

Podlediad brandio personol: Trawsgrifiad Pennod 2

Cerys (Cyflwynydd)

Helô a chroeso'n ôl. Cerys ydw i ac rydyn ni'n siarad am frandio personol a sut y gall wneud gwahaniaeth pan rydych chi'n cymryd eich camau cyntaf i fyd gwaith.

Yn y bennod hon, mae gennym ni arbenigwyr sy'n barod i ateb rhai cwestiynau gan fyfyrwyr ynghylch popeth i'w wneud efo brandio personol. Y tro yma, fe gawn ni safbwynt gwahanol - recriwtwyr a beth maen nhw'n chwilio amdano. Byddwn hefyd yn cael rhai sylwadau gan weithiwr proffesiynol sy'n adeiladu eu brand personol eu hunain.

Ond yn gyntaf, rydyn ni'n mynd i glywed beth mae cyflogwyr a recriwtwyr yn chwilio amdano pan maen nhw'n cwrdd ag ymgeiswyr. Yn y bôn, canfod sut i greu'r argraff gyntaf yna yn broffesiynol a beth sy'n eich gwneud chi'n gofiadwy i gyflogwyr.

Abi

Fy enw i yw Abigail Tittley, er bod llawer o bobl yn fy ngalw i'n Abi, felly rwy'n dueddol i gyfeirio at fy hun fel yna yn amlach na pheidio. Ond rwy'n rheolwr yma yn Sanderson Recruitment yn goruchwyllo'r tîm cyflawni technegol parhaol. Felly, mae gennym arbenigedd mewn AI, peirianeg meddalwedd, data a diogelwch seiber, a thrwy hynny, rwy'n cael cwrdd â llawer o wahanol gleientiaid ac ymgeiswyr a gweld beth sy'n mynd ymlaen ar draws y farchnad lle mae pethau'n datblygu. Felly, gall fod yn eitha' tipyn yn ddyddiol.

Ond ar ochr fy nesg, rwy'n cadw ambell beth sy'n wirioneddol ddiddorol. Felly, rwy'n cymryd rhan yn cefnogi ein cymhelliant Strive yma yn Sanderson, p'un a yw hynny'n helpu grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli i sicrhau interniaethau pan maen nhw'n graddio o'r ysgol. Felly, rydym ni'n rhyw fath o wneud ychydig bach o'r prosiect ymylol yma er mwyn cefnogi'r gymuned ar draws y de-orllewin, a gobeithio y byddwn yn gallu cael pethau'n rhedeg i mewn i dde Cymru maes o law hefyd.

Rwyf hefyd yn sylfaenydd ein menter Menywod mewn Technoleg yma yn Sanderson. Felly dechreuodd hynny gyda chyfweld amrywiaeth mawr o fenywod ar hyd a lled y diwydiant, jest er mwyn gallu cael eu straeon, pa heriau maen nhw'n eu gweld, a ble mae'r bylchau yn y mentrau rydym ni'n eu cynnal ar hyn o bryd. Ac rydym ni wedi cyrraedd pwynt nawr ble rydyn ni wedi cynnal ein digwyddiad cyntaf, rydyn ni'n paratoi

ar gyfer yr ail un, ac wedi gwneud cwpwl o gyfresi o bodlediadau ein hunain hefyd, er mwyn amlygu lleisiau menywod yn y diwydiant a sut i wneud amgylchedd mwy cynhwysol yn gyffredinol.

A fy mhrosiect ar yr ochr olaf yw, fy mod i'n cefnogi eithaf tipyn o bobl sy'n cael eu mentora ac sy'n newid eu gyrfa i mewn i ddiogelwch neu bobl sydd newydd raddio sy'n ceisio mynd i mewn i'r gofod diogelwch hefyd gydag adborth i'w CV, pa wahanol gynlluniau y gallen nhw fod yn rhan ohono a'r math o hyfforddiant o ran hynny hefyd. Felly, rwy'n cadw fy hun yn brysur.

lawn. Beth am glywed y cwestiwn cyntaf.

Myfyriwr:

Am beth rydych chi'n chwilio amdano fel recriwtiwr pan rydych chi'n cwrdd â phobl?

