

CANLLAWIAU I GYFLOGWYR

Busnes | Business
Cymru | Wales

YMRWYMO I GYFLOGI IEUENCTID
SUT I RECRIWTIO POBL IFANC

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CANLLAWIAU I GYFLOGWYR

Y ffordd orau o sicrhau y bydd pobl ifanc yn gallu pontio yn y modd rhwyddaf posibl at y byd gwaith yw cael gwared â rhwystrau yn ystod y broses recriwtio. Hefyd, bydd hyn yn helpu cyflogwyr fel chi i lenwi swyddi gwag yn gyflym, a chyda'r ymgeiswyr gorau. Os na fydd eich swyddi gwag yn 'siarad' â phobl ifanc yn y ffordd iawn, bydd y bobl ifanc hynny yn penderfynu ohonynt eu hunain nad ydynt yn addas ar gyfer y swyddi, hyd yn oed cyn iddynt gyflwyno cais. Ond os gallwch ddenu pobl ifanc ac ennyn eu diddordeb yn y ffordd iawn, byddwch ar y trywydd iawn o ran adeiladu tîm dynamig a llewyrchus.

Ar hyn o bryd, mae pobl ifanc yn wynebu nifer o heriau wrth adael addysg a symud i'r byd gwaith. Dyna pam y datblygwyd y Siarter Cyflogaeth Ieuenctid, sef y [Good Youth Employment Charter](#), er mwyn helpu cyflogwyr i ddeall yn well sut y dylid mynd ati mewn ffordd effeithiol i gyflogi ieuenctid. Mae Youth Employment UK yn cynnig cymorth i sefydliadau sy'n ymrwmo i'r siarter, gan eu helpu i fyfyrion ar eu harferion a hefyd ar y cymorth a'r cyfleoedd a gynigiant i bobl ifanc.

Dyma'r pum egwyddor sy'n perthyn i gyflogi ieuenctid mewn modd effeithiol:

1
Creu
cyfleoedd

2
Adnabod
talent

3
Cyflogaeth
deg

4
Datblygu
pobl

5
Llais
ieuenctid

Mae'r pandemig Covid-19 wedi addasu'r modd y gweithiwn – nid er gwell, o angenrheidrwydd. Mae wedi creu neu waethygu nifer o heriau ac, yn aml, pobl ifanc y torrodd y cyfnodau clo ar eu haddysg sy'n dioddef waethaf.

Serch hynny, mae nifer o gyflogwyr yn gyndyn o gyflwyno'r addasiadau angenrheidiol er mwyn gwrth-droi'r effeithiau hyn a chynnig cyfleoedd gwerthfawr, teg a hygyrch i bobl ifanc. Dyna pam rydym wedi llunio'r canllawiau hyn er mwyn helpu cyflogwyr fel chi.

Ond pam y dylech ymboeni am recriwtio pobl ifanc o fewn eich busnes a'r ffyrdd effeithiol o wneud hynny? Darllenwch yn eich blaen i gael yr atebion!

Y MANTEISION SY’N PERTHYN I RECRIWTIO POBL IFANC O FEWN EICH SEFYDLIAD

Pan fyddwch yn recriwtio pobl ifanc o fewn eich sefydliad, fe fyddwch chi’n elwa cymaint â nhw, os nad mwy.

Mae pobl ifanc y byd sydd ohoni yn uchelgeisiol, yn dalentog ac yn barod i weithio. Mae ganddynt syniadau, mae ganddynt weledigaeth ac mae ganddynt rywbeth i’w ddweud. Ond yn aml, efallai y byddant yn cael anhawster i gael gafael ar y cyfleoedd y maent eu hangen i ddechrau eu gyrfaedd, ac yn hyn o beth mae pobl ifanc sydd wedi’u hymyleiddio yn dioddef yn arbennig.

Yn ôl [Youth Voice Census 2022](#), sef yr arolwg mwyaf o bobl ifanc yn y DU, roedd pobl ifanc â nodweddion gwarchoddedig, 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.

