



Adolygiad o arferion recriwtio ac asesiadau o'r angen am sgiliau yn y Gymraeg gan sefydliadau

Steve Eaves, Iolo Jones a Kathryn Jones

Mawrth 2023



y ganolfan cynllunio iaith
welsh centre for language planning

IAITH Cyf.

Uned 3,
Parc Busnes Aberarad,
Castellnewydd Emlyn,
Sir Gâr, SA38 9DB

Ff 01239 711668

E post@iaith.eu

www.iaith.eu

Rhan 1 : Cefndir a chyflwyniad

1.1 Cefndir

Adroddiad a gomisiynwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg yw hwn, yn unol â'i swyddogaeth fel rheoleiddiwr y mesurau a sefydlwyd gan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Rhan o swyddogaeth y Comisiynydd yw arolygu ac adolygu'n barhaus y modd y mae cyrff cyhoeddus yng Nghymru yn gweithredu'r Safonau Iaith Gymraeg a osodwyd ganddynt yn unol â'r Mesur, a darparu arweiniad a chynghor ar weithrediad y Safonau pan fo'n briodol.

Ymhlith y mesurau yn y Safonau Iaith y mae'n ofynnol i sefydliadau eu gweithredu, ceir amryw o ymrwymadau yn ymwneud â recriwtio a phenodi staff gyda golwg ar sicrhau niferoedd digonol o swyddogion sy'n ddwyieithog mewn Cymraeg a Saesneg i alluogi'r sefydliadau i ddarparu gwasanaethau dwyieithog i'r cyhoedd yng Nghymru.

1.2 Nod

Nod yr astudiaeth hon yw darparu gwerthusiad annibynnol o sut mae sefydliadau sy'n ddarostyngedig i Safonau'r Gymraeg yn asesu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg ar gyfer swyddi gwag a newydd. Yn ogystal, mae'r adroddiad yn cynnig asesiad o sut mae'r asesiadau yma yn cyfrannu at lwyddiant sefydliadau wrth recriwtio staff sy'n medru'r Gymraeg. Cydnabyddir bod yna berthynas rhwng recriwtio staff Cymraeg a chapasiti sefydliad i weithredu yn Gymraeg, a rhydd yr astudiaeth sylw i'r berthynas honno.

1.3 Gofynion Comisiynydd y Gymraeg

Wrth gomisiynu'r adroddiad hwn, dymunai'r Comisiynydd:

- dderbyn data a thystiolaeth gadarn ynghylch sut mae'r broses recriwtio ei hun yn dylanwadu ar effeithiolrwydd sefydliadau i gynyddu capasiti'r gweithlu,
- i'r ymchwil hwn sefydlu gwaelodlin ar gyfer y sefyllfa bresennol er mwyn ystyried sut i gynyddu capasiti o ran sgiliau Cymraeg o fewn sefydliadau dros amser,
- i'r ymchwil adnabod enghreifftiau o lwyddiannau y gellir eu rhannu gyda sefydliadau eraill i'w mabwysiadau,
- i'r ymchwil adnabod a dysgu o unrhyw heriau neu rwystrau all godi wrth weithredu'r broses recriwtio.

Er mwyn ymateb i'r gofynion hyn, cynlluniwyd a gweithredwyd rhaglen ymchwil a gytunwyd â Chomisiynydd y Gymraeg i gasglu'r dystiolaeth.

