maint y safle, o 10% o safleoedd gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig i 17% o safleoedd gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Ond, nid oedd y patrwm hwn yn gwbl linol, oherwydd y cyflogwyr gyda 50 i 99 o weithwyr cyflogedig oedd fwyaf tebygol o fod wedi defnyddio AI (18%).

O ystyried y gwahaniaethau fesul gwlad, roedd cyflogwyr yng Nghymru (12%) a'r Alban (11%) yn fwy tebygol o ddefnyddio AI na chyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon (8%), er eu bod yn llai tebygol na'r rhai yn Lloegr (15%). O ran y gwahaniaethau rhanbarthol yng Nghymru, y cyflogwyr yn y De Ddwyrain oedd fwyaf tebygol o ddefnyddio AI (14%).

Roedd safleoedd oedd yn defnyddio AI yn fwy tebygol o adrodd bod eu staff yn brin o sgiliau digidol (45%) o'i gymharu â'r rhai nad oeddent yn ei ddefnyddio (28%). Yn yr un modd, roedd safleoedd oedd yn defnyddio AI yn fwy tebygol o adrodd bod sgiliau digidol yn anodd eu cael gan ymgeiswyr (46%), o'i gymharu â'r rhai nad oeddent yn ei ddefnyddio (36%). Gallai hyn arwyddo bod dyfodiad AI yn arwain at fwy o gamgyfatebiaeth sgiliau yn y gweithlu ac yn y farchnad lafur.

Ffigur 0-39 Amlygrwydd y defnydd o AI fesul sector



Disgrifiad o Ffigur 8-1: Siart yn dangos amlygrwydd y defnydd o AI fesul sector. Roedd y defnydd o AI yn amlwg ar ei uchaf ymysg cyflogwyr y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (mae'r meintiau sylfaen yn amrywio o 85 yn y Gwasanaethau Ariannol i 1,116 mewn Cyfanwerthu a Manwerthu).

8.2 Cynlluniau'r dyfodol ar gyfer AI

Ymysg safleoedd oedd yn defnyddio AI, i'r mwyafrif roedd hwn yn ddatblygiad diweddar, gyda dwy ran o dair (66%) wedi cychwyn yn y 12 mis diwethaf. Dim ond ychydig dros bumed rhan (21%) oedd wedi dechrau defnyddio AI rhwng 1 a 3 blynedd yn ôl, tra bo 10% wedi dechrau mwy na 3 blynedd yn ôl. Cyflogwyr yn y sector Gwestai a Bwtai oedd fwyaf tebygol o fod wedi dechrau yn y 12 mis diwethaf (78%), ac roedd y rhai yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o fod wedi dechrau 1 i 3 blynedd yn ôl (42%). Y sector Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill oedd y sector oedd fwyaf tebygol o fod wedi dechrau dros 3 blynedd yn ôl (19%). Dylid nodi bod gan sector Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill faint sylfaen gweddol isel o 43 o ymatebwyr i'r cwestiwn yma.

Ymysg cyflogwyr nad oeddent yn defnyddio AI (88% o bob safle yng Nghymru), dim ond gan 7% yr oedd cynlluniau i ddechrau ei ddefnyddio yn y dyfodol (2% yn y 12 mis nesaf,

4% mewn 1 i 3 blynedd a 2% mewn mwy na thair blynedd o amser). Nid oedd gan y mwyafrif o safleoedd a ddywedodd nad ydynt yn defnyddio AI, unrhyw gynlluniau i wneud hynny yn y dyfodol (80%). Unwaith eto, roedd cyflogwyr llai yn fwy tebygol na'r cyflogwyr mwy o ddweud nad oedd ganddynt unrhyw gynlluniau i ddefnyddio AI yn y dyfodol (84% gyda 2 i 4 o weithwyr cyflogedig o'i gymharu â 60% gyda 100 neu fwy).

Roedd bod heb unrhyw gynlluniau i fabwysiadu AI yn fwy cyffredin hefyd ymysg cyflogwyr yn y sectorau Cynradd a Chyfleustodau (89%), Adeiladu (87%) a Gwestai a Bwyta (86%).

Gofynnwyd i gyflogwyr oedd yn defnyddio AI i ba raddau y byddant yn ymwreiddio AI i mewn i'w prosesau a'u gweithredoedd. Roedd y mwyafrif o'r safleoedd hyn (86%) yn disgwyl ymwreiddio AI i ryw raddau o leiaf – dywedodd eu chwarter (25%) y byddent yn gwneud hyn i raddau mawr. Y cyflogwyr mwyafrif oedd y rhai mwyafrif tebygol o ddisgwyl ymwreiddio AI i raddau mawr (44% o'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig). Dylid nodi mai maint sylfaen gweddol isel, sef 32 o ymatebwyr, a atebodd y cwestiwn hwn o blith y grŵp oedd â 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig.

9 Sero Net

Mae gostwng allyriadau carbon a hyrwyddo arferion cynaliadwy wedi dod yn ffocws polisi allweddol mewn blynyddoedd diweddar, sydd wedi cyflwyno technolegau a dulliau newydd i gyflogwyr, yn ogystal â heriau sgiliau newydd. Felly, gofynnwyd cwestiwn newydd yn arolwg 2024 oedd yn gofyn i gyflogwyr am eu strategaeth Sero Net. Mae bod yn 'safle Sero Net' yn golygu bod allyriadau carbon y safle'n gyfartal â, neu'n llai na, maint y carbon oedd yn cael ei dynnu o'r atmosffer gan y safle.

Fel y dywedwyd yn y bennod ['Yr Her Sgiliau Mewnol'](#), dywedodd lleiafswm o gyflogwyr gyda bylchau sgiliau (12%) bod y sgiliau oedd angen eu gwella ymysg eu staff yn ymwneud â dymuniad i fod yn fwy cynaliadwy neu garbon niwtral.