Pan fydd sefydliadau’n mynd ati’n unswydd i recriwtio pobl ifanc a chreu cyfleoedd ar eu cyfer, mae hyder pobl ifanc yn cynyddu’n fawr, mae eu sgiliau’n datblygu a gallant gychwyn eu gyrfa ar delerau da.



Bydd sefydliadau ar eu hennill hefyd. Yn aml, mae pobl ifanc yn frwd ac yn llawn cymhelliant, a dônt â safbwynt gwahanol a syniadau newydd i’ch sefydliad.

Er gwaethaf y stereoteip eu bod yn symud o swydd i swydd yn fynych, mae pobl ifanc yn mawrbriso diogelwch a sefydlogrwydd yn y gwaith. Mewn geiriau eraill, os ewch ati i recriwtio, datblygu a hyfforddi gweithwyr ifanc, byddant yn talu’n ôl ichi ar ffurf ffyddlondeb a gwaith caled.

¹An 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.

PA WELLIANNAU Y GALL EICH BUSNES EU CYFLWYNO O RAN RECRIWTIO POBL IFANC?

Mae yna ddigonedd o ffyrdd y gall eich busnes newid ei arferion a'i weithdrefnau er mwyn recriwtio rhagor o bobl ifanc. Dyma rai ffyrdd i gnoi cil arnynt:

**Ystyriwch y negeseuon a gaiff eu cyfleu
yn eich hysbysebion swyddi**

Ystyriwch eich proses recriwtio

Ystyriwch ofynion y rôl

Gwnewch yn siŵr bod pobl ifanc yn deall pob cam

Ystyriwch ble i hyrwyddo swyddi gwag



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

Beth am drafod y broses fesul cam ac ystyried sut y gallwch gyflwyno'r newidiadau hyn er mwyn cynnwys rhagor o bobl ifanc yn eich sefydliad.

1. YSTYRIWCH Y NEGESEUON A GAIFF EU CYFLEU YN EICH HYSBYSEBION SWYDDI

Yr hysbyseb swydd yw'r cyswllt cyntaf yn y broses o ddenu person ifanc i weithio ichi. Felly, os na fydd eich hysbyseb swydd yn taro deuddeg, bydd pobl ifanc yn penderfynu drostynt eu hunain yn syth nad ydynt yn addas a byddwch wedi syrthio i'r fagl yn ystod y cam cyntaf. Mae hi wastad yn demtasiwn rhuthro i lunio hysbyseb swydd pan fo angen llenwi swydd wag; ond trwy gymryd eich amser a sicrhau bod yr hysbyseb yn iawn, byddwch yn siŵr o elwa yn y pen draw.

A ydych yn defnyddio iaith glir? A ydych yn defnyddio jargon a allai beri dryswch? Gwnewch yn siŵr bod pobl yn deall yn syth beth yw gofynion y rôl trwy ddefnyddio iaith syml, glir a chalonogol.

Gall y [BITC Toolkit](#) eich helpu i sicrhau bod eich swydd-ddisgrifiadau a'ch hysbysebion yn gynhwysfawr, a'u bod yn defnyddio iaith gynhwysol.

Rhowch y lle blaenaf i siwrnai a datblygiad y person ifanc yn hytrach nag i'r gofynion a'r disgwyliadau sydd gennych chi. Cofiwch: rydych eisiau i bobl ifanc weld adlewyrchiad ohonynt eu hunain yn yr hysbyseb swydd ac ym manyleb y person.

Yn nesaf, ystyriwch a ydych wedi nodi'n gwbl glir beth yn union yw natur y rôl. Mae pobl sy'n ymgeisio am swyddi eisiau gwybod beth yn union yw gofynion y rôl – yn cynnwys enghreifftiau o dasgau a chyfrifoldebau beunyddiol yn y swydd-ddisgrifiad er mwyn helpu pobl ifanc i gael yr wybodaeth angenrheidiol.

Hefyd, mae manylion allweddol fel oriau gwaith, cyflog a lleoliadau gwaith yn hollbwysig. Os ydych yn cynnig buddion i weithwyr, fel yswiriant meddygol, parcio am ddim, cymhorthdal tuag at giniawau, codiadau cyflog wrth ddatblygu, rhwydweithiau staff, neu'r gallu i weithio gartref neu weithio'n ôl amserlen hyblyg, nodwch y pethau hynny hefyd!