1.4 Amcanion yr adroddiad hwn

Mae'r adroddiad hwn yn ffrwyth gwaith ymchwil a gynhaliwyd ar sail methodoleg a gytunwyd â Chomisiynydd y Gymraeg (CyG). Ar sail y canfyddiadau ymchwil, mae'r adroddiad hwn yn:

- cyflwyno gwerthusiad annibynnol o sut mae'r ffordd y mae sefydliadau yn asesu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg yn cyfrannu at eu llwyddiant i recriwtio staff sy'n medru'r Gymraeg a thrwy hynny i gynyddu eu capasiti i weithredu yn Gymraeg;
- cynnwys enghreifftiau o arferion llwyddiannus ac yn amlygu risgiau mewn arferion a thueddiadau a welwyd ar waith;
- rhoi ystyriaeth i ddigonolrwydd ac addasrwydd yr asesiadau a gynhaliwyd o ofynion ieithyddol y swyddi gwag ac amlygu tueddiadau neu arferion lle bo tystiolaeth eu bod yn arwain at lwyddiant wrth recriwtio staff sydd yn medru'r Gymraeg;
- adnabod tueddiadau neu arferion sydd yn cael effaith andwyol ar lwyddiant y broses recriwtio.

Yn ogystal â thestun yr adroddiad hwn, cyflwynir ar wahân i CyG y dystiolaeth graidd a gasglwyd trwy gyfrwng templedi cofnodi gwybodaeth a chyfweliadau dilynol, ynghyd â chrynodeb o'r canfyddiadau.

1.5 Gorolwg o'r fethodoleg

Pennu sampl o sefydliadau i'w holi

Gan fod gwahanol sefydliadau yn ddarostyngedig i wahanol fersiynau o'r Rheoliadau sy'n pennu Safonau Iaith, detholwyd sampl o 24 o sefydliadau a oedd yn cynnwys trawstoriad fel a ganlyn:

Math o sefydliad yn ôl y Rheoliadau sy'n berthnasol iddo	Nifer y sefydliadau
Rheoliadau Rhif 1	5
Rheoliadau Rhif 2	5
Rheoliadau Rhif 4	1
Rheoliadau Rhif 5	5
Rheoliadau Rhif 6	4
Rheoliadau Rhif 7	4
Cyfanswm	24

Cytunwyd ar yr union sefydliadau gyda'r Comisiynydd. Ar sail gwybodaeth ym meddiant y Comisiynydd, detholwyd y sefydliadau a oedd yn debygol o gynnig enghreifftiau o arferion amrywiol ac arferion da yn ogystal â chroestoriad o sefydliadau sy'n ddarostyngedig i'r gwahanol Reoliadau 1-7.

Cytuno ar y cwestiynau ymchwil a'r gofynion am dystiolaeth, dan arweiniad y Comisiynydd

Cytunwyd i geisio canfod i ba raddau byddai'r sefydliadau yn dilyn y cyngor a ddarparwyd ar eu cyfer gan y Comisiynydd er mwyn ymateb i'r her o recriwtio siaradwyr Cymraeg. Felly, pennwyd cwestiynau ymchwil seiliedig ar y camau a argymhellir gan y Comisiynydd yn ei ddogfenni cyngor *Recriwtio: Dogfen Gyngor Arfer Da* (Comisiynydd y Gymraeg 2020), *Cod Ymarfer i Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015 – adran 'Safonau ynghylch recriwtio ac apwyntio'* (Comisiynydd y Gymraeg 2020) ac *Y Gymraeg fel ffordd o weithio – adran 'Ffocws ar gydymffurfiaeth wrth hysbysebu swyddi a phrosesau recriwtio'* (Comisiynydd y Gymraeg 2022).

Cytunwyd ar y cwestiynau ymchwil canlynol:

