



## Beth yw profiad gwaith?

Mae'n lleoliad heb dâl gyda chyflogwr ar ei safle, lle mae'r person ifanc yn ymgymryd ag amrywiaeth o dasgau a gyflawnir dan oruchwyliaeth gyda phwyslais ar yr agweddau dysgu ar y profiad.

Mae gan y gwefannau isod rywfaint o wybodaeth ddefnyddiol, ymarferol ynghylch pobl ifanc ar leoliadau gwaith:

[Young workers - Advice for work experience organisers \(hse.gov.uk\)](https://www.hse.gov.uk/youngworkers/)

[Young people at work - work experience - HSE](https://www.hse.gov.uk/youngpeople/)

## Sut i ddod o hyd i leoliad gwaith

Bydd angen i'r person ifanc benderfynu pa fath o waith y mae ganddo ddiddordeb ynddo yn gyntaf, gallai hyn fod yn ddewis gyrfa posibl neu'n hobi/camp y mae gennych ddiddordeb mewn ymchwilio iddo/iddi ymhellach.

Gallan nhw fynd at eu cysylltiadau fel teulu neu ffrindiau neu gallan nhw fynd at gyflogwr. Mae gan rai cyflogwyr raglen profiad gwaith bwrpasol a sefydlwyd eisoes ar gyfer pobl ifanc. Er enghraifft: British Airways, Celtic Horizons, McDonald's ac ati; byddai angen iddynt gysylltu â'r cyflogwyr yn uniongyrchol a thrafod gyda nhw i greu'r cyfleoedd hyn. Fe'ch cynghorir i wirio a fydd eich plentyn ar ei ben ei hun gyda'r cyflogwr e.e. unig fasnachwr am unrhyw gyfnod o amser: Os felly, byddai angen cynnal gwiriad DBS (Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd) ar gyfer y cyflogwr ac os nad ydych yn adnabod y person hwn efallai y byddai'n well chwilio am leoliad arall ar gyfer eich plentyn.

Os nad ydych chi'n siŵr pa yrfa sydd o ddiddordeb i chi, rhowch gynnig ar becyn paru Gyrfa Cymru, Cwis Paru Swyddi, i'ch helpu i gael syniadau am swyddi sy'n addas ar gyfer eich diddordebau a'ch sgiliau. Gallwch gael mynediad at hwn ar [Cwis Gêm Gyrfa](#)

## Yswiriant Atebolwydd Cyflogwr

Os ydych yn cyflogi pobl, mae'n **ofyniad cyfreithiol** cael yswiriant atebolwydd cyflogwr. Gall cyflogwyr gael dirwy os nad oes ganddynt bolisi yswiriant atebolwydd cyflogwyr cyfredol sy'n cydymffurfio â'r gyfraith. Mae cyflogwyr yn gyfrifol am iechyd a diogelwch eu gweithwyr tra byddant yn y gwaith. Mae Deddf Atebolwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) 1969 yn sicrhau bod gan gyflogwyr o leiaf lefel sylfaenol o sicrwydd yswiriant yn erbyn unrhyw hawliadau.

**Dylai eich plentyn ond fynychu lleoliad gwaith os oes gan y cyflogwr yswiriant atebolwydd cyflogwr cyfredol sy'n cynnwys y person ifanc ar gyfer lleoliad profiad gwaith.** Mewn rhai achosion, ni fydd angen yswiriant atebolwydd cyflogwr ychwanegol ar y cyflogwr ar gyfer gwirfoddolwyr nac ar gyfer pobl ifanc sy'n gweithio iddynt yn ddi-dâl neu'r bobl hynny nad ydynt yn gyflogedig ond sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant ieuencid neu oedolion. Mae gennych hawl i weld copi o'r yswiriant atebolwydd cyflogwr.