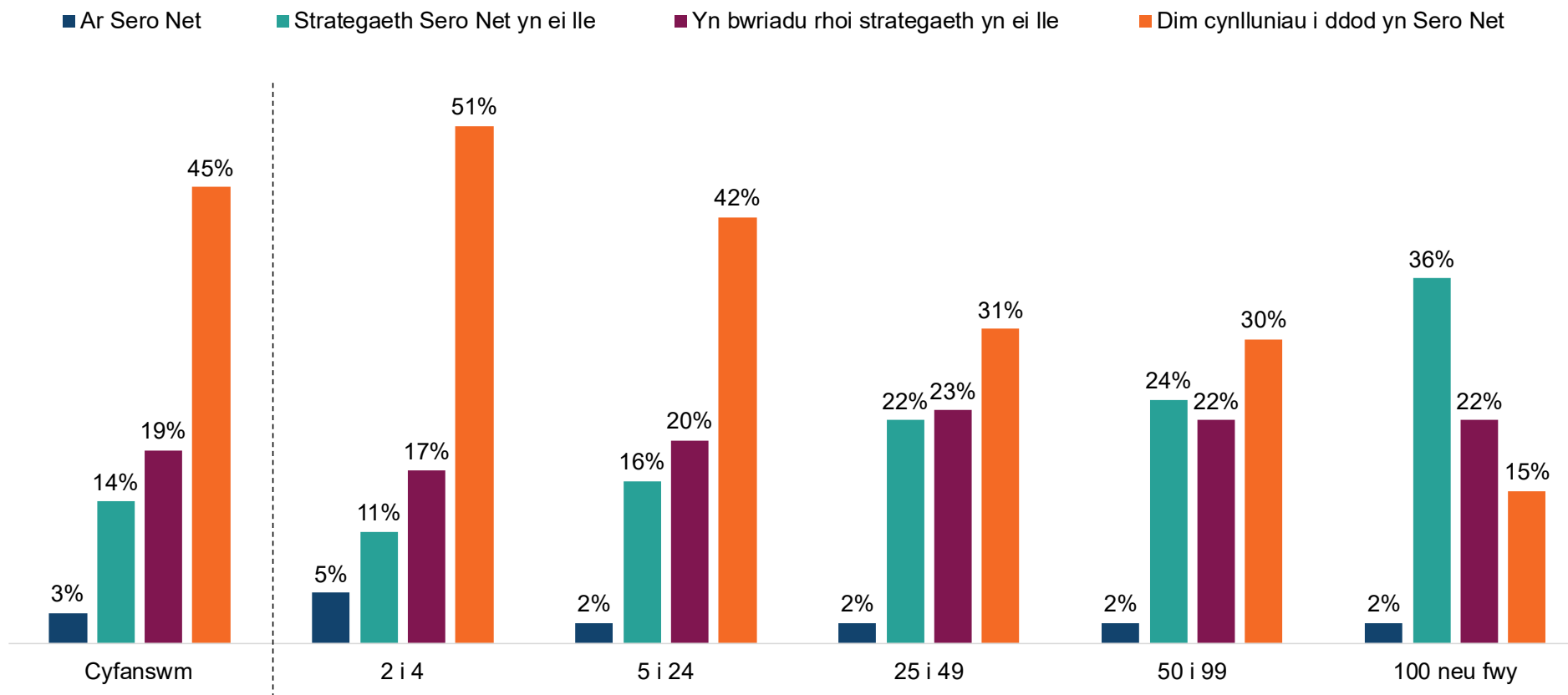
9.1 Amlygrwydd strategaethau Sero Net

Gofynnwyd i gyflogwyr a oedd ganddyn nhw strategaeth Sero Net yn ei lle. Yn gyffredinol, roedd gan 1 mewn 7 (14%) o gyflogwyr strategaeth yn ei lle, tra bo 3% pellach wedi dweud eu bod ar Sero Net yn barod. Roedd tua 1 ymhob 5 o gyflogwyr (19%) heb strategaeth yn ei lle ar y pryd ond roedden nhw'n bwriadu cael un. Roedd llai na hanner (45%) y cyflogwyr heb unrhyw gynlluniau i ddod yn Sero Net, er bod cyfran dda (19%) hefyd yn ansicr am eu cynlluniau Sero Net. Y cyflogwyr yn y De Orllewin oedd fwyaf tebygol o ddweud eu bod ar Sero Net (5%), ynghyd â'r cyflogwyr lleiaf (5%) a chyflogwyr y Sector Cynradd a Chyfleustodau (8%).

Gofynnwyd i gyflogwyr yng Nghymru a'r Alban a oedd ganddynt strategaeth Sero Net yn ei lle. Roedd y canlyniadau rhwng y ddwy wlad yn weddol debyg, a'r unig wahaniaeth nodedig oedd bod cyflogwyr yng Nghymru (14%) yn llai tebygol na'r rhai yn Yr Alban (16%) o fod â strategaeth yn ei lle i ddod yn Sero Net.

Roedd safleoedd llai yn fwy tebygol o ddweud nad oedd ganddynt gynlluniau i ddod yn Sero Net – o 51% o'r rhai gyda 2 i 4 gweithiwr cyflogedig a 42% o'r rhai gyda 5 i 24 gweithiwr cyflogedig i 15% o'r rhai gyda 100 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Roedd cyflogwyr yn y sectorau Gwasanaethau Ariannol (64%) ac Adeiladu (57%) hefyd yn fwy tebygol o ddweud hyn. Mae Ffigur 0-40 yn rhoi manylion am amlygrwydd y strategaethau Sero Net yn ôl maint y safle.