- Pa drefniadau sydd mewn lle i gynnal asesiad o anghenion ieithyddol y swydd a'i chategoreiddio yn unol â gofynion y safonau perthnasol (gan gynnwys y ffactorau a ystyriwyd, canllaw neu arweiniad i staff sydd yn cynnal yr asesiad, proses graffu a chymeradwyo'r asesiad)?
- Beth yw yr holl gamau ynghlwm â'r broses recriwtio o'r cychwyn i'r diwedd (gan gynnwys yr asesiadau, hysbysebu'r swyddi, derbyn ceisiadau, cyfweliadau a phenodi)?
- Beth oedd canlyniad y broses recriwtio mewn perthynas â 3 swydd enghreifftiol a pha mor llwyddiannus oedd hi (gan gynnig rhesymeg pam ei bod wedi bod yn llwyddiannus neu aflwyddiannus).
- A gafodd yr anghenion o ran sgiliau yn y Gymraeg eu diwallu?
- A oedd unrhyw arferion a weithiodd yn dda?
- Pa rwystrau neu heriau, os o gwbl, a wynebodd y sefydliad yn ystod y broses?
- A fu rhaid cymryd unrhyw gamau ychwanegol i sicrhau bod y sgiliau iaith Gymraeg angenrheidiol yn cael eu diwallu?
- Os oes amodau i ddysgu'r Gymraeg yn cael eu gosod ar swyddi, sut caiff yr amodau hyn eu sicrhau?
- Pa drefniadau sydd yn eu lle i gefnogi deiliaid swyddi newydd i ddatblygu cymwyseddau iaith gofynnol?

Roedd yn ofynnol hefyd gan y Comisiynydd inni gasglu dystiolaeth am 3 swydd enghreifftiol gan bob sefydliad, sef:

- swydd ar lefel is (megis swyddog gweinyddol neu dderbynfa)

- swydd ar lefel ganolradd (megis swyddog gweithredol)
- swydd ar lefel uwch (megis rheolwr neu uwch swyddog)

gan olrhain ymdriniaeth pob sefydliad â'r 3 swydd drwy'r broses recriwtio a phenodi.

Ymgwyfarwyddo â dogfennaeth allweddol

Buom yn astudio dogfennaeth berthnasol er mwyn sicrhau dealltwriaeth lawn o ofynion Safonau'r Gymraeg parthed asesu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg ar gyfer swyddi gwag a swyddi newydd ar gyfer sefydliadau - sef, y gofynion a gynhwysir yn Rheoliadau Rhif 1-7 a baratowyd yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.

Yn ogystal astudiwyd y dogfennau allweddol a baratowyd gan y Comisiynydd i roi arweiniad a chyngor am y broses recriwtio, sef yn benodol *Recriwtio: Dogfen Gyngor Arfer Da* (Comisiynydd y Gymraeg 2020), *Cod Ymarfer i Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015* – adran 'Safonau ynghylch recriwtio ac apwyntio' (Comisiynydd y Gymraeg 2020) ac *Y Gymraeg fel ffordd o weithio* – adran 'Ffocws ar gydymffurfiaeth wrth hysbysebu swyddi a phrosesau recriwtio' (Comisiynydd y Gymraeg 2022).

Offerynnau Ymchwil

Templed casglu tystiolaeth ar fformat Word

Lluniwyd templed dwyieithog ar gyfer casglu data oddi wrth y 24 sefydliad. Defnyddiwyd Microsoft Word i'r perwyl hwn. Roedd y templed yn gofyn cyfres o gwestiynau agored am y broses recriwtio a phenodi, sef cwestiynau seiliedig ar y cwestiynau ymchwil a nodir uchod. Roedd y cwestiynau hefyd yn gwahodd sefydliadau i gyflwyno dogfennaeth atodol perthnasol i'w atebion. Cynhaliwyd arbrawf peilot i sicrhau bod y cwestiynau/gofynion yn cael eu dehongli'n gyson. Addaswyd testun y templed yn ôl yr angen wrth ymateb i ganfyddiadau'r arbrawf peilot.

Hysbysiadau preifatrwydd a thafenni gwybodaeth

Lluniwyd hysbysiad preifatrwydd a deunyddiau esboniadol dwyieithog gyda gwybodaeth am y prosiect er mwyn sicrhau y ceid cydsyniad deallus cyfranogwyr yr ymchwil. Roedd yr hysbysiadau preifatrwydd yn manylu ar natur y data a gesglid. Ni ragwelid y byddai angen casglu unrhyw ddata personol mewn perthynas â'r ymchwil hwn heblaw enwau ac e-byst gwaith y cysylltiadau o fewn sefydliadau. Trefnwyd y byddai pob data personol yn cael ei warchod gan gyfrineiriau a'i hamgryptio ar offer cyfrifiadurol IAITH. Dim ond staff penodol oedd â mynediad i'r data hwn.

