

PorthSgiliau

Gwybodaeth am y Farchnad Lafur

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015 - Adroddiad y DU Taflen Wybodaeth

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/gwybodaeth-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: Chwefror 2020



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015 - Adroddiad y DU Taflen Wybodaeth

Fel rhan o Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015, arolygwyd 91,210 o sefydliadau¹ ar draws y DU. Roedd 6,027 ohonynt yng Nghymru. Cynhaliwyd arolwg dilynol ar fuddsoddi mewn hyfforddiant hefyd ymhlith 13,197 o gyflogwyr (1,290 ohonynt yng Nghymru). Mae'r arolwg yn darparu gwybodaeth allweddol am y galw ymhlith cyflogwyr am sgiliau ac am eu buddsoddiad ynddynt. Mae'r crynodeb hwn yn seiliedig ar adroddiad y DU, ac mae'r canfyddiadau sy'n allweddol i Gymru wedi'u nodi lle y bo'n bosibl. Oni nodir yn wahanol, mae'r canfyddiadau ar gyfer y DU.

Gallwch ddod o hyd i'r adroddiadau blaenorol yn:

<http://gov.wales/statistics-and-research/uk-commission-employment-skills-employer-skills-survey/?skip=1&lang=cy>

Profiad cyflogwyr o brinder sgiliau

- Roedd gan 17% o sefydliadau yng Nghymru swydd wag pan gynhaliwyd y cyfweiliad, o'i gymharu â 19% yn y DU.
- Roedd gan 6% o sefydliadau yng Nghymru ac yn y DU swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau pan gynhaliwyd yr arolwg.
- Prin fod canran y swyddi gwag a ystyriwyd yn swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau wedi newid rhwng 2013 a 2015 yn y DU (22% i 23%). Yng Nghymru, cynyddodd y ganran o 20% i 23%.
- Ym meysydd trydan, nwy a dŵr y gwelwyd y ganran fwyaf o swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau.
- Crefftau medrus oedd yr alwedigaeth oedd â'r gyfran uchaf o swyddi gwag a ystyriwyd yn swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau o hyd (43%, uwch o lawer na'r cyfartaledd, sef 23%).
- Roedd y prinder sgiliau mwyaf amlwg o ran swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau yn rhai arbenigol neu'n ymwneud â gwybodaeth, ac roeddent yn brin yn achos 67% o'r swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau yng Nghymru (64% yn y DU). Yng Nghymru, roedd 14% ac 11% o'r swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau i'w priodoli, yn rhannol o leiaf, i sgiliau Cymraeg llafar neu ysgrifenedig, yn y drefn honno.
- Prif effaith y swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau oedd llwyth gwaith trymach i aelodau eraill o staff.
- Roedd cadw staff yn broblem i 9% o gyflogwyr Cymru (8% yn y DU).

Yr her sgiliau mewnol

- Roedd bylchau sgiliau mewn 13% o sefydliadau yng Nghymru, hy nid oedd y staff yn gwbl hyfedr (14% yn y DU). Roedd cyfran y sefydliadau yng Nghymru oedd â

¹ Drwy gydol y ddogfen hon, defnyddir y termau sefydliad a chyflogwr yn gyfnewidiadwy, ond maent bob amser yn cyfeirio at sefydliadau.

bylchau sgiliau wedi gostwng ers 2011 a 2013 pan oedd yn 16%. Yn y DU, 17% oedd y ffigur yn 2011 a 15% yn 2013.

- 4.8% oedd dwysedd y bwlch sgiliau (nifer y staff oedd â bwlch sgiliau fel canran o'r rheini a gyflogwyd) yng Nghymru a 5.0% yn y DU.
- Cyflogwyr ym maes gweinyddiaeth gyhoeddus oedd fwyaf tebygol o nodi bylchau mewn sgiliau (23% o sefydliadau), ac effeithiwyd leiaf ar y cyflogwyr hynny yn y sector amaethyddiaeth (7%).
- Yn y DU, yn y sector gwestai a bwytai a'r sector gweithgynhyrchu roedd y dwysedd bwlch sgiliau mwyaf (7.2% yn y ddau). Yng Nghymru, mewn gwasanaethau busnes a gweithgynhyrchu roedd hwn ar ei uchaf (8.9% ac 8.7%).
- Ffactorau dros dro oedd yn bennaf gyfrifol am y bylchau sgiliau, yn benodol staff a oedd yn newydd i'r swydd a hyfforddiant yn cael ei gwblhau'n rhannol yn unig.
- Y sgiliau penodol oedd ar goll yn fwyaf aml ymhlith gweithwyr oedd y gallu i reoli eu hamser eu hunain a blaenoriaethu tasgau, ac i raddau llai y gallu i weithio fel tîm, a sgiliau neu wybodaeth arbenigol. Roedd prinder sgiliau Cymraeg llafar ac ysgrifenedig i'w briodoli, yn rhannol o leiaf, i 22% ac 20% o'r bylchau mewn sgiliau yng Nghymru.
- Roedd 66% o gyflogwyr oedd â bylchau mewn sgiliau yn teimlo eu bod yn effeithio ar berfformiad ac roedd 85% wedi cymryd camau i unioni'r bylchau hynny mewn sgiliau.
- Prif effaith y bylchau mewn sgiliau oedd llwyth gwaith trymach i aelodau eraill o staff.

