

CANLLAWIAU I GYFLOGWYR

Busnes | Business
Cymru | Wales

YMRWYMO I GYFLOGI IEUENCTID
SUT I YMGYSYLLTU Â PHOBL IFANC

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CANLLAWIAU I GYFLOGWYR

Pan fo cyflogwyr â diddordeb mewn bod yn fwy ystyriol o bobl ifanc neu mewn denu rhagor o dalentau ifanc, un o'r cwestiynau cyntaf y tueddant i'w ofyn yw "sut y gallwn ymgysylltu â phobl ifanc?" Cwestiwn teg, ond cwestiwn nad yw bob amser yn hawdd ei ateb.

Fel pawb arall ar y ddaear hon, mae pobl ifanc yn unigolion. Golyga hyn nad oes modd dod o hyd i 'un ateb sy'n addas i bawb' wrth ymgysylltu â nhw, ac ni allwch eu hystyried fel rhyw grŵp cyfunol neu 'fonolith'. Gellir cyrraedd pobl ifanc mewn nifer o wahanol fannau ac ymgysylltu â nhw mewn nifer o wahanol ffyrdd. Bydd angen dull ychydig yn wahanol ar gyfer pob demograffeg, sefyllfa ac unigolyn sy'n dod dan yr ambarél "pobl ifanc".

Rheol gyffredinol dda wrth farchnata a hysbysebu yw mai unwaith yn unig y mae'n rhaid i unigolyn ddod i gysylltiad â'ch brand er mwyn dod yn ymwybodol o'ch sefydliad, ond bod yn rhaid iddynt ddod i gysylltiad â'ch brand sawl gwaith er mwyn i'r ymwybyddiaeth oddefol honno droi'n weithredu. Mae'r "rheol saith gwaith" enwog yn nodi bod yn rhaid i unigolyn ddod i gysylltiad â brand saith gwaith ar gyfartaledd cyn y bydd yn dod yn gwsmer. A ydych wedi prynu rhywbeth ar ôl gweld yr un hysbyseb sawl tro? Os felly, gwelir yr egwyddor hon ar waith.

O ran ymgysylltu â phobl ifanc, gall enghraifft o ddod i gysylltiad â'ch brand (a elwir hefyd yn "bwynt cyswllt") fod yn unrhyw beth – o weld eich cynnwys ar y cyfryngau cymdeithasol i wyllo fideo gyrfaoedd ar wefan eich sefydliad neu hyd yn oed wneud cais am gyfle agored.

Yn ôl pob tebyg, bydd pobl ifanc angen gweld, clywed gan, ac ymgysylltu â brand sawl gwaith cyn y byddant yn ymgeisio am swydd gyda'r cyflogwr hwnnw, ac efallai cyn ystyried y cyflogwr hwnnw wrth chwilio am swyddi hyd yn oed. Mae hi'n hanfodol ichi sicrhau bod eich brand yn ymddangos gerbron pobl ifanc yn y manau iawn er mwyn ichi allu ymgysylltu â chenhedlaeth nesaf eich gweithlu.

Mae'r canllawiau hyn yn cynnig awgrymiadau, cymorth a syniadau ar gyfer gweithgareddau a all helpu eich sefydliad i fodloni'r pum egwyddor graidd sy'n perthyn i gyflogi ieuencid yn effeithiol, sef: Creu Cyfleoedd, Adnabod Talent, Cyflogaeth Deg, Datblygu Pobl Ifanc a Llais Ieuencid.

PA WELLIANNAU Y GALL EICH BUSNES EU CYFLWYNO ER MWYN DENU RHAGOR O BOBL IFANC?

Rydym mor falch eich bod wedi gofyn y cwestiwn hwn! Yn ffodus, mae yna nifer o opsiynau gwahanol ar gael ichi. Dyma rai ohonynt:

Cysylltwch â darparwyr addysg
a sefydliadau ieuencid lleol

Cynigiwch ddiwrnodau
rhagflas a phrofiad gwaith

Ewch ati i adeiladu neu ymestyn
eich presenoldeb ar-lein

Siaradwch â phobl ifanc
yn eich cymuned

Ewch ati i gynnwys cydraddoldeb,
amrywiaeth a chynhwysiant
ym mhopeth a wnewch

Gwnewch yn siŵr bod yr
hyn a gynigiwch yn wirioneddol
gystadleuol



FELLY, SUT Y GELLIR RHOI HYN AR WAITH YN YMARFEROL?

1. CYSYLLTWCH Â DARPARWYR ADDYSG A SEFYDLIADAU IEUENCTID LLEOL

Pam y dylech wneud hyn?

Mae hi'n hanfodol ichi ymgorffori cymorth i bobl ifanc yn eich busnes cyn gynted â phosibl. Mae hyn yn hollbwysig o ran eu paratoi ar gyfer y dyfodol a bydd yn eu galluogi i ystyried eich sefydliad fel opsiwn deniadol pan fyddant yn chwilio am waith.

Gallwch ddefnyddio nifer o bwyntiau cyswllt i greu perthynas gyda phobl ifanc yn eich cymuned ac i gyflwyno eich brand yn y manau y mae pobl ifanc yn ymweld â nhw.

Dangoswch iddynt beth sy'n gyffrous, yn unigryw ac yn gynhwysol ynglŷn â'ch sefydliad, a'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt. Dathlwch a dangoswch y gwahanol lwybrau y gallant eu dilyn ar gyfer ymuno â'ch sefydliad – megis prentisiaethau, hyfforddeiaethau â thâl neu leoliadau – a nodwch y sgiliau rydych yn chwilio amdanynt wrth recriwtio.