Cyflwynwyd y data craidd o'r templedi i'r Comisiynydd. Cyn trosglwyddo'r data i'r Comisiynydd gwiriwyd bod manylion personol ac unrhyw ddata arall fyddai'n

caniatáu adnabod unigolyn wedi'u hepgor. Trefnwyd i sicrhau y byddai unrhyw ddata personol yn cael ei waredu gan staff IAITH wedi inni gwblhau'r prosiect.

Casglu'r dystiolaeth ysgrifenedig

Dosbarthodd staff CyG dempled casglu tystiolaeth i'r unigolion cyswllt o fewn y 24 sefydliad trwy e-bost. Derbyniwyd ymatebion oddi wrth pob sefydliad erbyn diwedd Ionawr 2023.

Dadansoddiad cychwynnol o'r dystiolaeth ysgrifenedig

Gwiriwyd manylder ac ansawdd yr atebion a gafwyd i'r gyfres o gwestiynau yn adrannau'r templed, a'r enghreifftiau o'r profiad o recriwtio ar gyfer 3 swydd enghreifftiol. Y prif fwriad yn y cam yma oedd datblygu ein dealltwriaeth o'r data ac adnabod y bylchau y byddai angen eu llenwi drwy geisio gwybodaeth bellach gan y sefydliadau, un ai mewn cyfweiliadau dilynol neu mewn cwestiynau ysgrifenedig dilynol. Rhannwyd ein dadansoddiad cychwynnol o'r dystiolaeth gyda swyddogion y Comisiynydd.

Unioni'r bylchau yn y dystiolaeth

Wedi adnabod y bylchau yn y dystiolaeth cytunwyd, yn hytrach na chynnal cyfweiliadau i lenwi'r bylchau, geisio tystiolaeth bellach gan y sefydliadau drwy ofyn i bob un o'r 24 sefydliad ymateb i'r cwestiynau ychwanegol isod.

1. Yn gyffredinol, yn eich barn chi, a yw eich trefniadau recriwtio a ddisgrifiwyd gennych wedi bod yn fodd effeithiol i'ch sefydliad chi benodi unigolion sy'n medru'r Gymraeg, a chynyddu'r adnodd sgiliau Cymraeg o fewn eich gweithlu?
 - Os bu'r trefniadau yn llwyddiannus, beth oedd yn gyfrifol am eu llwyddiant?
 - Os na fu'r trefniadau yn llwyddiannus, beth oedd yn gyfrifol am eu diffyg llwyddiant?
2. I ba raddau ydych wedi rhoi ystyriaeth i gyngor a chanfyddiadau'r Comisiynydd yn ei adroddiadau sicrwydd blynyddol a'i ddogfennau cyngor wrth roi eich prosesau recriwtio chi ar waith? A ydych chi yn dilyn y trefniadau recriwtio a ddisgrifir yn nogfen gyngor y Comisiynydd ar Recriwtio ([comisiynyddygydraeg.cymru](https://www.comisiynyddygydraeg.cymru/))?

Dadansoddiad terfynol o'r dystiolaeth

Dadansoddwyd y data a gyflwynwyd gan y sefydliadau ar ffurf y templedi ac a gyflwynwyd ganddynt wedyn yn eu hymatebion i'r cwestiynau ychwanegol. Mae elfennau o ddadansoddiad meintiol ac ansoddol yn ein hymdriniaeth â'r data. Mae

ein dadansoddiad yn un thematig yn null Braun & Clarke (2006) gan adnabod themâu yn y data fydd yn ffurfio rhan o'r fframwaith.

