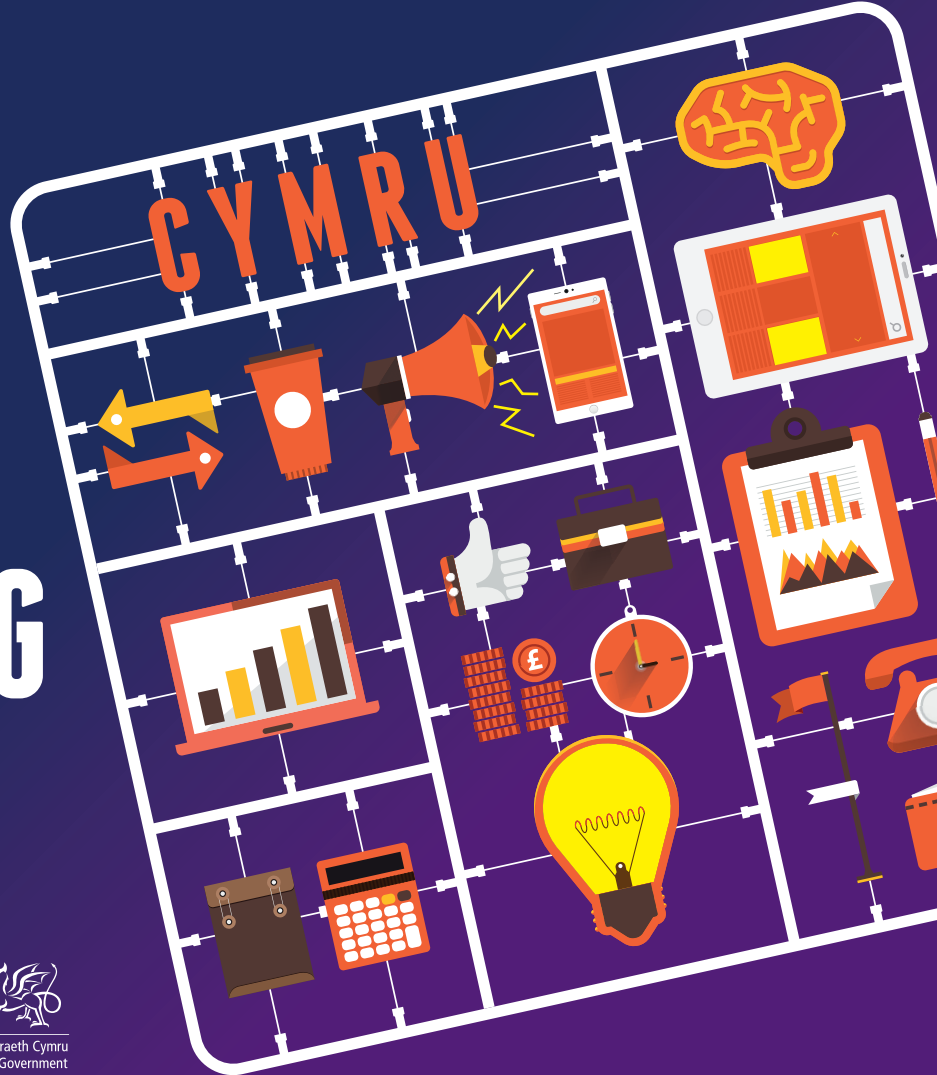


PECYN RECRIWTIO GWEITHLU DWYIEITHOG

Cynog Prys
Elen Bonner
Rhian Hodges
2024



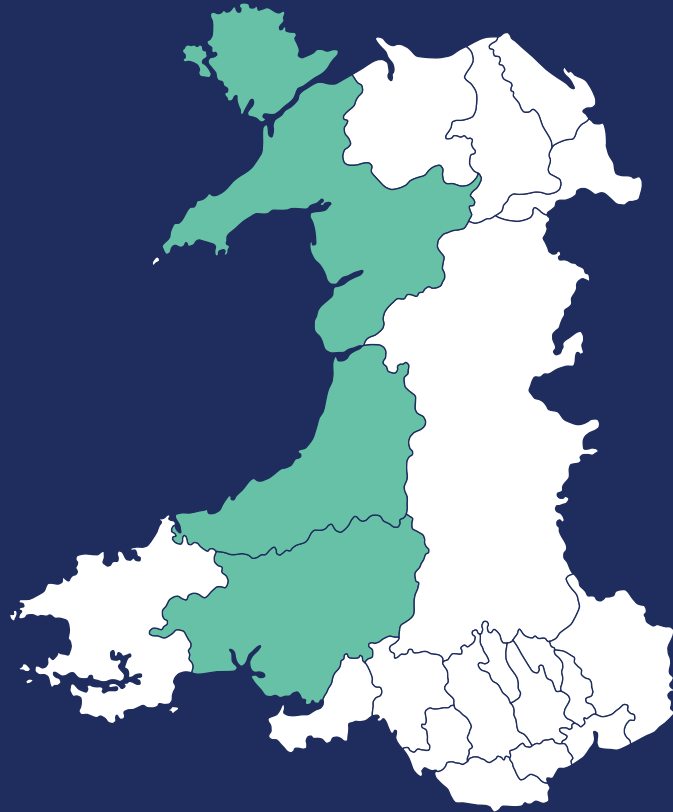
ARFOR
CREU GWAITH - CEFNOGI'R IAITH



BETH YW ARFOR?

Mae Arfor yn rhaglen economaidd-gymdeithasol sy'n ceisio hybu'r economi leol mewn rhanbarthau lle mae'r Gymraeg yn cael ei siarad yn eang. Mae'r rhaglen yn targedu pedair sir sef – Caerfyrddin, Ceredigion, Gwynedd a Môn - gyda'r nod o greu swyddi cynaliadwy, cefnogi busnesau lleol, ac annog pobl ifanc i aros yn yr ardaloedd hyn neu ddychwelyd iddynt. Mae Rhaglen ARFOR yn cynnig cronfeydd a grantiau gwahanol i fentrau sy'n cyd-fynd â'r amcanion hyn, gan helpu i warchod y Gymraeg a'i diwylliant ar yr un pryd â meithrin twf economaidd.

Mae'r prosiect hwn wedi cael ei gyllido'n benodol gan Gronfa Her Arfor. Nod y gronfa yw archwilio datrysiadau sy'n cryfhau'r berthynas rhwng iaith ac economi.



CYNNWYS

Crynodeb gweithredol	4
Cyflwyniad	9
Methodoleg	10
Pam ffocws ar oedolion ifanc?	11
Pam fod angen sgiliau iaith Gymraeg ar gyflogwyr?	12
Yr her - Themâu allweddol o'r ymchwil	14
● Twlcit arfer da	17
● Teipoleg penderfyniadau mudo siaradwyr Cymraeg	39
Paneli trafod digwyddiad undydd i gyflogwyr	56
Argymhellion	57
Diolchiadau	59
Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas	60
Nodyn am yr awduron	61

CRYNODEB GWEITHREDOL

Nod yr adnodd ymarferol hwn yw cynnig cyngor ac arweiniad i gyflogwyr sy'n ceisio mynd i'r afael â heriau recriwtio gweithlu dwyieithog. Yn benodol, mae'r adnodd hwn wedi cael ei dargedu at gwmnïau a sefydliadau sydd eisiau recriwtio staff sydd â sgiliau iaith Gymraeg.

Mae'n cyflwyno:

1. **Twlcit** sy'n cynnwys enghreifftiau o arfer da a gafodd eu casglu yn ystod yr ymchwil wrth i gyflogwyr rannu ffyrdd effeithiol o fynd ati i gynyddu capasiti ieithyddol eu gweithlu trwy recriwtio, a
2. **Teipoleg**, sef ffordd o ddosbarthu pobl mewn i wahanol grwpiau sy'n helpu cyflogwyr i adnabod ac i dargedu cynulleidfaoedd wrth gynnal proses recriwtio.

METHODOLEG

Cafodd dulliau ansoddol (*qualitative*) eu defnyddio wrth gasglu data'r prosiect ymchwil hwn.

Mae'r data yn seiliedig ar:

- i) 40 cyfweiliad gyda chyflogwyr o'r sector cyhoeddus, preifat a'r trydydd sector yn siroedd Caerfyrddin, Ceredigion, Gwynedd a Môn; ac
- ii) 80 cyfweiliad gydag oedolion ifanc a gafodd eu magu yn yr un siroedd; a
- iii) 4 gweithdy cyd-gynhyrchu gyda chyflogwyr yn y pedair sir.

Dyma'r 4 sir yng Nghymru sydd â'r ganran uchaf o siaradwyr Cymraeg yng Nghymru, sef siroedd cynllun Arfor.

Nod y cyfweiliadau hyn oedd ceisio deall mwy am y broses o recriwtio staff dwyieithog, canfod a chasglu arfer da, a datblygu argymhellion i gyflogwyr fynd i'r afael â heriau recriwtio.

CANLYNIADAU ALLWEDDOL

Mae'r astudiaeth ymchwil hon wedi arwain at dystiolaeth sy'n dangos bod llawer iawn o gyflogwyr yn wynebu heriau wrth recriwtio staff sydd â sgiliau iaith Gymraeg. Ar ben hynny, gwelsom fod heriau recriwtio gweithlu sydd â sgiliau iaith Gymraeg yn fwy dwys mewn rhai sectorau (e.e. gofal) neu feysydd arbenigol penodol (e.e. technoleg gwybodaeth). Credir bod yr heriau hyn yn rhan o ddarlun ehangach recriwtio yn gyffredinol.

Mae nifer o themâu allweddol wedi dod i'r amlwg:

Y broses recriwtio: Mae'r data'n dangos bod yna heriau ymarferol yn ymwneud â'r broses recriwtio megis swydd-ddisgrifiadau cymhleth ac aneglur. Er enghraifft, mae hyn yn gallu cynnwys camddehongli bod "Cymraeg hanfodol" yn golygu bod angen sgiliau Cymraeg ysgrifenedig cywrain, er mai Cymraeg llafar sydd ei hangen i gyflawni rhai swyddi mewn gwirionedd.

Sgiliau iaith Gymraeg: Roedd rhai cyflogwyr yn credu bod anghysondeb yn y categorïau iaith sy'n cael eu defnyddio ar draws sefydliadau a bod hyn yn achosi dryswch i ymgeiswyr. Roedd rhai a holwyd yn credu nad oedd sgiliau iaith Gymraeg yn cael eu gwerthfawrogi fel ased cyflogadwyedd gan bob cyflogwr ac ymgeisydd.

Hyder a'r iaith Gymraeg: Thema amlwg a gododd o'r data oedd y canfyddiad bod diffyg hyder yn eu sgiliau Cymraeg yn atal rhai ymgeiswyr rhag ymgeisio am swyddi lle'r roedd angen sgiliau iaith Gymraeg.

Gweithleoedd Cymraeg: Mae nifer o gyflogwyr ac oedolion ifanc yn credu bod cynnig gweithle lle mae modd gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg yn apelio at siaradwyr Cymraeg ac yn ffordd o'u denu i ymgeisio am swyddi.

Gyrfaoedd, Cytundebau a Chyflogau: Mae nifer o gyflogwyr ac oedolion ifanc yn credu bod diffyg cyfleoedd i ddatblygu gyrfa, cytundebau cyfnod penodol, a chyflogau isel yn cyfyngu ar allu oedolion ifanc i aros yn lleol. Roedd rhai cyflogwyr hefyd yn nodi nad yw oedolion ifanc yn gwerthfawrogi pwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy i feithrin gyrfa yn yr ardaloedd dan sylw.

Delwedd: Roedd canfyddiad ymhlith cyflogwyr a phobl ifanc bod delwedd negyddol a negeseuon niweidiol am ddiffyg cyfleoedd gyrfa yn ardaloedd Arfor yn annog oedolion ifanc i adael. Roedd nifer o gyflogwyr yn y sector cyhoeddus hefyd yn credu nad oedd gan y sector delwedd dda ymysg y grŵp hwn.

