

Taflu goleuni ar gyflogaeth
a phobl hŷn

Rhif 15
2021/22



Erthyglau nodwedd

Tudalen 2 Cyflwyniad – Victoria Lloyd

Tudalen 4 Tueddiadau a heriau cyflogaeth ar gyfer ein gweithlu sy'n heneiddio
– Dr Martin Hyde

Tudalen 12 Sgiliau, gwybodaeth a phersbectif – mae busnes yn cydnabod manteision
cefnogi staff dros 50 oed – Jill Salter a D'Yon Dowell

Tudalen 16 Gweithwyr hŷn a'r menopos yn y gwaith – Shavanah Taj

Tudalen 18 Pam mae cefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn bwysig – Claire Morgan

Tudalen 22 Cefnogi pobl hŷn i gael gwaith – Kayleigh Jones

Tudalen 26 Dysgu gydol oes a phrentisiaethau pob oed – David Hagendyk

Tudalen 29 Cyfeirnodau

Cyflwyniad

Victoria Lloyd, Prif Weithredwr, Age Cymru



Victoria Lloyd

Mae mwy o bobl yn gweithio am fwy o amser nag erioed o'r blaen. Mae rhai yn dewis gwneud hyn, ond i eraill, mae cyfuniad o ffactorau a pholisiau economaidd, er

enghraifft cynyddu oedran Pensiwn y Wladwriaeth, yn golygu bod parhau i weithio yn rheidrwydd ariannol.

Er bod llawer o bobl hŷn yn parhau i fwynhau gyrfaoedd boddhaus, mae 'na eraill sy'n wynebu gwahaniaethu. Maent yn teimlo nad ydynt yn gallu parhau yn eu swydd, na dod o hyd i waith newydd. I'r wlad, mae'n wastraff sgiliau ar adeg pan fo llawer o sectorau'n profi prinder sgiliau. I'r unigolyn mae'n aml yn ddinistriol o ran cyllid personol, iechyd a hunan-barch.

Mae gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth yn anghyfreithlon a diddymwyd yr oedran ymddeol diofyn yn 2011. Fodd bynnag, mae canfyddiadau a stereoteipiau am weithwyr hŷn, sydd fel arfer yn negyddol, yn dal i barhau ac mae herio'r rhain yn bwysig iawn. Mae sicrhau nad yw gweithwyr hŷn yn cael eu gorfodi allan o'r farchnad lafur a darparu cymorth priodol i'r rhai sy'n profi diweithdra, yn hanfodol. Mae hefyd yn cynyddu mewn pwysigrwydd o ganlyniad i newidiadau demograffiaidd a chynnydd Pensiwn y Wladwriaeth.

Er mwyn creu Cymru oed gyfeillgar, mae Age Cymru yn credu y dylai pawb allu parhau i weithio am ba bynnag hyd y maent yn dymuno ac yn medru gwneud hynny. Ni ddylai neb fod o dan anfantais oherwydd eu hoedran. Mae mynd i'r afael â rhagfarn a gwahaniaethu yn rhan hanfodol o wneud gweithio yn well. Rydym yn croesawu Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Cymdeithas sy'n Heneiddio¹ sy'n tynnu sylw at:

'Os yw Cymru am gael gweithlu sy'n addas ar gyfer y dyfodol, rhaid i gyflogwyr ystyried goblygiadau iechyd a gofal y newid demograffig hwn a nodi ffyrdd o greu gweithleoedd mwy cyfeillgar i oedran a brwydro yn erbyn stereoteipiau sy'n dangos rhagfarn ar sail oedran mewn perthynas a gweithwyr hŷn'.¹

Yn y rhifyn hwn o EnvisAGE, rydym yn archwilio materion sy'n ymwneud â chyflogaeth a phobl hŷn. Rydym hefyd yn tynnu sylw at amrywiaeth o wasanaethau a dulliau a all helpu i gefnogi a gwella bywydau gwaith pobl hŷn.

Yn ein herthygl agoriadol mae Dr Martin Hyde o Brifysgol Abertawe yn cyflwyno trosolwg o dueddiadau a heriau cyflogaeth ar gyfer gweithlu sy'n heneiddio. Mae astudiaethau ymchwil yn dangos mai salwch a chyfrifoldebau gofalu yw dau o'r prif resymau pam nad yw pobl 60-65 oed mewn cyflogaeth. Ond gall gymwysiaid yn y gweithle, megis gweithio'n hyblyg neu ran-amser, mentora, hyfforddiant a

chymorth helpu pobl â chyflyrau iechyd hirdymor i aros mewn gwaith. Mae'r erthygl hefyd yn ymchwilio i effaith pandemig Covid-19 ar weithwyr hŷn.

Mae Jill Salter o Fusnes yn y Gymuned Cymru (BITC) a D'Yon Dowell o Legal & General yn rhoi cipolwg ar y Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle. Dyma le mae Age Cymru a BITC yn gweithio gyda chyflogwyr yng Nghymru i sicrhau eu bod yn creu gweithleoedd lle gall gweithwyr hŷn ffynnu. Mae'r Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle yn helpu cyflogwyr i ddeall manteision recriwtio, hyfforddi a chadw unigolion 50+ oed, ac i gefnogi gweithwyr hŷn i aros mewn gwaith neu ddychwelyd iddo. Mae'r erthygl yn tynnu sylw at y Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle a roddwyd ar waith yng ngweithle Legal & General a'r camau sy'n cael eu cymryd i greu gweithle sy'n gynhwysol o ran oedran.

Mae Shavanah Taj yn TUC Cymru yn canolbwyntio ar weithwyr hŷn a'r menopos yn y gwaith. Mae'r erthygl yn pwysleisio bod angen mwy o gydnabyddiaeth o'r heriau y mae'r menopos yn eu cyflwyno a'r angen am weithredu rhagweithiol yn y gweithle. Mae'r erthygl hefyd yn dangos sut mae undebau llafur wedi gwneud y menopos yn flaenoriaeth yn y gweithle.

Mae Claire Morgan o Ofalwyr Cymru yn archwilio'r berthynas rhwng cyflogaeth a gofalu, a phwysigrwydd darparu cymorth i ofalwyr hŷn sy'n gweithio. Gall ddewis polisïau ac arferion a fydd yn cefnogi gofalwyr yn y gweithle helpu i gadw sgiliau ac arbenigedd gwerthfawr yn y gweithlu a chynyddu cynhyrchiant. Mae'r erthygl yn cynnwys y cynllun Cyflogwyr i Ofalwyr.

Mae Kayleigh Jones yn tynnu sylw at y rhwystrau y gall pobl hŷn eu hwynebu gyda chyflogaeth. Mae hefyd yn rhoi cipolwg ar waith PRIME Cymru, sy'n rhoi cymorth pwrpasol i bobl hŷn yng Nghymru i sefydlu busnes, dod o hyd i waith, neu ddatblygu sgiliau newydd drwy gyfleoedd hyfforddi a gwirfoddoli.

Yn ein herthygl olaf, mae David Hagendyk o'r Sefydliad Dysgu a Gwaith (Cymru) yn rhoi cipolwg ar ddysgu gydol oes a phrentisiaeth pob oed. Mae'r erthygl yn tynnu sylw at y ffaith bod angen annog, ysbrydoli a chefnogi dysgwyr. Mae hefyd angen i amrywiaeth o ymyriadau, gan gynnwys prentisiaethau, Cyfrifon Dysgu Personol (PLAs), cyfleoedd dysgu hyblyg, a chyingor ac arweiniad, i gyd fod ar waith er mwyn cefnogi pawb ar wahanol gamau eu bywydau.

Diolch i'r holl awduron sydd wedi cyfrannu eu harbenigedd i dynnu sylw at y materion sy'n ymwneud â chyflogaeth a phobl hŷn. Diolch hefyd i'r sawl sydd wedi rhannu arfer da wrth roi cipolwg gwerthfawr ar y cymorth sydd ar gael i wella bywydau gwaith pobl hŷn.

Mae EnvisAGE yn gyfnodolyn trafod a olygwyd gan Age Cymru. Ei nod yw archwilio materion sy'n effeithio ar bobl hŷn, ysgogi trafodaeth a rhannu arfer da.

I gael rhagor o wybodaeth am ein gweledigaeth ar gyfer Cymru oed gyfeillgar neu unrhyw bynciau a drafodir yn y cyfnodolyn hwn, cysylltwch â ni ar **029 2043 1555**

enquiries@agecymru.org.uk

www.agecymru.org.uk/agefriendlywales

Tueddiadau a heriau cyflogaeth ar gyfer ein gweithlu sy'n heneiddio

Dr Martin Hyde, Athro Cefnogol Gerontoleg,
Canolfan Heneiddio Arloesol, Prifysgol Abertawe

Drwy gydol y 1990au ac ar ddechrau'r 2000au, roedd y gweithlu yn y rhan fwyaf o'r 'gwledydd incwm uchel' fel y'u gelwir, fel y DU, UDA a Japan, wedi bod yn heneiddio ac yn gostwng. Roedd cyfraddau ffrwythlondeb is yn golygu bod llai o bobl iau yn dechrau gweithio, tra bod argaeledd cynlluniau ymdeol cynnar cymharol hael yn golygu bod gweithwyr yn gorffen gweithio ymhell cyn yr oedran ymdeol swyddogol neu oedran Pensiwn y Wladwriaeth.

Mewn ymateb i hyn, deddfwyd diwygiadau gan lawer o lywodraethau i gynyddu cyfraddau cyfranogiad y farchnad lafur o weithwyr hŷn hyd at a thu hwnt i oedrannau Pensiwn y Wladwriaeth. Y canlyniad yw newid sylfaenol o 'ddiwylliant ymadael cynnar'¹ i ddiwylliant lle mae'r disgwyliad o gyfranogiad estynedig gan oedolion hŷn yn beth arferol.² Yn y DU, cafodd y llywodraeth gwared ar yr oedran ymdeol diofyn yn 2011, gan gynyddu oedran Pensiwn

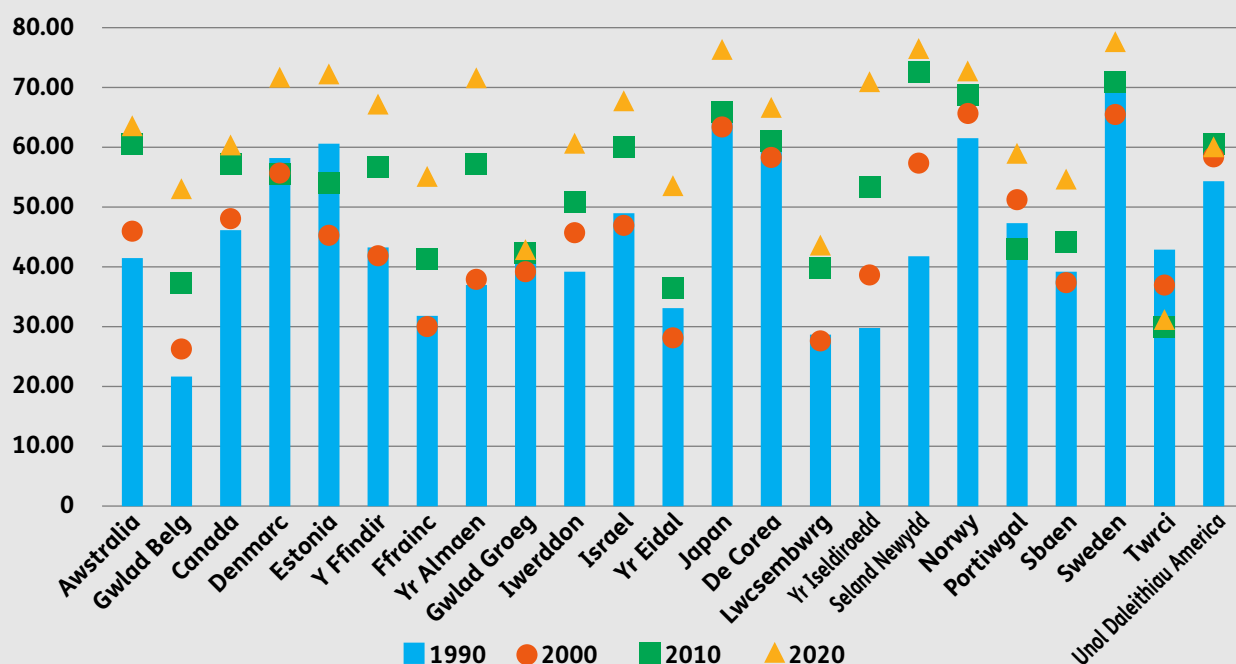
y Wladwriaeth (er ar gyfradd gyflymach i fenywod wrth iddo geisio sicrhau cyfatebiaeth ag oedrannau pensiwn i ddynion a menywod). Gwnaeth hefyd lansio ei strategaeth Bywydau Gwaith Llawnach³ i gefnogi pobl i aros yn y gwaith am fwy o amser. Er ei bod yn ymddangos bod y mentrau polisi hyn wedi cyrraedd yr effaith a ddymunir o gynyddu cyflogaeth yn hwyrach mewn bywyd, mae gweithwyr hŷn yn dal i wynebu nifer o faterion, sy'n debygol o fod wedi'u gwaethygu gan bandemig Covid-19.

Tueddiadau'r farchnad lafur

Fel y dengys Ffigur 1, bu cynnydd nodedig mewn cyfraddau cyflogaeth ymhlith y grŵp oedran 55-64 oed mewn gwledydd incwm uchel yn ardal y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) rhwng 1990 a 2020. Yn y DU, mae hyn wedi'i ysgogi i raddau helaeth gan gynydd yng nghyfradd cyflogaeth menywod hŷn. Ers canol yr 1980au mae'r cyfraddau cyflogaeth ymhlith gweithwyr gwrywaidd hŷn wedi cynyddu o tua 70% i 75% yn 2021. O'i gymharu, cynyddodd y gyfradd gyflogaeth ymhlith menywod hŷn o 42% ym 1984 i 67% yn 2021 (Ffigur 2). Fodd bynnag, er gwaethaf y cynnydd hwn, mae tua chwarter y dynion a thraean o fenywod yn y grŵp oedran hwn nad ydynt mewn cyflogaeth. Mae'r sefyllfa ychydig yn fwy pwysig yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o'r DU. Cyn yr achosion o Covid-19, Cymru oedd â'r drydedd gyfradd gyflogaeth isaf o'r bobl rhwng 50-64 oed yn y DU (70.2% ymhlith pawb; 73.9% ymhlith dynion; 66.5% ymhlith menywod).