Y prif themâu y cytunwyd arnynt ac sy'n cynnig fframwaith i strwythur yr adroddiad hwn yw'r rhai a ddisgrifiwyd gan CyG wrth bennu allbynnau disgwylidig ein hastudiaeth, sef:

- cyflwyno gwerthusiad annibynnol o sut mae'r ffordd y mae sefydliadau yn asesu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg yn cyfrannu at eu llwyddiant i recriwtio staff sy'n medru'r Gymraeg a thrwy hynny i gynyddu eu capasiti i weithredu yn Gymraeg;
- cynnwys enghreifftiau o arferion llwyddiannus ac yn amlygu risgiau mewn arferion a thueddiadau a welwyd ar waith;
- rhoi ystyriaeth i ddigonolrwydd ac addasrwydd yr asesiadau a gynhaliwyd o ofynion ieithyddol y swyddi gwag ac amlygu tueddiadau neu arferion lle bo tystiolaeth eu bod yn arwain at lwyddiant wrth recriwtio staff sydd yn medru'r Gymraeg;
- adnabod tueddiadau neu arferion sydd yn cael effaith andwyol ar lwyddiant y broses recriwtio.

Wrth ddadansoddi'r data buom yn cyfeirio at y dogfennau cyngor a gyhoeddwyd gan CyG i sefydliadau ar brosesau recriwtio a phenodi, sef *Recriwtio: Dogfen Gyngor Arfer Da* (Comisiynydd y Gymraeg 2020), *Cod Ymarfer i Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015* – adran 'Safonau ynghylch recriwtio ac apwyntio' (Comisiynydd y Gymraeg 2020) ac *Y Gymraeg fel ffordd o weithio* – adran 'Ffocws ar gydymffurfiaeth wrth hysbysebu swyddi a phrosesau recriwtio' (Comisiynydd y Gymraeg 2022). Ceisiwyd adnabod yn y dystiolaeth a gyflwynwyd gan y sefydliadau i ba raddau roeddent wedi dilyn y cynghorion a'r canllawiau hyn a ddarparwyd ar eu cyfer.

Di-enw yw'r sefydliadau yn nhestun yr astudiaeth hon, a chyfeirir atynt yn hytrach yn yng nghorff yr adroddiad drwy eu rhifo o 1 i 24 - er enghraifft, sefydliad 1, sefydliad 17 ac yn y blaen. Cyflwynwyd allwedd i'r rhifau hyn i swyddog cyswllt CyG, fel bod modd i swyddogion perthnasol y Comisiynydd adnabod pa sefydliad y mae pob rhif yn cyfeirio ato.

Cyfyngiadau

Mae'r dadansoddiad a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar ddata hunan-gofnodedig y 24 sefydliad a gyfrannodd at yr astudiaeth. Mae'n bosib hefyd bod bylchau yn y wybodaeth a'r dystiolaeth a gyflwynwyd ganddynt. Nid yw'r astudiaeth yn honni bod yn adlewyrchiad manwl o arferion pob corff sy'n ddarostyngedig i'r Safonau Iaith. Dylid cadw mewn cof, felly, mai'r hyn a adroddir gan y sefydliadau sy'n sail i'r dehongliad o'r dystiolaeth a geir yn y ddogfen hon.

Rhan 2 : Canfyddiadau

O fewn fframwaith yr allbynnau arfaethedig a ddisgrifir uchod, mae strwythur yr adroddiad yn olrhain y camau yn y broses recriwtio a phenodi, gan ddilyn yn fras drefn y cwestiynau a ofynnwyd yn holiadur CyG i'r sefydliadau, a'r cwestiynau ychwanegol a ofynnwyd wedyn.

Yn yr adran hon, cyflwynwn ein ddadansoddiad a'n gwerthusiad o'r modd y bu'r sefydliadau yn ymgymryd â'r gwahanol gamau yn y broses recriwtio a phenodi, ar sail y dystiolaeth a gyflwynwyd gan y 24 sefydliad eu hunain.