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Penderfynwch beth yn union yw'r rôl a'r cyfrifoldebau cyn hysbysebu'r swydd

Defnyddiwch iaith glir heb acronymau, jargon corfforaethol na geiriau cymhleth

Defnyddiwch iaith gynhwysol (er enghraifft, dywedwch "bydd deiliad y swydd yn..." yn hytrach na "bydd ef neu hi yn...")

Ceisiwch osgoi defnyddio geiriau neu ymadroddion sy'n 'ffasiynol' ar y pryd ac a allai gyfeirio'n ddiangen at rywedd arbennig neu a allai fod yn ansensitif yn ddiwylliannol (er enghraifft "seren roc", "gwrw", "ninja" ac ati)

Canolbwyntiwch ar yr hyn y gall y sefydliad a'r rôl ei wneud i bobl ifanc, yn ogystal â'r hyn y byddech chi'n ei ddisgwyl ganddynt hwy

Cofiwch gynnwys gwybodaeth am gyflogau, buddion, lleoliadau gwaith, oriau gwaith a chyfleoedd datblygu. Mewn geiriau eraill, gwerthwch y swydd!



PETHAU I'W CADW MEWN COF

Ar brydiau, gall chwilio am swydd deimlo fel pe bai'n broses unochrog iawn, yn enwedig yn y tirlun heriol sydd ohoni. Efallai y bydd ymgeiswyr yn teimlo bod yn rhaid iddynt "werthu" eu sgiliau a'u profiad i gyflogwr, heb fawr o syniad pa bethau y byddant yn eu cael yn dâl am hynny (a fawr ddim hawliau o ran beth i'w ddisgwyl). Mae hyn yn creu sefyllfa anghytwys a llawn straen.

Yn hytrach, meddyliwch am y broses recriwtio fel sgwrs ddwy ffordd. Rydych chi a'ch darpar weithiwr yn ceisio canfod a yw'r naill yn gweddu i'r llall. Nid ydych eisiau rhoi'r swydd i'r gweithiwr anghywir; ond yn yr un modd, nid yw'r person ifanc eisiau bod yn y swydd anghywir ychwaith.

Mewn geiriau eraill, cofiwch fod yn rhaid ichi werthu'r swydd i'r gweithiwr. Yn ôl pob tebyg, bydd y bobl ifanc dan sylw wedi ymgeisio am nifer o swyddi. Efallai y byddant yn cael cynnig mwy nag un swydd, gan orfod dewis rhwng y naill a'r llall. Pam y dylent weithio i chi'n benodol? Pam y mae eich cynnig chi'n gystadleuol a pham y mae eich busnes chi yn lle gwyh i berson ifanc weithio ynddo?



Cyn cyhoeddi eich hysbysebion swyddi, ceisiwch gael rhywfaint o adborth arnynt. Gofynnwch i'ch gweithwyr presennol, yn enwedig i'ch gweithwyr ifanc, a yw'r hysbyseb yn ddeniadol, a pha un a fyddent yn ymgeisio am y swydd. Hefyd, rhowch eich hun yn esgidiau'r ymgeisydd. A yw'r hysbyseb yn cynnwys yr holl wybodaeth angenrheidiol? Pe baech chi ar ddechrau eich gyrfa, a fyddai'r swydd hon yn apelio atoch?

Cofiwch hefyd fod gan bob un ohonom ragfarn ddiarwybod. Os ydych yn ceisio apelio at bobl ifanc ddifreintiedig neu bobl ifanc sydd wedi'u hymyleiddio (pobl ifanc o liw, gofawyr neu bobl sy'n gadael gofal, neu'r gymuned LHDTG+, er enghraifft), gofynnwch am adborth gan bobl sy'n rhan o'r grwpiau hynny cyn cyhoeddi eich hysbysebion swyddi. Efallai eich bod yn eu dieithrio'n anfwriadol gyda'r iaith a ddefnyddiwch.