Bydd hyn yn rhoi cyfle gwirioneddol ichi dawelu meddyliau pobl ifanc a'u helpu i deimlo eu bod eisoes yn meddu ar

y sgiliau sylfaenol sy'n angenrheidiol i ymgeisio – sgiliau y gallwch adeiladu arnynt wedyn trwy gyfrwng cyfleoedd hyfforddi a datblygu.

Yn ôl tystiolaeth, pan fo pobl ifanc â phedwar profiad neu fwy o'r byd gwaith, maent o leiaf 80% yn llai tebygol o fod yn bobl nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) na phobl ifanc sydd heb y profiadau hyn.

Beth am estyn llaw i'r canlynol...

- > Ysgolion
- > Colegau
- > Prifysgolion
- > Elusennau sy'n gweithio gyda phobl ifanc
- > Rhwydweithiau ieuencid
- > Canolfannau gwaith
- > Grwpiau ieuencid

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

<p>Cynigiwch gyflwyno sgwrs yn sôn am eich gyrfa, eich busnes neu eich diwydiant</p>	<p>Cefnogwch ffeiriau gyrfaedd trwy eu mynychu gyda stondinau a gweithgareddau</p>	<p>Cynhaliwch gyfweiliadau ffug gydag ymgeiswyr, myfyrwyr a dysgwyr</p>
<p>Cynigiwch awgrymiadau'n ymwneud â chyflwyno ceisiadau, megis sut i ysgrifennu CV, sgiliau y dylid eu nodi mewn llythyrau eglurhaol neu dechnegau cyfweld</p>	<p>Cyflwynwch astudiaethau achos yn arddangos y gweithwyr ifanc sydd yn eich sefydliad ar hyn o bryd</p>	<p>Estynnwch wahoddiad i'ch gweithwyr presennol fod yn fentoriaid i bobl ifanc uchelgeisiol</p>
<p>Gofynnwch i Gynghorwyr / Arweinwyr Gyrfaedd sut y gallwch eu cynorthwyo a sut i godi ymwybyddiaeth o'ch sefydliad fel cyflogwr</p>	<p>Ewch ati i greu adnoddau addysgu/allgymorth, megis posterï gyrfaedd i ysgolion a cholegau neu daflenni ar gyfer ffeiriau gyrfaedd</p>	<p>Ystyriwch weithgareddau ar gyfer grwpiau myfyrwyr, a allai beri i'ch gwaith ymgysylltu ag ysgolion fod yn fwy trawiadol a chofiadwy na'r rhelyw – megis cwis neu weithgareddau yn llinach "Dragon's Den"</p>
<p>Gwahoddwch ysgolion neu golegau i ddod â grwpiau bach o fyfyrwyr brwd ar daith o gwmpas eich safle ac i gyfarfod â'ch tîm</p>	<p>Codwch ymwybyddiaeth o'ch busnes trwy noddi grŵp neu weithgaredd (e.e. clwb chwaraeon ieuenctid)</p>	

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae'n bwysig sicrhau bod pobl ifanc yn gwybod amdanoch chi a'ch busnes, ond hefyd mae'n bwysig rhoi rhywbeth yn ôl iddynt. Trwy roi help bach neu fawr iddynt gyda'u gyrfaoedd, eu sgiliau a'u datblygiad proffesiynol, bydd modd sicrhau bod pobl ifanc yn deall ble i ddod o hyd ichi, sut i wneud cais a sut i lwyddo pan ddaw hi'n fater o ymuno â'r byd gwaith. Mae gweithdai sgiliau, megis ysgrifennu CV, sgiliau cyfweld neu gyflwyniad yn ymdrin â llythyrau eglurhaol, yn ffordd wych o wneud hyn.

Ar ôl ichi greu a gweithredu eich prosesau a'ch strwythurau cychwynnol ar gyfer ymgysylltu ag ysgolion, colegau a darparwyr eraill, bydd y gwaith caled wedi'i wneud. Gallwch elwa ar y buddion flwyddyn ar ôl blwyddyn, gan ddysgu ar yr un pryd sut i wella eich dulliau ymgysylltu dros amser, cyn belled ag y byddwch yn parhau i fuddsoddi amser ac ymdrech yn y gwaith.

Pa bryd bynnag y byddwch yn ymweld â choleg, ysgol neu grŵp, mae'n bwysig ichi sicrhau eich bod yn paratoi ymlaen llaw. Mae hyn yn golygu y bydd angen ichi baratoi gwybodaeth berthnasol sy'n addas i'r "oedran a'r cyfnod",



yn ogystal ag awgrymiadau ynglŷn â'r camau nesaf ar gyfer y bobl ifanc hynny a fydd â diddordeb yn yr hyn a glywant

Hefyd, gwnewch yn siŵr bod gan y cyfleoedd a gynigir gennych ddeilliannau dysgu da i bobl ifanc. Dylai pob gweithgaredd, sesiwn neu rymgweithiad fod â nod a metrig clir ar gyfer llwyddiant. Os na allwch bennu'r pwrpas yn syth, efallai fod hynny'n arwydd y dylech ailystyried y gweithgaredd.

Cofiwch mai'r peth hollbwysig yn y fan hon yw bod yn hygyrch ac yn hawdd siarad â chi. Rydych eisiau helpu'r bobl ifanc i'w gweld eu hunain yn gweithio i'ch sefydliad mewn rolau tebyg i chi a'ch gweithwyr presennol. Dangoswch iddynt fod llwyddiant yn rhywbeth y gellir ei gyflawni, a byddant wastad yn eich cofio fel rhywun a aeth ati i'w helpu ar eu siwrnai tuag at waith.

2. CYNIGIWCH DDIWRNODAU RHAGFLAS A PHROFIAD GWAITH

Pam y dylech wneud hyn?