O dan y prif is-benawdau yn y testun isod, ceir crynodeb ffeithiol o'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn yr atebion i holiadur CyG. Cyflwynwn y dystiolaeth fesul clystyrau o ymatebion, ac o dan bob clwstwr o atebion, cyflwynwn mewn blwch testun ein gwerthusiad ni o'r atebion yn y clwstwr sy'n ei ragflaenu. Mae ein gwerthusiad yn cloriannu'r atebion ar sail yr arferion da a argymhellir yn nogfennau cyngor CyG, yn ogystal ag ar sail ein profiad helaeth ni o gynghori, monitro, a chynorthwyo cyrff cyhoeddus

Isod cyflwynwn ein canfyddiadau, wedi eu rhannu yn ôl y prif feysydd dan sylw.

2.1 Asesu gofynion ieithyddol swyddi gwag a swyddi newydd

Proses neu weithdrefn asesu

O'r 24 sefydliad a holwyd drwy holiadur CyG, nododd 5 eu bod yn defnyddio llifsiart bwrpasol i asesu'r angen am sgiliau iaith mewn modd gwrthrychol (**sefydliadau 8, 15,19,21,22**). O'r 24 sefydliad, nododd 2 (**sefydliadau 19,20**) fod y rheolw(y)r perthnasol yn cofnodi canlyniad yr asesiad drwy ei fewnbynnu i system gyfrifiadurol ddigidol.

Nododd 2 sefydliad (**sefydliadau 21,24**) eu bod yn cynnig hyfforddiant ar bennu gofynion ieithyddol swyddi i reolwyr sy'n gyfrifol am recriwtio a phenodi.

Datganodd 6 sefydliad (**sefydliadau 5,6,9,18,20**) fod eu rheolwyr perthnasol yn dilyn canllawiau mewnol ysgrifenedig i bennu'r gofynion ieithyddol.

Nododd 2 sefydliad (**sefydliadau 9,15**) fod y rheolwyr perthnasol yn ymgynghori â'u swyddog(ion) iaith / uned iaith i bennu'r gofynion, a nododd 1 arall (**sefydliad 19**) y bydd rheolw(y)r yn ymgynghori â'r uned iaith "os oes unrhyw ansicrwydd ar ran rheolwyr" ac "os oes angen".

GWERTHUSIAD: Ystyriwn fod y dulliau uchod yn esiamplau o arfer da sydd yn unol â'r gweithdrefnau a argymhellir gan CyG. Er mwyn sicrhau'r arfer gorau posibl, ystyriwn y byddai cyfuniad o'r holl ddulliau uchod yn fodd cyflawn o asesu gofynion ieithyddol swyddi.

Nododd 2 sefydliad (**sefydliadau 9,18**) fod lleoliad daearyddol y swydd yn ystyriaeth o bwys wrth bennu gofynion ieithyddol swyddi.

Nododd 1 sefydliad (**sefydliad 10**) fod capasiti ieithyddol y tîm yn ystyriaeth o bwys wrth bennu gofynion ieithyddol swydd,

Datganodd 1 sefydliad arall (**sefydliad 7**) yr ystyriai i ba raddau byddai'r swydd mewn cysylltiad â'r cyhoedd wrth bennu ei gofynion ieithyddol.

GWERTHUSIAD: Ystyriwn fod yr arferion a gofnodwyd uchod i gyd yn arferion da os ymgorfforir hwy fel elfennau mewn arf pwrpasol a chynhwysfawr i bennu gofynion ieithyddol swyddi - e.e. fel ystyriaethau mewn llifsiart, neu mewn holiadur digidol cyfrifiadurol sy'n cynnwys yr ystyriaethau hyn ynghyd â'r holl ystyriaethau perthnasol eraill, gyda'r llifsiart neu'r holiadur digidol yn arwain y sawl sy'n ei ddilyn at gasgliadau gwrthrychol am yr anghenion.