Abi

Felly, rwy'n meddwl o safbwynt recriwtiwr, gall fod yn eithaf gwahanol oherwydd, yn ei hanfod, rydyn ni'n eistedd ar ddwy ochr y ffens. Fe fyddwn i fwy na thebyg yn dweud mai'r ffordd orau i'n disgrifio ni yw fel ffrind proffesiynol, sy'n ymddangos ychydig bach yn fflas, ond mae'n dod o fy nghefnidir yn gweithio mewn gofal. Ac i rywun sydd yn y farchnad, fel recriwtiwr, rydw i wir eisiau deall beth sy'n gwneud iddyn nhw ffynnu yn y gwaith, beth sy'n eich cymell chi, ac yn y bôn beth ydych chi eisiau ei gael o'ch gyrfa. Nid dim ond p'un a ydych chi'n gallu gwneud y swydd. Y ffordd yna wedyn, mae'n ein helpu ni i'ch paru chi gyda chwmnïau rydych chi wir yn mynd i ffynnu ynddyn nhw, yn ogystal â helpu cwmnïau i ddod o hyd i'r hyn sy'n gweddu i chi o ran diwylliant.

Mae yna'n bendant ychydig bach o gywasgu wedi bod ar draws y farchnad dechnoleg lle rydyn ni'n gweld llawer o rolau'n gwthio mwy, a mwy o sgiliau meddal megis mentoriaeth, pobl sy'n gallu arwain mewn cyfarfodydd tîm, sy'n gallu ryw fath o ddylanwadu ar randdeiliaid ac sy'n mynd i allu cael eu hyfforddi'n effeithiol i gyrraedd rôl rheoli hefyd. Nid dim ond bod yn rhyw fath o gredadwy'n dechnegol. Ac mae'n rhywbeth rydyn ni wedi'i weld drwy lawer o ymchwil hefyd.

Felly, cafodd astudiaeth ei gwneud ym mis Tachwedd y llynedd - ac rwy'n mynd i ynganu'r enw'n anghywir - gan [Marvin Wyrich](#), [Lloyd Montgomery](#) a oedd mewn gwirionedd yn edrych ar bostiadau swyddi technegol a chanfod bod cyflogwyr yn edrych y tu hwnt i sgiliau nawr ac yn canolbwyntio ar ryngweithiadau rhyngbersonol, aliniad diwylliannol, twf gyrfa a phwrrpas unigol hefyd. Ac mae hynny'n wirioneddol adlewyrchu'r hyn rydyn ni'n ei weld ar y farchnad.

Felly, er mwyn i eraill dalu sylw iddyn nhw nawr, mae'n golygu dangos bod ganddyn nhw rinweddau urddasol sy'n mynnu parch ac ymddiriedaeth. Gallen nhw fod yn rhywun sy'n gallu ymddangos i fod yn llawn hyder. Maen nhw'n fodlon dysgu pethau newydd a dangos chwilfrydedd er mwyn helpu i wneud y gorau o'r hyn maen nhw'n gallu'i wneud.

Rwy'n meddwl bod darn arall o ymchwil yn eithaf pwysig i dynnu arno sef arolwg marchnad waith Llywodraeth y DU 2025, hefyd, a adroddodd bod 30% o sefydliadau'n cael amser caled gyda bylchau sgiliau ar ochr dechnegol pethau.

Felly, mae'n wirioneddol bwysig nawr pan rwy'n cyfarfod pobl, fy mod i'n cael syniad o bwy ydyn nhw a pha sgiliau maen nhw'n gallu dod y tu hwnt i ddim ond yr ochr dechnegol.

Felly, beth am i ni symud ymlaen at y cwestiwn nesaf.

Myfyriwr

Beth yw'r camgymeriad mwyaf mae pobl yn ei wneud wrth geisio adeiladu brand personol?

Abi

Rwy' wastad yn gweld hyn yn bwnc diddorol i edrych arno, oherwydd rwy'n meddwl bod llawer o bobl, yn anfwriadol, yn gwanhau eu brand personol wrth fod yn rhy amwys. Mae llawer o bobl yn defnyddio LinkedIn a CV'au, bron fel dogfen adrodd lle maen nhw'n rhoi esgyrn sychion hanes eu gyrfa ac yn colli llawer o ran cymeriad pwy ydyn nhw fel unigolion, yn ogystal â sut mae pethau o ddydd i ddydd iddyn nhw.

Felly, os ydych chi'n gallu gweld efo'r math yna o ddyluniad, wel, UX, UI, pen blaen, mae peirianwyr yn ymgymryd â llawer o'r rôl yna mewn ffordd greadigol. Mae gweld popeth mewn du a gwyn hyd yn oed fel teitl y swydd, cwmni neu ddiffyg profiad, dyw e ddim wir yn dangos pwy ydych chi na beth allwch chi ei ddod i swydd. Felly, mae llawer o'r brandiau personol sy'n amlwg iawn, wedi'u hadeiladu ar dystiolaeth lle gall pobl

egluro'n eithaf amlwg bod problem maen nhw wedi'i datrys, y penderfyniadau a wnaed ar hyd y ffordd, yr effaith maen nhw'n ei gael yn hytrach na dim ond rhestru: Fe wnes i hyn. Mae e ynghylch meddwl am y stori gyfan.