Tanddefnyddio sgiliau a chymwysterau

- Roedd gan 34% o sefydliadau yng Nghymru a 30% yn y DU rai aelodau o staff oedd â mwy o gymwysterau a sgiliau na'r hyn a oedd yn ofynnol ar gyfer eu swydd bresennol.
- Roedd gan 39% o sefydliadau'r DU gyflogeion oedd â chymwysterau uwch na'r hyn a oedd yn ofynnol ar gyfer eu swydd bresennol.
- Mewn gwestai a bwytai (40%), addysg (37%), gwaith gweinyddiaeth gyhoeddus (36%), ac iechyd a gwaith cymdeithasol (36%) y gwelwyd y lefel uchaf o danddefnyddio sgiliau a chymwysterau.
- Mewn rolau rheoli y gwelwyd hyn fwyaf.
- Y prif reswm pam nad yw sgiliau a chymwysterau staff yn cael eu defnyddio yw nad oes gan rai staff ddiddordeb mewn rôl ar lefel uwch. Roedd hyn yn llai cyffredin yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o'r DU, ond lle roedd yn codi, dyna oedd y rheswm mwyaf cyffredin yng Nghymru hefyd.

Hyfforddiant a datblygu'r gweithlu

- Roedd 63% o sefydliadau Cymru yn darparu hyfforddiant o gymharu â 66% yn y DU.
- Sefydliadau ym meysydd addysg, gweinyddiaeth gyhoeddus ac iechyd a gwaith cymdeithasol oedd y mwyaf tebygol o fod wedi darparu hyfforddiant.
- O edrych ar y gwahanol wledydd, roedd cyfran y gweithlu a hyfforddwyd dros y 12 mis blaenorol yn amrywio o 62% yn yr Alban i 66% yng Nghymru. Gwelwyd cynnydd yng nghyfran y staff a gafodd eu hyfforddi yng Nghymru, o 56% yn 2011 i

62% yn 2013, i 66% yn 2015. Yn y DU cododd y lefel o 55% i 62% rhwng 2011 a 2013, ac roedd ffigur tebyg yn 2015, sef 63%.

- Yng Ngogledd Iwerddon roedd y nifer isaf o ddiwrnodau hyfforddi fesul person a hyfforddwyd (5.6 diwrnod y flwyddyn) ac yng Nghymru roedd y nifer uchaf (7.2 diwrnod). Roedd lefel Lloegr a'r Alban yn debyg i gyfartaledd y DU (6.8 diwrnod a 6.7 diwrnod yn y drefn honno).
- Cyflogwyr a oedd yn hyfforddi yng Nghymru oedd fwyaf tebygol o fod wedi hyfforddi staff i lefel cymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol yn ystod y 12 mis blaenorol.
- O blith y cyflogeion a'r staff a hyfforddwyd, roedd y gyfran a oedd wedi'u hyfforddi i lefel cymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol yn gydnaws â lefel y DU, ond roedd yn ostyngiad mawr o gymharu â lefel Cymru yn 2013.
- Hyfforddiant penodol i swydd oedd y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant a ddarparwyd.
- Roedd 42% o'r cyflogwyr a oedd wedi darparu hyfforddiant yng Nghymru wedi defnyddio hyfforddiant ar-lein neu e-ddysgu yn ystod y 12 mis blaenorol (45% yn y DU).
- Yn yr un modd, roedd 38% yng Nghymru ac yn y DU wedi defnyddio dulliau hunandysgu eraill lle gwnaeth y cyflogai yr hyfforddiant ar adeg oedd yn gyfleus iddo ef.
- Y galwedigaethau lle'r oedd y gyfran uchaf o staff wedi'u hyfforddi oedd y gwasanaethau gofal, hamdden a gwasanaethau eraill (80% yn y DU), gweithwyr proffesiynol (69%), a gwerthiannau a gwasanaethau cwsmeriaid (66%).
- Yn ystod y 12 mis blaenorol yn y DU, gwariwyd £45.4bn ar hyfforddiant.²
- Byddai 49% o'r sefydliadau yng Nghymru a oedd wedi cynnig hyfforddiant wedi hoffi bod wedi darparu mwy o hyfforddiant dros y 12 mis diwethaf (46% yn y DU).
- Y prif reswm dros beidio â darparu unrhyw hyfforddiant oedd bod y sefydliadau yn credu bod eu staff yn gwbl hyfedr ac nad oedd angen hyfforddiant arnynt.

