

CANLLAWIAU I GYFLOGWYR

Busnes | Business
Cymru | Wales

YMRWYMO I GYFLOGI IEUENCTID
SUT I GADW POBL IFANC

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CANLLAWIAU I GYFLOGWYR



Llongyfarchiadau, rydych wedi llwyddo i ymgysylltu â phobl ifanc a dechrau recriwtio talent ifanc anhygoel ar gyfer eich sefydliad! Dyma rywbeth sy'n werth ei ddathlu ac rydych yn haeddu canmoliaeth.

Ond nid yw eich gwaith wedi gorffen eto. Gan eich bod bellach wedi denu'r bobl ifanc anhygoel hyn i weithio ichi, bydd angen ichi wneud ymdrech i'w cadw'n hapus a pharhau i ennyn eu diddordeb yn y gwaith, fel y byddant yn dymuno aros gyda'ch cwmni yn yr hirdymor – hynny yw, bydd yn rhaid ichi gadw, neu ddal gafael ar, eich gweithwyr.

Yn y farchnad swyddi gystadleuol sydd ohoni, mae hi'n bwysicach nag erioed i gwmnïau ddal gafael ar eu gweithwyr ifanc talentog a llawn cymhelliant.

Yn y canllawiau hyn, byddwn yn ymdrin â'r camau y gallwch eu cymryd i gadw eich gweithwyr ifanc a'u helpu i dyfu, ffynnu a datblygu o fewn eich busnes.

Y MANTEISION SY'N PERTHYN I GADW GWEITHWYR IFANC YN EICH SEFYDLIAD

Cyn inni fynd ymhellach, beth am ystyried pam y mae'n bwysig cadw gweithwyr ifanc, a'r hyn y gall eu cadw ei wneud i'ch sefydliad.

Mae pobl ifanc yn dod â syniadau gwahanol ac egni newydd i gwmni, a gallant dyfu a datblygu ochr yn ochr â'ch busnes. Felly, mae hi'n hanfodol i gyflogwyr ddeall yr hyn y mae gweithwyr ifanc yn ei fawrbrasio er mwyn iddynt allu dal gafael arnynt. Os na wnewch chi ymdrechu yn y maes hwn, bydd y gweithwyr ifanc hyn yn gadael ac yn symud i sefydliadau eraill cyn gynted ag y cânt y cyfle.

Mae gan weithwyr iau eu set eu hunain o ddisgwyliadau, profiadau, gwerthoedd a blaenoriaethau. Er bod pobl ifanc yn unigolion a chanddynt eu hanghenion eu hunain, mae rhai themâu cyffredin i'w cael. Yn gyffredinol, mae pobl ifanc yn mawrbrasio diwylliant cadarnhaol yn y gweithle, cyfleoedd i dyfu a datblygu, cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith, a'r cyfle i fynd i'r afael â gwaith ystyrllon a gwneud gwahaniaeth.

Trwy ymdrechu i ddal gafael ar eich gweithwyr ifanc gorau, bydd modd i'ch cwmni elwa mewn sawl ffordd. Byddwch nid yn unig yn creu gweithlu talentog, ymroddedig



a chynhyrchiol, ond byddwch hefyd yn gwella enw da eich busnes fel lle dymunol i weithio ynddo. Gall hyn helpu i ddenu talent newydd – rhywbeth sy'n arbennig o bwysig mewn diwydiannau â chyfraddau trosiant uchel neu mewn busnesau sy'n datblygu ac sydd angen cyflogi mwy a mwy o bobl.

Mae recriwtio gweithwyr newydd yn waith costus a bydd cadw'r talentau sydd gennych yn barod yn llawer mwy cost-effeithiol. Hefyd, bydd cyfradd drosiant isel yn eich galluogi i greu sylfaen dystiolaeth fwy a rhannu'r wybodaeth honno ymhlith eich tîm – rhywbeth a fydd yn gwella cynhyrchiant. Os ydych yn gwasanaethu cwsmeriaid yn eich busnes, gall y ffaith eich bod yn dal gafael ar eich gweithwyr fod yn fantais fawr i'ch gwasanaethau cwsmeriaid oherwydd bydd eich gweithwyr yn dod i adnabod eich cwsmeriaid ac yn ffurfio cydberthnasau hirdymor gyda nhw.

PA NEWIDIADAU Y GALL EICH BUSNES EU GWNEUD I GADW GWEITHWYR IFANC?