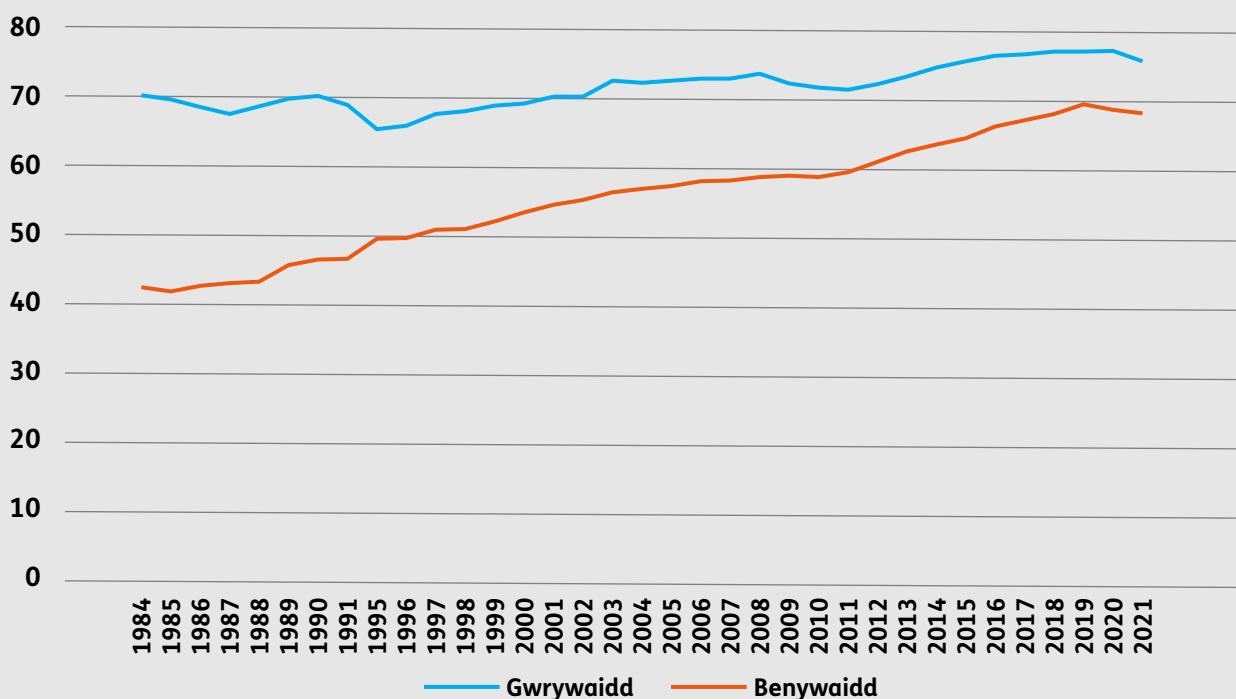


Ffigur 1: Cyfraddau cyflogaeth ar gyfer pobl rhwng 55-64 oed mewn gwledydd dethol 1990-2020



Ffynhonnell: OECD (2022) Cyfradd cyflogaeth yn ôl grŵp oedran (dangosydd)
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm> (Cyrchwyd 15 Chwefror 2022)

Ffigur 2: Cyfradd cyflogaeth ymhlith pobl rhwng 50-64 oed o 1984-2021



Ffynhonnell: Adran Gwaith a Phensiynau <https://www.gov.uk/government/collections/economic-labour-market-status-of-individuals-aged-50-and-over>

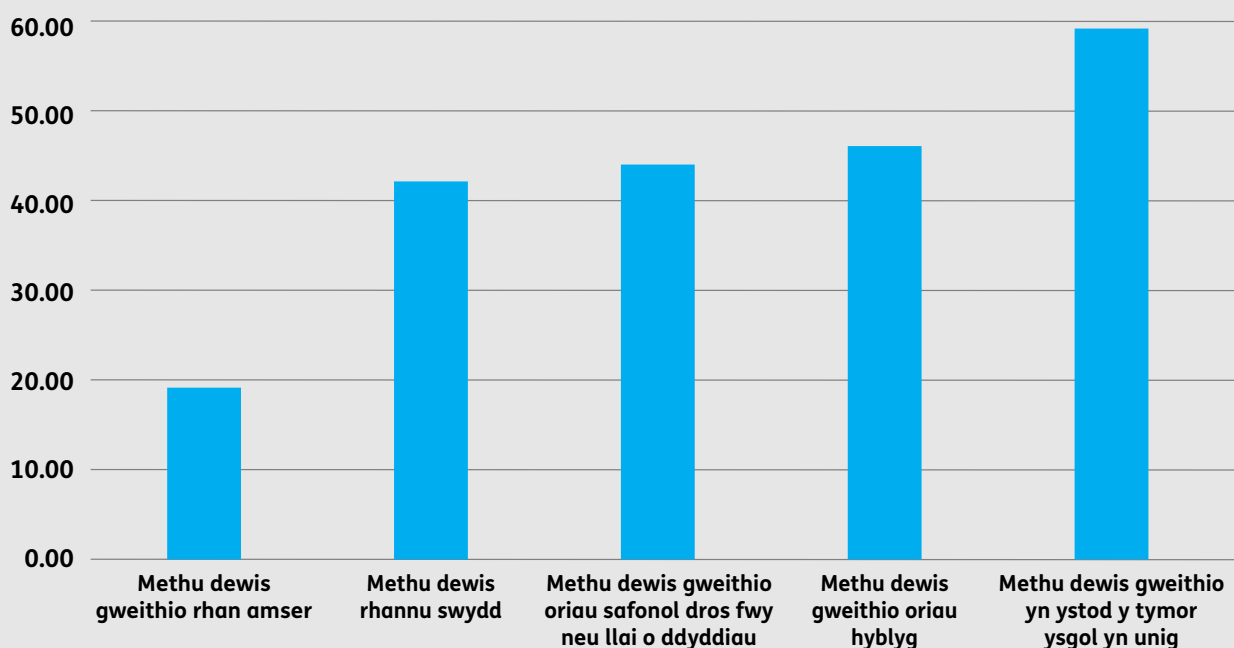
Mae dadansoddiad gan Gyngres yr Undebau Llafur (TUC) ar gyfer y DU yn dangos mai salwch a chyfrifoldebau gofalu yw dau o'r prif resymau pam nad yw pobl 60-65 oed mewn cyflogaeth.⁴ Roedd bron i chwarter y bobl sydd yn economaidd anweithgar yn y grŵp oedran hwn yn ddi-waith oherwydd salwch neu anabledd hirdymor. Mae mwy nag un o bob ugain o fenywod sy'n agosáu at oedran Pensiwn y Wladwriaeth wedi gorfod gadael gwaith am eu bod yn gofalu am aelod o'r teulu. Ymhlith rhanbarthau'r DU, Cymru sydd â'r bumed gyfradd uchaf o salwch hirdymor a phobl sydd wedi eu hanafu ymhlith pobl sydd rhwng 60-65 oed (13.9%). Mae hyn yn cyfateb i tua 33,222 o bobl yn y grŵp oedran hwn sy'n cael eu hatal rhag gweithio oherwydd eu hiechyd. Fodd bynnag, mae ymchwil ddiweddar wedi dangos y gall gymwysiadau yn y gweithle, megis gweithio hyblyg neu ran-amser, mentora a hyfforddiant a chymorth, helpu pobl â chyflyrau iechyd hirdymor i aros yn y gwaith.⁵

Amodau gwaith

Nid yn unig yw gweithio'n hyblyg o fudd i'r rhai sydd â chyflyrau iechyd hirdymor, ond gall hefyd helpu pobl sydd â chyfrifoldebau gofalu. Canfu'r arolwg o fwy na 12,000 o weithwyr 50 oed a throsodd, ar gyfer yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS), fod mwy na thri chwarter (78%) yn dweud yr hoffent gael oriau mwy hyblyg. Dywedodd 73% eu bod am weld mwy o swyddi rhan-amser yn cael eu cynnig.⁶ Mae hyn yn cyd-fynd ag ymchwil gan Timewise a'r Centre for Ageing Better a ganfu fod 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.⁷ Fodd bynnag, canfu'r un adroddiad nad yw amodau gwaith hyblyg bob amser ar gael nac yn cael eu hysbysebu i weithwyr hŷn.



Ffigur 3: Canran y gweithwyr 50-64 oed yng Nghymru nad ydynt yn cael mathau o weithio'n hyblyg gan eu cyflogwr



Ffynhonnell: Arolwg Cenedlaethol Cymru (2020) <https://llyw.cymru/arolwg-cenedlaethol-cymru> Cyfrifiadau'r awdur.

Yn wir, mae'r ffigurau cyn y pandemig o Arolwg Cenedlaethol Cymru yn dangos, ac eithrio caniatáu gweithio'n rhan-amser, mai dim ond cymorth cymedrol gan gyflogwyr sydd ar gael ar gyfer mathau hyblyg o weithio (Ffigur 3). Nid oedd tua phedwar o bob deg o gyflogwyr yn caniatáu rhannu swyddi na threfniadau oriau hyblyg. Mae'r trefniadau ar gyfer gweithio'n rhan-amser yn well, ond nid oedd tua un rhan o bump o gyflogwyr yn caniatáu hyn ychwaith. Fodd bynnag, lle caniateir y mathau hyblyg hyn o weithio, mae lefelau rhesymol o weithwyr yn manteisio ar y cyfle. Dywedodd tua phedwar o bob deg o weithwyr hŷn yng Nghymru eu bod yn gweithio'n rhan-amser neu'n gweithio oriau hyblyg. Roedd chwarter o bobl yn gallu lledaenu eu horiau safonol dros fwy neu lai o ddiwrnodau, e.e. wythnos waith pedwar diwrnod.

Mae ffigurau o'r un arolwg yn dangos bod mwy o weithwyr hŷn yng Nghymru eu bod yn gweithio'n rhan-amser neu'n gweithio oriau hyblyg. Mae rhai enghreifftiau o arfer da o'r astudiaeth

weithwyr hŷn yng Nghymru hefyd yn amrywio. Mae naw o bob deg yn gweithio i gyflogwr sy'n darparu pensiwn gweithle ac mae wyth o bob deg yn cael gwyliau blynyddol â thâl. Fodd bynnag, dim ond dwy ran o dair sy'n cael tâl salwch a dim ond pedwar o bob deg sy'n cael tâl salwch â thâl i ofalu am aelod o'r teulu, ac eithrio plentyn, e.e. rhiant neu briod, os bydd argyfwng. O ystyried mai iechyd gwael, a chyfrifoldebau gofalu yw dau o'r prif resymau pam mae gweithwyr hŷn yn gadael cyflogaeth cyn oedran Pensiwn y Wladwriaeth, gallai'r rhain fod yn ffigurau sy'n peri pryder. Gobeithio y bydd mwy o gyflogwyr yng Nghymru a'r DU yn gyffredinol yn gweld manteision cynnig mathau hyblyg o waith i'w gweithwyr hŷn. Mae rhai enghreifftiau o arfer da o'r astudiaeth

Timewise a The Centre for Ageing Better sydd hefyd wedi cynhyrchu pecyn cymorth i gefnogi cyflogwyr i'w helpu i ddatblygu a darparu

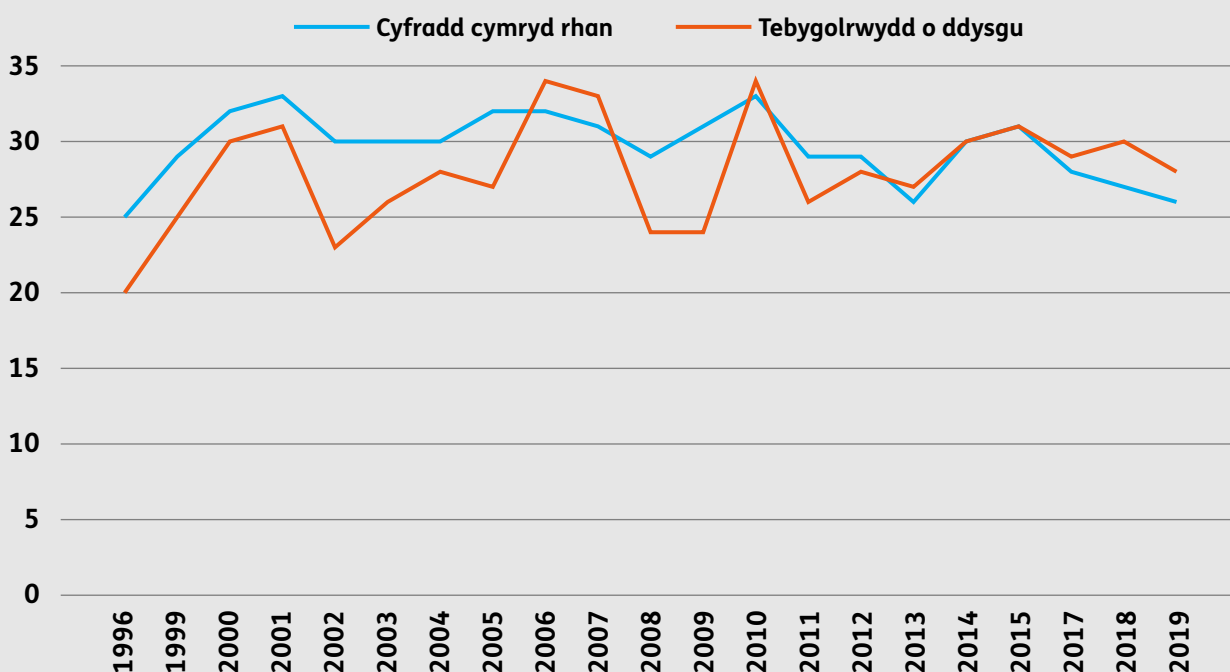
gweithio'n hyblyg.⁸ Ceir hefyd Business for Health (<https://www.businessforhealth.org/>) a sefydlwyd yn ddiweddar. Mae hon yn 'gynghrair o gyflogwyr, prynwyr, buddsoddwyr ac arloeswyr sydd gyfrifol yn gymdeithasol, ac sy'n cefnogi arloesedd a buddsoddiad cynaliadwy hirdymor mewn iechyd a gofal ataliol. Ei nod yw gwella iechyd a gwydnwch economaidd y DU, gan sbarduno a hwyluso cyfraniadau busnes i leihau anghydraddoldebau iechyd ac ychwanegu pum mlynedd at ddisgwyliad oes iach.