2. YSTYRIWCH OFYNION Y RÔL

Un o'r camgymeriadau mwyaf a wna cyflogwyr wrth gyflogi yw methu â gwahaniaethu rhwng pridoledau "y byddai'n ddymunol eu cael" a phriodoledau cwbl angenrheidiol. Gall hyn beri i bobl ifanc beidio ag ymgeisio, yn enwedig os ydynt braidd yn brin o brofiad.

Wrth gwrs, bydd ambell rôl angen cymwystrau a phrofiad penodol. Fodd bynnag, treuliwch amser yn ystyried yn ofalus pa briodoledau a phrofiadau sy'n gwbl hanfodol.

Yn achos y bobl ifanc rydych yn dymuno eu denu, cofiwch mai hon fydd eu swydd gyntaf o bosibl. Efallai eu bod wedi dod ar draws rhwystrau sydd wedi effeithio ar eu perfformiad academiaidd neu efallai eu bod wedi wynebu anfanteision sylweddol. Hefyd, mae nifer o bobl ifanc wedi wynebu rhwystrau o ran addysg a phrofiad oherwydd cyfyngiadau'r pandemig.

Bydd rolau o wahanol fathau i'w cael, ond gellir cyflwyno addasiadau. Ystyriwch yr hyd rydych wir ei angen gan yr ymgeiswyr, yn enwedig ar gyfer rolau lefel mynediad. A yw'n hanfodol iddynt feddu ar 10 cymhwyster TGAU neu



gymwystrau cyfwerth, ynteu a yw agwedd 'siŵr o lwyddo' a pharodrwydd i ddysgu yn bwysicach? A ydynt wir angen profiad blaenorol, ynteu a allant ennill profiad yn y gwaith? A allwch fod yn hyblyg o ran oriau gwaith pe baent angen cymorth ychwanegol?

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Lluniwch bob hysbyseb swydd o'r newydd bob tro yn hytrach na dibynnu ar dempled

Ewch ati i gael gwared ag unrhyw jargon diangen a allai ddieithrio pobl ifanc

Ewch ati i gael gwared ag unrhyw ofynion nad ydynt yn gwbl angenrheidiol

Nodwch yn glir pa briodoleddau sy'n hanfodol a pha rai "y byddai'n ddymunol eu cael"

Os ydych yn croesawu ceisiadau gan bobl ifanc nad oes ganddynt unrhyw brofiad neu bobl ifanc sydd wedi dioddef anfanteision, nodwch hynny'n glir!

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae hysbysebion swyddi â gofynion hynod gaeth yn effeithio'n anghymesur ar fenywod. Mae astudiaethau'n dangos bod menywod yn llawer llai tebygol na dynion o ymgeisio am swyddi os nad ydynt yn bodloni pob un o'r meini prawf a restrir.

Hefyd, mae hysbysebion caeth yn fwy tebygol o niweidio pobl ifanc leiafrifol neu ddifreintiedig, sef pobl ifanc a allai fod yn llai hyderus na phobl ifanc o gefndiroedd mwy breintiedig. Felly, mae rhoi ystyriaeth ofalus i ofynion y swydd yn bwysig o ran tegwch a chynhwysiant.

Efallai y bydd gan wahanol randdeiliaid yn eich sefydliad wahanol syniadau ynglŷn â gofynion y swydd. Ewch ati mewn da bryd i drafod y gofynion gyda phawb dan sylw.

Efallai y bydd rhai pobl braidd yn amharod; ond os ydych yn benderfynol o recriwtio pobl ifanc, esboniwch i'r rhanddeiliaid hynny pam rydych yn llunio'r hysbyseb yn y ffordd hon. Mae'n bwysig ichi ennyn eu cefnogaeth yn gynnar yn y broses.

3. YSTYRIWCH BLE I HYRWYDDO SWYDDI GWAG

Os ydych eisiau cyrraedd pobl ifanc, rhaid ichi droedio'r un manau â nhw. Efallai eich bod wedi llunio'r hysbyseb orau erioed, ond os na fyddwch yn ei phostio yn y manau iawn, ni fydd y bobl ifanc y dymunwch eu denu byth bythoedd yn ei gweld.