Ffigur 0-40 Amlygrwydd strategaethau Sero Net yn ôl maint



Disgrifiad o Ffigwr 9-1: Siart yn dangos amlygrwydd bod â strategaeth sero net yn ôl maint y safle. Roedd y tebygolrwydd o fod â strataegaeth sero net yn cynyddu gyda maint y safle. Sylfaen: Pob safle yng Nghymru (5,605). Mae'r meintiau sylfaen yn amrywio o 174 yn y grŵp maint 100 neu fwy, i 2,790 yn y grŵp 5 i 24.

10 Casgliadau

Ers yr arolwg diwethaf yn 2022, cafwyd amrywiaeth o ddatblygiadau geowleidyddol, economaidd a thechnolegol i gyflogwyr lywio trwyddynt. Mae pwysau chwyddiant, er ei fod yn gwella, yn parhau'n her allweddol i fusnesau, tra bod cyflogwyr yn parhau i addasu i berthnasoedd llafur a masnachu newydd gyda phartneriaid byd-eang. Mae cyflogwyr hefyd yn wynebu her y datblygiadau cyflym mewn Deallusrwydd Artiffisial (AI), sydd â photensial enfawr i newid y ffordd y mae pobl yn gweithio a'r sgiliau sydd eu hangen ar gyflogwyr.

Mae [data am gyfraddau cyflogaeth](#) (Stats Cymru, 2025) yn dangos dirywiad bach i Gymru ers yr arolwg blaenorol yn 2022 – 74.6% ar gyfer y flwyddyn yn dod i ben yn ail chwarter 2024, o'i gymharu â 75.2% ar gyfer y flwyddyn yn dod i ben yn ail chwarter 2022 (gostyngiad o 0.6 pwynt canran). Mae'r gostyngiad hwn yn y gyfradd gyflogaeth yng Nghymru'n fwy amlwg na'r gostyngiad bach a welwyd ar draws y DU yn gyffredinol yn yr un cyfnod (76.7% ar draws y DU yn 2024 a 76.5% yn 2022). Fel mae'r ffigurau hyn yn ei ddangos, mae'r gyfradd gyflogaeth yn is na'r cyfartaledd ar gyfer y DU gyfan. [Mae'r data diweddaraf gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol \(ONS\) am gynhyrchiant rhanbarthol](#) yn dangos bod cynhyrchiant Cymru'n parhau i fod yn arafach na chyfartaledd y DU; yn 2023 [roedd Cymru 15% yn llai cynhyrchiol na'r DU yn gyffredinol yn nhermau allbwn yr awr](#).

Mae natur newidiol yr economi a'r pwysau allanol parhaus hyn yn golygu ei fod yn bwysicach nag erioed i asesu'r heriau sgiliau y mae cyflogwyr yn llywio drwyddynt ac a ydyn nhw'n bwriadu gwella sgiliau eu gweithlu (a sut). Mae Arolwg Sgiliau Cymru'n parhau i ddarparu ffynhonnell ddata hanfodol ar gyfer mesur amllder, natur ac effaith heriau sgiliau, recriwtiad a hyfforddiant sy'n wynebu cyflogwyr a'u hymateb i'r heriau hyn. O'i gymharu â 2022, mae'r farchnad lafur wedi oeri yn dilyn cynnydd cyflym mewn swyddi gwag wrth i economi Cymru ddod allan o gyfnod y pandemig COVID-19. Mae swyddi gwag wedi gostwng, gan ddychwelyd i'r lefelau a welwyd gynt yn 2015 a 2017. Mae'r her yn ymwneud â'r gostyngiad yn y cyflenwad sgiliau, er bod y gyfran o'r holl swyddi gwag sy'n rhai lle'r oedd prinder sgiliau'n parhau'n uwch na'r lefel a welwyd yn 2019.

Gan ganolbwyntio ar yr her sgiliau mewnol, er bod cyfran is o gyflogwyr wedi profi bylchau sgiliau o'i gymharu â 2022, nid oedd hyn wedi arwain at ostyngiad amlwg yn y gyfran o weithwyr cyflogedig gyda bylchau sgiliau, gan awgrymu bod y bylchau sgiliau wedi eu crynhoi'n drymach ymysg nifer llai o gyflogwyr.

Roedd yr heriau sgiliau wrth recriwtio'n amlycach ymysg cyflogwyr Gweithgynhyrchu ac Adeiladu, er mai'r sector Gwasanaethau Ariannol a gafodd ei effeithio ddwysaf gan fylchau sgiliau yn eu gweithlu cyfredol. Ar y lefel alwedigaethol, y swyddi gwag yn y Crefftau Medrus oedd wedi eu heffeithio fwyaf gan brinder sgiliau wrth recriwtio, ond yn y gweithlu cyfredol roedd y bylchau sgiliau ar eu hamlycaf ymysg galwedigaethau llafurddwys, yn fwyaf nodedig y rhai oedd yn gweithio yn y rolau Elfennol.

Yn debyg i'r fersiynau blaenorol o'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, mae heriau o ran recriwtio gweithwyr sydd â'r sgiliau addas ac ymdrin â bylchau sgiliau ymysg y staff cyfredol

yn parhau i rwystro perfformiad busnes. Mae hyn yn rhoi straen ychwanegol ar weithwyr cyflogedig cyfredol, yn cynyddu costau gweithredu, yn cyfrannu at golli cyfleoedd busnes, ac yn cyfyngu ar fabwysiadu cynhyrchion ac arferion gweithio newydd.

