

Wales
TUC
Cymru

Cyrraedd gweithwyr ifanc

Pecyn cymorth ar gyfer
undebwyr llafur

Wales TUC Cymru

Pecyn cymorth gweithwyr ifanc ar gyfer cynrychiolwyr undebau

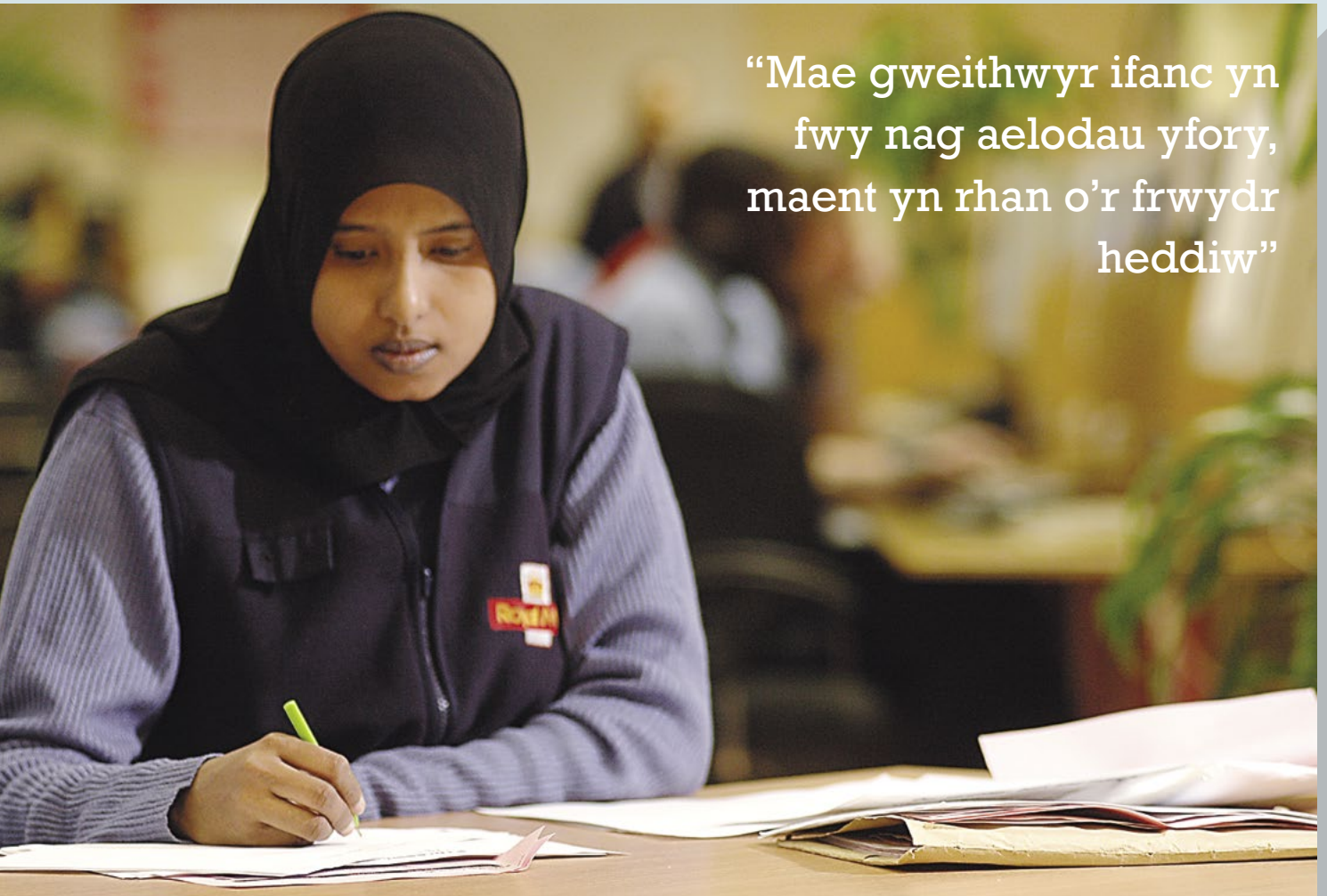
Am y pecyn cymorth hwn

Nod y pecyn cymorth hwn yw cyfleu'r angen i undebau fynd ati i ymgysylltu â gweithwyr ifanc, a rhoi llwyfan iddynt siarad drostynt eu hunain. Gwyddom, os yw undebau am ddal i fod yn berthnasol yn y dyfodol, fod rhaid iddynt fod yn berthnasol i weithwyr ifanc heddiw. Nid aelodau'r dyfodol yn unig yw gweithwyr ifanc, maen nhw'n rhan o frwydr y presennol, ac os ydym ni fel mudiad eisiau tyfu a datblygu, rhaid inni ymgysylltu â nhw gan roi cynnig cymhellol iddynt mewn iaith y gallant uniaethu â hi. Eich helpu i wneud hynny yw amcan y pecyn cymorth hwn.

Ynglŷn â TUC Cymru

Mae TUC Cymru yn bodoli er mwyn gwneud byd gwaith yn well lle i bawb. Mae arnom eisiau i Gymru fod yn genedl gwaith teg. Gyda 49 o undebau'n aelodau a thros 400,000 o aelodau yng Nghymru, mae gan TUC Cymru rôl allweddol i'w chwarae yn codi materion sy'n effeithio ar weithwyr yng Nghymru.

Cefnogwn undebau i dyfu a ffynnu, a safwn dros bawb sy'n gweithio am eu bywoliaeth. Ymunwch â ni.



“Mae gweithwyr ifanc yn fwy nag aelodau yfory, maent yn rhan o'r frwydr heddiw”

Cynnwys:

Pam ddylai undebau falio am weithwyr ifanc?	4
Mae lleisiau gweithwyr ifanc ar goll mewn rhan helaeth o'n mudiad	6
Heriau sy'n wynebu gweithwyr ifanc	12
Mae ein dyfodol yn bwysicach na'n gorffennol – ymgysylltu â gweithwyr ifanc	18
Problemau	19
Mapio	20
Gwneud y defnydd llawnaf o'r cyfryngau cymdeithasol	24
Cyfathrebu â phobl ifanc	25
Adeiladu'r gangen	28
Bod yn greadigol	30
Felly, rydych chi eisiau ymgysylltu â gweithwyr ifanc?	32
Rhannu baich cynrychiolwyr	33
Dod ymlaen, nid dod drwyddi	35
Ein mudiad angen i bob un ohonom gamu i fyny	38
Adnoddau defnyddiol	40

Pam ddylai undebau falio am weithwyr ifanc?

Mae angen i'n mudiad dyfu os am barhau i fod yn gorff a all newid byd gwaith. I wneud hynny, mae angen canfod ffyrdd i gynyddu niferoedd aelodau ifanc yn ein undebau a chanfod y to nesaf o gynrychiolwyr undeb a gweithredwyr i sefyll dros aelodau yn y gweithle. Hebddynt, fyddwn ni ddim yn gallu gwneud y newidiadau angenrheidiol.

Ond mae heriau o'n blaen. Llai nag un o bob 20 aelod undeb sydd rhwng 16 a 24 oed, ac mae dros hanner ein cynrychiolwyr undeb yn 50 oed a mwy, sy'n golygu y byddwn yn y 10 i 15 mlynedd nesaf yn colli dros hanner ein cynrychiolwyr. Mae angen rhoi sylw brys i'r sefyllfa ddemograffig enbydus hon.

Yr her gyntaf yw sut i drefnu'r to nesaf o weithwyr, yn enwedig y rhai sydd yn dechrau ar eu bywyd mewn gwaith. Mae'r her gyntaf honno'n arwain yn uniongyrchol at yr ail: sut i gynyddu lefelau undebaeth yn y sector preifat. Nid am nad ydyn nhw'n hoffi undebau y mae aelodaeth ymhlith gweithwyr ifanc yn isel, ond am fod y rhan fwyaf ohonyn nhw'n gweithio yn y sector preifat – ac yn benodol, mewn rhannau o'r sector hwnnw sydd i bob pwrpas yn barthau di-undeb.

Rheswm arall dros niferoedd aelodaeth is ymhlith gweithwyr ifanc yw ein bod wedi gweld newid o genhedlaeth i genhedlaeth yn y ffordd y mae pobl yn gweld y byd. Mae pobl iau yn fwy tebygol o feddwl yn gyntaf mewn termau unigolyddol yn hytrach na thorfol. Dydi hyn ddim yn golygu bod pobl ifanc yn hunanol o gwbl; yn wir, mae llawer o bobl ifanc yn brysur gyda gweithredu torfol ar faterion fel hawliau LGBTQ+, Black Lives Matter, grwpiau amgylcheddol ac ati. Yr unig beth mae'n ei olygu yw bod eu ffocws yn y gweithle'n wahanol.

Dyw hyn ddim yn golygu nad oes gan undebaeth ddim byd i'w gynnig iddyn nhw. Ond mae yn golygu bod angen inni ailfeddwl sut rydym yn cyfathrebu a beth rydym yn ei bwysleisio.

Er enghraifft, yn lle dweud “safwn yn gadarn gyda'n gilydd” gallem ddweud “undebau yw'r ffordd orau ichi ddod ymlaen yn eich gwaith.”

Ac yn olaf, mae gennym broblem gyda'n delwedd. Dydi gweithwyr iau ddim yn meddwl mai rhywbeth iddyn nhw yw undebau. Maen nhw'n credu mai pethau i bobl hŷn ydyn ni, i'r sector cyhoeddus ac nid y sector preifat, ac i bobl sydd mewn gyrfa yn hytrach na 'job'.