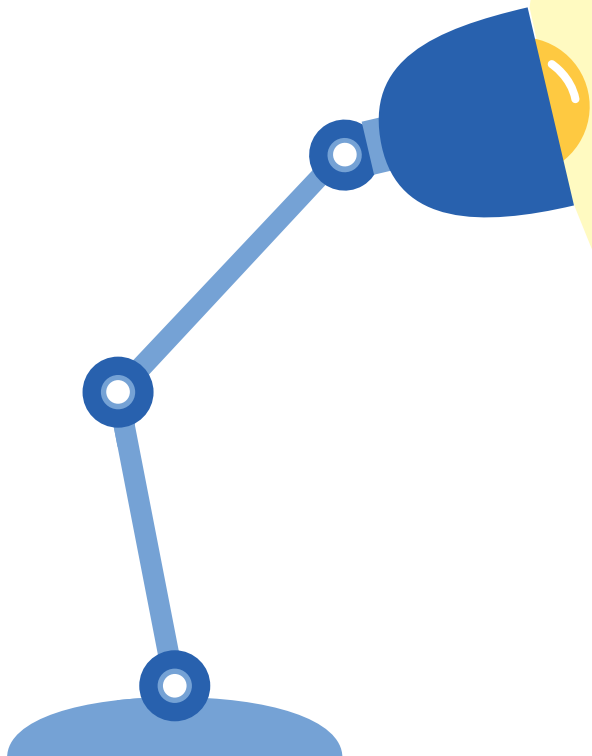
ALLBYNNAU'R YMCHWIL

Twlcit Arferion Da Recriwtio Gweithlu Dwyieithog

Mae'n cyflwyno 10 "arfer da" mae'n bosib i gyflogwyr eu haddasu, lle bo'n briodol, i fynd i'r afael â heriau recriwtio ymgeiswyr sydd â sgiliau Cymraeg. Mae'r arfer da yn cael ei gefnogi gan ddyfyniadau gan gyflogwyr sy'n gweithio ar lawr gwlad i fynd i'r afael â'r heriau hyn.

Teipoleg Penderfyniadau Mudo Siaradwyr Cymraeg

Mae teipoleg yn ffordd o ddosbarthu grwpiau neu unigolion ar sail nodweddion penodol er mwyn deall a dadansoddi patrymau cymdeithasol a diwylliannol. Yn yr achos hwn, mae pobl wedi cael eu dosbarthu i 12 grŵp gwahanol yn ôl yr hyn maent yn ei flaenoriaethu wrth benderfynu aros, gadael neu ddychwelyd i siroedd Caerfyrddin, Ceredigion, Gwynedd a Môn. Mae'r wybodaeth hon yn gallu helpu cyflogwyr i adnabod ac i dargedu cynulleidfaoedd wrth gynnal proses recriwtio.



ARGYMHELLION EHANGACH I GYFLOGWYR SYDD EISIAU RECRIWTIO YMGEISWYR SYDD Â SGILIAU IAITH CYMRAEG

Ar sail data'r astudiaeth hon, sy'n cynnwys y cyfweiliadau gyda chyflogwyr ac oedolion ifanc, mae'r argymhellion canlynol yn cael eu cyflwyno i gyflogwyr.

Tra bod rhai argymhellion yn rhai ymarferol a chyraeddadwy i nifer fawr o gyflogwyr, mae argymhellion eraill yn gofyn am weledigaeth fwy uchelgeisiol a buddsoddiad mwy hirdymor mewn recriwtio staff â sgiliau iaith Gymraeg.

- 1.** Mae angen sicrhau swyddi da gyda chyflogau cystadleuol yn ardaloedd Arfor. Er enghraifft, byddai modd gwneud hyn drwy leoli sefydliadau cenedlaethol yn yr ardaloedd hyn a pharhau i fuddsoddi mewn sectorau twf.
- 2.** Byddai modd treialu cynnig cyflogau uwch i ymgeiswyr sydd â sgiliau yn y Gymraeg mewn sectorau lle mae angen dwys am staff â'r sgiliau hynny.

3. Byddai modd datblygu cynlluniau i weithwyr ail-hyfforddi yn y gweithle heb golli cyflog. Mae hyn yn gallu cynnwys cefnogi staff i ddysgu Cymraeg yn y gweithle, a chefnogi staff sydd eisoes â sgiliau Cymraeg i ail-hyfforddi i wneud rolau newydd.
4. Dylid datblygu cynlluniau pwrpasol a fydd yn arwain at ddyrchafiad er mwyn datblygu gyrfa'r unigolyn sydd â sgiliau yn y Gymraeg. Er enghraifft byddai modd cynnig cyfleoedd secondiad ar draws sectorau.
5. Dylid datblygu ffyrdd o gyrraedd oedolion ifanc sydd wedi symud o siroedd Arfor er mwyn hyrwyddo cyfleoedd gwaith iddynt.
6. Er mwyn mabwysiadu dulliau llwyddiannus o recriwtio, dylid casglu adborth am brofiadau ymgeiswyr o'r broses ymgeisio sy'n ddigon manwl ac addas i bwrpas.
7. Mae angen cryfhau'r berthynas weithiol rhwng ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch gyda gweithleoedd. Yn benodol, dylid cydweithio ag ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch i bwysleisio pwysigrwydd sgiliau Cymraeg a sgiliau trosglwyddadwy eraill wrth ddatblygu gyrfa yn lleol.
8. Mae'n hanfodol gwella delwedd ardaloedd Arfor a gwrthod negeseuon negyddol am ddiffyg cyflogaeth a chyfleodd gwaith. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i'r sector cyhoeddus.
9. Er mwyn gwella profiad cymdeithasol staff ifanc, mae angen cydweithio i sefydlu rhwydweithiau cymdeithasol o fewn ac ar draws cwmnïau.
10. Dylid cynnig a hysbysebu pecynnau ariannol ar gyfer adleoli darpar staff sydd angen symud er mwyn ymgymryd â'r swydd.

CYFLWYNIAD

"The biggest problem with recruiting a Welsh speaker is that there aren't enough Welsh speakers. That's the bottom line of it."

(Sector preifat - Gwynedd a Môn)

"Da ni'n cyrraedd pwynt 'wan lle 'da ni'n chwilio am needles mewn haystacks go iawn, ac os dwi'n honest mae'n dipyn o her."

(Sector preifat / Môn)

Twlcit sy'n cynnwys enghreifftiau o arfer da a gafodd eu casglu yn ystod yr ymchwil wrth i gyflogwyr rannu ffyrdd effeithiol o fynd ati i gynyddu capasiti ieithyddol eu gweithlu drwy recriwtio.



Yn ôl nifer o gyflogwyr mae hi'n anodd recriwtio staff sy'n gallu gweithio yn Gymraeg, yn ogystal â'r Saesneg. Bydd y pecyn hwn yn cynnig enghreifftiau o arfer da a fydd yn helpu wrth geisio denu ymgeiswyr dwyieithog i swyddi. I fynd i'r afael â'r her hon mae'r pecyn hwn yn cynnwys dwy elfen ymarferol, sef:

Teipoleg, sef ffordd o ddsbarthu pobl mewn i wahanol grwpiau sy'n galluogi cyflogwyr i adnabod ac i dargedu cynulleidfaoedd wrth gynnal proses recriwtio.



Mae'r adnodd hwn ar gyfer cyflogwyr sydd eisiau recriwtio unigolion sydd â sgiliau iaith Gymraeg, ond sy'n cael trafferth gwneud hynny. O ganlyniad, nod yr adnodd hwn yw cynnig cyngor ac arweiniad i gyflogwyr sy'n ceisio mynd i'r afael â'r her hon. Mae'r adnodd hwn yn cynnwys syniadau ymarferol i gyflogwyr sector cyhoeddus, preifat a thrydydd sector, wrth iddynt geisio datblygu eu gweithlu dwyieithog.

Mae ei gynnwys yn seiliedig ar ddata ymchwil cynhwysfawr a wnaed fel rhan o Gronfa Her Arfor, Llywodraeth Cymru. Cafodd y gwaith ei wneud gan dîm o ymchwilwyr o Brifysgol Bangor.

METHODOLEG

Cafodd dulliau ansoddol (*qualitative*) eu defnyddio wrth gasglu data'r prosiect ymchwil hwn. Y nod oedd cynnig cyfleoedd i unigolion rannu eu safbwyntiau a'u profiadau er mwyn casglu data cyfoethog ac ystyrlon am heriau ac arfer da mewn perthynas â recriwtio gweithlu dwyieithog. Cafodd yr adnodd hwn ei gyllido gan brosiect Arfor sy'n canolbwyntio ar yr economi a chynaliadwyedd cymunedau Cymraeg. Cafodd y gwaith maes ei wneud rhwng Ionawr a Medi 2024.

Mae'r data'n seiliedig ar 40 cyfweliad gyda chyflogwyr ac 80 cyfweliad gydag oedolion ifanc, sydd wedi eu lleoli, neu eu magu yn siroedd Caerfyrddin, Ceredigion, Gwynedd a Môn, sef y 4 sir yng Nghymru sydd â'r canrannau uchaf o siaradwyr Cymraeg.

Cafodd yr adnodd hwn ei gyd-gynhyrchu gyda rhanddeiliaid allweddol yn ardaloedd Arfor gan gynnwys 60 o gyflogwyr y sector

cyhoeddus, sector preifat a'r trydydd sector. Cafodd hynny ei wneud drwy gyfres o weithdai cyd-gynhyrchu yn y pedair sir er mwyn cael mewnbwn gan gyflogwyr a thrafod a chyfnewid syniadau allweddol. Nod hyn oedd sicrhau bod yr adnodd yn diwallu'r anghenion a ddaeth i'r amlwg ar lawr gwlad ac i ddatblygu ffyrdd newydd, ymarferol, o recriwtio staff dwyieithog.

Er bod yr adnodd hwn wedi cael ei greu ar gyfer prosiect Arfor, gall yr heriau a'r arfer da sydd ynddo fod yn berthnasol i gyflogwyr ar draws Cymru, yn ogystal â chymunedau ieithyddol tebyg ledled y byd.



PAM FFOCWS AR OEDOLION IFANC?

Rydym yn gwybod mai un o'r prif resymau bod nifer y siaradwyr Cymraeg yn disgyn yn y cadarnleoedd yw bod teuluoedd a phobl ifanc yn gadael yr ardaloedd hyn. O ganlyniad, mae'r garfan hon yn strategol bwysig i amcanion Rhaglen Arfor. Ar ben hynny, ceir tystiolaeth bod cyfleoedd cyflogaeth yn un ystyriaeth bwysig ymysg eraill wrth i oedolion ifanc benderfynu aros, gadael neu ddychwelyd i'r ardaloedd hyn. Trwy ddenu oedolion ifanc sydd â sgiliau Cymraeg i ymgeisio am swyddi, mae cyflogwyr yn gallu cyfrannu at annog y garfan hon i aros neu i ddychwelyd i'r ardal.

I gael rhagor o wybodaeth, dilynwch y ddolen i wefan Rhaglen **Arfor**.

PAM FOD ANGEN SGILIAU IAITH GYMRAEG AR GYFLOGWYR?

Mae gan y Gymraeg statws swyddogol yng Nghymru. O ganlyniad, mae'r Gymraeg yn cael ei hystyried yn sgîl pwysig yn y Gymru ddwyieithog fodern. Mae cyflogwyr ar draws Cymru yn chwilio am staff sy'n gallu gweithio a darparu gwasanaethau iaith Gymraeg i'r cyhoedd.