Os ydych yn dechrau ystyried sut i gadw eich gweithwyr, efallai eich bod yn meddwl pa newidiadau y gallwch eu cyflwyno er mwyn helpu i gyflawni'r nod hwn. Darllenwch yn eich blaen i ddysgu rhagor am y ffyrdd gorau o wneud hyn, yn cynnwys:

Darparu swyddi o ansawdd

Darparu cyfleoedd

Cynnig cyfleoedd i weithwyr gamu ymlaen yn eu gyrfa

Cefnogi datblygiad o'r diwrnod cyntaf

Meithrin diwylliant cadarnhaol yn y gweithle



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

1. DARPARU SWYDDI O ANSAWDD

Un o'r prif resymau pam y mae pobl yn aros yn eu swydd yn yr hirdymor yw diogelwch. Mae pob un ohonom yn hoffi teimlo'n ddiogel ac yn sefydlog yn ein bywydau, gan wybod o ble y bydd y cyflog nesaf yn dod. Mae hyn yn berthnasol i weithwyr o bob grŵp oedran a phob demograffeg, ac yn sicr mae'n rhywbeth y mae pobl ifanc yn awyddus i'w gael wrth chwilio am swyddi.

Ond nid yw sefydlogrwydd ar ei ben ei hun yn ddigon. Mae pobl ifanc yn chwilio am fwy o lawer yn eu swyddi. Yn ôl [Youth Voice Census 2022](#), sef yr arolwg mwyaf o bobl ifanc yn y DU, mae pobl ifanc eisiau cyflogau da (dim ond 56.3% o weithwyr ifanc a oedd o'r farn eu bod yn cael cyflog teg am eu gwaith), cyfleoedd hyfforddi a datblygu (dywedodd 62.5% o'r ymatebwyr fod hwn yn ffactor pwysig wrth chwilio am swyddi) a diwylliant cryf sy'n rhoi pwys ar amrywiaeth a chynhwysiant (dywedodd 45.1% fod hyn yn bwysig). Mae'r data'n glir: rhaid i gyflogwyr wneud mwy i gadw eu gweithwyr ifanc, a bydd y gweithwyr ifanc hynny yn chwilio am swyddi eraill os na fydd eu cyflogwyr yn mynd ati i ymdrin yn well â'r anghenion hyn.

Trwy gadw gweithwyr ifanc, bydd modd i'ch cwmni barhau i elwa ar eu talent, eu hegri a'u syniadau. Yn aml, mae gan weithwyr ifanc ddymuniad cryf i ddysgu a thyfu; ac os cânt gyfleoedd, gallant dyfu *gyda'ch* cwmni yn hytrach na *thyfu ynghynt* nag ef.

Mae [creu cyfleoedd](#) yn un o blith pum egwyddor ganolog sy'n perthyn i ffyrdd effeithiol o gyflogi ieuencid (fel y nodir gan Youth Employment UK yn ei siarter, sef y [Good Youth Employment Charter](#)).

Dylai eich sefydliad sicrhau bod y swyddi a gynigir gennych yn talu cyflog byw (mae talu mwy na safon y diwydiant yn ffordd wych o ddenu'r talentau gorau), yn cynnig buddion da, yn cynnig cyfleoedd i hyfforddi a chamu ymlaen, ac yn cydnabod ac yn ceisio goresgyn rhwystrau a wynebir gan bobl ifanc (yn enwedig felly y bobl ifanc hynny sy'n dod o gefndiroedd wedi'u hymyleiddio). [Gwrandewch ar leisiau pobl ifanc](#) ac ewch ati i gyd-greu cyfleoedd gyda nhw, oddi mewn ac oddi allan i'ch busnes.

Ymhellach, ceisiwch greu diwylliant cadarnhaol yn y gweithle – diwylliant sy'n mawrbriso amrywiaeth, diwylliant sy'n galluogi pawb i wneud gwahaniaeth cadarnhaol a diwylliant sy'n sicrhau y gall gweithwyr fwynhau cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Talwch gyflog byw fan leiaf – cyflog a fydd, yn ddelfrydol, yn uwch na safon y diwydiant

Cynigiwch fuddion da – mae yswiriant iechyd preifat, cymhorthdal tuag at giniawau, rhwydweithiau staff, trefniadau gweithio hyblyg neu hybrid, a gwyliau hael i gyd yn opsiynau gwych

Gwnewch yn siŵr bod swyddi diogel ar gael i bobl ifanc – os oes modd, peidiwch â chyflogi gweithwyr ar gontractau cyfnod penodol neu gyfnod byr

Rhowch flaenoriaeth i gyfleoedd datblygu proffesiynol gyda chyfleoedd i hyfforddi a chamu ymlaen

Ewch ati i feithrin diwylliant lle caiff gweithwyr oddi mewn i'r cwmni eu dyrchafu, er mwyn i bobl ifanc allu camu yn eu blaen trwy eich cwmni

Gwnewch yn siŵr eich bod yn cynnig addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr ifanc sydd wedi'u hymyleiddio neu weithwyr ifanc sy'n wynebu rhwystrau ychwanegol

Rhowch amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon a chraidd popeth a wnewch

Ewch ati i feithrin diwylliant cadarnhaol yn y gweithle – diwylliant sy'n mawrbriso llesiant a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Gwrandewch ar leisiau pobl ifanc, gan eu galluogi i siapio'r cyfleoedd hyn

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Ni fydd modd newid arferion y gweithle dros nos. Felly, os ydych am gyflwyno newidiadau mawr, bydd angen ichi fod yn amyneddgar a neilltuo digon o amser ar gyfer eu cyflwyno. Caiff arferion a phatrymau eu hymwreiddio'n ddwfn mewn sefydliadau, a bydd angen llawer o ymdrech ac ymrwymiad gan bawb er mwyn eu newid.