Ystyriwch ble y byddwch yn rhannu eich hysbysebion, er mwyn sicrhau y cânt eu cyflwyno'n uniongyrchol gerbron pobl ifanc. Yn yr oes ddigidol sydd ohoni, go brin y bydd pobl ifanc yn gweld hysbysebion mewn papurau newydd neu ar hysbysfyrddau ar eich safle.

Yn hytrach, hyrwyddwch gyfleoedd ar-lein ar wefannau poblogaidd, fel Indeed a safle [Dod i Hyd i Swydd](#) y Llywodraeth. Mae LinkedIn a sianeli cyfryngau cymdeithasol yn bwysig hefyd, yn ogystal â'r dudalen "Gweithio Gyda Ni" ar eich gwefan.

Gallwch hefyd gysylltu â sefydliadau ieuenctid fel [Youth Employment UK](#), a fydd yn hyrwyddo eich cyfleoedd ar eich rhan. Mae [Canolfannau Byd Gwaith](#) yn fan cychwyn gwych arall – bydd y canolfannau hyn yn paru diddordebau a galluoedd ymgeiswyr gyda'r rolau sy'n gweddu orau iddynt.

Ble i rannu eich hysbysebion swyddi a chyrraedd pobl ifanc

Byrddau swyddi,
fel Indeed a Monster

Safle 'Dod o Hyd i Swydd'
y Llywodraeth

LinkedIn

Youth Employment UK

Canolfannau Byd Gwaith

Sianeli cyfryngau
cymdeithasol, fel Twitter,
Instagram, Facebook a TikTok

Trwy gyfrwng asiantaethau
recriwtio sy'n arbenigo ar
gyflogi pobl ifanc

Gwefan
eich cwmni

Gwasanaethau gyrfaoedd mewn ysgolion,
colegau neu brifysgolion lleol

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae hi wastad yn syniad da postio eich hysbyseb swydd mewn nifer o fannau gwahanol er mwyn cyrraedd cynifer o ymgeiswyr â phosibl. Byddwch angen rhywfaint o ymarfer i ddod o hyd i'r sianeli gorau, felly gwnewch nodyn o'r rhai sy'n gweithio'n dda a'r rhai nad ydynt yn gweithio cystal. Bydd hyn yn eich galluogi i wneud penderfyniadau doethach yn y dyfodol.

Ceisiwch ganfod beth mae cwmnïau tebyg yn ei wneud i ddenu talent ifanc. Efallai fod ganddynt syniadau ychwanegol, nad oeddech wedi meddwl amdanynt, ynglŷn â ble i hysbysebu swyddi gwag.

A pheidiwch ag anghofio am ddulliau hysbysebu y bydd yn rhaid talu amdanynt. Gall buddsoddi mewn cyfryngau cymdeithasol addas neu hysbysebion 'talu fesul clic' Google fod yn ffordd wych o sicrhau y bydd eich hysbyseb yn ymddangos gerbron y bobl ifanc iawn ar yr adeg iawn.



4. YSTYRIWCH EICH PROSES RECRIWTIO

Ar ôl ichi ddenu pobl ifanc i ymgeisio am swydd gyda'ch cwmni, y cam nesaf yw creu proses recriwtio gynhwysol a didrafferth. Gall asesiad, cyfweiliad neu arferion cyflogi anghywir droi pobl ifanc oddi wrth eich sefydliad, hyd yn oed os oeddynt yn arfer bod yn frwd. Unwaith eto, gall hyn effeithio'n anghymesur ar fyfyrwyr sy'n perthyn i grwpiau wedi'u hymyleiddio.

Yn ôl [Youth Voice Census 2022](#), nid yw'r arweiniad gyrfaoedd a gaiff pobl ifanc yn yr ysgol yn llwyddo i'w paratoi'n llwyr ar gyfer y byd gwaith. Golyga hyn nad ydynt yn hyderus wrth ysgrifennu CVs a llythyrau eglurhaol ac nad ydynt yn llwyddo mewn cyfweiliadau.

Felly, sut y gallwch wneud yn siŵr bod eich proses recriwtio mor hygyrch â phosibl?