Mae gan lawer iawn o gyflogwyr oblygiadau statudol i gynnig gwasanaethau i'r cyhoedd yn y Gymraeg. Fodd bynnag, er nad yw'n ofyniad statudol bob tro, mae gallu cynnig gwasanaethau yn y Gymraeg yn aml yn cael ei weld fel arfer da ac yn ffordd o gynnig gwasanaeth sy'n cwrdd ag anghenion y cyhoedd. Mae Comisiynydd y Gymraeg yn cydnabod yn swyddogol gyflogwyr yn y sectorau hyn sy'n ymfalchïo yn yr iaith

Gymraeg ac yn barod i'w defnyddio drwy ddynodi'r 'Cynnig Gymraeg'. Mae rhagor o wybodaeth ar gael **yma**.

Y Sector cyhoeddus: Mae angen i bob corff sy'n gweithredu'r Safonau fel rhan o Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011 asesu'r angen am sgiliau Gymraeg wrth hysbysebu swyddi newydd. O'r herwydd mae nifer o swyddi sector cyhoeddus lle mae gofyn i staff gael sgiliau yn y Gymraeg. Mae gallu'r sefydliadau i gynnig eu holl wasanaethau yn unol â gofynion y Safonau yn ddibynnol ar eu gallu i gael digon o siaradwyr Gymraeg yn y gweithlu.

Y Sector preifat: Mae darparu gwasanaethau yn y Gymraeg yn y sector preifat yn cael ei weld fel arfer da. Mae nifer o astudiaethau yn awgrymu bod cwsmeriaid sy'n siarad Cymraeg yn gwerthfawrogi gallu siarad Cymraeg â chwmnïau sector preifat.

Trydydd Sector: Mae'r trydydd sector yn gwneud gwaith pwysig mewn cymunedau ar draws Cymru. Mae'r Gymraeg yn iaith naturiol bywyd bob dydd mewn llawer o'r cymunedau hyn. Mae ymchwil yn awgrymu bod y cyhoedd yn fwy tebygol o gefnogi sefydliadau sy'n defnyddio'r Gymraeg. Yn ogystal â hynny, mae nifer o fudiadau trydydd sector yn gweithio mewn partneriaeth gyda Llywodraeth Cymru, ac o ganlyniad yn dod o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011.



Mae **Comisiynydd y Gymraeg** yn sefydliad annibynnol a gafodd ei greu yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 er mwyn hybu a hwyluso defnyddio'r Gymraeg. Mae wedi llunio canllawiau sy'n cynnig cyngor ymarferol ar sut i ddefnyddio rhagor o Gymraeg mewn sefydliadau o bob math. Dilynwch y **ddolen yma** i ddysgu mwy.

Pwynt i'w gofio: Nid yw Cymru'n anarferol fel gwlad sy'n cael ei gweinyddu mewn mwy nag un iaith. Mae cyflogwyr ledled y byd yn cynllunio i ddarparu gwasanaethau yn amlieithog i'w cymunedau. I gael blas ar y sefyllfa recriwtio mewn cyd-destun ieithoedd lleiafrifol eraill, dilynwch y **ddolen yma**.

YR HER – THEMÂU ALLWEDDOL O'R YMCHWIL

Recriwtio (cyffredinol)

- Roedd recriwtio staff sydd â sgiliau iaith Gymraeg yn her benodol yn ôl llawer iawn o gyflogwyr.
- Er hynny, roedd cyflogwyr yn credu bod heriau recriwtio cyffredinol yn broblem, ac mai dim ond un elfen o'r her hon yw recriwtio staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg.
- Dywedodd nifer o gyflogwyr fod heriau recriwtio gweithlu gyda sgiliau iaith Gymraeg yn fwy dwys mewn rhai sectorau (e.e. gofal) neu feysydd arbenigol penodol (e.e. technoleg gwybodaeth).

Y broses recriwtio

- Yn gyffredinol roedd cyflogwyr ac oedolion ifanc yn credu bod swydd-ddisgrifiadau yn gallu bod yn gymhleth neu'n aneglur.
- Roedd nifer o gyflogwyr yn nodi bod diffyg cyllideb ddigonol i hysbysebu swyddi yn her benodol.
- Roedd nifer o gyflogwyr yn nodi ei bod hi'n anodd cyrraedd darpar ymgeiswyr sydd wedi symud o'r ardal neu o Gymru.
- Mae'n ymddangos nad yw nifer o gyflogwyr yn casglu adborth defnyddiol ar y broses recriwtio (e.e. ble yn union welwyd hysbyseb y swydd).

Sgiliau iaith Gymraeg

- Roedd rhai cyflogwyr yn credu bod anghysondeb yn y categorïau iaith sy'n cael eu defnyddio ar draws sefydliadau a bod hyn yn peri dryswch i ymgeiswyr.
- Roedd rhai ymatebwyr yn credu nad oedd sgiliau iaith Gymraeg yn cael eu gwerthfawrogi fel ased cyflogadwyedd gan bob cyflogwr ac ymgeisydd.

- Roedd yna ganfyddiad cyffredin nad oedd rhai ymgeiswyr yn ymwybodol o werth eu sgiliau Cymraeg (e.e. ddim yn nodi eu sgiliau iaith ar CV).

Hyder a'r iaith Gymraeg

- Thema amlwg a gododd o'r data oedd y canfyddiad bod diffyg hyder yn eu sgiliau Cymraeg yn atal rhai ymgeiswyr rhag ymgeisio am swyddi Cymraeg penodol.
- Roedd nifer o gyfranogwyr yn credu bod ymgeiswyr llai hyderus eu Cymraeg yn tan adrodd eu sgiliau iaith.
- Mae cyflogwyr yn credu bod rhai ymgeiswyr yn camddechongli bod swyddi "Cymraeg hanfodol" yn golygu yr angen am sgiliau Cymraeg ysgrifenedig cywrain, er mai Cymraeg llafar sydd ei hangen i gyflawni rhai swyddi mewn gwirionedd. Mae'r camddealltwriaeth yma yn gallu bod yn arbennig o berthnasol i siaradwyr Cymraeg llai hyderus.

Gweithleoedd Cymraeg

- Roedd nifer o gyflogwyr ac oedolion ifanc yn credu bod cynnig gweithle lle mae modd gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg yn apelio i siaradwyr Cymraeg ac yn ffordd o'u denu i ymgeisio am swyddi.
- Er hynny, roedd eraill yn egluro bod gweithleoedd Cymraeg yn gallu bod yn rhwystr i siaradwyr Cymraeg llai hyderus.
- I rai ymatebwyr, a oedd yn awyddus i wella eu sgiliau Cymraeg, roedd gweithleoedd lle mae'r Gymraeg yn cael ei defnyddio fel iaith gwaith yn cynnig mynediad at gyfres o adnoddau a chyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn gyson.

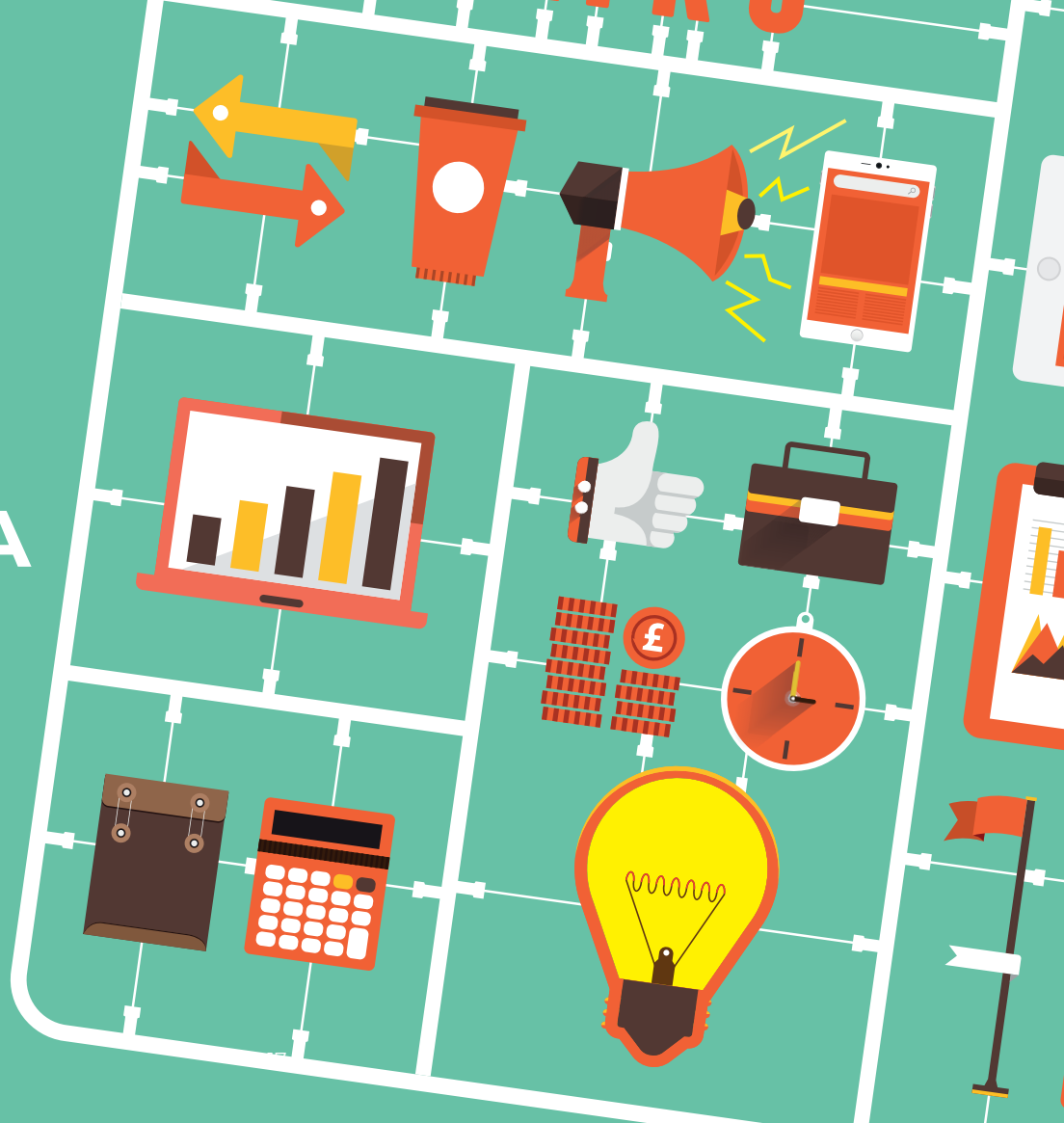
Gyrfaoedd, Cytundebau a Chyflogau

- Roedd rhai cyflogwyr ac oedolion ifanc yn credu bod diffyg cyfleoedd i ddatblygu gyrfa yn cyfyngu ar allu oedolion ifanc i aros yn lleol.
- Roedd cyflogwyr ac oedolion ifanc fel ei gilydd o'r farn bod natur cytundebau cyfnod penodol yn gallu bod yn rhwystyr wrth drio denu ymgeiswyr i swydd a chynnal y gweithlu hwnnw wrth symud ymlaen.
- Thema amlwg ymhlith cyflogwyr ac oedolion ifanc oedd beirniadaeth o gyflogau isel yn yr ardaloedd dan sylw.
- Mae rhai cyflogwyr yn credu nad oedd oedolion ifanc yn gwerthfawrogi pwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy o safbwynt meithrin gyrfa yn yr ardaloedd dan sylw.

Delwedd

- Roedd canfyddiad ymhlith cyflogwyr ac oedolion ifanc bod delwedd negyddol a negeseuon niweidiol yn cael eu pwysleisio am ddiffyg cyfleoedd i bobl aros yn lleol a datblygu gyrfa yn ardaloedd Arfor. Canlyniad hyn oedd bod gadael yn cael ei gyflwyno fel synnwyr cyffredin i oedolion ifanc.
- Roedd nifer o gyflogwyr o'r sector cyhoeddus yn credu nad oedd gan y sector ddelwedd dda ymysg oedolion ifanc.