Rwy'n meddwl gyda datblygiad AI ar y funud, sy'n bwnc enfawr i lawer o bobl, mae wedi'i gwneud hi hyd yn oed yn fwy pwysig oherwydd mae hi mor hawdd cynhyrchu cynnwys generig caboledig ar blatfformau, cyfryngau cymdeithasol, hyd yn oed ar CV'au, rhyw fath o ochr agwedd rheoli prosiect unigol pobl.

Felly, y bobl sy'n fwy amlwg yw'r rhai sy'n gallu dod ag enghreifftiau bywyd go iawn gwirioneddol benodol ac yn eu llais eu hunain. Felly, dydyn nhw ddim yn eistedd yna yn darllen sgript, dim ond y dweud beth rydyn ni am ei glywed. Mae e'n fwy fel, a dweud y gwir dyma rai heriau y gwnes i fynd drwyddyn nhw a sut wnes i fynd i'r afael â nhw a pham ei fod yn bwysig gwneud hynna i'r busnes.

Unwaith eto, mae yna eithaf tipyn o ymchwil yn y gofod hwn, rwy'n teimlo'n eithaf brwd yn ei gylch, yn arbennig felly ynghylch menywod yn y diwydiant. Felly, ar ochr Cymru o bethau, gyda dim ond 30% o fenywod sy'n gweithio fel arbenigwr TG ar y funud, felly mae creu brand personol lle mae gwelededd yn cyfrif nid yn unig yn bwysig i chi eich hun a pha mor debygol ydych chi o gael eich cyflogi, ond mae hefyd yn bwysig helpu i ddangos i bobl sy'n tyfu i fyny bod y bobl yma yn bodoli yn y farchnad.

Mae'n bosib eu bod nhw'n gwneud rolau rhyfedd a rhyfeddol, ond mae yna fenywod sy'n arweinwyr allan yna. Mae yna bobl sydd wedi bod drwy drawsnewid neu bobl sy'n hunan-adnabod fel rhyw gwahanol, pethau fel yna o bob math. Rydym ni angen i'r mathau hynny o bobl roi llwyfan iddyn nhw eu hunain a'u brand personol er mwyn cefnogi unrhyw un sydd yn cychwyn yn is i lawr ar yr ysgol. Hyd yn oed o ochr LinkedIn o bethau, mae yna lawer mwy o ymchwil wedi'i wneud ynghylch sut, os ydych chi'n defnyddio proffil anghyflawn o'r holl esgyrn sychion, y gallwch chi hyd yn oed ddifetha'r canfyddiad ohonoch chi yn y farchnad. Mae'n rhyw fath o helpu i ddylanwadu ar safbwyntiau proffesiynoldeb ac ymddiriedaeth i ryw raddau. Drwy lenwi popeth yn briodol a thrwy adeiladu eich stori.

lawn, felly ymlaen i'n cwestiwn olaf.

Myfyriwr

Sut fydddech chi'n gwneud i'ch brand personol fod yn drawiadol pan mae cymaint o bobl yn creu cynnwys proffiliau tebyg?

Felly unwaith eto, rwy'n meddwl bod hyn yn rhyw fath o fwydo i mewn i'r naratif AI, lle mae wedi dod mor hawdd i bobl greu'r holl gynnwys tebyg yna. Hynny yw, mae mor bwysig nad yw pobl yn gor-gymhlethu pethau. Dyna'r rhan bwysicaf ohono. Mewn gwirionedd, dim ond ffordd o ddangos i bobl beth rydych chi'n feddwl, a'r traweffaith rydych chi wedi'i gael, yn hytrach na cheisio gwneud y gorau o'ch brand personol neu eich proffil a rhyw fath o deimlo dan bwysau ynghylch pa mor aml ddylech chi bostio.

