

PorthSgiliau

Gwybodaeth am y Farchnad Lafur

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015 Taflen Ffeithiau Cymru

Mae Llywodraeth Cymru yn ceisio ymestyn ac ehangu'r defnydd o Wybodaeth am y Farchnad Lafur ar draws Cymru. Ewch i'n gwefan:
<https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/cy/cudd-wybodaeth-am-y-farchnad-lafur>

Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch am yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr neu Brosiect Gwybodaeth am y Farchnad Lafur Llywodraeth Cymru, cysylltwch â LMI@llyw.cymru

Dyddiad: Awst 2016



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015: Taflen Ffeithiau Cymru

Mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) 2015 yn rhoi gwybodaeth allweddol am y galw gan gyflogwyr am lafur, diffygion mewn sgiliau, lefelau o fuddsoddiad mewn hyfforddiant, a datblygiad y gweithlu. Mae hwn yn grynodedb o adroddiad am ganfyddiadau yng Nghymru, sydd hefyd yn darparu cymhariaethau gyda chanlyniadau ledled y Deyrnas Unedig, a gyda chanlyniadau yng Nghymru yn 2011 a 2013. Mae'r canfyddiadau hyn ar gyfer Cymru heblaw ei fod yn dweud fel arall.

Penodi a swyddi gwag gyda phrinder sgiliau (SgPS)

- Roedd gan 17% o sefydliadau swydd wag ar amser y cyfweiliad (o'i gymharu â 19% ar draws y Deyrnas Unedig gyfan), ac roedd nifer y swyddi gwag yn gyfatebol â 3.1% o'r gweithlu cyfan yng Nghymru (o'i gymharu â 3.3% drwy'r Deyrnas Unedig gyfan). Mae hyn yn gynnydd o'r cyfnod cymaradwy yn 2013, pan oedd gan 14% o sefydliadau yng Nghymru swyddi gwag a dwysedd y swyddi gwag oedd 2.2%.
- Roedd gan 6% o sefydliadau yng Nghymru swyddi gwag gyda phrinder sgiliau¹ (SgPS) ar amser yr arolwg, yn gyfatebol â'r Deyrnas Unedig yn gyffredinol, ac yn uwch na'r 4% oedd â SgPS yng Nghymru yn 2013.
- Mae'r canran o'r holl swyddi gwag oedd yn ystyried SgPS wedi cynyddu o'i gymharu gyda 2013, o 20% i 24%.
- Roedd SgPS yn broblem arbennig i sefydliadau yng nghanolbarth Cymru (lle'r oedd 34% o swyddi gwag yn SgPS), y sector Adeiladwaith (40%), sefydliadau bychan (37% mewn sefydliadau gyda llai na phump o staff) ac wrth benodi ar gyfer swyddi gwag mewn galwedigaethau Masnachau Medrus (43%). Mae'r dwysedd o swyddi gwag gyda phrinder sgiliau wedi cynyddu'n fwyaf nodedig ers 2013 yn y galwedigaethau Gweithredwyr Peiriannau a Phobl Broffesiynol Cyswllt.
- Y prinder sgiliau amlycaf wrth benodi oedd prinder sgiliau arbenigol neu'r wybodaeth yr oedd ei hangen i wneud rôl y swydd, a grybwyllwyd fel bod, o leiaf yn rhannol, wedi achosi 69% o SgPS yng Nghymru. Roedd prinder sgiliau pobl a phersonol yn gyffredin hefyd ymysg ymgeiswyr².
- Roedd oddeutu un ymhob saith (15%) o SgPS wedi eu beio, o leiaf yn rhannol, ar brinder sgiliau Cymraeg llafar ac 11% ar brinder sgiliau Cymraeg ysgrifenedig.
- Effaith fwyaf cyffredin SgPS oedd cynnydd mewn llwyth gwaith i staff eraill.

¹ Swyddi gwag gyda phrinder sgiliau yw swyddi gwag sy'n troi allan yn anodd eu llenwi am nad yw'r sefydliadau'n gallu canfod ymgeiswyr gyda'r sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad priodol.