Ond rydyn ni'n gwybod yn wahanol. Mae undebau i bawb. Maen nhw wedi cael effaith aruthrol o bositif ar fywydau miliynau o bobl a gallant ddal i wneud hynny. Felly beth am gael golwg ar rai o'r heriau sy'n wynebu gweithwyr ifanc heddiw a sut y gallwn ni rannu manteision aelodaeth undeb gyda nhw.



Adran 1

Lleisiau gweithwyr ifanc

Mae lleisiau gweithwyr ifanc ar goll mewn rhan helaeth o'n mudiad

Nid am eu bod nhw'n cael profiad gwych wrth weithio – dim o gwbl. Na, yn rhy aml dyw gweithwyr ifanc ym Mhrydain ddim yn aelodau o undeb am nad ydyn ni wedi gwneud digon i'w helpu nhw i weld manteision undebaeth, a hynny mewn iaith a ffurf sy'n ddealladwy, yn ddarbwyllol ac yn berthnasol i'w bywyd gwaith. Dyma'r dasg bwysicaf un i fudiad undebol sy'n bodoli i sicrhau gwaith teg i bawb, ac un ffordd o'i chyflawni yw sicrhau bod gweithwyr ifanc mewn undeb sy'n deall eu bywydau ac sy'n barod i ennill y newidiadau angenrheidiol iddynt yn eu gwaith.

Yn wahanol i genedlaethau'r gorffennol, dydi gweithwyr ifanc heddiw ddim yn troi at undebau wrth iddynt dyfu'n hŷn a setlo lawr. Mae sawl achos cysylltiedig y tu ôl i absenoldeb gweithwyr ifanc o undebaeth. Mae rhai achosion y tu hwnt i'n rheolaeth: mae gweithwyr ifanc yn llawer mwy tebygol o fod wedi'u cyflogi mewn gweithleoedd bychain yn y sector preifat, sy'n ei gwneud yn llawer anoddach creu ymdeimlad o 'gyd-ernes' yn y gwaith. Hyd yn oed lle bônt wedi'u cyflogi mewn cangen o gadwyn fawr, o siopau neu gaffis er enghraifft, yn aml does dim cyfle i siarad na chymysgu â staff o ganghennau eraill. Hefyd, mae eu rhieni eu hunain yn llai tebygol o fod yn aelodau undeb. Os nad yw

“I genhedlaeth sy'n defnyddio Netflix, Spotify ac Amazon Prime, peth chwithig yw cael rhywun yn rhoi ffurflen bapur ichi ei llenwi.”

gweithwyr ifanc yn clywed am undebau gartref neu yn yr ysgol, does dim rhyfedd bod ein mudiad yn newydd iddynt pan ddechreuant weithio.

Ac mae 'na fwllch yn y ffordd yr ymgysylltw'n â gweithwyr ifanc. Yn gyffredinol, dydi undebau ddim yn cynnig y math o brofiadau digidol y mae pobl ifanc yn gyfarwydd â nhw. I genhedlaeth sy'n defnyddio Netflix, Spotify ac Amazon Prime, peth chwithig yw cael rhywun yn rhoi ffurflen bapur ichi ei llenwi, neu orfod ffonio swyddfa pan fyddwch yn symud tŷ i ddweud wrthynt beth yw eich cyfeiriad newydd. Yn y sector preifat, mae cwmnïau sy'n gyndyn o symud at ddulliau newydd yn mynd allan o fusnes. Mae undebaeth yn rhy bwysig i ganiatáu i unrhyw beth felly ddigwydd.

Comisiynodd y TUC adroddiad i edrych ar y grŵp o weithwyr ifanc a fyddai'n elwa fwyaf o fod mewn undeb. Fe alwon ni nhw'n weithwyr craidd ifanc Prydain, gan mai nhw yw asgwrn cefn ein heconomi nawr ac am ddegawdau i'r dyfodol.

Gweithwyr craidd ifanc Prydain

- 21–30 mlwydd oed
- Gweithio'n bennaf yn y sector preifat
- Gweithio'n rhan-amser neu amser llawn
- Ddim mewn addysg amser llawn
- Ar gyflogau isel i ganolog.



Pwy yw gweithwyr craidd ifanc Prydain?

Mae gweithwyr craidd ifanc Prydain yn grŵp o 3.5 miliwn o bobl, i gyd yn gweithio naill ai'n llawn-amser neu ran-amser ac yn ennill llai na £10.26 yr awr. Mae 9 y cant yn BAME, ac mae gan bron 10 y cant anabledd. Maen nhw'n byw ym mhob rhanbarth a chenedl o'r Deyrnas Unedig. Maen nhw'n fwy tebygol o fod yn byw mewn ardaloedd mwy difreintiedig. Mae bron i draean o weithwyr craidd ifanc Prydain yn rhieni.

Mae gan 3 o bob 10 gweithiwr craidd ifanc ym Mhrydain gymwysterau hyd at lefel A neu gyfwerth, sy'n cynnwys prentisiaethau ac addysg bellach alwedigaethol. Dim ond un mewn pedwar sydd â gradd, o gymharu ag un mewn tri o bob gweithiwr a 40 y cant o weithwyr ifanc yn gyfangwbl.

Gweithwyr craidd ifanc Prydain a gwaith

Mae bron 87 y cant o weithwyr craidd ifanc Prydain yn gweithio yn y sector preifat. Mae bron i hanner gweithwyr craidd ifanc Prydain yn gweithio ym maes manwerthu, iechyd a gofal cymdeithasol, a gwasanaethau llety a bwyd.

Mae gweithwyr craidd ifanc Prydain yn llai tebygol o fod yn rheolwyr neu oruchwylwyr na gweithwyr ifanc yn gyffredinol. Ac maen nhw'n llai tebygol na gweithwyr ifanc eraill o gael mynediad at hyfforddiant.

Mae gweithwyr craidd ifanc Prydain hyd yn oed yn llai tebygol o fod yn aelodau undeb na gweithwyr ifanc yn gyffredinol: dim ond 9.4 y cant sy'n aelodau undeb, a dim ond 6.3 y cant yn y sector preifat, lle mae'r mwyafrif llethol yn gweithio.

Key workplace challenges for Britain's young core workers

- Tâl isel
- Swyddi di-greffft, ansawdd isel
- Diffyg cyfleon hyfforddi
- Gormod o gymwysterau i'r swyddi sydd ar gael
- Cyfleon gwan i symud ymlaen a chael dyrchafiad
- Tangyflogaeth
- Amodau gweithio ansicr

- Bwlio ac aflonyddu, yn cynnwys aflonyddu rhywiol
- Pwysau ar rieni sy'n gweithio
- Dim llais yn y gweithle

Gweithwyr craidd ifanc Prydain sy'n ei chael hi waethaf yn aml yn sgil newid yn y farchnad lafur. Mae eu profiad o fyd gwaith yn waeth na phrofiad eu rhieni – hyd yn oed os nad ydyn nhw eu hunain yn gweld hynny.

Gallai undebaeth gynnig manteision sylweddol i weithwyr craidd ifanc Prydain. Ond os nad yw undebau'n siarad eu hiaith ac yn apelio at eu gwerthoedd, chaiff undebau mo'u clywed. Mae angen i fudiad yr undebau ddechrau gyda'r hyn sydd ei angen ar weithwyr craidd ifanc Prydain, yn hytrach na'r hyn y mae undebau eisiau ei roi iddynt.





2



Adran 2

Heriau

Heriau sy'n wynebu gweithwyr ifanc

Heriau	Pethau i gynrychiolwyr eu hystyried
<p>Yn aml dydi gweithwyr ifanc ddim yn deall eu hawliau yn y gweithle, a gall hynny eu gadael yn agored i arferion cyflogi gwael. Gall hyn gael effaith andwyol ar y gweithle cyfan, wrth i bobl newydd sy'n dod i mewn gredu mai "dyma'r ffordd rydyn ni'n gwneud pethau".</p> <p>Yn aml bydd ganddynt ddisgwyliadau isel a fyddan nhw ddim yn meddwl fod problemau gwaith ganddyn nhw – dim ond mai peth fel hyn yw gwaith.</p>	<p>Meddyliwch am yr hawliau sy'n berthnasol iddyn nhw nawr, yn y swydd hon. Ydyn nhw'n gwybod am eu hawl i gael:</p> <ul style="list-style-type: none">→ Egwyl→ Awr ginio→ Gwyliau blynyddol→ Absenoldeb salwch→ Cynrychiolaeth gan eu hundeb, yn unigol neu fel criw→ Mynediad i gyfleon hyfforddi→ Contract go iawn <p>Oes gofyn yn aml iddyn nhw weithio dros eu horiau, dod i mewn yn gynnar neu gymryd gwaith ychwanegol? Allwch chi eu cefnogi i herio'r cyflogwr am hyn, neu sicrhau eu bod yn cael tâl iawn am y gwaith maen nhw'n ei wneud?</p> <p>Bydd gweithwyr craidd ifanc yn dweud pethau fel: "Rwy'n gorfod bod yn y gwaith am hanner awr heb dâl bob dydd ar gyfer briffio a chyfarfodydd ôl-drafod, ond ar y cyfan, rwy'n cael fy nhrin yn deg."</p>