Lle mae pobl yn gwahaniaethu eu hunain o ddifrif yw drwy fynd y tu hwnt i'r swydd ddisgrifiad. Felly, siaradwch am y prosiectau personol rydych chi wedi'u gwneud, unrhywbeth yn y newyddion rydych chi'n credu sy'n eithriadol o gyffrous, unrhyw agwedd ar y gwaith rydych chi'n ei wneud, y cyflawniadau o ran gyrfa, jest meddyliwch beth sydd o wir ddiddordeb i chi ac sy'n eich cyffroi ynghylch yr hyn rydych chi'n ei wneud neu i ble mae'r byd yn mynd i fynd â chi yn yr yrfa honno, oherwydd mae'n rhoi cyfle i chi ddangos pam rydych chi'n wahanol. Hynny yw, pam rydych chi'n wahanol, ar ba lefel rydych chi'n meddwl a pham rydych chi'n dilyn yr yrfa sy'n iawn i chi. Rydych chi wirioneddol am i bobl, yn arbennig ym maes technoleg, fod yn caru'r hyn maen nhw'n ei wneud. Dydych chi ddim eisiau rhywun sydd yn rhyw fath o feddwl, 'Dwi'n gwneud hyn er mwyn ei wneud', oherwydd nid dyna'r ffordd mae unrhyw un yn mynd i symud ymlaen yn y diwydiant.

Felly, cyfweiliadau, LinkedIn, neu unrhyw fath o blatfformau brandio personol. Y bobl sy'n gallu amlygu eu hunain yw'r bobl sy'n gallu dweud stori wir, sy'n gallu egluro eu ffordd o feddwl ac sy'n gallu ymddangos yn ddynol, yn hytrach na darparu templed caboledig. Felly, mae llawer o ble byddwch yn gweld pobl yn serennu yw pan mae popeth maen nhw'n ei ddweud yn siarad am beth allwch chi ddod i'r bwrdd, pa wybodaeth ystyrlon allwch chi ei rhannu, yn hytrach na dim ond creu cynnwys.

Cerys

Diddorol iawn a gwydych clywed y persbectif yna fel cyflogwr gan Abi. Dyma ein harbenigwr olaf, Lily, sy'n gweithio yn y maes yna sy'n tyfu'n gyflym, sef Eiddo AI.

Lily

Helô, Lily ydw i, rwy'n Arweinydd Busnes a Gweithrediadau yn Planna. Rydyn ni'n gwmni technegol AI prop (eiddo AI). Dyma'r ffordd rwyddaf o ddisgrifio pwy ydym ni, ac yn ei hanfod, yr hyn rydyn ni'n ei wneud yw dadansoddi eiddo a chymdogaethau o fewn y DU. Felly mae yna dros 27 miliwn o dai yn y DU ac ar gyfer pob cymdogaeth, rwy'n credu ein bod ni'n dadansoddi oddeutu ychydig dros 4 biliwn o bwyntiau data er mwyn gallu rhoi rhyw fath o'r hyn sydd gennym ni yn ôl.

Felly, rydym ni'n curadu'r wybodaeth yna ar ffurf sy'n hawdd i'w darllen, hawdd deall gwybodaeth am ardaloedd, eiddo, sut i fod yn berchennog tŷ gwell. Beth sy'n mynd ymlaen yn eich ardal, sut i ofalu am eich cartref. Ac yn y bôn, beth yw eich eiddo? 'Dach chi'n gwybod, pa mor hen yw e, yr holl wybodaeth rydych chi ei hangen er mwyn gofalu amdano neu fel arall, beth allai yswiriwr neu fanc fod angen ei wybod.

Does gen i ddim cefndir mewn AI o gwbl. Felly, yn wreiddiol roedd fy nghefnidir i mewn morgeisi - dyna oedd yr yrfa oedd gen i cyn i mi neidio i ochr AI o eiddo. Pan wnes i ddechrau yn y rôl hon, doedd gen i, fel ddywedais i, ddim unrhyw brofiad o fewn AI, heblaw am ChatGPT neu rywbeth fel yna, ond dim byd mewn dyfnder.

Onid pan ymunais i efo'r cwmni, yn ddelfrydol, roedden nhw eisiau rhywun gyda phrofiad, ond wnes i jest dweud wrthyn nhw, does gen i mo'r profiad yma, ond dyma beth sydd gen i rwy'n credu allai fod yn drosglwyddadwy i'r rôl yma. Ac fe fyddwn i'n fodlon dysgu'r hyn sydd ei angen ei wneud, 'dach chi'n gwybod, o ran fy mod i angen defnyddio AI. Beth yw AI? Oherwydd rhyw flwyddyn yn ôl, rwy'n credu, pan wnes i ymuno gyda Planna, ro'n i'n gwybod beth oedd e, ond doeddwn i ddim wir yn gwybod sut i'w ddefnyddio. Felly, rwy'n meddwl bod gallu cael fy mhrofiad perthnasol i o'r gwahanol rolau swydd oedd gen i, ac yna ei basio ymlaen i'r rôl newydd yma, rwy'n meddwl bod hynna wir wedi helpu. Ond roedd o'n bendant yn rhyw fath o ddechreuad newydd i mi.

lawn, felly beth am glywed y cwestiwn cyntaf.