Fodd bynnag, hyd yn oed os oes yna lawer o waith i'w wneud, dylech ddechrau ar y gwaith hwnnw heddiw. Gall newidiadau bach, hyd yn oed, esgor ar wahaniaethau mawr dros amser. Gall fod yn anodd chwalu hen arferion a chredoau, a chreu ffordd newydd o wneud pethau. Hefyd, efallai y bydd pobl yn gyndyn o newid, felly bydd yn rhaid ichi ennyn cefnogaeth pawb trwy esbonio pam rydych yn ceisio newid y modd y gwnewch bethau ac egluro sut y bydd y newidiadau o fudd i bawb.

O dro i dro, efallai y bydd cyfyngiadau ariannol yn golygu na allwch gynnig cyflog mor hael ag y byddech yn ei ddymuno (er, dylech bob amser dalu cyflog byw). Ond nid yw hyn, o angenrheidrwydd, yn golygu na allwch gynnig swyddi o ansawdd er mwyn denu a chadw'r talentau gorau. Rhaid ichi fod dipyn bach yn greadigol.



Meddyliwch am fuddion, ac eithrio buddion ariannol, y gallwch eu darparu er mwyn gwneud yr hyn a gynigiwch yn fwy deniadol. Er enghraifft, mae nifer o weithwyr yn mawrbriso hyblygrwydd a rhyddid, ac efallai y bydd caniatáu iddynt gael amserlen hyblyg neu weithio gartref ychydig o weithiau yr wythnos yn fwy gwerthfawr iddynt nag arian, hyd yn oed (hefyd, byddant yn arbed arian ar deithio'n ôl a blaen i'r gwaith!). Ymhellach, gall cymorthdaliadau tuag at ofal meddygol preifat neu giniawau fod yn fuddion cost-effeithiol ond deniadol, os oes gennych seilwaith priodol ar gyfer eu cynnig.

2. CYNIGIWCH GYFLEOEDD I WEITHWYR IFANC GAMU YMLAEN YN EU GYRFAOEDD

Fel arfer, mae gweithwyr ifanc yn dymuno dysgu a thyfu yn eu gyrfaedd, a theimlo fel pe baent yn camu ymlaen yn eu rolau. Oherwydd hyn, os ydych eisiau cadw'r bobl orau yn yr hirdymor, mae hi'n hanfodol ichi gynnig cyfleoedd iddynt gamu ymlaen yn eu gyrfaedd. Gall y cyfleoedd hyn ennyn cymhelliant gweithwyr, gan arwain at fwy o fodlonrwydd yn y gwaith a chyfraddau trosiant is.

Hefyd, trwy gynnig cyfleoedd i weithwyr ifanc gamu yn eu blaen, bydd modd ichi helpu i feithrin talent o fewn eich sefydliad. Trwy fuddsoddi yn y dasg o ddatblygu eich gweithwyr ifanc, byddwch yn creu cronfa o weithwyr medrus a llawn cymhelliant a fydd yn barod ac yn fodlon i gamu i rolau uwch pan ddaw rolau o'r fath ar gael. Bydd hyn yn helpu eich cwmni i lenwi swyddi allweddol yn gyflym ac yn effeithlon, ond hefyd bydd yn cynnig diogelwch a sefydlogrwydd i weithwyr ifanc, a all weld llwybr clir o'u blaen tuag at ddyrchafiad.

Yn ystod eich proses recriwtio, ac ar ôl cyflogi gweithwyr ifanc o fewn eich sefydliad, mae hi'n bwysig ichi ddangos y



bydd modd iddynt gael dyrchafiad a thyfu yn eu rôl. Yn ddelfrydol, dylech roi darlun clir iddynt o'r llwybrau gyrfa a'r cyfleoedd hyfforddi posibl a fydd yn ategu eu nodau a'u huchelgeisiau.

Gall cynlluniau fel [prentisiaethau](#), [hyfforddeiaethau](#), cyrsiau a hyfforddiant dan arweiniad cyflogwyr fod yn amhrisiadwy yn hyn o beth. Mae [platfform Porth Sgiliau Busnes Cymru](#) yn cynnwys toreth o wybodaeth werthfawr yn ymwneud â darparu prentisiaethau.