Hyfforddiant a sgiliau

Gan ein bod yn debygol o fod yn gweithio tan yn ddiweddarach mewn bywyd, dadleuwyd y bydd yn ofynnol i ni ddiweddarau'r sgiliau/gwybodaeth sy'n bodoli eisoes neu ddysgu sgiliau newydd.⁹ Dengys canlyniadau'r astudiaeth gan BEIS a grybwyllwyd uchod fod 63% o weithwyr hŷn yn dweud y dylid darparu mwy o

gynlluniau hyfforddi ac ailhyfforddi i'w helpu i ennill sgiliau newydd a delio â thechnoleg. Fodd bynnag, mae pryderon bod llai o weithwyr hŷn yn cymryd rhan mewn hyfforddiant na gweithwyr iau.¹⁰ Mae ffigurau o'r Arolygon Addysg Oedolion Cenedlaethol yn dangos bod tua 30% o bobl rhwng 55-64 oed yn ymgymryd â rhyw fath o addysg (Ffigur 4). Mae'r gyfran hon wedi aros yn weddol gyson ers 1996. Fodd bynnag, gwelwyd gostyngiad nodedig yn dilyn argyfwng ariannol byd-eang 2008. Mae hefyd yn ymddangos bod tystiolaeth o ddirywiad tebyg o 2014 ymlaen gyda chyfraddau cyfranogiad mewn dysgu yn 2019 yn hafal i'r pwynt isaf yn dilyn yr argyfwng ariannol byd-eang. Mae'r ffigurau ar gyfer cyfran pobl rhwng 55-64 oed sy'n dweud eu bod yn debygol o ymgymryd â rhywfaint o addysg yn y tair blynedd nesaf yn dangos tuedd debyg. Pan ofynnwyd am y prif gymhellion ar

Ffigur 4: Canran pobl rhwng 55-64 oed a gymerodd ran mewn rhywfaint o weithgarwch addysg yn ystod y 3 blynedd diwethaf a chanran sy'n dweud eu bod yn debygol o wneud rhyw fath o ddysgu yn ystod y 3 blynedd nesaf



Ffynhonnell: Learning & Work <https://learningandwork.org.uk/what-we-do/lifelong-learning/adult-participation-in-learning-survey/rates-of-adult-participation-in-learning/>

gyfer ymgymryd ag unrhyw addysg, dim ond tua 10% o bobl rhwng 55-64 oed sy'n dweud mai am resymau'n ymwneud â gwaith ydoedd. Roedd yr ymateb mwyaf cyffredin (tua 20%) yn dweud mai nad eu dewis hwy oedd hyn, sy'n awgrymu bod llawer o'r dysgu a wneir yn y grŵp oedran hwn yn hyfforddiant gorfodol yn y gwaith, e.e. cymorth cyntaf. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr yn yr arolwg hwn hefyd beth oedd y prif rwystrau i gymryd rhan mewn unrhyw addysg. Mae'n destun pryder, bob blwyddyn, mae tua un rhan o bump o bobl rhwng 55-64 oed yn dweud eu bod yn ystyried eu hunain yn 'rhy hen' i ymgymryd ag unrhyw addysg.

Mae ffigurau Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019 yn rhoi darlun ychydig yn fwy cadarnhaol. Mae tua wyth o bob deg o weithwyr hŷn yng Nghymru yn dweud bod cyfleoedd da i ddatblygu yn eu gwaith, ac mae chwech o bob deg yn dweud bod cyfleoedd da ar gyfer cynnydd yn y gwaith. Dywed 43% o weithwyr hŷn yng Nghymru eu bod wedi cymryd camau yn ddiweddar i ddatblygu sgiliau sy'n gysylltiedig â gwaith a dywedodd 37% yr hoffent ddatblygu sgiliau sy'n gysylltiedig â gwaith. Ymhlith y rhai nad oeddent wedi dysgu sgiliau newydd, roedd y mwyafrif llethol (42%) yn hapus â'r sgiliau a oedd ganddynt neu'n teimlo nad oedd angen unrhyw sgiliau newydd arnynt ar gyfer eu swydd. Ychydig iawn a ddywedodd eu bod wedi profi unrhyw rwystrau i ddysgu. Fodd bynnag, mae 7% yn dweud nad oedd ganddynt ddigon o amser ac mae 6% yn dweud nad oedd eu cyflogwr yn cynnig unrhyw gyfleoedd hyfforddi.

Gwahaniaethu ar sail oedran, a gwahaniaethu

Mae pryder gwirioneddol bod gweithwyr hŷn yn wynebu gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith.¹¹ Mae gwahaniaethu ar sail oedran nid yn unig yn cael effaith negyddol ar iechyd a lles gweithwyr hŷn, gall niweidio eu perfformiad a dylanwadu ar benderfyniadau llogi cyflogwyr.¹²

Dengys ffigurau Arolwg Cenedlaethol Cymru (2019) nad yw'r rhan fwyaf o weithwyr hŷn yng Nghymru yn teimlo eu bod yn gweithio mewn sefydliadau sydd yn gwahaniaethu ar sail oedran. Mae mwy nag 80% yn dweud bod gweithwyr iau a hŷn yn cael eu trin yr un fath. Fodd bynnag, ceir tystiolaeth bod gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith yn effeithio ar tua 12% o weithwyr hŷn yng Nghymru. Yn seiliedig ar ffigurau Ystadegau Cymru bod ychydig dros 316,000 o bobl 50-64 oed yng Nghymru yn gweithio, byddai hyn yn golygu bod bron i 38,000 o weithwyr hŷn yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn waeth yn y gwaith oherwydd eu hoedran. Yr un mor bryderus yw'r ffigurau sy'n dangos bod 11% o weithwyr hŷn (tua 35,000) wedi cael eu bwlio yn y gwaith (er nad ydynt o reidrwydd oherwydd eu hoedran). Er bod y ffigurau hyn yn gymharol isel maent yn dal yn rhy uchel. Ni ddylai unrhyw weithiwr hŷn brofi gwahaniaethu ar sail oedran na bwlio. Yn ffordus, mae sefydliadau, megis The Age of No Retirement a Busnes yn y Gymuned, sy'n gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu diwylliannau gweithle sy'n fwy cadarnhaol o ran oedran.

Diweithdra a chwilio am swyddi

Er gwaethaf y gwelliannau a nodwyd uchod mewn cyfraddau cyflogaeth ymhlith gweithwyr hŷn yng Nghymru, cyn pandemig Covid-19 roedd tua 2.2% o bobl rhwng 50 a 64 oed o hyd yn ddi-waith. Fel y nodwyd eisoes, iechyd gwael yw un o'r prif resymau dros beidio â bod mewn gwaith o fewn y grŵp oedran hwn. Mae hefyd yn rheswm pwysig dros beidio â gallu dychwelyd i'r gwaith. Dengys data o Arolwg Cenedlaethol Cymru, a ddangosir yn Nhabl 1, fod 42% o weithwyr di-waith hŷn yng Nghymru yn dweud mai problemau iechyd neu anabledd oedd y prif reswm pam eu bod yn ei chael yn anodd dod o hyd i waith. Yn dilyn hyn, dywedodd tua thraean fod eu hoedran yn rhwystr iddynt ddod o hyd i

Tabl 1. Rhesymau pam mae gweithwyr di-waith hŷn yng Nghymru yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i waith

Rhesymau pam ei bod yn anodd dod o hyd i waith	%
Problemau iechyd / anabledd	42.55
Fy oedran	28.57
Cyfrifoldebau gofalu	12.89
Nid yw'r math o waith rwyf ei eisiau ar gael yn lleol	9.32
Nid oes gennyf y cymwysterau cywir	8.54
Problemau trafndiaeth	8.54
Nid oes gennyf y sgiliau cywir	6.83
Diffyg hyder	6.21
Methu dod o hyd i swyddi gyda phatrwm gweithio cywir	5.75
Does gen i ddim y profiad cywir	5.59
Arall	3.57
Materion yn ymwneud ag alcohol neu gyffuriau	0.93
Cofnod troseddol	0.47

Ffynhonnell: Arolwg Cenedlaethol Cymru (2020) <https://llyw.cymru/arolwg-cenedlaethol-cymru> Cyfrifiadau'r awdur.

waith. Y trydydd prif reswm bod gweithwyr di-waith hŷn yn ei chael yn anodd dod o hyd i waith oedd oherwydd bod ganddynt gyfrifoldebau gofalu. Roedd rhesymau eraill yn cynnwys diffyg gwaith yn lleol, problemau trafndiaeth a diffyg sgiliau neu hyder.

Ymhlith y rhai a deimlai fod eu hoedran yn rhwystr i ddod o hyd i waith roedd bron i ddwy ran o dair (65%) yn teimlo bod hyn oherwydd gwahaniaethu ar sail oedran gan gyflogwyr. Dywedodd tua thraean (28%) fod eu hoedran yn ei gwneud yn anodd gwneud y math o waith yr oeddent wedi'i wneud o'r blaen. Dywedodd tua chwarter (27%) nad oedd y swyddi yr oeddent yn gymwys i'w gwneud ar gael mor rhwydd ag yr oeddent unwaith. Mae'r canfyddiadau hyn yn cyd-fynd â thystiolaeth a gyhoeddwyd gan The Centre for Ageing Better.¹³ Canfuwyd hefyd fod tua thraean (36%) o bobl rhwng 50 i 69 oed yn dweud y byddai eu hoedran

yn eu rhoi dan anfantis wrth wneud cais am swyddi. Roedd 15% yn credu eu bod wedi cael eu gwrthod am swydd oherwydd eu hoedran.

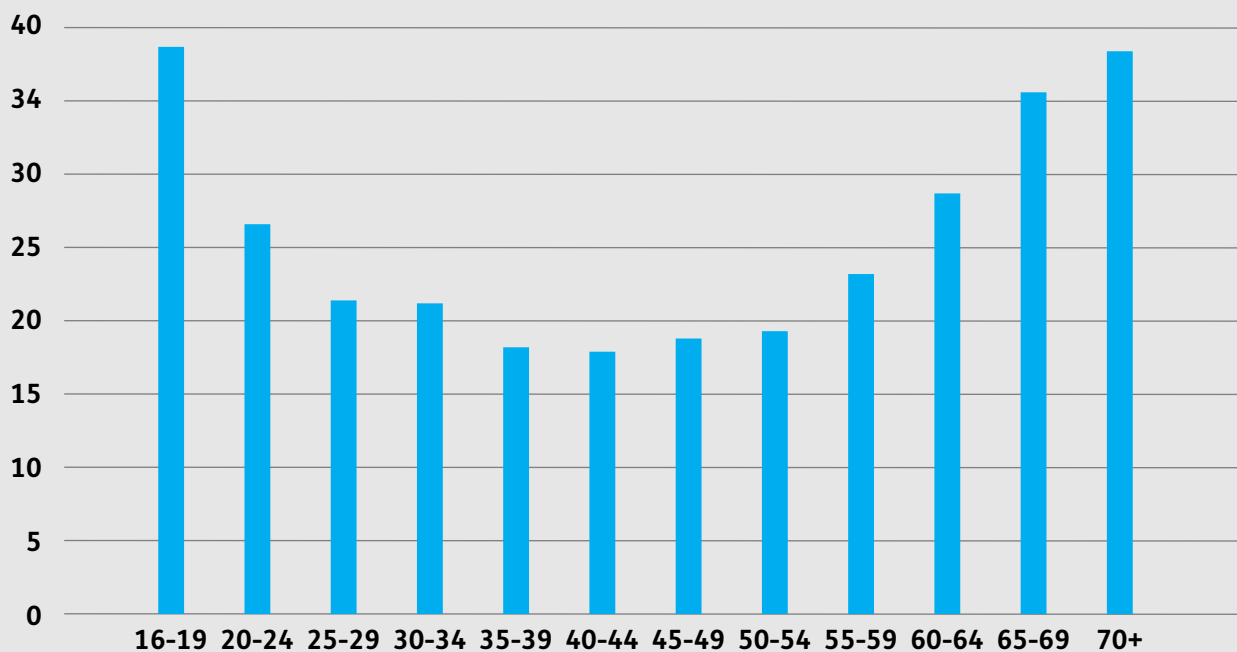
Effaith y pandemig ar gyflogaeth a hyfforddiant

Yn ogystal â'r effaith erchyll y mae Covid-19 wedi ei gael ar iechyd a llesiant, mae hefyd wedi cael effaith economaidd. Yn yr un modd ag iechyd, nid yw'r effeithiau economaidd hyn yn gyfartal ar draws pob grŵp oedran. Y gweithwyr ieuengaf a'r gweithwyr hŷn sydd wedi bod fwyaf tebygol o fod wedi cael absenoldeb ffyrlo yn ystod y pandemig (Ffigur 5). Dangosodd Ystadegau Swyddogol CThEM fod cyfanswm o 1.9 miliwn o swyddi, ddiwedd Mehefin 2021, yn cael eu rhoi ar ffyrlo drwy'r Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws (CJRS), sy'n cynrychioli 6% o gyflogaethau cymwys. Ymhlith gweithwyr 50 oed a throsodd,

roedd dros 600,000 o swyddi ar ffyrlo, gan gynrychioli mwy na thraean o weithwyr ar ffyrlo (34%), ffigwr wnaeth gynyddu o 31% ar ddiwedd mis Mai 2021. Mae dadansoddiad gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol¹⁴ yn dangos bod gweithwyr sydd yn 50 oed a throsodd yn fwy tebygol o adrodd am weithio llai o oriau nag arfer (gan gynnwys dim oriau) oherwydd Covid-19 na'r rhai dan 50 oed. Yn anffodus, dywedodd tri o bob deg o weithwyr hŷn ar ffyrlo eu bod yn credu bod siawns o 50% neu uwch y byddant yn colli eu swydd pan ddaw'r cynllun i ben. Mae hyn yn peri pryder arbennig gan fod gweithwyr hŷn sy'n dod yn ddi-waith yn fwy tebygol o fod mewn perygl o ddiweithdra hirdymor na gweithwyr iau.¹⁵ Felly, mae'n hanfodol nad yw unrhyw fentrau i helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith wedi'r pandemig yn eithrio gweithwyr hŷn.

