



Cymru Iach ar Waith
Healthy Working Wales

Cefnogi Pobl Ifanc yn y Gweithle

CANLLAW I GYFLOGWR



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

CYFLWYNIAD

Mae'r canllaw hwn yn rhoi cyngor ymarferol i helpu cyflogwyr i ddenu, cefnogi a datblygu pobl ifanc, gan gryfhau sefydliadau unigol ac economi ehangach Cymru.

Fe'i datblygwyd drwy weithdai, arolygon a thrafodaethau anffurfiol gyda chyflogwyr, ymarferwyr, pobl ifanc a sefydliadau partner.

Mae busnesau ledled Cymru yn wynebu prinder sgiliau, anghenion y gweithlu sy'n newid, a phwysau cynyddol i ddenu a chadw talent. Ar yr un pryd, mae llawer o gyflogwyr yn anwybyddu grŵp gwerthfawr sy'n aml yn cael ei danddefnyddio: pobl ifanc.

Gyda'r gefnogaeth gywir, maen nhw'n gallu dod yn weithlu medrus, ffyddlon a brwdfrydig ar gyfer y dyfodol.

**DAW GWEITHWYR
IFANC Â HYBLYGRWYDD,
HYDER DIGIDOL
A SAFBWYNTIAU
FFRES**

CYNNWYS

1	Pobl Ifanc yn y Gweithle	1
2	Recriwtio Pobl Ifanc	3
3	Ymsefydlu Effeithiol	6
4	Cynllunio Gwaith Iach	7
5	Cefnogi a Rheoli Gweithwyr Ifanc	8
6	Meithrin Cysylltiad ac Ymdeimlad o Berthyn	9
7	Diogelwch Seicolegol	10
8	Iechyd Meddwl a Lles	11
9	Datblygu Sgiliau a Gyrfaedd	12
10	Gweithleoedd Cynhwysol a Theg	13
11	Gwranddo ar Weithwyr Ifanc	14
12	Mesur Effaith	15
13	Gair i Gloi a Diolchiadau	17



POBL IFANC YN Y GWEITHLE

PROFIADAU CYFFREDINOL

Mae pobl ifanc yn mynd i fyd gwaith cymhleth a newidiol sy'n cael ei siapio gan ansicrwydd economaidd, costau byw cynyddol, a llwybrau gyrfa sy'n esblygu.

Dylai cyflogwyr ddeall y profiadau, y disgwyliadau a'r pwysau sy'n siapio'r genhedlaeth hon. Bydd creu amgylchedd cefnogol a diogel yn helpu i ddenu talent, hyrwyddo lles ac adeiladu gweithlu medrus a brwdfrydig, gan gyfrannu at economi Gymreig fwy gwydn.

CYD-DESTUN NEWIDIOL GYRFAOEDD CYNNAR

Mae symud o fyd addysg i fyd gwaith wedi dod yn fwy cymhleth, gyda phobl ifanc yn wynebu ystod ehangach o lwybrau a phwysau na chenedlaethau blaenorol¹. Mae deall y cyd-destun hwn yn helpu cyflogwyr i ymgysylltu a chefnogi staff sydd ar ddechrau eu gyrfa.

Ymhlith y prif ffactorau mae:

- **Ansicrwydd economaidd** – Mae llawer o bobl ifanc wedi tyfu i fyny trwy ansefydlogrwydd ariannol a phwysau costau byw, sydd wedi siapio eu hyder a'u rhagolygon o ran gyrfa.
- **Costau byw cynyddol** – Gall costau tai, trafndiaeth a chostau beunyddiol uwch greu straen ariannol, yn enwedig ar gyflogau 'lefel mynediad'.
- **Newid llwybrau gyrfa** – Mae gyrfaedd yn llai llinol, gyda mwy o symud rhwng rolau a sectorau. Mae hyblygrwydd a dysgu parhaus yn hanfodol.
- **Trawsnewid digidol** – Er eu bod yn aml yn hyderus gyda thechnoleg, efallai y bydd angen cymorth o hyd ar weithwyr ifanc i ddatblygu sgiliau digidol penodol i'r gweithle.

YR HYN SYDD GAN BOBL IFANC I'W GYNNIG

- Addasrwydd a pharodrwydd i ddysgu
- Hyder gydag offer digidol
- Chwilfrydedd a syniadau newydd
- Ymdeimlad cryf o bwrpas a gwerthoedd²
- Ymagweddau cydweithredol



¹ Crowley, L. (2024) The Changing Face of the Youth Labour Market – [Chartered Institute of Personnel and Development](#)

² Deloitte's Gen Z and Millennial Survey (2024)

HERIAU CYFFREDIN

- Diffyg profiad gwaith
- Hyder a theimladau o fod yn “ffugwyr”
- Llywio disgwyliadau proffesiynol
- Cydbwysu annibyniaeth â chefnogaeth
- Mwy o bwysau iechyd meddwl

**OSGOWCH DYBIAETHAU –
MAE POBL IFANC YN
UNIGOLION AMRYWIOL GYDAG
ANGHENION, CYMHELLION
A PHOTENSIAL GWAHANOL.**

PAM MAE HYN YN BWYSIG?