TWLCIT
ARFER DA



TWLCIT ARFER DA – 10 ARFER DA

Mae'r 10 arfer da isod yn cynrychioli'r hyn sydd wedi bod yn effeithiol i gyflogwyr wrth geisio recriwtio ymgeiswyr sydd â sgiliau Cymraeg amrywiol i'w swyddi. Mae sefyllfa pob cyflogwr yn amrywio wrth gwrs, ac felly rydym yn eich annog i ddewis yr arferion da mwyaf priodol ar gyfer y dasg ac addasu ar gyfer eich amgylchiadau chi.

Mae rhai arferion da yn gysylltiedig â'r Gymraeg yn benodol. Fodd bynnag, nid yw perthnasedd y Gymraeg mor amlwg mewn rhai eraill. Rhaid cofio nad dim ond y Gymraeg sy'n dylanwadu ar benderfyniadau eu siaradwyr, ac felly mae angen i gyflogwyr ymateb i anghenion a dyheadau ehangach y darpar weithlu dwyieithog.

Rydym yn argymhell eich bod yn pori trwy'r arferion da isod ac yn ystyried eu perthnasedd i'ch sefyllfa chi ac os oes modd eu gweithredu wrth recriwtio staff dwyieithog.

1

Wrth recriwtio
dylid cyfleu yn
glir y sgiliau
ieithyddol sydd
eu hangen ar
gyfer y swydd

2

Wrth recriwtio
dylid cynllunio
ffyrdd o
gyrraedd y
gynulleidfa
darged

3

Dylid
defnyddio'r
Gymraeg wrth
hysbysebu

4

Dylai'r broses
recriwtio
gefnogi
ymgeiswyr
sy'n llai
hyderus yn y
Gymraeg

5

Dylid creu
gweithleoedd
sy'n atyniadol
i siaradwyr
Cymraeg

6

Wrth
recriwtio
dylid amlygu'r
gefnogaeth i
staff ddatblygu
sgiliau Cymraeg
yn y gwaith

7

Dylid creu
cyfleoedd i
ddatblygu
staff sydd
eisoed â sgiliau
yn y Gymraeg

8

Dylid codi
ymwybyddiaeth
o yrfaoedd
posib sydd ar
gael yn lleol

9

Wrth recriwtio
dylid rhannu
delwedd dda a
gwerthoedd y
cyflogwr

10

Wrth recriwtio
dylid amlygu
buddion a
chefnogaeth
ychwanegol y
swydd

ARFER DA 1

WRTH RECRIWTIO DYLID CYFLEU YN GLIR Y SGILIAU IEITHYDDOL SYDD EU HANGEN AR GYFER Y SWYDD

"Mae'r Gymraeg yn hanfodol i bob swydd, y cwestiwn ydy, ar ba lefel".

(Sector cyhoeddus / Gwynedd)

"Ni yn annog ein staff i beidio gorbwysleisio'r sgiliau (ieithyddol) sydd angen".

(Sector cyhoeddus / Cenedlaethol)

Mae'r sgiliau Cymraeg sydd eu hangen yn debygol o amrywio o swydd i swydd. Er enghraifft, efallai fod angen sgiliau Cymraeg penodol iawn ar gyfieithydd (e.e. Cymraeg ysgrifenedig o safon uchel). Ar y llaw arall, mae'n bosib mai Cymraeg llafar, anffurfiol, fyddai ei hangen ar gyfer swyddi eraill (e.e. gofalmwr neu weithwyr cymunedol). Mae angen i gyflogwyr ystyried yn ofalus pa sgiliau ieithyddol sydd angen er mwyn cyflawni'r swydd penodol gan gyfathrebu'r sgiliau hyn mewn ffordd glir a dealladwy i ymgeiswyr. Gall hyn annog rhagor o siaradwyr Cymraeg, sydd â sgiliau amrywiol yn y Gymraeg, i geisio am swyddi lle mae'r Gymraeg yn ofynnol neu'n ddymunol.



Gofynion iaith

Mae'r broses fewnol o benderfynu gofynion iaith swyddi yn bwysig os yw gweithle am ymrwymo i ddatblygu gweithlu dwyieithog.

Mae'n bwysig cofio bod nifer o gyflogwyr, yn enwedig yn y sector cyhoeddus, yn dod o dan Safonau'r Iaith Gymraeg lle mae angen gosod gofynion iaith swydd. Mae rhagor o wybodaeth ar gael **yma**.

Ydych chi angen help wrth feddwl am ofynion iaith swydd? Mae Cyngor Gofal Cymru yn cynnig enghraifft o siart llif i helpu i ddynodi gofynion iaith swyddi. Mae hyn yn gallu bod yn ddefnyddiol wrth i chi feddwl am ddynodi iaith swyddi yn eich sefydliad chi. Mae rhagor o wybodaeth ar gael **yma**.

PWYNT GWEITHREDU:

Dylai swydd-ddisgrifiadau a hysbysebion swydd nodi'r union sgiliau Cymraeg sydd eu hangen ar gyfer gwneud y swydd. Gall hyn olygu bod Cymraeg llafar yn ddigon ar gyfer rhai swyddi, a bod hefyd cyfle i staff ddatblygu eu sgiliau Cymraeg yn y gweithlu. Pwrpas hyn yw annog ymgeiswyr i fod yn hyderus bod eu sgiliau Cymraeg yn cyfateb i'r hyn sy'n ofynnol i wneud y swydd.



ARFER DA 2

WRTH RECRIWTIO DYLID CYNLLUNIO FFYRDD O GYRRAEDD Y GYNULLEIDFA DARGED

"Casgliadau ni yn fras ydy mai 'na fwy o obaith i ni fedru ffeindio'n marchnad ni drwy'r cyfryngau Cymraeg a Chymreig – wedyn da ni'n defnyddio [platfformau recriwtio cyfrwng Cymraeg], weithiau [cylchgronau cyfrwng Cymraeg]. Da ni'n defnyddio gwefan ein hunan. Cyfrifon cymdeithasol ein hunain. Mae 'na bethau mwy lleol 'fyd de. Ti'n chwilio am ofalwyr mewn cymuned benodol, mae dulliau mwy hen ffasiwn yn gweithio, hysbysebu gwirioneddol yn y gymuned bron iawn mewn ffenest siop llw".

(Sector cyhoeddus / Gwynedd)

Wrth geisio recriwtio staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg, mae angen i gyflogwyr gynllunio ffyrdd o gyrraedd eu cynulleidfa darged. Gall hyn olygu targedu lleoliadau penodol lle mae unigolion sy'n siarad Cymraeg yn chwilio am swyddi. Gall y dulliau hyn amrywio yn ôl sector a natur y gwaith, ond mae'n bwysig ystyried pwy yw eich cynulleidfa darged a sut i'w chyrraedd.

"Mae'r [sefydliad] hefyd nawr yn trial annog rheolwyr i fynd i greu ffilm fach i osod ar y cyfryngau cymdeithasol [...] yn sôn ychydig bach am y swydd yn hytrach na jyst rhoi manylion y swydd yn ysgrifenedig. Cael rhywun i siarad am y swydd ac egluro beth yw'r swydd. Mae hwnna yn ffordd efallai o annog a denu... ac os wyt ti'n neud 'na yn y Gymraeg yn amlwg ti yn denu siaradwyr Cymraeg yn fwy wedyn [...] O weld hyn yn dweud – "Mae'n iaith nhw yn debyg i'n iaith i ac felly allai edrych ar y swydd 'na".

(Sector cyhoeddus / Ceredigion).

Roedd nifer o gyflogwyr hefyd yn nodi bod angen bod yn greadigol wrth geisio recriwtio staff sy'n siarad Cymraeg, a defnyddio ffyrdd amrywiol wrth hysbysebu, gan gynnwys defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol. Mae hyn yn gallu annog siaradwyr Cymraeg o gefndiroedd amrywiol i drio am swyddi Cymraeg.

Mae nifer o gwmnïau masnachol yn arbenigo mewn recriwtio staff i swyddi lle mae angen sgiliau Cymraeg. Mae defnyddio'r gwasanaethau hyn yn gallu bod yn ffordd o dargedu staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg.

PWYNT GWEITHREDU:

Dylai cyflogwyr feddwl yn strategol ynglŷn â sut mae cyrraedd siaradwyr Cymraeg. Mael hyn yn gallu cynnwys hysbysebu mewn llefydd penodol ar blatfformau swyddi Cymraeg, defnyddio gwasanaethau recriwtwyr, mynychu ffeiriau gyrfaedd neu feddwl am ffyrdd amrywiol o gyrraedd y gynulleidfa benodol hon.



ARFER DA 3

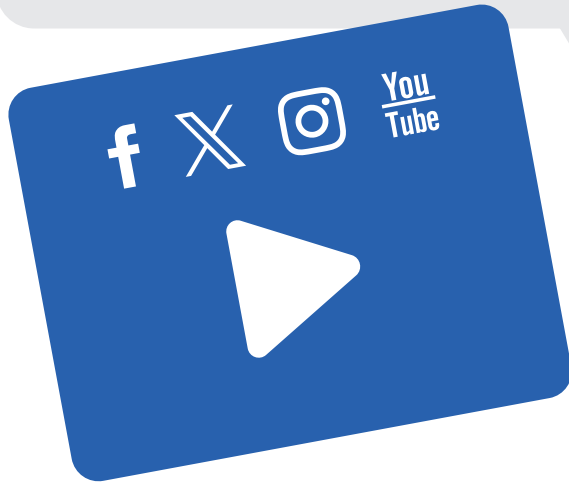
DYLID DEFNYDDIO'R GYMRAEG WRTH HYSBYSEBU

Mae'n ofyn cyfreithiol i rai cyflogwyr hysbysebu yn y Gymraeg (e.e. cyrff cyhoeddus). Er hynny, mae'n bwysig bod cyflogwyr o bob math yn defnyddio'r Gymraeg wrth hysbysebu cyfleodd am swyddi sy'n gofyn am sgiliau iaith Gymraeg. Mae hynny'n adlewyrchu ethos iaith Gymraeg y sefydliad ac yn groesawgar i siaradwyr Cymraeg.

"We've had it said to us, from jobseekers, where they've seen our adverts on Facebook or something and they've been for a Welsh speaker written in Welsh "Oh we've come to you, we've see it advertised elsewhere, but we've come to you because you'd actually taken the time to write it in Welsh. So it does make a difference".
(Sector preifat / Gwynedd a Môn)

Er hynny, mae angen ystyried yn ofalus pa fath o Gymraeg sy'n cael ei defnyddio. Mae'n bwysig bod y Gymraeg yn addas ar gyfer y swydd dan sylw. Mae hyn yn gallu cynnwys ystyried defnyddio iaith lai ffurfiol neu osgoi defnyddio cyfieithiadau Cymraeg sydd ddim yn Gymraeg naturiol:

"Be da ni'n trio neud ydy peidio cyfieithu gair am air a chydabod bod deud rhywbeth yn y Gymraeg weithiau yn mynd i fod yn wahanol nag ydy o yn y Saesneg. Da ni isio osgoi cyfieithu union air am air. Deud bod ti'n sgwennu fo yn Gymraeg, ti'n sgwennu fo yn y Gymraeg - dim cymryd y Saesneg gynta' ac wedyn cyfieithu. Dwi'n meddwl bod hwnna'n bwysig 'chos mae nuances yn wahanol."
(Trydydd sector / Gwynedd)



PWYNT GWEITHREDU:

Dylai cyflogwyr ym mhob sector gael eu hannog i ddefnyddio'r Gymraeg wrth hysbysebu i gydnabod gwerth a phwysigrwydd y Gymraeg yn y gweithle. Yn ogystal â hynny dylid defnyddio Gymraeg priodol a naturiol.