<p>Gall gweithwyr ifanc fod â gormod o sgiliau a/neu wedi'u tangyflogi.</p>	<p>Ydi'ch sefydliad chi yn gwirio sgiliau'r staff? Dyma ffordd wych o ganfod pobl sydd â sgiliau nad ydynt yn eu defnyddio ar hyn o bryd yn y gwaith, ond y gallent wneud.</p> <p>Oes yna fylchau sgiliau yn y sefydliad y gallech eu defnyddio i ddangos angen am hyfforddiant?</p> <p>Gweler 'dod ymlaen, nid dod drwyddi' ar dudalen 35 am fwy o wybodaeth am gyfleon dysgu a hyfforddi.</p>
<p>Mae gweithwyr ifanc yn aml ymhlith y rhai sy'n cael y cyflogau isaf.</p>	<p>Ymunwch â'r ymgyrch dros Gyflog Byw os nad yw'ch cyflogwr wedi ymuno'n barod, ac anogwch eich gweithwyr ifanc i'w gefnogi.</p> <p>Ydi graddfeydd cyflog eich gweithle yn dryloyw a gweladwy?</p> <p>Ydi pobl yn cael yr un tâl am waith cyfwerth? Os na, pam ddim?</p> <p>Oes cyrsiau hyfforddi ar gael i gefnogi gweithwyr ifanc i gael y sgiliau mae'r cyflogwr eu heisiau, ac felly geisio am ddyrchafiad?</p>
<p>Dywed llawer o weithwyr ifanc nad ydyn nhw'n credu mewn 'swydd am oes', felly pam trafferthu gyda'r undeb?</p>	<p>Efallai na all ein mudiad warantu swyddi am oes, ond fe allwn roi i bobl y sgiliau sydd eu hangen arnynt i ennill cyflog drwy eu hoes. Siaradwch â Chynrychiolydd Dysgu eich Undeb neu Swyddog Addysg y Gangen am y cyfleon dysgu a allai apelio at weithwyr ifanc yn eu swydd bresennol, ond hefyd ym mha bynnag rôl a gymerant nesaf.</p> <p>Gall a dylai aelodaeth undeb fod gyda ni drwy gydol ein hoes waith. Dylai ymuno â'r undeb ar y diwrnod cyntaf fod mor naturiol â chanfod ble mae'r toiledau.</p>
<p>Mae gweithwyr ifanc yn aml yn rhieni hefyd.</p>	<p>Allwch chi eu helpu i negodi eu horiau gwaith neu batrymau shifft gyda'r cyflogwr?</p> <p>Gwnewch yn siŵr eu bod yn gwybod eu hawliau cyfreithiol ac am unrhyw gynllun gan y cyflogwr i gefnogi rhieni sy'n gweithio: absenoldeb gofalfwr, cyfleusterau crèche neu ofal plant, rhannu gwyliau rhwng rhieni a'r hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg.</p>
<p>Yn aml bydd rhan helaeth o fywyd cymdeithasol gweithwyr ifanc yn digwydd ar-lein, tuedd sy'n debyg o fod wedi cynyddu yn sgil y pandemig.</p>	<p>Efallai nad cyfarfodydd cangen ffurfiol yw'r ffordd orau i ddenu gweithwyr ifanc i'n mudiad, o leiaf ar y cychwyn. Ystyriwch yr opsiynau sydd ar gael ichi i ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol – gall llwyfannau ar-lein roi cyfle gwych i ymgysylltu. Gweler tudalen 24 am fwy o fanylion.</p>

Astudiaeth achos: Un profiad gweithwyr ifanc o undebau

Gweithwyr ifanc oedd y rhai a deimlodd effeithiau trymaf y pandemig hwn yn eu gwaith, felly ni fu erioed well amser i ymuno ag undeb. Dyma sut y daeth un undebwr ifanc i fyd undebaeth yn 18 oed.

Fe ddois i mewn i'r gweithle heb unrhyw syniad beth oedd undeb.

Erbyn imi lanio o'r diwedd mewn swydd ran-amser mewn uwchfarchnad leol yn Nwyrain Llundain, ro'n i'n 18 oed, swil a nerfus. Roedd yr uwchfarchnad yn cydnabod undeb, ond wnaethon nhw ddim sôn am hynny wrth fy sefydlu felly am fy chwe mis cyntaf doedd gen i ddim clem.

Yn y cyfnod cyn y Pasg, mi ges i lawdriniaeth oedd yn golygu na allwn i gerdded am 10 wythnos. Fe wnes yn siŵr fod fy rheolwr yn cael tystysgrif llawfeddyg, nodiadau'r doctor – y cwbl.

Gofynnodd a oeddwn yn aelod o undeb a chofiaf ddweud “Dydw i ddim yn gwybod beth yw hynny.”

Ro'n i'n dal i gael tecst bob dydd, a dan bwysau i ddychwelyd i'r gwaith yn gynt na'r cyfnod a drefnwyd. Ar fy shifft gyntaf yn ôl, 5 munud cyn diwedd fy shifft, ces fy ngalw i swyddfa'r rheolwr, lle, er mawr syndod imi, cefais fy hun mewn trefn ddisgyblu am y tro cyntaf erioed.

Wedyn dyma nhw'n gofyn a oeddwn i'n aelod o undeb – atebais, “Dwi ddim yn meddwl”. “Wel, allu di ddim cael cynrychiolydd undeb 'te,” ac felly aeth y cyfarfod yn ei flaen.

Er gwaetha fy swildod, mi sefais fy nhir a gofyn pam roeddwn i mewn cyfarfod disgyblu a minnau heb gael unrhyw arwydd y byddai fy llawdriniaeth yn broblem.

Dyweddodd y rheolwr wrthyf nad oedden nhw'n gwybod fy mod i'n sâl ac y byddai'n rhaid cyflwyno tystiolaeth.

Roedd yn teimlo'n dan-din gan fy mod i'n bersonol wedi cyflwyno llythyr gan y meddyg cyn y llawdriniaeth ac roedd fy mam wedi cyflwyno pob nodyn doctor yn bersonol wedi hynny.

Yn y diwedd, gohiriwyd y cyfarfod am 11 y nos, awr wedi i'm shifft ddod i ben go iawn. Es adre'r noson honno'n teimlo fy mod i ar fin colli fy unig ffynhonnell incwm.

Twymais ychydig o basta oedd ar ôl, a mynd i'r gwely'n reit sydyn, gan fod fy shifft nesa'n dechrau am 8 y bore. Roeddwn i wedi ypsetio'n lân.

Ar ôl noson aflonydd llawn pryder, deffrais a mynd i lawr i'r gegin am frecwast. Holodd Mam sut oeddwn i, a dywedais 'iawn' – ond mae mamau'n gwybod.

Gofynnodd a oeddwn i'n aelod o undeb ac rwy'n cofio dweud “Dwi ddim yn gwybod beth yw hwnna”.

“Rwyf hefyd bellach yn llawer dewr wrth ymgymryd â’r rheolwyr.”

Dyweddodd wrthyf am fy nhad-cu, oedd yn undebwr pybyr ac yn aelod o’r undeb sydd bellach dan yr enw Unite.

Gyda’r wybodaeth y gallai rhywun sefyll wrth fy ochr a’m gwarchod yn y cyfarfod hwn, cyrhaeddais ffreutur y gwaith yn gynnar a gofyn i gydweithiwr profiadol am wybodaeth am yr undeb.

Llenwais fy ffurflen gyda’r cynrychiolydd undeb mewn pum munud

Ailgydiwyd yn y cyfarfod a phan ofynnwyd imi “wyt ti eisiau cynrychiolydd undeb?”, dywedais “ydw”.

Roedd yr olwg ar wynebau’r rheolwyr yn anfarwol, a daeth fy nghynrychiolydd i mewn a mynnu eu bod nhw’n canfod fy nodiadau meddyg. Wedi i un ohonyn nhw fynd i gael “sbec arall”, wel choeliech chi byth, dyma nhw’n dod o hyd iddyn nhw i gyd.

A dyna ddiwedd y cyfarfod i bob pwrpas.

Byth ers hynny, lle bynnag rwy’n gweithio, rwyf bob amser wedi ymuno â fy undeb, ac mi wna’i wastad.

Erbyn hyn rwy’n aelod balch o Unite ac wedi cyflwyno’r rhaglen ‘Unite yn yr Ysgolion’ i’r genhedlaeth nesaf o weithwyr.

Ac rwy’n llawer dewrach erbyn hyn wrth herio rheolwyr.

Ac un uchelgais sydd gen i yn y blynyddoedd nesaf yw dod yn gynrychiolydd fel y galla i sefyll dros weithwyr yn yr un ffordd ag y gwnaeth fy nghynrychiolydd sefyll dros of i.

Yn anffodus, prin yw straeon fel fy un i.

Niferoedd isel o weithwyr ifanc sy’n aelodau o undebau.

Dyna pam mae cyflogwyr yn ein gweld yn ysglyfaeth hawdd pan fyddan nhw eisiau colli swyddi neu gymryd mantais ar ein naifrwydd ynghylch ein hawliau yn y gwaith.

Dyna pam mae hi mor bwysig i ni fel mudiad dreulio amser ac egni i werthu’r undeb i’r genhedlaeth nesaf o weithwyr, cynrychiolydd ac undebwyr.

Mae fy undeb, a’r mudiad hwn, yn werth y byd i mi.



3



Adran 3

Ymgysylltu â gweithwyr ifanc

Mae ein dyfodol yn bwysicach na'n gorffennol – ymgysylltu â gweithwyr ifanc

Wrth siarad â chydweithwyr sydd ddim yn gwybod llawer am undebau, mae'n aml yn demtasiwn eu hatgoffa am ein henillion hanesyddol: sicrhau'r penwythnos, tâl gwyliau a mamolaeth, deddfwriaeth iechyd a diogelwch ac ati. Roedd y rhain yn enillion sylweddol a phwysig, ond wrth geisio ymgysylltu â gweithwyr ifanc mae angen inni ystyried beth all yr undeb ei wneud iddyn nhw heddiw, yn eu swyddi presennol, a sut y gall ddal i'w cefnogi drwy gydol eu hoes weithio.