Myfyriwr

Pa sgiliau a phrofiad sy'n cynrychioli brand personol orau?

Lily

Rwy'n credu i mi, fel y gwnes i gyfeirio atyn nhw ychydig yn gynharach, ro'n i'n meddwl bod eich brand personol eich hun, p'un a ydych chi'n hunangyflogedig, p'un a ydych chi'n gyflogedig mewn cwmni mawr, yn gyflogedig mewn cwmni bach, rwy'n meddwl eich bod chi'n parhau i fod angen adeiladu eich brand personol eich hun.

Felly, i mi, rwy'n meddwl bod fy mrand personol wedi'i adeiladu ar fy mhrofiadau. Er enghraifft, wnes i weithio ar fferm lemonau am fis neu ddau, ac fe wnes i ei gasáu, ond fe wnes i ddysgu gan hynny, wnes i ennill sgiliau o hynna. 'Dach chi'n gwybod, ro'n i'n bysgodyn bach iawn yn y cae anferthol yma - nid pwll - ar y pwynt hwnnw.

A 'dach chi'n gwybod, fe wnes i gael profiad o safbwynt bod yn gydnerth. Pan o'n i'n gynghorwr morgais, roedd fy mrand, fwy neu lai, i gyd yn seiliedig ar ymddiriedaeth, 'dach chi'n gwybod, gwneud yn siŵr bod y cwsmeriaid hynny, neu fy nghleientiaid, eu bod nhw'n ymddiried ynof fi i'w helpu gyda phryniant anferth, o bosib y mwyaf yn eu bywydau.

Ro'n i'n hunangyflogedig am ychydig bach. Ac rwy'n credu o hynny, rydych chi'n dysgu bod gennych chi bopeth sy'n eich brand chi. Chi yw pawb o fewn y tîm hwnnw - oherwydd dim ond y fi oedd yna. Felly, rwy'n meddwl, i mi roedd fy mrand personol i wedi'i deillio o'r profiadau hynny. Ac, rwy' nawr yn Arweinydd Busnes a Gweithrediadau yn Planna.

Ac i mi, un peth rwy'n ei weld yw bod gennym ni i gyd, yn Planna, ein brandiau personol ein hunain sy'n rhyw fath o gyfateb i frand mwy Planna. Felly, rwy'n credu ei fod yn bwysig iawn dweud - hyd yn oed os nad ydych chi'n meddwl bod gennych chi frand personol - 'dach chi'n gwybod, ella nad ydych chi'n postio ar LinkedIn neu does gennych chi ddim Instagram neu nad ydych chi'n teimlo fel bod allan yna.

Yn fy mhrofiad i, mae'r holl bethau wnes i eu dysgu o'r gwahanol swyddi yn cyfateb i fy mrand personol fy hun. Felly, 'dach chi'n gwybod, pan rydych chi'n cyfarfod pobl nawr ac rwy'n gallu dweud wrth bobl p'un a yw hynny mewn digwyddiadau rhwydweithio, neu foreau coffi ac ati, neu beth bynnag yw e, mai fy mrand personol i mi yw fy mhrofiadau a sut rwy'n gallu siarad amdanyn nhw, a sut rydw i'n gallu gwneud cysylltiadau drwyddyn nhw, yn hytrach na chael brand Instagram neu frand LinkedIn i sôn amdanyn nhw.

lawn, felly rwy'n credu mai cwestiwn dau yw hwn.

Myfyriwr

Beth yw'r un peth rydych chi wedi'i ddysgu ynghylch adeiladu eich brand personol y byddech chi wedi hoffi bod wedi'i wybod pan wnaethoch chi ddechrau arni yn y lle cyntaf?

Lily

lawn, rwy'n meddwl bod yr un yma'n un eithaf hawdd i mi'i ateb. A hoffwn i pe bai rhywun wedi dweud wrthyf fi nad yw popeth am eich presenoldeb ar-lein. Rwy'n credu, i mi, ro'n i'n meddwl bron i fod yn llwyddiannus neu i fod yn adnabyddus, bod yn rhaid i chi, 'dach chi'n gwybod, fod yn postio'n gyson ar Instagram neu'n postio ar LinkedIn neu beth bynnag oedd e. Ro'n i'n meddwl bod brand personol yn bresenoldeb ar-lein.