Mae Helo Blod yn cynnig gwasanaeth cyfieithu a gwirio testun am ddim i fusnesau. Mae rhagor o wybodaeth ar gael **yma**.

Mae gwefan Comisiynydd y Gymraeg yn cynnig enghreifftiau o hysbysebion Cymraeg. Ewch i **Comisiynydd y Gymraeg** a chwiliwch a "Iaith y Gweithle".

Mae Canolfan Bedwyr, Prifysgol Bangor, yn cynnig canllawiau ynglŷn â sut i ddefnyddio **Cymraeg Clir**.

ARFER DA 4

DYLAI'R BROSES RECRIWTIO GEFNOGI YMGEISWYR SY'N LLAI HYDERUS YN Y GYMRAEG

Mae'n bosib gwneud y broses ymgeisio yn fwy cefnogol i ymgeiswyr sy'n llai hyderus yn y Gymraeg. Gallai hyn olygu bod yn hyblyg o safbwynt defnydd y Gymraeg ar y ffurflen gais neu yn y cyfweiliad swydd (gan ddibynnu ar lefel iaith y swydd). Dylid hefyd dangos brwdfrydedd wrth ddeall pa sgiliau ieithyddol sydd gan yr unigolyn a phwysleisio'r gefnogaeth sydd ar gael i annog ac i ddatblygu'r sgiliau hyn ymhellach.

"Mae hwn yn un diddorol achos os da ni'n dweud bod y Gymraeg yn hanfodol, ni'n disgwl bod y cyfweiliad yn Gymraeg. So os oes rhywun yn dod nôl ac yn dweud o na, fi'n fwy confident, fi'n fwy hyderus i neud e'n Saesneg, ni'n gweud iawn ok, ond ni am asesu lefel eich Gymraeg chi, felly byddwn ni'n gofyn un neu dau gwestiwn trwy gyfrwng y Gymraeg. Gallwch ateb yn Gymraeg i gychwyn, os y chi'n stryglo gewch chi fynd i'r Saesneg. Felly ni yn ceisio tymod bod mor accomodating a ni'n gallu".

(Sector cyhoeddus / Ceredigion).

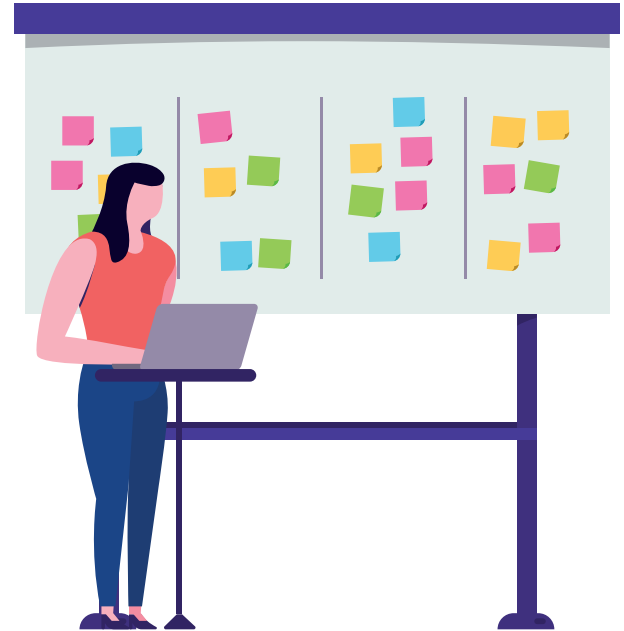
Er hynny, ni ddylai'r broses yma ddigwydd ar draul asesu bod gan unigolion y sgiliau priodol sydd eu hangen i gyflawni swydd yn y Gymraeg.

PWYNT GWEITHREDU:

Yn dibynnu ar lefel iaith swydd, dylai'r broses ymgeisio am swyddi (e.e. ffurflen gais a chyfweliad) fod yn hyblyg a chydabod sgiliau amrywiol iaith Gymraeg ymgeiswyr. Mae hyn yn arbennig o bwysig wrth annog siaradwyr Cymraeg llai hyderus i ymgeisio am swyddi.

Mewn adroddiad diweddar gan iaith: Y Ganolfan Cynllunio Iaith maent yn pwysleisio'r angen i gynnig profiad recriwtio cadarnhaol yn y Gymraeg i bob ymgeisydd.

Dilynwch **y ddolen** i ddysgu mwy.



ARFER DA 5

DYLID CREU GWEITHLEOEDD SY'N ATYNIADOL I SIARADWYR CYMRAEG

Mae creu gweithle sy'n atyniadol i siaradwyr Cymraeg yn ffordd o ddenu siaradwyr Cymraeg i weithio i'ch sefydliad. Er bod hyn yn gallu bod yn haws i sefydliadau sydd â llawer o siaradwyr Cymraeg, gall gweithle bwysleisio bod cyfleoedd i weithio yn y Gymraeg a siarad Cymraeg yn y gwaith bob dydd. Os nad oes gan eich sefydliad lawer o siaradwyr Cymraeg, mae modd i gyflogwr bwysleisio ei ethos Cymraeg, a'r croeso i siaradwyr Cymraeg, ar y cyfryngau cymdeithasol neu wrth hysbysebu.

"[...] y ffaith ein bod ni'n sefydliad sy'n gweithredu trwy gyfrwng y Gymraeg yn abwyd i bobl sydd eisiau dod yma i wneud hynny. Nai sôn amdanaf i'n hŷn yn hynna, defnyddia fi fel enghraifft. Roedd hynny'n rhywbeth oedd yn bwysig i mi pan wnes i ymuno â'r [sefydliad] 'ma oedd, wel o'n i isio gweithio o ddydd i ddydd drwy gyfrwng y Gymraeg de".

(Sector cyhoeddus / Gwynedd)

"So we've tried to be just a bit more Welsh. Make sure some of our Welsh essential jobs are in Welsh. Make sure we mention Welsh on the website. Make sure that we've got bilingual business cards for example. Making an effort really".

(Sector preifat / Gwynedd a Môn)

PWYNT GWEITHREDU:

Fel rhan o'r broses recriwtio dylid pwysleisio bod eich gweithle yn groesawgar i siaradwyr Cymraeg ac unigolion sydd â sgiliau iaith Cymraeg amrywiol.



WRTH RECRIWTIO DYLID AMLYGU'R GEFNOGAETH I STAFF DDATBLYGU SGILIAU CYMRAEG YN Y GWAITH

Wrth recriwtio mae angen sicrhau bod gan ymgeiswyr hyder y byddant yn derbyn cefnogaeth i ddatblygu ac i ymarfer eu sgiliau Cymraeg fel rhan o'u swydd. Mae angen i gyflogwyr fod yn rhagweithiol, gan gynnig cefnogaeth ffurfiol ar ffurf gwersi Cymraeg, yn ogystal â chyfleoedd ehangach i ymarfer eu Cymraeg yn y gweithle ac mewn cyd-destunau gwaith llai ffurfiol. Gall hyn fod yn ffordd effeithiol o recriwtio ac mae'n strategaeth effeithiol i gynyddu capasiti iaith Cymraeg eich gweithlu.

"O dro i dro, yn enwedig gyda rhai swyddi, mae'n wirioneddol anodd cael pobl sy'n siarad Cymraeg. Ni yn cyflogi felly pobl sydd ddim yn siarad Cymraeg ond ni'n rhoi gwersi Cymraeg iddyn nhw yn [y gweithle]. Felly dydy'n nhw ddim yn gorfod mynd i rywle i gal gwers Cymraeg, dydy'n nhw ddim yn gorfod neud e tu hwnt i oriau gwaith nhw. Mae'n digwydd oddi mewn i oriau gwaith. Mae rhywun yn dod mewn fan hyn ac maen nhw'n cael gwers Cymraeg pob bore".

(Sector preifat / Sir Gâr)

"Neud pethau yn gymdeithasol tu allan i'r gwaith fel bod nhw'n siarad Cymraeg yn amlach. Yn enwedig os yda nhw'n dod i'r drefn gyda siarad Cymraeg gyda'u cyd-weithwyr. Er enghraifft, aethon ni wythnos diwethaf i fowlio deg, wel odd gen ti staff fynd odd ddim yn siarad Cymraeg gyda'i gilydd tu allan i'r gwaith, ond achos bod nhw hefo pobl gwaith odda nhw'n siarad Cymraeg gyda phobl gwaith dal i fod, ond mewn sefyllfa fwy cymdeithasol".

(Sector preifat / Gwynedd)

PWYNT GWEITHREDU:

Wrth recriwtio dylai cyflogwyr hysbysebu bod cefnogaeth ar gael i ddatblygu ac i ymarfer eu sgiliau Cymraeg fel rhan o'u swydd. Dylai cynllunio'r gweithlu dwyieithog fod yn rhagweithiol ac yn strategol er mwyn cynyddu capasiti iaith Gymraeg y gweithle.

Mae Cymraeg Gwaith yn enghraifft o ddarpariaeth am ddim i staff gryfhau sgiliau Cymraeg a chynyddu capasiti iaith Cymraeg y gweithle. Dilynwch y **ddolen hon** i gael rhagor o wybodaeth.

Mae Comisiynydd y Gymraeg yn cynnig cyngor i sefydliadau sydd eisiau datblygu eu defnydd mewnol o'r Gymraeg. Dilynwch y **ddolen hon** i gael rhagor o wybodaeth.

Mae ARFer yn enghraifft o fethodoleg newid ymddygiad sy'n seiliedig ar fethodoleg gan gwmni Soziolinguistika Klusterra o Wlad y Basg. Bwriad ARFer yw newid arferion ieithyddol a hyrwyddo defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Dilynwch y **ddolen** i ddysgu mwy.



ARFER DA 7

DYLID CREU CYFLEOEDD I DDATBLYGU STAFF SYDD EISOES Â SGILIAU YN Y GYMRAEG

Tra bod modd datblygu sgiliau iaith Gymraeg staff, mae hefyd modd datblygu sgiliau proffesiynol eraill y gweithlu sydd eisoes â sgiliau iaith Gymraeg. Mae'n bwysig bod cyflogwyr sydd am ddatblygu gweithlu Cymraeg yn cynnig cyfleoedd i staff ddatblygu sgiliau ac ennyn profiad a fydd yn arwain at ddatblygu gyrfa. Tra bod cyfle i ddatblygu gyrfa yn nodwedd atyniadol i'r sawl sy'n chwilio am swydd, gall hefyd fod yn fodd i gyflogwyr lenwi bwlch sgiliau a oedd yn bodoli mewn gweithleoedd penodol. Gall hefyd fod yn fodd i ddal gafael ar staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg a chynnal gweithlu gwydn dwyieithog lleol.

"I'm delighted to say we have a fast-track internal recruitment. We have the ability for people [...] to actually build a career within our organization and do within role on the job training. So they may come in at a quite a junior level but then they can sort of work their way through as they build up their experience".

(Trydydd sector / Ceredigion a Sir Gâr)

"...da ni'n penodi pobl ac y disgwyl iddyn nhw ddysgu'r Gymraeg. So mae gyda nhw'r sgiliau ar gyfer y swydd ond dydy'n nhw ddim hefo'r sgiliau ieithyddol ac wedyn ni yn mynd ati i roi'r sgiliau ieithyddol iddyn nhw. Withe fi'n credu, bron a bod, ni angen edrych ar y ffordd ni'n neud hynna. A ydyn ni'n penodi rhywun sydd heb y sgiliau ar gyfer y swydd ond gyda'r sgiliau ieithyddol y ni mewn ffordd yn rhoi'r hyfforddiant iddyn nhw gyrraedd lefel y sgiliau ni ishe dim y lefel ieithyddol. Ti'n swopo fe rownd".

