

PECYNNAU ADNODDAU

Busnes | Business
Cymru | Wales

YMRWYMEDIG I GYFLOGAETH IEUENCTID
NEWID EICH DULL

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

BETH HOFFAI BOBL IFANC EI WELD GAN GYFLOGWYR?



Mae Youth Employment UK yn gartref i'r Cyfrifiad Llais Ieuentid, yr arolwg ieuentid blynyddol mwyaf yn y DU.

Oherwydd y berthynas waith agos â sefydliadau fel yr Adran Addysg a'r Cwmni Gyrfa a Menter, rydym mewn sefyllfa ddelfrydol i gynnig cymorth cyflogaeth i bobl ifanc yn seiliedig ar arbenigedd, profiad, a mewnwelediadau a arweinir gan bobl ifanc.

Datgelodd canfyddiadau'r cyfrifiad diweddar fod awydd cyffredin ymhlith pobl ifanc i weithio i gyflogwr da a fydd yn eu cefnogi. Yn ôl arolwg 2022 gyda dros 4,000 o bobl ifanc yn cymryd rhan, y prif bethau mae pobl ifanc eu heisiau gan gyflogwyr yw:

- Cael eu cydnabod a'u cefnogi am bwy ydyn nhw
- Datblygu ar eu cyflymder eu hunain gyda chyfleoedd hyfforddi a datblygu
- Cael eu trin yn gyfartal ac yn deg
- Cael eu talu'n dda am y gwaith y maent yn ei wneud



BETH MAE'R DATA'N EI DDWEUD AM GYFLOGAETH IEUENCTID YNG NGHYMRU A'R DU

Yn ffodus, mae yna bellach ymchwil helaeth i gyflogaeth ieuenctid a all helpu sefydliadau a phobl ifanc. Mae hyn eisoes yn arwain at fentrau cyffrous a diwygio polisi.

Er enghraifft, mae'r [Warant i Bobl Ifanc](#) wedi'i sefydlu gan lywodraeth Cymru i gefnogi pob person ifanc 16-24 oed i gael mynediad i addysg, hyfforddiant, cyflogaeth neu hunangyflogaeth.

Nod yr YPG yw sicrhau bod 90% o bobl ifanc 16-24 oed mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant erbyn 2050, un o Gerrig Milltir Cenedlaethol Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella lles pobl Cymru.

Yn yr adran hon, gallwch archwilio rhai o'r ffeithiau a'r ffigurau pwysicaf i'w hystyried wrth i chi ystyried a datblygu eich dull o gyflogi a gweithio gyda gweithwyr ifanc yng Nghymru.

- Mae effeithiau'r pandemig ar gyfleoedd pobl ifanc yn dal i gael eu teimlo'n ddwys. [Yn ôl Iechyd Cyhoeddus Cymru](#), roedd 36% o weithwyr 16-24 oed yn cael eu cyflogi yn y "sectorau clo" (y rhai a gaeodd yn rhannol neu'n gyfan gwbl oherwydd Covid-19) yng Nghymru, o gymharu â dim ond 11% o'r rhai 35-64 oed. Roedd llawer o'r bobl ifanc hyn hefyd ar gcontractau ansicr, gan gynnig ychydig iawn o amddiffyniad iddynt yn ystod y pandemig, a'r rhai a oedd yn byw yn ardaloedd difreintiedig a gwledig Cymru a gafodd eu heffeithio fwyaf.
- [Mae niferoedd cynyddol](#) o bobl ifanc yn gymwys ar gyfer Credyd Cynhwysol, ond nid yw llawer yn ei hawlio'n weithredol. Mae pobl ifanc 18-25 30% yn fwy tebygol o fod yn chwilio am waith nag oedolion mewn gwahanol grwpiau oedran – mae pobl ifanc yn fodlon ac yn gallu gweithio, pan fydd y cyfleoedd ar gael iddynt.
- [Bridging the Gap](#), adroddiad helaeth gan y Sefydliad Iechyd, Mae anghysondeb rhwng canfyddiadau cyflogwyr a phobl ifanc o waith da. Mae cyflogwyr yn gweld "lle da i weithio" fel: amgylchedd gwaith plaserus (43%), swydd ddiddorol a boddhaus (42%), a chael cyfleoedd i symud ymlaen (41%). Mae pobl ifanc yn dweud eu bod am gael tâl uwch na safonau'r diwydiant, yn ogystal â sefydlogrwydd a diogelwch. Fodd bynnag, roedd cyflogwyr "yn cydnabod bod cyflog yn elfen o waith da na allant ei ddarparu bob amser."



Mae cyflogwyr yn gweld "lle da i weithio" fel:

43%

amgylchedd gwaith plaserus

42%

swydd ddiddorol a boddhaus

41%

chael cyfleoedd i symud ymlaen

- Yn ôl [ymchwil newydd a gyhoeddwyd yn Business News Wales](#), mae mwy na chwarter (27%) o oedolion ifanc (16 i 24) yn y DU yn ail-werthuso eu cyllid a'u dewisiadau gyrfa oherwydd yr argyfwng costau byw, gan roi blaenoriaeth i brentisiaethau dros addysg lefel uwch. Yn ogystal, dywedodd 45% o oedolion ifanc fod cynnydd mewn costau byw wedi gwneud iddynt fod eisiau ennill mwy o arian yn y dyfodol.
- Yn ôl yr un ymchwil, cyfeiriodd 47% o'r rhai a holwyd at brentisiaethau fel cyfleoedd gwyb i ddysgu heb fynd i ddyled myfyrwyr, ond dywedodd 68% eu bod yn credu bod stigma yn gysylltiedig â bod yn brentis yn hytrach na dilyn addysg uwch. Mae hyn yn dangos bod gwaith i'w wneud o hyd i wella'r canfyddiad o lwybrau i gyflogaeth nad ydynt trwy brifysgol.
- Mae profiad gwaith, prentisiaethau a lleoliadau yn ddymunol iawn i bobl ifanc, ond nid ydynt yr un mor hygyrch. Mae'n hanfodol eu bod ar gael yn haws drwy amrywiol gyflogwyr ledled Cymru. Mae pobl ifanc hefyd yn teimlo y byddai llwybrau mwy strwythuredig i gyflogaeth a rolau penodol yn cael eu creu ar eu cyfer yn gamau cadarnhaol.
- Yn ôl data gan [Business in the Community](#), dywedodd 66% o bobl ifanc eu bod yn cael disgrifiadau swydd yn anodd eu deall. Mae lleihau jargon, defnyddio iaith glir a hygyrch, a chynnwys yr holl wybodaeth berthnasol (fel oriau gwaith a chyflog) yn hanfodol er mwyn denu pobl ifanc gyda'ch hysbysebion swydd.
- Nid oes gan ddwy filiwn o bobl yn y DU fynediad digidol, ac mae cymaint â 72% o bobl dan 25 oed heb le i weithio gartref. Mae hyn yn golygu, er bod y cynnydd mewn gweithio gartref yn fantais enfawr i lawer o bobl, gall gynyddu rhwystrau cyflogaeth i bobl ifanc.
- Dywedodd 82% o weithwyr AD proffesiynol a holwyd eu bod yn pryderu am iechyd meddwl yn y gwaith ers pandemig Covid-19. Ac yn ôl y [Children's and Young People's Mental Health Coalition](#), mae gan 22% o bobl ifanc 17-24 oed ac un o bob 4 (25%) o bobl ifanc 17-19 oed gyflyrau iechyd meddwl. Rhaid i gyflogwyr ofalu eu bod yn ymwybodol o hyn yn y broses recriwtio a'u harferion cyflogaeth. Fodd bynnag, yn ôl adroddiad Bridging the Gap, nid yw 25% o gyflogwyr yn gwybod a yw eu gweithwyr yn cael trafferthion fel cyflyrau iechyd meddwl neu gyfrifoldebau gofalu.

BETH YW MANTEISION CYFLOGI POBL IFANC O FEWN EICH BUSNES?

Mae pobl ifanc yn dod â syniadau newydd ffres i'ch busnes, gan gynnig egni newydd a herio meddwl traddodiadol.

Mae hyn yn galluogi sefydliadau i fod yn fwy cynrychioliadol o'r cwsmeriaid y maent yn eu gwasanaethu a'r cymunedau y maent yn gweithredu ynddynt.



Yn ogystal, mae person ifanc yn llai tebygol o fod yn geidwadol ei ffyrdd. Gall gweithwyr ifanc addasu'n hawdd i sut mae pethau'n cael eu gwneud yn eich gweithle, gan fabwysiadu'ch diwylliant gwaith yn rhwydd a symud ymlaen ar gyflymder trawiadol. Ond mae cyflogi talent ifanc newydd a all ddod â chreadigrwydd a sgiliau newydd nid yn unig yn synnwyr busnes da i'r sefydliad cyfan. Mae hefyd yn gyfle gwyb i aelodau unigol o staff ddod yn fentoriaid ac adeiladu eu sgiliau arwain a rheoli.

Os ydych yn cyflogi ac yn gofalu am staff ifanc yn dda, byddant yn tyfu gyda chi ac yn fwy tebygol o aros gyda'ch sefydliad yn y tymor hir. Mae yna stereoteip bod pobl ifanc yn "sboncwyr swyddi", ond y gwir yw mai ychydig o dystiolaeth sydd i gefnogi hyn fel ffaith. Maent mewn gwirionedd yr un mor debygol ag unrhyw weithiwr cyflogedig i aros yn eu hunfan os ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, a'u bod yn cael gofal.

Mewn geiriau eraill, nid dim ond meddwl am yr hyn y gallant ei gael gan bobl ifanc y bydd y cyflogwyr gorau. Byddant hefyd yn ystyried yr hyn y gallant ei gynnig yn gyfnewid.

Gair byr o rybudd: mae llawer o gyflogwyr yn adrodd eu bod yn hoffi cyflogi pobl ifanc oherwydd eu bod "wedi eu geni'n ddigidol", ar ôl tyfu i fyny gyda thechnoleg. Er bod hyn yn aml yn wir, mae'n bwysig peidio â rhoi pob person ifanc yn yr un categori oherwydd eu hoedran (neu i wahaniaethu yn erbyn gweithwyr hŷn, a allai fod yr un mor fedrus yn ddigidol.)

MANTEISION UWCHSGILIO

Un o'r ffyrdd gorau o gadw'ch gweithwyr ifanc, a sicrhau lefelau uchel o gynhyrchiant a morâl, yw eu datblygu trwy uwchsgilio.

Mae uwchsgilio yn cyfeirio at ddarparu hyfforddiant, datblygiad, arweiniad, ac amgylchedd dysgu lle gall gweithwyr wella eu sgiliau a dysgu rhai newydd.



Gall uwchsgilio fod yn ffurfiol (fel rhaglenni hyfforddi traddodiadol), yn anffurfiol (fel perthnasau achlysurol mentor-mentai yn y gwaith), neu gyfuniad o'r ddau. Yn yr adran hon byddwn yn archwilio'r manteision a'r rhwystrau i uwchsgilio.

Cadwch eich pobl orau

Gall cynnig rhaglenni fel prentisiaethau, hyfforddeiaethau â thâl, ac interniaethau helpu pobl ifanc i ehangu eu sgiliau, tyfu eu profiad, a magu hyder yn rôl eu swydd. Dros amser, byddant yn dod â gwerth yn ôl i'ch busnes ac yn ad-dalu'ch buddsoddiad ynddynt lawer gwaith drosodd.

Yn ôl [adolygiad tystiolaeth y CIPD ar gadw pobl ifanc ddifreintiedig](#) yn y gweithle, mae enillion y tu hwnt i gyflog (gan gynnwys buddion, cyfleoedd hyfforddi, a datblygiad gyrfa), yn ogystal â symudedd mewnol – y cyfle i gael eu herio a'u hyrwyddo o fewn cwmni – yn aruthrol bwysig i bobl ifanc.

Mae uwchsgilio rhagweithiol yn rhoi cyfle i bobl ifanc weithio eu ffordd i fyny'r ysgol a gwneud pethau mwy. Mae'n rhoi rheswm gwych iddynt aros gyda'ch sefydliad ac i'ch ad-dalu gyda theyrngarwch a gwaith caled.

Cynhyrchu gwaith o ansawdd uwch

Er ei fod i weld yn amlwg, mae gweithwyr sydd wedi'u hyfforddi i lefel uchel yn cynhyrchu gwell gwaith. Os byddwch yn buddsoddi mewn hyfforddi a datblygu eich pobl, fe welwch fwy o gynhyrchiant ac ansawdd gwaith uwch.

Yn ôl yr FS

78%

dywedodd 78% o gyflogwyr a holwyd fod cynhyrchiant wedi gwella ar ôl gweithredu cynllun prentisiaeth!

Creu eich piblinell dalent

Yn ôl yr [astudiaeth Bridging the Gap](#), dywedodd 50% o'r rhai a holwyd eu bod yn cyflogi pobl ifanc i greu piblinell dalent, a dywedodd 31% eu bod wedi gwneud hynny i ehangu eu cronfa ymgeiswyr.

Mae'r biblinell dalent yn cyfeirio at gronfa o ymgeiswyr sydd ar gael i lenwi rôl neu swydd pan ddaw un ar gael.

Pan fyddwch chi'n buddsoddi mewn datblygu'r bobl ifanc dalentog yn eich sefydliad, rydych chi'n creu'r sgiliau sydd eu hangen arnoch chi i helpu'ch busnes i ffynnu yn y tymor byr, canolig a hir.

Adeiladu diwylliant gweithle iachach

Mae gweithleoedd iach yn weithleoedd hapus a chynhyrchiol, ac un o'r ffyrdd gorau y gallwch chi greu diwylliant iach yn y gweithle yw adeiladu dysgu, datblygiad a chefnogaeth ar gyfer twf yn y ffyrdd rydych chi'n gweithredu.

Mae cyfleoedd cyson i ddysgu yn cadw sylw eich gweithwyr, yn gwella eu hyder, ac yn adeiladu amgylchedd colegol a chefnogol sydd o fudd i unigolion, timau, a'r sefydliad cyfan.

Arbed arian yn y tymor hir

Yn anffodus, mae llawer o gyflogwyr yn amharod i fuddsoddi mewn hyfforddiant ac uwchsgilio oherwydd yr argyfwng costau byw parhaus. Mae'n ddealladwy bod sefydliadau'n gorfod tynhau eu gwregysau a lleihau costau. Fodd bynnag, mae torri eich buddsoddiad mewn hyfforddiant a datblygiad yn gangymeriad mawr a gall fod yn arbediad ffug yn y tymor hir.

Gan ei fod yn costio mwy i ddenu cwsmer newydd na chadw un sy'n bodoli eisoes, mae hefyd bron bob amser yn ddrutach ac yn llai effeithlon i gyflogi gweithiwr newydd nag i hyfforddi a datblygu un sydd gennych eisoes. [Yn ôl Centric HR](#), mae dod ag aelod newydd o staff i mewn fel arfer yn costio 6-9 mis o gyflog.

NEWID EICH YMAGWEDD YN UNOL AG EGWYDDORION ALLWEDDOL CYFLOGAETH IEUENCTID DDA

Mae'r anghenion a fynegir gan bobl ifanc ledled y wlad yn llywio pum egwyddor y [Siarter Cyflogaeth Ieuenctid Da](#). Mae'r gwerthoedd craidd hyn yn cynnig fframwaith i gyflogwyr ar gyfer creu cyfleoedd buddiol i bob person ifanc, waeth ble maent ar eu taith.



Ein 5 egwyddor yw:

> **Creu Cyfle**

Darparu cyfleoedd i bobl ifanc ennill y sgiliau a'r profiadau sydd eu hangen arnynt, trwy brofiadau ystyrlon ac o safon o'r byd gwaith. Dylai cyfleoedd godi eu dyheadau, hybu eu sgiliau, a thyfu eu rhwydweithiau personol.

> **Adnabod Talent**

Recriwtio pobl ifanc yn seiliedig ar eu gallu, talent a photensial, gan gydnabod y gall fod ganddynt brofiad cyfyngedig. Sicrhau nad yw pobl ifanc o grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, yn ogystal â'r rhai o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is a'r rhai ag anghenion neu rwystrau ychwanegol yn cael eu hallgáu'n annheg.

> **Cyflogaeth Deg**

Darparu cyfleoedd cyflogaeth o ansawdd da i bobl ifanc, fel prentisiaethau, rolau graddedigion, swyddi lefel mynediad ac interniaethau â chymorth. Cynnig cyfleoedd a gwobrau teg a diogel yn unol â safonau uchaf y diwydiant.

➤ **Datblygu Pobl**

Hyrwyddo datblygiad pob person ifanc trwy hyfforddiant a chefnogaeth yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith fel eu bod yn cael eu hysgogi i gymryd perchnogaeth o'u gyrfaoedd a'u harfogi i symud ymlaen.

➤ **Llais Ieuenctid**

Gwrandewch ar bobl ifanc. Darparwch gyfleoedd i'w lleisiau gael eu clywed yn eich cymuned, diwydiant neu sefydliad.



Mae pobl ifanc eisiau cael eu clywed, ac maent am gael eu cydnabod am eu sgiliau, eu priodoleddau a'u potensial unigol. Fel cyflogwr ieuenctid da, mae'n hanfodol cydnabod nad yw graddau academiaidd a phrofiad gwaith blaenorol bob amser yn adlewyrchu potensial llawn unigolyn. Mae angen cyfle ar bobl ifanc i brofi beth allan nhw ei wneud, mewn ffordd sy'n gweithio iddyn nhw.

Ble i ddysgu mwy am arferion cyflogaeth ieuenctid da

Os hoffech ddysgu mwy am sut i ddod yn gyflogwr gwych i bobl ifanc, mae llofnodi'r [Siarter Cyflogaeth Ieuenctid Da](#) ac addo dilyn y pum egwyddor yn fan cychwyn delfrydol.

Gallwch hefyd bori drwy'r adnoddau helaeth yn yr [adran "Sefydliadau"](#) ar wefan [Youth Employment UK](#).

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