Mae hyfforddiant a datblygiad y gweithlu'n darparu dull hanfodol o fynd i'r afael â phroblemau sgiliau o fewn y gweithlu. Gwelwyd dirywiad amlwg yn 2022 yn y gyfran o gyflogwyr yng Nghymru (ac ar draws y DU) oedd yn darparu hyfforddiant i'w staff o'i gymharu â'r blynyddoedd 2015 a 2019. Mae'r canfyddiadau diweddaraf am amllder hyfforddiant yn gyson â 2022, gan awgrymu efallai bod y lefel is o ymgysylltiad cyflogwyr â hyfforddiant y gweithlu yn dod yn beth arferol. Gostyngodd y buddsoddiad ariannol mewn hyfforddiant hefyd o 6% mewn termau go iawn o'i gymharu â 2022. Er bod rhai patrymau'n achosi pryder wrth ystyried buddsoddiad a darpariaeth hyfforddiant yn gyffredinol yng Nghymru, mae'r gyfran o staff a hyfforddwyd yng Nghymru a nifer y diwrnodau hyfforddi a gafodd eu darparu i staff wedi aros ar lefelau sefydlog (y cyntaf yn uwch na gwledydd eraill y DU), a hefyd roedd y gostyngiad yn y gwariant cyffredinol ar hyfforddiant yn llai amlwg nag yn Lloegr, lle gwelwyd gostyngiad o 11% o un flwyddyn i'r nesaf.

Ymysg cyflogwyr oedd heb hyfforddi staff, roedd y syniad nad oedd angen gwneud hynny am fod y staff yn gwbl hyfedr yn barod yn parhau i fod yn ffactor oedd yn dominyddu. Roedd yr un gyfran o gyflogwyr yng Nghymru mewn ecwilibriwm hyfforddi fel yn 2022 (h.y. yn fodlon gyda'r lefel o hyfforddiant yr oeddent yn ei ddarparu), er bod hyn wedi parhau'n gyfran is nag yn 2019. Roedd mwy o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu i'w staff nag ar unrhyw adeg arall yn y gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr, er nad oedd y gyfran yn amlwg uwch nag ydoedd yn 2022.

Mae cyflogwyr sydd â bylchau sgiliau a swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau yn fwy tebygol o gynnig hyfforddiant ac ymyriadau eraill megis prentisiaethau, er bod cyfran dda o gyflogwyr yng Nghymru o hyd nad ydynt yn cymryd camau gweithredol i ymdrin â bylchau sgiliau, nad ydynt yn darparu hyfforddiant, neu nad ydynt yn gwneud defnydd o fentrau eraill megis prentisiaethau i helpu naill ai i recriwtio neu i wella sgiliau eu gweithwyr cyflogedig cyfredol. Gan edrych yn benodol ar ymgysylltiad cyflogwyr gyda phrentisiaethau, roedd y gyfran oedd yn bwriadu cynnig prentisiaethau yn y dyfodol wedi gostwng o'i gymharu â 2022.

Cyflogwyr Gwaith Perfformiad Uchel (GPU) yw'r rheiny sydd wedi mabwysiadu 7 allan o'r 10 arfer GPU sy'n sicrhau bod sgiliau gweithwyr cyflogedig yn cael eu harneisio, eu meithrin a'u defnyddio yn y ffordd fwyaf effeithiol. Yn 2024, roedd 6% o gyflogwyr yng Nghymru wedi eu categoreiddio'n gyflogwyr GPU. Mae'r arferion GPU a weithredir yn fwyaf cyffredin wedi parhau'n debyg i 2022; roedd y rhain yn cynnwys bod â pholisi cyfle cyfartal, darparu hyfforddiant yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith a darparu amrywiaeth o dasgau i'r staff.

Er bod deallusrwydd artiffisial (AI) yn parhau i ddod yn dechnoleg newydd gynyddol bwysig a perthnasol yn yr economi ehangach, roedd ei ddefnydd ymysg cyflogwyr yng Nghymru'n weddol gyfyngedig ar adeg yr arolwg. Dim ond 12% o gyflogwyr oedd yn defnyddio AI ar

adeg yr arolwg, ac roedd hyn wedi ei yrru'n bennaf gan ddefnydd uchel ymysg cyflogwyr yn y sector Gwybodaeth a Chyfathrebu. I'r mwyafrif o safleoedd sy'n defnyddio AI, mae hyn wedi bod yn ddatblygiad gweddol newydd, er nad oes gan y mwyafrif o safleoedd nad ydynt yn defnyddio AI unrhyw gynlluniau i'w fabwysiadu.

Yn debyg i'r sefyllfa gydag AI, mae ymrwymïadau cyflogwyr i ostwng allyriadau carbon a hyrwyddo arferion cynaliadwy wedi dod yn ffocws cynyddol bwysig i bolisiïau dros y blynyddoedd diweddar. Dywedwyd bod lleiafswm bach (3%) o gyflogwyr ar Sero Net yn barod, tra bo gan 14% pellach strategaeth sero net yn ei lle. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru naill ai heb unrhyw gynlluniau i ddod yn Sero Net neu nid oeddent yn siŵr am gynlluniau Sero Net eu safle.

11 Atodiadau

11.1 Atodiad A: Codau'r diwydiannau

Dyrannwyd pob sefydliad i un o 13 o sectorau, ar sail eu Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC). Defnyddiwyd SIC 2007 i ddosbarthu sefydliadau gan ddefnyddio'r dull a ganlyn: gan ddefnyddio'r Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) pedwar digid a ddarparwyd ar gyfer pob cofnod o gronfa ddata IDBR neu Market Location, darllenwyd disgrifiad o weithgaredd y busnes i bob ymatebwr. Os oedden nhw'n cytuno bod y disgrifiad hwn yn cyfateb â'r prif weithgaredd busnes a wnaed yn y sefydliad, yna tybiwyd bod yr SIC ar gronfa ddata Market Location neu IDBR yn gywir. Ond, os oedd yr ymatebwr yn teimlo nad oedd y disgrifiad yn cyfateb â'u prif weithgaredd busnes ar y safle (oddeutu pumed rhan o'r achosion), casglwyd ymateb gair am air i ganfod yr hyn roedden nhw'n ei wneud. Ar y cam dadansoddi, cafodd hyn ei godio i SIC pedwar digid a oedd wedyn yn cael ei ddefnyddio fel sail ar gyfer ei ddyrannu i sector.