Nid yw'r ffigurau ar gael i ddangos a yw'r pandemig Covid-19 presennol wedi effeithio ar y cyfraddau cymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu a/neu ddatblygu sgiliau. Ar y naill law, mae'n bosibl, i'r rhai sydd ar ffyrlo, fod y pandemig yn gyfle i ddysgu sgil newydd neu ymgymryd â hobi. Yn sicr, mae llawer o dystiolaeth anecdotaidd bod hyn wedi digwydd. Fodd bynnag, mae tystiolaeth o effaith yr argyfwng economaidd blaenorol yn awgrymu y bydd llai o gyfleoedd hyfforddi a dysgu sy'n gysylltiedig â gwaith i weithwyr hŷn wrth i gyflogwyr geisio adennill unrhyw golledion.⁹ Y newyddion da, fodd bynnag, yw bod Y Sefydliad Dysgu a Gwaith a'r Shaw Foundation wedi lansio rhaglen i gefnogi mwy na 6,000 o oedolion ledled y DU sy'n awyddus i ddod o hyd i swydd newydd, newid gyrfa neu ailhyfforddi o ganlyniad i'r pandemig.

Ffigur 5: Canran y bobl mewn cyflogaeth sydd i ffwrdd o waith cyflogedig dros dro o fis Ebrill i fis Mehefin 2020



Ffynhonnell: Dadansoddiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol o'r Arolwg o'r Llafurlu
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/peopletemporarilyawayfrompaidworkintheuk/august2020>

Sgiliau, gwybodaeth a phersbectif – mae busnes yn cydnabod manteision cefnogi staff dros 50

Jill Salter, Rheolydd Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle, Busnes yn y Gymuned Cymru a D'Yon Dowell – Uwch Reolwr Cyfathrebu Corfforiaethol, Legal & General

Gyda phobl dros 50 oed yn ffurfio traean o'r gweithlu, a'r gyfran hon yn cynyddu, mae gweithlu Cymru'n mynd yn hŷn. Felly, mae recriwtio, hyfforddi a chadw pobl dros 50 oed yn hanfodol ar gyfer busnes ac ar gyfer yr economi ehangach.

Mae tystiolaeth yn dangos bod gweithleoedd aml-genhedlaeth yn fwy arloesol a chynhyrchiol. Mae cydweithwyr o bob oed yn dod ag amrywiaeth o fanteision a safbwyntiau i'r gweithle.

Felly, o ystyried bod y gweithlu'n heneiddio, a'r manteision o gael amrywiaeth o grwpiau oedran yn gweithio o fewn timau a sefydliadau, mae'n gwneud synnwyr busnes bod cyflogwyr yn cymryd camau i sicrhau bod gweithwyr hŷn yn cael eu cynnwys a'u cefnogi fel rhan allweddol o weithlu amrywiol a deinamig.

Gweithio gyda chyflogwyr

Mae'r Rhaglen **Pobl Hŷn yn y Gweithle** – a ddarperir gan y rhwydwaith busnes cyfrifol Busnes yn y Gymuned ac Age Cymru – yn helpu cyflogwyr i gymryd camau i sicrhau y gall eu sefydliad gefnogi gweithwyr hŷn i aros yn y gwaith cyn belled â'u bod yn dymuno, ac i apelio at bobl dros 50 oed sy'n ceisio dychwelyd i'r gwaith. Mae mwy na 40 o gyflogwyr wedi cymryd rhan hyd yma.

Mae'r rhaglen yn helpu cyflogwyr i ddeall manteision recriwtio, hyfforddi a chadw unigolion 50+ oed. Mae'r rhaglen yn eu helpu i roi

polisiau ac arferion ar waith i sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant oedran yn cael eu gwerthfawrogi; ac i sicrhau bod gan weithwyr hŷn y sgiliau sydd eu hangen er mwyn parhau i weithio, neu ddychwelyd iddo.

Drwy gwblhau Hunanarchwiliad Business Age yn ystod y camau cychwynnol o ymgysylltu â'r rhaglen, gall cyflogwyr nodi bylchau. Gallant hefyd dynnu sylw at gryfderau yn eu dull o gynnwys oedran, gan ddarparu fframwaith clir ar gyfer gweithredu sy'n cynnwys oedran mewn meysydd penodol, lle bo angen.

Recriwtio a chadw talent pobl hŷn

Gyda llawer o sefydliadau'n ei chael hi'n anodd recriwtio talent ar hyn o bryd, mae cyfle i gyflogwyr ehangu eu darpar gronfa dalent a chymryd camau i gynyddu eu hapêl i bobl dros 50 oed sy'n dod â sgiliau, gwybodaeth, persbectif gwahanol, a gwydnwch i'r 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 gwahaniaethu neu'n eithrio pobl hŷn yn anfwriadol.

Gall sefydliadau gadw gweithwyr hŷn gwerthfawr drwy sicrhau bod ganddynt arferion a pholisïau i'w cefnogi i barhau i weithio. Mae'r rhain yn cynnwys gweithio'n hyblyg, a darparu cymorth i'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu neu i'r rhai sy'n profi'r menopos neu faterion iechyd a lles.

Sgiliau, gwybodaeth a phersbectif.

Mae busnesau'n cydnabod manteision cefnogi staff dros 50 oed.



Mae Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle yn annog cyflogwyr i gynnig cyfleoedd hyfforddi i weithwyr hŷn, gan eu helpu i drosglwyddo eu sgiliau i wahanol rolau, bod yn wydn wrth wynebu newid, a sicrhau bod eu sgiliau'n gyfredol ac yn berthnasol.

Drwy amrywiaeth o offer a gwasanaethau cymorth a gynigir yn rhad ac am ddim, a diolch i gymorth gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol, mae Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle yn cefnogi cyflogwyr yng Nghymru sydd wedi cydnabod pwysigrwydd meithrin cynhwysiant oedran yn eu hagendâu llesiant, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae llawer o sefydliadau yng Nghymru – gan gynnwys Legal & General, RHA Wales, Heddlu De Cymru, Coleg y Cymoedd, Kingspan, Wales & West Utilities, Cwmni Bwydydd Castell Howell, Coleg Gŵyr Abertawe, Dŵr Cymru, a Monmouthshire Building Society – eisoes yn gweithredu i greu gweithle sy'n fwy cynhwysol o ran oedran.

Barn gan gyflogwr sy'n gynhwysol o ran oedran: Legal & General

Yn Legal & General, ein nod yw creu gweithle lle gallwn oll berfformio ar ein gorau, ta waeth pwy ydym ni. Mae cynwysoldeb wrth wraidd hyn, ac nid yw oedran yn eithriad. Credwn, pa bynnag gyfnod y mae pobl yn eu bywydau, mai hwy sy'n ein galluogi i fod yn wych.

Nid yw'n ymwneud â Gen Z yn unig

Dyna pam yng Nghymru, rydym wrthi'n recriwtio mwy o bobl dros 50 oed. Rydym yn gwneud hyn oherwydd bod cael gweithlu amrywiol o fudd mawr i'n busnes a'n cwsmeriaid. Mae'n galluogi ein bod yn medru gwneud penderfyniadau gwell drwy ddod â gwahanol feddyliau a chefnidiroedd i'r bwrdd, ac mae'n sicrhau ein bod yn cyfateb i broffil ein cwsmeriaid. Rydym am i bobl sy'n gallu cydymdeimlo â'n cwsmeriaid mewn ffordd ddilys. Mae ein profiadau'n siapio pwy ydym ni, ac mae arnom angen pobl mor amrywiol â'n cwsmeriaid i ddod â safbwyntiau gwahanol ac i'n galluogi i gysylltu â phobl o bob cefndir.

“Wrth i ni geisio cefnogi cwsmeriaid i greu gwerth hirdymor drwy gynilo ar gyfer eu hymddeoliad, gan eu galluogi i gynllunio ac yna byw dyfodol yn llawn mynd, mae angen sylfaen o weithwyr o bob oed arnom i adlewyrchu ein proffil cwsmeriaid amrywiol. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â Rest Less i ddenu'r proffil oedran 50+ yn benodol ar gyfer rolau yn ein timau gwasanaethau cwsmeriaid yng Nghaerdydd er mwyn i ni annog mwy o amrywiaeth yn ein timau gan ddarparu cymorth uniongyrchol i'n cwsmeriaid.” *
Rachel Humphrey, Cyfarwyddwr AD, Ymddeoliad Legal & General.

* Cyfieithwyd o'r Saesneg.

Gwyddom hefyd ein bod mewn marchnad recriwtio gystadleuol iawn, yn enwedig yng Nghaerdydd. Os nad ydym yn edrych y tu hwnt i'n gweithwyr traddodiadol, ni fyddwn yn dod â'r doniau sydd eu hangen arnom i lwyddo. Mae'r pandemig wedi golygu bod llawer o bobl dros 50 oed, sydd wedi gweithio ers degawdau mewn diwydiannau fel teithio a lletygarwch, bellach allan o waith. Rydym am fanteisio ar sgiliau rhyngpersonol cryf, arbenigedd a phrofiad bywyd y grŵp hwn a'u cefnogi wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod anodd.

Mae'r garfan o bobl sydd yn hŷn na 50 oed hefyd o ddiddordeb i Legal & General. Rydym yn gwybod bod llawer o bobl yng nghamau hwyrach eu gyrfa nid yn unig yn chwilio am 'swydd', ond yn chwilio am swydd sydd â phwrpas. Fel cwmni sydd â phwrpas clir – i ddefnyddio ein hasedau hirdymor mewn ffordd sy'n ddefnyddiol yn economaidd ac yn gymdeithasol er budd pawb yn ein cymunedau – credwn fod yr hyn a wnawn yn cytuno â phobl ac yn rhoi rheswm iddynt ddod i'r gwaith bob dydd. Rydym yn angerddol am greu byd lle gall pobl ffynnu, ta pa gyfnod y maent yn eu bywydau, ac mae ein tîm yn gweithio gyda'r un angerdd.

Normaleiddio'r menopos

Dim ond un agwedd ar gynwysoldeb oedran yw recriwtio: mae ein ffocws arall ar sicrhau bod pobl dros 50 oed yn ffynnu yn Legal & General unwaith y byddant wedi ymuno â ni. Mae gennym bolisi ymddeol clir i gefnogi ein gweithwyr hŷn a'u cyfeirio at gefnogaeth a all eu helpu i baratoi ar gyfer ymddeol – yn benodol offer cynllunio ariannol, rheoli eu llesiant, a gweithgareddau trafod gweithio'n hyblyg.

Rydym hefyd wedi datblygu polisi ar gyfer y menopos i gefnogi ein gweithwyr benywaidd a darparu offer ac addysg i reolwyr llinell i'w helpu i ddeall sut y gallant gefnogi gweithwyr sy'n profi'r menopos. I ni, mae mynd i'r afael â

materion fel menopos yn ymwneud â normaleiddio'r hyn sy'n digwydd i bobl wrth iddynt fynd yn hŷn, felly mae'n dod yn haws siarad amdano mewn cyd-destun gwaith.

“Roeddwn i'n siwr bod arna i ddementia cynnar pan ddechreuais brofi symptomau'r peri-menopos am y tro cyntaf, ond roeddwn i'n dioddef 'meddwl pŵl' difrifol. Mae un o bob deg menyw yn ystyried gadael eu swydd pan fyddant yn mynd drwy'r menopos, felly mae rhoi polisi ar waith yn cyfeirio at offer ac adnoddau yn adnodd gwerthfawr iawn. Roeddwn i'n gallu cael gafael ar y cymorth yr oedd ei angen arnaf er mwyn dod yn ôl ar y trywydd iawn, a oedd yn ryddhad.” *

Rebecca Shipston, Rheolwr Caffael Marchnata Digidol, Legal & General.

Symleiddio ymddeol

Mae mentrau eraill rydym wedi'u cymryd yn Legal & General i gefnogi ein gweithwyr a'n cwsmeriaid sydd dros 50 oed yn cynnwys ein rhaglen cwsmeriaid sy'n agored i niwed. Mae hyn yn rhoi cymorth i'n cwsmeriaid sydd ei angen fwyaf, gan gynnwys cwsmeriaid hŷn y gallai fod angen cymorth ychwanegol arnynt.

Rydym hefyd wedi buddsoddi mewn cyfres o ddeunyddiau ymddeol i helpu i egluro'r cyfnod hwn mewn bywyd sy'n aml yn achosi straen. Mae hyn yn cynnwys ein [podlediad Rewirement](#) a'n [herthyglau](#) i helpu pobl i wneud y gorau o'u hymddeoliad. A rydym yn gweithio gyda'r Brifysgol Agored i gynllunio cwrs '[Retirement Planning Made Easy](#)' yn rhad ac am ddim. Bydd yn egluro'r camau sydd angen eu cymryd i ddeall faint sydd ei angen arnoch yn eich cronfa bensiwn a ffyrdd o ddarparu incwm pan fyddwch yn ymddeol.