Nododd 3 sefydliad (**sefydliadau 3,12,16**) nad oedd ganddynt ganllawiau i reolwyr, fel y dengys yr atebion hyn a ddaeth i law:

- “We do not have guidance for managers to help them consider what Welsh Language skills may be necessary. We rely on manager’s judgement” (**sefydliad 3**).
- “Senior Managers and there is no specific training to carry out the assessments. The roles are looked at holistically and a decision is made on the Welsh language requirements level” (**sefydliad 12**).
- “They tend be done more informally, assessment by the hiring manager on whether there is a Welsh language need for the role, why that may be etc. [...] No training or guidance (is) provided. Recruitment forms were re-developed to take the assessment into account, but no guidance is currently given to staff” (**sefydliad 16**).

GWERTHUSIAD: Ystyriwn nad yw'r trefniadau a ddisgrifir uchod yn cydymffurfio â chynghorion ac argymhellion CyG yn ei ddogfennau arweiniad *Recriwtio: Dogfen Gyngor Arfer Da* (Comisiynydd y Gymraeg 2020), *Cod Ymarfer i Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015* – adran ‘*Safonau ynghylch recriwtio ac apwyntio*’ (Comisiynydd y Gymraeg 2020) ac *Y Gymraeg fel ffordd o weithio* – adran ‘*Ffocws ar gydymffurfiaeth wrth hysbysebu swyddi a phrosesau recriwtio*’ (Comisiynydd y Gymraeg 2022). Nid yw'r arferion hyn yn fodd i ddarparu asesiadau gwrthrychol a thryloyw o anghenion ieithyddol swyddi. Nodwn fod y rheolwyr sy'n gwneud y penderfyniadau yn eu gwneud heb hyfforddiant, arweiniad na chanllawiau ysgrifenedig. Trwy ddibynnu ar asesiadau goddrychol unigolion yn ôl eu goleuni eu

hunain, yn hytrach nag ar asesiadau systematig, tryloyw a gwrthrychol ar sail anghenion busnes y sefydliad, gallai'r diffyg hwn effeithio'n niweidiol ar lwyddiant y broses recriwtio drwy beidio â sicrhau cydbwysedd gwrthrychol, tryloywder, a chysondeb. Ymhellach, gallai penderfyniadau sy'n deillio o'r trefniadau hyn beri risg i'r sefydliad drwy fod yn agored i'w herio ar sail camweinyddu a methiant i gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg.

Nododd 1 sefydliad (**sefydliad 23**) fod canllawiau pwrpasol wedi eu drafftio ond nid oeddent eto'n weithredol ar adeg ateb holiadur CyG.

GWERTHUSIAD: Mae gweithredu heb ddulliau recriwtio gwrthrychol a thryloyw yn eu lle yn peri risg i'r sefydliad drwy wneud ei benderfyniadau recriwtio yn agored i'w herio ar sail diffyg gwrthrychedd, tryloywder, a chysondeb.

Asesu'r categorïau o sgiliau sy'n ofynnol

Yn ei ddogfen gyngor (op.cit, 2020, t.9) mae Comisiynydd y Gymraeg yn datgan yn unol â'r safonau:

“Mae'n rhaid i sefydliadau gategoreiddio'r swydd i un o'r categorïau hyn:

- *Sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol*
- *Sgiliau yn y Gymraeg yn ddymunol*
- *Angen dysgu sgiliau yn y Gymraeg wrth dderbyn penodiad*
- *Nid yw sgiliau yn y Gymraeg yn angenrheidiol”*

O'r 24 sefydliad a holwyd, 3 yn unig sy'n defnyddio pob un o'r 4 categori hyn wrth gyfathrebu eu gofynion (**sefydliadau 7,22,24**).

Dau gategori yn unig, sef "Hanfodol" a "Dymunol" a arddelir gan 7 o'r sefydliadau holwyd (**sefydliadau 9,11,13,15,18,21,23**).

Mae 5 sefydliad yn defnyddio'r categorïau “Hanfodol” a “Dymunol” yn ogystal â chategorïau eraill unigryw (**sefydliadau 8,10,17,19,21**).