Strategaethau'r farchnad cynnyrch ac arferion gwaith perfformiad uchel

- Canfuwyd bod 12% o gyflogwyr yn gyflogwyr gwaith perfformiad uchel³ (a bod y cyflogwyr mawr yn fwy tebygol o fod yn gyflogwyr gwaith perfformiad uchel na'r cyflogwyr bach).
- Roedd cyflogwyr gwaith perfformiad uchel yn llawer mwy gweithgar yn y farchnad recriwtio na chyflogwyr nad oeddent yn rhai gwaith perfformiad uchel ac felly roeddent yn fwy tebygol o gael swyddi gwag anodd eu llenwi a swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau. Fodd bynnag, fel cyfran o'r swyddi gwag roedd gan gyflogwyr gwaith perfformiad uchel gyfran is a ystyriwyd yn swyddi gwag anodd eu llenwi.

²Caiff manylion y buddsoddiad a wnaed gan gyflogwyr pob gwlad mewn hyfforddiant ei gyhoeddi gan Gomisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau ym mis Chwefror/Mawrth.

³Caiff gwaith perfformiad uchel ei ddiffinio fel dull cyffredinol o reoli sefydliadau sydd â'r nod o ysgogi cyfranogiad ac ymrwymiad mwy effeithiol gan gyflogeion er mwyn cyrraedd lefelau uchel o berfformiad (Belt a Giles, 2010). Canfuwyd bod 12% o gyflogwyr yn gyflogwyr gwaith perfformiad uchel (diffiniwyd bod ganddynt 14 mesur gwaith perfformiad uchel ar waith allan o 21 mesur posibl).

- Roedd cyflogwyr gwaith perfformiad uchel hefyd yn fwy tebygol o ddod ar draws bylchau sgiliau ac o hyfforddi.
- Roedd cyflogwyr a oedd ar begwn uchaf mynegai Strategaethau'r Farchnad Cynnyrch⁴ yn tueddu i fod yn fwy gweithgar yn y farchnad recriwtio ac yn fwy tebygol o sôn am swyddi gwag anodd eu llenwi a swyddi gwag o ganlyniad i brinder sgiliau.
- Nid oedd perthynas glir rhwng strategaethau'r farchnad cynnyrch a bylchau sgiliau.
- Roedd yr hyfforddiant a gynigiwyd gan gyflogwyr a chyfran y gweithlu a oedd yn cael eu hyfforddi yn cynyddu yn ôl sgôr strategaethau'r farchnad cynnyrch.

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

⁴ Mae strategaethau'r farchnad cynnyrch yn disgrifio'r modd y mae sefydliadau'n dewis gwahaniaethu rhwng y cynhyrchion a'r gwasanaethau a ddarperir ganddynt a'u gosod yn y marchnadoedd y maent yn gweithredu ynddynt. Mae sgôr strategaethau'r farchnad cynnyrch a roddir i bob sefydliad yn seiliedig ar yr ymatebion i bedwar 'datganiad sefyllfa' y farchnad cynnyrch, a gyfunwyd i lunio sgôr cyfansawdd mewn perthynas â strategaethau'r farchnad cynnyrch a dosbarthiad pumplyg sy'n amrywio o 'isel iawn' i 'uchel iawn'. Mae sgôr uchel o ran strategaethau'r farchnad cynnyrch yn dynodi bod y cyflogwr yn tueddu i dorri tir newydd yn ei sector, yn tueddu i beidio â chystadlu ar brisiau ac/neu'n tueddu i gynnig cynnyrch neu wasanaeth penodol iawn. Mae sgôr isel o ran strategaethau'r farchnad cynnyrch yn dynodi bod y cyflogwr yn tueddu i beidio â gwneud unrhyw un o'r pethau hyn.