Hefyd, gwnewch yn siŵr bod y pwnc 'datblygu gyrfa' yn cael ei gynnwys mewn sgysiau a gewch gyda'ch gweithwyr o'r diwrnod cyntaf. Gofynnwch iddynt ble y dymunant fod ymhen ychydig flynyddoedd a sut y dychmygant gyrraedd y lle hwnnw, a hefyd cynigiwch unrhyw gymorth ac adnoddau sydd gennych wrth law er mwyn eu helpu i gyrraedd y fan honno.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

<p>Sicrhewch fod datblygiad gyrfa a datblygiad proffesiynol yn rhan o'ch diwylliant o'r diwrnod cyntaf</p>	<p>Yn ystod eich prosesau recriwtio, asesu a chyflogi, pennwch gyfleoedd ar gyfer camu ymlaen</p>	<p>Pa bryd bynnag y bo modd, dyrchafwch weithwyr oddi mewn i'ch sefydliad yn hytrach na thrwy gyflogi gweithwyr allanol</p>
<p>Siaradwch am 'gamu ymlaen' yn ystod y trafodaethau adolygu rheolaidd a gewch gyda'ch gweithwyr</p>	<p>Gofynnwch i bobl ifanc i ble y dymunant fynd – peidiwch â rhagdybio y bydd eu llwybr gyrfa yn dilyn rhyw drywydd penodol</p>	<p>Buddsoddwch mewn pobl ifanc a chanddynt dalent, ond profiad cyfyngedig – gwnewch hynny trwy gyfrwng prentisiaethau, hyfforddeiaethau ac ati</p>
<p>Cynigiwch gynifer ag y gallwch o fentrau hyfforddi mewnol a mentrau hyfforddi a noddir gan gyflogwyr</p>	<p>Os oes modd, ystyriwch ariannu hyfforddiant allanol i weithwyr sydd eisiau dysgu a chamu yn eu blaen</p>	

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Cofiwch y gall gweithwyr gamu ymlaen yn eu gyrfaoedd mewn sawl ffordd. Nid yw pawb yn dymuno bod wrth y llyw! Efallai y bydd gwneud mwy o arian yn elfen a fydd yn ysgogi rhai pobl, ond efallai y bydd gan eraill fwy o ddiddordeb mewn gweithio ar brosiectau mwy cyffrous. Efallai na fydd gan rai gweithwyr unrhyw awydd i gamu yn eu blaen, ond efallai y byddant yn awyddus dros ben i gyflawni'n well fyth yn eu rôl bresennol.

Gofynnwch i'ch gweithwyr ifanc beth sy'n bwysig iddynt o ran camu ymlaen yn eu gyrfaoedd, a chofiwch wrando'n astud arnynt. Gall cynnig cyfleoedd i unigolion nad ydynt yn gweddu i'r cyfleoedd hynny arwain at rwystredigaeth ac ymddieithrio.

Hefyd, mae'n bwysig ichi sicrhau bod cyfleoedd i gamu ymlaen yn deg ac yn dryloyw. Yn aml, mae gweithwyr ifanc yn ymwybodol iawn o degwch ac anghydraddoldeb, a byddant yn teimlo'n anhapus iawn os credant nad yw'r cyfleoedd a gynigir ar gael yn gyfartal i bawb.

Os credant fod y cyfleoedd hyn yn cael eu rhoi mewn modd anghyfartal ar sail nodweddion gwarchoddedig, megis hil neu rywedd, efallai y daw anawsterau o ran enw da neu drafferthion cyfreithiol difrifol i ran eich cwmni. Pennwch feini prawf clir ar gyfer camu ymlaen a gwnewch yn siŵr y cynigir cymorth mewn modd teg i bwy bynnag sy'n dymuno camu yn eu blaen.

Yn olaf, peidiwch â gwneud addewidion ffug. Er enghraifft, pe bai rhywun yn mynegi dymuniad i ysgwyddo rôl benodol sy'n annhebygol o ddod ar gael (er enghraifft, rôl a gyflawnir gan weithiwr â gwasanaeth hir sy'n bwriadu aros yn y rôl honno hyd nes y bydd yn ymddeol), mae'n bwysig ichi beidio â'i gamarwain. Neu pe bai rhywun yn dymuno camu yn ei flaen o fewn blwyddyn, ond os yw eich sefydliad yn disgwyl i bawb weithio am ddwy flynedd cyn cael dyrchafiad, rhaid ichi fod yn blaen ac yn onest yn glŷn â'r sefyllfa.