* Cyfieithwyd o'r Saesneg.

Cymryd camau i sicrhau gweithle oed-gynhwysol

Drwy Raglen Pobl Hŷn yn y Gweithle



Creu lleoedd i bawb

Gwyddom fod gennym weithlu sy'n heneiddio ledled y DU. Yn Legal & General, mae chwarter ein staff yng Nghaerdydd yn unig dros 46 oed. Rydym hefyd yn cydnabod bod ystod oedran ein cwsmeriaid yn golygu, os byddwn yn recriwtio ac yn cefnogi gweithwyr hŷn, y gallwn wella'r gwasanaeth rhagorol rydym yn ei gynnig i'n cwsmeriaid.

Dyna pam rydym ni wedi sicrhau bod ein swyddfa newydd yng Nghaerdydd, The Interchange, wedi'i hadeiladu gyda chynwysoldeb wrth ei wraidd. Rydym am ddarparu lleoliad lle mae croeso i bobl o bob oed, a gallwn ddod â'r fersiwn orau o'n hun i'r gweithle. Bydd y dechnoleg yn yr adeilad yn galluogi gweithlu mwy hyblyg, ac rydym wedi ystyried amrywiaeth a chynwysoldeb o ran sut rydym yn dylunio gwahanol weithfannau ar gyfer gwahanol fathau o bobl a'u hanghenion. Mae dyfodol gweithio yn ddyfodol hyblyg, er mwyn i chi fedru gydbwysu eich cyfrifoldebau yn y gwaith gyda'r rhai gartref, boed hynny'n gofalu am rieni, plant neu wyrion.

Gyda'r swyddfa newydd hon a'n mentrau eraill, rydym yn gobeithio darparu i'n gweithwyr yng Nghymru - i bob grŵp oedran - yr offer, y

diwylliant a'r amgylchedd sydd eu hangen arnynt i ffynnu

Gadewch i ni wireddu cynhwysiant oedran yng Nghymru

Gall cyflogwyr elwa o'r cymorth canlynol drwy Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle:

- **Rhwydwaith Ddysgu sydd yn Gynhwysol o Oedran** - Yn ymgynnull gweithwyr adnoddau dynol, cynhwysiant a llesiant i drafod heriau, rhannu arfer da, a dysgu oddi wrth ei gilydd
- **Archwiliad Oedran mewn Busnes** - Offeryn hunanasesu i nodi bylchau ac amlygu cryfderau yn y gweithrediadau presennol sydd yn ymwneud â gweithwyr hŷn
- **Pecyn Cymorth cynhwysiant oedran** - Canllaw ar arfer da o ran cynhwysiant oedran. Yn darparu awgrymiadau, enghreifftiau o arfer da, ac awgrymiadau am adnoddau defnyddiol ar gyfer cefnogi staff
- **Gweminarau Adolygu ar Ganol Gyrfa** - Ar gyfer unigolion dros 50 oed, mae'r gweminarau hyn yn caniatáu iddynt adlewyrchu ac ystyried eu hamgylchiadau presennol o ran llesiant, gwaith a chyllid, gan eu helpu i droi eu gobeithion am gyfnod nesaf eu bywyd yn realiti.

Rhagor o wybodaeth

Ewch i www.bitcni.org.uk/agecymru neu cysylltwch â jill.salter@bitc.org.uk i gael rhagor o wybodaeth am sut i gymryd rhan yn Rhaglen Pobl Hŷn yn y Gweithle.

Gweithwyr hŷn a'r menopos yn y gweithle

Shavanah Taj, Ysgrifennydd Cyffredinol, TUC Cymru

I lawer o fenywod, bu newidiadau cymdeithasol enfawr dros y 50 mlynedd diwethaf. Menywod yw 51% o'r boblogaeth ac mae'r cenedlaethau presennol ymhlith y cyntaf i weithio yn yr amgylchiadau hynny, gyda chymaint o oriau, a chymaint o gyfrifoldebau.

Wrth i bobl fyw'n hirach, maent yn dibynnu ar aelodau iau o'r teulu i ofalu amdanynt wrth iddynt heneiddio. Mae rhieni sy'n gweithio yn dibynnu ar neiniau a theidiau am ofal plant. Yn aml, mae morgeisi yn golygu bod menywod bellach yn gweithio'n ddiweddarach yn eu bywydau ac am gyfnodau hirach. Yn aml, bydd y genhedlaeth hon o fenywod yn jyglo'r holl rolau hyn. Felly, pan ddaw'r menopos gall deimlo'n anorchfygol.

Nid yw'r nosweithiau digwsg yn llawn chwys a phryder yn arwain at ddiwrnod cyfforddus yn y gwaith. Mae'r cyfarpar diogelu personol sy'n amddiffyn gweithwyr rhag Covid yn eich gwneud yn boeth, yn aml nid ydynt yn ffitio'n dda, maent yn anghyfforddus ac yn drafferthus i'w symud. Felly, mae'r gweithlu benywaidd sydd ei angen yn ceisio yfed llai a mynd i'r toiled yn llai aml er mwyn cyflawni eu dyletswyddau.

Yn aml, mae menywod anabl yn wynebu rhyngweithio a sgil-ffeithiau ansicr triniaeth hormonaidd gyda'u meddyginiaeth arall ac mae menywod iau sy'n mynd drwy'r menopos yn delio â stigma. Mae hyn ynghyd â galar ar gyfer y math o deulu yr oeddent yn credu y gallent fod wedi'i gael, neu gyda phoen dwys a

achosir gan lawdriniaethau neu driniaethau sydd wedi achosi'r menopos.

Ac mae hyn cyn inni hyd yn oed ystyried yr hiliaeth strwythurol sy'n atal menywod Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig rhag cael triniaeth briodol, neu'r trawsffobia sy'n gwadu bod y menopos hyd yn oed yn broblem i bobl drawsryweddol.

Dyna pam mae undebau llafur wedi gwneud y menopos yn flaenoriaeth yn y gweithle.

Yng Nghymru, os ydych chi'n gweithio yn y sector cyhoeddus datganoledig, rydych chi'n cael eich diogelu gan bolisiau menopos yn y gweithle – yr unig wlad yn y DU i gael cytundeb o'r fath.

Mae hyn yn gwbl groes i ymchwil a wnaed gan TUC Cymru yn 2016 a ganfu fod llai na 5% o weithwyr yn credu eu bod yn cael eu diogelu gan bolisiau yn y gweithle. Canfu'r adroddiad, a oedd yn seiliedig ar arolwg o bron i 4000 o weithwyr, fod 88% o weithwyr benywaidd sydd wedi profi'r menopos yn teimlo ei fod wedi cael effaith ar eu bywyd gwaith. Roedd tua chwech o bob deg wedi gweld y mater yn cael ei drin fel jôc yn y gweithle.

Mae polisiau'n bwysig. Yn aml, gallant fod yn bwynt dechrau ar gyfer gweithredu mwy rhagweithiol. Er enghraifft:

- Mae undebau wedi trafod absenoldeb â thâl i fenywod fynychu caffis menopos i dderbyn cymorth gan gyfoedion
- Gyda'i gilydd, mae undebau wedi bargeinio am gydraddoldeb cyflog ac i gau'r bylchau cyflog rhwng y rhywiâu, ethnigrwydd ac

anabledd sydd i gyd yn creu'r anghydraddoldeb sy'n arwain at ganlyniadau iechyd gwaeth

- Mae undebau wedi trafod addasiadau rhesymol i fenywod sydd angen osgoi teithio i'r gwaith yn y bore. Gall hynny achosi straen wrth i effeithiau blinder, pryder a blinder amharu ar fywyd o ddydd i ddydd
- Mae undebau wedi ymgyrchu i wneud gwisgoedd gweithwyr allan o ffibrau naturiol mwy cyfforddus ac oerach yn hytrach na deunyddiau poeth a chwyslyd
- Mae TUC Cymru hefyd wedi datblygu cyrsiau ar y menopos, o'r e-nodyn deg munud i godi ymwybyddiaeth gyffredinol i'r cwrs deuddydd sy'n eich dysgu sut i drafod a gwneud gwahaniaeth i'r rhai sy'n mynd drwy'r menopos
- Mae undebau llafur yng Nghymru hefyd wedi gweithio gyda Llywodraeth Cymru i godi ymwybyddiaeth o'r diffyg hyfforddiant gorfodol sydd gan feddygon teulu ar y menopos, neu yn wir ar faterion gynecolegol menywod yn fwy cyffredinol
- Byddech hefyd yn synnu pa mor galed y mae undebau wedi gorfod brwydro dim ond i gael dŵr, ffaniau ac awyru ar yr agenda – heb sôn am doiledau glân a hygrych.

Ond os yw hyn i gyd yn swnio'n haniaethol, y datblygiadau go iawn yw'r rhai sy'n digwydd wrth galon ein gweithleoedd.

Unwaith, cyflwynais hyfforddiant i grŵp o gynrychiolwyr undebau gwrywaidd. Gwnaethant ddechrau'r sesiwn yn edrych fel eu bod yn ceisio dod o hyd i dwll du i'w llyncu. Erbyn y diwedd, roeddent yn ymgysylltu'n llawn ac yn cynllunio pa gamau ymarferol y gallent eu cymryd.

Ychydig wythnosau'n ddiweddarach, cysylltodd un o'r cynrychiolwyr hyn â mi i gael cyngor ar sut i gynrychioli menyw a oedd yn dioddef symptomau heriol yn ymwneud â'i menopos ac a oedd yn cael ei thrin yn wael yn y gwaith.

Roedd hi ar ei rhybudd olaf am gymryd gormod o absenoldeb salwch. Roedd gan y fenyw gofnod gwaith di-fai, roedd hi am aros yn y gwaith ac roedd y menopos wedi effeithio'n wael arni.

Gweithiais gyda'r cynrychiolydd a'i undeb ac ychydig wythnosau'n ddiweddarach cysylltodd â mi eto i ddweud bod y fenyw hon bellach yn cael ei had-dalu am yr holl wyliau blynyddol yr oedd wedi'u gorfodi cymryd. Roedd hi hefyd wedi cael patrwm newydd o weithio gydag addasiadau rhesymol yn eu lle ac roedd ei chofnod gwaith wedi'i glirio. Roedd hi wrth ei bodd, roedd y cynrychiolydd wrth ei fodd, ac roeddwn innau wrth fy modd oherwydd mewn gormod o achosion mae menywod wedi gadael y gweithle heb deimlo eu bod yn cael eu cefnogi na'u diogelu.

Felly, mae agenda uchelgeisiol yn cael ei datblygu'n awr i sicrhau mwy o gydnabyddiaeth o'r heriau y mae'r menopos yn eu cyflwyno a'r angen am weithredu rhagweithiol yn y gweithle. Hoffem glywed gan unrhyw aelod o'r undeb neu beidio – sydd am ymuno â ni i ddatblygu ein hymgyrchoedd menopos a'n helpu i ddod yn wlad sy'n cefnogi'r sawl sydd yn ymdopi gyda'r menopos.



Shavanah Taj. Hawlfraint © TUC Cymru

Rhagor o wybodaeth

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i <https://www.tuc.org.uk/cy/tudalen-gatref-tuc-cymru>

Pam mae cefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn bwysig

Claire Morgan, Cyfarwyddwr, Gofalwyr Cymru

Mae nifer y bobl sy'n cydbwysu cyflogaeth â thâl a chyfrifoldebau gofalu di-dâl (gofalwyr sy'n gweithio) yng Nghymru wedi bod yn cynyddu ers blynnyddoedd lawer. Mae poblogaeth sy'n heneiddio ynghyd ag oedran ymddeol uwch yn golygu bod pobl yn byw ac yn gweithio am fwy o amser. Canfu ymchwil Carers UK fod gan y person cyffredin yng Nghymru siawns o 50:50 o fod yn ofalwr erbyn ei fod yn 45 oed, ymhell cyn yr oedran ymddeol. Yr oedran brig ar gyfer gofalu yw 45 i 64, adeg pan fo'r rhan fwyaf o bobl hefyd yn cyrraedd uchafbwynt eu bywyd gwaith gydag ystod eang o sgiliau a phrofiad.

Dydych chi ddim yn sylweddoli pa mor anodd gall ofalu fod tan eich bod chi'n gorfod gofalu am rywun. Mae gofalu'n anrhagweladwy; gall ddigwydd dros nos neu'n raddol, a gall fod am gyfnod byr neu'n dymor hir. Heb y cymorth cywir ar yr adeg iawn bydd gofalwyr dan bwysau a bydd yn rhaid i ryw beth ddiodef – yn aml, eu gwaith yw'r peth hynny.

Gall cydbwysu gwaith a chyfrifoldebau gofal di-dâl fod yn eithriadol o anodd. Yn aml bydd gweithwyr yn lleihau eu horiau neu'n gadael gwaith yn gyfan gwbl, gan arwain at golli staff profiadol a medrus. Y canlyniadau am beidio â mynd i'r afael â chymorth i ofalwyr yn y gwaith yw effaith negyddol ar y cyflogai a'r cyflogwr.

Mae hefyd yn cael effaith niweidiol ar yr economi. Dywedodd Busnes yn y Gymuned (2015)¹ 'Mae gweithwyr hŷn yn hanfodol ar gyfer dyfodol yr economi. Mae'r angen i ddatblygu dull strategol hirdymor o gadw gweithwyr hŷn yn hollbwysig. Mae angen i ddiwydiannau addasu eu harferion yn gyflym er mwyn sicrhau y gallant recriwtio a chadw'r gweithwyr hŷn sy'n hanfodol i'w gweithlu'.

