

Beth yw effaith ymyriadau neu ddulliau a arweinir gan gyflogwyr i gefnogi gweithwyr ifanc yn y gweithle? Adolygiad Cyflym

CRYNODEB GWEITHREDOL

Rhif yr adroddiad: RR0059 (Awst 2026)

Beth yw Adolygiad Cyflym?

Mae ein Hadolygiadau Cyflym (AC) yn defnyddio dull adolygu systematig wedi'i dalfyrru i gynhyrchu tystiolaeth i hysbysu rhanddeiliaid yn brydlon a chynnal sylw i duedd.

Ar gyfer pwy mae'r Adolygiad Cyflym hwn?

Cymru Iach ar Waith a ofynnodd am yr adolygiad cyflym hwn.

Cefndir / Nod yr Adolygiad Cyflym

Gall gweithwyr ifanc wynebu heriau ychwanegol yn y gweithle sy'n effeithio ar les. Mae'r rhain yn cynnwys hyder isel, trafferthion addasu i arferion gwaith a straen ariannol. Nod yr adolygiad hwn oedd edrych ar effaith ymyriadau neu ddulliau a arweinir gan gyflogwyr i gefnogi gweithwyr ifanc yn y gweithle.

Canlyniadau'r Adolygiad Cyflym

Diweddaredd y sylfaen dystiolaeth: Cafodd yr astudiaethau sydd wedi'u cynnwys eu cyhoeddi rhwng mis Ionawr 2022 a mis Ebrill 2026.

Hyd a lled y sylfaen dystiolaeth:

- Nodwyd naw cyhoeddiad a gynhaliwyd mewn ystod o sectorau cyflogaeth a gwledydd (nododd dau ohonyn nhw ganfyddiadau ar yr un astudiaeth). Roedd hyn yn cynnwys astudiaethau ansoddol (n=3), astudiaethau cyn ac ar ôl (n=2), astudiaethau dull cymysg (n=2), astudiaeth reoledig heb fod ar hap (n=1), ac astudiaeth drawsddoriadol (n=1).
- Edrychodd astudiaethau ar ymyriadau gweithio hyblyg (n=3, a adroddodd ar 2 ymyriad), ymyriadau diwylliant y gweithle (n=2), ymyriadau lles unigol (n=1), cefnogaeth ar gyfer ymyriadau i grwpiau penodol o weithwyr (n=2), ac edrychodd un astudiaeth ar safbwyntiau gweithwyr ar fentrau lles yn y gweithle (n=1). Roedd rhai cyfyngiadau methodolegol yn gysylltiedig â phob astudiaeth.
- Canolbwyntiodd pedair astudiaeth ar weithwyr ifanc, ond roedd y rhai a gymerodd ran yn aml dros 24 oed. Canolbwyntiodd dwy astudiaeth ar raddedigion yn benodol (heb unrhyw gyfyngiadau oedran). Ni chanolbwyntiodd tair astudiaeth ar weithwyr ifanc ond fe wnaethon nhw gynnwys rhai a oedd o dan 24 oed yn eu sampl, a darparodd un ohonyn nhw ganfyddiadau yn ymwneud â gweithwyr iau.

Canfyddiadau allweddol a sicrwydd y dystiolaeth

- Ymyriadau gweithio hyblyg: Daeth i'r amlwg bod yr wythnos waith 4 diwrnod (n = 2 yn adrodd ar yr un astudiaeth) yn gwella problemau cysgu, blinder, teimlo eu bod wedi ymlâdd, iechyd meddwl, gorbryder, emosiynau negyddol neu gadarnhaol, bodlonrwydd ar fywyd a swydd, straen sy'n gysylltiedig â gwaith, a'r gallu i weithio. Cafwyd rhai gwelliannau hefyd mewn iechyd corfforol, amllder ymarfer y corff, gofynion swyddi, rheoli amserlenni a pherthynas â gwaith/canfyddiad eu bod yn cael cefnogaeth. Fodd bynnag, roedd gwelliannau'n amrywio o ystyried gostyngiadau mewn oriau ar lefel y cwmni neu'r unigolyn. Yn ôl pob golwg, roedd yr wythnos waith 4 diwrnod yn lleihau nifer y gweithwyr newydd i'w recriwtio yn ogystal ag absenoldeb, ac roedd yn cynyddu cyfraddau cadw a referniw (cyfartaledd o 35% mewn cwmnïau'r DU). Daeth i'r amlwg bod gweithio o bell yn gwella iechyd corfforol, cynhyrchiant, yn ogystal â chynyddu nifer yr arferion cynaliadwy a oedd yn cael eu mabwysiadu. Fodd bynnag, roedd straen yn amrywio yn dibynnu ar oedran, ac roedd dwyster uwch o ran y gwaith a wneir o bell yn cynyddu straen ymhlith y rhai iau na 25 oed yn unig.