Yn yr Youth Voice Census ar gyfer 2022, sef yr arolwg blynyddol mwyaf o bobl ifanc yn y DU, dangosodd yr ystadegau nad yw pobl ifanc y byd sydd ohoni yn hyderus o ran pa mor addas a pharod ydynt ar gyfer gwaith. Gall profiad gwaith, diwrnodau cipolwg a diwrnodau rhagflas dawelu meddyliau pobl ifanc mewn modd ystyrlon, yn ogystal â'u hysbrydoli i gymryd y cam nesaf gyda chi fel cyflogwr dibynadwy.



Canfyddiadau allweddol y cyfrifiad

Dim ond **33.5%** o bobl ifanc mewn addysg a oedd yn hyderus bod ganddynt hunan-gred

Roedd **51%** o bobl ifanc 19+ oed yn credu mai eu heriau iechyd meddwl oedd y rhwystr pennaf o ran cael gafael ar waith, ar y pryd neu yn y dyfodol

Dim ond **34.4%** o'r rhai mewn addysg a oedd o'r farn eu bod yn deall pa sgiliau y mae cyflogwyr yn chwilio amdanynt

Roedd dros hanner (**56%**) y rhai a oedd yn chwilio am waith o'r farn mai eu rhwystr pennaf o ran dod o hyd i waith oedd eu diffyg profiad gwaith

Mae rhai cyflogwyr yn credu nad yw pobl ifanc sy'n gadael addysg yn meddu ar sgiliau digonol ac efallai y byddant yn diystyru pobl ifanc fel darpar weithwyr oherwydd diffyg profiad cymharol o'r byd gwaith. Mae effaith y pandemig ar addysg wyneb yn wyneb a chyfleoedd profiad gwaith wedi dwysáu'r broblem hon.

Erbyn hyn, mae nifer o bobl ifanc yn gadael yr ysgol a'r brifysgol ar ôl addysg torrwyd yn fawr ar ei thraws ac addysg yr effeithiwyd arni gan reolau cadw pellter cymdeithasol a chyfnodau clo. Nid ydynt wedi cael cyfle i archwilio'r byd gwaith y manteisiodd cynifer ohonom ni arno ar ddechrau ar ein gyrfaoedd. Fodd bynnag, nid problem newydd mo hon; mae hi'n bodoli eisoes, ond mae hi bellach wedi gwaethygu.

Ers amser maith, mae pobl ifanc wedi cael anawsterau i ddod o hyd i gyfleoedd yn lleol, ond mae'r pandemig a'r argyfwng costau byw wedi dwysáu'r sefyllfa.

Trwy agor drysau eich busnes i fyfyrwyr a phobl ifanc am ddiwrnod, wythnos neu fwy, bydd modd ichi roi cipolwg gwych iddynt ar y byd gwaith.

Mae profiad gwaith yn ffordd wych o gynnig mynediad, ysbrydoliaeth a chyfleoedd hollbwysig.

Mae diwrnodau rhagflas a lleoliadau profiad gwaith yn fannau diogel ac maent yn cynnig cyflwyniad "profi cyn prynu" o'ch gweithle a'ch diwydiant. Maent yn rhoi cyfle ichi dawelu meddyliau ac ysbrydoli pobl ifanc, a chael gwared â'r ofn sydd mor aml yn gysylltiedig ag ymuno â'r byd gwaith am y tro cyntaf. Bydd y bobl ifanc yn ennill sgiliau cyflogadwyedd allweddol, byddant yn cael cipolwg amhrisiadwy ar yr hyn y mae arnynt ei angen i sicrhau swydd a rhagori yn eu gwaith, a byddant yn cael rhywfaint o brofiad y gallant ei gynnwys yn nes ymlaen yn eu CV.

Gall cwblhau lleoliad neu ddiwrnod rhagflas roi ymdeimlad o hyder i bobl ifanc, yn ogystal â dangos eich bod chi, eich cwmni a'ch tîm yn bresenoldeb cadarnhaol a chefnogol.

Bydd eich cwmni yn elwa, hefyd!

Gall myfyrwyr profiad gwaith gynnig syniadau gwahanol a safbwyntiau newydd i'ch cwmni, gan eich galluogi i weld agweddau ar eich gweithgareddau a'ch prosesau mewn goleuni cwbl newydd, o bosibl.

Byddwch yn gwella enw da eich cwmni trwy wneud rhywbeth cadarnhaol i bobl ifanc yn eich cymuned leol, a byddwch yn cynnig cyfleoedd i'ch gweithwyr roi rhywbeth yn ôl trwy fod yn gefnogwyr, yn arweinwyr ac yn fentoriaid.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Lleoliadau gwaith a fydd yn para wythnos (neu fwy os oes modd)	Profiad gwaith rithwir (gweler enghreifftiau gan Haven , McDonald's a Surrey County Council)	Diwrnodau agored
Cyfleoedd cysgodi	Diwrnodau Rhagflas neu Ddiwrnodau Cipolwg	Diwrnodau meithrin sgiliau
Sesiynau Holi ac Ateb / "Gofynnwch Unrhyw Beth" gyda'ch gweithwyr presennol	Sesiynau "taflu goleuni" yn arddangos swyddi gwahanol o fewn eich cwmni	Interniaethau yn ystod gwyliau'r ysgol

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Ystyriwch yn ofalus y math o brofiad gwaith y gallwch ei gynnig i bobl ifanc. Gall gweithgareddau sy'n cynnwys taith o gwmpas y safle, cyfarfod ag aelodau'r tîm a chwblhau rhywfaint o weithgareddau seiliedig ar waith, fod o fudd mawr i fyfyrwyr ac i gyflogwyr fel ei gilydd. Bydd y math hwn o weithgaredd yn rhoi darlun mor gyflawn â phosibl i bobl ifanc o'ch cwmni a'ch gweithle.