Mae gofalwyr yn wynebu pwysau enfawr, yn amrywio o straen ariannol i straen emosiynol a blinder corfforol. Canfu ein hymchwil, os nad oes cefnogaeth, y gall gofalu am gyn lleied â phum awr yr wythnos effeithio ar allu gofalwr i weithio. Gall ofalu am ddeg awr yr wythnos gael effaith sylweddol. Yn 2018, fe wnaeth Gofalwyr Cymru arolygu gofalwyr sy'n gweithio i ofyn iddyn nhw beth fyddai'n eu helpu yn y gwaith; y pum ateb mwyaf poblogaidd oedd:

1. Arferion gweithio'n hyblyg
2. Absenoldeb hyblyg/byr rybudd
3. Polisi gofalwyr
4. Absenoldeb gofal â thâl
5. Hyfforddiant ymwybyddiaeth ofalwyr i reolwyr.

Amlygodd ein harolwg, pan fydd gofalwr yn teimlo ei fod yn cael ei gefnogi yn y gweithle, y gall gweithio a gofalu cael effaith gadarnhaol nid yn unig ar y gofalwr, ond y person sy'n derbyn gofal ac eraill yn y cylch gofal. Siarodd gofalwyr am eu hunan-barch cynyddol, y plaser a brofodd y teulu cyfan o rannu



newyddion am eu diwrnod a chael pethau newydd i siarad amdanynt. Nid oedd gweithio'n lleihau lefel y prysurdeb ond roedd bod allan o'r tŷ gyda rhywbeth arall i feddwl amdano yn ysgogol, yn rhoi egni iddynt, ac roedd yn beth da i'w hiechyd meddwl ac i'r amgylchiadau teuluol.

“Rwyf wrth fy modd yn treulio amser gyda <fy mab> yn gwneud popeth y mae angen iddo ei wneud a'i helpu i symud ymlaen, gan sicrhau ei fod yn cael yr holl sylw sydd ei angen arno. Fodd bynnag, mae angen i mi wneud pethau drosof fy hun hefyd. Mae gweithio'n help mawr gyda hynny, o ran cwrdd â phobl eraill a theimlo fel fy mod wedi cyflawni rhywbeth fy hun”. *

* Cyfieithwyd o'r Saesneg.

Un elfen bryderus a amlygodd yr arolwg oedd bod gofalwyr yn ofni na fyddai cyflogwyr yn deall anghenion gofalu, er enghraifft, pe bai angen i ofalwr adael gwaith ar frys i fod gyda'r person sy'n derbyn gofal neu er mwyn mynychu apwyntiadau. Roedd yr ofnau hyn wedi effeithio ar ddatblygu gyrfa a chynnydd cyllid gofalwyr sy'n gweithio, gydag ymatebwyr yn dweud wrthym nad oeddent wedi derbyn dyrchafiadau oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu, a oedd yn golygu nad oeddent wedi datblygu yn y gwaith nac wedi cael derbyn cynnydd cyflog. Roedd llawer wedi defnyddio'u cynilion er mwyn sybsideiddio'u hincwm.

Cyn pandemig Covid-19 roedd tua 223,000 o ofalwyr a oedd yn gweithio yng Nghymru, sy'n cyfateb i un o bob saith o weithlu Cymru. Fodd bynnag, mae nifer y gofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru wedi cynyddu'n sylweddol oherwydd y pandemig. Canfu arolwg gan Carers UK fod 6% wedi rhoi'r gorau i weithio i ofalu a bod 3% wedi lleihau eu horiau gwaith. Mae hyn yn cyfateb i 149,812 o bobl yng Nghymru sydd wedi rhoi'r gorau i weithio i ddarparu gofal di-dâl a 74,906 o bobl sydd wedi lleihau eu horiau gwaith i weithio'n rhan-amser oherwydd cyfrifoldebau gofalu di-dâl.

Gall mabwysiadu polisiau ac arferion sy'n hyderus o ran gofalwyr yn y gweithle helpu i gadw sgiliau ac arbenigedd gwerthfawr yn y gweithlu a chynyddu cynhyrchiant. Mae cefnogi gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu yn beth cywir i'w wneud – mae hefyd yn gwneud synnwyr busnes da hefyd.

Wedi'i sefydlu yn 2009 gan Carers UK a nifer o gorfforaethau mawr, mae Cyflogwyr i Ofalwyr yn gynllun aelodaeth sy'n seiliedig ar danysgrifiadau sy'n darparu gwybodaeth, gwasanaethau ymgynghorol, hyfforddiant a rhannu arfer da i alluogi cyflogwyr i fod yn fwy 'hyderus o ran gofalwyr'. Yn 2018, rhoddwyd grant untro i Ofalwyr Cymru i sefydlu Canolfan

Cyflogwyr Cymru i Ofalwyr. Mae Hwb Cymru yn cynnig holl fanteision y cynllun presennol, gyda'r fantais ychwanegol o ddarparu'r holl adnoddau yn yr iaith Gymraeg, darparu cymorth yng Nghymru wrth Reolwr Hwb Cymru a chynnig digwyddiadau yng Nghymru.

Dyma rai meysydd allweddol o arfer da wrth greu gweithle 'hyderus i ofalwyr' y gall Cyflogwyr i Ofalwyr roi cefnogaeth:

1. Cadw mewn cysylltiad yn rheolaidd â gweithwyr i weld sut y maent, gan ddeall bod amgylchiadau yn newid gyda'u rôl gofalu
2. Cyfathrebu gweladwy a hyrwyddo gofalu gan uwch arweinwyr i godi ymwybyddiaeth, tynnu sylw at y cymorth a gynigir ac annog gweithwyr i hunannodi fel gofalwyr.
3. Ymestyn y ddarpariaeth iechyd a llesiant i ofalwyr, gan gynnwys cysylltu â ffynonellau cymorth arbenigol (e.e. Gofalwyr Cymru) neu hyrwyddo adnoddau sy'n bodoli eisoes yn fwy rhagweithiol.
4. Trefniadau gweithio hyblyg i ofalwyr gan gynnwys addasiadau anffurfiol o amgylch amseroedd gwaith, dyddiau, patrymau gwaith a lleoliad.
5. Cynnig trefniadau absenoldeb i ofalwyr, gan gynnwys absenoldeb gofalwyr â thâl newydd neu ychwanegol (neu absenoldeb arbennig/teuluol â thâl), absenoldeb brys a chyfnodau hirach o absenoldeb di-dâl.
6. Rhoi arweiniad i reolwyr ar gefnogi gofalwyr, gan gynnwys cychwyn sgwrs ar anghenion cymorth a gweithredu cymorth yn y gweithle ar lefel unigol a thîm.
7. Creu rhwydweithiau gofalwyr i alluogi gweithwyr i gysylltu ag ymgysylltu, e.e. drwy ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol, sesiynau galw heibio rhithwir, sesiynau te a siarad, a gweminarau.

8. Cefnogi gweithwyr/gofalwyr, gan gynnwys rhwydweithiau staff, i ddefnyddio ystod ehangach o dechnoleg i'w helpu i gyfathrebu â'i gilydd a derbyn cymorth.
9. Cyfeirio gweithwyr yn rhagweithiol at ffynonellau gwybodaeth a chymorth allanol ar gyfer gofalu, gan gynnwys gwasanaethau gofal a chymorth lleol a sefydliadau gofalwyr.
10. Adolygu ac asesiadau risg rheolaidd o bolisiau, arferion ac amgylchiadau sy'n effeithio ar ofalwyr yn y gweithlu.

Canfu ymchwil cyflogwyr ar gyfer Gofalwyr a oedd yn defnyddio barn mwy na 200 o gyflogwyr, yn hytrach na pheryglu amcanion busnes, bod cydnabod a chefnogi gofalwyr yn y gweithle yn helpu i ddenu a chadw gweithwyr, yn cynyddu gwydnwch a chynhyrchiant, yn lleihau straen ac absenoldeb ac yn gwella rheolaeth pobl a chalonogi staff.

“Ar y dechrau roeddwn i'n cael trafferth gweld fy hun fel gofalwr ac yn teimlo fel petawn yn twyllo, wedi'r cyfan rwy'n gwneud pethau ymarferol i mam. Roeddwn i'n ei chael hi'n anodd gweld fy hun fel gofalwr ond nawr rwy'n sylweddoli fy mod i ac rwy'n ei dderbyn a'r cymorth sydd ar gael. Mae Mam yn aml yn dweud na allai fyw hebof fi ac mai fi sydd yn ei hachub hi. Mae gwyrbod bod fy nghyflogwr yn fy nghefnogi yn gwella'r sefyllfa i mi. Cymerodd amser hir i mi dderbyn fy mod yn ofalwr a hyd yn oed yn hirach i ddweud wrth bobl yn y gwaith am fy sefyllfa. Byddwn yn awgrymu bod unrhyw un sydd â rôl ofalu yn dweud wrth eu rheolwr/tîm Adnoddau Dynol cyn gynted â phosibl fel eu bod yn ymwybodol o'r sefyllfa a hefyd i siarad â chydweithwyr. Mae cymaint o bobl i gael sydd yn yr un sefyllfa”. *

* Cyfieithwyd o'r Saesneg.

Rhagor o wybodaeth

I gael rhagor o wybodaeth am Gyflogwyr i Ofalwyr, ewch i:
<https://www.employersforcarers.org/about-us/wales-hub>



Cefnogi pobl hŷn i gael gwaith

Kayleigh Jones, Cydlynnydd Cyfathrebu, PRIME Cymru

Nid yw'n gyfrinach bod gweithwyr hŷn wedi wynebu cyfnodau andwyol ac ansicr ers i bandemig Covid-19 ddechrau ac achosi'r cyfyngiadau symud dilynol. Rydyn ni hefyd yn gwybod bod pobl hŷn yn fwy tebygol o wynebu rhwystrau i fynychu cyflogaeth lawn-amser barhaus. Gall y rhain gynnwys materion iechyd, cyfrifoldebau gofal neu wahaniaethu ar sail oedran.

Cyn y pandemig, roedd pethau'n edrych yn flaengar, gyda lefelau cyflogaeth y DU ar gyfer pobl dros 50 oed yn uchel drwy'r amser. Fodd bynnag, dechreuodd pethau newid y llynedd, gyda'r gyfradd ddiweithdra ar gyfer pobl rhwng 50–64 oed yn cyrraedd uchafbwynt o 4.1%. Nawr, mae bron i 600,000 yn fwy o bobl dros 50 oed yn ddi-waith neu'n economaidd anweithgar o'i gymharu â dwy flynedd yn ôl.

Nododd adroddiad diweddar gan yr Adran Gwaith a Phensiynau fod pobl hŷn wedi bod yn gadael y gweithlu yn gynharach dros y flwyddyn ddiwethaf. Ac eto, canfu'r Resolution Foundation hefyd fod gweithwyr hŷn yn cymryd mwy o amser i ddychwelyd i'r gwaith ac ar gyfartaledd dros yr 20 mlynedd diwethaf, mae gweithwyr dros 50 oed wedi wynebu toriad cyflog o 9.5% yn eu swyddi newydd ar ôl diweithdra.

Datgelodd ystadegau diweddaraf Y Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws (a ryddhawyd ym mis Medi 2021 gan Gyllid a Thollau EM) fod un o bob pedwar gweithiwr

hŷn wedi cael eu rhoi ar ffyrlo, gyda chyfradd uwch ymhlith pobl dros 60 oed. Mae hyn yn codi pryder mawr y bydd gweithwyr hŷn yn cael eu heffeithio gwaethaf pan ddaw'r cynllun ffyrlo i ben. Yn ogystal â thoriad arfaethedig y Llywodraeth i Gredyd Cynhwysol, bydd angen mwy o gymorth ar ein poblogaeth hŷn.

Mae gweithwyr iau hefyd wedi wynebu cyfnod eithriadol o anodd ac mae cynlluniau fel Kickstart wedi bod yn fentrau gwych i greu swyddi. Fodd bynnag, ni fu unrhyw gymhwyster cyfatebol ar gyfer grwpiau eraill sy'n agored i niwed fel pobl dros 50 oed.

Mae PRIME Cymru wedi dadlau dros werthfawrogiad o weithlu hŷn Cymru ers dechrau 2001. Rydym yn cydnabod bod profiad helaeth a sgiliau helaeth pobl dros 50 oed ddim yn cael eu gwerthfawrogi ddigon gan gyflogwyr.

Sefydlodd Ei Uchelder Brenhinol Tywysog Cymru ein helusen mewn ymateb i lythyrau yr oedd yn eu derbyn gan bobl dros 50 oed, a oedd yn wynebu anhawster i sicrhau gwaith oherwydd eu hoedran. Hyd heddiw, mae llawer o'n cleientiaid yn mynegi rhwystredigaeth y gall eu hoedran fod yn rhwystr i gyflogaeth. Mynegodd Christopher Harry, 62 oed, yn ddiweddar ei fod yn teimlo:

“Nad yw pobl eisiau gweithio gyda phobl hŷn”. *

* Cyfieithwyd o'r Saesneg.



Mentoriaid PRIME Cymru. Hawlfraint © PRIME Cymru

Profwyd bod gwahaniaethu ar sail oedran yn fater cyffredin heddiw. Mae ymchwil y Weinyddiaeth Gyfiawnder gan Rest Less wedi canfod bod achosion o wahaniaethu ar sail oedran i driwlysoedd cyflogaeth y DU wedi codi 74% rhwng 2019 a 2020. Mae hyn yn ein gwneud yn fwy penderfynol nag erioed i sicrhau bod gweithwyr hŷn yn cael cyfle teg i sicrhau gwaith.

Dywedodd Prif Weithredwr PRIME Cymru, David Pugh:

“Nid ydym am weld ein bod yn dychwelyd i’r 1990au lle gwelsom gymaint o bobl dros 50 oed a oedd methu dod o hyd i waith, tra bod yr economi yn colli sgiliau a phrofiad hanfodol yn y gweithle o ganlyniad i anghydbwysedd yn ddemograffeg oedran gweithwyr”. *

* Cyfieithwyd o’r Saesneg.

Mae’n dorcalonnus dysgu bod digwyddiadau diweddar wedi gwaethgu materion yn ymwneud a chyflogaeth i bobl hŷn. Ond rydym yn parhau i fod yn ymroddedig i fynd i’r afael â’r broblem gydag atebion ymarferol. Mae ein tîm o fentoriaid arbenigol a Swyddogion Datblygu yn gweithio gyda chleientiaid un i un i ddarparu arweiniad pwrpasol. Rydym yn ymfalchio mewn rhoi hwb i hyder cleientiaid, gan weithio gyda nhw i nodi eu cryfderau a bylchau sgiliau posibl. Gallwn ddatrys y rhain gyda chymwysterau sy’n gysylltiedig â gwaith neu anogaeth tuag at wirfoddoli neu hyfforddiant ychwanegol.

Mae angen rhywfaint o help ar lawer o ymgeiswyr gwaith hŷn i ysgrifennu CV neu baratoi cyfweiliadau. Mae gan oherwydd bod tuedd bod ychydig o amser wedi pasio ers iddynt fynd drwy’r broses o ymgeisio am swydd ddiwethaf. I’r rhai sy’n brin o hyder, mae angen cefnogaeth ac anogaeth hefyd.

Cafodd un cleient, Lisa Phillips, ei ddiswyddo y llynedd. Dywedodd:

“Roedd hi’n gyfnod eithaf anodd. Er fy mod wedi bod yn edrych ar swyddi eraill, daeth yn dipyn o sioc pan gafodd y dewis hwnnw ei gymryd oddi wrthyf.” *

Wedi’r profiad o golli ei swydd roedd Lisa’n cwestiynu punai ei bod hi’n ddigon da i ymgeisio am swyddi newydd. Mae hwn yn ymateb cyffredin i golli swydd yn annisgwyl, ac mae ein mentoriaid wedi’u hyfforddi i gefnogi pobl drwy’r profiad anodd.

Bu Lisa’n gweithio gyda Brian Birtles, mentor â phrofiad busnes enfawr – roedd yn deall ei huchelgeisiau ac yn ei helpu i greu targedau realistig. Meddai Lisa:

“Cefais sawl ateb yn dweud ‘na’, ond wrth siarad gyda Brian, roeddwn yn gallu gweld fy ngwerth a’r pwrpas. Roeddwn yn barod i roi cynnig arall arni.”

“Rwyf am i bobl wybod nad ydych yn cael eich dileu unwaith yr ydych yn 50 oed. Mae swyddi ar gael ac mae llawer o sgiliau trosglwyddadwy sydd gan fenywod dros 50 oed a all eu helpu yn y farchnad swyddi.” *

I rai, gall materion cyflogaeth arwain at ystyried gwahanol opsiynau incwm ac mae’r syniad o roi cynnig arni eich hun yn dod yn fwy o demtasiwn. Gallwn gefnogi darpar bobl fusnes o’r camau cynllunio cychwynnol, hyd at lansio eu busnes newydd.

Roedd Stephan Parry, 59 oed o Ben-y-bont ar Ogwr, wedi colli ei hyder. Penderfynodd ddechrau busnes teuluol wedi ei selio ar ei hobi o dyfu llysiau salad gyda chefnogaeth y Swyddog Datblygu Debbie Price.

Roedd Stephan yn gwerthfawrogi’r cymorth a’r wybodaeth ymarferol y gallai fod wedi’i chael yn anodd darganfod ei hun. Dywedodd:

“Roedd Debbie’n tu hwnt o gefnogol. Mae hi wedi bod yn help mawr, ac wedi rhoi gwybod i mi am unrhyw grantiau a allai fy helpu.” *

Bu’n rhaid i Stephan roi’r busnes i un ochr am gyfnodau tra bu’n sâl â coronafeirws a canchr. Ond roedd Stephan yn benderfynol, ac mae bellach wedi sefydlu Happy Greens UK. Mae’n bwriadu gweithio gydag ysgolion a chanolfannau garddio lleol yn y dyfodol.

Yn aml iawn rydym yn cwrdd ag unigolion sydd wedi bod heb waith ers amser maith, ac weithiau rydym yn cwrdd â rhai nad ydynt erioed wedi gweithio o gwbl. Iddynt hwy, mae’r syniad o ddod o hyd i swydd yn frawychus iawn, a hyd yn oed yn amhosibl.

Rydym yn annog pobl yn y sefyllfa hon i fagu hyder drwy wirfoddoli neu chwilio am hyfforddiant. Nid yn unig y gall hyn helpu pobl i ymuno â’u cymuned, a theimlo eu bod yn perthyn, ond gall hyn hefyd wella eu CV a’u gwneud yn fwy dymunol i gyflogwyr posibl.

Roedd Jack o Sir Benfro yn teimlo ei fod yn ‘taro ei ben yn erbyn y wal’ tra’n economaidd anweithgar. Roedd yn derbyn nifer o wrthodiadau, neu nid oedd yn derbyn ateb o gwbl. Roedd yn teimlo ei fod yn codi’n hwyrach ac yn gwneud llai a llai bob dydd. I Jack, gwirfoddoli oedd yr ateb. Dywedodd:

“Fy nghyngor i bawb sydd yn chwilio am swydd – gweithiwch gydag elusen. Dyna fydd y penderfyniad gorau i chi. Mae gwirfoddoli yn rhai mantais i chi.” *

* Cyfieithwyd o’r Saesneg.

Ar ôl blwyddyn o wirfoddoli, cynigiwyd swydd goruchwyliwr â thâl i Jack o fewn yr elusen.

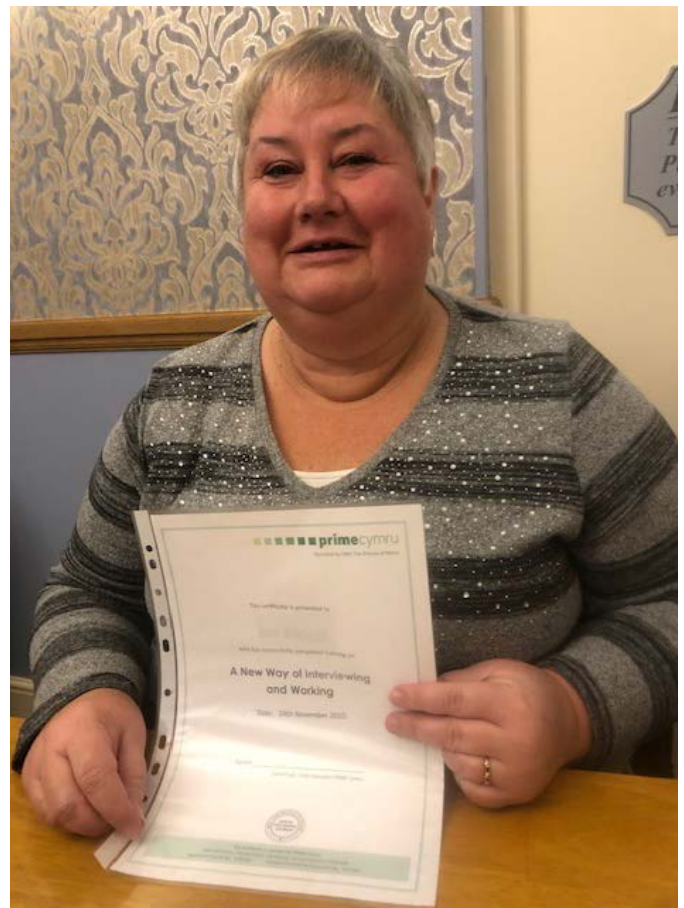
Ar hyn o bryd mae PRIME Cymru yn cynnig amrywiaeth o gymwysterau am ddim fel Iechyd a Diogelwch a Hylendid Bwyd i hybu sgiliau. Wrth ymateb i'r amgylchiadau presennol, rydym wedi cyflwyno cwrs 'Ffyrdd Newydd o Gyfweld a Gweithio' i baratoi cleientiaid ar gyfer galwadau fideo ar-lein. Rydym am sicrhau nad yw ymgeiswyr sy'n ddibrofiad o ran defnyddio technoleg dan anfantais mewn byd sydd yn dibynnu fwyfwy ar gyfrifiaduron erbyn heddiw.

Rydyn ni wir yn credu bod gweithwyr hŷn yn werthfawr tu hwnt. Credwn fod yn rhaid gwneud mwy i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle. Credwn fod yn rhaid i'r Llywodraeth arwain y ffordd drwy gefnogi pobl sydd dros 50 oed i fynd yn ôl i weithio ar ôl blwyddyn anodd iawn.

Yng Nghymru, a'r DU cyfan, mae ein poblogaeth yn heneiddio'n gyflym. Mae Cyngres Undebau Llafur Cymru yn amcangyfrif y bydd un o bob tri o weithwyr Cymru dros 50 oed erbyn 2025. Rhaid inni addasu'r farn ystrydebol bod gweithwyr hŷn yn annefnyddiol. Yn hytrach na hynny, mae'n rhaid cydnabod y profiad a'r sgiliau gwerthfawr sydd ganddynt i'w cynnig.

Wrth symud ymlaen, rhaid i gyflogwyr fabwysiadu diwylliant sy'n gadarnhaol o ran oedran, gan weithio'n weithredol i greu gweithle cynhwysol heb wahaniaethu. Rhaid rhoi'r un cyfleoedd i bobl dros 50 oed â grwpiau oedran iau, gan gynnwys cymorth wedi'i dargedu i ailymuno â'r gweithle neu ailhyfforddi.

Yn PRIME Cymru, byddwn yn parhau i gynnig cymorth pwrpasol i unrhyw un sydd angen rhywfaint o arweiniad i fynd ati i weithio, sefydlu busnes neu sydd am ennill sgiliau a phrofiad newydd gyda hyfforddiant neu drwy wirfoddoli.



Carolyn Barker, cleient PRIME Cymru gyda'i thystysgrif New Way of Interviewing and Working. Hawlfraint © PRIME Cymru

Rhagor o wybodaeth

I gael gwybod mwy am PRIME Cymru, ewch i'n gwefan

www.primecymru.co.uk

I gysylltu â ni, ffoniwch 01550 721813 neu e-bostiwch enquiries@primecymru.co.uk

Dysgu gydol oes a phrentisiaethau pob oed

David Hagendyk, Cyfarwyddwr Cymru, Y Sefydliad Dysgu a Gwaith

Am dymhorau dilynol yn y Senedd, mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwmo i gyflwyno rhaglen brentisiaeth gynhwysfawr. Yn 2016 a 2021, gwnaeth y Senedd ymrwmo i gyflawni targed prentisiaeth benodol a oedd yn flaenllaw yn ymgyrchoedd etholiadol gwahanol bleidiau gwleidyddol. Mae hyn wedi helpu i sefydlu'r rhaglen brentisiaethau fel rhan annatod o'r tirlun sgiliau yng Nghymru.

Yn ôl yn 2016, roeddwn yn Ysgrifennydd Cyffredinol Llafur Cymru ac yn y cyfnod cyn yr etholiad buom yn trafod maint yr ymrwymiad y gallem ei wneud mewn perthynas â phrentisiaethau. Teimlwyd bod 100,000 yn synhwyrol ac yn gyflawnadwy. Ceisiom anelu at gydbwysedd cywir rhwng targed a fyddai'n cael effaith wirioneddol ar gyfleoedd bywyd nifer o bobl, a tharged a oedd yn gyraeddadwy ac a byddai'n gredadwy o fewn y sector.

Yn bwysicach fyth, serch hynny, oedd y bwriad a'r manylion y tu ôl i'r addewid. Rydym wedi bod yn ceisio gwella'r economi yn ystod y blynyddoedd blaenorol, a gwneud ymdrech fawr i ddiogelu pobl ifanc yn y farchnad lafur. Wrth i etholiad 2016 nesáu cawsom y newyddion am fygythiad i filoedd o swyddi gweithwyr dur mewn gwahanol weithfeydd ledled Cymru. Rhoddwyd ffocws difrifol ar y cymorth a oedd ar gael i weithwyr oedd yng nghanol eu gyrfa a gweithwyr hŷn. Gwnaethwyd y penderfyniad i

addo rhaglen brentisiaethau pob oed o ganlyniad i'r angen i gynnig llwybrau cliriach i bobl ifanc mewn cyflogaeth dda a chynaliadwy. Ond roedd hefyd angen cynnig hynny i weithwyr hŷn sy'n wynebu aflonyddwch a newid yn y farchnad lafur.

Nid oes amheuaeth bod y rhaglen brentisiaethau wedi bod yn llwyddiant o ran niferoedd. Dros dymor diwethaf y Senedd, aethom tu hwnt y targed o 100,000 (er gwaethaf effaith y pandemig) ac roedd digon o hyder yn y rhwydwaith darparwyr, ac yn y galw gan gyflogwyr i addo 125,000 dros y pum mlynedd nesaf.¹ Fodd bynnag, rydym yn dal i drafod i ba raddau mae'r rhaglen wirioneddol i bob oed, ac i ba raddau mae'n ateb y galw ar gyfer gweithwyr canol gyrfa a gweithwyr hŷn.

