Busnes Cymru | Business Wales

CYFLE I GAEL MYNEDIAD AT WAITH, I DYFU AC I GAMU YMLAEN

Sam Stensland
Uwch-Arweinydd Cymru,
BITC Cymru

Cafodd Busnes yn y Gymuned ei ffurfio dros 40 mlynedd yn ôl, ac mae ein rhwydwaith o aelodau busnes yn arwain mudiad i greu byd teg a chynaliadwy i fyw a gweithio ynddo.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, rydyn ni wedi sylwi ar fwy o sensitifrwydd gan gyflogwyr a llunwyr polisïau sy'n ymwybodol o'r ffaith bod angen mwy o gyfleoedd ar bobl i dyfu, dysgu a datblygu yn eu gwaith, cael eu dyrchafu, a mapio trywydd eu llwybr gyrfa yn y dyfodol.

O'm profiad personol i, trwy weithio i gynghori dyngarwch corfforaethol ac uchel ei werth, a chyflwyno hyfforddiant achrededig CIPD, yn ogystal â bod yn ymddiriedolwr i Women Making a Difference, rydw i wedi gweld o lygad y ffynnon bod achos busnes enfawr, yn y bôn, dros ddarparu dysgu a hyfforddiant hygyrch mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Yn Busnes yn y Gymuned, rydyn ni'n gwybod o'n busnesau sy'n aelodau (mae llawer ohonyn nhw ar y FTSE 100, ond maen nhw hefyd yn cynnwys mentrau llai i ganolig) bod cael lleisiau mwy amrywiol o amgylch y byrddau gwneud penderfyniadau yn caniatáu i benderfyniadau gwell gael eu gwneud sy'n cefnogi bywydau pobl.

Mae rheidrwydd o safbwynt busnes i hyn fod yn wir, ond hefyd ar lefel fwy personol, ar lefel cyflogeion, mae angen y rheidrwydd hwnnw oherwydd bod budd lles enfawr pan fo pobl yn teimlo bod eraill yn ymddiried ynddyn nhw, yn eu parchu ac yn gofalu amdanyn nhw yn y gwaith.

Rydyn ni wedi sylwi bod busnesau sydd wedi dechrau gweithredu rhai o'r newidiadau hyn wir yn elwa o ran y bargeinion a'r cytundebau y gallan nhw eu gwneud, yn enwedig mewn cyd-destun Cymreig lle mae gennym ni Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Gyda'r gogwyddau polisi mwy gronynnog hynny, fel caffael cymdeithasol a phrynu moesegol, rydyn ni'n tueddu i ganfod bod busnesau'n elwa ar yrru gwerth cymdeithasol cadarnhaol yn eu harfer bob dydd.

O safbwynt cyflogeion, mae'r blynyddoedd diwethaf wedi bod yn anodd dros ben. Mae pobl wedi bod yn addasu i'r newidiadau a ddaeth yn sgil pandemig COVID-19, yr argyfwng costau byw a heriau strwythurol ehangach sydd wedi hen wreiddio. Ond rydyn ni'n gweld bod cyflogwyr sy'n cymryd agwedd fwy gofalgar a chyfannol yn aml yn gweld manteision o ran cadw staff, gan eu helpu i deimlo eu bod wedi'u cynnwys i raddau mwy a bod mwy o hwb i'w lles, sy'n amlwg i gyd yn cefnogi twf busnes da.

Mae'r ystyriaeth a'r gofal ychwanegol hwn yn ymagwedd y cyflogwr hefyd yn ymwneud â'r gallu i ddenu talent amrywiol oherwydd bod yn rhaid i sefydliadau gael polisïau ac arferion ar waith sy'n eu cefnogi.

Mae cyflogwyr yn mynd i fod ar ei hôl hi os nad ydyn nhw'n mynd ati i drin eu staff yn deg, yn enwedig gan fod y pandemig wedi amlygu i'r fath raddau sut mae anghydraddoldeb yn effeithio ar bobl ar draws cymdeithas.

Rydyn ni wedi gweld newid go iawn yn ddiweddar o fewn categorïau hil, rhywedd ac oedran, er fel y gwelwyd yn ddiweddar yn y cyfryngau wrth iddyn nhw adrodd ar y bwlch cyflog, mae'n amlwg bod llawer eto i'w wneud.

Rydyn ni'n gweithio i helpu sefydliadau i ddod yn fwy cyfforddus wrth fynd i'r afael â'r ddeialog am hil a newid y ddeialog honno. Mae rhan o hyn yn cynnwys gweithdai i helpu pobl i ddeall profiad byw y rhai maen nhw'n gweithio ochr yn ochr gyda nhw a dirnad rhai o'r heriau sy'n eu hwynebu.

Bu'r cyfle hwn i ddysgu oddi wrth ei gilydd yn amhrisiadwy i bawb a fu'n bresennol.

O fewn y gofod rhywedd mae cydnabyddiaeth sylweddol bod cydbwyso cyfrifoldebau gofalu yn rhwystro pobl yn ddiangen rhag camu ymlaen yn y gwaith. Dydy hyn ddim yn ymwneud â phobl sy'n mynd am ddyrchafiad yn unig, ond unrhyw un a phawb.

Wrth fynd i'r sefyllfa o weithio gartref yn ystod y pandemig, roedd rhaid i lawer o bobl, boed yn bobl ifanc neu'n hŷn, ofalu am rywun, ac yn aml byddai hynny'n disgyn ar ysgwyddau menywod o fewn y teulu.

ganlyniad, rydyn ni'n gweld bod cyflogwyr yn deffro i'r ffaith honno gan ein bod ni bellach yn gweld polisïau gofalu mwy priodol wedi'u cyd-gynllunio yn cael eu rhoi ar waith.

O ran yr hyn a ddaw yn y dyfodol, mae rhywbeth i'w ddweud dros ystyried pa ran fydd i'r piler hwn fel rhan o'r sgwrs cyfrifoldeb corfforaethol ehangach.

Yr hyn y mae llawer o fusnesau nawr yn ei sylweddoli, a byddwn yn gweld mwy o hyn dros y degawd nesaf, yw na allan nhw wneud hyn ar bapur yn unig. Allan nhw ddim gwneud hyn o fewn eu polisïau neu mewn sgyrsiau gyda'u cydweithwyr yn unig. Mae'n rhaid iddyn nhw hefyd feddwl am y cysylltiadau rhwng y ffordd maen nhw'n rheoli eu pobl ac effeithiau ehangach hynny ar eu hamgylchedd a'u cymunedau.

I roi enghraifft ddamcaniaethol, os ydych chi'n cefnogi'ch gofalwyr ac yn rhoi mwy o hyblygrwydd iddyn nhw, mae hynny'n golygu y gallen nhw wneud mwy o wirfoddoli yn eu cymunedau, a allai fod o fudd economaidd enfawr i Gymru.

Busnes Cymru | Business Wales

Bydd plethu cwestiynau ynghylch cyfleoedd ar gyfer mynediad, twf a chynnydd i'r cyd-destun ehangach o wneud y byd a'r blaned yn lle mwy cynaliadwy a rhesymol i fyw ynddo yn drywydd arwyddocaol yn y dyfodol i gyflogwyr a chyflogeion.

Yn yr hinsawdd bresennol, mae angen i fusnesau roi sylw i sicrhau bod unrhyw ymgyrchoedd marchnata recriwtio effeithiol, sy'n cael eu marchnata'n dda, hefyd â sylwedd go iawn.

Er hynny, mae'n hynod galonogol gweld aelodau Busnes yn y Gymuned yng Nghymru yn meddwl yn ofalus iawn, yn feirniadol a theg am yr hyn y gallan nhw fel sefydliad ei gynnig i'w pobl.

CYSYLLTWCH

Cysylltwch â ni i siarad yn bersonol â chynghorydd arbenigol am sut y gall eich busnes wireddu ei uchelgeisiau Gwaith Teg a chymryd camau tuag at fod yn gyflogwr mwy cyfartal, amrywiol a chynhwysol.

Ffoniwch Busnes Cymru ar **03000 6 03000** neu ewch i **Gwaith Teg | Porth Sgiliau Busnes Cymru (llyw.cymru)** am wybodaeth bellach, a chyngor a chymorth am ddim.

Cyhoeddwyd Mehefin 2023

Llywodraeth Cymru
Welsh Government