3. EWCH ATI I FEITHRIN DIWYLLIANT CADARNAOL YN Y GWEITHLE

Cyn gynted ag y bydd ymgeiswyr/darpar weithwyr yn camu trwy'r drws am gyfweliad neu'n ymchwilio i'ch busnes ar-lein, byddant yn cael ymdeimlad o ddiwylliant y gweithle ar sail y pethau a ddywedwch ac a wnewch. Mae "diwylliant" yn derm annelwig, ond dyma un crynodeb rydym yn hoff ohono:

*"Yr effaith gronol y mae ymarferion arweinyddiaeth, ymddygiad y gweithiwr, amwynderau'r gweithle a pholisïau sefydliadol, yn eu cael ar weithiwr/rhanddeiliad mewnol. Gellir ei fesur naill ai fel diwylliant gwaith cadarnhaol neu un negyddol." (Saesneg yn Unig)
(Diffiniad: [Spiceworks](#).)*

Mae hi'n hanfodol ichi ddechrau creu a chyfleu diwylliant cadarnhaol yn y gweithle yn syth os ydych am ddenu a chadw gweithwyr ifanc talentog.

Dyma rai enghreifftiau o ddiwylliant cadarnhaol:

- Mae'r dulliau cyfathrebu yn agored, yn onest ac yn dryloyw, ac mae'r gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus wrth rannu eu meddyliau a'u syniadau
- Caiff y gweithwyr eu grymuso i gymryd perchnogaeth o'u gwaith a gwneud penderfyniadau a fydd er lles pennaf y sefydliad
- Mae gan y gweithwyr gydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith, yn ogystal â bywyd y tu allan i'r swyddfa
- Caiff y gweithwyr eu cydnabod a'u gwobrwyo am eu gwaith caled a'r hyn a gyflawnir ganddynt
- Caiff y gweithwyr eu hannog i rannu syniadau a gweithio gyda'i gilydd er mwyn datrys problemau mewn ffordd gydweithredol
- Mae'r gweithwyr yn rhadlon ac yn gyfeillgar gyda'i gilydd
- Mae'r sefydliad yn buddsoddi mewn hyfforddiant, cyfleoedd datblygu a chyfleoedd i gamu ymlaen ar gyfer gweithwyr sy'n dymuno gwneud hynny
- Caiff amrywiaeth a chynhwysiant eu mawrbriso a cheir amgylchedd croesawgar ar gyfer gweithwyr o bob cefndir

Mae'n bwysig i'ch gweithwyr deimlo y gallant ddod atoch chi (neu aelod priodol o'r tîm rheoli) pe baent yn cael anawsterau, a gwybod y byddwch yno iddynt. Er enghraifft, darganfu [adroddiad BITC 2022](#) fod traean o weithwyr wedi colli eu gwaith gan nad oeddynt yn gallu fforddio costau teithio, a bod dwy ran o dair o ofalwyr wedi gorfod rhoi'r gorau i gyfleoedd gwaith oherwydd eu hymrwymadau gofalu.

Trwy gynnig hyblygrwydd a chymorth, a thrwy gyfeirio gweithwyr at adnoddau, gellir eu helpu i ddychwelyd i'r gwaith neu i aros mewn swyddi y byddai'n rhaid iddynt, fel arall, eu gadael.

Heb ddiwylliant cadarnhaol yn y gweithle, ni fydd pobl ifanc yn teimlo'n hapus ac yn ddiogel yn eu gwaith, a byddant yn llawer mwy tebygol o symud i swydd arall yn fuan.

A chan fod pobl ifanc yn hoffi rhannu eu profiadau a siarad gyda'i gilydd, mae'n bosibl y gallai eich sefydliad gael enw drwg os oes gennych ddiwylliant gwael yn y gweithle. Gallai hyn effeithio ar eich opsiynau cyflogi yn y dyfodol.



YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

<p>Anogwch eich gweithwyr i rannu eu meddyliau, eu syniadau a'u cyfraniadau</p>	<p>Dangoswch ei bod hi'n iawn i'ch gweithwyr wneud camgymeriadau a chymryd perchnogaeth ohonynt</p>	<p>Gwnewch eich gorau i beidio â microreoli a rhowch gyfle i'ch gweithwyr reoli eu llwyth gwaith eu hunain</p>
<p>Pennwch a dangoswch ffiniau clir o ran bywyd a gwaith – er enghraifft, gadewch eich gwaith ar amser a pheidiwch ag ateb e-byst oddi allan i oriau gwaith</p>	<p>Rhowch ddigonedd o gyfleoedd i'ch gweithwyr ddod i'w hadnabod ei gilydd fel pobl yn ogystal ag fel cydweithwyr</p>	<p>Buddsoddwch mewn hyfforddiant, cyfleoedd datblygu a chyfleoedd i gamu ymlaen ar gyfer gweithwyr sy'n dymuno gwneud hynny</p>
<p>Ewch ati i feithrin amgylchedd lle caiff amrywiaeth ei dathlu a lle caiff pawb eu trin yn deg</p>	<p>Dangoswch yn glir na fydd bwlio, aflonyddu na gwahaniaethu o unrhyw fath yn cael ei oddef</p>	<p>Ewch ati i gydnabod eich gweithwyr, yn gyhoeddus ac yn breifat, ar sail y gwaith da a'r cyfraniadau a wnânt</p>
<p>Gwnewch yn siŵr bod eich staff yn cael eu hyfforddi i adnabod materion fel rhywiaeth, hiliaeth, gwahaniaethu ac iechyd meddwl yn y gwaith, a'u bod yn cael eu hyfforddi i ddelio â'r materion hyn</p>	<p>Cyflwynwch rwydweithiau staff (e.e. rhwydweithiau LHDTC+, rhwydweithiau i staff anabl neu rwydweithiau i fenywod) er mwyn meithrin cyfeillgarwch a chreu cyfleoedd i gydweithredu</p>	<p>Cofiwch gydnabod nad yw bywyd bob amser yn mynd rhagddo'n ddidrafferth a byddwch yn hyblyg gyda gweithwyr pan fydd ganddynt argyfyngau gofal plant, problemau iechyd neu anawsterau yn eu bywyd personol</p>