A ydych angen i'r ymgeiswyr gyflwyno CV? Os nad yw'n angenrheidiol iddynt feddu ar brofiad blaenorol ar gyfer mynd i'r afael â'r rôl, bydd CV sy'n seiliedig ar sgiliau yn rhoi cyfle i'r rhai â phrofiad cyfyngedig ddangos bod ganddynt botensial. A oes angen cynnal cyfweiliad wyneb yn wyneb? A oes modd ichi gynnig sesiynau sgrinio dros y ffôn neu gyfweiliadau Zoom yn hytrach na chyfweiliadau wyneb yn wyneb?

Nodyn ynglŷn â hyn: i rai pobl, mae cyfarfodydd a chyfweiliadau ar-lein yn fwy blinderus ac yn peri mwy o straen, yn enwedig pan fo angen iddynt fod o flaen camera. Y peth pwysig yn hyn o beth yw cynnig dewis yn hytrach na throi at ddulliau ar-lein yn unig gan dybio bod dulliau o'r fath yn fwy cynhwysol. Hefyd, mae'n bwysig ichi roi gwybod i'ch ymgeiswyr na fyddant yn cael eu cosbi mewn unrhyw ffordd am ddewis cyfweiliad ar-lein neu gyfweiliad wyneb yn wyneb.

Hefyd, dylech ystyried ffyrdd eraill o ddod o hyd i'r bobl iawn. Bydd diwrnodau agored yn eich galluogi i gyfarfod â phobl ifanc mewn modd anffurfiol, a dod i'w hadnabod, yn ogystal â rhoi cyfle ichi ddangos eich busnes a'ch tîm. Bydd hyn yn galluogi'r bobl ifanc i weld sut brofiad fyddai gweithio yn y sefydliad. Mae cyfarfodydd anffurfiol yn cael gwared â rhywfaint o'r straen sy'n perthyn i gyfweiliadau ffurfiol, gan alluogi'r rhai sydd â diddordeb i ymgysylltu'n hyderus â chi.

Mae cyfleoedd profiad gwaith, yn enwedig i rai heb unrhyw brofiad o gwbl, yn ffordd wych o ddod â phobl newydd i'r busnes. Bydd lleoliadau tymor byr yn galluogi pobl ifanc i ennill profiad a meithrin sgiliau sy'n gysylltiedig â'r gwaith, gan eich galluogi chi i adolygu sut y maent yn gweithio mewn amgylchedd busnes. Yna, gallwch gynnig rolau parhaus ar ddiwedd y lleoliadau, fel y bo'n briodol.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Ystyriwch gynnig cyfweiliadau dros y ffôn neu gyfweiliadau Zoom, yn ogystal â chyfweiliadau wyneb yn wyneb

Defnyddiwch brofiad gwaith ac interniaethau fel dulliau recriwtio

Anogwch CVs sy'n seiliedig ar sgiliau yn ogystal â CVs sy'n seiliedig ar brofiad

Estynnwch wahoddiad i bobl ifanc ddod draw i'ch sefydliad i gymryd rhan mewn cyfarfodydd 'adnabod' anffurfiol

Esboniwch y broses a'r camau nesaf yn glir bob tro

Gofynnwch i chi eich hun a yw eich proses recriwtio'n rhy gymhleth neu lafurus. Os felly, ewch ati i'w symleiddio!

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae'n bwysig cael cydbwysedd yn y fan hon. Mae recriwtio yn grefft. Gall torri corneli fod yn gamgymeriad mawr ac arwain at golli amser, arian a chynhyrchiant yn ddiweddarach. Y peth allweddol yn y fan hon yw symleiddio eich proses recriwtio hyd at yr elfennau hanfodol a sicrhau bod yr elfennau hynny yn hygyrch i'r bobl ifanc y gobeithiwch eu denu, gan fynd ati ar yr un pryd i gynnal diwydrwydd dyladwy er mwyn sicrhau bod y bobl ifanc yn addas ar gyfer y rôl.