Er ein bod wedi canfod bod pobl yn ffafrio profiad gwaith wyneb yn wyneb mewn nifer o amgylchiadau, mae profiad gwaith hybrid neu ar-lein yn bwysig hefyd, a gall fod yr un mor fuddiol. Byddwch angen rhywfaint o wybodaeth a sgiliau i gynnal profiad gwaith ar-lein yn llwyddiannus, felly beth am gael cipolwg ar ein henghreffftiau o arferion gorau uchod i'ch rhoi ar ben ffordd. Mae hyblygrwydd yn bwysig i bobl ifanc, ac os ydych yn cynnig trefniadau gweithio o bell neu drefniadau gweithio hybrid, bydd profiad gwaith rhithwir yn rhoi cyflwyniad gwych i'r trefniadau hynny.

Bydd angen ichi neilltuo digon o amser i drefnu a rheoli'r profiad gwaith, y diwrnodau rhagflas a'r gweithgareddau eraill ar gyfer pobl ifanc. Rhowch bethau ar y gweill



mewn da bryd cyn y dyddiadau y bwriadwch gynnal y gweithgaredd, gan neilltuo amser wrth gefn hefyd rhag ofn i rywbeth fynd o'i le.

Os bydd eich gweithwyr presennol yn gysylltiedig â'r profiad gwaith, byddant angen rhywfaint o amser oddi wrth eu tasgau gwaith rheolaidd i baratoi ar ei gyfer. Cofiwch gynllunio ar gyfer hyn – trefnwch gymorth ychwanegol,

3. ADEILADU EICH PRESENOLDEB AR-LEIN

Pam y dylech wneud hyn?

Yn ôl yr Youth Voice Census, dim ond 28.7% o bobl ifanc 19+ oed a oedd o'r farn fod cyflogwyr yn cefnogi'r arfer o gyflogi pobl ifanc. Gellir priodoli'r gred hon yn rhannol i'r diffyg negeseuon sy'n targedu pobl ifanc yn uniongyrchol.

Er mwyn cyrraedd pobl ifanc ac ymgysylltu â nhw, rhaid ichi fod yn flaengar a throedio'r un mannau â phobl ifanc – mae hyn yn cynnwys mannau ar-lein yn ogystal â mannau yn y byd go iawn. Golyga hyn fod yn rhaid ichi gael presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol, yn ogystal â gwefan y gellir dod o hyd iddi wrth chwilio ar-lein. Rhaid i'r sianeli hyn adlewyrchu eich brand a'ch diwylliant gwaith yn llwyr, gan ddangos sut rydych yn cynorthwyo pobl ifanc yn eich sefydliad.

Os nad oes gennych unrhyw bresenoldeb ar-lein, cewch drafferth i gyrraedd pobl ifanc. Dyna'r gwir plaen. Ond bydd presenoldeb ar-lein cryf yn dod â nhw i gysylltiad rheolaidd â'ch brand, eich cyfleoedd a diwylliant cadarnhaol eich gweithle. (Cofiwch: bydd angen i berson ifanc arferol ddod i gysylltiad â'ch sefydliad sawl tro cyn y bydd yn ymgeisio am

swydd gyda chi!) Hefyd, bydd presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol yn rhoi mantais ichi ar fusnesau eraill pan fydd pobl ifanc yn chwilio am gyfleoedd, am gyflogwyr sy'n ystyriol o bobl ifanc ac am gyngor ynglŷn â'r camau nesaf wrth iddynt symud o'r ysgol neu'r coleg i'r byd gwaith.

Os oes gennych bresenoldeb ar-lein, ond os nad yw'n cynnwys unrhyw beth a allai fod o ddiddordeb i bobl ifanc – fel adran "gyrfaoedd cynnar" bwrpasol lle ceir negeseuon ac elfennau gweledol a all ddenu sylw darpar ymgeiswyr ifanc a gwneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu gweld a'u gwerthfawrogi – yn ôl pob tebyg ni fyddant yn 'cysylltu' â'ch cynnig, ac mae'n bosibl y byddant yn teimlo eu bod yn cael eu heithrio, hyd yn oed. Y canlyniad? Yn syml, ni fyddant yn cyflwyno cais.

Trwy gael gwefan gyrfaoedd cynnar neu [Broffil Cyflogwr](#) a dargedir at bobl ifanc ar wefan Youth Employment UK, byddwch yn dangos eich dymuniad i estyn llaw i bobl ifanc yn uniongyrchol mewn modd na ellir ei wneud ar blatfformau gyrfaoedd cyffredinol. Bydd hwb gyrfaoedd ieuenctid yn dangos eich bod yn deall ac yn mawrbrisiu pobl ifanc, a'ch bod yn awyddus i'w cynnwys yn eich sefydliad. Bydd yn rhoi cyfle ichi ddangos y manteision sy'n perthyn i weithio gyda'ch sefydliad, yn ogystal â hyd a lled yr hyn a gynigiwch (e.e. prentisiaethau, lleoliadau gwaith, rolau i raddedigion ac ati), a hefyd bydd yn rhoi cyfle ichi hysbysebu'r rolau y dymunwch eu llenwi.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