**Eithriadau:** Dim ond y cyflogwyr canlynol sy'n wedi'u heithrio rhag cael yswiriant atebolrwydd cyflogwr: busnesau teuluol, lle mae'r holl weithwyr yn berthnasau agos i'r cyflogwr, oni bai bod y busnes wedi'i ymgorffori fel cwmni cyfyngedig

## Yswiriant Atebolrwydd Cyhoeddus

Mae yswiriant atebolrwydd cyhoeddus yn wahanol. Mae'n darparu sicrwydd i'r cyflogwr ar gyfer hawliadau a wneir yn ei erbyn gan aelodau o'r cyhoedd neu fusnesau eraill, ond nid ar gyfer hawliadau gan gyflogeion. Er bod yswiriant atebolrwydd cyhoeddus yn wirfoddol ar y cyfan, mae yswiriant atebolrwydd cyflogwr yn orfodol. **D.S. Nid yw Yswiriant Atebolrwydd Cyhoeddus yn rhoi darpariaeth ddigonol i bobl ifanc ar leoliad gwaith felly ni ddylent fynychu'r lleoliad os mai dyma'r unig yswiriant sydd gan gyflogwr.**

## Safle

Mae'n ddoeth i'r rhiant/gwarcheidwad a'r person ifanc ymweld â safle'r cyflogwr er mwyn cael teimlad o sut le yw e, cyfarfod â'r staff, cael taith o amgylch y gweithle a gofyn unrhyw gwestiynau sydd ganddynt. Mae'n hanfodol bod y person ifanc yn ddiogel tra ei fod yn y gwaith, ond mae'r un mor bwysig bod gan y cyflogwr yr agwedd gywir at waith a lles y person ifanc. Cymerwch gamau rhesymol i fodloni eich hunain mai dyma yw'r achos. I gyflogwyr sy'n newydd i gymryd pobl ifanc ar brofiad gwaith, trafodwch yr hyn y byddant yn ei wneud ynghyd ag unrhyw ragofalon perthnasol. Efallai y byddai'n ddefnyddiol i chi wneud nodyn o'ch sgwrs. Cofiwch drafod trin/codi â llaw, dod i gysylltiad â thocsinau/cemegau, neu ymbelydredd, unrhyw hyfforddiant sydd ei angen, unrhyw risg o wres llethol, oerfel, dirgryniad a sŵn. a gwaith ar uchder.

## Iechyd a Diogelwch

O dan gyfraith iechyd a diogelwch, rhaid i bob cyflogwr sicrhau, i'r graddau y mae'n rhesymol ymarferol, iechyd a diogelwch pob un o'u cyflogeion, waeth beth fo'u hoed. Fel rhan o hyn, mae rhai ystyriaethau y mae angen eu gwneud ar gyfer pobl ifanc. Person ifanc yw unrhyw un o dan 18 a phlentyn yw unrhyw un nad yw eto wedi cyrraedd yr isafswm oedran swyddogol ar gyfer gadael ysgol (MSLA). Bydd disgyblion yn cyrraedd y MSLA yn y flwyddyn ysgol y maent yn troi'n 16 oed.

Mae'n rhaid i unrhyw gyflogwr ddweud wrth rieni/gofalwyr os oes unrhyw risgiau sylweddol i blentyn yn y gweithle a sut maen nhw'n cael eu rheoli. Gellir gwneud hyn ym mha ffordd bynnag sy'n addas, gan gynnwys sgwrs gyflym. Cofiwch mai'r darparwr lleoliad (cyflogwr) sy'n bennaf cyfrifol am iechyd a diogelwch y person ifanc a'r cyflogwr ddylai fod yn rheoli unrhyw risgiau sylweddol.



Os oes gan eich plentyn unrhyw gyflyrau meddygol neu ymddygiadol, er enghraifft asthma, dylech adael i drefnydd neu'r darparwr lleoliadau (sydd â dyletswyddau cyflogwr yn ôl y gyfraith) wybod. Fel rhiant, rhaid i chi sicrhau bod y cyflogwr yn deall bod ffactorau penodol sy'n berthnasol i gyflogi pobl ifanc. Yn ogystal, dylech wirio bod eich plentyn yn gwybod sut i godi unrhyw bryderon iechyd a diogelwch.

## Asesiadau Risg

**Nid yw'n ofynnol i gyflogwyr sydd â llai na phump o weithwyr fod ag asesiad risg ysgrifenedig.**

Mae effeithiolrwydd trefniadau rheoli risg y cyflogwr yn bwysig iawn. Dylai cyflogwyr fod yn rheoli'r risgiau yn eu gweithleoedd eisoes a nhw sydd yn y sefyllfa orau i asesu a oes angen iddynt wneud unrhyw beth ychwanegol ar gyfer person ifanc newydd sy'n ymuno â nhw.