- Ymyriadau diwylliant yn y gweithle: Daeth i'r amlwg bod hyfforddiant sy'n targedu bwlio ac iechyd meddwl ar gyfer prentisiaid ifanc yn gwella hyder o ran eu gallu i nodi materion yn y gweithle, ymwybyddiaeth o ble/sut i gael gafaer ar gymorth ar gyfer bwlio yn y gweithle, iechyd meddwl a hunanladdiad, gwella effeithiolrwydd, gobaith, gwydnwch, optimistiaeth, ystyr yn y gwaith, ymdeimlad o berthyn, ymlyniad emosiynol, ymrwymiad hirdymor, mwynhad o drafod y diwydiant a lleihau canfyddiadau o dderbynioldeb mewn perthynas â bwlio. Daeth i'r amlwg yn yr ymyriad 'Stress or Bless', a hyfforddodd weithwyr ifanc i nodi heriau, fod y rhai a gymerodd ran yn amlygu lluo o heriau yn y gweithle fel baich gweinyddol, diwylliant y sefydliad, a llwythi gwaith uchel.
- Ymyriadau lles unigol: Daeth i'r amlwg bod yr ymyriad sy'n seiliedig ar ymwybyddiaeth ofalgar ar gyfer graddedigion yn gwella hunan-effeithiolrwydd. Fodd bynnag, ni ddaeth unrhyw welliannau sylweddol i'r amlwg o ran cydbwysedd gwaith-bywyd.
- Ymyriadau ar gyfer grwpiau penodol o weithwyr: Daeth i'r amlwg bod yr offeryn DATGELU awtistiaeth ar gyfer gweithwyr ifanc yn eu helpu i wneud penderfyniadau dros eu hunain a'u galluoedd datgelu, er na ddaeth unrhyw welliannau sylweddol i'r amlwg o ran hunan-wireddu neu rymuso. Nodwyd bod y rhaglen pontio ar gyfer nyrsio sydd newydd raddio, sy'n cynnwys rheolwyr, yn creu awyrgylch cefnogol a diogel, yn cynnig lle penodol ar gyfer trafodaethau, yn gwella perthynas â rheolwyr ac yn arwain at newidiadau sefydliadol.
- Tynnodd safbwyntiau gweithwyr graddedig sylw at y ffaith bod cymorth anffurfiol dyddiol fel coffi am ddim, cynlluniau sy'n ceisio gwella cysylltiad cymdeithasol, diwylliant y gweithle, a gweithio hybrid neu hyblyg, wedi cael yr effaith fwyaf ar les. Ymyriadau cysylltiad cymdeithasol a gafodd yr effaith fwyaf ar ymgysylltu, a hyblygrwydd neu weithio hybrid a diwylliant y gweithle a gafodd yr effaith fwyaf ar gadw gweithwyr. Nodwyd bod diwylliant y gweithle yn effeithio ar fanteisio ar adnoddau lles a nodwyd bod mentrau lles mwy ffurfiol yn llai effeithiol, yn cael eu cyflwyno'n anghyson ac nad ydyn nhw wedi'u teilwra i weithwyr graddedig.
- Cafodd yr holl ymyriadau eu rhoi ar waith yn llwyddiannus mewn sefydliadau, er bod rhywfaint o amrywiaeth yn y niferoedd a gymerodd ran ar draws astudiaethau. Yn achos y rhai a oedd yn destun adroddiad, cafodd yr ymyriadau eu croesawu gan y gweithwyr yn gyffredinol.
- Ar y cyfan, mae tystiolaeth i awgrymu y gallai ystod o ymyriadau dan arweiniad cyflogwyr helpu i gefnogi iechyd meddwl gweithwyr ifanc. Fodd bynnag, o ystyried amrywiaeth yr ymyriadau, nid oedd modd eu cymharu'n uniongyrchol. Felly, mae'r hyder yn y canfyddiadau ar gyfer pob ymyrraeth yn 'isel'.