Mae'r tabl isod yn dangos yr 13 sector a'u diffiniadau SIC 2007 o [Dosbarthiad Diwydiannol Safonol y DU o Weithgareddau Economaidd 2007](#).

Sector	SIC 2007
Sector Cynradd a Chyfleustodau	A – Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota (01-03) Yn cynnwys ffermio, hela a gweithgareddau gwasanaethau perthnasol eraill, coedwigaeth a thorri a thrin coed, pysgota a dyframaeth B – Cloddio a chwarela (05-09) Yn cynnwys cloddio am lo, metelau, tywod/carreg/clai, ac echdynnu petrolewm crai a nwy naturiol D – Cyflenwi trydan, nwy, stêm ac aerdymheru (35) E – Cyflenwi dŵr, carthffosiaeth, rheoli gwastraff a gweithgareddau adferiad (36-39) Yn cynnwys cynhyrchu, trosglwyddo a dosbarthu ynni trydan, gweithgynhyrchu nwy a dosbarthu tanwyddau nwyol, cyflenwi aerdymheru a stêm, casglu, trin a chyflenwi dŵr, casglu gwastraff a charthffosiaeth

Gweithgynhyrchu	C - Gweithgynhyrchu (10-33) Yn cynnwys gweithgynhyrchu bwyd a diod, tecstilau, cemegau a chynhyrchion cemegol, cynhyrchion fferyllol sylfaenol, cynhyrchion mwynol eraill, gweithgynhyrchu metelau a chynhyrchion metel, peirianwaith, cynhyrchion ac offer cyfrifiadurol ac electronig, cerbydau modur ac offer cludiant eraill, dodrefn, ac atgyweirio a gosod peiriannau ac offer
Adeiladu	F - Adeiladu (41-43) Yn cynnwys adeiladu adeiladau, peirianeg sifil (adeiladu ffyrdd, rheilffyrdd a phrosiectau cyfleustodau eraill), dymchwel, a gweithgareddau arbenigol megis gosodiadau trydanol, rhoi to a chodi sgaffald
Cyfanwerthu a Manwerthu	G - Masnach manwerthu a chyfanwerthu; trwsio cerbydau modur a beiciau modur (45-47) Gan gynnwys gwerthu, cynnal a chadw ac atgyweirio cerbydau modur, darnau ac ategolion, cyfanwerthu heblaw cerbydau (er enghraifft amaeth, bwyd, nwyddau'r cartref), a masnach manwerthu'r holl gynhyrchion boed hynny mewn siopau, o stondinau, mewn marchnadoedd neu drwy archebu ar-lein neu drwy'r post
Gwestai a Bwyta	I - Gweithgareddau llety a gwasanaethau bwyd (55-56) Gan gynnwys gwestai, gwersylloedd, hostelau ieuenctid, canolfannau gwyliau, pentrefi a lletyau arhosiad byr eraill, bwyta a siopau cludfwyd, arlwyo i ddigwyddiadau a chlybiau, tafarnau a bariau trwyddedig
Trafnidiaeth a Storio	H - Trafnidiaeth a Storio (49-53) Gan gynnwys cludiant ar dir, dŵr ac yn yr awyr (teithwyr a llwythi), storio mewn warws a gweithgareddau cymorth ar gyfer cludiant, gweithgareddau'r post a chwmnïau cludo
Gwybodaeth a Chyfathrebu	J - Gwybodaeth a chyfathrebu (58-63) Gan gynnwys cyhoeddi (llyfrau, cyfnodolion, papurau newydd ac ati, a gemau cyfrifiadurol/meddalwedd), cynhyrchiad teledu, ffilm a cherddoriaeth, darlledu, telathrebu, ymgynghoriaeth a rhaglennu

	cyfrifiadurol, gweithgareddau gwasanaethau gwybodaeth (e.e. prosesu data a data-letya)
Gwasanaethau Ariannol	K - Gweithgareddau ariannol ac yswiriant (64-66) Gan gynnwys banciau a chymdeithasau adeiladu, gweithgareddau cwmnïau daliannol, ymddiriedolaethau, cronfeydd ac endidau ariannol tebyg, rhoddi grantiau, pensiynau, yswiriant ac ailyswiriant
Gwasanaethau Busnes	L - Gweithgareddau eiddo tiriog (68) M - Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol (69-75) N - Gweithgareddau gwasanaethau cymorth a gweinyddol (77-82) Yn cynnwys prynu, gwerthu a rhentu eiddo tiriog, gweithgareddau cyfreithiol, cyfrifyddu, cadw ac archwilio cyfrifon, ymgynghoriaeth rheoli, gweithgareddau pensaernïol a pheirianneg, ymchwil a datblygiad gwyddonol, hysbysebu ac ymchwil i'r farchnad, dylunio arbenigol, gweithgareddau ffotograffig, cyfieithu a dehongli, gweithgareddau milfeddygaeth, rhentu a phrydlesu nwyddau cyffyrddadwy (moduron, y cartref, peiriannau), asiantaethau cyflogaeth, asiantau teithio a threfnwyr teithiau, gweithgareddau diogelu ac ymchwilio, gweinyddiaeth y swyddfa a chymorth busnes
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	O - Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyniad; nawdd cymdeithasol gorfodol (84) Gan gynnwys gweinyddu'r Wladwriaeth a pholisi economaidd a chymdeithasol y gymuned, darparu gwasanaethau i'r gymuned megis gweithgareddau amddiffyn, materion tramor, gweithgareddau cyfiawnder a barnwrol, y gwasanaeth tân a gweithgareddau nawdd cymdeithasol gorfodol
Addysg	P - Addysg (85) Gan gynnwys addysg cyn-gynradd, cynradd, uwchradd ac uwch, addysg arall (megis chwaraeon, ysgolion gyrru, addysg ddiwylliannol), gweithgareddau cymorth addysgol