Gall gweithwyr ifanc deimlo rhyw ddiymadferthedd ynglŷn â gwaith. Hwyrach eu bod nhw wedi rhoi cynnig ar newid pethau yn y gorffennol, ond ar ben eu hunain a heb lwyddiant. Mae gweithwyr ifanc craidd yn dweud pethau fel: "Pam fyddwn i'n rhoi fy mhen ar y bloc i drïo newid rhywbeth os nad yw pethau byth yn mynd i newid beth bynnag?" Mae'n hanfodol ceisio canfod beth yw eu pryderon penodol a gweld beth y gellir ei wneud i'w datrys. Gall hyn alw am ychydig o feddwl dargyfeiriol – os mai cyflogau rhy isel yw'r broblem, efallai na cheid llwyddiant wrth alw am godiad cyflog (er ei bod yn werth rhoi cynnig arni!) ond gellid archwilio'r cyfleon i hyfforddi ac ennill sgiliau a allai eu rhoi mewn lle gwell i gael mwy o waith, neu ddyrchafiad.

Yn aml ceir agweddau cymysg at undebau ymhlith gweithwyr ifanc. Mae ymchwil gan y TUC yn cadarnhau ein hofnau nad yw gweithwyr ifanc craidd yn gwybod llawer am undebau. Roedd y mwyafrif llethol heb glywed y geiriau 'undeb llafur' ac allen nhw ddim diffinio'r term. Lle roedd rhywfaint o wybodaeth, roedd yn dod oddi wrth aelodau hŷn y teulu sy'n aelodau undeb, neu o adroddiadau am streics yn y cyfryngau. I'r gweithwyr craidd ifanc hyn, roedd yna deimlad mai rhywbeth i 'bobl eraill' yw undebau. Mae yna ganfyddiadau hefyd fod undebau'n aneffeithiol, yn amherthnasol, yn fiwrocrataidd,

yn hierarchaidd ac yn anghynrychioliadol o gymdeithas yn gyffredinol, gan eu bod i'w gweld yn llawn dynion gwyn, hŷn. Pan roddwyd diffiniad o undeb i weithwyr craidd ifanc oedd heb unrhyw wybodaeth flaenorol, roeddent yn hoffi'r cysyniad ac yn dweud yr hoffent petai yna undebau y gallen nhw ymuno â nhw.

Roedd rhai'n pryderu hefyd y gallai ymuno ag undeb olygu bod penaethiaid yn edrych arnoch fel rhywun sydd am godi stŵr. Gallai hynny olygu y caech eich cosbi'n anffurfiol yn y gwaith neu y caech hi'n anoddach cael swydd arall. Siaradwch â'ch gweithwyr ifanc mewn ffordd eglur, heb fod yn nawddoglyd, ynglŷn â beth mae'n ei olygu go iawn i fod yn rhan o'n mudiad a sut y gall yr undeb eu helpu yn y presennol. Mae angen mynd â gweithwyr ifanc craidd ar siwrnai seicolegol drwy wahanol agweddau meddwl tuag at drefnu torfol:

"Dwi ddim yn siŵr a ydw i'n cael chwarae teg/ tâl teg."

"Mae rhywbeth o'i le."

"Nid fi yn unig yw e."

"Dwi'n hyderus y gall pethau newid."

"Dwi eisïau gwneud rhywbeth/gweithredu."

Problemau

Oherwydd disgwyliadau isel gweithwyr craidd ifanc am y gweithle, mae'n aml yn her ceisio'u cael nhw i nodi problemau yn y gwaith. Yn eu profiad nhw o waith, mae pethau y gallem ni fel undebwyr weld yn aml eu bod yn enghreifftiau o gamfanteisio, neu hyd yn oed yn anghyfreithlon, yn ddim mwy nag y maen nhw'n ei ddisgwyl. Yn gyffredinol, problemau lleol sy'n cael eu codi, yn fwyaf cyffredin gyda rheolwyr. Mae diffyg dealltwriaeth o'r modd y gwneir penderfyniadau: er enghraifft, teimlad na ellir gwneud dim ynghylch cyflog. Y teimlad mwyaf cyffredin ynglŷn â chyflog yw 'y mae yr hyn ydyw', nad oes neb a all benderfynu ei newid felly nad yw'n werth meddwl amdano.

Canfu ymchwil y TUC mai'r problemau mwyaf cyffredin a godwyd oedd:

Cwsmeriaid neu gleientiaid anghwrtais a sarhaus

Mae gweithwyr craidd ifanc ar y llinell flaen mewn sectorau gwasanaeth ac yn gorfod wynebu, fel mater o drefn, ymddygiad annerbiniol gan gwsmeriaid neu gleientiaid. Dydi gweithwyr craidd ifanc ddim yn beio cwmnïau am beidio'u gwarchod nhw, ond mae'n peri loes pan fydd y cwmni wedyn (yn nodweddiadol) yn cymryd ochr y cwsmer.

Ffafiaeth gan reolwyr

Clywir yn aml "dwi'n iawn achos dwi'n ffrindiau gyda fy rheolwr", neu, i'r gwrthwyneb, "dyw'r rheolwr ddim yn hoff ohona i". Mae agweddau rheolwyr gweithwyr craidd ifanc tuag atynt yn effeithio ar gosbau am fod yn hwyr, dosbarthiad shifftiau, caniatâd absenoldeb, oriau gwaith hyblyg a'r awyrgylch cyffredinol.

Annhegwch a chyflog

Gall cael cyflog llai na rhywun arall sy'n gwneud yr un gwaith, neu fod wedi gweithio yn rhywle ers blynyddoedd heb godiad cyflog, ddigio gweithwyr craidd ifanc yn fwy na'r ffaith eu bod ar gyflog isel yn gyffredinol. Mae annhegwch yn ffrâm gyfathrebu defnyddiol ar gyfer y grŵp hwn.

Gwaith shifft

Mae trefnu shifftiau ar fyr rybudd yn arwain at anhawster wrth gynllunio bywyd personol neu deuluol, a all arwain at broblemau iechyd meddwl. Roedd un ferch a ymatebodd i arolwg TUC wedi colli cysylltiad â'i ffrindiau am nad oedd hi byth yn rhydd yr un pryd â nhw. Ac mae'n arwain at broblemau iechyd corfforol; roedd un arall a ymatebodd wedi methu gwneud apwyntiad i weld deintydd am nad oedd hi byth yn siŵr y gallai ei gadw. Y rhai sydd ag ymrwymïadau gofal plant sydd fwyaf tebygol o gael problem gyda diffyg hyblygrwydd. Eto, mae 'na deimlad nad yw hyblygrwydd gweithwyr craidd ifanc (e.e. i ddod i mewn ar fyr rybudd) yn ennyn hyblygrwydd tebyg gan y cyflogwr (e.e. i newid shifft).



Mapio

Fel cynrychiolydd undeb mae'n siŵr eich bod yn gyfarwydd ag ymarferion mapio ac yn ymwybodol fod mapio'n arf strategol all eich helpu i drefnu'n llwyddiannus. O'i wneud yn iawn, dylai mapio roi darlun ichi o'r gweithle a'r mannau lle mae angen ichi ganolbwyntio i recriwtio aelodau a gweithredwyr, fel bod eich undeb yn wirioneddol gynrychioliadol o'r gweithlu. Os oes gennych weithwyr ifanc yn eich gweithle, mae'n ddefnyddiol gwybod ble maen nhw'n gweithio, pa rolau maen nhw'n eu cyflawni, a phatrymau eu shifftiau. Os gwnewch eich gwaith cartref ar beth allai fod yn brif bryderon iddynt cyn y sgwrs gyntaf honno, byddwch yn fwy gwybodus ac mewn sefyllfa i allu profi bod yr undeb yn eu deall nhw a'u pryderon. Er enghraifft:

- Ydi llawer o weithwyr ifanc yn gweithio mwy o oriau neu lai o oriau nag yr hoffent?
- Ydyn nhw ar gontractau dim oriau?
- Ydyn nhw'n cael Cyflog Byw?
- Oes yna adran neu faes lle mae'n ymddangos bod mwy o bobl yn mynd yn absennol o'r gwaith nag eraill?

Sut i fapio eich gweithle

Mae nifer o wahanol ffyrdd i fapio'ch gweithle. Man cychwyn da yw cael gafael ar rota staff neu restr staff a chroesgyfeirio hon â rhestr aelodaeth eich undeb. Bydd hyn yn rhoi'r wybodaeth sylfaenol ichi am bwy sy'n aelod a phwy sydd ddim.

Dylai'ch map fod yn cael defnydd parhaus ac efallai yr hoffech gasglu gwybodaeth am:

- Shifftiau (e.e. cynnar, hwyr, nos)
- Amser dechrau shifftiau (arbennig o ddefnyddiol os ydych am siarad â gweithwyr rhan-amser)
- Rhyw, oed, BAME (du a lleiafrifoedd ethnig), LGBTQ+, anabledd (gall canfod gwybodaeth cydraddoldeb helpu dangos patrymau, er enghraifft, llawer o weithwyr ifanc yn y gweithle, ond neb ohonynt yn perthyn i undeb)
- Cyn-aelodau (a'u rhesymau dros adael, a ellid datrys y materion hyn?)
- Undebau blaenorol y bu'r gweithiwr ynddynt
- Rhesymau dros beidio ag ymuno
- Rhesymau dros beidio gweithredu
- Swyddi undeb sydd ganddynt, neu a fu ganddynt yn y gorffennol
- Grwpiau cymunedol maen nhw'n perthyn iddyn nhw

Os oes gennych blant neu aelodau o'ch teulu sydd ar fin ymuno â byd gwaith am y tro cyntaf, siaradwch â nhw am yr undeb ac am fanteision ymuno.