Nododd y gwerthusiad diweddar o'r Rhaglen Brentisiaethau a gynhaliwyd ar ran Llywodraeth Cymru fod y targed ar gyfer prentisiaid hŷn wedi'i ragori'n gyfforddus. Ar yr wyneb mae hyn yn enghraifft o lwyddiant.² Fodd bynnag, dim ond 0.5% o gyfanswm y cofrestradau oedd y targed ar gyfer dysgwyr dros 55 oed, a'r cyfanswm a gyflawnwyd oedd 2.3% o gofrestradau. Mae hyn yn awgrymu y dylid bod yn ofalus wrth asesu graddfa effaith y rhaglen am gyfleoedd i weithwyr/dysgwyr hŷn a phobl sydd yng nghanol eu gyrfa. Mae'r data diweddaraf gan Lywodraeth Cymru yn dangos bod dysgwyr hŷn (a'r rhai dros 25 oed yn gyffredinol) yn cael eu cynrychioli'n dda ar gyfer y lefelau dysgu uwch (Lefel 4+). Fel y gellid

disgwyl, mae galw hefyd am brentisiaethau rheoli a phroffesiynol gan ddysgwyr dros 25 oed, sy'n debygol o adlewyrchu'r galw am ddilyniant yn eu gyrfaoedd a bod hwn yn llwybr sy'n ddeniadol i gyflogwyr.³

Ar gyfer dysgwyr iau (16-19 oed) mae'r gyfran gyffredinol yn uwch na'r gyfran ar gyfer eu cymheiriaid hŷn, er bod darparwyr yn cydnabod bod newidiadau demograffig wedi gwneud recriwtio'n galetach. Fodd bynnag, canfu'r gwerthusiad mai'r canfyddiad o brentisiaethau oedd eu bod yn cael eu hystyried yn bennaf ar gyfer pobl iau a 'bod angen i brentisiaethau fod ar gael yn haws i'r grwpiau oedran hŷn.' Mae'n rhesymol dod i'r casgliad, er bod y data (o'i gymharu â'r set darged) yn awgrymu bod y rhaglen wedi bod yn llwyddiant, bod angen llawer mwy o waith i ddarparu'r cymorth cynhwysfawr sydd ei angen ar bobl hŷn. Fel y dywedodd un ymatebydd i'r gwerthusiad, ni chafwyd 'sgwrs lawn am y syniad o Brentisiaethau ar gyfer Pob Oedran.'

Mae'n amlwg bod lle i'r rhaglen brentisiaethau yn nhymor y Senedd hon adeiladu ar lwyddiant cymharol y pum mlynedd diwethaf. Fel y dywedodd rhanddeiliad arall sy'n ymwneud â chynllunio a chyflwyno'r rhaglen wrth y gwerthuswyr, mae mwy o gapasiti i brentisiaethau helpu i roi'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i gael y wybodaeth ddiweddaraf a chadw cyflogaeth, yn ogystal â chefnogi cyflogwyr i greu gweithlu mwy amrywiol o ran oedran.

Mae lle i arloesi o ran sut y caiff prentisiaethau eu darparu yn nhymor y Senedd hon i'w helpu i'w gwneud yn fwy deniadol ac ymarferol i ddysgwyr hŷn. Er enghraifft, mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gynyddu nifer y prentisiaethau a rennir. Gall y rhain fod yn ddeniadol i ddysgwyr hŷn sydd am allu cyfuno cyfrifoldebau teuluol a gofalu ochr yn ochr â'u



gyrfaoedd. Yn yr un modd, mae ehangu'r rhaglen Gradd-brentisiaeth, y buom yn rhan o'i chyflwyniad cychwynnol ar gyfer Llywodraeth Cymru, yn gyfrwng posibl a allai gefnogi dysgwyr hŷn i symud ymlaen i lefelau uwch o ddysgu.⁴

Fodd bynnag, mae'n amlwg mai dim ond un rhan o'r ateb i gefnogi gweithwyr hŷn i gael mynediad at ddysgu gydol oes yw prentisiaethau ac i reoli'r her o fyd gwaith sy'n newid yn gyflym. Mae set ehangach o ymyriadau a buddsoddiad mewn cyngor a chymorth cyflogadwyedd pwrpasol i gyd yn rhan o'r ateb. Mae'n amlwg mai prentisiaethau fydd yr ateb i rai ond bydd rhai yn meddwl mai ar gyfer grwpiau oedran iau mae prentisiaethau yn unig. Er y gellir gwneud mwy i chwalo canfyddiadau negyddol a chodi ymwybyddiaeth o'r hyn y gall prentisiaethau ei gynnig, yr ateb yw cael mwy o opsiynau a llwybrau i weithwyr hŷn a dysgwyr eu dilyn.

Un o'r ymyriadau pwysicaf a ddatblygwyd gan Lywodraeth Cymru dros y blynyddoedd diwethaf fu creu'r rhaglen Cyfrif Dysgu Personol (PLA) newydd.⁵ Mae hyn yn cynnig mynediad i gyrsgiau

hyfforddi am ddim i bobl mewn gwaith i ennill cymwysterau a sgiliau newydd er mwyn gallu dechrau gyrfaoedd newydd. Mae ar gyfer pobl o bob oed ac ar incwm isel. Er bod y gwerthusiad o'r rhaglen ar y gweill ac nad yw wedi'i gyhoeddi eto, mae'n ymddangos bod y nifer sy'n manteisio ar y rhaglen wedi bod yn gryfach ymhlith y gweithwyr hynny sydd o dan 50 oed. Yn wahanol i brentisiaeth nid yw Cyfrif Dysgu Personol wedi'u clymu i gyflogwr penodol ac mae dysgwyr yn dilyn cyrsiau tra'n dal i gael eu cyflogi yn eu swyddi presennol.

Yn ogystal â Chyfrifon Dysgu Personol, mae Llywodraeth Cymru yn ariannu gwasanaeth Cymru'n Gweithio, sy'n cael ei redeg gan Yrfa Cymru ac sy'n cynnig cyngor ac arweiniad am ddim i helpu pobl i gael gwaith ac i symud ymlaen gyda'u swyddi a'u gyrfaoedd. Mae mynediad at gyngor ac arweiniad yn hanfodol i weithwyr hŷn, yn enwedig ar adegau pontio yn eu bywydau. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwmo i Warant i Bobl Ifanc i helpu i ailadeiladu ar ôl Covid. Bydd hyn yn gwarantu'r cynnig addysg, hyfforddiant, swydd neu hunangyflogaeth i bobl ifanc 16-24 oed. Gellid datblygu gwarant ganol oed tebyg i helpu i roi'r hawl i bobl ar y cam pontio pwysig gael cyngor ac arweiniad o ansawdd uchel. Byddai hyn yn cynnwys cyngor ar opsiynau gyrfa a hyfforddiant (gan gynnwys prentisiaeth), yn ogystal â chyngor ehangach ar gynllunio ariannol a pharatoi ar gyfer ymddeoliad.

Bydd diwallu anghenion cyflogadwyedd a sgiliau pobl sydd ar ganol eu gyrfaoedd, neu yn hwyrach yn eu gyrfaoedd, hefyd yn gofyn am fuddsoddiad mewn dau faes allweddol arall: yn sgiliau'r gweithlu cyflogadwyedd i'w galluogi i ddarparu gwasanaeth arbenigol pwrpasol a hefyd mewn darpariaeth ddysgu hyblyg i helpu pobl i reoli eu cyfrifoldebau teuluol a gofalu. Ar gyfer pobl hŷn, bydd angen sgiliau ar gyfer

bywyd hefyd yn ogystal ag ar gyfer gwaith. Bydd yn rhaid cynnwys sgiliau digidol newydd, rheoli iechyd a llesiant, a chymryd rhan yn y gymuned fod yn rhan o'r broses o ehangu mynediad i ddysgu gydol oes.

Nid yw diwallu anghenion gweithwyr sydd ar ganol eu gyrfaoedd, neu yn hwyrach yn eu gyrfaoedd, yn debyg i'r ffilm *Field of Dreams*. Os byddwch yn ei adeiladu, nid oes sicrwydd y byddant yn dod ato. Yn hytrach, mae angen annog ac ysbrydoli dysgwyr, gyda chyngor ac arweiniad annibynnol i wneud y penderfyniad iawn, a chael mynediad at ddarpariaeth ddysgu hyblyg. Yn y bôn, mae angen iddynt hefyd gael mynediad at amrywiaeth o ddewisiadau. Bydd prentisiaethau pob oed yn ateb i rai ond nid i bawb. Mae angen i amrywiaeth o ymyriadau, gan gynnwys prentisiaethau, Cyfrifon Dysgu Personol, cyfleoedd dysgu hyblyg, a chyngor ac arweiniad i gyd fod ar waith i gefnogi pawb ar wahanol gamau yn eu bywydau.



Cyfeirnodau

Cyflwyniad

¹ Llywodraeth Cymru (2021) Cymru o blaid pobl hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio <https://llyw.cymru/cymru-o-blaid-pobl-hyn-ein-strategaeth-ar-gyfer-cymdeithas-syn-heneiddio-html>

Tueddiadau a heriau cyflogaeth ar gyfer ein gweithlu sy'n heneiddio

¹ Ebbinghaus B. Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA. Oxford: Oxford University Press; 2006.

² Henkens K, Schippers J. Active ageing in Europe: the role of organisations. Henkens K, Schippers J, editors. International Journal of Manpower Studies. 2012 Jan 1;33(6):604–11.

³ Department for Work and Pensions. Fuller Working Lives: a partnership approach. London: Department for Work and Pensions; 2017.

⁴ Trades Union Congress. Extending working lives - How to support older workers. London: TUC; 2021 <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/extending-working-lives-how-support-older-workers>

⁵ Chandola T, Rouxel P. The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. Social Science & Medicine. 2021 Sep 1;285:114313.

⁶ Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Views on the ageing society: survey of older people [Internet]. UK Government; 2018. Available from: <https://www.gov.uk/government/publications/views-on-the-ageing-society-survey-of-older-people>

⁷ Centre for Ageing Better, Timewise. Inclusivity through flexibility: How flexible working can support a thriving, age-inclusive workplace. London: Centre for Ageing Better; 2020 Sep.

⁸ Centre for Ageing Better, Timewise. Flexible working for over 50s: A toolkit for employers. London: Centre for Ageing Better; 2020 Sep.

⁹ Hyde M, Philipson C. How can lifelong learning, including continuous training within the labour market, be enabled and who will pay for this? Looking forward to 2025 and 2040 how might this evolve? London: Foresight: Government Office for Science; 2015.

¹⁰ Lössbroek J, Radl J. Teaching older workers new tricks: workplace practices and gender training differences in nine European countries. Ageing & Society. 2019 Oct;39(10):2170–93.

¹¹ 55/Redefined. Shut out, forced out and overlooked Ageism at work: Attitudes on employment over the age of 55. London: 55/Redefined; 2021 Aug.

¹² Abrams D, Swift HJ, Drury L. Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. Journal of Social Issues. 2016 Mar;72(1):105–21.



¹³ Runge J, Lasko-Skinner R, Rolfe H, Carr H. Good recruitment for older workers: Understanding Individuals' Recruitment Experiences. London: Centre for Ageing Better; 2021 Feb.

¹⁴ Office for National Statistics. Living longer: older workers during the coronavirus (COVID-19) pandemic. ONS; 2021. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/ageing/articles/livinglonger/olderworkersduringthecovid19pandemic>

¹⁵ Chan S, Huff Stevens A. Job Loss and Employment Patterns of Older Workers. Journal of Labor Economics. 2001 Apr 1;19(2):484–521.

Pam mae cefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn bwysig

¹ Business in the Community (2015) The Missing Million: Illuminating the employment challenges of the over 50s.

Cefnogi pobl hŷn i gael gwaith

Office of National Statistics, September 2021. Employment, unemployment and economic inactivity by age group.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentunemploymentandeconomicinactivitybyagegroupseasonallyadjusteda05sa/current>

Department for Work and Pensions, September 2021. Economic Labour Market Status of individuals aged 50 and over.

<https://www.gov.uk/government/collections/economic-labour-market-status-of-individuals-aged-50-and-over>

Rest Less, September 2021. Nearly 600,000 more over 50s are either economically inactive or unemployed than two years ago.

<https://restless.co.uk/press/nearly-600000-more-over-50s-are-either-economically-inactive-or-unemployed-than-two-years-ago/>

Resolution Foundation, April 2021. A U-shaped Crisis – The impact of the Covid-19 crisis on older workers. <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2021/04/A-U-shaped-crisis.pdf>

HM Revenue & Customs, September 2021. HMRC coronavirus statistics.

<https://www.gov.uk/government/collections/hmrc-coronavirus-covid-19-statistics>

Rest Less, May 2021. Age discrimination complaints to employment tribunals up 74% in a year.

<https://restless.co.uk/press/age-discrimination-complaints-in-employment-tribunals-up-74-in-a-year/>

TUC Cymru, Medi 2021. Cefnogi Gweithwyr Hŷn.

<https://www.tuc.org.uk/cy/cefnogi-gweithwyr-hyn>

Dysgu gydol oes a phrentisiaethau pob oed

¹ <https://llyw.cymru/rhaglen-lywodraethu>

² <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-06/180418-shell-evaluation-apprenticeships-2015-2019-interim-cy.pdf>

³ <https://llyw.cymru/rhaglenni-dysgu-prentisiaeth-ddecreuwyd-dangosfwrdd-rhyngweithiol>

⁴ <https://www.learningandwork.wales/resources/research-and-reports/evaluation-of-the-degree-apprenticeship-programme/>

⁵ <https://gyrfacymru.llyw.cymru/cyrsiau-a-hyfforddiant/cyllido-eich-astudiaethau/cyfrifon-dysgu-personol>



Nid yw'r farn a fynegir yn **EnvisAGE** o reidrwydd yn farn a fynegir Age Cymru. Byddem yn croesawu sylwadau neu erthyglau ar gyfer rhifynnau yn y dyfodol. Dylid cyfeirio'r rhain at policy@agecymru.org.uk

Bwrdd Golygyddol

Athro Fonesig June Clark, Prifysgol Abertawe

Dr Martin Hyde, Prifysgol Abertawe

Athro Mark Llewellyn, Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru, Prifysgol De Cymru

Victoria Lloyd, Age Cymru

Athro Charles Musselwhite, Prifysgol Aberystwyth

Mae Age Cymru yn elusen gofrestrdig: 1128436. Mae'n gwmni cyfyngedig trwy warant ac wedi'i gofrestru yng Nghymru a Lloegr 6837284. Cyfeiriad ein swyddfa gofrestrdig Llawr Isaf, Tŷ Mariners, Llys Trident, Heol East Moors, Caerdydd CF24 5TD. © Age Cymru 2022.