lechyd a Gwaith Cymdeithasol	Q - Gweithgareddau iechyd dynol a gwaith cymdeithasol (86-88) Gan gynnwys ysbytai, meddygfeydd a deintyddfeydd, gofal preswyl, gweithgareddau gwaith cymdeithasol
Y celfyddydau, adloniant a hamdden a gweithgaredd au gwasanaeth eraill	R - Y celfyddydau, adloniant a hamdden (90-93) S - Gweithgareddau gwasanaeth eraill (94-96) Gan gynnwys y celfyddydau perfformio, llyfrgelloedd ac amgueddfeydd, gamblo a betio, cyfleusterau chwaraeon, gweithgareddau adloniant a hamdden, gweithgareddau sefydliadau aelodaeth (crefyddol, gwleidyddol, undeb llafur, proffesiynol), gwasanaethau personol (trin gwallt, harddwch, glanhau tecstilau, gweithgareddau llesiant, gweithgareddau angladdol)
<i>HEB EU CYNNWYS YN YR AROLWG</i>	T - Gweithgareddau aelwydydd fel cyflogwyr; gweithgareddau diwahaniaeth sy'n cynhyrchu nwyddau a gwasanaethau aelwydydd at eu defnydd eu hunain (97-98) U - Gweithgareddau sefydliadau a chyrff alldiriogaethol (99) Yn cynnwys aelwydydd sy'n cyflogi personél domestig, aelwydydd preifat sy'n cynhyrchu nwyddau at eu defnydd eu hunain

11.2 Atodiad B: Codau'r galwedigaethau

Cafodd y data galwedigaethol a gasglwyd yn yr arolwg ei gasglu wedi ei godio o flaen llaw a hefyd air am air. Roedd yr atebion oedd wedi eu codio yn cynnwys manylion galwedigaethol y gyflogaeth (cwestiwn SD5A i SD8) lle gofynnwyd i ymatebwyr faint o'u gweithlu oedd yn disgyn i bob un o'r naw prif gategori Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC) 2010 (un digid) (o Reolwyr, Cyfarwyddwyr a Swyddogion Uwch i alwedigaethau Elfennol). Fodd bynnag, mewn perthynas â mesurau swyddi gwag (er enghraifft y galwedigaethau lle mae swyddi gwag yn bodoli – cwestiwn SC7), casglwyd y wybodaeth hon air am air. Yna cafodd hyn ei godio ar y cam dadansoddi, lle bo'n bosibl ar lefel SOC pedwar digid, os nad lefel tri, dau neu un digid.

Mae iteriadau blaenorol o'r gyfres Arolwg Sgiliau Cyflogwyr wedi defnyddio SOC 2010 at ddibenion dadansoddi. Lle mae cymariaethau hanesyddol mewn tonnau blaenorol wedi eu cynnwys yn yr adroddiad hwn, mae'r data hanesyddol wedi cael ei ail ddadansoddi i SOC 2020 er mwyn ei wneud yn gymaradwy.

Dyma esiamplau o beth allai berthyn i bob band galwedigaethol:

Grŵp Galwedigaethol	Sectorau Cynradd (Sector Cynradd a Chyfleustodau, Gweithgynhyrchu, Adeiladu)	Sectorau Gwasanaeth (Manwerthu, Busnes, Cyllid, Trafnidiaeth, ac ati)	Sector Cyhoeddus (Gwein. Gyhoeddus, Iechyd, Addysg, ac ati)
Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion	Rheolwyr safle, penaethiaid adran, rheolwyr shiftt (nid goruchwylwyr)	Cyfarwyddwyr, rheolwyr / rheolwyr cangen/safle, rheolwyr shiftt (nid goruchwylwyr)	Arolygwyr yr heddlu ac uwch, penaethiaid adran, prifathrawon, uwch swyddogion
Pobl broffesiynol	Peirianwyr proffesiynol, gweithwyr proffesiynol mewn TG a meddalwedd, cyfrifyddion, cemegwyr, ymchwilwyr gwyddonol	Cyfreithwyr, twrneiod, cyfrifyddion, pobl broffesiynol mewn TG, economegwyr, penseiri, actiwariaid, dadansoddwyr a chynghorwyr cyllid/buddsoddi	Meddygon, nyrsys, bydwagedd, athrawon, gweithwyr cymdeithasol, llyfrgellwyr, parafeddygon