² Datblygwyd rhestr newydd o ddisgrifwyr sgiliau ar gyfer ESS 2015 er mwyn deall yn well y sgiliau sy'n brin ymysg recriwtiaid. Roedd hanner y cyflogwyr wedi'u haseinio i'r disgrifwyr sgiliau 'newydd', ac roedd yr hanner arall wedi'u haseinio i'r 'hen' disgrifwyr sgiliau a ddefnyddiwyd yn ESS 2011 a 2013 i hwyluso cymhariaethau dros amser.

Cadw staff

- Dywedodd oddeutu un ymhob deg o sefydliadau yng Nghymru (9%) bod ganddynt swyddi penodol lle'r oeddent yn ei chael hi'n anodd cadw staff, sy'n debyg i'r gyfran o'r Deyrnas Unedig gyfan (8%), ac sy'n dangos cynnydd ers 2011 pan oedd 7% o sefydliadau yng Nghymru'n cael problemau'n cadw staff.
- Lle mae cyflogwyr yn cael anawsterau cadw staff, roedd y rhain yn fwyaf tebygol o ymwneud yn bennaf â galwedigaethau Masnachau Medrus (26%), ac yn dilyn hynny rolau Elfennol (20%) a Gweithredwyr Peiriannau (16%).
- Y rheswm mwyaf cyffredin a roddwyd am fod ag anawsterau cadw staff oedd prinder pobl oedd â diddordeb yn y math hwnnw o waith (65%).

Y sialens sgiliau mewnol

- Roedd gan 14% of sefydliadau yng Nghymru staff gyda bylchau mewn sgiliau³ (h.y. ddim yn gwbl hyfedr), yr un gyfran ag sydd ar draws y Deyrnas Unedig gyfan. Gostyngodd y gyfran o *staff* nad ydynt yn gwbl hyfedr yn eu swyddi (y dwysedd bylchau mewn sgiliau) o 5.8% yn 2013, i 4.5% yn 2015. Yn gyfan, gwelwyd bod cyfanswm o 54,000 o gyflogeion ledled Cymru'n brin o hyfedredd.
- Ystyriwyd bod dwy ran o dair o'r bylchau mewn sgiliau (67%) wedi ei achosi, o leiaf yn rhannol, gan y ffaith fod staff yn newydd i'r rôl. Roedd cyfran debyg o fylchau mewn sgiliau (63%) wedi eu beio ar y ffaith nad oedd hyfforddiant y cyflogeion wedi'i gwblhau; mae hyn yn gynnydd sylweddol o'r gyfran a nododd y rheswm yma yn 2013 (47%). O'i gyfuno, cyfrannodd y ffactorau dros dro yma, o leiaf yn rhannol, at 78% o'r holl fylchau mewn sgiliau.
- Cafwyd y gostyngiad mwyaf yn nwysedd y bylchau mewn sgiliau yng Ngogledd Cymru (o 7.6% yn 2013 hyd 4.4% yn 2015) a chanolbarth Cymru (o 5.1% yn 2013 i 2.5% yn 2015). Yn 2015 roedd dwysedd y bylchau mewn sgiliau ar ei uchaf yn ne ddwyrain Cymru (4.9%).
- Roedd bylchau mewn sgiliau ar eu hamlycaf ymysg Gweithredwyr Peiriannau (7.4%) a galwedigaethau Elfennol (5.8%). Roedd rheolwyr yn fwyaf tebygol o fod yn gwbl hyfedr yn eu swyddi (gyda dwysedd bylchau mewn sgiliau o 2.2 y cant), sy'n cyfateb â chanfyddiadau'r Deyrnas Unedig.
- Y sgil pobl a phersonol mwyaf cyffredin y teimlwyd ei fod yn brin oedd rheolaeth ar amser a blaenoriaethu tasgau (a nodwyd mewn perthynas â 67% o fylchau mewn sgiliau); nodwyd gwaith tîm hefyd yn eang fel sgil oedd yn brin ymysg staff cyfredol (59%). Yn nhermau sgiliau technegol ac ymarferol, y sgil mwyaf cyffredin a oedd yn brin oedd sgiliau sail-gwybodaeth neu arbenigol sy'n ofynnol ar gyfer y rôl waith benodol (56%).
- Prinder sgiliau Cymraeg ysgrifenedig a llafar oedd achos, o leiaf yn rhannol, 19% a 22% o fylchau mewn sgiliau yng Nghymru.