Dylai rhieni ofyn cwestiynau synhwyrol, yn gymesur â lefel y risg, er mwyn bodloni eu hunain bod y trefniadau hynny yn eu lle. Ni ddylent fod yn beirniadu asesiadau risg cyflogwyr neu'n gofyn am waith papur ychwanegol. Gall gwerthfawrogi risg a sut i ymdopi ag ef fod yn un o'r manteision mwyaf a gynigir gan leoliad. Mae angen cynnig cyfleoedd i bobl ifanc (o dan 18 oed) ddatblygu sgiliau newydd ac ennill profiad ar draws y byd gwaith. Gellir categorio risgiau yn: Isel, e.e. siop neu swyddfa; Canolig, e.e. siop trin gwallt/barbwr neu warws ac Uchel: adeiladu, neu ffermio. Er y gallai'r lleoliad fod mewn amgylchedd risg uwch, cofiwch na fydd y gwaith y mae'r person ifanc yn ei wneud a'r amgylchedd y bydd yn gweithio ynddo o angenrheidrwydd yr un fath, er enghraifft, gallai fod mewn swyddfa ar wahân: dylech fodloni eich hun bod y cyfarwyddyd, yr hyfforddiant a'r trefniadau goruchwylio wedi cael eu cynllunio'n drylwyr.

Rhaid peidio â chyflogi plant iau na'r oedran ysgol gofynnol (MSLA) mewn gweithleoedd diwydiannol megis ffatrioedd, safleoedd adeiladu ac ati, ac eithrio pan fyddant ar brofiad gwaith. Mae plant dan 13 fel arfer yn cael eu gwahardd rhag unrhyw fath o gyflogaeth.

## Cyfarpar Diogelu Personol (PPE)

Efallai y bydd angen i'ch plentyn gael PPE ar gyfer ei leoliad gwaith, gallai hyn gynnwys esgidiau diogelwch, menig, masgiau llwch, ac ati. Y cyflogwr yn gyffredinol fydd yn darparu hyn. Fodd bynnag, nid oes rheidrwydd arnynt i wneud hynny ac mae'n bosibl y gofynnir i chi dalu cost y cyfarpar eich hun, yn enwedig ar gyfer esgidiau diogelwch gan y gallai hyn fod yn lleoliad untro gyda'r cyflogwr.

## Oriau gwaith

Mae angen i chi drafod oriau gwaith gyda'r cyflogwr ac ystyried unrhyw amser teithio i'r lleoliad ac yn ôl. Yn gyffredinol, ni all pobl ifanc ddechrau ar eu gwaith cyn 7.00a.m. na gorffen gwaith ar ôl 7.00p.m. Ni allant weithio am fwy na 4 awr heb gymryd seibiant o 1 awr o leiaf. Yn gyffredinol, mae profiad gwaith tua 30 awr yr wythnos os yw'r myfyriwr yn gweithio 5 diwrnod.



## Manylion Cyswllt

Os na all eich plentyn fynychu'r lleoliad am unrhyw reswm, rhowch wybod i'r cyflogwr cyn gynted â phosibl. Trefnwch gyda'r cyflogwr eu bod yn cysylltu â chi os na fydd eich plentyn yn cyrraedd ar gyfer ei leoliad. Sicrhewch fod gan eich plentyn eich manylion cyswllt mewn argyfwng. Efallai y bydd eich plentyn am roi manylion cyswllt y cyflogwr yn eu ffôn dros dro drwy gydol y lleoliad. Rhowch wybod i'ch plentyn ei fod ond yn defnyddio ei ffôn yn ystod amser egwyl ac nid yn ystod oriau gwaith.

## Amrywiol

- Efallai y bydd angen i chi dalu am gludiant eich plentyn i'r gweithle ac oddi yno
- Anogwch eich plentyn i siarad am ei leoliad a rhoi gwybod i chi os oes ganddo unrhyw bryderon
- Trafodwch drefniadau bwyd. A oes rhaid i'ch plentyn ddarparu ei ddioddydd a'i fwyd ei hun, neu fynd ag arian i brynu ei ginio?
- A fydd eich plentyn yn cael seibiannau heb oruchwyliaeth lle gallai fynd oddi ar y safle ar ei ben ei hun?
- Os oes gennych unrhyw amheuon neu bryderon am leoliad eich plentyn, siaradwch yn uniongyrchol â'r cyflogwr