Y peth pwysicaf yw eich bod yn cynnal yr ymarfer mapio gyda'r bwriad o gasglu cymaint o wybodaeth fuddiol ag y gallwch er mwyn eich helpu i gynllunio'ch gwaith recriwtio a threfnu ac adeiladu gweithle cryfach. Does dim angen casglu gwybodaeth nad oes gennych unrhyw ffordd na bwriad i'w defnyddio.

Er ei fod hwyrach yn edrych fel tasg drom, os gallwch gael aelodau a chynrychiolwyr ym mhob adran i gasglu'r wybodaeth drosoch, mi fydd hynny'n hwyluso'r gwaith. Does dim rhaid casglu'r holl wybodaeth mewn un tro. Gallwch adeiladu eich cronfa ddata dros amser, gan ganolbwyntio fesul adran, fesul llawr mewn adeilad neu hyd yn oed fesul adeilad. Wedyn gallwch ei ehangu yn ôl yr angen a'i ddiwygio pan fydd gofyn diweddarar unrhyw wybodaeth.

Gallai deall cysylltiadau cymunedol pobl neu'r diddordebau gwleidyddol sy'n eu tanio fod yn ffordd wych o ennyn eu diddordeb yn yr undeb.

Mae achosion fel Black Lives Matter, Chwyldro Difodiant a hawliau LGBTQ+ wedi denu ymroddiad pobl ifanc ac wedi rhoi llwyfan iddyn nhw godi eu llais. Mae'r materion hyn yn faterion i undeb, a gall undebau elwa'n fawr o ymgysylltu â gweithredwyr ifanc yn y gweithle ynglŷn â'r meysydd hyn.

Mae gan TUC Cymru gasgliad o adnoddau a all fod o gymorth ichi ymgysylltu ag aelodau iau ar amrywiaeth o bynciau, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i):

- Economi gwyrdd a thrawsnewid cyfiawn
- Iechyd meddwl yn y gweithle
- Gamblo problemus
- Mynd i'r afael â'r dde eithafol







Adran 4

Cyfathrebu â gweithwyr ifanc

Gwneud y defnydd llawnaf o'r cyfryngau cymdeithasol

Llwyfan ar-lein yw rhwydwaith cyfryngau cymdeithasol lle bydd pobl yn creu rhwydweithiau cymdeithasol gyda phobl eraill ar sail diddordebau a rennir a/neu gysylltiadau mewn bywyd go iawn. Fel rheol mae rhwydweithiau wedi'u seilio ar gyfathrebu mewn gwahanol fformatau a rhannu math o gyfrwng, er enghraifft, negeseuon, lluniau, fideos, blogiau a mwy.

Mae defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn ffordd wych i ymgysylltu â phob rhanddeiliad, nid gweithwyr ifanc yn unig. Dylid ei ystyried fel rhywbeth "ychwanegol at" ac nid "yn lle" rhyngweithio ystyrion wyneb yn wyneb.

Dyma'r prif lwyfannau ym Mhrydain ar hyn o bryd, ond mae rhai newydd yn ymddangos o hyd felly mae'n bwysig meddwl yn feirniadol ynghylch sut a phryd y defnyddiwn lwyfannau cyfryngau cymdeithasol.

Eicon	Platfform	Disgrifiad
	Facebook	Rhwydwaith cymdeithasol gyda dros 44 miliwn o ddefnyddwyr yn y DU, lle gellir rhannu negeseuon, fideos, lluniau, a deunydd stori o fewn cyfyngiad amser.
	YouTube	Rhwydwaith cymdeithasol yn benodol ar gyfer rhannu a gwyllo fideos, gyda dros 35 miliwn o ddefnyddwyr bob mis yn y Deyrnas Unedig.
	WhatsApp	Llwyfan negeseua gwib gyda galwadau llais a fideo yn ogystal â chyfleuster negeseua grŵp.
	Instagram	Llwyfan gymdeithasol i rannu lluniau a fideos (byr) gyda chyfleuster dweud stori, lle gellir uwchlwytho cynnwys o fewn cyfyngiad amser. Mae gan Instagram 30 miliwn o ddefnyddwyr yn y Deyrnas Unedig.
	Twitter	Llwyfan meicro-flogio sy'n caniatáu i ddefnyddwyr rannu pytia byr o wybodaeth mewn neges (hyd at 280 nod cyfrifiadurol) gyda 15 miliwn o ddefnyddwyr.
	Snapchat	Llwyfan lle gall defnyddwyr anfon lluniau a fideos fydd ddim ond ar gael i'w gweld am oes fer, gyda 18 miliwn o ddefnyddwyr ym Mhrydain.
	TikTok	Rhwydwaith cymdeithasol i rannu fideos. Defnyddir y llwyfan i greu amrywiaeth o fideos byrion, mewn genres fel dawns, comedi, ac addysg, fydd yn para rhwng pymtheg eiliad ac un munud.

Cyfathrebu â phobl ifanc

Mae cyfryngau cymdeithasol yn rhoi'r gallu i gyfathrebu â phobl ifanc, gan alluogi sgwrsio y tu allan i gyfarfodydd wyneb-yn-wyneb, ynghyd â chyfleon i adeiladu perthynas ac, lle ceir mwy o bobl, ymdeimlad o gymuned. Gallwch ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol mewn gwahanol ffyrdd i gyfathrebu â phobl ifanc:

→ Darlledu neu farchnata – trwy gyfrif y sefydliad – tudalen Facebook neu gyfrif Twitter – gallwch ddweud wrth bobl am y gwaith rydych chi'n ei wneud. Er enghraifft, gellid defnyddio hyn er mwyn:

- Rhoi gwybod i bobl ifanc am gyfleon newydd y gallen nhw fanteisio arnyn nhw
- Rhoi'r newyddion diweddaraf am eich prosiect
- Dangos gwaith sydd wedi'i greu gan y grŵp neu'r bobl ifanc rydych chi'n eu cefnogi

→ Cyfathrebu grŵp – trwy grŵp a ffurfir ar lwyfan cyfryngau cymdeithasol – er enghraifft, grŵp WhatsApp neu Facebook. Mae hyn yn ffordd dda i adeiladu rhwydwaith cyd-gymorth a sicrhau bod y grŵp o bobl ifanc rydych chi'n ymwneud â nhw'n cael gwybod beth sy'n mynd ymlaen, pa gyfleon newydd sydd ac unrhyw newyddion arall – ffordd i rannu gwybodaeth a chadw cysylltiad heb ddod wyneb yn wyneb.

→ Negeseua un-i-un – er enghraifft, mewn neges breifat ar WhatsApp neu drwy neges uniongyrchol ar gyfrifon fel Twitter neu Facebook. Dylid meddwl yn ofalus am y math yma o gyfathrebu a chymryd y rhagofalon angenrheidiol – er enghraifft, sut y caiff y negeseuon hyn eu cofnodi? Meddyliwch am sut y byddai'r rhyngweithio yma'n digwydd mewn sefyllfa heb fod

ar-lein, a dilynwch yr arfer gorau ar-lein. Cofiwch y gall pethau gael eu dehongli'n wahanol ar-lein lle nad oes tŷ llais a iaith gorfforol i helpu rhoi eich neges drosodd.

Gallwch ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i weiddi am eich gwaith undeb i'ch cynulleidfa bresennol ac i geisio denu pobl newydd. Fel y nodwyd, mae amrywiaeth o lwyfannau y gallech chi eu defnyddio, ond peidiwch â theimlo dan bwysau i gael presenoldeb ar bob un! Dyma'r cwestiynau pwysicaf i'w gofyn i chi'ch hun wrth ddewis y llwyfan:

→ Ydi'r bobl rydyn ni'n gobeithio siarad â nhw yn defnyddio'r llwyfan hwn? Y ffordd orau i gael gwybod hyn yw gofyn iddyn nhw!

→ Ydi'r sgiliau iawn gennym i reoli'r llwyfan? Ydych chi'n gwybod sut i ddefnyddio'r llwyfan ac yn deall ei wahanol swyddogaethau? Os na, siaradwch â'ch Cynrychiolydd Dysgu yn yr Undeb – mae digonedd o adnoddau ar gael yn rhad ac am ddim i ddangos ichi sut i gael y gorau allan o gyfryngau cymdeithasol.

→ Oes gennym ddigon o amser ac adnoddau i'w rhoi i sicrhau llwyddiant ein presenoldeb ar y llwyfan hwn? Mae rhai llwyfannau angen mwy o amser i sicrhau y caiff eich cynnwys ei glywed neu ei weld – er enghraifft, gall dechrau tudalen o'r newydd ar Facebook fod yn anodd heb y gyllideb i dalu am hyrwyddo negeseuon.

→ Ydi'r cynnwys iawn gennym i lwyddo ar y llwyfan hon? Er enghraifft, mae Instagram yn llwyfan i ffotograffau o ansawdd uchel. Fyddwch chi'n gallu tynnu digon o luniau o'r safon yma sy'n berthnasol i'ch cynulleidfa i sicrhau llwyddiant ar y llwyfan?