³ Mae "bwllch mewn sgiliau" yn bodoli lle mae cyflogwr yn ystyried nad yw cyflogai'n gwbl hyfedr, h.y. nid yw'n gallu gwneud ei swydd i'r lefel ofynnol.

- Roedd yn agos at ddwy ran o dair (64%) o sefydliadau gyda bylchau mewn sgiliau yn gweld bod y rhain yn effeithio ar y ffordd roedd eu busnes yn perfformio; roedd 17% yn ystyried yr effaith yn un *fawr* (cyfran debyg i 2011 a 2013).

Canfyddiad cyflogwyr o danddefnyddio sgiliau a chymwysterau

- Dywedodd traean o gyflogwyr yng Nghymru (34%) bod ganddynt o leiaf un cyflogai gyda sgiliau a chymwysterau ar lefel uwch na'r rheiny oedd yn ofynnol ar gyfer eu rôl gyfredol, yn uwch na 30% ar draws y Deyrnas Unedig⁴.
- O ran maint, roedd gan 8% o'r gweithlu sgiliau a chymwysterau ar lefel uwch nag sy'n ofynnol ar gyfer eu rôl gyfredol (uwch na'r 7% gyda sgiliau wedi eu tanddefnyddio ar draws y Deyrnas Unedig).
- Dywedodd bron i ddau ymhob pump o gyflogwyr (37 y cant, yr un gyfran â honno a gafwyd ar draws y Deyrnas Unedig) a soniodd am danddefnyddio, ei fod yn fwyaf tebygol o ddigwydd ymysg y rheiny mewn rolau rheoli.
- Roedd sefydliadau gyda staff oedd yn cael eu tanddefnyddio'n fwy tebygol na'r rheiny heb staff o'r fath o gael bylchau mewn sgiliau ac o gael problemau cadw staff; roeddent hefyd ychydig yn fwy tebygol o fod â swyddi gwag gyda phrinder sgiliau.

Hyfforddiant a datblygiad y gweithlu

- Darparodd 63% o sefydliadau yng Nghymru hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf, sef ffigur sy'n gyfatebol â 2013 (62%) a 2011 (63%) ond yn is nag yn y Deyrnas Unedig gyfan (66%). Roedd hyfforddiant yn llai cyffredin yng nghanolbarth Cymru (54%). Roedd y gyfran o staff a hyfforddwyd (64%) yn gyfatebol â'r Deyrnas Unedig gyfan, ac roedd yn uwch nag ydoedd yng Nghymru yn 2013 (62%) ac yn 2011 (56%).
- Roedd pawb a hyfforddwyd yng Nghymru'n derbyn 7.2 o ddiwrnodau o hyfforddiant ar gyfartaledd, sy'n uwch na'r cyfartaledd o 6.8 o ddiwrnodau ar draws y Deyrnas Unedig gyfan, ond yn ostyngiad bychan o 7.7 o ddiwrnodau y pen i bawb a hyfforddwyd yng Nghymru yn 2013.
- Yn debyg i 2013, y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd oedd hyfforddiant yn benodol i swydd.
- Trefnodd 54% o gyflogwyr sy'n hyfforddi hyfforddiant wedi'i fwriadu i arwain at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol, yn unol â 53% yn 2013, ac yn uwch nag mewn unrhyw wlad arall o'r Deyrnas Unedig (y ffigur yn y Deyrnas Unedig gyfan oedd 47%). Roedd hyn yn wir (er nad yw bob amser yn sylweddol) am gymwysterau o bob lefel.
- Dim ond ychydig dros ddwy ran o bump (43%) o'r cyflogwyr yng Nghymru a ddarparodd hyfforddiant oedd wedi defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn y 12 mis blaenorol; mae hyn yn is na'r cyfartaledd yn y Deyrnas Unedig gyfan o 45%. Roedd cyfran lai (37%) wedi darparu hunan-ddysgu arall (heblaw ar-lein neu e-ddysgu), yn unol â chyfartaledd y Deyrnas Unedig (38%).