Gall ad-drefnu eich proses recriwtio olygu amser a buddsoddiad. Efallai y bydd yn rhaid ichi fuddsoddi mewn technoleg, gwella eich sgiliau mewn meysydd fel cynnal cyfweiliadau ar-lein, ailysgrifennu (neu lunio) dogfennau ymgeisio a chyflwyno hyfforddiant ychwanegol i staff sy'n ymhél â chyflogi. Po gyntaf y dechreuwch ar y broses hon, po gyntaf y bydd modd ichi ddechrau recriwtio pobl ifanc o'r radd flaenaf yn eich tîm.

5. GWNEWCH YN SIŴR BOD POBL IFANC YN DEALL POB CAM

A ydych yn cofio sut yr oeddech chi'n teimlo wrth ymgeisio am eich swydd gyntaf? Yn ôl pob tebyg, roeddech yn teimlo braidd yn nerfus ac mae'n bosibl bod y broses wedi eich dychryn. Efallai fod yna agweddau nad oeddech yn eu deall yn llwyr, neu gwestiynau nad oeddech yn siŵr sut i'w gofyn. Efallai fod jargon corfforaethol a phrosesau cyfweld maith wedi eich digalonni neu eich dychryn.

Mae'n bosibl bod y bobl ifanc rydych yn ceisio eu recriwtio yn teimlo hyn oll, a mwy. Dyna pam mai un o'r pethau gorau y gallwch ei wneud i wella eich proses recriwtio ar gyfer pobl ifanc yw ei gwneud hi mor rhwydd â phosibl iddynt ddeall pob cam.

Felly, gwnewch yn siŵr bod eich proses recriwtio yn glir ac yn hawdd ei deall. Yn ystod pob cam, nodwch beth fydd y cam nesaf: galwad ffôn rhagarweiniol, e-bost dilynol, tasg i'w chwblhau, neu gyfweliad. Ychwanegwch fanylion, megis pryd y disgwylir cynnal y cyfweliadau, a fydd angen cwblhau tasgau fel rhan o'r asesiad, a'ch dyddiadau dechrau delfrydol ar gyfer y rôl, er mwyn i'r ymgeiswyr allu barnu a yw'r

swydd yn iawn iddynt. Hefyd, rhowch y diweddaraf iddynt wrth i bethau fynd yn eu blaen. Pryd y gallant ddisgwyl clywed gennych?

Nodyn ynglŷn â gwrthod ymgeiswyr: os nad yw ymgeisydd wedi llwyddo i gael cyfweliad neu swydd, dylech wastad roi gwybod iddo. Mae hi'n annheg ac yn amhroffesiynol ichi anwybyddu ymgeiswyr – er, yn anffodus, dyna yw'r drefn arferol. Cynigiwch adborth adeiladol iddynt ar eu cais neu eu cyfweliad, er mwyn iddynt wybod sut i lwyddo yn y dyfodol.

Os ydych wedi creu adnoddau i gynorthwyo pobl ifanc i ymgeisio am swyddi, neu os gwyddoch am adnoddau gwyh mewn mannau eraill, rhowch wybod i'r ymgeiswyr amdanynt.

Os ydych eisiau i'r ymgeiswyr gyflwyno CV neu fynychu cyfweliad, rhowch gyngor iddynt ynglŷn â CVs a chyfweliadau er mwyn eu helpu i deimlo'n hyderus ac yn barod am yr hyn sydd o'u blaenau.

Nid yw pob person ifanc yn gwybod ble i ddod o hyd i help, a gall hyn fod yn faen tramgwydd iddynt. Felly, byddai'n help enfawr pe baech yn rhoi'r wybodaeth iddynt neu yn eu cyfeirio ati.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Lluniwch ganllawiau byr ar ffurf fideo yn ymwneud â holl gamau'r broses ymgeisio

Rhowch gyfarwyddiadau sgrifenedig clir gan ddefnyddio iaith syml, heb jargon

Gwnewch yn siŵr eich bod chi neu aelod o'ch tîm ar gael i ateb cwestiynau ynglŷn â'r broses recriwtio

Cyfeiriwch bobl ifanc at adnoddau defnyddiol sydd ar gael ar-lein mewn mannau eraill