Bydd ateb y cwestiynau hyn yn eich helpu i benderfynu pa lwyfan allai fod yr orau i chi ei defnyddio. Peidiwch â bod ofn rhoi cynnig ar lwyfan am fis neu ddau ac wedyn penderfynu nad dyma'r un i chi a symud ymlaen at rywbeth gwahanol.

Gair i gall!

Os ydych yn defnyddio cyfrif cyfryngau cymdeithasol sydd ddim yn rhan o'ch sefydliad i gyfathrebu â chydweithwyr, ystyriwch greu cyfrif gwaith ar y cyfryngau cymdeithasol os gallwch. Mae'n bwysig peidio â chymylu'r ffin rhwng eich bywyd preifat a'ch gwaith. Mae eu cadw ar wahân yn bwysig. Os nad yw'n bosib creu proffil gwaith, dyma gwestiwn pwysig i'w drafod gyda'r staff – beth sy'n dderbyniol ganddyn nhw a gan eich sefydliad?

Mae staff arbennig gan y rhan fwyaf o undebau i ddelio â phob agwedd ar gyfathrebu, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol. Siaradwch â phobl gyfathrebu eich undeb am gymorth i dyfu tudalennau neu gyfrifon eich cangen.



5



Adran 5

Tyfu'r undeb

Adeiladu'r gangen

Yr adeg bwysicaf i siarad â newydd-ddyfodiaid yw yn eu hwythnosau cyntaf yn y gwaith. Mae wyneb cyfeillgar yn gynnar yng ngyrfa newydd rhywun yn gallu mynd ffordd bell i adeiladu perthynas. Mae angen cysylltu'n gynnar, a hynny ar lefel yr unigolyn, fel bod pobl newydd yn gwybod pwy yw eu cynrychiolydd lleol, ac ar lefel dorfol, drwy sesiynau sefydlu ffurfiol. Bydd gan lawer o undebau drefniadau ffurfiol gyda'r cyflogwr ynghylch mynychu sesiynau sefydlu. Mae'n ffordd eithriadol o ddefnyddiol o ymgysylltu â darpar-aelodau newydd. Fe all eich undeb hyd yn oed fod ag adnoddau y gallwch chi eu lawrlwytho i fynd gyda chi. Edrychwch ar eu gwefan am wybodaeth hon.

Os nad ydych yn gallu bod yn bresennol mewn sesiwn sefydlu, cadwch glust ar y ddaear am newyddion am ddechreuwr newydd a byddwch barod i gyflwyno'ch hun yn gyfeillgar.

Gweld cyfleon recriwtio o ddydd i ddydd

Sut mae canfod sefyllfaoedd dyddiol lle gallwch daro sgwrs gyda darpar-aelodau newydd? Dyma rai camau syml i'w hystyried.

→ Meddyliwch am y daith a wnewch bob dydd at eich desg/man gwaith ac oddi yno, gan gynnwys y llefydd y cerddwch iddynt a'r staff a gwrddwch ar y ffordd.



→ Gan feddwl am ddiwrnod arferol, gwnewch restr o ble ewch chi, faint o bobl gwrrddwch chi, a phwy ydyn nhw.

→ Ewch drwy eich rhestr a thanlinellwch unrhyw gyfleon sydd gennych i siarad gyda staff am yr undeb.

Er enghraifft, hwyrach eich bod yn cerdded drwy dderbynfa ond nad ydych yn gwybod a yw'r bobl sy'n gweithio yno'n aelodau undeb, neu efallai eich bod yn mynd i ffreutur y staff ac yn cwrdd â phobl yn anffurfiol yn ystod amserau egwyl.

→ Meddyliwch am sut y gallwch daro sgwrs gyda chydweithwyr am ymuno â'r undeb, heb eu tynnu i ffwrdd o'u trefn ddyddiol.

→ I gydweithwyr sydd ddim yn gadael eu desgiau'n aml, ystyriwch sut y gallech gysylltu â nhw drwy ebost neu dros y ffôn. Unwaith y bydd eich rhestr yn gyflawn, gwnewch bwynt o sgwrsio'n anffurfiol â chydweithwyr am weithgareddau'r undeb a manteision ymuno.



Bod yn greadigol

Waeth inni wynebu nad yw'r hen ffyrdd o wneud pethau'n cyrraedd gweithwyr ifanc fel yr hoffem, felly os ydyn ni wir eisiau dangos i weithwyr ifanc fod yr undeb yn rhywbeth iddyn nhw, bydd angen newid ambell beth. Dyma ychydig o syniadau a allai helpu eich rhoi ar ben ffordd.

Lleisiau newydd

Beth am roi "lleisiau newydd" yn eitem sefydlog ar agenda eich undeb ac wedyn gwahodd siaradwr gwahanol i gychwyn pob cyfarfod undeb? Gallai cael llais newydd ym mhob cyfarfod fod yn chwa o awyr iach, a thynnu syniadau a diddordebau newydd i mewn. Gallai'r siaradwyr gynnwys ymgyrchwyr lleol, gwleidyddion neu unigolion amlwg, neu gallai swyddogion undeb sy'n gweithio ar ymgyrchoedd penodol ddod i roi'r newyddion diweddaraf i'r gweithwyr. Mae gan TUC Cymru staff a all ddod i siarad am ymgyrchoedd neu becynnau cymorth perthnasol. Gallech hefyd ystyried cael themâu misol ar gyfer y siaradwr gwadd a'r llais newydd: materion gwyrdd, iechyd meddwl, gamblo problemus neu ddysgu, er enghraifft.

Gallech hefyd ddefnyddio thema sy'n arbennig o berthnasol i weithwyr ifanc. Mae gan rai undebau ymgyrchoedd "wages not based on ages". Mae'r ymgyrch yn herio'r syniad y dylid, yng nghyd-destun yr isafswm cyflog cenedlaethol, dalu gwahanol gyfraddau i wahanol grwpiau oedran. Allai hwn fod yn bwnc trefnu addas ar gyfer eich undeb chi?

Cydsefyll

Bydd pobl yn uno â'i gilydd mewn adfyd neu i ddathlu buddugoliaethau. Mae dewis buddugoliaethau hawdd a denu aelodau iau i mewn ar y pwynt hwnnw yn rhannu'r llwyddiant ac yn dangos i'r aelodau iau beth y gellir ei gyflawni. Mae llawer o ffyrdd diddorol a llwyddiannus o wneud hyn. Mae pecynnau cymorth y TUC yn un ffordd i ysgogi ymgyrch newydd, neu gallech roi cynnig ar rywbeth hollol wahanol. Mae patrôls haf y TUC yn cynnig ffordd i aelodau iau ymgysylltu a recriwtio aelodau newydd. Ydi hyn yn rhywbeth y gallai'ch undeb chi ei wneud?

Gydag unrhyw ymgyrch yn y gweithle mae'n bwysig rheoli disgwyliadau. Byddwch yn onest gyda'r aelodau am y siawns o lwyddiant. Bydd pobl yn cael eu denu gan ymgyrch lwyddiannus ac mae dangos sut y gallwn ni ennill wrth sefyll gyda'n gilydd yn arf recriwtio gwych. Mae llawn cyn wired dweud y gall peidio ennill gael effaith niweidiol ar y ffordd mae pobl yn gweld yr undeb. Nid na ddylem ni ymladd dros bethau – os nad ymladdwn, wnawn ni ddim ennill; ond rhaid bod yn onest gyda'r aelodau am y siawns o lwyddo. Does dim byd yn waeth na cholli ar ôl i bawb ddweud eich bod yn siŵr o ennill.

Creu lle ystyrlon

Gall y lle hwn fod yn gorfforol (man i gyfarfod) neu'n ddigidol; yn ddelfrydol, mae angen y ddau. Mae angen sicrhau fod y lle'n gynhwysol ac yn croesawu pawb, gan fod undebau'n sefyll dros bob un. Crëwn y lle hwn fel y gall gweithwyr iau ryngweithio â'r undeb mewn man lle maen nhw'n teimlo'n gyfforddus. Mae amrywiaeth yn beth da, felly gallai'r syniadau gynnwys ysgolion penwythnos, gigs neu ddigwyddiadau teuluol fel tripiâu i lan y

môr neu barc thema, gemau bowlio, ac ati. Nid pawb sy'n yfed alcohol felly dylid ceisio sicrhau nad yw pob digwyddiad yn troi o amgylch diod feddwol, gan y gall hyn gau rhai pobl allan. Mae bwyd am ddim, ar y llaw arall, bob amser yn boblogaidd, i ba bynnag grŵp oedran! Gallech hefyd gynnal digwyddiadau ar wahanol amserau o'r dydd neu ar ddyddiau gwahanol. Mae ymrwymïadau pobl o ran amser yn amrywio, felly drwy amrywio'r amser byddwch yn fwy tebygol o ymgysylltu â mwy o bobl; er enghraifft, gallai rhai pobl gael anhawster cael gofal plant ar rai dyddiau ond nid ar ddyddiau eraill. Rhowch gynrig ar wahanol opsiynau er mwyn gweld beth sy'n gweithio i chi.

Yn ddiweddar, cynhaliodd y TUC weminar ar "[ganfod y to nesaf o gynrychiolwyr undeb](#)" lle ceir ambell adroddiad person-cyntaf diddorol am bethau eraill yr hoffech chi eu cynrig o bosib.