<p>Rhannwch ddigonedd o gynnwys addysgiadol yn ymwneud â'ch busnes, ei weledigaeth a'i werthoedd</p>	<p>Ewch ati i arddangos eich gweithwyr presennol trwy gyfrwng proffiliau, Sesiynau Holi ac Ateb, astudiaethau achos ac erthyglau "Diwrnod ym mywyd..."</p>	<p>Gwnewch yn siŵr bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon a chraidd eich negeseuon</p>
<p>Ewch ati i greu cynnwys rhyngweithiol, megis cwisiau, i annog pobl ifanc i ymgysylltu â chi'n uniongyrchol ar-lein</p>	<p>Cynhwyswch ddigonedd o gynnwys gweledol, megis lluniau, celfwaith, ffeithluniau ac ati</p>	<p>Cadwch lygad ar hashnodau, tueddiadau a memynnau y gallwch gymryd rhan ynddynt</p>
<p>Rhannwch adnoddau o ansawdd ar gyfer pobl ifanc, yn ogystal ag adnoddau ar gyfer eu rhieni a'u haddysgwyr</p>	<p>Rhannwch awgrymiadau'n ymwneud â CVs, llythyrau eglurhaol a chyfweliadau</p>	<p>Defnyddiwch iaith hygyrch, heb jargon na "thermau corfforaethol"</p>
<p>Rhannwch awgrymiadau, arferion a chipolygon ar gyfer pobl ifanc sy'n dymuno gweithio i'ch cwmni neu yn eich maes – gwnewch yn siŵr bod modd uniaethu â nhw a gweithredu ar eu sail</p>	<p>Peidiwch ag anghofio am gynnwys fideo a chynnwys sain. Mae fideos byr (megis clipiau TikTok a riliau Instagram) yn boblogaidd iawn ymhlith cynulleidfaoedd ifanc</p>	

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae rheoli platfformau ar-lein yn waith llawn-amser ynddo'i hun. Yn ôl pob tebyg, ni allwch wneud popeth eich hun na disgwyl i weithiwr presennol ychwanegu'r dyletswyddau at ei lwyth gwaith prysur. Os ydych o ddifrif ynglŷn â dilyn y trywydd hwn (ac fe ddylech fod!), efallai y dylech ystyried cyflogi gweithiwr i ymgymryd â'r cyfrifoldebau. Efallai y gellir galw'r unigolyn hwn yn Swyddog Gweithredol Marchnata Digidol, yn Rheolwr Cyfryngau Cymdeithasol neu'n rhywbeth o'r fath.

Mae marchnata digidol yn grefft. Cymerwch sylw mawr o'r hyn y mae sefydliadau eraill yn eich diwydiant yn ei wneud. Peidiwch â'u hefelychu, ond defnyddiwch nhw fel ysbrydoliaeth a gwnewch nodyn o'r pethau sy'n gweithio'n dda a'r pethau nad ydynt yn gweithio cystal.

Os na ellir dod o hyd i'ch gwefan a'ch sianeli cyfryngau cymdeithasol, fe fyddant yn gwbl ddiwerth. Golyga hyn y bydd yn rhaid ichi geisio sicrhau eu bod yn ymddangos gerbron eich cynulleidfa darged. Ar y cyfryngau cymdeithasol, dilynwch ddigonedd o gyfrifon perthnasol a rhyngweithiwch â'u postïadau mewn modd cadarnhaol. Trwy wneud hyn, bydd eich cynnwys chi'n ymddangos ar ffrwd newyddion pobl a allai fod â diddordeb ynddo. Yn achos eich gwefan, efallai y byddai'n syniad da ichi fuddsoddi

mewn optimeiddio peiriannau chwilio (SEO) er mwyn sicrhau y bydd modd i bobl ifanc ddod o hyd ichi wrth ddefnyddio Google. A pheidiwch ag anghofio am ddulliau hysbysebu y mae'n rhaid talu amdanynt – gall hysbysebion y telir amdanynt ar y cyfryngau cymdeithasol, yn ogystal â 'thalu fesul clic' ar Google, fod yn amhrisiadwy wrth adeiladu eich cynulleidfa.

Meddyliwch yn ofalus cyn postio. Mae hi'n hawdd iawn camddehongli cynnwys ar-lein. Os na fyddwch yn ofalus, efallai y bydd postïad hwyliog a doniol yn eich tyb chi yn cael ei ddehongli gan rai pobl fel postïad sarhaus, ansensitif neu eithriol. Mae pobl ifanc yn ymwybodol iawn o faterion yn ymwneud â chynhwysiant a chyfiawnder cymdeithasol, ac ni fyddant yn cael eu denu at fusnesau sydd fel pe baent yn byw'n groes i'r gwerthoedd hynny.

Yn olaf, cofiwch roi dull cynhwysol ar waith. Er enghraifft, os byddwch yn dangos lluniau o bobl ifanc ar eich sianeli ar-lein (dylech wneud hyn – gall delweddau neu ffotograffau o aelodau eich tîm, os cewch eu caniatâd, fod yn ffordd wych o wneud hyn), gwnewch yn siŵr eich bod yn cynnwys amrywiaeth o ran rhyweddau, hiliau ac ati.



4. SIARADWCH Â PHOBL IFANC YN EICH CYMUNED

Pam y dylech wneud hyn?

Rydym wedi nodi eisoes pa mor bwysig yw ymgysylltu â phobl ifanc trwy gyfrwng amryfal bwyntiau cyswllt a sianeli, ond go brin yr ewch ymhell yn hyn o beth os na lwyddwch i wneud pethau'n iawn!

Un o egwyddorion craidd y Good Youth Employment Charter yw y dylid [gwrando ar leisiau pobl ifanc](#). Wedi'r cwbl, y bobl ifanc eu hunain yw'r arbenigwyr ar ymgysylltu â phobl ifanc!

Yn achos busnesau sydd eisiau meithrin dulliau ymgysylltu ystyrlon, mae hi'n hollbwysig iddynt siarad gyda phobl ifanc yn hytrach na siarad uwch eu pennau. Golyga hyn y dylech fynd allan i'ch cymuned, dod o hyd i bobl ifanc y gallwch siarad â nhw, a gwrando'n astud ar yr hyn sydd ganddynt i'w ddweud.

Gall gwrando ar leisiau pobl ifanc eich helpu gyda lluo o bethau – yn cynnwys llunio swydd-ddisgrifiadau hygyrch a chalonogol, adeiladu eich presenoldeb ar-lein mewn ffordd effeithiol a chreu arlwy profiad gwaith y mae pobl ifanc wir yn ei chwenychu.



YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

<p>Siaradwch â phobl ifanc mewn ffordd y byddant yn ei deall</p>	<p>Defnyddiwch iaith glir bob amser wrth ymgysylltu a recriwtio. Dim jargon corfforaethol!</p>	<p>Ewch ati i gynnal grwpiau ffocws er mwyn cael adborth, a gwrandewch ar leisiau pobl ifanc</p>
<p>Rhowch gyfleoedd iddynt gyflwyno adborth a gofynnwch yn benodol amdano</p>	<p>Ewch ati i gyd-greu cyfleoedd gyda phobl ifanc</p>	<p>Gwobrwywch bobl ifanc am roi o'u hamser a'u harbenigedd – mae cynnig bwyd wastad yn syniad da! Hefyd, mae talebau rhodd neu wobrwon bach yn ffyrdd gwych</p>
<p>Gwnewch yn siŵr eich bod yn ceisio amrywiaeth o leisiau. Siaradwch â phobl ifanc o oedrannau, hiliau a chefnidiroedd economaidd-gymdeithasol gwahanol, a phobl ifanc a chanddynt brofiadau addysgol gwahanol</p>		<p>Peidiwch ag anghofio am ddigwyddiadau ymgysylltu ar-lein. Beth am gynnal grwpiau ffocws dros Zoom neu lunio arolwg lle gall pobl ifanc rannu eu safbwyntiau</p>

Bydd modd i [becyn cymorth BITC](#) eich helpu i sicrhau bod eich swydd-ddisgrifiadau a'ch hysbysebion yn gynhwysfawr, a'u bod yn defnyddio iaith gynhwysol. Hefyd, mae [pecyn cymorth gwych yn ymwneud â pharatoi ar gyfer recriwtio pobl ifanc yn y dyfodol](#) ar gael er mwyn eich helpu i wneud eich swyddi'n fwy deniadol a hygyrch i bob person ifanc.

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Efallai y cewch eich temptio i hepgor y cam hwn gan fod y broses yn faith a llafurus. Ond heb ddeall yr hyn y mae pobl ifanc ei eisiau a'i angen, ni fydd modd ichi gyflawni unrhyw un o'r nodau a bennir yn y canllawiau hyn. Yn wir, gwranddo ar leisiau pobl ifanc yw'r man cychwyn ar gyfer popeth arall!

Un o'r camgymeriadau mwyaf a wneir gan gyflogwyr yw seilio eu rhyngweithio â phobl ifanc ar ragdybiaethau yn hytrach nag ar wybodaeth gadarn. A gall y rhagdybiaethau hyn fod yn gyfeiliornus iawn, yn enwedig os cânt eu seilio ar stereoteipiau neu wybodaeth sydd wedi dyddio. Yn hytrach na thybio eich bod eisoes yn gwybod yr hyn y mae pobl ifanc y byd sydd ohoni ei eisiau, gofynnwch iddynt!

Ychwaith, nid rhywbeth y dylid ei wneud 'unwaith yn unig' yw gwranddo ar leisiau pobl ifanc. Gall anghenion a chyddestunau newid yn gyflym mewn ymateb i sefyllfaoedd o bob math – mae'r pandemig a'r argyfwng costau byw yn ddwy enghraifft ddiweddar – felly mae'n bwysig ichi barhau i fod yn ymwybodol o ddymuniadau, teimladau a phryderon pobl ifanc.



5. CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Pam y dylech wneud hyn?

Pan ddaw hi'n fater o adnabod a meithrin talent, bydd yn fuddiol i sefydliadau gynorthwyo mwy ar bobl ifanc ac ymgysylltu mwy â nhw, yn ogystal â rhoi sylw arbennig i bobl ifanc o gefndiroedd difreintiedig neu gefndiroedd wedi'u hymyleiddio.

Mae gan y bobl ifanc hyn botensial enfawr a dymuniad i lwyddo mewn amgylchedd gwaith lle gallant deimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u bod yn perthyn; ond yn aml, nid oes ganddynt ddigon o hyder oherwydd profiadau negyddol a ddaeth i'w rhan yn y gorffennol.

Yn ôl [ymchwil](#) newydd gan Stonewall, sef elusen LHDTIC+ fwyaf y DU, dywedodd nifer o'r cyfranogwyr eu bod yn credu eu bod wedi gorfod gadael eu swyddi oherwydd bwlio gwrth-LHDTIC+. Penderfynodd eraill beidio ag ymgeisio am swyddi gan eu bod yn ofni y byddent yn dioddef gwahaniaethu ar sail eu rhywioldeb neu eu hunaniaeth rhywedd. Datgelodd gwaith ymchwil Stonewall fod bron i un o bob pump o bobl LHDTIC+ (18%) a oedd yn chwilio am waith wedi wynebu gwahaniaethu tra'n ceisio dod o hyd i swydd.

Yn ôl canfyddiadau Youth Voice Census 2022

Roedd pobl ifanc â nodweddion gwarchoddedig¹, yn ogystal â gofalwyr a phobl sy'n gadael gofal, **15% yn llai tebygol** o deimlo'n hyderus bod swyddi o ansawdd ar gael iddynt.

Roedd ymatebwyr Du, Du Affricanaidd, Du Prydeinig a Charibiaidd deirgwaith yn fwy tebygol na myfyrwyr o gefndiroedd eraill o ddweud nad oeddynt yn teimlo bod eu hysgol uwchradd wedi estyn croeso iddynt.

Felly, pa mor bwysig yw cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bobl ifanc?

Wel, mae'r elfennau hyn yn bwysig dros ben iddynt! Yn gyffredinol, mae pobl ifanc yn ymddiddori'n fawr yn y materion hyn ac yn ymwybodol iawn ohonynt, ac maent yn awyddus i weld newid cadarnhaol.