Goblygiadau i Bolisïau ac Arferion

- Roedd y sylfaen dystiolaeth yn gyfyngedig o ran nifer yr astudiaethau ac ansawdd. Fodd bynnag, gall y canfyddiadau helpu i ddatblygu ymyriadau yn y dyfodol i gefnogi gweithwyr ifanc.
- Mae'r rhwystrau a'r hwyluswyr a nodwyd yn tynnu sylw at y ffaith bod sawl ffactor yn gallu effeithio ar roi ymyriad ar waith yn llwyddiannus. Mae'r rhain yn cynnwys cefnogaeth sefydliadol, diwylliant y gweithle, p'un a yw'r cynnwys wedi'i deilwra i weithwyr iau, ymgysylltu â'r rhai sy'n cyflwyno'r ymyriadau ac ymrwymiad y rhai sy'n derbyn yr ymyriad, dulliau paratoi ar gyfer mabwysiadu neu gynnal newidiadau dilynol, pa mor aml mae ymyriadau yn cael eu cyflwyno, hygyrchedd ac ymwybyddiaeth.
- Buddsoddiad ariannol cymharol fychan sydd ei angen i roi sawl un o'r dulliau a nodwyd ar waith, gan gynnwys opsiynau gweithio hyblyg, gwella diwylliant y gweithle, rhoi gwybodaeth wedi'i theilwra, goruchwyliaeth gefnogol, gweithgareddau cysylltiad cymdeithasol, a chyfathrebu gwell.

Goblygiadau'r Ymchwil a Bylchau yn y Dystiolaeth

- Roedd prinder tystiolaeth ddiweddar o ansawdd uchel, yn enwedig yn y DU, a oedd yn canolbwyntio ar weithwyr ifanc. Mae angen rhagor o astudiaethau cadarn sy'n asesu effeithiau hirdymor ymyriadau sydd wedi'u cynllunio ar gyfer gweithwyr ifanc i gael gwell dealltwriaeth o sut i gefnogi'r rhai sy'n ymuno â'r gweithlu.

- Prin oedd y dystiolaeth ar gydraddoldeb. Dylai astudiaethau yn y dyfodol werthuso effaith wahaniaethol ymyriadau dan arweiniad cyflogwyr ar grwpiau sydd â risg uwch o anghydraddoldebau iechyd a chymdeithasol.
- Ar ben hynny, gallai ymchwil bellach edrych ar gymharu effaith ymyriadau dan arweiniad cyflogwyr ar draws gwahanol alwedigaethau i benderfynu beth sy'n gweithio orau ac i bwy.

Ystyriaethau economaidd

- Wrth ystyried costau a manteision rhoi ymyriadau neu ddulliau cefnogi gweithwyr ifanc ar waith, dylai cyflogwyr ystyried potensial economaidd hirdymor gweithwyr iau sy'n aros yn y gweithle. Dylid hefyd ystyried y costau sylweddol sy'n gysylltiedig â recriwtio staff i ddisodli'r rhai a gollir (sy'n ennill £35,694 neu ragor y flwyddyn), oherwydd amcangyfrifir ei fod yn costio £43,709 fel ffigwr cymedr ar draws sectorau.
- Cyflwynodd adolygiad dystiolaeth economaidd Llesiant mewn Gwaith, 2024, dystiolaeth economaidd o ymyriadau sy'n cefnogi pobl yn y gwaith ac sy'n cynorthwyo pobl i ddychwelyd i'r gweithlu. Mae'r rhan fwyaf o ymyriadau yn dangos enillion cadarnhaol ar y buddsoddiad, ac mai llai o absenoldeb o'r gwaith sy'n gyrru hyn yn aml.