Pobl broffesiynol gyswllt	Technegwyr gwyddoniaeth a pheirianeg, technegwyr TG, technegwyr cyfrifydda	Tanysgrifwyr yswiriant, ysgrifenyddwyr/ newyddiadurwyr, prynwyr, gwerthwyr eiddo	Is swyddogion heddlu/tân/carchar, therapyddion, gweithwyr cymunedol, swyddogion I a D, swyddogion tai, ymarferwyr gofal plant ac addysg gynnar
Staff gweinyddol	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, teleffonyddion, ceidwaid y cyfrifon	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, gweithredwyr cyfathrebu, cyfwelwyr ymchwil i'r farchnad, clercod	Ysgrifenyddion, derbynyddion, cynorthwywyr personol, cynorthwywyr a swyddogion llywodraeth leol, cynorthwywyr swyddfa, cynorthwywyr llyfrgell a chronfa ddata
Crefftau Medrus	Ffermwyr, trydanwyr, gwneuthurwyr offer / gosodwyr peiriannau, seiri, plastrwyr	Mecanyddion, argraffwyr, peiriannwyr teledu, cigyddion	Sieffiaid
Gofalu, Hamdden a Galwedigaethau Gwasanaeth Eraill	Cynorthwywyr gofal, nyrsys meithrin	Gwerthwyr gwyliau, cynorthwywyr teithio, gweithwyr trin gwallt, gweithwyr cadw tŷ	Cynorthwywyr gofal, gofalwyr cartref, staff ambiwlans, rheoli plâu, nyrsys deintyddol, gofalwyr
Galwedigaethau gwerthiannau a	Rolau sy'n wynebu cwsmeriaid: staff gwerthiannau ac	Cynorthwywyr gwerthu ac ariannwyr manwerthu,	Gweithredoedd gofal y cwsmer

gwasanaeth y cwsmer	asiantau canolfannau gofal	telewerthu, asiantau canolfannau galw	
Gweithredwyr prosesau, gweithfeydd a pheiriannau	Gweithredwyr trefnau, gyrwyr, gweithredwyr peiriannau, didolwyr a chydodwyr	Gyrwyr cerbydau nwyddau trwm, faniau, cerbydau fforch-godi bysiau a thacsis	Gyrwyr, archwilwyr cerbydau
Galwedigaethau elfennol	Llafurwyr, pacwyr trin nwyddau a staff storio	Staff bar, llenwyr silffoedd, cynorthwyr arlwyo, gweinyddion/ gweinyddesau, glanhawyr	Labrwy, glanhawyr, ysgubwyr ffordd, wardeiniaid traffig, gwarchodwyr diogelwch

11.3 Atodiad C: Gwall samplu a hyder ystadegol (crynodeb)

Mae'r gwallau samplu ar gyfer canlyniadau'r arolwg yn gyffredinol ac ar gyfer is-grwpiau allweddol wedi eu cyflwyno yn y tabl isod. Mae'r ffigurau wedi eu seilio ar ganlyniad arolwg o 50% (yr achos 'gwaethaf' yn nhermau dibynadwyedd ystadegol) ac wedi defnyddio lefel hyder o 95%. Lle mae'r tabl yn nodi bod gan ganlyniad arolwg wedi ei seilio ar yr holl ymatebwyr wall samplu o $\pm 1.37\%$, dylid dehongli hyn fel a ganlyn: 'ar gyfer cwestiwn a ofynnwyd i'r ymatebwyr i gyd lle mae canlyniad yr arolwg yn 50%, rydym 95% yn hyderus bod y ffigur go iawn o fewn yr ystod 48.63% i 51.37%'. Mae prawf arwyddocâd ar fesurau cyflogwr yn defnyddio'r sylfaen ymatebwyr heb ei phwysoli, tra bo mesurau cyflogaeth, a mesurau dwysedd fel cyfran y gweithlu sydd â bylchau sgiliau a dwysedd y swyddi gwag lle'r oedd prinder sgiliau, wedi eu cyfrifo ar sail y sylfaen gyflogaeth (neu swyddi gwag) heb eu pwysoli.

Dylid nodi bod cyfrifo'r gwallau samplu wedi ystyried y ffactor cywiro poblogaeth cyfyngedig i gyfrif am achosion lle'r ydym yn mesur cyfran sylweddol o'r bydysawd poblogaeth (h.y. hyd yn oed os yw dau faint sampl yr un fath, bydd y gwall samplu'n is os oedd cyfran lawer uwch o'r boblogaeth wedi ei drin mewn un achos).

Mae'r cyfyngau hyder hyn wedi eu seilio ar dybiaethau samplu ar hap am debygolrwydd a dosbarthiad arferol yr atebion.

Gwall samplu (ar y lefel hyder o 95%) sy'n gysylltiedig â chanfyddiadau o 50%

	Poblogaeth	Nifer y cyfweiliadau	(Uchafswm) Gwall Samplu
Cymru	86,800	4,825	± 1.37
Yn ôl maint			
2 i 4	47,000	1,600	± 2.41
5 i 24	31,500	2,790	± 1.77
25 i 49	4,600	686	± 3.45
50 i 99	2,100	355	± 4.75
100 neu fwy	1,700	174	± 7.04
Yn ôl sector			
Sector Cynradd a Chyfleustodau	9,800	350	± 5.14
Gweithgynhyrchu	4,300	371	± 4.86
Adeiladu	8,700	388	± 4.86
Cyfanwerthu a Manwerthu	16,300	1,116	± 2.83
Gwestai a Bwytai	9,800	618	± 3.82
Trafnidiaeth a Storio	2,600	191	± 6.83
Gwybodaeth a Chyfathrebu	2,000	110	± 9.09
Gwasanaethau Ariannol	1,200	85	± 10.27
Gwasanaethau Busnes	14,600	832	± 3.03
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	1,400	88	± 10.11
Addysg	2,800	379	± 4.68
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	6,900	693	± 3.53
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	6,300	384	± 4.85

Y ffynhonnell ar gyfer y data am y boblogaeth yw Cofrestr Ryngadrannol o Fusnesau (IDBR) y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS). Mae'r poblogaethau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf.