Wrth ichi ystyried pa ffyrdd y dymunwch eu defnyddio i ymgysylltu â phobl ifanc, rhaid ichi sicrhau bod amrywiaeth wrth galon a chraidd popeth a wnewch. O dro i dro, efallai y bydd hyn yn golygu cymryd camau ychwanegol er mwyn sicrhau y bydd modd cynnwys pobl ifanc ddifreintiedig neu bobl ifanc sydd wedi'u hymyleiddio.

Mae hi'n hanfodol ichi ddarparu cyfleoedd ymgysylltu a fydd yn diwallu anghenion pobl ifanc o gefndiroedd amrywiol, pobl ifanc â hunaniaeth amrywiol a phobl ifanc â phrofiadau amrywiol. Pa un a ydych yn cynllunio gweithgaredd neu fenter, bydd angen ichi bennu a goresgyn rhwystrau a wynebier gan bobl ifanc o gefndiroedd difreintiedig neu gefndiroedd wedi'u hymyleiddio.

Os ydych yn coleddu gwir ddymuniad i fod yn gynhwysol ac i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth, bydd yn rhaid ichi gyflwyno syniadau a thalentau amrywiol i'ch busnes.

Mae dangos hyn yn gwbl allweddol. Gwnewch yn siŵr y bydd modd i bobl ifanc weld pobl eraill sy'n debyg iddynt hwy o ran pryd a gwedd trwy eich busnes, eich brand a'ch presenoldeb ar-lein. Gweler y tabl isod i gael rhywfaint o syniadau ynglŷn â sut i wneud hyn!



YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

<p>Defnyddiwch iaith gynhwysol yn eich holl negeseuon cyfathrebu (er enghraifft, defnyddiwch "nhw" fel rhagenw niwtral o ran rhywedd yn hytrach nag "ef" neu "hi")</p>	<p>Darparwch gymorth ar gyfer rhwystrau'n ymwneud ag ymgysylltu, megis costau teithio neu ofal plant, neu cyfeiriwch bobl ifanc at adnoddau allanol ar gyfer y pethau hyn</p>	<p>Cynorthwycwch bobl ifanc sy'n brin o brofiad neu gymwysterau trwy ganolbwyntio ar eu potensial yn hytrach nag ar eu profiad blaenorol</p>
<p>Gwnewch yn siŵr bod eich deunyddiau ar-lein a'ch deunyddiau argraffedig yn dangos cymuned amrywiol o weithwyr a chwsmeriaid</p>	<p>Cynigiwch oriau gwaith a lleoliad hyblyg (gall oriau hyblyg a gweithio hybrid/o bell wneud gwahaniaeth enfawr i bobl ifanc sy'n rhieni ac yn ofalwyr, ac yn arbennig i bobl ifanc anabl)</p>	<p>Astudiwch ragfarn ddjarwybod, ceisiwch ddeall sut y gallai rhagfarn o'r fath eithrio pobl ifanc â nodweddion gwarchoddedig, ac ewch ati i gael gwared â hi o'ch meddwl eich hun ac o'ch sefydliad</p>
<p>Rhowch gynnig ar fenter "gwarantu cyfweliad": bydd unrhyw ymgeisydd sy'n uniaethu â nodwedd arbennig (e.e. unigolyn anabl neu berson o liw) ac sy'n bodloni gofynion sylfaenol y swydd yn siŵr o gael cyfweliad</p>	<p>Gwnewch yn siŵr bod eich safle – yn cynnwys manau lle cynhelir cyfweliadau, grwpiau ffocws, profiad gwaith a gweithgareddau eraill – yn hygyrch</p>	<p>Cynigiwch ddeunyddiau pwysig mewn gwahanol fformatau: argraffedig, digidol, sain, print bras, Braille ac ati</p>

¹Yn ôl cyfraith y DU, mae'r canlynol yn nodweddion gwarchoddedig: oedran, rhyw, hil (yn cynnwys lliw'r croen, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol), crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, ac anabled.

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae creu diwylliant sy'n croesawu ac yn dathlu amrywiaeth yn 'broses'. Yn ôl pob tebyg, ni fydd y broses hon byth bythoedd yn gyflawn a bydd yn elfen y dylai'r busnes fod yn ymwybodol ohoni bob amser.

Efallai mai'r peth pwysicaf y gallwch ei wneud o ran amrywiaeth yw bod yn ymwybodol o'ch profiadau, eich cyfyngiadau a'ch rhagfarnau eich hun. Mae gan bob un ohonom ragfarn ddiarwybod. Nid yw hyn yn golygu eich bod yn berson drwg; mae'n golygu eich bod yn gynnyrch y gymdeithas anghyfartal sy'n gartref i bob un ohonom. Y peth hollbwysig yw cydnabod hyn a gweithio yn ei erbyn. Os ydych yn berson gwyn yn y DU, er enghraifft, ni allwch byth bythoedd ddeall yn llwyr sut brofiad yw wynebu hiliaeth. Mae hyn yn rhoi cyfle ichi wrando ar leisiau eraill a dysgu gan bobl sydd â phrofiadau bywyd gwahanol i'ch rhai chi.

Mae'n bwysig deall y gwahaniaeth rhwng cydraddoldeb a thegwch yn y fan hon. Mae **cydraddoldeb** yn golygu bod pawb yn cael eu trin yr un fath â'i gilydd. Mae **tegwch** yn golygu bod pawb yn cael y cymorth a'r adnoddau y maent eu hangen i ffynnu, a bydd yr elfennau hyn yn wahanol i bawb.



Wrth ddelio â sefyllfaoedd lle ceir anghydraddoldeb, go brin y bydd trin pawb yr un fath â'i gilydd yn ddigon, ac efallai y bydd yn rhaid ichi fynd gam ymhellach i ddarparu adnoddau, cymorth a chyfleoedd i bobl sydd wedi'u hymyleiddio.