Mae deall gweithwyr ifanc yn gwella recriwtio, y gallu i gadw staff, lles a datblygiad hirdymor y gweithlu.



**MAE SYMUD O FYD
ADDYSG I FYD GWAITH
WEDI DOD YN FWY
CYMHLETH, GYDA PHOBL
IFANC YN WYNEBU YSTOD
EHANGACH O LWYBRAU
A PHWYSAU**

2

RECRIWTIO POBL IFANC

Recriwtio, yn aml, yw profiad cyntaf person ifanc o'r gweithle ac mae'n siapio sut maen nhw'n gweld eich sefydliad.

Gall recriwtio traddodiadol greu rhwystrau i bobl ifanc, yn enwedig ymgeiswyr am y tro cyntaf. Gall prosesau cymhleth, gofynion aneglur, a disgwyliadau o brofiad blaenorol atal ymgeiswyr galluog, gan adael rhai yn teimlo nad ydyn nhw'n ffitio neu nad yw'r sefydliad ar eu cyfer nhw.

RHWYSTRAU CYFFREDIN

- **Diffyg profiad** – Mae llawer o rolau 'lefel mynediad' yn dal i ofyn am brofiad blaenorol nad yw ymgeiswyr ifanc efallai wedi cael cyfle i'w ennill eto.
- **Diffyg rhwydweithiau** – Yn aml, does gan bobl ifanc ddim rhwydweithiau sefydledig a all eu helpu i ddod o hyd i gyfleoedd swyddi neu sicrhau geirda.
- **Prosesau ymgeisio cymhleth** – Gall ffurflenni hir, terminoleg anghyfarwydd a chymau recriwtio lluosog fod yn frwychus i ymgeiswyr am y tro cyntaf.
- **Diffyg hyder neu anghyfeindra** – Efallai na fydd rhai pobl ifanc yn gwybod sut i ysgrifennu ceisiadau, paratoi ar gyfer cyfweiliadau, na chyflwyno eu sgiliau'n effeithiol.
- **Rhwystrau ariannol a chymdeithasol-economaidd** – Gall costau sy'n gysylltiedig â theithio, offer neu brofiad gwaith di-dâl effeithio'n anghymesur ar ymgeiswyr o gefndiroedd incwm is.

**GALL RECRIWTIO
TRADDODIADOL
GREU RHWYSTRAU I
BOBL IFANC, YN ENWEDIG
YMGEISWYR AM
Y TRO CYNTAF.**

RECRIWTIO CYNHWYSOL

Mae llawer o bobl ifanc yn ei chael hi'n anodd cael swyddi 'lefel mynediad' o ansawdd da, tra bod cyflogwyr yn wynebu prinder sgiliau. Mae recriwtio cynhwysol yn helpu i bontio'r bwlch hwn drwy ehangu mynediad, cydnabod potensial, a chreu cyfleoedd teg i ymgeiswyr ifanc amrywiol.

Mae recriwtio cynhwysol yn golygu:

- **Defnyddio iaith glir, seml sydd:**
 - Yn canolbwyntio ar sgiliau hanfodol, nid profiad
 - Yn mynegi ac yn dryloyw ynglŷn â chyflog a disgwyliadau
 - Yn amlygu cyfleoedd am ddatblygiad
- **Ehangu llwybrau mynediad i gynnwys:**
 - Prentisiaethau ac interniaethau
 - Partneriaethau ysgolion a cholegau
 - Llwybrau amgen neu "ail gyfle" i bobl ifanc sydd heb ddilyn llwybr nodweddiadol neu barhaus i gyflogaeth³
- **Recriwtio ar gyfer blaenoriaethu posibl:**
 - Cymhelliant a pharodrwydd i ddysgu
 - Datrys problemau a gwaith tîm
 - Dibynadwyedd a chyfathrebu
- **Creu proses gadarnhaol drwy:**
 - Roi canllawiau ac amserlenni clir
 - Cynnig adborth lle bo modd
 - Sicrhau tegwch a hygyrchedd

**MAE PROFIADAU
RECRIWTIO YN
SIAPIO SUT MAE POBL
IFANC YN GWELD
EICH SEFYDLIAD.**

Mae prosesau dethol cynhwysol yn golygu:

- Darparu cyfarwyddiadau ac amserlenni clir
- Cynnig arweiniad ar gyfer cyfweiliadau neu asesiadau
- Gwneud addasiadau rhesymol lle bo angen
- Sicrhau paneli cyfweld teg, hyfforddedig

Defnyddiwch ddulliau dethol sy'n adlewyrchu'r rôl ac sy'n osgoi profion diangen neu rhy gymhleth ar gyfer swyddi 'lefel mynediad'.

³ Gall hyn gynnwys y rhai sydd wedi gadael addysg yn gynnar, sydd â bylchau mewn cyflogaeth neu hyfforddiant, sydd heb fodloni gofynion mynediad safonol neu sydd wedi wynebu rhwystrau fel heriau iechyd, ariannol neu bersonol.

CYFATHREBU

I lawer o bobl ifanc, gall prosesau recriwtio deimlo'n frawychus. Mae cyfathrebu clir a defnyddiol yn meithrin ymddiriedaeth a hyder:

- Ewch ati i gydnabod ceisiadau ar unwaith
- Gosodwch amserlenni realistig
- Cynigiwch adborth lle bo modd
- Dylech gynnal tôn barchus

Mae proses dryloyw a chefnogol yn helpu pobl ifanc i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn gwella eu cysylltiad â'ch sefydliad, hyd yn oed os na fyddan nhw'n cael eu dewis.



> Ewch i [wefan CIW](#) i ddysgu mwy am cyfathrebu yn y gweithle



3

YMSEFYDLU EFFEITHIOL

Mae dyddiau ac wythnosau cynnar cyflogaeth yn dylanwadu'n gryf ar ba mor hyderus, brwdfrydig, ymgysylltiedig a chefnogol y mae gweithiwr ifanc yn teimlo.

Mae ymsefydlu effeithiol yn golygu mwy nag ymsefydlu gweinyddol yn unig. Mae'n broses strwythuredig sy'n helpu gweithwyr newydd i ddeall eu rôl, cysylltu â chyd-weithwyr, meithrin hyder a chymhelliant, a dechrau cyfrannu'n ystyrlon at y sefydliad.

Mae gweithwyr ifanc sy'n teimlo eu bod yn cael croeso, eu cefnogi a'u hysbysu yn fwy tebygol o setlo'n gyflym a pherfformio'n dda.



Gall cyflogwyr gyflawni hyn drwy:

- Baratoi cyn y diwrnod cyntaf â gwybodaeth glir
- Rhoi croeso cynnes a chyflwyno'r person i staff eraill
- Gosod disgwyliadau a chyfrifoldebau clir
- Cynnig dysgu strwythuredig, rheoladwy
- Cyfarfod yn rheolaidd

Gall mecanweithiau cymorth gynnwys:

- Cefnogaeth gan reolwyr llinell
- Systemau cyfeillio neu gymheiriaid
- Ymsefydlu parhaus (3–6 mis)

MAE YMSEFYDLU GWEITHWYR IFANC YN EFFEITHIOL YN EU HELPU I SETLO'N GYFLYM A PHERFFORMIO'N HYDERUS. OSGOWCH ORLWYTHO NEWYDD-DDYFODIAID Â GWYBODAETH; YN LLE HYNNY, CYDBWYSWCH ARWEINIAD HANFODOL Â CHYFLEOEDD I FEITHRIN CYFARWYDDYD A PHERTHNASOEDD.

4

CYNLLUNIO GWAITH IACH

Mae'r ffordd y mae gwaith wedi'i drefnu yn cael effaith bwerus ar les, perfformiad a datblygiad hirdymor gweithwyr.

Mae cynllunio gwaith iach yn cynnwys strwythuro tasgau, cyfrifoldebau ac amodau gwaith mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo cynhyrchiant a lles. Pan fydd gwaith wedi'i gynllunio'n feddylgar, mae gweithwyr ifanc yn fwy tebygol o deimlo'n frwdfrydig ac abl, a theimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu datblygiad.

Ymhlith egwyddorion gwaith iach mae:



Rolau a disgwyliadau clir

Mae eglurder o ran y rôl yn helpu gweithwyr i ddeall beth maen nhw'n gyfrifol amdano a sut mae eu gwaith yn cyfrannu at nodau'r sefydliad. Heb gyfarwyddyd clir, gall gweithwyr ifanc deimlo'n ansicr ynghylch blaenoriaethau neu boeni am wneud camgymeriadau.



Llwythi gwaith y gellir eu rheoli

Dylai llwythi gwaith fod yn realistig ac yn briodol i'w profi, gan helpu gweithwyr i feithrin sgiliau heb gael eu llethu.



Cyfleoedd i ddysgu

Gall swyddi sy'n cynnwys tasgau ailadroddus neu dasgau sydd heb eu diffinio'n iawn arwain at ymddieithrio'n gyflym, yn enwedig i weithwyr ifanc sy'n awyddus i ddysgu a thyfu.



Perthnasoedd cefnogol

Mae perthnasoedd cadarnhaol gyda rheolwyr a chyd-weithwyr yn rhoi arweiniad, adborth a sicrwydd, gan helpu gweithwyr ifanc i ddatblygu hyder.



Amgylcheddau diogel a pharchus

Dylai gweithwyr deimlo'n ddiogel yn gorfforol ac yn seicolegol, gyda safonau clir sy'n hyrwyddo parch ac yn atal bwlio neu aflonyddu.



Cydbwysedd rhwng ymreolaeth ac arweiniad

Mae gweithwyr ifanc yn elwa o gyfarwyddyd clir wrth ddatblygu annibyniaeth, gyda chyfrifoldeb yn cynyddu wrth i'w hyder dyfu.

**CYNLLUNIWCH ROLAU SY'N CANIATÁU I WEITHWYR
IFANC DDYSGU, CYFRANNU A THYFU, GAN OSGOI
GORLWYTHO NEU DDRYSWCH.**

5

CEFNOGI A RHEOLI GWEITHWYR IFANC

I lawer o bobl ifanc, rheolwr llinell sydd â'r dylanwad mwyaf ar eu profiad o waith.

Gall rheolwr cefnogol helpu i feithrin hyder, datblygu sgiliau a chreu ymdeimlad o berthyn. Mewn cyferbyniad, gall profiad gwael o reoli arwain yn gyflym at ddatgysylltiad, straen neu ymddiswyddiad cynnar.

Does dim rhaid gostwng disgwyliadau i reoli gweithwyr ifanc yn effeithiol. Mae'n golygu cydnabod eu cam datblygu a darparu'r strwythur, y gefnogaeth a'r adborth sydd eu hangen arnyn nhw i lwyddo.

Mae rheolaeth dda yn canolbwyntio ar:

- Eglurder o ran disgwyliadau
- Cefnogaeth a chyfarfodydd rheolaidd
- Adborth adeiladol, cytbwys
- Cyfleoedd hyfforddi a datblygu
- Parch a chynhwysiant

Yn ymarferol:

- Esboniwch sut olwg sydd ar lwyddiant
- Anogwch gwestiynau a chwilfrydedd
- Dylech drin camgymeriadau fel cyfleoedd dysgu
- Dylech gydnabod cynnydd a chyflawniadau
- Dylech gefnogi hyder a lles

MAE RHEOLWYR SY'N RHOI'R EGWYDDORION HYN AR WAITH YN HELPU GWEITHWYR IFANC I FEITHRIN HYDER, CYMHWYSEDD AC YMRWYMIAD I'W GWAITH. MAE'R GWEITHWYR HYN YN FWY TEBYGOL O FFYNNU.

Yn eu tro, mae sefydliadau'n elwa o ymgysylltiad cynyddol, sgiliau cryfach a gweithlu mwy gwydn.

6

MEITHRIN CYSYLLTIAD AC YMDEIMLAD O BERTHYN

Mae teimlo'n rhan o dîm yn hanfodol ar gyfer hyder a chymhelliant.

Mae teimlo'n gysylltiedig â chyd-weithwyr a'ch bod yn rhan o gymuned y gweithle yn allweddol ar gyfer ymgysylltiad a lles. Gall datblygu ymdeimlad o berthyn fod yn arbennig o bwysig i bobl ifanc sydd newydd ddechrau arni yn y byd gwaith. Bydd llawer yn llywio amgylcheddau proffesiynol newydd, yn addasu i normau cymdeithasol anghyfarwydd, ac yn adeiladu rhwydweithiau am y tro cyntaf.

Pan fydd gweithwyr ifanc yn teimlo'n unig neu wedi'u datgysylltu, efallai y byddan nhw'n ei chael hi'n anodd gofyn am gymorth, cymryd rhan yn hyderus, neu aros yn frwdfrydig. Mae gweithwyr ifanc yn fwy tebygol o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi ac yn ymrwymedig i'w cwmni neu sefydliad pan fydd gweithleoedd yn eu cefnogi i feithrin cysylltiadau ac ymdeimlad o berthyn.

Gall cyflogwyr wneud hyn drwy:

- Annog cysylltiadau cymdeithasol cynnar
- Hyrwyddo perthnasoedd â chymheiriaid
- Cynnig cyfleoedd mentora
- Creu diwylliannau tîm cynhwysol
- Cydnabod cyfraniadau



MAE YMDEIMLAD O BERTHYN
YN HELPU GWEITHWYR IFANC
I YMGYSYLLTU, CYFRANNU
AC AROS.

7

DIOGELWCH SEICOLEGOL

Mae angen i weithwyr ifanc deimlo'n ddiogel i ofyn cwestiynau, rhannu syniadau a dysgu o gamgymeriadau.

I weithwyr ifanc sy'n llywio amgylcheddau anghyfarwydd, mae diogelwch seicolegol yn helpu i feithrin hyder ac ymgysylltiad. Mae'n caniatáu iddyn nhw deimlo eu bod nhw'n cael eu cefnogi wrth iddyn nhw ddysgu beth yw'r disgwyliadau, deall normau'r gweithle, a datblygu perthnasoedd â chyd-weithwyr a rheolwyr, gan symud o ymdopi yn y gwaith yn unig i gyfrannu'n weithredol a mwynhau eu rôl.

Pan fyddan nhw'n ddiogel yn seicolegol, mae gweithwyr ifanc yn fwy tebygol o:

- Holi cwestiynau a dysgu'n gyflym
- Rhannu syniadau a safbwyntiau
- Cydweithio'n hyderus gyda chyd-weithwyr
- Datblygu gwydnwch a sgiliau datrys problemau

I'r gwrthwyneb, lle mae diffyg diogelwch seicolegol, gall gweithwyr ifanc ddod yn orbryderus, encilio ac yn amharod i gymryd rhan. Gall gweithwyr ifanc:

- Osgoi gofyn cwestiynau pan fyddan nhw angen help
- Aros yn dawel mewn cyfarfodydd hyd yn oed pan fydd ganddyn nhw syniadau defnyddiol
- Cuddio camgymeriadau yn hytrach na cheisio cymorth
- Profi mwy o straen ac amau eu hunain

Nid yn unig y mae creu diogelwch seicolegol yn bwysig ar gyfer lles; mae hefyd yn sail i ddysgu, arloesi a pherfformiad. Mae rheolwyr yn chwarae rhan allweddol wrth lunio'r amgylchedd hwn trwy ymddygiadau bob dydd. Mae hyd yn oed pethau bach fel sut maen nhw'n ymateb i gwestiynau, yn delio â heriau, neu'n ymateb i syniadau newydd yn anfon signalau pwerus.

Gall cyflogwyr greu ac annog diogelwch seicolegol drwy:

- Groesawu cwestiynau a chwilfrydedd
- Ymateb yn adeiladol i gamgymeriadau
- Annog pobl i gymryd rhan mewn cyfarfodydd
- Herio stereoteipiau a rhagfarn
- Bod yn agored a dysgu

**MAE'R AMGYLCHEDD
HWN YN CEFNOGI ARLOESI,
HYDER A PHERFFORMIAD.**

8

IECHYD MEDDWL
A LLES

Mae iechyd meddwl a lles gweithwyr ifanc yn gynyddol bwysig i gyflogwyr. Mae llawer o bobl ifanc sy'n dechrau gweithio yn sôn am lawer mwy o straen, gorbryder ac ansicrwydd, yn sgil profiadau yn gynnar yn eu gyrfaedd a all ddylanwadu ar eu hyder, ymgysylltiad a rhagolygon hirdymor.

Mae cefnogi lles unigolion yn eu helpu i ffynnu a hefyd yn gwella'u cynhyrchiant, y gallu i'w cadw, a'u hymgysylltiad. Dylid ei ystyried yn gyfrifoldeb ac yn flaenoriaeth fusnes. Yn aml, mae pobl ifanc yn dechrau gweithio ochr yn ochr â newidiadau mawr mewn bywyd, fel gadael y byd addysg, rheoli cyllid ac addasu i amgylcheddau newydd. Maen nhw'n gallu wynebu ansicrwydd ynghylch disgwyliadau, pwysau ariannol, pryderon ynghylch diogelwch swydd, a'r her o gydbwyso gwaith â dysgu pellach. Gall y pwysau hyn gynyddu straen, yn enwedig os oes diffyg cefnogaeth neu lle nad yw lles yn cael ei drafod yn agored.

Trwy gydnabod yr heriau hyn, gall cyflogwyr ymateb ag empathi a chefnogaeth ymarferol, gan greu gweithleoedd iachach, hapusach a mwy cefnogol.



Gall cyflogwyr gefnogi lles drwy:

- Fentrau codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant
- Sgyrsiau agored, heb stigma
- Llwythi gwaith a disgwyliadau realistig
- Mynediad at wasanaethau cymorth
- Cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith

Gall cyflogwyr hefyd gyfeirio staff at gymorth dibynadwy, fel Hapus ar gyfer adnoddau iechyd meddwl, a thudalen pwnc lles yn y gwaith lechyd a Lles yn y Gwaith ar gyfer canllawiau ac offer.

Ymhlith rhai pethau allweddol y gellid eu gwneud mae:

- Cyfarfod yn rheolaidd
- Annog seibiannau a ffiniau
- Hyrwyddo perthnasoedd cefnogol
- Chwilio am arwyddion o 'ddiffygiad'

**MAE CYMORTH LLES YN GWELLA
CANLYNIADAU UNIGOLION A
PHERFFORMIAD Y SEFYDLIAD.**

9

DATBLYGU SGILIAU A GYRFAOEDD

I lawer o bobl ifanc, mae teimlo eu bod yn dysgu ac yn gwneud cynnydd yn allweddol i brofiad cadarnhaol yn y gwaith. Yn aml, mae gweithwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa yn cael eu cymell yn fawr gan gyfleoedd i feithrin sgiliau, ennill profiad a symud ymlaen.

Pan fydd diffyg datblygiad neu pan fydd dilyniant yn aneglur, gall cymhelliant ac ymgysylltiad ddirywio'n gyflym. Mewn cyferbyniad, mae sefydliadau sy'n mynd ati'n weithredol i gefnogi dysgu yn fwy tebygol o gadw talent ac adeiladu gweithlu cryf ar gyfer y dyfodol.

Mae gweithwyr ifanc yn aml yn archwilio eu diddordebau, eu cryfderau a'u cyfeiriad o ran gyrfa, a gall cyfleoedd i ddatblygu fod yr un mor bwysig â chyflog neu deitl swydd.

Gall cefnogi twf:

- Gynyddu cymhelliant ac ymgysylltiad
- Meithrin hyder a chymhwysedd
- Annog ymrwymiad hirdymor
- Cefnogi arloesedd a meddwl ffres

Gall rheolwyr gefnogi dysgu â phrofiad drwy:

- Gynnig gwaith amrywiol ac ystyrlon
- Darparu hyfforddiant a chymwysterau
- Rhoi cyfleoedd i ymestyn
- Egluro llwybrau dilyniant
- Cynnal sgysiau am yrfa'r gweithiwr ifanc yn rheolaidd
- Cydnabod cynnydd i atgyfnerthu cymhelliant a thwf.

**MAE'R RHAN FWYAF O
DDYSGU YN Y GWAITH
YN DIGWYDD TRWY
DASGAU A PHROFIAD
BOB DYDD.**

10

GWEITHLEOEDD CYNHWYSOL A THEG

Mae pobl ifanc sy'n dod i mewn i'r gweithlu yn dod â phrofiadau, hunaniaethau a safbwyntiau amrywiol. Maen nhw'n dod o ystod eang o gefndiroedd diwylliannol, economaidd-gymdeithasol ac addysgol. Gallai rhai fod y cyntaf yn eu teulu i ddechrau cyflogaeth broffesiynol, tra gallai eraill fod yn llywio heriau sy'n gysylltiedig ag anabledd, niwroamrywiaeth, rhywedd neu agweddau eraill ar hunaniaeth.

Er mwyn i weithwyr ifanc ffynnu, rhaid i weithleoedd nid yn unig gynnig cyfleoedd, ond hefyd sicrhau bod y cyfleoedd hynny'n deg, yn gynhwysol ac yn hygyrch. Mae amgylcheddau cynhwysol yn helpu pob gweithiwr i deimlo ei fod yn cael ei barchu, ei gefnogi a'i fod yn gallu cyfrannu'n llawn.

PAM MAE CYNHWYSIANT YN BWYSIG?

Mae profiadau yn gynnwys mewn gyrfa yn siapio sut mae unigolion yn gweld gwaith a'u lle ynddo. Pan fydd gweithwyr ifanc yn teimlo eu bod yn cael eu heithrio neu eu tanbriso, gall hyn effeithio ar eu hyder a'u datblygiad yn yr hirdymor.

Mae gweithleoedd cynhwysol yn:

- Helpu gweithwyr i deimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi
- Sicrhau mynediad at ddysgu a datblygiad
- Annog safbwyntiau amrywiol
- Dileu rhwystrau i gymryd rhan

Maen nhw o fudd i sefydliadau hefyd, gan gryfhau creadigrwydd, datrys problemau a gwydnwch drwy dynnu ar ystod ehangach o brofiadau a syniadau.



Gall cyflogwyr hyrwyddo cynhwysiant drwy:

- Herio rhagfarn a stereoteipiau
- Sicrhau mynediad teg at gyfleoedd
- Cefnogi cynhwysiant economaidd-gymdeithasol
- Gwneud addasiadau rhesymol
- Annog cyfathrebu parchus

**MAE GWEITHLEOEDD
CYNHWYSOL YN GALLUOGI
POB PERSON IFANC I
LWYDDO A CHYFRANNU.**

> Ewch i wefan CIW i ddysgu mwy am bynciau gan gynnwys cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, niwroamrywiaeth a gwaith teg.

Mae creu cyfleoedd i weithwyr ifanc rannu eu barn yn hanfodol ar gyfer adeiladu gweithleoedd cefnogol ac effeithiol. Mae gwrando ar staff sydd ar ddechrau eu gyrfa yn helpu sefydliadau i ddeall eu profiadau, i nodi meysydd i'w gwella, ac i lunio arferion sy'n cefnogi'r genhedlaeth nesaf yn well.

Yn aml, daw gweithwyr ifanc â safbwyntiau ffres ar ddiwylliant, technoleg, cydweithio a phrosesau yn y gweithle. Pan fydd eu barn yn cael ei chroesawu a'u hystyried, gall sefydliadau elwa o syniadau newydd wrth gryfhau ymddiriedaeth ac ymgysylltiad.

PAM MAE GWRANDO'N BWYSIG?

Pan fydd gweithwyr ifanc yn teimlo eu bod yn cael eu clywed, maen nhw'n fwy tebygol o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn fwy ymgysylltiedig. Mae gwrando hefyd yn helpu sefydliadau i ddeall profiadau gweithwyr ifanc sydd ddim bob amser yn amlwg i uwch arweinwyr.

Gall gwrando effeithiol helpu sefydliadau i:

- Nodi rhwystrau sy'n effeithio ar staff ar ddechrau eu gyrfa
- Gwella arferion ymsefydlu, hyfforddi a rheoli
- Cryfhau ymgysylltiad a morâl
- Annog arloesi a syniadau newydd
- Meithrin diwylliant o fod yn agored ac ymddiriedaeth

Gall cyflogwyr annog adborth drwy:

- Greu cyfathrebu diogel ac agored
- Cynnal sgysiau 'un i un' rheolaidd
- Defnyddio arolygon a fforymau
- Gweithredu ar adborth a rhannu canlyniadau

**PAN FYDD GWEITHWYR IFANC
YN TEIMLO EU BOD YN CAEL EU
CLYWED, MAEN NHW'N FWY
TEBYGOL O DEIMLO EU BOD YN
CAEL EU GWERTHFAWROGI AC
YN FWY YMGYSYLLTIEDIG.**

Dylai gwrando fod yn rhan barhaus o ddysgu sefydliadol, nid yn rhywbeth a wneir ond unwaith. Mae'n meithrin ymddiriedaeth, ymgysylltiad a gwelliant parhaus.



12

MESUR EFAITH

Mae cefnogi gweithwyr ifanc yn effeithiol yn gofyn am fwy na bwriadau da. Mae angen i sefydliadau ddeall a yw eu hymdrechion yn gwneud gwir wahaniaeth a ble mae angen gwelliannau. Mae mesur effaith yn helpu sefydliadau i symud o fentrau ynysig i arferion cynaliadwy, sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

Trwy gasglu data, myfyrio ar brofiadau, a mireinio polisiâu dros amser, gall sefydliadau sicrhau bod eu hymagwedd yn parhau i fod yn berthnasol, yn effeithiol ac yn ymatebol i newid.

PAM MAE MESUR YN BWYSIG?

Heb fesur, mae'n anodd gwybod a yw rhaglenni ac arferion yn gweithio. Mae monitro canlyniadau yn helpu sefydliadau i ddeall beth sy'n effeithiol a ble mae angen sylw pellach.

Gall helpu i:

- Nodi cryfderau yn ymagweddau presennol y sefydliad
- Amlygu heriau sy'n effeithio ar staff sydd ar ddechrau eu gyrfa
- Gwella recriwtio, ymsefydlu a datblygu
- Tracio cynnydd dros amser
- Dangos ymrwymiad i gefnogi talent ifanc

**MAE YMAGWEDD
SY'N SEILIEDIG AR
DYSTIOLAETH HEFYD
YN HELPU I SICRHAU
BOD ADNODDAU'N
CAEL EU DEFNYDDIO'N
EFFEITHIOL.**

NODI BETH I'W FESUR

Dechreuwch drwy ganolbwyntio ar y meysydd sydd fwyaf perthnasol i'ch nodau ar gyfer cefnogi gweithwyr ifanc.

Er enghraifft:

- **Recriwtio a mynediad**
Mesurwch nifer yr ymgeiswyr ifanc a'r gweithwyr a gyflogir, amrywiaeth yr ymgeiswyr sy'n dechrau rolau 'cynnar mewn gyrfa', ac effeithiolrwydd gwahanol sianeli recriwtio ac allgymorth.
- **Cadw a dilyniant**
Traciwch gyfraddau trosiant cynnar, pa mor hir y mae gweithwyr yn aros mewn rolau 'lefel mynediad', a chyfraddau dilyniant mewnol ymhlith staff sydd ar ddechrau eu gyrfa.

- **Ymgysylltiad a boddhad**

Aseswch sgoriau ymgysylltiad gweithwyr, adborth o arolygon neu grwpiau ffocws, a lefelau cymhelliant a boddhad swydd cyffredinol.

- **Hyfforddiant a datblygiad**

Monitrwch gyfranogiad mewn rhaglenni hyfforddi, canlyniadau o ran datblygu sgiliau, a chynnydd tuag at nodau datblygu gyrfa unigol.

Mae dewis set o ddangosyddion y gellir eu rheoli yn helpu sefydliadau i ganolbwyntio ar fewnwelediadau ystyrlon yn hytrach na chasglu gormod o ddata. Gall y mewnwelediadau hyn dynnu sylw at heriau a chyfleoedd sydd ddim efallai'n amlwg o rifau yn unig.



DEFNYDDIO ADBORTH GAN WEITHWYR

Dim ond rhan o'r darlun y mae rhifau yn ei rhoi, ond mae adborth gan weithwyr ifanc yn helpu i roi cipolwg a dealltwriaeth ddyfnach o'u profiadau go iawn. Gall dynnu sylw at faterion fel disgwyliadau aneglur, diffyg cyfleoedd o ran datblygiad, a rhwystrau i gynhwysiant.

ADOLYGU TAITH Y GWEITHIWR

Mae mesur effaith yn arbennig o ddefnyddiol wrth adolygu camau allweddol taith gweithwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa, gan gynnwys:

- Profiadau recriwtio a chanfyddiadau ymgeiswyr
- Effeithiolrwydd ymsefydlu a hyfforddiant cynnar
- Ansawdd rheoli llinell ac adborth
- Cyfleoedd ar gyfer dysgu a datblygu gyrfa
- Profiadau o gynhwysiant, perthyn a lles
- Gwybodaeth 'ymadael' – pan fydd gweithwyr ifanc yn gadael, gall eu rhesymau roi cipolwg gwerthfawr ar arferion yn y gweithle. Gall cyfweiliadau ymadael helpu i lywio a mynd i'r afael â phroblemau sylfaenol yn hytrach na thrin ymadawiadau fel achosion ynysig.

**MAE ADOLYGU POB CAM YN
HELPU I NODI BLE MAE ANGEN
GWELLIANNAU FWYAF.**

13

GAIR I GLOI
A DIOLCHIADAU

Mae pobl ifanc yn hanfodol i ddyfodol pob sefydliad. Trwy ddeall eu profiadau a chynnig recriwtio cynhwysol, ymsefydlu effeithiol, cyfleoedd datblygu a diwylliannau cefnogol yn y gweithle, gall cyflogwyr helpu gweithwyr ifanc i ffynnu.

Mae buddsoddi mewn gweithwyr ifanc yn gyfrifoldeb cymdeithasol ac yn flaenoriaeth strategol. Mae'n galluogi cyflogwyr i adeiladu timau cryfach a mwy gwydn, datblygu arweinwyr y dyfodol, a chreu gweithleoedd cynhwysol a ffyniannus.

Trwy ymarfer meddylgar, cefnogol a gwelliant parhaus, gall cyflogwyr helpu pobl ifanc i dyfu, llwyddo ac adeiladu gyrfaedd ystyrlon.



Mae **Cymru Iach ar Waith** yn cefnogi cyflogwyr i greu amgylcheddau lle gall pobl ifanc llwyddo gan fod o fudd i unigolion, sefydliadau a chymunedau ledled Cymru. Os hoffech chi gyngor neu gymorth wedi'i deilwra, gallwch gysylltu â Chymorth gan Gyngorydd Gweithle (WAS) am ddim i drefnu sgwrs gyda chynghorydd.

Mae 'Ffynnu yn y Gwaith – Canllaw i Bobl Ifanc' yn cynnig cyngor ymarferol i bobl ifanc sy'n dechrau gwaith. Rydym yn annog cyflogwyr i rannu'r adnodd hwn gyda phobl ifanc sy'n ymuno â'u sefydliad.

Hoffai Cymru Iach ar Waith ddiolch i'r holl bobl ifanc, cyflogwyr a staff lechyd Cyhoeddus Cymru a gyfrannodd at y gweithdai a'r arolygon, y trafodaethau bord gron, a'r adolygiadau tystiolaeth a arweiniodd at gynhyrchu'r canllaw hwn – heb eich mewnbwn, fydden ni ddim wedi cael cipolwg dilys ar yr heriau sy'n wynebu gweithwyr ifanc heddiw.



Rydyn ni hefyd am gydnabod gwaith RCS wrth gynnal y gweithdai a'r arolygon ac am gynhyrchu'r cynnwys ar gyfer y canllaw hwn.

Mae'r canllaw hwn hefyd ar gael yn Saesneg.
This guide is also available in English.

© 2026 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Caniateir atgynhyrchu deunydd a gynhwysir yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL) ar yr amod y gwneir hynny'n fanwl gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol.

Rhaid nodi cydnabyddiaeth i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.



iacharwaith.cymru