(Sector cyhoeddus / Ceredigion)

PWYNT GWEITHREDU:

Wrth recriwtio dylai cyflogwyr bwysleisio'r cyfleoedd i staff feithrin sgiliau newydd a datblygu gyrfa. Gall hyn olygu cyflogi staff sydd eisoes â sgiliau yn y Gymraeg a datblygu sgiliau swydd benodol i gwrdd ag anghenion penodol y gweithle.



ARFER DA 8

DYLID CODI YMWYBYDDIAETH O YRFAOEDD POSIB SYDD AR GAEL YN LLEOL

Mae'n bosib i gyflogwyr ddatblygu eu gweithlu dwyieithog drwy annog oedolion ifanc i ddatblygu gyrfa yn lleol. O ganlyniad mae gan gyflogwyr rôl i'w chwarae wrth gyfathrebu'r cyfleoedd sydd ar gael fel bod oedolion ifanc sydd â sgiliau yn y Gymraeg yn ymwybodol bod gyrfaedd deniadol ar gael iddynt yn lleol. Gall cyflogwyr godi ymwybyddiaeth o'u cwmni neu sefydliad yn lleol drwy gydweithio â sefydliadau addysg, cynnig profiad gwaith neu rannu swyddi mewn ffordd ddeniadol ar y cyfryngau cymdeithasol.

"Mae creu cysylltiadau yn fuan rhwng dy bobl ifanc a dy gyflogwyr yn bwysig [...] bod nhw'n dod i ddeallt economi a dymeg ardal. [...] Tase modd i ni greu'r cysylltiad hefo'r economi a busnesau'r ardal, a bod gyda nhw rhywbeth i ddod 'nôl ato fo, a bod nhw'n deallt eu rôl nhw o fewn yr economi 'na. Datblygu eu llythrennedd economaidd nhw. Fel maen nhw'n gweld eu hunain yn rhan o ddyfodol yr ardal. Da ni angen cryfhau hynny".
(Trydydd sector / Gwynedd a Môn)

"Ni'n cael fel Instagram takeovers gyda gwahanol aelodau staff fel bod e'n rhoi blas i bobl am y math o waith y ni'n neud".
(Trydydd sector / Cenedlaethol)

PWYNT GWEITHREDU:

Dylai cyflogwyr gyfrannu at godi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd sydd ar gael yn eu cwmni neu sefydliad a'r sector yn ehangach er mwyn tynnu sylw at yrfaoedd deniadol sydd ar gael yn lleol.

Rhai Cysylltiadau Defnyddiol

Mae'r cynlluniau canlynol yn cynnig gwasanaethau i gefnogi pobl ifanc i ddysgu mwy am yrfaoedd:

Gyrfa Cymru
Profi



ARFER DA 9

WRTH RECRIWTIO DYLID RHANNU DELWEDD DDA A GWERTHOEDD Y CYFLOGWR

Mae delwedd dda cyflogwr (gan gynnwys eu hegwyddorion iaith Gymraeg) yn bwysig wrth ddenu ymgeiswyr i swyddi. Wrth geisio recriwtio oedolion ifanc sydd â sgiliau yn y Gymraeg mae'n bwysig cyfathrebu gwerthoedd y cyflogwr yn glir i'r ymgeiswyr. Dylai cyflogwyr bwysleisio gwerth swyddi penodol gan bwysleisio sut mae'r swydd yn gyffrous ac yn cyfrannu at gymdeithas.

"Dwi'n meddwl bod pobl iau hefyd eisiau teimlo bod nhw'n gweithio i sefydliad sydd iddo werthoedd da ag ati. A dwi'n meddwl bod gan y Gymraeg ran yn y mix yna o ran gwneud sefydliad yn sefydliad cyfrifol ac felly da ni am ddenu pobl i weithio yno fo."

(Sector preifat / Gwynedd)

"We always say to employers, walk your brand, walk your own brand. So, you know, how are you coming across? To put yourselves in the shoes of the job seekers and how are you coming across from looking at your website, looking at your social channels, be asking people in the street about you or finding reviews wherever they can. And it's making sure that that brand comes across".

(Sector preifat / Gwynedd a Môn)

PWYNT GWEITHREDU:

Wrth recriwtio dylai cyflogwyr dynnu sylw at werthoedd y sefydliad a sut mae swyddi'n cyfrannu at gymdeithas sy'n atyniadol i oedolion ifanc sy'n ymgeisio am swydd.



ARFER DA 10

WRTH RECRIWTIO DYLID AMLYGU BUDDION A CHEFNOGAETH YCHWANEGOL Y SWYDD

Wrth recriwtio mae angen i gyflogwr ystyried dyheadau ac anghenion staff. Tra bod cyflog yn parhau i fod yn ystyriaeth bwysig i ymgeiswyr, mae'r pecyn buddion sy'n cyd-fynd â'r swydd hefyd yn bwysig (e.e. oriau gwaith hyblyg, y gallu i brynu gwyliau ychwanegol, gofal plant). Mae'r hyn mae cyflogwyr o sectorau penodol yn gallu eu cynnig amrywio ond mae'n bwysig pwysleisio'r manteision sy'n berthnasol i'ch sefydliad chi a'r gynulleidfa darged wrth geisio recriwtio staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg.

"Un o'r pethau da ni wedi ei ddysgu yn ddiweddar ydy'r buddion 'ma. Hyblygrwydd, y cyfleoedd mwy cymdeithasol. Mae'n swnio'n od deud hyn, ond dwyt ti ddim yn mynd ar goll yn fama [...] Felly da ni wedi trio pecynnau hynny. Pan da ni'n sôn am buddion o weithio i gwmni bach".

(Sector preifat / Môn)

"Dyw e ddim i gyd i neud hefo cyflog nawr i lot o bobl. Mae o byti'r pecyn mwy o gwmpas e. [...] Mae lot o bobl ifanc nawr yn meddwl ydy career break yn opsiwn. Tymod achos maen nhw'n cychwyn swydd... a bydden i'n gallu cymryd blwyddyn mas a dod 'nôl".

(Sector cyhoeddus / Sir Gâr).

PWYNT GWEITHREDU:

Dylid datblygu a chodi ymwybyddiaeth o'r pecyn o fuddiannau a chefnogaeth yn y gweithle a fydd yn apelio at anghenion yr ymgeiswyr rydych yn eu targedu.

TEIPOLEG PENDERFYNIADAU MUDO SIARADWYR CYMRAEG



TEIPOLEG PENDERFYNIADAU MUDO SIARADWYR CYMRAEG

“Fi’n credu bod rhaid i ni neud pethau mwy penodedig. Mae’r dyddiau o drio apelio i bobl ifanc mewn ymgyrch eang sydd yn apelio i bawb ddim yn mynd i weithio rhagor. Mae rhaid i ni gydnabod bod gen ti glwstwr penodol o bobl ti’n ceisio apelio ato gyda rhyw fath o swydd benodedig a ti’n gweithio ar ‘na am gyfnod o amser yn hytrach na trio deud pob dim wrth bawb”.

(Sector cyhoeddus / Sir Gâr)

Fel mae’r dyfyniad uchod yn awgrymu, mae’n bwysig adnabod eich cynulleidfa darged wrth recriwtio. Mae apelio at ddyheadau ac anghenion y sawl sy’n byw yn ein cymunedau, ynghyd â’r sawl sydd â’r potensial i ddychwelyd, yn hollbwysig er mwyn ehangu’r gronfa o ddarpar ymgeiswyr i swyddi lle mae angen sgiliau Cymraeg.

Mae teipoleg yn ffordd o ddosbarthu grwpiau neu unigolion ar sail nodweddion penodol er mwyn deall a dadansoddi patrymau cymdeithasol a diwylliannol. Yn yr achos hwn, mae pobl wedi cael eu dosbarthu i 12 grŵp yn ôl yr hyn sy’n dylanwadu ar eu penderfyniad i aros, i adael neu i ddychwelyd i ardaloedd eu magwraeth.

Gall y ddealltwriaeth hon helpu cyflogwyr i ddenu darpar ymgeiswyr sydd â sgiliau Cymraeg i'w gweithleoedd, ac mae'n cynnig syniadau ymarferol o safbwynt:

- i) Sut i'w cyrraedd gyda manylion y swydd; a'r
- ii) Negeseuon i'w pwysleisio er mwyn ennyn eu diddordeb i ymgeisio.

Efallai na fydd gan bob cyflogwr yr hyn sydd ei angen i ddenu'r holl bobl o bob un o'r grwpiau teipoleg. **Fodd bynnag, dyma gyfle i chi adnabod eich cryfderau fel cyflogwr, a'r hyn gallwch ei gynnig i ddarpar aelodau staff, wrth geisio denu ymgeiswyr sydd â sgiliau yn y Gymraeg.** Mae hyn yn arbennig o berthnasol os ydych yn cael trafferth recriwtio staff i lenwi swyddi penodol.

Mae'r deipoleg hon yn seiliedig ar waith academiaidd Bonner et al. (2024). Cafodd y deipoleg wreiddiol ei haddasu ar gyfer yr adnodd hwn gan ei symud o'r academiaidd i'r ymarferol. O ganlyniad, mae'r grwpiau mwyaf perthnasol yn cael eu blaenoriaethu fan hyn. Dilynwch y **ddolen hon** i weld y deipoleg wreiddiol.

TEIPOLEG PENDERFYNIADAU MUDO SIARADWYR CYMRAEG

Mae'r deipoleg wedi ei rhannu yn 3 prif adran, sef:

Y rhai sy'n aros

Mae'r bobl hyn wedi penderfynu aros yn ardaloedd eu magwraeth. O safbwynt recriwtio, dyma'r garfan hawsaf ei chyrraedd, ond ni ddylid eu cymryd yn ganiataol.

Y rhai sy'n gadael

Mae'r bobl hyn wedi gadael ardaloedd eu magwraeth. O safbwynt recriwtio, dyma'r grwpiau anoddaf eu cyrraedd a rhaid ystyried beth fyddai'n debygol o'u denu yn ôl.

Y rhai sy'n dychwelyd

Mae'r bobl hyn wedi penderfynu dychwelyd i ardaloedd eu magwraeth ar ôl cyfnod i ffwrdd. Yng nhyd-destun yr adnodd hwn, gall targedu'r grwpiau hyn wrth iddynt wneud penderfyniad i ddychwelyd gadarnhau eu penderfyniad i ddod yn ôl. Mae hefyd modd eu targedu ar ôl iddynt ddychwelyd.



Y RHAI SY'N AROS



1. Y rhai sy'n chwifio'r faner
2. Y rhai sydd eisiau magu hyder
3. Y rhai sydd gyda cynllun
4. Y rhai sydd ddim yn gweld cyfle

Y RHAI SY'N GADAEI



5. Y rhai sy'n gyndyn o adael
6. Y rhai sydd eisiau profiadau newydd
7. Y rhai sydd eisiau cymdeithasu
8. Y rhai sy'n hapus i fynd gyda'r llif

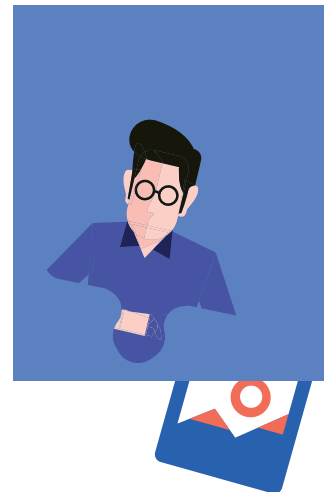
Y RHAI SY'N DYCHWELYD

9. Y rhai sydd eisiau cefnogaeth
10. Y rhai sy'n gweld cyfle
11. Y rhai sy'n dychwelyd i fagu teulu
12. Y rhai sy'n hiraethu am adre

Y RHAI SY'N AROS

1. Y rhai sy'n chwifio'r faner

Wedi eu gwreiddio yn y gymuned oherwydd rhwydweithiau cymdeithasol cryf. Eisiau aros yn lleol o'u gwirfodd neu o achos ymdeimlad o ddyletswydd. Sgiliau Cymraeg yn aml yn gaffaeliad wrth chwilio am waith yn lleol.



Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Manteisio ar blatfformau sy'n hyrwyddo swyddi Cymraeg yn benodol.
- Mynychu ffeiriau swyddi Cymraeg.
- Hyrwyddo cyfleoedd trwy ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Cydnabod cyfraniad y grŵp hwn i gynnaladwyedd cymunedau Cymraeg.
- Cyfleu pwysigrwydd y Gymraeg a diwylliant Cymraeg i'r sefydliad.
- Pwysleisio'r cyfleoedd sydd i weithio yn y Gymraeg.

Y RHAI SY'N AROS

2. Y rhai sydd eisiau magu hyder

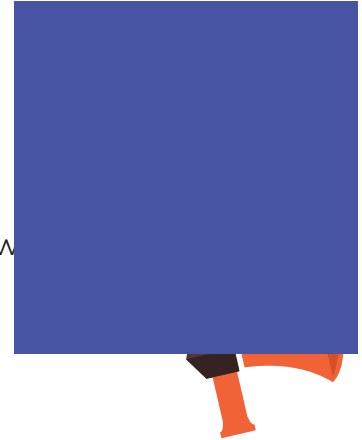
Diffyg hunanhyder wedi arwain at aros gan nad ydynt yn siŵr beth arall i'w wneud, neu yn amau eu penderfyniad i aros.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Ymestyn allan mewn modd rhagweithiol drwy hysbysebu yn y gymuned.
- Gwahodd unigolion i ymgymryd â phrofiad gwaith.
- Ei gwneud hi'n haws i oedolion ifanc gychwyn sgwrs â darpar gyflogwyr yn anffurfiol (e.e. trwy anfon neges destun i drafod y swydd).
- Hwyluso'r broses ymgeisio drwy ganiatáu ceisiadau ar ffurf llai ffurfiol na ffurflen gais e.e. drwy gyflwyno llythyr a CV yn unig.
- Helpu'r ymgeisydd mewn cyfweiliad i wneud yr argraff orau bosib.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Bod y sgiliau Cymraeg sydd ganddynt yn gaffaeliad.
- Nad oes angen sgiliau na phrofiad penodol i wneud y swydd.
- Bod yna gefnogaeth i staff ddysgu wrth wneud y swydd.
- Bod â delwedd dda o weithle cyfeillgar a chefnogol ar y cyfryngau cymdeithasol.



Y RHAI SY'N AROS

3. Y rhai sydd gyda cynllun

Ffafrio aros yn lleol ac eisiau gyrfa dda. Yn hyderus ac yn dangos y gallu i flaengynllunio. Risg colli'r rhain os nad oes yna gyfleoedd ar gael.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Sicrhau bod gan y cyflogwr broffil amlwg yn lleol a'i fod yn cynnig cyfleoedd profiad gwaith i ddisgyblion ysgol a myfyrwyr prifysgol.
- Rhannu astudiaethau achos o oedolion ifanc sydd wedi llwyddo yn y cwmni neu'r sefydliad.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Amlygu cyfleoedd a llwybrau gyrfa yn y sector a fydd yn arwain at gyflog uwch yn y dyfodol.
- Pwysleisio'r hyn mae'r cyflogwr yn ei wneud i ganiatáu cydbwysedd bywyd / gwaith da.



Y RHAI SY'N AROS

4. Y rhai sydd ddim yn gweld cyfle

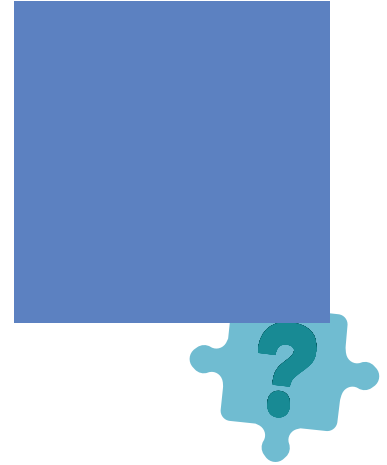
Eisiau aros ond canfyddiad bod dim cyfleoedd gwaith na thai addas ar eu cyfer.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Hyrwyddo astudiaethau achos o oedolion ifanc sydd wrthi'n datblygu gyrfa yn lleol.
- Sicrhau presenoldeb mewn ffeiriau gyrfaedd i godi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd sydd ar gael yn lleol.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Cynnig pecyn deniadol sy'n mynd tu hwnt i gyflog e.e. cyfleoedd i weithio oriau cywasgedig, cyfleoedd i deithio, amrywiaeth o fewn y swydd.



Y RHAI SY'N GADAEL

5. Y rhai sy'n gyndyn o adael

Eisiau aros yn lleol ond y cyfleoedd sydd ar gael ddim yn cyd-fynd â'u cymwysterau/profiad gwaith.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Cyrraedd y grŵp hwn yn gynnwys trwy gysylltu ag ysgolion a rhaglenni gyrfaedd er mwyn sicrhau eu bod yn cymhwyso mewn maes a fydd yn caniatáu iddynt aros neu ddychwelyd yn nes ymlaen.
- Hysbysebu bod yna gyfleoedd deniadol i ail-gymhwyso a hyfforddi yn y gweithle.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

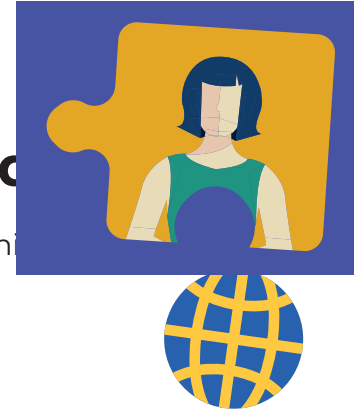
- Amlygu bylchau sgiliau a phwysleisio'r cyfleoedd a ddaw yn sgîl hyn.
- Cynnig cyfleoedd carlam (*fast-track*) i ail-gymhwyso wrth wneud y swydd.
- Bod modd datblygu gyrfa lwyddiannus yn y sefydliad neu'r sector ehangach yn lleol.



Y RHAI SY'N GADAEL

6. Y rhai sydd eisiau profiadau newydd

Awyddus i adael i brofi anturiaethau newydd, a chyflogaeth/addysg yn cynn cyfle i wneud hyn. Teimlo'n gyfforddus gyda newidiadau yn eu bywydau.



Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Cadw cyswllt gyda'r grŵp hwn gan eu bod yn debygol o fod yn agored i ddychwelyd yn nes ymlaen (e.e. drwy ddatblygu proffil ar-lein atyniadol i ddarpar staff sydd ddim yn byw yn lleol).
- Cydweithio ag asiantaethau recriwtio sy'n targedu oedolion ifanc sydd wedi gadael Cymru.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Pwysleisio elfennau cyffrous a deinamig y swydd a'i chyfraniad at gymdeithas.
- Pwysleisio elfennau cyffrous a deinamig byw yn siroedd Arfor.
- Pwysleisio hyblygrwydd y swydd er mwyn caniatáu iddynt ddilyn eu diddordebau tu allan i oriau gwaith e.e. prynu gwyliau, wythnos 35 awr, oriau cywasgedig ayyb.

Y RHAI SY'N GADAEL

7. Y rhai sydd eisiau cymdeithasu

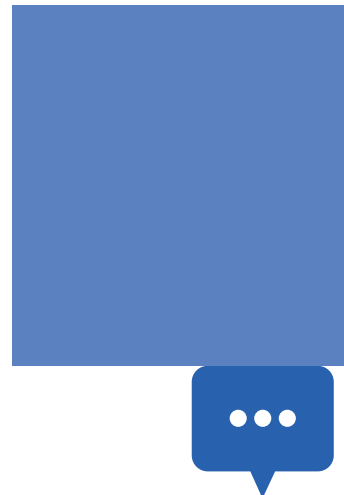
Eisiau bywyd cymdeithasol ac yn teimlo'n unig heb rwydweithiau o ffrindiau sy'n rhannu diddordebau a chyfleoedd i gwrdd â phartner.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Mae'r sianeli arferol yn cyrraedd y grŵp hwn yn effeithiol; yr her yw pwysleisio'r cyfleoedd i gymdeithasu yn y gweithle a'r tu allan iddo.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Natur gymdeithasol y gweithle a thynnu sylw at gyfleoedd i gymdeithasu'r tu allan i'r gwaith.
- Cynnig buddion ar gyfer clybiau, bwytai neu fariau lleol.
- Pwysleisio hyblygrwydd y swydd er mwyn caniatáu iddynt gymdeithasu tu allan i oriau gwaith e.e. prynu gwyliau, wythnos 35 awr, oriau cywasgedig ayyb.



Y RHAI SY'N GADAEI

8. Y rhai sy'n hapus i fynd gyda'r llif

Tueddu i ddilyn y dorf a gadael yr ardal. Dylanwad cyfoedion yn bwysig a'r awydd i fod yn rhan o griw yn flaenoriaeth iddynt.



Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Defnyddio rhwydweithiau pobl ifanc ar-lein i rannu fideos byr sy'n rhannu gwybodaeth am yrfaeodd a swyddi.
- Defnyddio modelau rôl i ddylanwadu ar ganfyddiadau am aros yn lleol.
- Defnyddio eich gweithlu cyfredol i gyfeirio eu ffrindiau e.e. Diwrnod "Dewch â'ch ffrind i'r gwaith".

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Bod yna gyfleoedd i weithio gyda chyfoedion.
- Bod yna gyfle i ymuno â chriw sy'n aros yn lleol i fanteisio ar ystod o gyfleoedd.

9. Y rhai sydd eisiau cefnogaeth

Wedi dychwelyd i le saff er mwyn derbyn cefnogaeth. Teulu yn darparu rhwyd diogelwch.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Hyrwyddo cyfleoedd mewn rhwydweithiau proffesiynol a chymunedol lleol.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Annog ymgeiswyr drwy fod yn llai ffurfiol a chynnig proses cyfweld gefnogol.
- Y cydbwysedd bywyd/gwaith sy'n bosib.
- Pecyn buddion e.e. Hyblygrwydd i rai sydd â dyletswyddau gofal, cwnsela.
- Awyrgylch cymdeithasol y gweithle.



10. Y rhai sy'n gweld cyfle

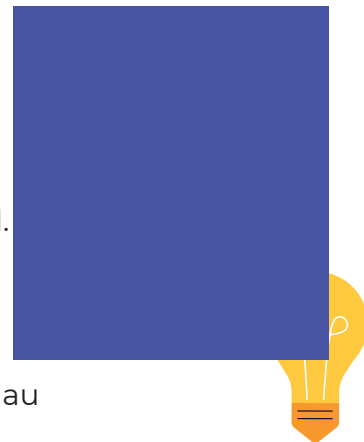
Wedi dychwelyd yn groes i'r disgwyl o ganlyniad i gynnig swydd ddeniadol.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Mae'r unigolion hyn wedi cael swydd yn lleol, fodd bynnag byddant eisiau datblygu eu gyrfa a chwilio am y cyfle nesaf.
- Mae'r sianeli arferol yn cyrraedd y grŵp hwn yn effeithiol; yr her yw dal gafael arnynt yn wyneb cyfleoedd datblygu gyrfa sydd ar gael y tu hwnt i'r ardal.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Dangos bod yna gyfleoedd i ddatblygu gyrfa yn lleol naill ai yn y sefydliad neu ar draws y sector.
- Pwysleisio nodweddion braf yr ardal e.e. tirwedd, safon byw, diwylliant ac iaith.



Y RHAI SY'N DYCHWELYD

11. Y rhai sy'n dychwelyd i fagu teulu

Wedi dychwelyd i fagu teulu trwy gyfrwng y Gymraeg.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Mae angen cyrraedd y grŵp hwn tra byddant yn pwyso a mesur eu penderfyniad i ddychwelyd.
- Manteisio ar blatfformau sy'n hyrwyddo swyddi Cymraeg yn benodol. Gall rhain fod yn swyddi mewn unrhyw faes lle mae yna ofyniad am sgiliau Cymraeg amrywiol.
- Defnyddio rhwydweithiau lleol a phersonol - annog gweithwyr i fod yn Llysgenhadon y cwmni neu sefydliad.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Pwysleisio elfennau'r pecyn buddion sy'n fanteisiol i deuluoedd e.e. oriau hyblyg, telerau mamolaeth ayyb.
- Pwysleisio cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle.
- Rhoi gwybod am y gefnogaeth sydd ar gael yn lleol i aelodau'r teulu sydd eisiau datblygu eu sgiliau yn y Gymraeg.
- Pwysleisio nodweddion braf yr ardal leol sy'n llesol i blant e.e. awyr iach.



Y RHAI SY'N DYCHWELYD

12. Y rhai sy'n hiraethu am adre

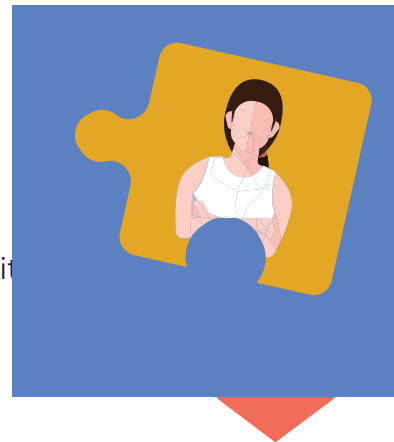
Wedi dychwelyd mewn ymateb i deimlo hiraeth. Mae ganddynt rwydweithio cymdeithasol datblygedig ac ymdeimlad cryf o berthyn i'w cymuned.

Sut i gyrraedd y grŵp hwn:

- Mae angen cyrraedd y grŵp hwn tra byddant yn pwysu a mesur eu penderfyniad i ddychwelyd.
- Sicrhau bod gan eich cwmni neu sefydliad broffil digidol amlwg ac atyniadol a fyddai'n apelio at ddarpar ymgeiswyr.
- Defnyddio rhwydweithiau proffesiynol a phersonol i rannu gwybodaeth a holi am ddarpar ymgeiswyr.

Negeseuon i'w pwysleisio i'r grŵp hwn:

- Pwysleisio perthnasedd sgiliau a phrofiadau trosglwyddadwy, gan gynnwys unrhyw gyfleoedd i ail-gymhwyso neu hyfforddi fel rhan o'r swydd.
- Pwysleisio'r gefnogaeth a'r cyfleoedd i ail-afael yn y Gymraeg ac i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle.



PANELI TRAFOD DIGWYDDIAD UNDYDD I GYFLOGWYR

Cafodd y paneli trafod isod eu recordio fel rhan o ddigwyddiad lansio'r adnodd hwn. Gwrandewch ar y sgysiau drwy ddilyn y dolenni isod.



PANEL TRAFOD 1

Sut i ddenu ymgeiswyr? Mewnwelediad gan oedolion ifanc

Ffion Davies, Sioned Raymond a Buddug Roberts

Cadeirio gan **Elen Bonner**



PANEL TRAFOD 2

Beth yw arfer da? Mewnwelediad gan gyflogwyr

Non Davies, Cyngor Sir Ceredigion; Elen ap Robert, Llofft;

Emily Roberts, M-Sparc; Iwan Thomas, Planed

Cadeirio gan **Dr Rhian Hodges**



PANEL TRAFOD 3

Sut i gynyddu capasiti dwyieithog y gweithle?

Mewnwelediad gan arbenigwyr yn y maes

Aitor Zuberogoitia Espilla, Mondragon; Oihan Zubizarreta

Iribecampos, EMUN; Arwel Williams, ARFer, Prifysgol Bangor

Cadeirio gan **Dr Cynog Prys**

ARGYMHELLION

Argymhellion ehangach i gyflogwyr sydd eisiau recriwtio ymgeiswyr sydd â sgiliau iaith Gymraeg.

Ar sail data'r astudiaeth hon, sy'n cynnwys y cyfweiliadau gyda chyflogwyr ac oedolion ifanc, mae'r argymhellion canlynol hyn yn cael eu cyflwyno i gyflogwyr.

Tra bod rhai argymhellion yn rhai ymarferol a chyraeddadwy i nifer fawr o gyflogwyr, mae argymhellion eraill yn gofyn am weledigaeth fwy uchelgeisiol a buddsoddiad mwy hirdymor mewn recriwtio staff â sgiliau iaith Gymraeg.

1. Mae angen sicrhau swyddi da gyda chyflogau cystadleuol yn ardaloedd Arfor. Er enghraifft, byddai modd gwneud hyn drwy leoli sefydliadau cenedlaethol yn yr ardaloedd hyn a pharhau i fuddsoddi mewn sectorau twf.
2. Byddai modd treialu cynnig cyflogau uwch i ymgeiswyr sydd â sgiliau yn y Gymraeg mewn sectorau lle mae angen dwys am staff â'r sgiliau hynny.
3. Byddai modd datblygu cynlluniau i weithwyr ail-hyfforddi yn y gweithle heb golli cyflog. Mae hyn yn gallu cynnwys cefnogi staff i ddysgu Cymraeg yn y gweithle, a chefnogi staff sydd eisoes â sgiliau Cymraeg i ail-hyfforddi i wneud rolau newydd.
4. Dylid datblygu cynlluniau pwrpasol a fydd yn arwain at ddyrchafiad er mwyn datblygu gyrfa'r unigolyn sydd â sgiliau yn y Gymraeg. Er enghraifft byddai modd cynnig cyfleoedd secondiad ar draws sectorau.
5. Dylid datblygu ffyrdd o gyrraedd oedolion ifanc sydd wedi symud o siroedd Arfor er mwyn hyrwyddo cyfleoedd gwaith iddynt.

6. Er mwyn mabwysiadu dulliau llwyddiannus o recriwtio, dylid casglu adborth am brofiadau ymgeiswyr o'r broses ymgeisio sy'n ddigon manwl ac addas i bwrpas.
7. Mae angen cryfhau'r berthynas weithiol rhwng ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch gyda gweithleoedd. Yn benodol, dylid cydweithio ag ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch i bwysleisio pwysigrwydd sgiliau Cymraeg a sgiliau trosglwyddadwy eraill wrth ddatblygu gyrfa yn lleol.
8. Mae'n hanfodol gwella delwedd ardaloedd Arfor a gwrthod negeseuon negyddol am ddiffyg cyflogaeth a chyfleodd gwaith. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i'r sector cyhoeddus.
9. Er mwyn gwella profiad cymdeithasol staff ifanc, mae angen cydweithio i sefydlu rhwydweithiau cymdeithasol o fewn ac ar draws cwmnïau.
10. Dylid cynnig a hysbysebu pecynnau ariannol ar gyfer adleoli darpar staff sydd angen symud er mwyn ymgymryd â'r swydd.



DIOLCHIADAU

Hoffai'r awduron ddiolch i bawb a gyfrannodd at yr adnodd hwn drwy gymryd rhan mewn cyfweiliad neu weithdai cyd-gynhyrchu.

Diolch hefyd i Raglen Arfor am gyllido'r gwaith fel rhan o'r Gronfa Her.

Cafodd yr adnodd hwn ei ddylunio gan Justin Davies (Dylunio Gringo).

Cefnogwyd doethuriaeth Elen Bonner gan y Coleg Cymraeg Cenedlaethol.

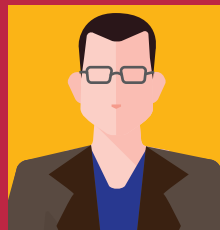


YSGOL HANES, Y GYFRAITH A GWYDDORAU CYMDEITHAS

Mae Prifysgol Bangor yn arloesi fel darparwr addysg uwch drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'r Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas yn cynnig amrywiaeth o raddau dwyieithog, gan gynnwys Gradd Cymdeithaseg gyda Pholisi Cymdeithasol sydd ar gael yn gyfan gwbl drwy'r Gymraeg. Dilynwch **y ddolen** i ddysgu mwy.

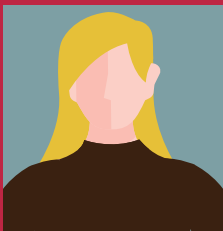
Mae'r Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas hefyd yn arwain ar yr M.A. Polisi a Chynllunio Ieithyddol sy'n cynnig trosolwg effeithiol o faes cynllunio ieithyddol yng Nghymru ac yn rhwngwladol. Dilynwch **y ddolen** i ddysgu mwy.

NODYN AM YR AWDURON



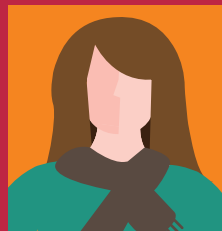
Dr Cynog Prys

Mae Dr Prys yn Uwch Ddarlithydd cymdeithaseg yn Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas Prifysgol Bangor lle mae'n arbenigo ar ddysgu cymdeithaseg drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'n arbenigwr mewn cynllunio ieithyddol ac mae ei ddiddordebau ymchwil presennol yn cynnwys cymdeithaseg iaith a dwyieithrwydd, gan arbenigo ar y defnydd o Gymraeg yn y gymdeithas sifil a'r trydydd sector yng Nghymru. Yn ogystal, mae'n ymddiddori yn yr astudiaeth o'r defnydd o Gymraeg ym mywyd bob dydd, gan gynnwys y Gymraeg yn y byd digidol.



Dr Rhian Hodges

Mae Dr Rhian Hodges yn Uwch Ddarlithydd Cymdeithaseg a Pholisi Cymdeithasol yn Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas, Prifysgol Bangor. Mae'n Cyfarwyddwr yr M.A. Polisi a Chynllunio Ieithyddol ac yn arbenigo ym meysydd polisi a chynllunio ieithyddol yng Nghymru a'r tu hwnt, gan gynnwys addysg cyfrwng Cymraeg, defnydd cymdeithasol o'r iaith Cymraeg a siaradwyr newydd ieithoedd lleiafrifol. Mae Dr Hodges wedi gweithio ar brosiectau ymchwil amrywiol yn ymwneud â defnydd cymdeithasol o'r Gymraeg a hunaniaeth siaradwyr newydd y Gymraeg.



Elen Bonner

Mae Elen Bonner yn Ymchwilydd Doethuriaeth ym Mhrifysgol Bangor gydag arbenigedd penodol mewn astudio'r berthynas rhwng yr economi, mudo a'r Gymraeg. Mae hi'n ddeiliad Ysgoloriaeth Martin Rhisiart drwy law'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol. Fel rhan o'i gwaith doethuriaeth cynhaliodd adolygiad systematig o'r hyn sy'n wybyddus am ddylanwad gwahanol ddimensiynau o'r economi ar y Gymraeg ynghyd â datblygu teipoleg unigryw sy'n cyfleu'r hyn sy'n gyrru penderfyniadau siaradwyr yr iaith mewn perthynas â mudo. Mae Elen yn cyfrannu at arlwy dysgu'r Brifysgol fel tiwtor Cymdeithaseg cyfrwng Cymraeg ac mae'n Ddarlithydd Cysylltiol y Coleg Cymraeg Cenedlaethol.



ARFOR
CREU GWAITH - CEFNOGI'R IAITH



Llywodraeth Cymru
Welsh Government