Er enghraifft, mae nifer o sefydliadau wedi canolbwyntio ar ddarparu cyfleoedd i ymgeiswyr anabl a phobl o liw sydd, yn aml, yn dioddef gwahaniaethu annheg yn ystod y broses gyflogi. Efallai y bydd diwydiannau a gaiff eu llywio'n bennaf gan ddynion yn trefnu rhwydweithiau a chyfleoedd datblygu sy'n anelu'n benodol at ddatblygu gyrfaoedd menywod, a bellach mae rhwydweithiau LHDTTC+ corfforaethol yn fwyfwy cyffredin. Dyma egwyddor cydraddoldeb ar waith!

6. GWNEWCH YN SIŴR BOD YR HYN A GYNIGIWCH YN WIRIONEDDOL GYSTADLEUOL

Pam y dylech wneud hyn?

Yn ôl [astudiaeth gan y Sefydliad Iechyd, sy'n dwyn y teitl "Bridging the Gap" \(2023\)](#), ceir gwahaniaethau rhwng syniadau cyflogwyr a phobl ifanc ynglŷn â'r hyn sy'n cyfateb i "waith da".

Yn nhyb cyflogwyr, yr agweddau pwysicaf ar gyflogaeth yw amgylchedd gwaith pleserus (43%), swydd ddiddorol a gwerth chweil (42%) a chyfleoedd i gamu ymlaen (41%). Ond mae pobl ifanc eisiau cyflogau uwch na safonau'r diwydiant, yn ogystal â swyddi sefydlog a diogel.

Yn yr un astudiaeth, awgrymodd cyflogwyr fod cyfleoedd i gamu ymlaen a datblygu, cymelliadau ariannol, rheolwyr da a hyblygrwydd yn ffactorau hollbwysig sy'n dylanwadu ar gadw gweithwyr ifanc.

Mae gan bobl ifanc ddewis o ran ble i ymgeisio am swyddi ac maent yn fwyfwy craff wrth chwilio am swyddi. Felly, os ydych eisiau denu a chadw pobl ifanc, rhaid ichi sicrhau bod yr hyn a gynigir gennych yn wirioneddol ddeniadol iddynt.



Ym marn cyflogwyr, yr agweddau pwysicaf ar gyflogaeth yw:

43%

amgylchedd gwaith pleserus

42%

swydd ddiddorol a gwerth chweil

41%

a chyfleoedd i gamu ymlaen

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Cynigiwch gyflogau sy'n gyfwerth â safonau'r diwydiant fan leiaf – yn ddelfrydol, dylent fod yn uwch

Ewch ati i greu diwylliant lle rhoddir pwys ar ddatblygu gyrfaoedd, datblygu cyfleoedd a dyrchafu oddi mewn i'r busnes

Ystyriwch drefniadau gweithio hyblyg, megis oriau hyblyg a gweithio hybrid/o bell

Cynigiwch fuddion cystadleuol: mae lwfans 'amser o'r gwaith â thâl' hael, cynllun pensiwn cystadleuol ac yswiriant iechyd yn enghreifftiau y gallwch eu hystyried

Gofynnwch i'ch gweithwyr presennol a'ch darpar weithwyr am eu cyfraniadau: beth yw'r prif elfennau a fyddai'n eu denu at rôl?



PETHAU I'W CADW MEWN COF

Dyma faes arall lle mae'n hanfodol ichi siarad â'ch gweithwyr a'r bobl ifanc y gobeithiwch eu denu a'u cadw. Mae hi'n hawdd rhagdybio'r hyn y mae pobl ifanc yn ei fawrbriso yn y gweithle, ac mae hi'n hawdd bod yn anghywir.

Efallai na fydd modd ichi gynnig yr holl fanteision neu'r holl fuddion a chwenychir i'ch gweithwyr. Ond bydd y rhan fwyaf o bobl yn fodlon cyfaddawdu os caiff cymelliadau deniadol eraill eu cynnig. Er enghraifft, efallai na allwch gynyddu'r cyflog, ond byddech yn fodlon cynnig ychwaneg o amser o'r gwaith â thâl. Neu efallai na allwch newid eich lwfans amser o'r gwaith â thâl, ond fe allech roi mwy o ryddid i'ch gweithwyr trwy ganiatáu iddynt weithio'n hyblyg.

Bydd y dewis iawn yn hyn o beth yn amrywio o weithle i weithle ac o weithiwr i weithiwr. Y peth pwysicaf i'w wneud yw gwrandao a chynnig yr hyn sy'n bosibl. Yn ddi-os, mae dal gafael ar y talentau ifanc gorau yn werth y drafferth a byddwch ar eich ennill yn y pen draw!

ADNODDAU A DDEFNYDDIWYD YN YR ERTHYGL HON

- > [Pecyn Cymorth Agor Drysau i Gyflogwyr BITC](#)
- > [Recriwtio Ieuentid Sicrwydd i'r Dyfodol: Pecyn Cymorth Arfer Orau i Gyflogwyr BITC](#)
- > [Talent Ifanc a Gwasanaethau Recriwtio Ifanc Cyflogaeth Ieuentid y DU](#)
- > [Siarter Cyflogaeth Ieuentid Da Cyflogaeth Ieuentid y DU](#)

(Saesneg yn Unig)

CYSWLLT

Cysylltwch â ni i drafod sut all eich busnes gefnogi pobl ifanc i ddod o hyd i waith gydag un o'n cynghorwyr.

Ffoniwch Busnes Cymru ar **03000 6 03000** neu ewch i [Cymorth Recriwtio | Busnes Cymru Porth Sgiliau \(gov.wales\)](#) am ragor o wybodaeth, cymorth a chyngor am ddim.

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales

