

# CANFYDDIADAU AC AGWEDDAU YNGHYLCH GWEITHWYR HŶN – BETH YW BARN CYFLOGWYR CYMRU

Adroddiad ar y cyd gan Business in the Community Cymru a'r Ganolfan Ymchwil Heneiddio a Dementia (CADR), fel rhan o raglen Oedran yn y Gweithle.



The Responsible  
Business Network  
Cymru





# CYNNWYS

## 03

### CRYNODEB GWEITHREDOL

Prif Ddarganfyddiadau

## 06

### CEFNDIR YR AROLWG

## 07

### EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

Gweithwyr hŷn yn allweddol i fynd i'r afael â'r argyfwng cyflogi a'r bwch sgiliau

Strategaethau gweithlu sy'n heneiddio

Demograffeg y gweithle

Gweithle sy'n Gyfeillgar i Oed

Stereoteipiau Oedran

Manteision cyflogi gweithwyr hŷn

Brwydro yn erbyn rhagfarn ar sail oed

Recriwtio gweithwyr hŷn

Hyfforddi gweithwyr hŷn

Gweithio hyblyg

lechyd a llesiant yn y gwaith

Beth y gellir ei wneud i helpu sefydliadau

## 23

### GADEWCH I NI WNEUD CYNHWYSIANT OEDRAN YN REALITI YNG NGHYMRU

## 24

### ATODIAD A



## CRYNODEB GWEITHREDOL

Mae'r gweithlu yng Nghymru yn heneiddio. Eisoës mae dros draean o'r rhai mewn cyflogaeth yn 50 oed a throsodd. Bydd y duedd hon yn parhau, gyda nifer o weithwyr canol oed yn dweud eu bod yn disgwyl gweithio hyd at ddiwedd eu 60au neu 70au. Mae'n hanfodol bod sefydliadau yng Nghymru yn datblygu strategaethau a pholisïau i wneud y mwyaf o fanteision eu gweithlu sy'n heneiddio, a mynd i'r afael ag unrhyw heriau.

Er mwyn deall yn well gyflwr presennol polisïau a dulliau o heneiddio'r gweithlu yng Nghymru, mae'r [Ganolfan Ymchwil Heneiddio a Dementia \(CADR\)](#) a [Business in the Community \(BITC\) Cymru](#) wedi ymuno i gynnal arolwg o gyflogwyr yng Nghymru.

Yn ystod mis Ebrill a Mai 2022, cynhaliwyd arolwg ar-lein gan gwestiynu dros 250 o gyflogwyr o wahanol feintiau a sectorau yng Nghymru am eu polisïau, eu harferion, eu hagweddau a'u canfyddiadau o weithwyr hŷn yn y gweithle. Mae'r arolwg a'r adroddiad dilynol ar y canfyddiadau yn rhan o raglen Oedran yn y Gweithle, a ddarperir gan BITC mewn partneriaeth gydag Age Cymru, ac a gefnogir gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol.

Rydym yn gwybod fod llawer o weithwyr hŷn yn gadael cyflogaeth cyn oedran pensiwn y wladwriaeth. Mae'r pandemig wedi taro gweithwyr hŷn yn arbennig o galed, gyda nifer yn teimlo eu bod wedi cael eu gwthio allan o waith i ymddeoliad cynnar. Gall hyn arwain at golli personél allweddol, sgiliau a phrofiad o fewn sefydliad, ac arwain at gostau ariannol sylweddol oherwydd yr angen i logi a hyfforddi aelodau newydd o staff. Felly, os yw sefydliadau yng Nghymru yn dymuno parhau'n gystadleuol, mae'n hanfodol eu bod yn datblygu strategaethau i gefnogi eu staff hŷn i aros mewn gwaith, os dymunant

ac i apelio at bobl dros 50 oed sy'n ceisio dychwelyd i'r gwaith.

Mae nifer o fanteision allweddol i'w hennill o gael gweithlu amrywiol o ran oedran:

- Llai o gostau trosiant a chyfle i lenwi bylchau sgiliau, trwy gadw staff profiadol a recriwtio o bob rhan o'r farchnad lafur
- Cadw sgiliau, gwybodaeth a phrofiad
- Cynyddu cynhyrchiant tîm trwy fewnwelediad a syniadau traws-genhedlaeth
- Gwell gwasanaeth cwsmeriaid a datblygu cynnyrch, oherwydd bod ystod ehangach o sylfaen cwsmeriaid yn cael eu hadlewyrchu yn y gweithlu
- Mae'n dda i broffil sefydliad, trwy wella ei ganfyddiad fel busnes sy'n cynnwys oedran, yn amrywiol, yn flaengar ac yn hyblyg

Amlyga canfyddiadau'r arolwg yr angen i gyflogwyr yng Nghymru fod yn fwy rhagweithiol wrth recriwtio, cadw a hyfforddi gweithwyr 50 oed a hŷn fel rhan o ymdrechion hanfodol i ddatblygu a chefnogi gweithlu sy'n cynnwys oedran.

# CRYNODEB GWEITHREDOL

## PRIF DDARGANFYDDIADAU

- Ychydig iawn o sefydliadau (5%) yng Nghymru sy'n dweud bod ganddynt strategaeth i fynd i'r afael â heneiddio'r gweithlu
- Dim ond tua thraean o sefydliadau sy'n dweud eu bod yn hyrwyddo cyfleoedd hyfforddi a datblygu i bob grŵp oedran ac ychydig iawn (3%) sy'n dweud eu bod yn monitro cyfraddau cyfranogiad mewn cynlluniau hyfforddi yn ôl oedran.
- Dywed tua thraean o sefydliadau eu bod yn cynnig oriau gweithio hyblyg a/neu opsiynau rhan amser i weithwyr hŷn. Mae ychydig llai na chwarter yn dweud eu bod

yn cynnig lleoliadau gweithio hyblyg i weithwyr hŷn.

- Mae gan tua 1 o bob 10 sefydliad bolisiau i gefnogi gweithwyr sy'n profi symptomau'r menapos
- Dim ond 13% o sefydliadau yng Nghymru sy'n dweud eu bod yn caniatáu absenoldeb i ofalu am oedolion hŷn
- Mae tua 15% o sefydliadau yng Nghymru yn dweud bod ganddyn nhw ddiffyg ceisiadau am swyddi gan weithwyr hŷn
- Mae llai nag 1 o bob 10 sefydliad yn dweud eu bod yn darparu cynlluniau ymddeoliad a dim ond 5% sy'n dweud eu bod yn cynnig cyngor gyrfa i weithwyr hŷn
- Dim ond 10% o sefydliadau yng Nghymru sy'n dweud eu bod yn darparu addasiadau yn y gweithle i gefnogi gweithwyr hŷn, a dim ond 15% o sefydliadau sy'n annog gweithwyr hŷn i gymryd diddordeb yn eu hiechyd a'u ffitrwydd
- Dywed dros hanner y sefydliadau yng Nghymru eu bod yn elwa o brofiad gan weithwyr hŷn

Dechreuodd y rhaglen Oedran yn y Gweithle ym mis Mehefin 2019. Y nod yw herio a chefnogi cyflogwyr i weithredu a gwneud newidiadau cadarnhaol sydd o gymorth i ddiwallu anghenion pobl dros 50 oed yn y gweithle.

Mae rhai o'r newidiadau'n cynnwys: cyflwyno polisiau a chymorth menapos; sicrhau eu bod yn cefnogi gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofal; cyflwyno rhwydweithiau cymorth i weithwyr; addasu eu prosesau recriwtio i fod yn fwy cynhwysol o ran oedran; ac edrych ar ddata gweithle drwy lens oedran.

Gall sefydliadau elwa ar y cymorth RHAD AC AM DDIM canlynol fesul rhaglen Business in the Community (BITC) Cymru Oedran yn y Gweithle Cymunedol:

- **Rhwydwaith Dysgu Oed-Gynhwysol** – Yn dod â gweithwyr proffesiynol AD, cynhwysiant a llesiant, ac eraill sydd â diddordeb mewn cynhwysiant oedran ynghyd, i drafod heriau, rhannu arfer da a dysgu oddi wrth ei gilydd ar bynciau allweddol sy'n berthnasol i weithwyr hŷn

- **Adolygiad Busnes Oed-Gynhwysol** – Offeryn hunanasesu ar-lein sy'n cynorthwyo sefydliad i nodi bylchau ac amlygu cryfderau mewn gweithrediadau presennol o ran recriwtio, hyfforddi a chadw gweithwyr hŷn
- **Pecyn Cymorth Cyflogwyr Cynhwysol Oed** – Arweiniad i arfer da ynghylch cynhwysiant oedran. Yn darparu syniadau ac awgrymiadau, enghreifftiau cyflogwyr, ac yn cyfeirio at adnoddau defnyddiol ar gyfer cefnogi staff o bob oed
- **Gweminarau Adolygu Canol Gyrfa** – Ar gyfer unigolion dros 50 oed, mae'r gweminarau hyn yn caniatáu iddynt fyfyr ac ystyried eu hamgylchiadau presennol o ran llesiant, gwaith a chyllid, gan eu cynorthwyo i wireddu'r bywyd hwyrach y maent yn ei ragweld

Os hoffech drafod sut y gall rhaglen Oedran yn y Gweithle gefnogi eich sefydliad i ddod yn fwy cynhwysol o ran oedran, ewch i: [www.bitcni.org.uk/agecymru](http://www.bitcni.org.uk/agecymru).



## PRIF DDARGANFYDDIADAU



1/3

Mae tua thraean o sefydliadau yng Nghymru yn dweud eu bod yn hyrwyddo cyfleoedd hyfforddi a datblygu'n rhagweithiol i bob grŵp oedran. Mae llawer o bobl dros 50 oed yn dal eisiau dysgu a gwneud cynnydd yn eu gyrfaoedd, ac mae sefydliadau sy'n darparu lefel uwch o hyfforddiant i weithwyr hŷn yn cadw eu staff tan oedran llawer hŷn, gan leihau costau trosiant o ganlyniad.



1/3

Mae traean o sefydliadau yng Nghymru yn dweud eu bod yn cynnig oriau gweithio hyblyg a/neu opsiynau rhan amser i weithwyr hŷn. Gall gweithio hyblyg helpu gyda chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn ogystal â gyda chyfrifoldebau gofalu neu gyflyrau iechyd.



15%

Dim ond 15% o sefydliadau yng Nghymru sy'n annog gweithwyr hŷn i ymddiddori yn eu hiechyd a'u ffitrwydd. Eto i gyd, iechyd yw'r prif reswm pam mae pobl dros 50 oed yn gadael y gweithlu cyn eu bod eisiau gneud hynny.



5%

5% yn unig o sefydliadau yng Nghymru sy'n adrodd bod ganddynt strategaeth i fynd i'r afael â heneiddio yn y gweithlu. Gall strategaeth helpu i harneisio'r manteision a lleihau risgiau gweithlu sy'n heneiddio.



## CEFNDIR YR AROLWG

Fe wnaeth rhwydwaith busnes cyfrifol [Business in the Community \(BITC\) Cymru](#) a [Chanolfan Ymchwil Heneiddio a Dementia](#) gynnal arolwg ar-lein gyda chyflogwyr yng Nghymru i ddeall cyflwr presennol polisïau, dulliau ac agweddau cyflogwyr yng Nghymru ynghylch gweithwyr hŷn (50+ oed) a chynhwysiant oedran yn y gweithle.

Cynhaliwyd yr arolwg fel rhan o raglen Oedran yn y Gweithle, prosiect partneriaeth rhwng BITC ac Age Cymru a gefnogir gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol. Mae gan y rhaglen dri nod:

- Codi ymwybyddiaeth o effaith gweithlu sy'n heneiddio a'r angen am agenda sy'n cynnwys oedran mewn llywodraeth, busnes a'r gymdeithas yn ehangach
- Annog a chefnogi cyflogwyr i fod yn fwy cynhwysol o ran oedran wrth recriwtio, cadw a hyfforddi gweithwyr hŷn
- Cefnogi mwy o unigolion 50+ oed i aros mewn gwaith neu ddychwelyd i'r gwaith, i'w helpu i gael digon o incwm, cadw mewn cysylltiad, parhau i ddysgu a mwynhau gweithio bywyd llawnach

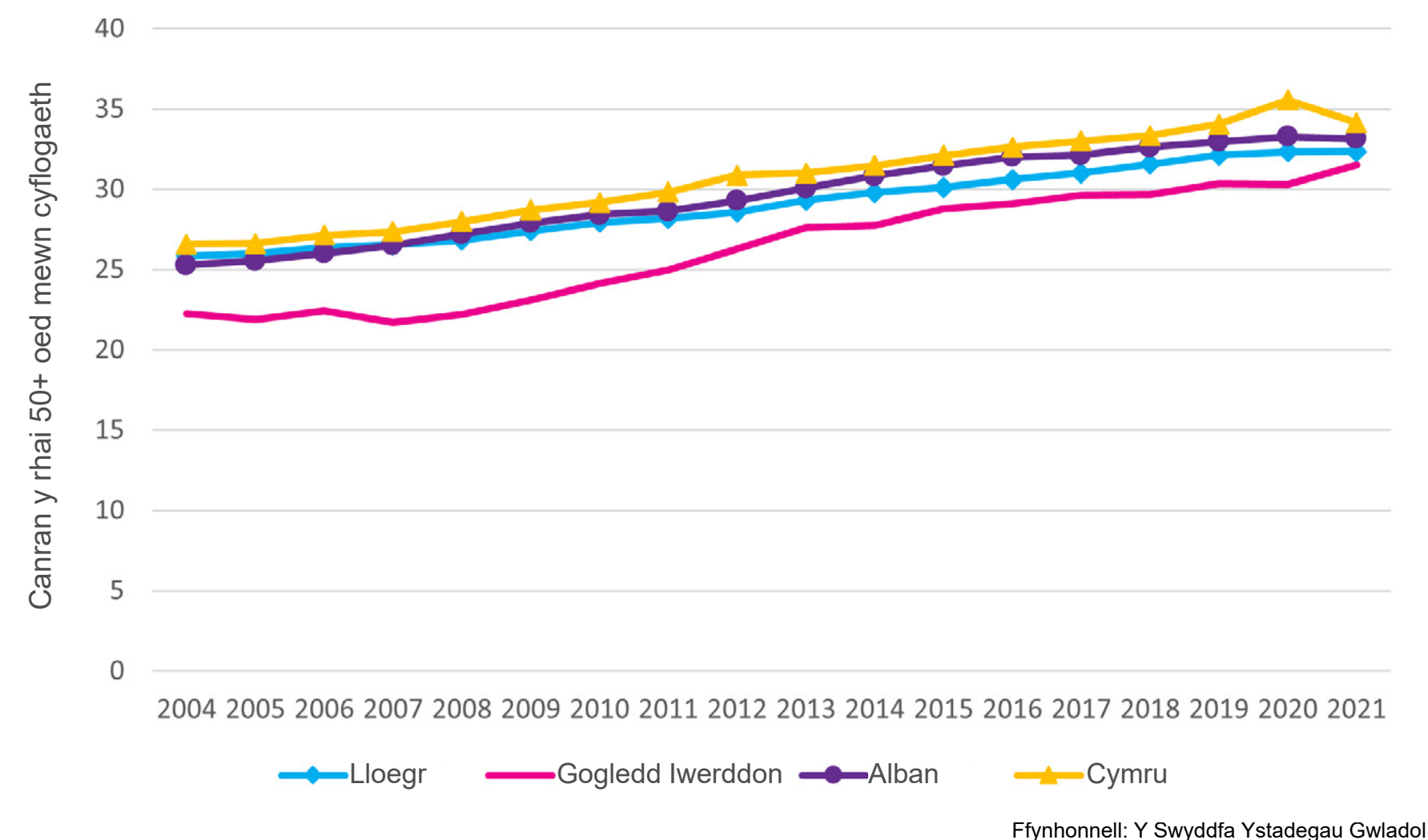


# EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

**CWBLHEWCH YR  
ADOLYGIAD BUSNES  
OED-GYNHWYSOL I  
NODI BYLCHAU YN  
EICH YMAGWEDD  
A'CH ARFERION SY'N  
YMWNEUD Â GWEITHLU  
SY'N HENEIDDIO**

Mae gweithluoedd ar draws y byd yn heneiddio ac nid yw'r DU yn eithriad i hyn. Fel y dengys ffigur 1, mae cyfran y rhai 50 oed a throsodd mewn cyflogaeth wedi codi'n gyson ym mhob rhan o'r DU dros yr 17 mlynedd diwethaf. Yn 2004 roedd tua chwarter y rhai mewn cyflogaeth yng Nghymru, yr Alban a Lloegr, ac ychydig dros un rhan o bump o'r rhai yng Ngogledd Iwerddon, yn 50 oed a throsodd. Erbyn 2021 roedd hyn wedi codi i tua thraean ym mhob gwlad. Mae yna nifer o resymau am hyn. Mae dileu'r oedran ymdddeol gwreiddiol yn 2011 a'r cynnydd cyson yn oedran pensiwn y wladwriaeth wedi golygu bod mwy o weithwyr yn parhau i weithio tan yn hwyrach mewn bywyd. Ochr yn ochr â hyn, mae cyfraddau ffrwythlondeb yn gymharol isel yn y DU a golyga hyn bod llai o bobl iau yn dod i mewn i'r farchnad lafur.

**FFIGUR 1. HENEIDDIO GWEITHLU'R DU FESUL GWLAD: 2004-2021**



Mae'r duedd hon o ran heneiddio'r gweithlu yn debygol o barhau. Canfu arolwg yn 2018 fod tri chwarter gweithwyr y DU yn dweud eu bod yn bwriadu gweithio y tu hwnt i oedran pensiwn y wladwriaeth. Yn hollbwysig, gweithwyr sydd ar hyn o bryd yn eu 30au canol i ganol eu 40au oedd fwyaf tebygol o ddweud eu bod yn disgwyl ymdddeol ar ôl eu pen-blwydd yn 75 oed. Felly, pan fyddwn yn meddwl am heneiddio'r gweithlu, ni ddylem ganolbwyntio ar y grŵp presennol o weithwyr hŷn yn unig. Mae angen i ni hefyd gynllunio ar gyfer carfannau o weithwyr hŷn yn y dyfodol.

Er bod nifer o sefydliadau'n pryderu am heneiddio'r gweithlu, nid yw'r rhan fwyaf yn barod ar ei gyfer. Yn anffodus mae stereoteipiau oedraniaethol am weithwyr hŷn, megis eu bod yn llai creadigol, yn llai abl i ddysgu pethau newydd a bod ganddynt broblemau iechyd, yn golygu bod heneiddio'r gweithlu'n cael ei ystyried yn rhywbeth negyddol. O ganlyniad, mae rheolwyr yn araf neu'n amharod i roi polisïau ar waith i wireddu'n llawn gyfleoedd gweithlu mwy amrywiol o ran oedran.



## EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO



## NID YW'R ACHOS BUSNES DROS GYFLOGI, CADW, HYFFORDDI A CHEFNOGI GWEITHWYR HÛN ERIOED WEDI BOD YN GRYFACH.

Yn groes i'r stereoteipiau hyn, dengys ymchwil bod gweithwyr hÛn yr un mor alluog, ymroddedig a chynhyrchiol â gweithwyr iau. Hefyd, mewn termau demograffig go iawn, bydd y gostyngiad yn nifer y gweithwyr iau sy'n dod i mewn i'r farchnad lafur yn golygu y bydd sefydliadau sy'n methu ag ymateb yn gadarnhaol i weithlu sy'n heneiddio yn gweld eu gweithlu'n crebachu, a byddant yn colli cyfalaf dynol hanfodol. Mae ymchwil hefyd yn awgrymu y bydd gweithwyr sy'n ymuno â'r farchnad lafur heddiw yn newid swyddi bob blwyddyn neu ddwy. Mae'r cyfraddau trosiant uchel a ragwelir yn destun pryder ymhlith busnesau oherwydd y costau sy'n gysylltiedig â llenwi swyddi gwag. Mae amcangyfrifon o

gost trosiant yn amrywio o 25% i 250% o gyflog blynyddol y swydd, yn dibynnu ar ofynion sgiliau'r swydd. Nid yw'r achos busnes dros gyflogi, cadw, hyfforddi a chefnogi gweithwyr hÛn erioed wedi bod yn gryfach.

Yn ffodus, mae yna sefydliadau ar draws y byd sy'n arwain y ffordd ar hyn. O ddarparu offer swyddfa ergonomig a thechnolegau cynorthwyol i weithwyr i sefydlu rhaglenni hyfforddi rhwng cenedlaethau, mentrau cymorth i ofalwyr teuluol, a llwybrau hyblyg tuag at waith ac ymddeoliad. Mae llawer o ffyrdd y gall sefydliadau sicrhau eu bod yn gwneud y gorau dros eu gweithwyr hÛn ac yn parhau i gael y gorau ganddynt.

**YMUNWCH Â'R  
RHWYDWAITH DYSGU  
OED-GYNHWYSOL I  
DRAFOD CYFLEOEDD  
A DYSGU GAN  
GYFLOGWYR ERAILL.**

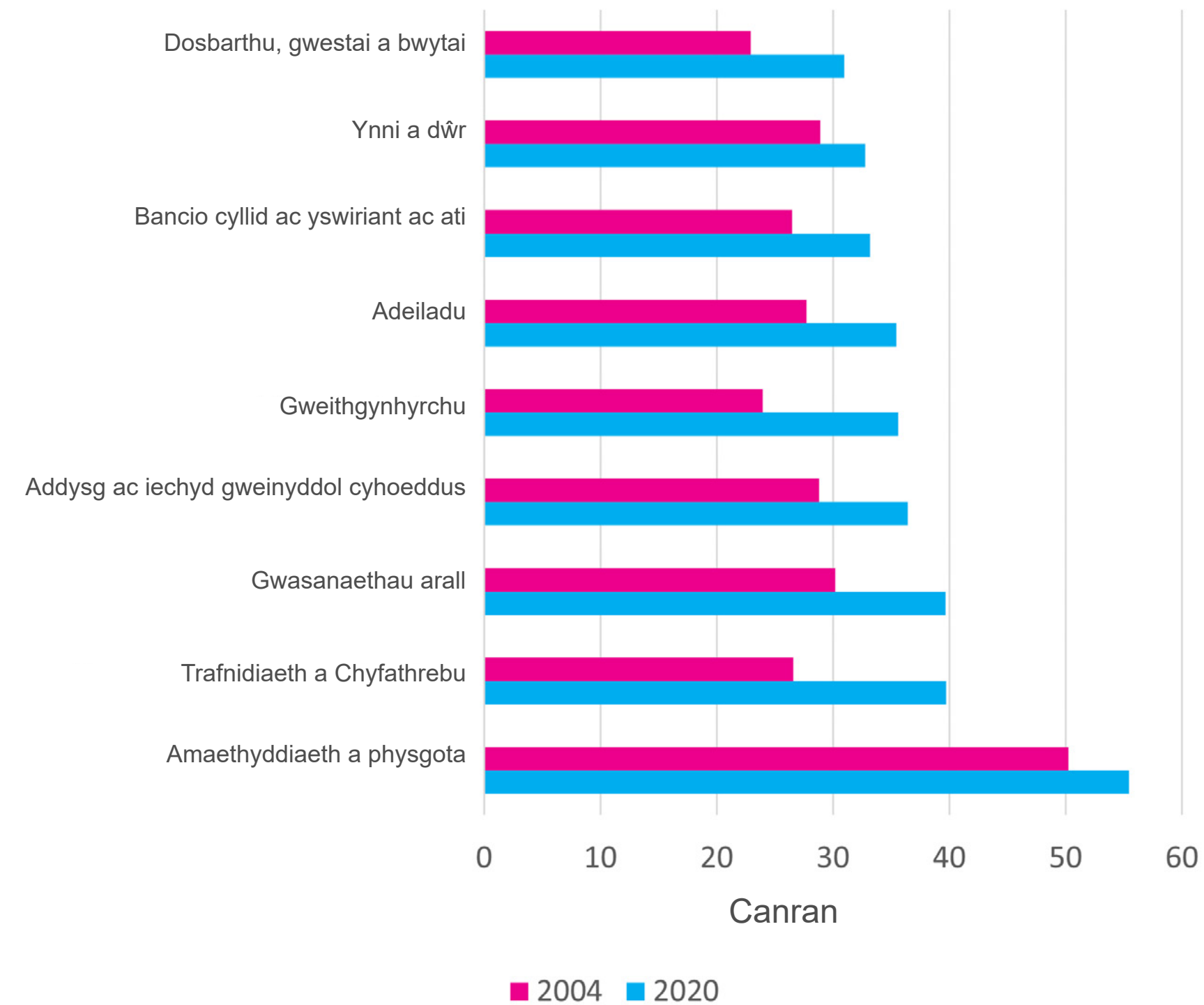
Ac eto, ni wyddom beth yw'r sefyllfa yma yng Nghymru. Er bod y gwahaniaethau rhwng cyfradd y gweithlu sy'n heneiddio ar draws gwledydd y DU yn fach, mae'n werth nodi bod Cymru wedi bod â'r gyfradd uchaf o weithlu sy'n heneiddio yn gyson ond eto'r drydedd gyfradd cyflogaeth isaf o bobl 50-64 oed o blith gwledydd



## EIN GWEITHLU SY’N HENEIDDIO

y DU – 70.2%. O 2021 ymlaen roedd ychydig llai na hanner miliwn o weithwyr 50 oed a hŷn yng Nghymru. Felly mae’r mater hwn yn arbennig o berthnasol i sefydliadau yng Nghymru. Er hynny, yn union fel y ceir gwahaniaethau cenedlaethol yng nghyfradd heneiddio’r gweithlu yn y DU, mae gwahaniaethau sectoraidd yng Nghymru. Fel y dengys ffigur 2, mewn rhai diwydiannau, megis amaethyddiaeth a physgota, roedd cyfran y gweithlu 50 oed a throsodd eisoes yn sylweddol yn 2004. Tra, mewn eraill, megis trafnidiaeth a chyfathrebu, mae cyfradd y cynnydd wedi bod yn gyflym.

FFIGUR 2. CYFRAN Y GWEITHLU 50+ OED YN ÔL SECTOR YNG NGHYMRU





# EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

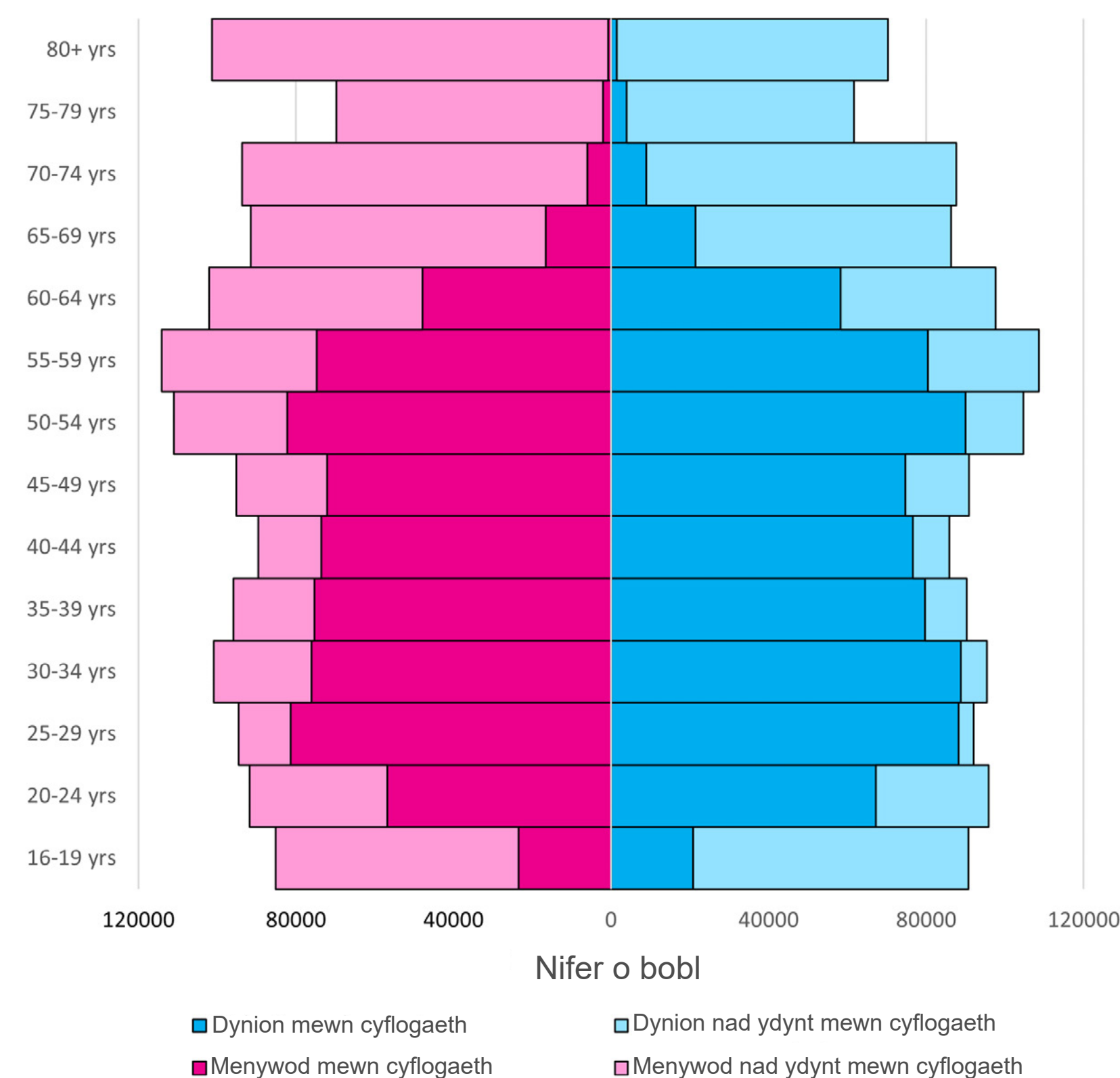
## GWEITHWYR HÛN YN ALLWEDDOL I FYND I'R AFAEL Â'R ARGYFWNG CYFLOGI A'R BWLCH SGILIAU

Mae sefydliadau ar draws y DU yn cael trafferth llenwi swyddi gwag. Naill ai nid ydynt yn cael ymgeiswyr neu nid oes gan yr ymgeiswyr y maent yn eu cael y sgiliau gofynnol. Mae pryderon gwirioneddol y gallai'r argyfwng cyflogi hwn gael effaith niweidiol ar adferiad economaidd y DU. Denygs Ffigur 3 dosbarthiad poblogaeth oedran gweithio Cymru yn ôl grŵp oedran. Mae'r golofn ar y dde, mewn glas, yn dangos cyfanswm y boblogaeth o wrywod ym mhob grŵp oedran. Er enghraifft, mae 95,400 o ddynion 30-35 oed yng Nghymru. Dengys y golofn ar y chwith cyfanswm y boblogaeth o fenywod ym mhob grŵp oedran. Er enghraifft, mae 89,500 o fenywod 40-44 oed yng Nghymru.

Er hynny, mae'r colofnau wedi'u rhannu i ddangos y niferoedd ym mhob grŵp oedran sydd mewn cyflogaeth (glas tywyll ar gyfer gwrywod a phinc tywyll ar gyfer menywod) a'r rhai nad ydynt mewn cyflogaeth (glas golau ar gyfer gwrywod a phinc golau ar gyfer menywod).

Gweler yn glir wrth edrych ar y graff hwn mai'r rhai 55-59 oed sy'n cynrychioli'r grŵp oedran mwyaf ar gyfer y ddau ryw. Dilynir hyn gan y rhai 50-54 oed ac yna gan y rhai 60-64 oed. Gyda'i gilydd, mae'r grwpiau hyn yn cyfrif am 327,100 o fenywod a 310,900 o ddynion. Mae hyn yn dangos bod defnyddwyr, cleientiaid, a defnyddwyr gwasanaeth, defnyddwyr, ac ati, y rhan fwyaf o sefydliadau Cymreig yn debygol o gynnwys nifer sylweddol o'r rhai rhwng 50 a 64 oed. Felly, dadleuir weithiau y bydd cael gweithwyr yn y grŵp oedran hwnnw o fudd i sefydliadau gan eu bod yn deall anghenion y ddemograffeg allweddol hon.

FFIGUR 3. DOSBARTHAD O WRYWOD A BENYWOD YNG NGHYMRU YN ÔL GRŴP OEDRAN A STATWS CYFLOGAETH



Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol



## EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

### STRATEGAETHAU GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

Galwa llywodraethau a sefydliadau trydydd sector ar sefydliadau i ddatblygu strategaethau i harneisio manteision a lleihau risgiau heneiddio'r gweithlu. Er hynny, araf fu'r ymateb hyd yma. Yn ôl adroddiad yn 2015 gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) dim ond 14% o sefydliadau yn y DU sydd â strategaeth ar waith i reoli gweithlu sy'n heneiddio.

Dengys y ffigurau bod y sefyllfa yng Nghymru hyd yn oed yn waeth. Dim ond 5% o'r sefydliadau a holwyd a ddywedodd fod ganddynt strategaeth i fynd i'r afael â heneiddio'r gweithlu. At hynny, o'r 5% hynny dim ond 20% a ddywedodd fod ganddynt ddangosyddion perfformiad allweddol i fesur cynnydd tuag at eu strategaeth gweithlu sy'n heneiddio. Hefyd, dim ond 14% ddywedodd

fod eu rheolwyr llinell yn cael hyfforddiant ar sut i reoli gweithwyr 50 oed a hŷn. Mae'r ffigur olaf hwn yn arbennig o bryderus o ystyried y dystiolaeth bod rheolwyr llinell yn chwarae rhan hanfodol wrth gefnogi gweithwyr hŷn<sup>1</sup>.

# 14%

o sefydliadau yn y DU sydd â strategaeth ar waith i reoli gweithlu sy'n heneiddio.

<sup>1</sup> Leisink P and Knies E. (2011) Line managers' support for older workers. The International Journal of Human Resource Management. 22:9, 1902-1917, DOI: 10.1080/09585192.2011.573969

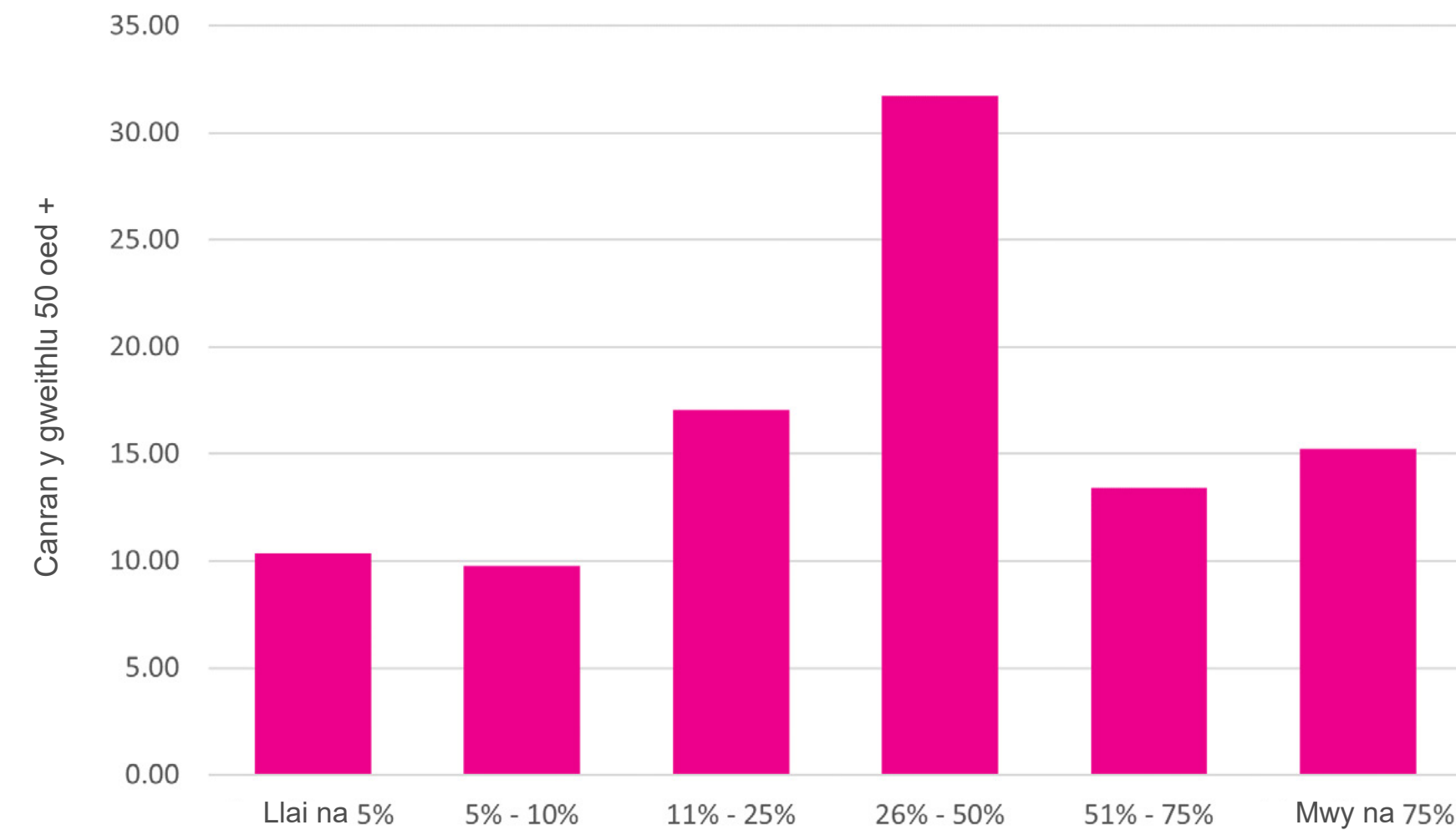


# EIN MAN GWAITH SY’N HENEIDDIO

## DEMOGRAFFEG Y GWEITHLE

Un o'r camau cyntaf wrth ddatblygu strategaeth effeithiol ar gyfer gweithlu sy'n heneiddio yw deall demograffeg y gweithle mewn sefydliad. Yn gryno, i wybod beth yw'r ffordd orau o gefnogi'ch gweithwyr hŷn, mae'n dda dechrau gwybod proffil oedran eich gweithlu. Gallai hyn ymddangos fel cam syml. Er hynny, mae tystiolaeth o'r UD yn dangos bod ychydig dros 1 o bob 10 sefydliad wedi cynnal unrhyw arolwg go iawn o ddsbarthiad grwpiau oedran yn eu gweithlu. Yn galonogol dim ond 2% o ymatebwyr i'n harolwg a ddywedodd nad oeddent yn gwybod pa gyfran o'u gweithlu oedd yn 50 oed a throsodd. Fel y dengys ffigur 4, roedd gan y mwyafrif o sefydliadau rhwng 26% a 50% o'u gweithlu yn 50+ oed. Fodd bynnag, roedd nifer o sefydliadau â gweithluoedd llawer mwy oedrannus. Mewn 13% o sefydliadau rhwng 51% a 75% roedd y gweithlu yn 50+ oed ac mewn 15% o sefydliadau roedd gweithwyr hŷn yn cyfrif am fwy na 75% o'r gweithlu.

FFIGUR 4. AMCAN GANRAN O WEITHLU'R SEFYDLIAD DROS 50 MLWYDD OED





# EIN MAN GWAITH SY’N HENEIDDIO

## GWEITHLE SY’N GYFEILLGAR I OED

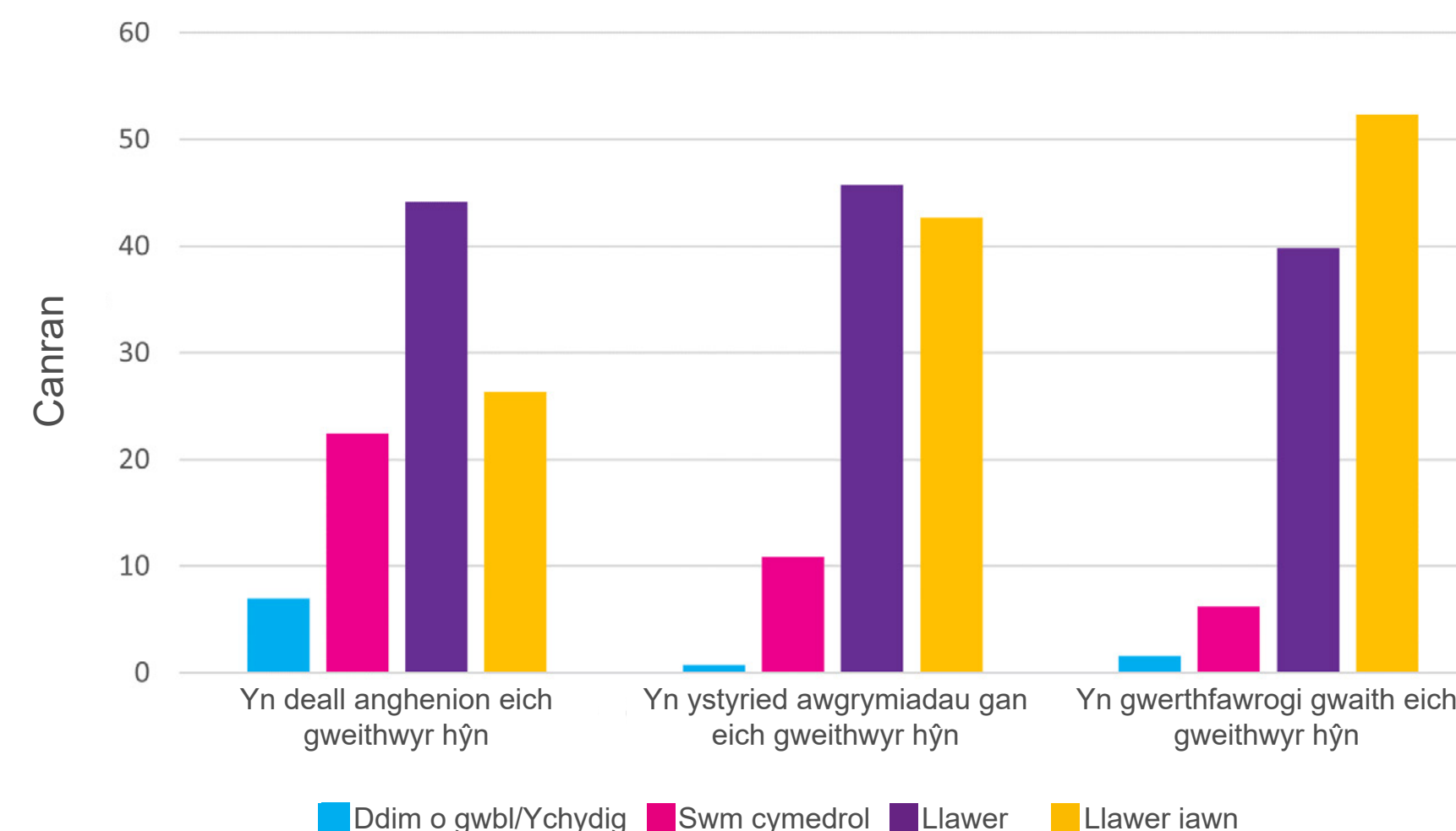
Elfen hanfodol wrth ymateb yn gadarnhaol I weithlu sy’n heneiddio yw i sefydliadau ddatblygu gweithleoedd sy’n gyfeillgar i oed. Er nad oes diffiniad y cytunwyd arno o’r hyn sy’n gwneud gweithle yn ‘gyfeillgar i oed,’ elfen ganolog yw deall a gwerthfawrogi gweithwyr hŷn. Mae BITC wedi cynhyrchu pecyn cymorth i gyflogwyr i’w helpu i nodi pa nodweddion o’u sefydliad y gallant eu gwella i ddod yn gyflogwr sy’n fwy ystyriol o oedran ([cliciwch yma i weld y Pecyn Cymorth Dod yn Gyflogwr Oed Gyfeillgar](#)). Bu elfennau o’r pecyn cymorth hwn yn sail i rai o’r cwestiynau yn yr astudiaeth hon, e.e. pwysigrwydd creu diwylliant sy’n cynnwys oedran.

Fel y dengys ffigur 5, dywed y mwyafrif llethol o sefydliadau yng Nghymru eu bod yn deall, yn gwerthfawrogi ac yn ymgynghori â’u gweithwyr hŷn. Dywed 44% eu bod yn deall anghenion eu gweithwyr hŷn yn fawr. Mae hyn yn fras yr un fath â’r gyfran sy’n dweud eu bod yn ystyried

awgrymiadau gan eu gweithwyr hŷn yn fawr. Yn fwy cadarnhaol fyth, dywedodd dros hanner yr ymatebwyr fod eu sefydliad yn gwerthfawrogi eu gweithwyr hŷn yn fawr. Lle gallai fod rhywfaint o bryder yw bod tua 20% o sefydliadau yn dweud mai dim ond dealltwriaeth gymedrol sydd ganddynt o anghenion eu gweithwyr hŷn.

Er hynny, pan ofynnwyd am bolisiau ac arferion penodol tuag at weithwyr hŷn, daw darlun ychydig yn wahanol i’r amlwg. Dim ond 9% o sefydliadau a ddywedodd eu bod yn ymgynghori â gweithwyr hŷn ar faterion yn y gweithle. Dywedodd 7% eu bod yn cynnwys gweithwyr hŷn wrth ddylunio a gweithredu rhaglenni hybu iechyd a dim ond 4% a ddywedodd eu bod wedi cynnal arolwg o weithwyr hŷn i ddeall eu hanghenion.

FFIGUR 5. PA FAINT Y MAE SEFYDLIADAU’N DEALL, GWERTHOEDD AC YSTYRIED AWGRYMIADAU GAN EU GWEITHWYR HŷN





# EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

## STEREOTEIPIAU OEDRAN

Yn anffodus, mae stereoteipiau o oedolion hŷn yn parhau. Dengys astudiaethau yn UDA bod gan reolwyr nifer o ragdybiaethau am weithwyr hŷn. Gellir gweld rhai o'r rhain yn gadarnhaol. Er enghraifft, dywedodd rheolwyr fod gan weithwyr hŷn fwy o brofiad, mwy o wybodaeth, gwell arferion gwaith ac agweddau, ymrwymiad i ansawdd, teyrngarwch, prydlondeb a pharch at awdurdod. Er hynny, roedd ganddyn nhw farn fwy negyddol hefyd. Roeddent yn gweld gweithwyr hŷn yn anhyblyg, yn amharod neu'n methu ag addasu i dechnoleg newydd, yn gwrthsefyll newid, yn oddefol neu'n hunanfodlon ac yn llai abl yn gorfforol. Cafwyd canlyniadau tebyg gan arolwg o sefydliadau yn Awstralia. Ystyriwyd bod gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o feddu ar yr hyn a elwir yn 'sgiliau meddal', e.e. bod yn fwy dibynadwy, teyrngarol a gallu ymdopi'n well â straen, ond yn llai tebygol o feddu ar 'sgiliau caled', e.e. sgiliau technoleg, creadigrwydd, ac ati. Er hynny, nid yw nifer o'r stereoteipiau hyn wedi eu cadarnhau gan dystiolaeth<sup>ii</sup>.

Fel y dengys ffigur 6, pan ofynnwyd i ymatebwyr ddweud a oedd sgiliau cysylltiedig â gwaith yn fwy nodweddiadol o weithwyr hŷn neu iau, dywedodd cyfran fawr nad oeddent yn gweld unrhyw wahaniaeth yn ymwneud ag oedran. Er hynny, pan ddewiswyd grŵp oedran, mae tystiolaeth o stereoteipiau ar sail oedran o gymwyseddau gweithwyr hŷn ac iau o fewn sefydliadau yng Nghymru. Mae gweithwyr hŷn yn cael eu hystyried yn llai tebygol o fod i ffwrdd o'r gwaith, yn canolbwyntio'n fwy, mae mwy o ymrwymiad swydd, yn fwy abl i ymdopi â straen, yn fwy dibynadwy, yn fwy teyrngar, ac o fod â gwell cysylltiadau cwsmeriaid.

Ar y llaw arall, credir bod gweithwyr iau yn well gyda sgiliau technolegol, yn fwy galluog yn gorfforol, yn fwy abl i addasu i newid, yn meddu ar lefelau egni uwch, yn dysgu pethau newydd yn well ac yn fwy creadigol. Roeddent



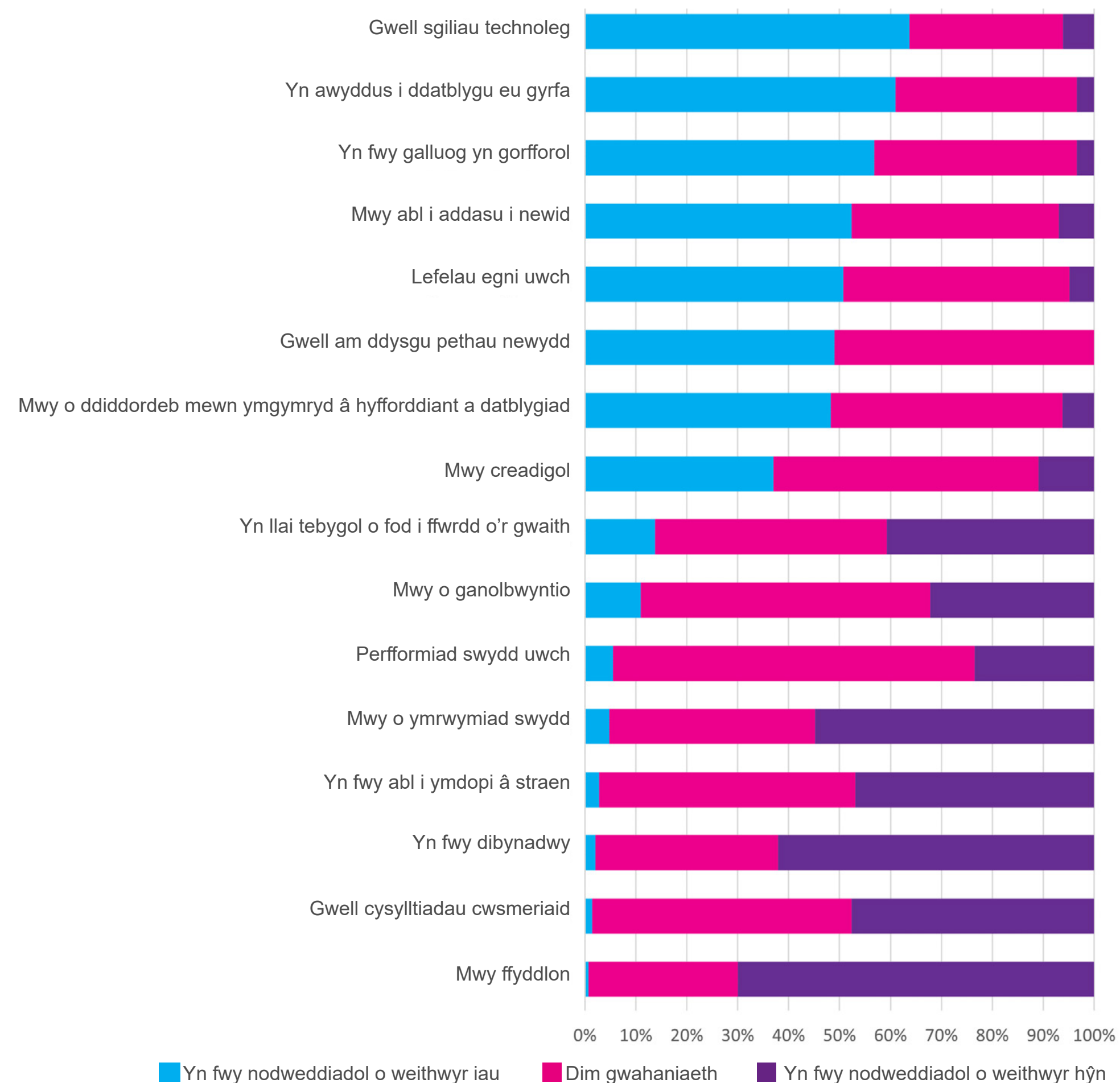
<sup>ii</sup> Viviani CA, Bravo G, Lavallière M, Arezes PM, Martínez M, Dianat I, Bragança S & Castellucci HI. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work*. 68:577-618. doi: 10.3233/WOR-203396.



## EIN GWEITHLU SY’N HENEIDDIO

hefyd yn cael eu hystyried yn fwy awyddus i ddatblygu eu gyrfa a bod ganddynt fwy o ddiddordeb mewn ymgymryd â hyfforddiant a datblygiad. Mae hyn yn bryder, oherwydd pe bai sefydliadau’n teimlo bod eu gweithwyr hŷn yn llai tebygol o fod yn awyddus i ymgysylltu â chyfleoedd datblygu gyrfa a hyfforddiant, yna efallai y byddant yn llai tebygol o gynnig y cyfleoedd hyn i’w gweithwyr hŷn. Ategir hyn gan ymchwil blaenorol sydd wedi dangos mai’r prif reswm nad yw oedolion hŷn yn cymryd rhan mewn hyfforddiant a datblygiad yw nad ydynt yn cael eu gofyn, nid nad oes ganddynt ddiddordeb. Golyga hyn yn ei dro, nad yw gweithwyr hŷn yn caffael y sgiliau a’r wybodaeth sydd eu hangen i fodloni gofynion y newid yn natur gwaith. O ganlyniad, efallai na fydd gweithwyr hŷn yn teimlo’n hyderus i ymgysylltu â phethau newydd, e.e. TG, sy’n arwain at y rhagdybiaeth nad ydynt yn dda gyda thechnoleg neu’n newid yn ehangach.

**FFIGUR 6. CYFFREDINOLDEB O STEREOTEIPIAU SY’N SEILIEDIG AR OEDRAN GWAITH**



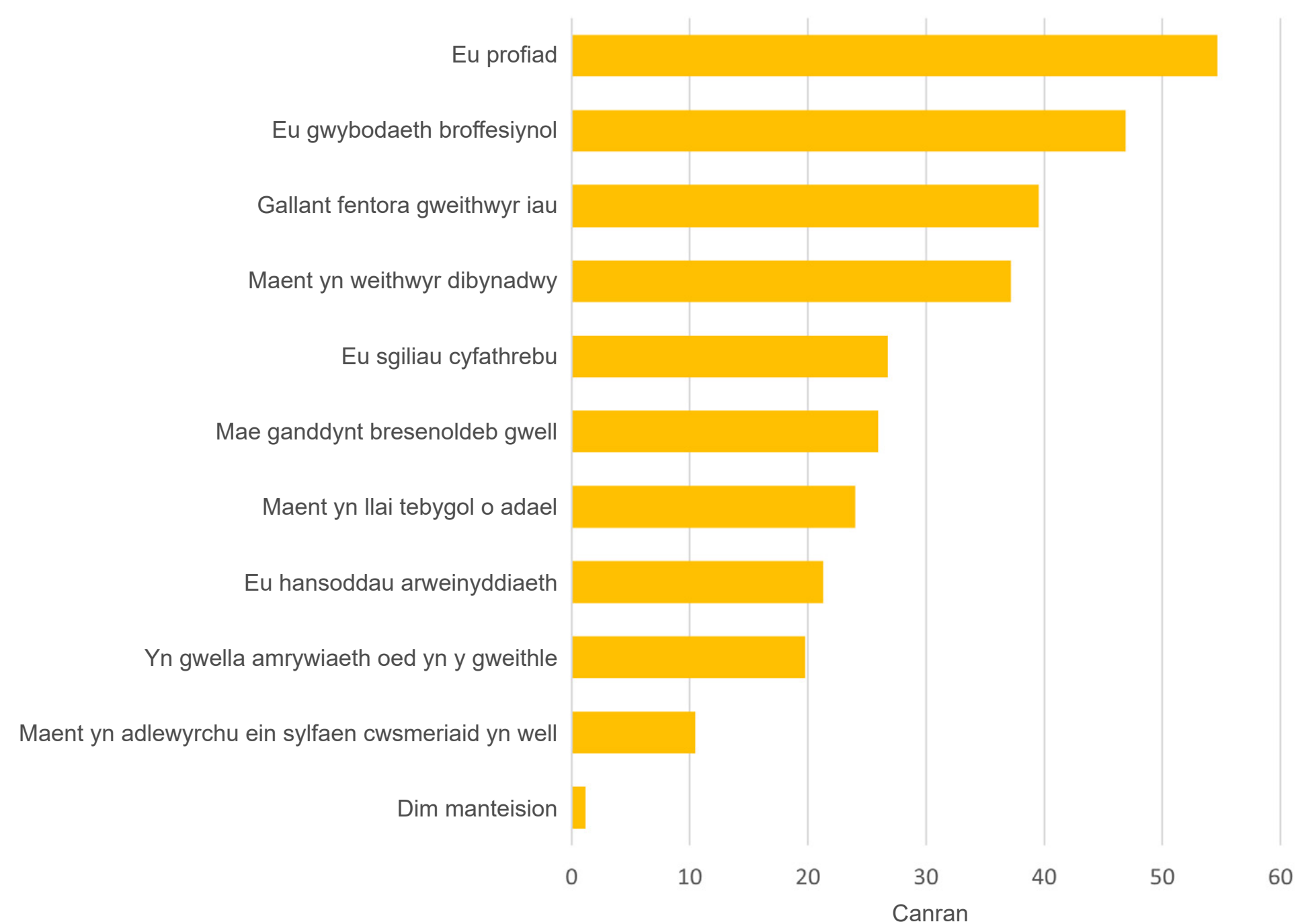


# EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

## MANTEISION CYFLOGI GWEITHWYR HÛN

Fel y dengys ffigur 7, roedd sefydliadau yng Nghymru yn gadarnhaol ar y cyfan ynghylch y manteision y mae gweithwyr hÛn yn eu rhoi i'r gweithle. Yn wir, dim ond 1% o ymatebwyr a ddywedodd nad oedd unrhyw fantais i gyflogi gweithwyr hÛn. I'r gwrthwyneb, dywedodd dros hanner y sefydliadau yn yr arolwg (55%) eu bod wedi elwa ar brofiad eu gweithwyr hÛn. Dywedodd 47% o sefydliadau eu bod yn gwerthfawrogi'r wybodaeth broffesiynol yr oedd gweithwyr hÛn yn dod gyda nhw i'r gweithle a dywedodd 40% fod gweithwyr hÛn yn darparu mentora pwysig i weithwyr iau. Mae'r manteision eraill a nodwyd gan sefydliadau yn cyd-fynd i raddau helaeth â'r rhinweddau a welwyd yn fwyaf nodweddiadol o weithwyr hÛn a gyflwynwyd yn ffigur 7. Canfuwyd eu bod yn weithwyr dibynadwy (37%), gyda sgiliau cyfathrebu da (27%), oedd â phresenoldeb da (25%) ac yn annhebygol o roi'r gorau i weithio (24%).

FFIGUR 7. MANTEISION CYFLOGI GWEITHWYR HÛN





# EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

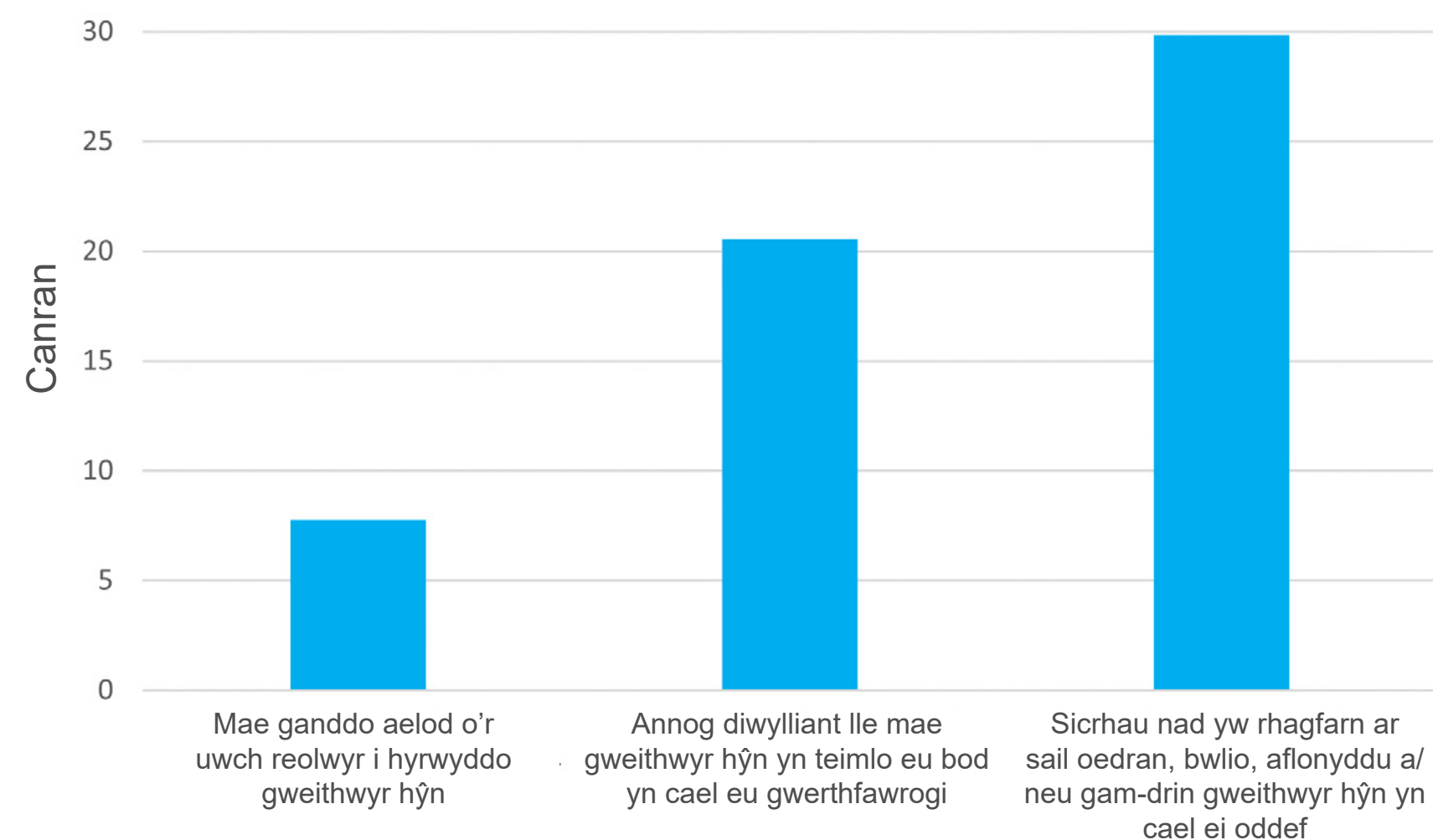
## BRWYDRO YN ERBYN RHAGFARN AR SAIL OED

Ochr yn ochr â rhyw, hil/ethnigrwydd, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas/partneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth a chrefydd/cred, mae oedran yn nodwedd warchoddedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Er hynny, awgryma astudiaethau nad yw nifer o gyflogwyr ac unigolion yn ymdrin â gwahaniaethu ar sail oed yn yr un modd â'r nodweddion eraill hyn. Yn 2018, canfu arolwg gan y Ganolfan Heneiddio'n Well mai dim ond 69% o weithwyr oedd yn ymwybodol bod oedran yn nodwedd warchoddedig, o gymharu ag 80% a oedd yn gwybod beth oedd anabledd<sup>iii</sup>.