Rwy'n meddwl fy mod wedi dysgu bellach mai'r hyn yw e yw profiad pobl ohonoch chi, sut mae pobl yn cael sgysiau gyda chi, sut ydych chi, pa mor - 'dach chi'n gwybod - pa mor hawdd yw hi i siarad efo chi. 'Dach chi'n gwybod, mae'n bosib eich bod yn rhoi pethau gwyh allan ar-lein a bod pobl yn gwybod pwy yw'r fersiwn ohonoch chi sydd ar-lein, ond pe baen nhw'n eich gweld chi mewn digwyddiad rhwydweithio neu os ydyn nhw, 'dach chi'n gwybod, eisiau dod atoch chi a gofyn i chi, 'dach chi'n gwybod be, be mae Planna'n ei wneud? A 'dach chi'n gwybod, beth ydych chi'n ei wneud efo'ch cwmni? Gyda phwy ydych chi'n gweithio? Beth ydych chi'n feddwl o AI, beth bynnag yw'r cwestiwn, byddai'n dda gen i pe bai rhywun wedi dweud wrthyf fi mai eich brand personol yw hwnnw. Ydych chi'n berson agos atoch? 'Dach chi'n gwybod, ydyn nhw'n gallu dod i siarad gyda chi? Ydyn nhw'n gallu gofyn i chi am goffi? Rwy'n meddwl mai brand personol yw pwy ydych chi a phwy ydych chi fel person yn y bôn.

Ac mae'n wych cael, unwaith eto, presenoldeb ar-lein. Rwy'n meddwl ei bod yn wirioneddol bwysig, yn arbennig pan rydych chi'n adeiladu brand, neu gwmni i bobl eich adnabod chi neu adnabod eich logo. Ond rwy'n meddwl yn fwyaf pwysig yw ydyn nhw'n gallu eistedd i lawr a chael paned gyda chi? 'Dach chi'n gwybod, fydddech chi'n gallu gofyn iddyn nhw fynd am goffi a chynghor? Mae hynna, i mi, yn bwysig iawn. Rwy'n meddwl os ydych chi'n gofyn i unrhyw un, mae'n siŵr fy mod i wedi bod yn DM's pawb ar LinkedIn. Hei, wyt ti awydd paned? Hei, mi welais i dy bostiad di ar hyn. Byddai'n wych cael sgwrs dros goffi neu ginio, neu beth bynnag achos rwy'n meddwl ei fod o'n wirioneddol bwysig. 'Dach chi'n gwybod, mi allwch chi barhau i gael sgwrs wych dros

alwad Teams, Zoom, beth bynnag yw e. Ond dwi'n meddwl os ydych chi'n eistedd o flaen rhywun, a 'dach chi'n gwybod, mae gennych chi'ch eich hoff ddiod, rwy'n yfed *latte* llaeth ceirch. Felly, rydw i'n gwybod os oes gen i *latte* llaeth ceirch yn fy llaw, rydw i wedi ymlacio'n fwy yn syth.

'Dach chi'n gwybod, mi allwch chi gael sgysiau go iawn. Dyw e ddim. Felly, dyw e ddim wedyn jest yn gwerthu eich hun, neu'n gyfarfod gwerthu, neu mae e amdanoch chi fel person a nhw fel person. A 'dach chi'n gwybod beth? Beth ydych chi'ch dau/dwy yn gallu gwneud i'ch gilydd? Oes yna unrhyw synergedd yna? Mae hynna wedyn yn rhyw fath o ddyrchafu eich brand personol, 'dach chi'n gwybod, mae'n bosib y byddan nhw'n mynd yn ôl i'r swyddfa a dweud, 'Ges i goffi gwyh efo pwy-ar-pwy heddiw', 'dach chi'n gwybod, 'o, beth maen nhw'n ei wneud?'

A dyna, i mi, yw'r ffordd orau i adeiladu eich brand personol, sef bod allan yna o flaen pobl, mynd i ddigwyddiadau rhwydweithio, peidiwch â sefyll yn y gornel. Hyd yn oed os yw e'n beth chwithig mynd i ddigwyddiadau rhwydweithio a pheidio bod yn adnabod neb. Jest ewch i gael coffi a jest gofyn cwestiwn. A dyna sut rydych chi'n adeiladu, rwy'n credu.

Felly, beth am i ni symud at y cwestiwn olaf.

Myfyriwr

Sut fydddech chi'n penderfynu pa rannau o'ch bywyd i'w rannu a beth i'w gadw'n breifat?

Lily

iawn. Felly, rwy'n credu bod dwy ran i hyn, am wn i. Rwy'n credu i mi, bod yna eithaf tipyn o fy mywyd personol i, p'un a ydi hynny'n deulu neu berthnasodd neu unrhyw beth fel yna, rwy'n tueddu i gadw ataf fy hun. Fe raddiodd fy mrawd gyda gradd meistr ym mis Gorffennaf. Ac fe wnes i, 'dach chi'n gwybod, rannu hynny oherwydd fy mod i'n falch iawn ohono.