⁴ Nid yw cymhariaethau cyfres amser ar gael ar gyfer tanddefnyddio sgiliau, am fod ESS 2015 wedi pennu tanddefnyddio drwy ddull dau gwestiwn dilyniannol, ond yn 2011 a 2013 cafodd ei dynnu o un cwestiwn unigol.

- Yn wahanol i 2013, gwariwyd mwy ar hyfforddi yng Nghymru bob yn hyfforddai a phob yn gyflogai nag yn y Deyrnas Unedig (£2,750 a £1,750 yng Nghymru o'i gymharu gyda £2,600 a £1,640 yn y Deyrnas Unedig). Roedd gwariant 2015 o £2.1bn yng Nghymru yn gynydd o wyth y cant ar y gwariant o £1.9bn yn 2013, ac yn gynydd o 27 y cant ar y gwariant o £1.6bn yn 2011⁵.
- Y rheswm mwyaf cyffredin o bell ffordd am beidio hyfforddi oedd eu bod yn credu bod eu staff i gyd yn gwbl hyfedr yn eu rolau. Roedd hanner (49%) y cyflogwyr oedd yn hyfforddi eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oeddent wedi gallu ei wneud dros y 12 mis diwethaf, tra bo tri ymhob deg o bobl nad ydynt yn hyfforddi (31%) wedi dweud eu bod eisiau hyfforddi. Yn gyffredinol, roedd 44% o'r holl gyflogwyr eisiau darparu mwy o hyfforddiant nag yr oedden wedi gallu ei wneud dros y 12 mis diwethaf.

Arferion gweithio perfformiad uchel (GPU) a strategaethau marchnad y cynnyrch (SMC)

- Cafwyd bod 11% o gyflogwyr yn gwneud gwaith perfformiad uchel (o'i gymharu â 12% drwy'r Deyrnas Unedig).
- Roedd y cyflogwyr GPU yn llawer mwy gweithredol yn y farchnad benodi na'r cyflogwyr nad ydynt yn GPU, ond roedd cyfran is o'u swyddi gwag yn swyddi gwag anodd eu llenwi neu'n SgPS (roedd 29% o'u swyddi gwag yn anodd eu llenwi, o'u cymharu gyda 39% o swyddi gwag ymysg cyflogwyr nad ydynt yn GPU).
- Roedd cyflogwyr GPU yn llawer mwy tebygol o brofi bylchau mewn sgiliau na chyflogwyr nad ydynt yn GPU (25% o'i gymharu gyda 12%), er bod y gyfran o'u gweithlu oedd yn brin o hyfedredd yn debyg ar draws y ddau grŵp (5.0 y cant ymysg cyflogwyr GPU, a 5.5 y cant ymysg eu cyfoedion nad ydynt yn GPU).
- Roedd cyflogwyr sector preifat gyda sgorau Strategaeth Marchnad y Cynnyrch (SMC) yn fwy tebygol o fod wedi trefnu hyfforddiant, ac roedd y rheiny gyda sgorau SMC canolig i uwch wedi hyfforddi cyfran uwch o'u gweithlu.

I gael rhagor o wybodaeth:

Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch am yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr neu Brosiect Gwybodaeth am y Farchnad Lafur Llywodraeth Cymru, cysylltwch â LMI@llyw.cymru

⁵ Mae werth nodi nad yw'r ffigurau gwariant ar hyfforddiant ar gyfer 2011 a 2013 wedi eu haddasu ar gyfer chwyddiant yn y fan yma, na thrwy'r bennod hon. Yn ogystal, yn 2015 gweithredwyd strategaeth bwysoli newydd i gynyddu cywirdeb y rhagamcanion gwariant ar hyfforddiant ymhellach; mae'r strategaeth bwysoli hon wedi cael ei gweithredu'n ôl-syllol hefyd i ffeiliau data 2011 a 2013, gan olygu bod rhai o'r ffigurau sydd wedi eu nodi yma ar gyfer 2011 a 2013 efallai'n gwahaniaethu ychydig bach o'r adroddiadau gwreiddiol. Mae esboniad llawn o'r strategaeth bwysoli newydd, y rhesymeg y tu cefn iddi, yn ogystal â'r ffigurau diwygiedig ar gyfer gwariant ar hyfforddiant yn ôl y wlad, wedi eu cyflwyno mewn cyhoeddiad ar wahân.