Pethau y gallech ddewis siarad amdanynt gyda'ch undeb

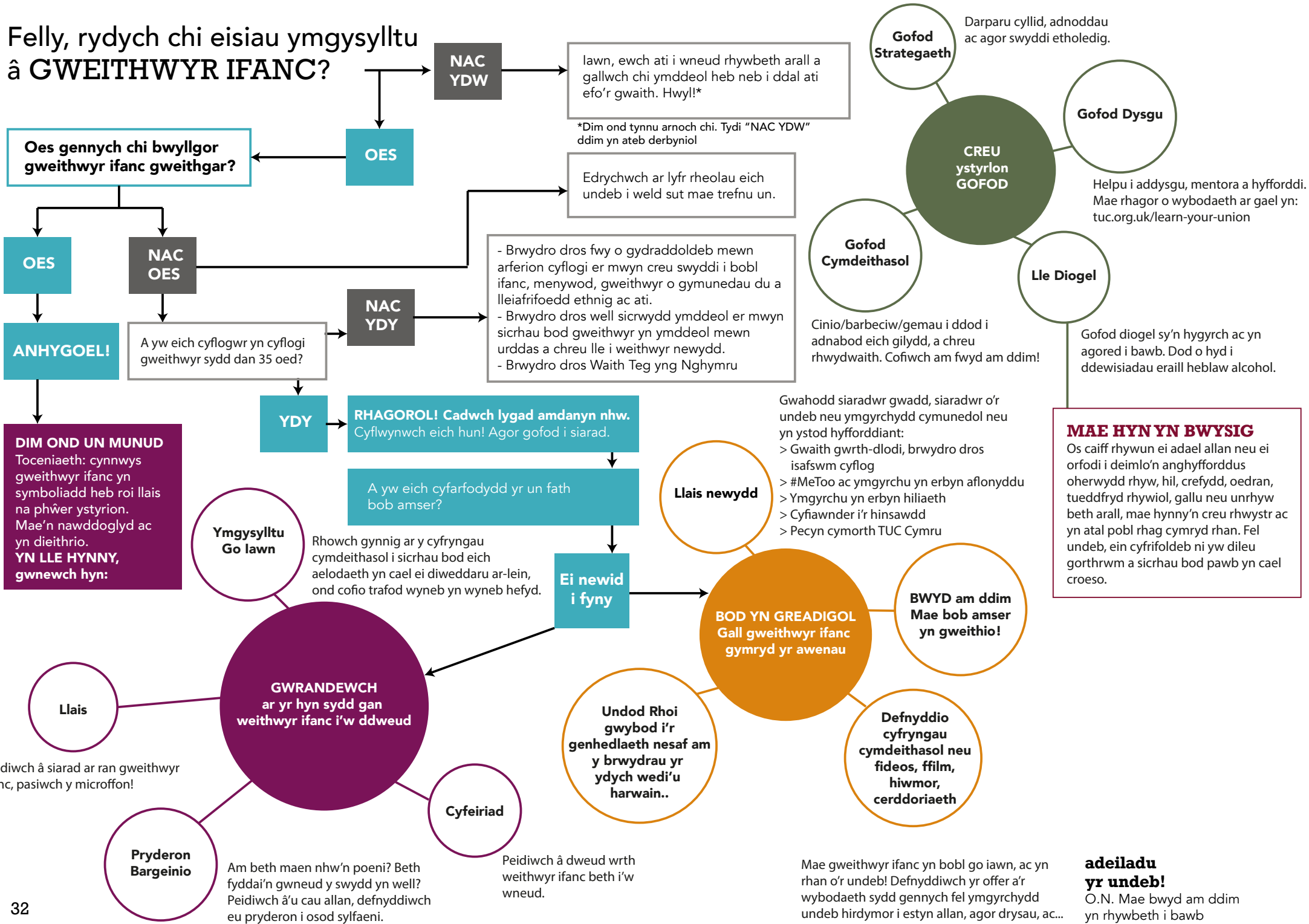
Fel y gwelsom, dyw'r hen ffordd o wneud pethau ddim yn effeithiol mwyach o ran ymgysylltu â gweithwyr ifanc, ac mae 'na bethau y gallai eich undeb fod yn eu gwneud i'ch helpu chi hefyd. Gallent ddewis ystyried:

→ sut maen nhw'n cefnogi gweithwyr, yr hyn sydd ar gynrig a'r siwrnai i ymuno mewn gweithfannau di-gydnabyddiaeth – sef lle mae'r rhan fwyaf o weithwyr ifanc yn gweithio

→ y posibilrwydd o wneud cynrig penodol i unigolyn i ddechrau, fel ffordd o ddod â gweithwyr iau i mewn i'r mudiad – ac wedyn mynd â gweithwyr ifanc ar daith tuag at weithredu torfol

→ y posibilrwydd o roi cefnogaeth i aelodau newydd yn syth wedi iddynt ymuno. Mae angen cysondeb ar draws y mudiad ar fater darparu cefnogaeth a chynrychiolaeth i weithwyr ifanc ar y pwynt lle sylweddolant fod arnynt ein hangen. Mae rhai undebau eisoes yn cynrig cefnogaeth yn syth i staff mewn cwmnïau sy'n flaenoriaethau o ran trefnu. Gellid gweld gweithwyr ifanc fel targed trefnu sy'n cael blaenoriaeth yn yr un modd. Wrth gwrs, all undebau ddim bod yn gynaliadwy os bydd aelodau wedyn yn gadael yn syth ar ôl manteisio ar gyngor a chefnogaeth. Ond mae yna fecanweithiau arloesol a allai warchod undebau rhag hyn – e.e. gallai aelodau sy'n derbyn cyngor o fewn eu tri mis cyntaf ad-dalu'r gost os gadawant o fewn blwyddyn.

Felly, rydych chi eisiau ymgysylltu â GWEITHWYR IFANC?



Rhannu baich cynrychiolwyr

Dyw hi ddim yn anghyffredin i gynrychiolydd undeb wisgo mwy nag un het: er enghraifft, bod yn gynrychiolydd undeb ac yn swyddog iechyd a diogelwch, neu'n gynrychiolydd dysgu ac yn swyddog cydraddoldeb. Yn aml gall y rolau hyn ategu ei gilydd a gall fod manteision o wneud hyn, ond mae'n llawer gwell, lle bo modd, helpu adeiladu strwythur cangen cryf lle bydd llawer o ddwylo'n ysgafnhau'r baich. Gyda mwy o gynrychiolwyr ceir strwythur cangen mwy cynaliadwy, ond mae hefyd yn creu agoriad lle gall cynrychiolwyr ifanc dorri'u dannedd gyda chefnogaeth cynrychiolwyr mwy profiadol o'u cwmpas. Mae perygl wrth i un cynrychiolydd gyflawni sawl rôl fod hynny'n gwadu i weithiwr ifanc y cyfle i ddatblygu a thyfu'n gynrychiolydd gwych a fydd yn helpu eich undeb. Gofynnwch i chi'ch hun, fedra i roi un o fy rolau i rywun arall, a'u cynorthwyo i dyfu? Fydd cael pâr arall o ddwylo'n help i mi reoli fy llwyth gwaith yn well?

Mentora a chysgodi

Os gallwch, ceisiwch ganfod gweithiwr ifanc y gallwch siarad ag ef neu hi yn hawdd ac yn rheolaidd – rhywun ar yr un patrwm shifftiau neu yn yr un swyddfa â chi fyddai'n ddelfrydol – ac unwaith y daw'n aelod, holwch a hoffai ddysgu mwy am y rôl cynrychiolydd sydd gennych chi. Os ydych chi'n gweithio mewn gweithle mawr, gallai fod yn werth ffurfioli'r system mentora i roi cyfle teg i bawb.

Mae cyfrinachedd ynghylch achosion personol a disgyblu yn hollbwysig wrth gwrs, ond does dim rheswm pam na allech egluro'r prosesau dan sylw iddynt. Gyda gwaith undebol arall – diweddarau polisiau, cyfarfodydd cangen, digwyddiadau ac ati – byddai'n hawdd iawn rhoi'r newyddion diweddaraf iddynt am unrhyw ddatblygiadau a'u gwahodd i ddod i gyfarfodydd. Mae'n ffordd wych i rywun sy'n newydd i'r mudiad ddeall sut mae pethau'n

gweithio, heb orfod ymgymryd â swydd cynrychiolydd ei hun yn syth.

Gall byd undebaeth fod yn eitha brawychus i lawer o aelodau newydd: mae llawer o jargon, gweithdrefnau, a phwyllgorau er enghraifft. Rydyn ni'n gwybod mai'r gweithdrefnau a'r pwyllgorau hyn sy'n sicrhau ein bod yn gweithredu'n deg ac yn ddemocrataidd, ond i rywun o'r tu allan gallant edrych fel rhwystrau anodd i'w goresgyn. Dylem egluro sut mae'r systemau hyn yn gweithio mewn ffordd sy'n dangos eu gwerth ac mewn iaith mor syml â phosib. Dyw hi ddim yn syniad drwg holi'n hunain o bryd i'w gilydd "oes yna ffyrdd haws i sicrhau'r un canlyniad?" pan feddyliwn am ffyrdd yr undeb o weithio. Dylem geisio osgoi defnyddio jargon hyd y gallwn, a lle bo raid ei ddefnyddio, dylem geisio'i egluro, yn enwedig os gwyddom fod yna newydd-ddyfodiaid yn yr ystafell.