Mae e'n gwneud yn wych. Felly, i mi roedd hynna'n rhywbeth oedd yn werth ei rannu. A, 'dach chi'n gwybod, wnes i wneud hynny i fy rhwydwaith ac fe siaradais i efo pobl amdano, ac rwy'n hapus i rannu'r math yna o beth. 'Dach chi'n gwybod, er enghraifft, os ydw i'n mynd ar wyliau, yna unwaith eto rwy'n gwneud yn siŵr rwy'n dweud wrth bawb rwy'n siarad â nhw, rwy'n mynd ar wyliau, fe es i ar wyliau. Felly y math yna o bethau, ie,

fe wna' i sgwrsio dipyn am y rheiny. Ac rwy'n meddwl ei bod yn bwysig iawn eich bod chi yn chi eich hun, p'un a ydych chi'n gyflogedig, neu'n hunangyflogedig, beth bynnag y bo, rwy'n meddwl ei bod yn bwysig adeiladu'r ymddiriedaeth yna gyda phawb rydych chi'n gweithio, p'un a yw hynny o fewn eich cwmni neu oddi allan i'ch cwmni.

Felly, mae dweud wrthyn nhw am y darnau bach yna o wybodaeth yn wirioneddol bwysig. Maen nhw'n dod i'ch adnabod chi. 'Dach chi'n gwybod, fe wnes i grybwyll yn gynharach fy mod i'n yfed y *latte* llaeth. Mae pawb yn Planna'n gwybod fy mod i'n yfed *latte* llaeth ceirch neu *flat white* llaeth ceirch. A dyna ni. Felly, y math yna o bethau, 'dach chi'n gwybod, os fydd un o fy nghydweithwyr yn mynd i nôl coffi i mi, yna does dim rhaid iddyn nhw ofyn i mi. Felly, mae'r math yna o wybodaeth, rwy'n meddwl yn helpu i feithrin y perthnasoedd yna.

Mae yna ochr arall iddi, sydd, fel rydych chi'n gwybod, yn wybodaeth busnes gyfrinachol, ddywedwn ni. Felly, p'un a yw Planna yn gweithio ar hyn o bryd yn gweithio gyda gwahanol fusnesau rwy'n gwybod na alla' i siarad amdany'n nhw, yna rydych chi'n gorfod cadw hyn yn gyfrinachol. 'Dach chi'n gwybod, os yw'r cwmni'n gweithio ar rywbeth ac nad ydych chi eisiau bod yn dweud wrth bawb, rydyn ni'n gwneud hyn, rydyn ni'n gwneud hyn, rydyn ni'n gwneud hyn, oherwydd weithiau rwy'n meddwl nad yw pawb yna i'ch cefnogi chi fel y cyfryw.

Ac felly, rwy'n meddwl ei fod yn wirioneddol bwysig ein bod yn deall beth i'w rannu a beth i beidio â rhannu. Yr ochr arall o hyn, o safbwynt, ddywedwn ni bod rhywbeth yn mynd o'i le yn fy mywyd personol, neu, 'dach chi'n gwybod, fy mod i'n cael ychydig o amser caled, nad oeddwn i cweit yn teimlo fel fi fy hun. Yna, eto, rwy'n credu bod yna ychydig o raniad 50/50 oherwydd mae un hanner ohonof i'n dweud ei bod hi'n bwysig iawn rhannu hynny gyda'ch tîm, p'un a yw hynny'n chi, neu ella eich rheolwr neu rywun agos sy'n gweithio gyda chi, jest fel eu bod yn deall beth sy'n mynd ymlaen.

Ac i'r gwrthwyneb i hyn, dyw e ddim yn rhywbeth y byddwn i am ei rannu gyda phawb. 'Dach chi'n gwybod, dydw i ddim yn un i fod yn gwaeddi nerth fy mhen ynghylch beth sy'n mynd o'i le. Rwy'n dweud wrthy'ch chi beth sy'n mynd yn iawn, ond mi wna' i gadw'r gweddill ohono i mi fy hun neu bwy bynnag sydd angen gwybod. Ond ie, rwy'n meddwl gyda rhyw fath o benderfynu beth i'w rannu a beth i'w gadw'n gyfrinachol, rwy'n meddwl ei fod yn seiliedig ar bwy rydych chi'n siarad â nhw, beth yw eich perthynas â chi, a beth fydd yr wybodaeth yna'n ei wneud?