Pan ofynnwyd am bolisiau ac arferion i fynd i'r afael â rhagfarn ar sail oed, roedd canlyniadau ein hastudiaeth yn destun gofid (gweler ffigur 8). Dim ond 38% o sefydliadau a ddywedodd eu bod yn darparu hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol. Mae hwn yn ofid sy'n ymestyn y tu hwnt i oedraniaeth ac yn effeithio ar bob math o wahaniaethu yn y gwaith. Er hynny, yr hyn sy'n peri gofid arbennig i'r adroddiad

hwn yw mai dim ond 76% o'r rhai a wnaeth ddarparu hyfforddiant o'r fath a ddywedodd eu bod yn mynd i'r afael â thuedd sy'n gysylltiedig ag oedran. Golyga hyn hyd yn oed yn y lleiafrif o sefydliadau sy'n cydnabod yr angen i fynd i'r afael â thuedd anymwybodol nad yw tua chwarter yn mynd i'r afael â rhagfarn ar sail oed. Achosa hyn ofid gan fod tystiolaeth yn dangos y gall rhagfarn ymhlyg neu anymwybodol yn erbyn gweithwyr hŷn fod â gwreiddiau dwfn. Pan ofynnwyd yn fwy cyffredinol am bolisiau i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â rhagfarn ar sail oedran yn y gwaith a hyrwyddo llais gweithwyr hŷn, ychydig o sefydliadau oedd â pholisiau o'r fath ar waith. Mae llai na thraean yn dweud bod ganddyn nhw bolisiau ar waith i fynd i'r afael â rhagfarn ar sail oed, bwlio neu aflonyddu ar weithwyr hŷn. Mae oddeutu un rhan o bump yn adrodd eu bod yn annog diwylliant lle mae gweithwyr hŷn yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Yn olaf, mae gan lai nag 1 o bob 10 sefydliad aelod o'r uwch reolwyr sy'n hyrwyddo gweithwyr hŷn.

FFIGUR 8. CYFRAN O SEFYDLIADAU SYDD Â PHOLISIAU AR WAITH I WRTHWYNEBU OEDRANIAETH



<sup>iii</sup> Centre for Ageing Better. (2018). Becoming an age-friendly employer. Centre for Ageing Better. London <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Becoming-age-friendly-employer.pdf>



# EIN GWEITHLU SY'N HENEIDDIO

## RECRIWTIO GWEITHWYR HÛN

Yn anffodus, mae pandemig COVID-19 wedi gwthio nifer o weithwyr hÛn ar draws y DU allan o gyflogaeth. Yng Nghymru bu cynnydd yn nifer y bobl a ddywedodd eu bod yn syml wedi rhoi'r gorau i geisio dod o hyd i waith (cyfeirir at y rhain yn aml fel 'gweithwyr digalon') yn ystod y pandemig. Dewisodd eraill gymryd ymddeoliad cynnar. Mae hyn yn cael ei adleisio yn ffigurau'r DU gyfan o'r Astudiaeth Ffordd o Fyw ar gyfer Pobl Dros 50. Mae'n dangos bod tua 6 o bob 10 oedolyn rhwng 50 a 70 oed a adawodd eu gwaith yn ystod y pandemig wedi dweud eu bod wedi gwneud hynny'n gynt na'r disgwyl. Fel yr awgryma hyn, roedd y penderfyniad i ymddeol yn aml oherwydd gorfodaeth yn hytrach na dewis. Yn wir, o'r rhai a wnaeth ymddeol yn gynnar, dywedodd 25% eu bod wedi colli eu swydd ac yna wedi ymddeol, dywedodd 25% eu bod wedi gadael eu swydd flaenorol oherwydd y pandemig coronafirws, dywedodd 18% eu bod ar ffyrlo ac yna'n colli eu swydd a dywedodd 11% eu bod wedi gadael eu swydd flaenorol oherwydd salwch neu anabledd. Dengys y ffigurau hyn, a'r rhai a gyflwynwyd yn gynharach yn Ffigur 3,

bod cyfle i annog gweithwyr hÛn i ddychwelyd i'r gwaith i rannu eu sgiliau a'u profiad.

Er hynny, mae gweithwyr hÛn yn aml yn wynebu rhwystrau rhag recriwtio. Awgryma dystiolaeth o UDA bod cyflogau uwch a'r gost ddisgwylidig sydd ei angen i hyfforddi gweithwyr hÛn mewn technolegau newydd yn rhwystrau i gyflogi a chadw gweithwyr hÛn. Mae stereoteipiau negyddol eraill yn cynnwys y gred bod gweithwyr hÛn yn cynhyrchu gwaith o ansawdd is na gweithwyr iau, eu bod yn llai cynhyrchiol, a'u bod yn gwrthsefyll newid. Cred ymhlith cyflogwyr a rheolwyr nad yw gweithwyr hÛn yn gyfredol ar y setiau sgiliau gofynnol a bod eu sgiliau wedi dyddio<sup>iv</sup>.

Yn galonogol, dywedodd y mwyafrif helaeth o sefydliadau yng Nghymru (83%) nad ydynt yn bendant yn amharod i recriwtio gweithwyr dros oedran penodol. Mewn gwirionedd dim ond 2% o sefydliadau a ddywedodd y byddent yn debygol o beidio â recriwtio pobl dros oedran penodol. Gofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddent wedi profi unrhyw heriau neu rwystrau i recriwtio gweithwyr

hÛn. Dywedodd dros chwarter nad oedd ganddynt unrhyw heriau. Y brif her a adroddwyd gan sefydliadau (15%) oedd bod diffyg ceisiadau gan weithwyr hÛn. Gall hyn fod oherwydd y ffaith nad yw cyflogwyr yn datgan yn agored eu bod yn croesawu ceisiadau gan bob oed ac efallai nad oes ganddyn nhw bolisiau ac arferion ar waith sy'n cefnogi pobl dros 50 oed megis addasiadau iechyd a chymorth menapos, gweithio hyblyg, hyfforddiant a chyfleoedd datblygu. Ar wahân i hyn, ychydig iawn o heriau a adroddwyd: dywedodd 6% fod disgwyliadau cyflog gweithwyr hÛn yn rhy uchel a dywedodd 4% nad oedd gan weithwyr hÛn y sgiliau technolegol gofynnol.

**CWBLHEWCH YR  
ADOLYGIAD BUSNES  
SY'N CYNWYS  
OEDRAN I NODI  
BYLCHAU YN EICH  
DULL GWEITHREDU  
A'CH POLISIAU  
TUAG AT GEFNOGI  
GWEITHWYR HÛN.**

<sup>iv</sup> Taskforce on the Aging of the American Workforce. (2008). Report of the Taskforce on the Aging of the American Workforce. <http://www.aging.senate.gov/letters/agingworkforcetaskforcereport.pdf>



# EIN GWEITHLU SY’N HENEIDDIO

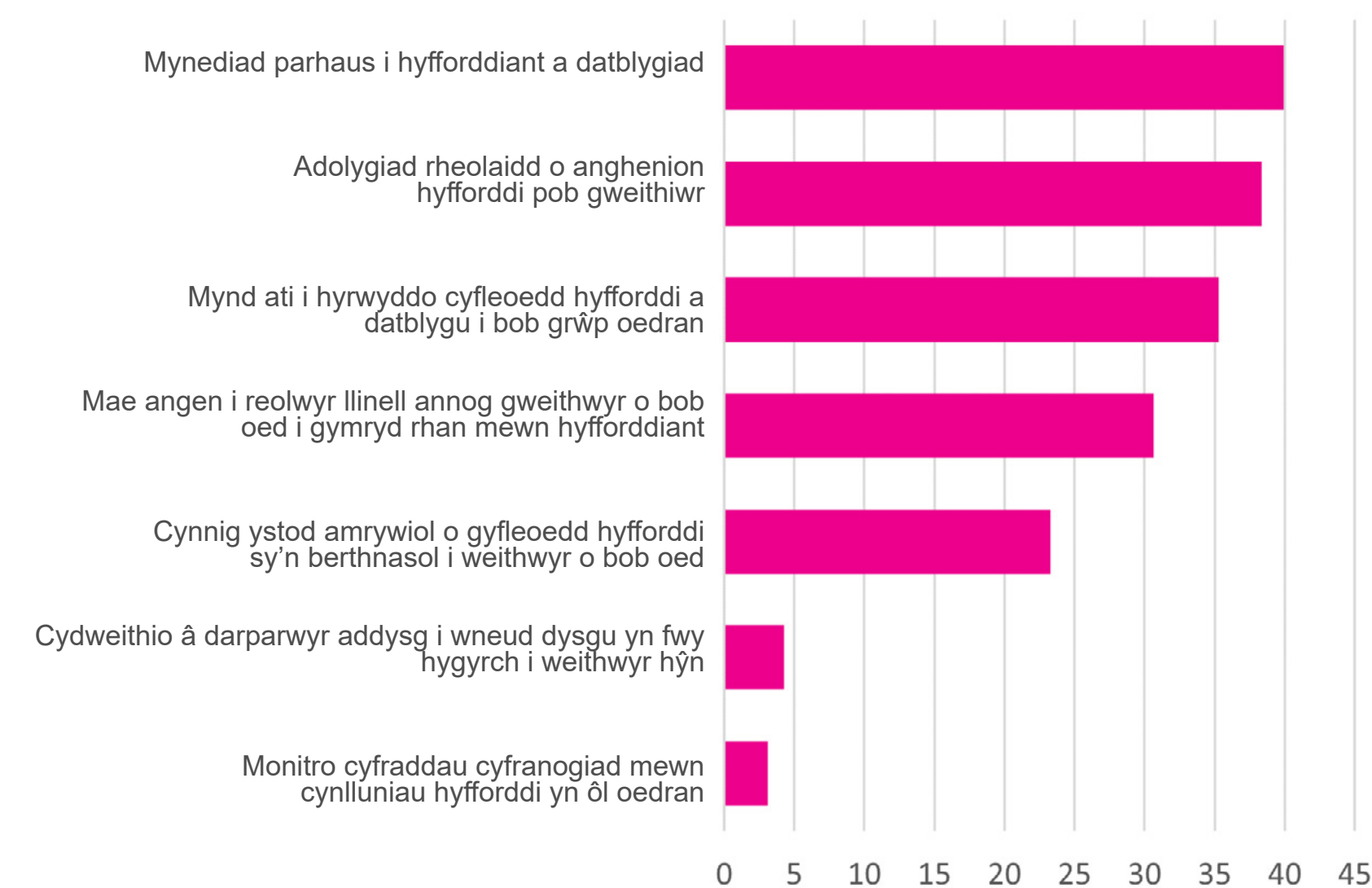
## HYFFORDDI GWEITHWYR HÛN

Canfu arolwg o fwy na 12,000 o weithwyr 50 oed a throsodd yn y DU, ar gyfer yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS), fod bron i ddwy ran o dair (63%) yn dweud y dylai fod mwy o gynlluniau hyfforddi ac ailhyfforddi i helpu gweithwyr hŷn i ennill sgiliau newydd ac i ddelio â thechnoleg<sup>5</sup>.

Mae Ffigur 9 yn dangos bod ystod eang o weithgareddau addysg a hyfforddiant ymhlith sefydliadau yng Nghymru. Wrth edrych ar gyfleoedd hyfforddi cyffredinol mae’r darlun yn eithaf cadarnhaol. Mae tua 40% yn darparu mynediad i hyfforddiant a datblygiad ac mae cyfran ychydig yn is yn adolygu anghenion hyfforddi eu gweithwyr. Fodd bynnag, dylid nodi y golyga hyn nad yw 60% yn darparu mynediad i hyfforddiant a datblygiad parhaus nac yn adolygu anghenion hyfforddi eu gweithwyr.

Hefyd, pan edrychwn ar weithgareddau addysg a hyfforddiant yn benodol ar gyfer oedolion hŷn, mae’r darlun yn mynd ychydig yn llai cadarnhaol. Dim ond 30% o sefydliadau sy’n adrodd ei bod yn ofynnol i reolwyr llinell annog gweithwyr o bob oed i gymryd rhan mewn hyfforddiant. Mae llai na 25% yn cynnig ystod amrywiol o opsiynau hyfforddi. Ond nid oes fawr ddim yn cydweithredu â darparwyr addysg i wneud dysgu’n fwy hygyrch i weithwyr hŷn, neu fonitro cyfraddau cyfranogiad yn ôl oedran.

FFIGUR 9. CYFRAN O SEFYDLIADAU SY’N CYNNAL GWEITHGAREDDAU HYFFORDDI A DATBLYGU AMRYWIOL



<sup>5</sup> Department for Business, Energy & Industrial Strategy. (2018). Views on the ageing society: survey of older people. Available from: <https://www.gov.uk/government/publications/views-on-the-ageing-society-survey-of-older-people>



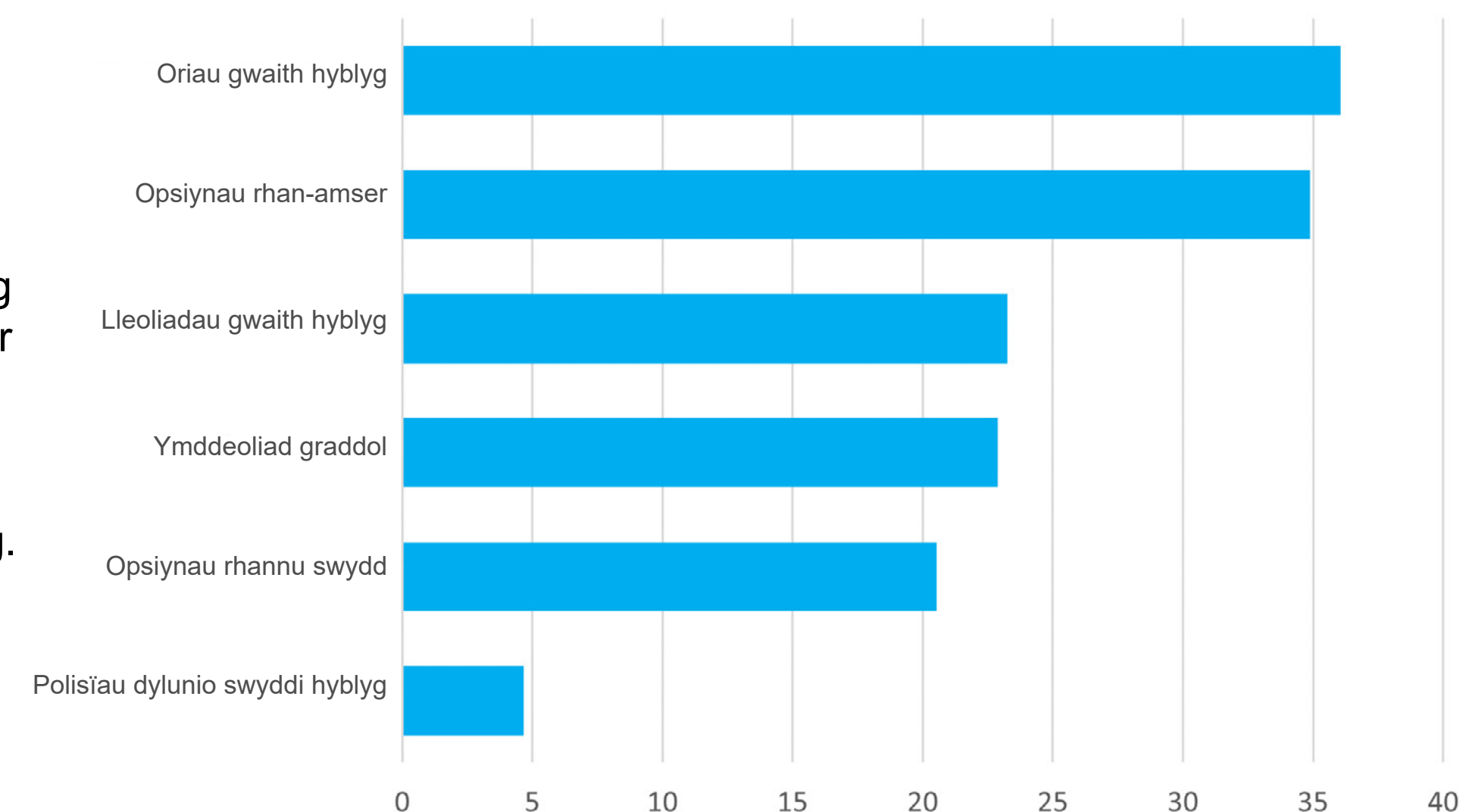
# EIN GWEITHLU SY’N HENEIDDIO

## GWEITHIO HYBLYG

Mae gweithio hyblyg nid yn unig o fudd i’r rhai â chyflyrau iechyd hirdymor ond gall hefyd cynorthwyo pobl sydd â chyfrifoldebau gofalu. Canfu arolwg BEIS y soniwyd amdano uchod fod dros dri chwarter (78%) yn dweud y byddent yn hoffi oriau mwy hyblyg. Dywedodd 73% eu bod am weld mwy o swyddi rhan-amser yn cael eu cynnig. Mae hyn yn cyd-fynd ag ymchwil gan Timewise a’r Ganolfan Heneiddio’n Well. Canfuwyd bod 72% o weithwyr hŷn yn dweud bod gweithio hyblyg/ rhan-amser wedi helpu i wella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Dywedodd 34% ei fod yn helpu gyda chyfrifoldebau gofalu a dywedodd 29% ei fod yn helpu gyda materion iechyd. Er hynny, canfu’r un adroddiad nad yw amodau gweithio hyblyg bob amser ar gael nac yn cael eu hysbysebu i weithwyr

hŷn. Dengys canfyddiadau gan weithwyr hŷn yng Nghymru, sydd wedi eu cymryd o Arolwg Cenedlaethol Cymru, mai dim ond cefnogaeth gymedrol gan gyflogwyr sydd ar gael ar gyfer ffurfiau hyblyg o weithio. Ategir y canfyddiadau hyn yng nghanlyniadau ein harolwg. Dengys Ffigur 10 mai dim ond traean o sefydliadau yng Nghymru sy’n cynnig oriau gweithio hyblyg neu opsiynau rhan-amser. Mae llai na chwarter yn cynnig lleoliadau gweithio hyblyg neu ymddeoliad fesul cam. Mae oddeutu un rhan o bump yn cynnig opsiynau rhannu swydd ac ychydig iawn sy’n cynnig cynllun swydd hyblyg.

FFIGUR 10. CANRAN O SEFYDLIADAU SY’N CYNNIG FATHAU GWAHANOL O WEITHIO HYBLYG





# EIN GWEITHLU SY’N HENEIDDIO

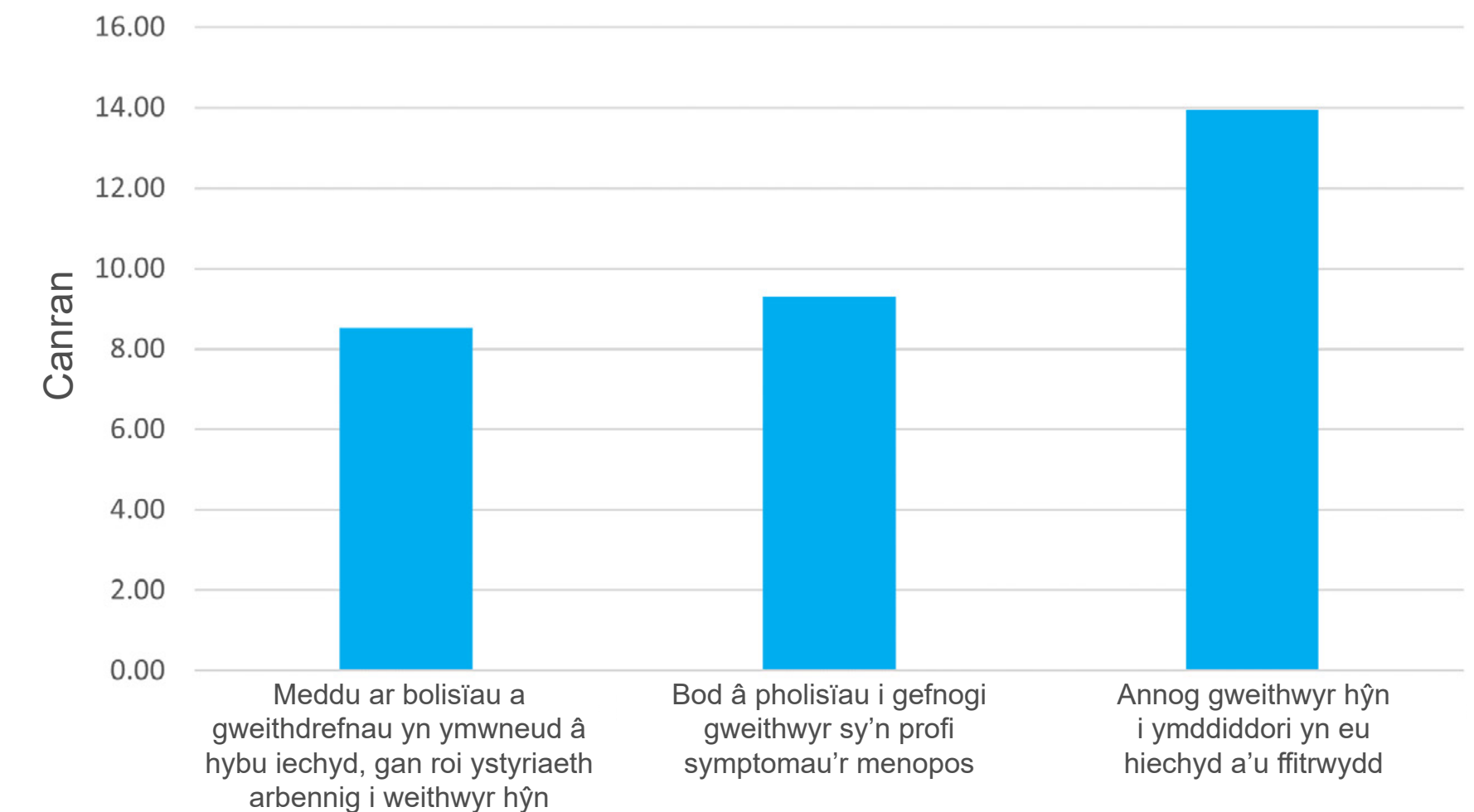
## IECHYD A LLESIANT YN Y GWAITH

Er nad ydyw’n wir bod pob gweithiwr hŷn yn dioddef o ieched gwael neu gyfyngiadau gweithredol, fel rhan o’r broses o heneiddio’n normal mae pobl mewn mwy o berygl o ddiodeff cyflyrau ieched. Mae sicrhau ieched y gweithlu sy’n heneiddio yn hollbwysig os ydym am alluogi pobl i barhau’n actif a chynhyrchiol am gyhyd ag y bo modd. Ieched gwael yw’r prif reswm y mae gweithwyr hŷn yn ei roi dros adael gwaith cyn y dymunant wneud hynny. Mae ymwybyddiaeth gynyddol hefyd y gall y menopos, a all ddechrau yn eich 40au neu hyd yn oed yn gynharach, gael effaith sylweddol ar gyflogaeth barhaus i fenywod. Mewn ymateb i hyn bu nifer o ymgyrchoedd i fynd i’r afael â’r heriau y mae gweithwyr sy’n profi’r menopos yn eu hwynebu ac i greu gweithleoedd cyfeillgar i’r menopos<sup>vi</sup>. Er hynny, dengys canlyniadau mai ychydig iawn o sefydliadau yng Nghymru sydd â pholisïau ac arferion i

hybu ieched eu gweithlu hŷn. Fel y dengys ffigur 11, dim ond tua 15% o sefydliadau sy’n annog gweithwyr hŷn i gymryd diddordeb yn eu hieched ac ond 9% sydd â pholisïau i gefnogi gweithwyr sy’n profi symptomau’r menopos.

**GALL ADOLYGIADAU CANOL GYRFA HELPU UNIGOLION 50+ OED I YSTYRIED AC ASESU EU HIECHYD A’U LLESIANT WRTH IDDYNT FYND YN HŷN.**

**FFIGUR 11. CYFRAN O SEFYDLIADAU SY’N CYNNAL AMRYW BOLISÏAU AC ARFERION IECHYD A LLESIANT**



<sup>vi</sup> BITC. (2022). Menopause in the Workplace. <https://www.bitc.org.uk/toolkit/menopause-in-the-workplace/>



## EIN GWEITHLU SY’N HENEIDDIO

### BETH Y GELLIR EI WNEUD I HELPU SEFYDLIADAU YNG NGHYMURU I FANTEISIO AR HARNEISIO GWEITHLU SY’N HENEIDDIO?

Fel man cychwyn, mae cwblhau [Adolygiad Busnes Oed-Gynhwysol](#) yn ystod camau cyntaf ymgysylltu â’r rhaglen yn helpu cyflogwyr i nodi bylchau ac amlygu cryfderau yn eu hymagwedd at gynhwysiant oedran, gan ddarparu fframwaith clir ar gyfer gweithredu sy’n cynnwys oedran mewn meysydd penodol, lle bo angen.

Gyda nifer o sefydliadau ar hyn o bryd yn cael trafferth recriwtio a chadw talent, mae cyfle i ehangu eu darpar gronfa dalent, i gymryd camau i gynyddu eu hapêl i bobl dros 50 oed a darparu mentrau a chymorth i gadw pobl dros 50 oed i aros yn y gweithle.

Wrth recriwtio, mae’n bwysig bod sefydliadau’n ystyried yr iaith a’r delweddau a ddefnyddir mewn hysbysebion swyddi, gan sicrhau nad ydynt yn camwahaniaethu nac yn eithrio unigolion hŷn yn anfwriadol. Mae sicrhau bod eu gwefan yn cynnwys delweddau sy’n amrywio o ran oedran yn bwysig hefyd. Gall datgan eu bod yn croesawu ceisiadau o bob oed a’u bod yn barod i siarad am weithio hyblyg annog mwy o bobl dros 50 oed i ystyried ymgeisio.


Gall sefydliadau gadw gweithwyr hŷn gwerthfawr drwy sicrhau bod ganddyn nhw arferion a pholisïau i’w cefnogi i barhau mewn gwaith, megis gweithio hyblyg a chymorth i’r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu neu’r rhai sy’n profi’r menopos neu faterion iechyd a llesiant.

Dylai cyflogwyr gynnig cyfleoedd hyfforddi a datblygu i weithwyr hŷn yn rhagweithiol,

gan eu helpu i drosglwyddo eu sgiliau i rolau gwahanol, bod yn wydn i newid, a sicrhau bod eu sgiliau yn gyfredol ac yn berthnasol.

Fesul amrywiaeth o offer a gwasanaethau cymorth a gynigir yn rhad ac am ddim, diolch i gefnogaeth gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol, mae [Oedran yn y Gweithle](#) yn cefnogi cyflogwyr yng Nghymru sydd wedi cydnabod pwysigrwydd cynnwys cynhwysiant oedran yn eu hagendâu llesiant, amrywiaeth a chynhwysiant.





# GADEWCH I NI WNEUD CYNHWYSIANT OEDRAN YN REALITI YNG NGHYMRU

Wrth i weithlu Cymru newid yn gyflym, mae angen i gyflogwyr weithredu nawr i ddatgloi cyfleoedd timau aml-genhedlaeth. Mae deall heriau a chyfleoedd poblogaeth sy'n heneiddio yn hanfodol os ydym oll am greu timau aml-genhedlaeth cynhyrchiol, arloesol a chynhwysol – gan y bydd nifer ohonom yn byw bywydau gwaith hirach.

Gall sefydliadau elwa ar y cymorth canlynol fesul rhaglen Oedran yn y Gweithle:

- **Rhwydwaith Dysgu Oed-Gynhwysol** – Dod ag AD, cynhwysiant, a llesiant ynghyd â gweithwyr proffesiynol eraill sydd â diddordeb mewn cynhwysiant oedran i drafod heriau, rhannu arfer da, a dysgu oddi wrth ei gilydd
- **Adolygiad Busnes Oed-Gynhwysol** – Offeryn hunanasesu i nodi bylchau ac amlygu cryfderau mewn gweithrediadau cyfredol mewn perthynas â meysydd allweddol sy'n berthnasol i weithwyr hŷn

- **Pecyn Cymorth Cyflogwyr Oed-Gynhwysol** – Arweiniad i arfer da ynghylch cynhwysiant oedran. Yn darparu awgrymiadau a syniadau, enghreifftiau o arfer da, ac yn cyfeirio at adnoddau defnyddiol ar gyfer cefnogi staff o bob oed
- **Gweminarau Adolygu Canol Gyrfa** – Ar gyfer unigolion dros 50 oed, mae'r gweminarau hyn yn caniatáu iddyn nhw fyfyrion ac ystyried eu hamgylchiadau presennol o ran llesiant, gwaith a chyllid, gan eu cynorthwyo i gymryd camau i wneud cynlluniau ar gyfer dyfodol cadarnhaol

## GWYBODAETH BELLACH

Ewch i [www.bitcni.org.uk/agewales](http://www.bitcni.org.uk/agewales) neu cysylltwch gyda [jill.salter@bitc.org.uk](mailto:jill.salter@bitc.org.uk) am fwy o wybodaeth ar sut mae cymryd rhan yn y Rhaglen Oedran yn y Gweithle ac elwa ar weithle sy'n fwy cynhwysol i oed.



# ATODIAD A.

## DATA A DULLIAU

Casglwyd y data gan ddefnyddio arolwg ar-lein. Roedd y rhain ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg. Rhoddwyd cymeradwyaeth i'r astudiaeth gan Fwrdd Adolygu Moeseg Coleg y Gwyddorau Dynol ac Iechyd Prifysgol Abertawe.

Roedd y sampl yn cynnwys tair cydran:

- Rhestr o gysylltiadau e-bost ar gyfer 5303 o fusnesau yng Nghymru. Roedd hyn yn cynnwys sefydliadau ar gyfer elw a dielw. Prynwyd hwn oddi wrth Business Lists UK. Yn y rhan fwyaf o achosion roedd y cyfeiriad e-bost ar gyfer perchennog y busnes neu'r cyswllt AD.
- Rhestr o gysylltiadau e-bost ar gyfer 500 o ysgolion yng Nghymru. Roedd hyn yn seiliedig ar y rhestr a oedd ar gael yn gyhoeddus, a luniwyd gan Lywodraeth Cymru, o ysgolion meithrin, cynradd, canol, uwchradd, arbennig ac annibynnol yng Nghymru <https://gov.wales/address-list-schools>. Cymerwyd sampl ar hap o 500 o ysgolion o'r cyfanswm o 1,554 o ysgolion. Yna ychwanegwyd cyfeiriadau e-bost ar

gyfer yr ysgolion â llaw. Fodd bynnag, mewn rhai achosion nid oedd gan ysgolion gyfeiriadau e-bost neu roedd ganddynt ffurflen ar-lein ar gyfer ceisiadau. Felly nifer terfynol yr ysgolion a gynhwyswyd oedd 457.

- Rhestr o fanylion cyswllt pob un o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru. Crëwyd hwn â llaw trwy ymweld â gwefannau pob awdurdod lleol yng Nghymru i ddod o hyd i'r cyfeiriad e-bost mwyaf perthnasol. Lle'r oedd hynny'n bosibl, defnyddiwyd cyfeiriad e-bost y rheolwr AD/personél neu'r Prif Weithredwr. Fodd bynnag, mewn rhai achosion dim ond cyfeiriadau e-bost generig oedd ar gael. Nid oeddem yn gallu dod o hyd i unrhyw gyfeiriadau e-bost ar gyfer un awdurdod lleol. Felly, nifer olaf yr awdurdodau lleol a gynhwyswyd oedd 21.

Roedd y rhestr sampl gyffredinol yn cynnwys 5781 o sefydliadau yng Nghymru.

Anfonwyd y gwahoddiad cychwynnol i gymryd rhan yn yr arolwg at y cysylltiadau ar 13 Ebrill 2022. Anfonwyd nodyn atgoffa at yr ymatebwyr ar 5 Mai ac eto ar 25 Mai 2022. Roedd pob e-bost yn Gymraeg ac yn Saesneg. Maint

terfynol y sampl oedd 258 felly dim ond 5% yw'r gyfradd ymateb gyffredinol.

Yn nodweddiadol mae arolygon sefydliadau yn cael cyfraddau ymateb rhwng 10%-20%. Felly, mae'r gyfradd ymateb ar gyfer yr astudiaeth hon yn isel. Fodd bynnag, mae yna nifer o ffactorau sy'n cyfrannu. Torrodd y gweithredu diwydiannol ar draws Addysg Uwch ar ddechrau'r flwyddyn y broses ymchwil. Roedd hyn yn golygu ein bod wedi anfon yr arolwg allan yn hwyrach yn y flwyddyn nag a gynlluniwyd yn wreiddiol. Roedd hyn yn cyddaro â gwyliau hir y Pasg pan oedd nifer o bobl, yn enwedig ysgolion, i ffwrdd o'r gwaith. Cafodd hyn hefyd sgil-ffeithiau i'r nodiadau atgoffa. Roedd y cyntaf o'r rhain yn cyddaro â'r etholiadau lleol ac roedd yr ail o'r rhain yn cyddaro â dathliadau'r Jiwbilf Platinwm a gwyliau hanner tymor yr haf pan oedd pobl yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith.

## CYFANSODDIAD Y SAMPL

O ystyried bod y gyfradd ymateb ar gyfer yr arolwg hwn yn isel mae'n bwysig gwirio i weld i ba raddau y mae'r sefydliadau a ymatebodd yn cymharu ag economi ehangach Cymru.



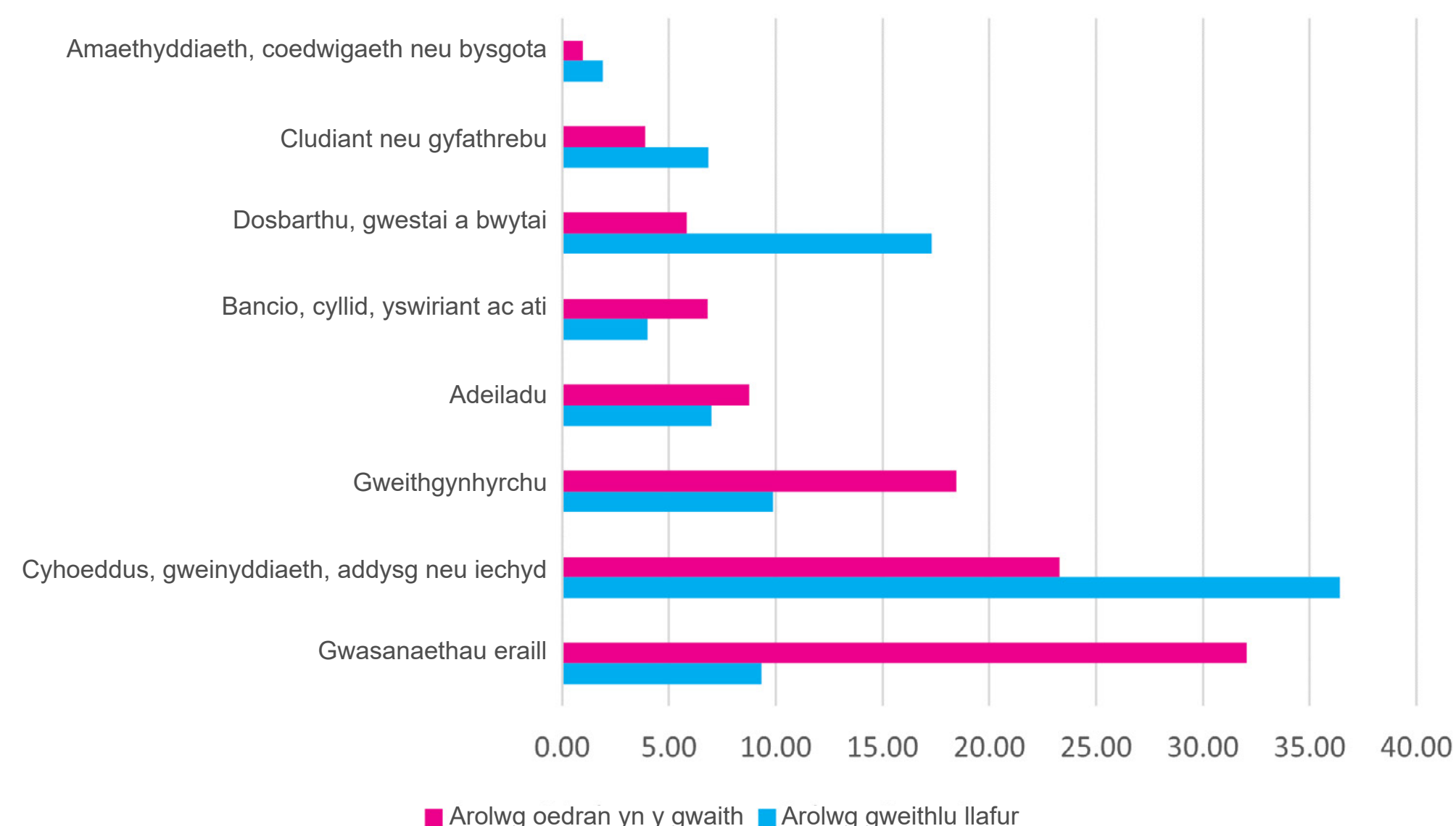
## ATODIAD A.

Fe wnaethom gynnwys dau gwestiwn am natur y sefydliad, 1) Ym mha sector yr oedd y sefydliad a 2) maint y gweithlu. Fodd bynnag, nid oeddem yn gallu dod o hyd i ffigurau ar ddsbarthiad sefydliadau fesul sector ar gyfer Cymru gyfan. Felly, roedd yn rhaid i ni ddefnyddio dosbarthiad gweithwyr fesul sector ar gyfer y gymhariaeth. Golyga hyn nad ydym yn cymharu tebyg at ei debyg. O ystyried hyn, dengys ffigur A1 bod sefydliadau mewn gweithgynhyrchu, gwasanaethau eraill a bancio, cyllid, yswiriant, ac ati, yn cael eu gorgynrychioli o gymharu â dosbarthiad cyflogaeth fesul sector yng Nghymru. I'r gwrthwyneb, roedd ein dosbarthiad, gwestai neu fwytai a gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg neu iechyd yn cael eu tangynrychioli.

Mae Tabl A1 yn dangos bod microfusnesau wedi'u tangynrychioli'n fawr yn ein harolwg o gymharu ag economi ehangach Cymru. I'r gwrthwyneb, mae sefydliadau o bob maint arall wedi'u gorgynrychioli'n fawr.

Wrth ddarllen y canfyddiadau ni ellir tybio bod y rhain yn ymwneud ag unig sefydliadau neu ficro-sefydliadau. Mae angen mwy o waith i ddeall yn well y problemau y mae heneiddio'r gweithlu yn eu hachosi i'r math hwn o sefydliad.

**FFIGUR A1. DOSBARTHU SAMPL FESUL SECTOR DIWYDIANNOL O'I GYM HARU Â DOSBARTHIAID SECTOROL O GYFLOGAETH YNG NGH YMRU YN ÔL AROLWG LLAFUR 2021**



**TABL A1. AROLWG DOSBARTHU MAINT Y SEFYDLIADAU YN YR OEDRAN MEWN GWAITH O'I GYM HARU I'R ECONOMI CYMRU YN GYFAN**

	Maint sefydliadau yng Nghymru	Arolwg Oedran yn y Gwaith
Micro (0 i 9)	89.6	27.4
Bach (10 i 49)	8.7	42.7
Canolig (50 i 249)	1.4	20.2
Mawr (250+)	0.3	8.9