Cynllunio olyniaeth

Ddylai eich diwrnod olaf fel cynrychiolydd undeb ddim cyd-daro â'ch diwrnod olaf yn y gwaith. Y rhodd orau y gallwch ei gadael i'ch undeb wrth ymddeol neu ymadael yw cangen iach, a'r ffordd i wneud hynny yw gwneud lle i'ch olynnydd. Gallwch wneud hyn drwy gamu i lawr o'ch rôl flwyddyn neu ddwy cyn ichi ymddeol, a helpu cefnogi'r gweithiwr/gweithwyr ifanc y buoch chi'n eu mentora. Defnyddiwch y cyfnod hwn i drosglwyddo'ch gwybodaeth a'ch profiad gwerthfawr i helpu adeiladu'r undeb ar gyfer y genhedlaeth nesaf o aelodau.

7



Adran 7

Dysgu a datblygu

Dod ymlaen, nid dod drwyddi

Dylid gweld undebau fel rhywbeth mwy na “pholisi yswiriant” ar gyfer digwyddiadau gwael, ond fel cymundod cefnogol sy’n ein galluogi i gael gyrfu ddiogel, boddhaus a gwerth chweil. Mae gweithwyr ifanc eisiau dod ymlaen mewn bywyd, a gall undebau chwarae rhan allweddol i wneud i hynny ddigwydd.

WULF – Cronfa Ddysgu Undebau Cymru

Mae Cronfa Ddysgu Undebau Cymru, dan nawdd Llywodraeth Cymru, yn darparu cyllid i undebau yng Nghymru i dalu am ddysgu a datblygu sgiliau yn y gweithle. Bydd prosiectau’n rhedeg am 2-3 blynedd ar y tro a gallant gefnogi pob math o ddysgu yn

y gweithle, yn cynnwys TG, llythrennedd a rhifedd, sgiliau technegol ac ymwybyddiaeth a chefnogaeth iechyd meddwl. Gellir defnyddio’r arian i helpu aelodau a rhai sydd ddim yn aelodau fel ei gilydd, felly does dim angen i neb yn y gweithle gael eu cau allan. Siaradwch â’ch undeb i ganfod beth sydd ar gael i’ch gweithle chi, ac ystyriwch anghenion a dymuniadau eich gweithwyr ifanc wrth gynllunio cyrsiau.



PLAs – Cyfrifon Dysgu Personol

Mae Cyfrifon Dysgu Personol yn ddelfrydol i weithwyr ifanc a gallant fod yn 'gam nesaf' gwych ar ôl dysgu gyda chefnogaeth WULF. Mae ar gael i unrhyw un sy'n ateb y meini prawf canlynol:

- Byw yng Nghymru
- Eisiau ennill sgiliau/cymwysterau mewn sectorau blaenoriaeth
- 19 mlwydd oed neu drosodd

Yn ogystal, rhaid ateb o leiaf un o'r meini prawf canlynol:

- Bod yn gyflogedig (yn cynnwys hunan-gyflogedig) yn ennill dan yr incwm canolrifol (£26,000), neu
- Gweithiwr ar ffyrlo, neu
- Gweithiwr ar gontract dim oriau, neu
- Staff asiantaeth, neu
- Mewn perygl o fynd yn ddi-waith, neu
- Yn gyflogedig ac wedi dioddef effaith economaidd niweidiol, er enghraifft y diwydiant lletygarwch

Mae dewis eang o gyrsiau, wedi'u hariannu'n llawn, ar gael ac yn cael eu cyflwyno naill ai wyneb yn wyneb neu ar-lein gan golegau a darparwyr dysgu ledled Cymru.

Kickstart

Cyflwynodd llywodraeth y Deyrnas Unedig gynllun Kickstart cenedlaethol newydd gwerth £2 biliwn ym mis Gorffennaf 2020. Y bwriad yw cefnogi rhyw 250,000 o swyddi am 6 mis i bobl 16 i 24 oed.

Gall cynrychiolwyr undeb chwarae rhan allweddol i gefnogi pobl ifanc sydd wedi dod i mewn i'w gweithle drwy'r cynllun hwn.

Os oes Kickstarter yn eich gweithle chi bydd y cymorth a'r gefnogaeth y gallent eu cael gan eich undeb yn amhrisiadwy. Siaradwch â nhw am eu gobeithion gyrfaol a meddyliwch sut y gall WULF a/neu PLA eu helpu i wireddu eu breuddwydion. Efallai mai dyma'r tro cyntaf i rywun ifanc ddod i fyd gwaith ac mae'n gyfle gwych i ddangos iddynt sut yn union y gall undeb eu cefnogi. Ceir mwy o wybodaeth am y cynllun ar wefan TUC Cymru.

Prentisiaethau

Gall unrhyw un sy'n byw yng Nghymru ac sydd dros 16 oed wneud cais i fod yn brentis. Nid oes terfyn oedran uchaf.

Mae prentisiaethau'n cyfuno hyfforddiant ymarferol mewn swydd ag astudio. Fel arfer, bydd prentis yn:

- gweithio ochr yn ochr â staff profiadol
- ennill sgiliau sy'n benodol i'r swydd
- ennill cymhwyster
- ennill cyflog a chael tâl gwyliau
- cael amser i astudio (un diwrnod yr wythnos fel arfer)

Mae prentisiaethau'n cymryd 1 i 4 blynedd i'w cwblhau yn dibynnu ar eu lefel, ac ar hyn o bryd maent yn cael eu hariannu'n llawn gan Lywodraeth Cymru. Gall cyflogwyr gael help gyda chostau recriwtio un hefyd, felly maent yn ffordd wych o gael pobl newydd i mewn i'r gweithle, neu helpu'r rhai sydd eisoes yno i symud ymlaen.

Os oes gennych brentisiaid yn barod, gwnewch yn siŵr eu bod yn rhan o'ch ymarfer mapio (gweler tudalen 20) a siaradwch â nhw am fanteision ein mudiad.



Ein mudiad angen i bob un ohonom gamu i fyny

Neges syml sydd gan y pecyn cymorth hwn, hyd yn oed os nad yw'r her yn un syml, sef, heb weithwyr ifanc bydd popeth y brwydrwyd yn galed i'w ennill yn hanes balch ein mudiad mewn perygl o gael ei gollu. Heb weithwyr ifanc i sefyll yn y bwlch tu cefn inni fel cynrychiolwyr ac aelodau, mae perygl i'n cydweithwyr golli'r llais a fu ganddynt gynt. Dau ddewis sydd: gwneud dim a methu, neu ymgysylltu ac ennill. Dydi undebau erioed wedi ofni mynd i'r gad a gwyddom, pan fanteisiwn ar ein hysbryd cydweithiol a'n gwybodaeth, y gallwn lwyddo. Dyma frwydr na allwn ni ddim fforddio'i cholli, ac fel cynrychiolwyr undeb os gallwn ni roi llais i'r gweithwyr ifanc hynny yn ein gweithleoedd, gallwn adael ein hundebau mewn dwylo diogel.

Gydag aelodau newydd hefyd, fel y gwyddom, daw syniadau newydd, ffyrdd newydd o wneud pethau a ffyrdd newydd o ennill. Does dim byd gwerth chweil yn dod yn hawdd, ond gyda'n gilydd gallem adeiladu mudiad sy'n barod i ymgymryd â heriau'r dyfodol.

Adnoddau defnyddiol

A green recovery and a just transition

<https://www.tuc.org.uk/green>

Black lives matter

<https://www.blacklivesmatter.uk/>

Extinction rebellion

<https://extinctionrebellion.uk/>

Getting by and getting on- a guide for reps about issues affecting young workers

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC_Getting%20by%20and%20getting%20on%20WEB.pdf

Learn with your union

<https://www.tuc.org.uk/learn-your-union>

Living for the Weekend. Understanding Britain's young core workers

<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/living-weekend>

Organise 2020: How can we find the next generation of activists?

<https://www.youtube.com/watch?v=UWOYZ8EMydl>

Tackling the far right

<https://www.tuc.org.uk/farright>

The TUC Summer Patrol - inspiring a new generation of trade unionists

<https://www.tuc.org.uk/blogs/tuc-summer-patrol-inspiring-new-generation-trade-unionists>

Trade union membership rises by 100,000 in a single year – but challenges remain

<https://www.tuc.org.uk/blogs/trade-union-membership-rises-100000-single-year-challenges-remain>

Wales TUC mental health toolkit

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-12/Mental%20health%20and%20the%20workplace%20toolkit%20ENG_0.pdf

Wales TUC Problem gambling toolkit

<https://www.tuc.org.uk/problem-gambling>

Dylunio gan: Gavin Pearce (Wales TUC)

Ffotograffau: Mae pob llun at ddibenion enghreifftiol yn unig. Lluniau nad ydynt yn cael eu credydu yw lluniau stoc sy'n darlunio modelau, ac sy'n dod o Gyngres yr Undebau Llafur, iStock, Shutterstock.

t2 ©Mark Thompson

© 2020 TUC Cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

Gellir darparu holl gyhoeddiadau'r TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu rai â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch, ar gais, heb unrhyw gost ychwanegol.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ynghylch sut y gellid ei wella. Rhowch wybod i ni os byddwch yn sylwi ar unrhyw beth nad yw'n gyfredol, yn glir neu y gallai fod angen ei gywiro neu ei ddiweddarau.

Cyswllt: Gareth Hathway

ebost: wtuc@tuc.org.uk ff: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Heol y Gadeirlan,
Caerdydd CF11 9SD
www.wtuc.org.uk

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn cymorth hwn yn seiliedig ar ganllawiau cyfredol. Fe'i darperir fel gwybodaeth gefndirol gyffredinol ac ni ddylid ei hystyried yn gyngor cyfreithiol ar gyfer sefyllfa benodol unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau, dylai unigolion ofyn am gyngor gan undeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol yn dibynnu ar eu sefyllfa.