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Mae'n bwysig ichi ddeall bod creu diwylliant cadarnhaol yn y gweithle yn broses hirdymor, ac y bydd angen ymrwymiad ac ymdrech barhaus. Er cymaint eich awydd, ni fydd modd ichi newid popeth mewn un diwrnod! Er mwyn creu diwylliant cadarnhaol, bydd angen ymdrech a sylw parhaus ar bob lefel o'r sefydliad, ac mae'n bwysig ichi fod yn realistig a dathlu'r newidiadau bach yn ogystal â'r newidiadau mawr.

Mae gan bob un o'ch gweithwyr rôl yn y broses o greu diwylliant cadarnhaol yn y gwaith, ac mae hi'n hanfodol ichi ennyn eu cefnogaeth. Cynhwyswch eich gweithwyr yn y broses o ddiffinio gwerthoedd diwylliannol y sefydliad a hefyd yn y gwaith o lunio cynllun ar gyfer cyflawni'r gwerthoedd hynny. Gofynnwch am adborth a gwrandewch yn fanwl arno, yn enwedig ar adborth gan eich gweithwyr iau.

Er mwyn creu diwylliant cadarnhaol yn y gweithle, rhaid rhoi dull cyfannol ar waith. Mae hyn yn golygu mwy na gweithredu polisïau a gweithdrefnau yn unig – rhaid creu amgylchedd cefnogol a grymusol ar gyfer eich gweithwyr.



Rhaid ichi wneud yn siŵr bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon a chraidd popeth er mwyn sicrhau y bydd eich diwylliant yn trin pawb mewn ffordd deg a chyfartal. Anelwch at sicrhau y bydd modd i bobl ifanc o bob ethnigrwydd, cefndir a phrofiad eu gweld eu hunain yn cael eu cynrychioli yn eich gweithlu a'ch brand, a bod pawb yn gallu bod yn driw iddynt eu hunain a chynnig eu cyfraniadau unigryw eu hunain.

4. DARPARWCH GYFLEOEDD

Er y tebygrwydd, mae hyn rywfaint yn wahanol i greu swyddi gwych neu gynnig cyfleoedd i gamu ymlaen. Yn yr adran hon, soniwn am ddarparu cyfleoedd i'ch gweithwyr ifanc feithrin eu sgiliau ac ennill profiad wrth fynd i'r afael â'u rôl bresennol.

Rhowch ddigonedd o gyfleoedd i'ch gweithwyr ysgwyddo cyfrifoldebau newydd, archwilio tasgau oddi allan i'w gwaith beunyddiol arferol, a'u hymestyn eu hunain. Efallai y gall hyn gynnwys eu gwahodd i ymgymryd â phrosiectau, mynychu digwyddiadau a chynorthwyo ynddynt (neu siarad mewn digwyddiadau, hyd yn oed), ac archwilio gwaith gweithwyr eraill (er enghraifft, trwy gysgodi gweithwyr eraill neu trwy fynd i'r afael â phrosiectau ar y cyd).

Dyma ffordd wych o wneud y gwaith yn gyffrous ac yn ddynamig i'ch gweithwyr ifanc, gan sicrhau y byddant yn parhau i ymddiddori yn eu gwaith ac yn parhau i fod yn hapus. Hefyd, mae'n helpu i feithrin ymdeimlad o gydweithredu, ymdeimlad o gymuned a gwell dealltwriaeth rhwng gweithwyr a thimau yn eich sefydliad – rhywbeth sy'n cyfrannu'n enfawr at y diwylliant cadarnhaol hwnnw a drafodwyd uchod.



O dro i dro, mae pob un ohonom angen rhywbeth newydd neu'n teimlo y byddai rôl wahanol yn gweddu'n well inni, ond nid yw hynny o angenrheidrwydd yn golygu y bydd yn rhaid inni adael y cwmni'n gyfan gwbl. Pe bai gweithwyr hen neu newydd yn dymuno ymestyn eu rôl neu ddysgu sgiliau newydd, neu pe baech yn credu y gallent ddefnyddio'u sgiliau mewn adran wahanol, ystyriwch a oes modd ichi gynnig y cyfle hwnnw iddynt.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Ewch ati i herio eich gweithwyr yn barhaus trwy roi prosiectau a thasgau newydd iddynt

Gwahoddwch eich gweithwyr i fynychu digwyddiadau mewnlol neu allanol, cynorthwyo mewn digwyddiadau o'r fath neu hyd yn oed siarad ynddynt (e.e. cynadleddau)

Ystyriwch opsiynau hyfforddi a fydd yn galluogi eich gweithwyr ifanc i "uwchsgilio" yn eu rolau presennol

Ewch ati i greu cyfleoedd i gydweithredu

Cynigiwch gyfleoedd "cysgodi"

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Pe baech yn gwahodd gweithiwr i ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol, i weithio ar brosiect newydd neu i uwchsgilio yn ei rôl, mae hi'n bwysig ichi sicrhau bod ganddo'r amser a'r adnoddau i wneud hynny. Efallai y bydd hyn yn golygu ailddyrrannu rhywfaint o'i waith i fannau eraill. Os yw'r unigolyn eisoes yn brin o amser, mae'n bosibl y byddai rhoi ychwaneg o gyfrifoldebau ar ei ysgwyddau yn arwain at ludedd a straen. Siaradwch yn agored ac yn onest gyda'ch gweithwyr ynglŷn â'u llwyth gwaith cyn rhoi unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol ar eu hysgwyddau.

Hefyd, mae'n bwysig sicrhau bod eich gweithwyr ifanc yn cael hyfforddiant a chymorth priodol ar gyfer unrhyw dasgau neu gyfrifoldebau newydd y gofynnwch iddynt fynd i'r afael â nhw. Gall heriau newydd fod yn gyffrous, ond hefyd gallant beri straen, felly byddwch yn barod i gynig arweiniad ac adnoddau.

Pan fydd rhywun yn eich tîm yn ysgwyddo cyfrifoldeb newydd, bydd angen ichi sicrhau eich bod yn cyfathrebu'n glir yn ystod pob cam. Mae hyn yn cynnwys pennu disgwyliadau clir, rhoi adborth rheolaidd a sicrhau eich bod ar gael i ateb cwestiynau.

5. CEFNOGWCH EU DATBLYGIAD O'R DIWRNOD CYNTAF

Mae'n bwysig ichi gefnogi eich holl weithwyr, nid pobl ifanc yn unig, drwy gydol yr amser y byddant yn gweithio yn eich sefydliad. Ond mae hi'n hollbwysig ichi gyflwyno'r cymorth hwn o'r cychwyn cyntaf. Mae hyn yn golygu rhoi pethau ar y trywydd iawn o'r cychwyn trwy gynnal proses gynefino wych er mwyn cyflwyno gweithwyr newydd i'ch busnes.

Mae'r broses gynefino yn hollbwysig i siwrnai gweithwyr o fewn eich busnes. Mae'n bosibl y bydd eu diwrnod cyntaf braidd yn ddryslyd; efallai y bydd gweithwyr newydd angen cael cardiau adnabod, rhoi trefn ar eu cyfrifiadur, sicrhau eu bod yn gallu defnyddio offer neu gyfleusterau angenrheidiol ac ati. Heb sôn am gofio enwau eu cydweithwyr, ble mae'r tŷ bach a sut y mae'r peiriant coffi'n gweithio! Gall fod yn brofiad llethol. Yn ddelfrydol, dylid pennu strwythur arbennig ar gyfer y broses gynefino a dylai bara am yr wythnos gyntaf fan leiaf.

Gwnewch yn siŵr y bydd gan weithwyr newydd fentor y gallant droi ato pe bai ganddynt gwestiynau neu broblemau – er enghraifft eu rheolwr, eu goruchwyliwr neu unigolyn mwy profiadol o fewn y tîm. Cyflwynwch weithwyr newydd i bawb a rhowch ddigon o gyfleoedd iddynt greu cysylltiadau



a chydberthnasau gyda'u tîm newydd. Cofiwch eu cynnwys mewn cyfarfodydd a thrafodaethau tîm, ond hefyd trefnwch gyfarfodydd un-i-un gydag aelodau allweddol o'r tîm y byddant yn gweithio'n agos gyda nhw.

Mae hyfforddiant yn hanfodol hefyd. Gwnewch yn siŵr bod eich gweithwyr newydd yn cwblhau unrhyw hyfforddiant gorfodol (megis codi a chario, diogelwch cyfrifiadurol neu hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant), yn ogystal ag unrhyw hyfforddiant yn ymwneud â'u rôl, a gwnewch yn siŵr eich bod chi neu aelod priodol o'r tîm ar gael i'w tywys trwy'r broses o ddysgu sut i fynd i'r afael â'r prif dasgau.

Adolygwch eu cynnydd yn rheolaidd trwy gyfrwng cyfarfodydd a sesiynau arfarnu, gan weld sut y maent yn perfformio a sut y maent yn teimlo. Gwnewch yn siŵr eich bod yn rhoi cyfle iddynt fynegi pryderon, gofyn cwestiynau neu geisio unrhyw gymorth angenrheidiol.

YR HYN Y GALL EICH BUSNES EI WNEUD

Ewch ati i lunio proses gynefino benodol a fydd yn para am yr wythnos gyntaf fan leiaf

Gwnewch yn siŵr bod gan eich gweithwyr newydd yr offer a'r caniatâd mynediad y byddant eu hangen

Cyflwynwch y gweithwyr newydd i'w rheolwr, i aelodau eu tîm ac i'r tîm neu'r adran ehangach trwy gyfrwng cyfarfodydd grŵp a chyfarfodydd un-i-un

Gwnewch yn siŵr bod eich gweithwyr newydd yn mynd i'r afael â'r holl hyfforddiant gorfodol

Cofiwch gael sgwrs yn rheolaidd gyda'ch gweithwyr newydd, gan roi cyfle iddynt ofyn cwestiynau

Gwnewch yn siŵr bod eich gweithwyr newydd yn gwybod at bwy i droi pe bai ganddynt unrhyw broblemau

Gwnewch yn siŵr bod eich deunyddiau hyfforddi a chynefino yn cael eu hysgrifennu mewn iaith syml a chynhwysol

Ystyriwch greu porth adnoddau ar-lein a fydd yn cynnwys dogfennau hyfforddi, dogfennau hollbwysig a Chwestiynau Cyffredin ar gyfer gweithwyr newydd

PETHAU I'W CADW MEWN COF

Cofiwch na fydd gan eich gweithwyr ifanc newydd gymaint o brofiad yn y gweithle â gweithwyr hŷn. Yn wir, efallai mai'r swydd hon fydd eu swydd gyntaf! Efallai y byddant angen mwy o arweiniad a chymorth na gweithwyr mwy profiadol, a dylai'r broses gynefino ystyried hyn. Neilltuwch amser i esbonio'u rôl a'u cyfrifoldebau'n glir ac i gynnig arweiniad clir ynglŷn â'ch disgwyliau. Bydd hyn yn eu helpu i deimlo'n hyderus, yn alluog ac yn barod!

Hefyd, dylech ganolbwyntio ar greu a chyfleu diwylliant cefnogol a chynhwysol yn y gweithle yn ystod y broses gynefino. Mae gweithwyr ifanc yn tueddu i fawrbriso amrywiaeth a chynhwysiant, a phe baent yn teimlo wedi ymddieithrio ar ôl darllen eich deunyddiau cynefino a hyfforddi, gall hyn fod yn faen tramgwydd anodd ei oresgyn.

Os yw eich gweithwyr newydd yn gweithio o bell, bydd angen ichi addasu eich deunyddiau cynefino ar gyfer yr amgylchedd hwnnw. Efallai na fydd angen ichi eu tywys o gwmpas yr adeilad, er enghraifft; ond yn sicr, byddant angen gwybod sut i gysylltu â'r tîm cymorth TG pe baent yn cael anhawster i fewngofnodi o'u cartref. Gall staff sy'n gweithio o bell deimlo fel pe baent wedi'u hynysu oddi wrth weddill y

tîm, felly os yw eich gweithwyr ifanc newydd yn gweithio o bell, gwnewch ymdrech ychwanegol i'w cynnwys, i ddod i'w hadnabod ac i'w cyflwyno i'r tîm.

I gael rhagor o gymorth yn ymwneud â recriwtio a datblygu talent ifanc, ymunwch â'r [Good Youth Employment Charter](#) neu [gweithiwch yn uniongyrchol](#) ag Youth Employment UK.

ADNODDAU A DDEFNYDDIWDYD YN YR ERTHYGL HON

- [Sut i ysbrydoli, penodi a thyfu talent amrywiol, 2022](#)
BITC
- [Siarter Cyflogaeth Ieuencid Da](#)
Cyflogaeth Ieuencid y DU
- [Talent Ifanc a Gwasanaethau Recriwtio Ifanc](#)
Cyflogaeth Ieuencid y DU
- [Porth Sgiliau: Prentisiaethau](#)
Busnes Cymru
- [Chwe budd o brentisiaeth i fusnes bach](#)
FSB
- [Cymru Iach ar Waith](#)
Iechyd Cyhoeddus Cymru
- [Cyfrifiad Llais Ieuencid 2022](#)
Busnes Cymru

(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