Os ydw i'n dweud wrth fy rheolwr fy mod i'n cael amser caled, mae'r wybodaeth yna'n mynd i fy helpu i. Os ydw i'n dweud wrth gleient posib fy mod i'n cael amser caled, dyw hynna, fwy na thebyg, ddim yn mynd i fy helpu i. Felly, mae'n rhyw fath o ddeall gyda phwy ddylech chi rannu'r wybodaeth yna. Ond rwy'n credu hefyd ei fod yn gysylltiedig â bod yn chi eich hun, a gwneud yn siŵr eich bod chi'n gyfforddus gyda phopeth rydych chi'n ei ddweud, eich bod chi'n driw i chi'ch hun. Ac, os ydych chi'n dweud rhywbeth wrth rywun, yna mae'n rhaid iddo deimlo'n iawn.

Cerys

Felly, dyna'ch cyflwyniad chi i frandio personol. Gobeithio ei fod wedi bod yn ddefnyddiol i chi. Rwy'n gwybod ei fod e i mi, ac rwy'n gobeithio bod hyn yn fan cychwyn da i chi allu adeiladu eich brand.

Diolch yn fawr i'n holl arbenigwyr, Rhys, Luke Abi a Lily, sydd wedi cyfrannu at y ddwy bennod yma. Gobeithio ei fod wedi bod yn fan cychwyn da i chi adeiladu eich brand personol eich un. Ond dyna'r cyfan gennym ni am heddiw - pob lwc.

Cyfeiriadau

- [\[2511.13656\] What's in a Software Engineering Job Posting?](#)
 - Fe wnaeth astudiaeth o hysbysebion swyddi technegol ganfod bod cyflogwyr yn gynyddol yn gwerthfawrogi addasrwydd diwylliannol, cyfathrebu, twf personol/gyrfa ac aliniad gyda phwrrpas y cwmni, nid dim ond sgiliau technegol
- [Tech Hiring Market Snapshot SW - ADLIB Recruitment](#)
 - Mae'r farchnad cyflogi dechnegol yn y de orllewin yn gynyddol yn blaenoriaethu ymwybyddiaeth o AI, sgiliau cwmwl/datblygu meddalwedd a gweithrediadau TG a chydweithrediad cryf, tra mae ymgeiswyr hefyd yn galw am gynnydd eglur, hyblygrwydd a diwylliant gweithle iach.
- [AI Labour Market Survey 2025 report: executive summary - GOV.UK](#)
 - Adroddiad Llywodraeth y DU yn edrych ar y galw cynyddol am sgiliau Ai, y bwlch sgiliau mae cyflogwyr yn ei wynebu, a beth mae hyn yn ei olygu i weithlu'r dyfodol.
- [\[2606.21894\] Skills for the future software profession: beyond agentic AI!](#)
 - Papur ymchwil yn archwilio pa beirianwyr meddalwedd sgiliau fydd eu hangen wrth i asiantau codio AI fod â mwy o allu, gyda ffocws penodol ar sgiliau dynol fel gwirio, dilysu, a barn feirniadol.

- [When Less Is Not More: Incomplete Information in LinkedIn Assessments and the Moderating Role of Applicants' Résumé | Journal of Business and Psychology | Springer Nature Link](#)
 - Astudiaeth yn archwilio sut y gall proffiliau LinkedIn anghyflawn effeithio yn negyddol ar beth yw canfyddiad recriwtwyr o ymgeiswyr, yn arbennig felly pan mae LinkedIn yn cael ei ddefnyddio i asesu pobl posibl i'w hurio.
- [2026: PGR female tech founders across Africa | Bristol Doctoral College | University of Bristol](#)
 - Astudiaeth achos Prifysgol Bryste yn dangos sut mae ymchwil i'r rhwystrau sy'n wynebu sylfaenwyr technoleg benywaidd yn Affrica wedi cael ei droi'n gefnogaeth ymarferol, hyfforddiant a chyfleoedd i helpu menywod adeiladu a thyfu busnesau technoleg.
- [Nature of employment | BCS](#)
 - Adroddiad BCS yn dangos bod menywod yn parhau i fod wedi'u tangynrychioli'n sylweddol mewn rolau TG yn y DU, gan dynnu sylw at raddfa'r bwlch rhywedd a sut mae hyn yn amrywio ar draws gwahanol ranbarthau.
- [Arolwg Sgiliau Cyflogwyr: 2024 \(adroddiad Cymru\) | LLYW.CYMRU](#)
 - Arolwg gan Lywodraeth Cymru'n archwilio'r sgiliau mae cyflogwyr yn ei chael hi'n anodd dod o hyd iddynt, lle mae bylchau mewn sgiliau'n bodoli ar draws y gweithlu yng Nghymru, a'r heriau mae busnesau'n wynebu wrth recriwtio a datblygu talent.