Lluniwch restrau gwirio (e.e. rhestr wirio ar gyfer yr hyn y dylid ei gynnwys mewn CV neu lythyr eglurhaol)

Ysgrifennwch dudalen Cwestiynau Cyffredin ar gyfer eich gwefan gyrfaedd, gan gynnwys cwestiynau cyffredin yn ymwneud â gyrfaedd cynnar

Ewch ati bob amser i roi cyfle i bobl ifanc ofyn cwestiynau yn ystod pob rhyngweithiad

Ceisiwch ateb 5 cwestiwn pwysig wrth gyflwyno gwybodaeth neu wrth roi cyfarwyddiadau:
BETH fydd yn digwydd, PRYD a BLE y bydd yn digwydd, PWY fydd yn gysylltiedig ag ef, a PHAM y mae'n bwysig?

Pan fydd person ifanc yn ymgeisio am swydd neu'n cymryd rhan mewn cyfweiliad, heb lwyddiant, cynigiwch adborth penodol ac adeiladol er mwyn iddo allu gwneud yn well y tro nesaf.

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Un camgymeriad cyffredin a wneir gan fusnesau wrth ymgysylltu â darpar weithwyr – yn enwedig pobl ifanc – yw tybio eu bod yn meddu ar ryw lefel o wybodaeth. Pan fyddwch yn gofyn am CV, llythyr eglurhaol neu sampl o'u gwaith, peidiwch â thybio bod pobl ifanc yn deall yn awtomatig beth yw ystyr termau penodol neu'r hyn sy'n ddisgwyliedig ohonynt. Os na fydd pobl yn eich deall, gallant ymddieithrio – rhywbeth sy'n hollol groes i'r effaith y dymunwch ei chreu.

Yn gyffredinol, mae hi wastad yn well ichi gyflwyno gormod o wybodaeth yn hytrach na rhy ychydig o wybodaeth. Os yw'r person ifanc eisoes yn gwybod rhywfaint o'r wybodaeth a gyflwynir (er enghraifft, mae'n gwybod sut i ysgrifennu CV da ar ôl cael gwers ysgrifennu CV yn yr ysgol), gall neidio dros yr wybodaeth honno a chwilio am wybodaeth arall.

Ond mae hi'n bwysig hefyd ichi beidio â thrin pobl ifanc mewn ffordd nawddoglyd. Mae cyflwyno digonedd o wybodaeth a defnyddio iaith hygyrch yn wahanol iawn i siarad yn nawddoglyd â nhw. Mae hi'n bwysig i gywair eich negeseuon cyfathrebu daro deuddeg, ac argymhellwn y dylech ymgynghori â phobl ifanc a gofyn am eu hadborth.

Bydd angen mynd trwy broses 'profi a methu' er mwyn llwyddo yn hyn o beth, felly dechreuwch ar y gwaith hwn yn gynnar yn y broses. Ar ôl eich rownd gyflogi nesaf, ystyriwch ofyn am adborth gan ymgeiswyr a chyfweleion ynglŷn â'ch deunyddiau a'ch proses ymgeisio. Pam nad ewch ati i lunio arolwg dienw byr a rhoi enwau pawb a fydd yn ei lenwi mewn raffl? Bydd unrhyw adborth a gewch yn eich helpu i wella eich deunyddiau a'ch prosesau a llwyddo'n well fyth y tro nesaf.

ADNODDAU A DDEFNYDDIWDYD YN YR ERTHYGL HON

- > [Recriwtio Pobl Ifanc sy'n Wynebu Anfanteision CIPD/Sefydliad Dyfodol Ieuentid](#)
- > [Siarter Cyflogaeth Ieuentid Da Cyflogaeth Ieuentid y DU](#)
- > [Pecyn Cymorth Agor Drysau i Gyflogwyr BITC](#)
- > [Cymorth Canolfan Byd Gwaith i recriwtwyr Llywodraeth y DU](#)
- > [Cyfrifiad Llais Ieuentid 2022 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 \(gov.wales\)](https://www.gov.wales/cymorth-recriwtio) am ragor o wybodaeth, cymorth a chyngor am ddim.

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales

