



Cymru Iach ar Waith
Healthy Working Wales

Sut gall cyflogwyr gefnogi gweithwyr ifanc yn y gweithle?

Adroddiad Bwrdd Crwn Cyflogwyr

12 Tachwedd 2025



GIG
CYMRU
NHS
WALES | Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cynnwys

Crynodeb	3
1. Cyflwyniad	4
2. Cefndir	4
3. Nod	5
4. Y Cyfranogwyr.....	5
5. Cyflwyno gweithdai.....	5
6. Dadansoddi'r canlyniadau.....	6
7. Canfyddiadau.....	7
7.1. Yr heriau a nodwyd	7
7.2. Datrysiadau ac Arferion Da a Nodwyd	9
8. Casgliad	12
9. Argymhellion.....	13
9.1 Beth fydd Cymru lach ar Waith yn ei wneud.....	13
9.2 Yr hyn y gall cyflogwyr ei wneud	13
10. Atodiad	15

Crynodeb

Cynhaliwyd trafodaeth bwrdd crwn yn ystod Digwyddiad Lansio Gwasanaeth Newydd Cymru Iach ar Waith ar 12 Tachwedd 2025, gan ddod â 78 o gyfranogwyr o sefydliadau ledled De a Chanolbarth Cymru ynghyd. Nod y sesiwn oedd archwilio sut y gall cyflogwyr ddeall a chefnogi pobl ifanc 16–24 oed yn well yn y gweithle, gan gydnabod yr heriau y mae'r grŵp oedran hwn yn eu hwynebu wrth fynd i mewn i gyflogaeth ac aros mewn swydd.

Trwy drafodaeth strwythuredig, nododd y cyfranogwyr chwe thema allweddol i'r heriau sy'n effeithio ar weithwyr ifanc:

1. Hyder, cyfathrebu a gwydnwch
2. Arferion gwaith, trefn ddyddiol a gweithrediad goruchwyliol
3. Iechyd a llesiant meddyliol
4. Straen economaidd ac ariannol
5. Hygyrchedd a diwylliant y gweithle
6. Symudedd y gweithlu

Er gwaethaf yr heriau, tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at ffyrdd cadarnhaol, ymarferol y gall cyflogwyr eu defnyddio i gryfhau cefnogaeth. Arweiniodd y trafodaethau at naw argymhelliad ar gyfer yr hyn y gall cyflogwyr ei wneud, gan gynnwys:

1. Hyfforddi rheolwyr llinell mewn llesiant, cyfathrebu a niwroamrywiaeth
2. Gwella ac addasu prosesau recriwtio
3. Darparu cyfleoedd mentora neu gyfeillio
4. Cynnig arweiniad ar sut i fod yn drefnus a datblygu arferion
5. Cydbwyso gwaith hybrid, o bell ac wyneb yn wyneb
6. Hyrwyddo cydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd
7. Cefnogi llesiant ariannol gweithwyr
8. Cynnig cyfleoedd ar gyfer twf a datblygiad

Bydd y mewnwelediadau hyn yn helpu i lywio canllawiau, cymorth ac adnoddau Cymru iach ar Waith yn y dyfodol er mwyn cryfhau sut mae sefydliadau ledled Cymru yn recriwtio, cadw a datblygu pobl ifanc sy'n ymuno â'r gweithlu.

1. Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau trafodaethau bwrdd crwn yn Nigwyddiad Lansio Gwasanaeth Newydd Cymru iach ar Waith (CIW), a gynhaliwyd ym mis Tachwedd 2025. Daeth y trafodaethau â chyflogwyr, rhanddeiliaid a phobl ifanc o bob rhan o Dde a Chanolbarth Cymru ynghyd. Cynlluniwyd y digwyddiad i arddangos [a lansio'n ffurfiol dair rhaglen newydd a ddatblygwyd gan Cymru iach ar Waith](#).

Archwiliodd y trafodaethau sut y gall gweithleoedd ddeall, cefnogi ac ymgysylltu â gweithwyr ifanc 16–24 oed yn fwy effeithiol. Fe wnaethon nhw ganolbwyntio ar y realiti y mae pobl ifanc yn ei wynebu wrth ymuno â'r gweithlu a nodi ffyrdd y gall cyflogwyr wella'r amodau sy'n eu helpu i aros a symud ymlaen yn y gwaith.

Y gynulleidfa darged ar gyfer yr adroddiad hwn yw cyfranogwyr y digwyddiad, cyflogwyr yng Nghymru, a phartneriaid ehangach sydd â diddordeb mewn datblygu'r gweithlu, llesiant pobl ifanc ac arferion iach yn y gweithle. Mae'n rhoi trosolwg o'r trafodaethau a gynhaliwyd yn ystod y sesiynau bwrdd crwn ac yn crynhoi'r themâu allweddol a ddaeth i'r amlwg. Bydd mewnwelediadau o'r byrddau crwn hyn yn llywio gweithgareddau CIW yn y dyfodol sydd wedi'u cynllunio i gryfhau cefnogaeth cyflogwyr i bobl ifanc a gwella'r amodau sy'n eu helpu i ffynnu yn y gwaith.

2. Cefndir

Mae'r gwaith hwn yn cydnabod pwysigrwydd cynyddol cefnogi pobl ifanc yn y gweithle, gan gydnabod bod gwaith da yn ffactor allweddol sy'n penderfynu iechyd a llesiant hirdymor.

Mae gweithwyr ifanc 16–24 oed yn wynebu heriau unigryw wrth ddechrau gweithio ac aros mewn gwaith, gan gynnwys ansicrwydd swyddi, cyflog isel, datblygiad gyrfa cyfyngedig a phwysau cynyddol gweithio hybrid a gweithio o bell. Mae'r ffactorau hyn yn cyfrannu at lefelau uchel o straen, gorbryder ac iselder, sydd yn eu tro yn effeithio ar allu pobl ifanc i aros mewn gwaith a symud ymlaen yn eu gyrfaedd.

Mae problemau iechyd meddwl yn bryder mawr i bobl ifanc. Canfu [Arolwg diweddaraf y GIG o Iechyd Meddwl a Llesiant \(2023\) \(Saesneg yn unig\)](#) fod bron i un o bob pedwar o bobl ifanc rhwng 16 a 24 oed wedi dweud eu bod wedi profi cyflwr iechyd meddwl fel gorbryder neu iselder, gydag achosion yn sylweddol

uwch nag mewn grwpiau oedran hŷn. Mae'r canfyddiadau hyn yn dangos bod gweithwyr ifanc mewn perygl arbennig wrth iddynt ymuno a sefydlu eu hunain yn y gweithlu. Mae straen a phryder sy'n gysylltiedig â gwaith ymhlith prif achosion absenoldeb salwch, ac yn effeithio'n anghymesur ar weithwyr iau, gan danlinellu ymhellach yr angen am gymorth ac adnoddau wedi'u targedu.

Yng Nghymru, mae'r heriau hyn yn cael eu hadlewyrchu mewn cyfraddau cyflogaeth is i bobl ifanc: yn 2025, dim ond 52.5% o bobl ifanc 16–24 oedd mewn cyflogaeth, o'i gymharu â 73.4% o'r holl oedolion o oedran gweithio ([SYG, 2025](#)). Mae anawsterau iechyd meddwl, ochr yn ochr â gwaith ansicr a chyflog isel, yn gyfranwyr allweddol i'r gwahaniaeth hwn.

Felly, mae mynd i'r afael ag anghenion iechyd a llesiant gweithwyr ifanc yn hanfodol i:

- Gadw staff yn well a lleihau absenoldeb.
- Cefnogi canlyniadau cyflogaeth deg.
- Adeiladu gweithlu gwydn, sydd wedi'i baratoi at y dyfodol.
- Cyd-fynd â nodau ehangach Cymru o leihau anghydraddoldebau iechyd a hyrwyddo gwaith teg.

Mae'r hyn a ddysgwyd drwy'r adroddiad hwn yn rhoi sylfaen ar gyfer gwaith pellach gyda chyflogwyr ledled Cymru. Bydd yn helpu i lunio adnoddau, canllawiau a chefnogaeth yn y dyfodol a fydd ar gael drwy Cymru lach ar Waith a bydd yn llywio ymdrechion cydweithredol i adeiladu gweithleoedd cynhwysol a chefnogol lle gall pobl ifanc ffynnu.

3. Nod

Nod y bwrdd crwn oedd nodi'r heriau y mae pobl ifanc yn eu hwynebu ym myd gwaith heddiw a'r cyfleoedd sydd i gyflogwyr eu helpu i ffynnu.

4. Y Cyfranogwyr

Daeth y digwyddiad â 93 o gyfranogwyr ynghyd, gan gynnwys rhanddeiliaid a busnesau o bob rhan o Dde a Chanolbarth Cymru. Mae'r rhestr o fusnesau a'r rhai wnaeth gymryd rhan ar gael yn yr atodiad.

5. Cyflwyno gweithdai

Cynhaliwyd y trafodaethau bwrdd crwn ar ôl cyfres o siaradwyr yn nigwyddiad CIW, lle cyfeiriodd y siaradwyr at iechyd a llesiant cyffredinol yn y gweithle a

myfyrio ar [ymchwil ddiweddar a wnaed gan Hapus](#) ynghylch iechyd meddwl pobl ifanc.

Dyrannwyd y cyfranogwyr ar hap i bum grŵp bwrdd crwn. Cefnogwyd pob bwrdd gan gynghorydd Cymru Iach ar Waith a gwirfoddolwr ifanc o Iechyd Cyhoeddus Cymru. Helpodd y gwirfoddolwr i lywio'r sgwrs a chymryd nodiadau, tra bod y cynghorydd yn cyflwyno'r cwestiynau a'r senarios, yn cadw trafodaethau wedi'u ffocysu, ac yn darparu unrhyw gymorth ychwanegol oedd ei angen.

Neilltuwyd cwestiwn penodol i bob bwrdd yn ymwneud â phobl ifanc yn y gweithle, ac yna senario i'w archwilio (gweler yr atodiad). Cyflwynwyd y gweithgaredd mewn dull sy'n canolbwyntio ar atebion, gan annog y cyfranogwyr i ymateb i'r heriau a gyflwynir trwy gynnig enghreifftiau a syniadau ymarferol a allai gefnogi gwelliannau yn y gweithle.

Roedd gan bob grŵp 50 munud i drafod.

Roedd y sesiwn yn galluogi cyflogwyr i:

- Gymryd rhan mewn sgysiau agored am y gwerth y mae pobl ifanc yn ei gynnig i'r gweithle, gan gynnwys eu cyfraniad at ddiwylliant sefydliadol, arloesedd a datblygu'r gweithlu yn y dyfodol.
- Archwilio'r rhwystrau y gall gweithwyr ifanc eu profi, megis hyder, cyfathrebu, costau byw, problemau trafnidiaeth a phryderon llesiant.
- Nodi enghreifftiau o arfer da a thrafod datrysiadau ymarferol ac atebion cyflym a allai gael effaith gadarnhaol ar bobl ifanc a chyflogwyr.
- Creu cysylltiadau cryfach gyda chyfoedion trwy rannu mewnwelediadau a dulliau i gefnogi recriwtio, datblygu a chadw gweithwyr ifanc.

6. Dadansoddi'r canlyniadau

Yn dilyn y digwyddiad CIW, casglwyd yr holl nodiadau o'r pum grŵp bwrdd crwn, eu hadolygu a dod â nhw at ei gilydd mewn un set ddata. Yna cynhaliwyd dadansoddiad thematig i nodi materion allweddol, patrymau a syniadau oedd yn cael eu hailadrodd a rannwyd gan y cyfranogwyr. Roedd y broses hon yn cynnwys darllen trwy'r holl nodiadau a gymerwyd ar bob bwrdd, grwpio pwyntiau tebyg a'u codio mewn themâu craidd. Yna cafodd y themâu hyn eu mireinio a'u crynhoi i adlewyrchu'r wybodaeth a rannwyd gan y cyflogwyr, rhanddeiliaid a'r bobl ifanc.

Drwy ddadansoddi fel hyn, roeddem yn gallu amlygu chwe maes her cyffredinol a naw argymhelliad ymarferol i gyflogwyr, gan sicrhau bod y canfyddiadau yn yr adroddiad hwn wedi'u seilio ar y profiadau, y myfyrdodau a'r atebion go iawn a gynhyrchwyd yn ystod y trafodaethau.

7. Canfyddiadau

Tynnodd y cyfranogwyr sylw at ystod eang o faterion sy'n ymwneud â phrofiadau pobl ifanc o fynd i mewn i'r gweithle, aros yno a symud ymlaen. Mae'r mewnwlelediadau hyn yn cael eu cyflwyno'n thematig yn yr adrannau sy'n dilyn.

Ar y cyfan, croesawodd y cyfranogwyr y cyfle i ddod at ei gilydd a rhannu gwybodaeth, profiadau a safbwyntiau ar draws gwahanol sefydliadau. Mynegodd llawer fod cyfleoedd o'r fath i ddysgu oddi wrth ei gilydd yn werthfawr ond ddim yn digwydd yn aml, a bod y bwrdd crwn yn creu gofod ar gyfer trafodaeth agored a gonest.

Profodd y fformat bwrdd crwn yn effeithiol o ran esgor ar fewnwlelediadau cyfoethog ac ymarferol. Ymgysylltodd y cyfranogwyr yn dda â'r dull oedd yn canolbwyntio ar atebion, gan gynnig enghreifftiau o'r hyn sy'n gweithio yn eu sefydliadau eu hunain yn ogystal â nodi bylchau, heriau a meysydd lle mae angen cymorth ychwanegol ar bobl ifanc yn aml. Yn sgil y sgysiau daeth amrywiaeth o faterion i'r wyneb, o sgiliau digidol ac arddulliau cyfathrebu i bwysau ariannol, anghenion llesiant a phwysigrwydd rheolwyr cefnogol. Roedd hyn yn adlewyrchu cymhlethdod profiadau pobl ifanc yn y gweithle a'r gwahaniaeth y gall gweithle cefnogol ei wneud.

Nododd y cyfranogwyr hefyd mai prin oedd y cyfle i gyflogwyr allu cael gwybodaeth glir, gyson am anghenion pobl ifanc a'r ffactorau ehangach sy'n siapio eu profiadau o waith. Mae hyn yn tynnu sylw at werth parhau i gydweithio a dysgu ar y cyd, yn enwedig wrth i sefydliadau addasu i newidiadau cymdeithasol, economaidd a rhwng cenedlaethau sy'n effeithio ar gyflogaeth gynnar. Mae'r themâu a gyflwynir yn yr adrannau canlynol yn cyfleu'r mewnwlelediadau a rannwyd yn y byrddau crwn ac yn dangos y cyfleoedd i gyflogwyr, partneriaid a Cymru iach ar Waith gryfhau'r canllawiau sydd ar gael i gyflogwyr o ran cefnogi gweithwyr ifanc.

7.1. Yr heriau a nodwyd

Daeth chwe thema i'r amlwg o'r trafodaethau ynghylch yr heriau y mae gweithwyr ifanc yn eu hwynebu:

- Hyder, cyfathrebu a gwydnwch
- Arferion gwaith, trefn ddyddiol a gweithrediad goruchwyliol

- Iechyd a llesiant meddyliol
- Straen economaidd ac ariannol
- Hygyrchedd a diwylliant y gweithle
- Symudedd y gweithlu

7.1.1 Hyder, Cyfathrebu a Gwydnwch

- Diffyg hyder a phryder cymdeithasol
- Anhawster darllen arwyddion cymdeithasol
- Gorlethu emosiynol a llai o wydnwch
- Rhwydweithiau cymorth cyfyngedig y tu allan i'r gwaith

Nid oedd gan lawer o ddechreuwyr newydd brofiad o wynebu disgwyliadau proffesiynol, ar ôl symud o amgylchedd ysgol/coleg gyda strwythurau gwahanol.

7.1.2 Arferion Gwaith, Trefn Arferol a Gweithrediad Goruchwyliol

- Anhawster addasu i drefn oriau gwaith
- Yn cael trafferth gyda phrydlondeb, rheoli dyddiadur a blaenoriaethu tasgau
- Heriau o ran gweithrediad goruchwyliol (sy'n gysylltiedig mewn rhai achosion â niwroamrywiaeth)
- Pryderon am gael eu microreoli, ond angen cefnogaeth agos

Roedd rhai cyflogwyr yn teimlo'n ansicr ynglŷn â faint o strwythur a faint o annibyniaeth i'w rhoi.

7.1.3 Iechyd Meddwl a Llesiant

- Mae bod yn fwy agored ynghylch emosiynau yn beth cadarnhaol, ond roedd rheolwyr yn ansicr sut i wahaniaethu rhwng straen nodweddiadol a phryderon iechyd meddwl
- Does gan rai rheolwyr ddim digon o hyder i gael sgysiau sensitif
- Gall gweithio hybrid ddwysáu unigrwydd neu leihau cyfleoedd i adeiladu sgiliau

7.1.4 Straen Economaidd ac Ariannol

- Pwysau costau byw

- Addysg ariannol gyfyngedig
- Defnydd eang o gynnyrch "prynu nawr, talu wedyn"
- Anhawster byw'n annibynnol er gwaethaf cyflogaeth amser llawn

7.1.5 Hygyrchedd a Diwylliant yn y Gweithle

- Mae diffyg strwythur neu reolwr llinell anghefnogol yn effeithio'n fawr ar gadw staff.
- Yn aml, mae gweithwyr ifanc niwroamrywiol yn wynebu rhwystrau i hygyrchedd, yn enwedig yn ystod cyfnodau cynefino.
- Gall rheolwyr gamddeall niwroamrywiaeth neu ddiffyg hyfforddiant

7.1.6 Symudedd y Gweithlu

- Gweithwyr ifanc yn "siopa o gwmpas" am swyddi gwell
- Disgwyliadau uwch ynghylch datblygiad, diwylliant a hyblygrwydd
- Risg o golli talent ifanc oherwydd anhyblygrwydd sefydliadol

7.2. Datrysiadau ac Arferion Da a Nodwyd

Daeth wyth thema i'r amlwg o'r trafodaethau ynghylch atebion ac arferion da i gefnogi gweithwyr ifanc:

- Hyfforddiant i Reolwyr Llinell
- Prosesau recriwtio gwell
- Mentora a chyfeillio
- Cymorth strwythuredig ar gyfer cadw at drefn ddyddiol a gweithrediad goruchwyliol
- Cadw cydbwysedd rhwng gweithio hybrid, o bell ac wyneb yn wyneb
- Hyrwyddo cydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd
- Creu dulliau o gefnogi llesiant ariannol
- Darparu cyfleoedd ar gyfer twf

7.2.1 Hyfforddi Rheolwyr Llinell

Cytunodd y cyfranogwyr yn gryf mai buddsoddi mewn rheolwyr llinell yw'r flaenoriaeth bwysicaf. Dylai'r hyfforddiant gynnwys:

- Dechrau sgysiau llesiant
- Deall niwroamrywiaeth
- Rheoli materion sensitif
- Cefnogi dechreuwyr newydd drwy bontio
- Gosod ffiniau a disgwyliadau yn glir

7.2.2 Prosesau recriwtio gwell

Argymhellodd y cynrychiolwyr:

- Gyfweliadau wedi'u teilwra ar gyfer staff ifanc
- Cyfarwyddiadau clir, lluniau o leoliadau, enwi pobl gyswllt
- Mynediad at fentoriaid neu "gyfeillion"
- Trafodaeth gynnar ynghylch disgwyliadau a ffiniau yn y gweithle
- Cyflwyniad i werthoedd sefydliadol ac arddulliau gweithio

Rhannodd y cynrychiolwyr enghreifftiau o arfer da gan gynnwys:

- Darparu cwestiynau cyfweliad ymlaen llaw
- Cyfathrebu clir cyn dyddiadau cychwyn
- Cyflogwyr sy'n gyfeillgar i awtistiaeth ac ADHD
- Sicrhau bod AD a rheolwyr yn deall addasiadau rhesymol

Roedd hyn yn arbennig o fuddiol i weithwyr niwroamrywiol.

7.2.3 Mentora a chyfeillio

Roedd enghreifftiau o arfer da i feithrin hyder a gwydnwch yn cynnwys:

- Gweithwyr ifanc wedi'u paru â mentoriaid y tu allan i'w cyfarwyddiaeth
- Cysylltu'n rheolaidd i weld bod popeth yn iawn a sgysiau hyfforddi
- Rhwydweithiau cyfoedion wedi'u hwyluso ar gyfer gweithwyr ifanc

7.2.4 Cefnogaeth strwythuredig ar gyfer cadw at drefn ddyddiol a gweithrediad goruchwyliol

Camau y cynigir i gyflogwyr eu cymryd:

- Rhestrau tasgau eglur
- Dulliau gweledol o atgoffa

- Cyswllt rheolaidd ynghylch gwaith
- Cymorth gyda rheoli dyddiadur
- Rhannu tasgau'n gamau llai
- Cyfleoedd i roi adborth wedi'u trefnu

7.2.5 Cydbwyseddd rhwng gweithio hybrid, o bell ac wyneb yn wyneb

Pwysleisiodd y cynrychiolwyr:

- Yr angen am ryngweithio personol rheolaidd
- Cyfleoedd i ddysgu sgiliau meddal wyneb yn wyneb
- Mynd i'r afael ag unigrwydd drwy gael diwrnodau tîm
- Disgwyliadau tryloyw ynghylch gweithio o bell

7.2.6 Hyrwyddo cydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd

Wrth fynd i'r afael ag amgylchiadau lle'r oedd rhywun wedi eu llethu, argymhellodd y rhai oedd yn cymryd rhan:

- Arweinwyr i fodelu ymddygiadau iach
- Osgoi anfon negeseuon e-bost y tu allan i oriau gwaith (neu amserlennu ar gyfer y diwrnod nesaf)
- Troednodiadau e-bost yn egluro: "Gall fy oriau gwaith fod yn wahanol i'ch un chi; nid oes angen ymateb y tu allan i'ch oriau eich hun."
- Cyfrifoldeb y rheolwr i adnabod arwyddion cynnar o weithwyr wedi eu llethu

7.2.7 Creu dulliau o gefnogi llesiant ariannol

Dulliau a awgrymir:

- Sesiynau llythrennedd ariannol
- Cyfeirio at wasanaethau cynghori ariannol sydd ag enw da
- Cynnwys llesiant ariannol mewn calendrau lles
- Hyfforddiant i leihau'r stigma am sgysiau ariannol

7.2.8 Darparu cyfleoedd ar gyfer twf

Roedd yr argymhellion yn cynnwys:

- Cynnig rhaglenni profiad gwaith

- Rhoi prosiectau i staff ifanc sy'n eu hymestyn
- Gweithio gyda nhw i nodi llwybrau gyrfa
- Sicrhau bod cyfleoedd datblygu yn hygyrch ac yn weladwy

8. Casgliad

Daeth y gweithdy â grŵp amrywiol o gyflogwyr, ymarferwyr a phobl ifanc at ei gilydd i ystyried y realiti sy'n wynebu gweithwyr ifanc rhwng 16 a 24 oed ac i archwilio sut y gall gweithleoedd eu cefnogi'n well i fynd i mewn i waith, aros a symud ymlaen mewn gwaith. Drwy gydol y trafodaethau, dangosodd y cyfranogwyr barodrwydd cryf i ddeall anghenion pobl ifanc ac i rannu enghreifftiau ymarferol o'r hyn sy'n gweithio o fewn eu sefydliadau eu hunain.

Mae'r canfyddiadau'n tynnu sylw at y ffaith bod pobl ifanc yn dod â gwerth sylweddol i'r gweithle, gan gynnwys egni, cymhwysedd digidol, parodrwydd i newid ac i drafod materion llesiant. Ar yr un pryd, roedd y sgysiau'n tanlinellu sawl her oedd yn parhau, gan gynnwys pwysau ariannol, rhwystrau o ran hyder a chydweithio a'r angen am arweiniad cliriach, rheolwyr cefnogol a strwythurau hygyrch yn y gweithle. Pwysleisiodd y cyfranogwyr hefyd fod profiadau cynnar cadarnhaol o waith yn hanfodol wrth greu hyder hirdymor a dylanwadu ar iechyd meddwl a datblygiad gyrfa.

Yn bwysig, cadarnhaodd y gweithdy fod cyflogwyr nid yn unig wedi eu hysgogi i wella'r gefnogaeth i weithwyr ifanc ond hefyd yn gweld y budd o ddysgu ar y cyd a chydweithio. Dywedodd llawer fod cyfleoedd i gysylltu â chyfoedion a thrafod heriau'n agored yn brin ac y byddai ymgysylltu parhaus o'r math hwn yn werthfawr i gryfhau'r ymarfer ledled Cymru.

Yn gyffredinol, mae'r gweithdy wedi rhoi sylfaen gadarn i fewnwelediadau a fydd yn cyfrannu'n uniongyrchol at lunio dyfodol canllawiau, adnoddau a gwasanaethau cymorth Cymru iach ar Waith.

9. Argymhellion

9.1 Beth fydd Cymru iach ar Waith yn ei wneud

- Datblygu adnoddau a chanllawiau i gyflogwyr

Bydd Cymru iach ar Waith yn crynhoi mewnwelediadau'r gweithdy er mwyn cynhyrchu canllawiau clir a hygyrch i gyflogwyr. Gall hyn gynnwys adnoddau fel:

- canllawiau ar gyfer cychwyn a sefydlu staff ifanc
 - templedi ar gyfer sgysiau cefnogol
 - enghreifftiau o addasiadau cost isel ac arfer da
- Hyrwyddo cyfleoedd dysgu cydweithredol

Roedd y cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'r cyfle i rannu profiadau. Gall gweithgareddau yn y dyfodol gynnwys:

- gweithdai dilynol yn canolbwyntio ar themâu penodol (e.e., llesiant, cyfathrebu, niwroamrywiaeth)
 - rhwydweithiau mentora cyfoedion neu gymunedau ymarfer ar gyfer cyflogwyr
 - straeon llwyddiant sy'n arddangos dulliau effeithiol sydd eisoes yn cael eu defnyddio
- Parhau i ymgysylltu â phobl ifanc yn uniongyrchol

Roedd nifer fawr yn gweld bod cyfranogiad gwirfoddolwyr ifanc yn werthfawr. Bydd parhau i wrando ar lais pobl ifanc yn ganolog i waith yn y dyfodol, ac yn cyfrannu at ddylunio adnoddau, offer a digwyddiadau ymgysylltu pellach.

9.2 Yr hyn y gall cyflogwyr ei wneud

- Hyfforddi Rheolwyr Llinell ynglŷn â hyder, sgysiau, niwroamrywiaeth a llesiant
- Cynnig prosesau recriwtio hygyrch y gellir eu haddasu i anghenion unigol
- Cynnig mentora neu gyfeillio
- Creu cyfleoedd cynefino a chefnogi strwythuredig, sy'n cynnwys llesiant
- Hyrwyddo cyswllt personol rheolaidd, yn enwedig yn gynnar
- Sefydlu sianeli cyfathrebu clir ar gyfer deialog agored ac adborth
- Darparu cymorth llesiant ariannol

- Cynnig cyfleoedd ar gyfer twf a datblygiad
- Cysylltu â Cymru Iach ar Waith am [gymorth gan gynghorwr](#)

10. Atodiad

Tabl 1

Cwestiwn: Pan fyddwch chi'n meddwl am y bobl ifanc rydych chi wedi gweithio gyda nhw, beth sy'n sefyll allan am y gwerth maen nhw'n ei roi i'ch gweithle neu'ch tîm?

Senario: Straen Ariannol

Tabl 2

Cwestiwn: Beth yw'r prif heriau rydych chi wedi'u gweld yn wynebu gweithwyr ifanc wrth iddynt ddechrau neu aros mewn gwaith, a sut ydych chi, neu allech chi, fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn (e.e. hyder, cyfathrebu, llesiant)?

Senario: Dilyniant Gyrfa a Chyfathrebu

Tabl 3

Cwestiwn: Beth yw'r prif heriau rydych chi wedi'u gweld yn wynebu gweithwyr ifanc wrth iddynt ddechrau neu aros mewn gwaith - a sut ydych chi, neu allech chi, fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn (e.e. hyder, cyfathrebu, llesiant)?

Senario: Straen Ariannol

Tabl 4

Cwestiwn - Sut gall gweithleoedd helpu gweithwyr ifanc i dyfu, ymgymryd â rolau newydd, a chwarae rhan wrth lunio dyfodol y sefydliad?

Senario: Dilyniant Gyrfa a Chyfathrebu

Tabl 5

Cwestiwn: Pa gryfderau, safbwyntiau neu rinweddau mae pobl ifanc (16-24 oed) yn eu cynnig i'ch gweithle – a sut y gall cyflogwyr adnabod a meithrin y rhain yn well?

Senario: Nerfau Swydd Gyntaf

Busnesau a ddaeth i'r digwyddiad

Busnes	Maint	Sector
Care & Repair Cymru	10-19	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
Expanding Horizons	100-249	Sector preifat
CASE-UK	100-249	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
Welsh Water	1000+	Nid er Elw
Neath Port Talbot CBC	250-999	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Swansea Bay UHB	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Sight Cymru	20-49	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
Serco	1000+	Sector preifat
Welsh Government	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Geochemic Ltd	10-19	Sector preifat
Monex	100-249	Sector preifat
Cardiff and Vale College	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
DVLA	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
CAVC	20-49	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Social Care Wales	100-249	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Balmoral Tanks LTD	100-249	Sector preifat
Môr Cleaning Ltd	20-49	Sector preifat

Mono Equipment	100-249	Sector preifat
Money & Pensions Service	250-999	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Cardiff and Vale UHB	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Early Years Wales	20-49	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
NPTC Group of Colleges	250-999	Addysg
Business Wales	100-249	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
Monmouthshire County Council	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Neath Port Talbot CBC	250-999	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Care & Repair Cymru	10-19	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
CVUHB	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)
Federation of Small Businesses Wales	100-249	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
Bluestone National Park Resorts	250-999	Sector preifat
Disability Sport Wales	20-49	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
WCVA	50-99	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
Public Health Wales	1000+	Sector cyhoeddus (sefydliad a ariennir gan lywodraeth leol neu ganolog)

Mind Powys	10-19	Sector elusennol neu wirfoddol (gan gynnwys menter gymdeithasol)
CIPD		Nid er Elw
Admiral	1000+	Sector preifat