11.4 Atodiad D: Amcangyfrifon o boblogaeth yr arolwg

	Cymru
Y nifer o safleoedd i gyd	86,800
Gyda swydd wag	14,500
Gyda swydd wag anodd ei llenwi	7,700
Gyda swydd wag lle'r oedd prinder sgiliau	5,300
Gydag o leiaf un bwch sgiliau	10,400
Gydag o leiaf un gweithiwr cyflogedig gyda mwy o gymwysterau a sgiliau nag y mae rôl y swydd yn gofyn amdanynt	28,800
Wedi darparu unrhyw hyfforddiant yn y 12 mis blaenorol	52,400
Unrhyw hyfforddiant yn y gwaith	43,100
Unrhyw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith	34,400
Hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith	25,000
Heb ddarparu unrhyw hyfforddiant i'r staff	34,400
Wedi darparu hyfforddiant tuag at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol	24,300

Sylfaen: Pob safle. Mae'r poblogaethau wedi eu talgrynnu i'r 100 agosaf.

11.5 Atodiad E: Meintiau Sylfaen

Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer pob safle, fesul gwlad, rhanbarth, maint a sector (2011 – 2024)

	2011	2013	2015	2017	2019	2022	2024
Gwlad							
Cymru	5,958	5,996	6,027	5,913	6,773	4,825	5,605
Lloegr	74,156	75,255	75,129	71,527	70,217	59,486	8,639
Gogledd Iwerddon	3,921	4,014	4,019	3,973	4,023	3,400	3,388
Yr Alban	2,487	6,014	6,035	6,017	-	5,207	5,080
Rhanbarth							
Gogledd Cymru	1,420	1,580	1,528	1,584	1,666	1,193	1,350
Canolbarth Cymru	788	717	742	605	793	694	717
De Ddwyrain Cymru	2,374	2,400	2,395	2,603	2,767	1,911	2,310
De Orllewin Cymru	1,376	1,299	1,362	1,121	1,547	1,027	1,228
Canolbarth / De Orllewin Cymru	2,164	2,016	2,104	1,726	2,340	1,721	1,945
Maint							
2 i 4	1,162	1,847	1,749	1,669	1,193	1,459	1,600
5 i 24	3,474	3,229	3,316	3,169	3,407	2,265	2,790
25 i 49	750	512	547	561	800	624	686
50 i 99	324	236	273	293	382	275	355
100 neu fwy	248	172	142	221	271	202	143
Sector							
Sector Cynradd a Chyfleustodau	223	589	477	511	364	372	350
Gweithgynhyrchu	467	401	417	419	466	322	371
Adeiladu	498	467	405	481	401	322	388
Cyfanwerthu a Manwerthu	1,062	1,109	1,203	958	1,442	1,010	1,116
Gwestai a Bwytai	666	618	649	597	797	552	618
Trafnidiaeth a Storio	297	284	359	274	171	178	191

	2011	2013	2015	2017	2019	2022	2024
Gwybodaeth a Chyfathrebu	138	135	167	168	141	76	110
Gwasanaethau Ariannol	173	127	108	154	109	58	85
Gwasanaethau Busnes	789	736	715	794	988	686	832
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	129	67	75	91	109	61	88
Addysg	391	394	361	375	463	299	379
Iechyd a Gwaith Cymdeithasol	571	602	617	603	825	580	693
Y Celfyddydau a Gwasanaethau Eraill	544	467	474	488	497	309	384

Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer pob safle oedd yn darparu hyfforddiant, fesul gwlad, rhanbarth a maint (2011 – 2024)

	2011	2013	2015	2017	2019	2022	2024
Gwlad							
Cymru	4,653	4,277	4,356	4,283	4,940	3,421	4,014
Lloegr	56,713	57,787	57,422	55,775	51,203	41,406	6,087
Gogledd Iwerddon	2,903	2,894	2,869	2,893	2,906	2,428	2,388
Yr Alban	2,170	4,884	4,894	4,999	-	3,822	3,672
Rhanbarth							
Gogledd	1,127	1,131	1,138	1,138	1,246	855	991
Canolbarth	555	447	485	411	543	465	481
De Ddwyrain	1,924	1,793	1,783	1,915	2,046	1,389	1,678
De Orllewin	1,047	906	950	819	1,105	721	864
Canolbarth a De Orllewin	1,602	1,353	1,435	1,230	1,648	1,177	1,345
Maint							
2 i 4	579	858	825	748	914	628	695
5 i 24	2,818	2,537	2,607	2,516	2,651	1,781	2,211
25 i 49	703	484	523	529	747	567	618
50 i 99	310	230	263	276	366	259	325
100 neu fwy	243	168	138	214	262	186	165

**Meintiau sylfaen heb eu pwysoli ar gyfer pob safle a gwblhaodd yr astudiaeth
Buddsoddiad mewn Hyfforddiant, fesul gwlad a maint (2011 – 2024)**

	2011	2013	2015	2017	2019	2022	2024
Gwlad							
Cymru	1,483	1,361	1,234	1,328	1,362	1,441	1,507
Lloegr	7,872	8,704	9,616	8,872	8,068	7,801	2,150
Gogledd Iwerddon	990	1,028	699	859	825	1,044	883
Yr Alban	682	1,429	1,065	1,407	-	1,546	1,395
Maint							
2 i 4	232	271	226	251	261	257	249
5 i 24	914	854	778	819	770	776	844
25 i 49	199	146	146	152	186	266	239
50 i 99	83	58	61	69	87	102	115
100 neu fwy	55	32	23	37	58	40	60

11.6 Atodiad F: Cyfeiriadau

[Swyddfa Ystadegau Gwladol \(2025\) *Regional labour productivity, UK: 2023*](#) (Cyrchwyd 01 Hydref 2025)

[Swyddfa Ystadegau Gwladol \(2025\) UK Whole Economy: Output per hour worked, SA: Index 2022 = 100](#) (Cyrchwyd 01 Hydref 2025)

[StatsCymru \(2025\) Annual Population Survey: summary of economic activity](#) (Cyrchwyd 01 Hydref 2025)