Mae Cymraeg yn hanfodol (Cymraeg lefel 1 o leiaf) i holl swyddi 3 sefydliad (**sefydliadau 1,5,14**) er bod dau'n cynnig cyfleoedd i ymgeiswyr gael eu penodi ar yr amod y byddant yn ymrwymo i ddysgu'r Gymraeg hyd at y lefel sy'n ofynnol (**sefydliadau 1,5**).

Cyfeiriodd rhai sefydliadau at gategoriâu ganddynt yn cyfeirio at amod yn gofyn am barodrydd neu ymrwymiad i ddysgu Cymraeg neu wella sgiliau Cymraeg, gan ganiatáu penodi ymgeisydd ar yr amod hwnnw (**sefydliadau 7,5,9,17,19,21**).

Mae **sefydliad 19** yn cynnwys ymhlith ei gategoriâu "Gallu dangos dealltwriaeth o natur ddwyieithog y sefydliad a'r ardal".

GWERTHUSIAD:

(1) Ystyriwn mai arferion da yw'r arferion amrywiol uchod. Maent i gyd yn unol ag ysbryd yr arweiniad a roddwyd gan CyG, er bod rhai ohonynt yn defnyddio amrywiadau ar y diffiniadau a argymhellir yn nogfen gyngor CyG.

(2) Nodwn fodd bynnag nad yw'r mwyafrif o'r sefydliadau a holwyd yn arddel yr arfer o gynnwys categori sy'n caniatáu penodi ymgeiswyr ar yr amod y byddant yn dysgu Cymraeg / gwella eu Cymraeg yn dilyn eu penodiad. O ganlyniad, dichon bod y mwyafrif o'r sefydliadau (yn enwedig y rhai a leolir y tu allan i'r ardaloedd Cymreiciaf) yn colli cyfle i gynyddu niferoedd eu staff Cymraeg yn y modd hwn - e.e.

sefydliadau 9,12,13,16,21. Cyfeiriodd **sefydliad 21** at yr anhawster o asesu sgiliau cyrhaeddiad rhywun a benodir ar amod o'r fath, ac eto y mae'r mwyafrif o'r sefydliadau yn cynnig hyfforddiant mewn sgiliau Cymraeg i staff newydd, a gellid tybio bod dulliau asesu cyrhaeddiad ynghlwm wrth lawer o'r cyfleoedd hynny.

Mae **sefydliadau 13, 18 a 23** yn hysbysebu'r mwyafrif o swyddi yn y categori "Cymraeg yn Ddymunol".

GWERTHUSIAD: Gwyddom o brofiad astudiaethau blaenorol y gall y gofyniad "Cymraeg yn ddymunol" gael ei ddefnyddio gan rai sefydliadau er mwyn ceisio apelio'n eang o ran denu ymgeiswyr Cymraeg a dysgwyr ar wahanol lefelau hyfedredd nad fyddent yn ddigon hyderus am safon eu sgiliau Cymraeg i ymgeisio am swydd y mae "Cymraeg yn hanfodol" iddi. Er hynny, pan mae gwir angen penodi ymgeiswyr sy'n rhugl a hyderus eu Cymraeg, nid yw'r categori "Cymraeg yn ddymunol" yn fodd sicr o ddenu ymgeiswyr o'r fath. Dichon na fydd yn apelio chwaith i ddarpar ymgeiswyr sy'n awyddus iawn i gael swydd lle gallant ddefnyddio eu Cymraeg yn y gweithle, yn broffesiynol ac yn gymdeithasol.

Mae CyG yn cynghori hefyd yn erbyn yr arfer o ddefnyddio'r categori "Dymunol" fel ail gam yn y broses hysbysebu os yw hysbyseb sy'n nodi bod "Cymraeg yn hanfodol" yn methu â denu ymgeiswyr addas. Mae newid anghenion sgiliau swydd yn y fath modd yn gyfwerth â mynd yn groes i ofynion y safonau (er y dylid nodi bod eithriadau lle caniateir y fath newid). Mae dogfen gyngor CyG (op.cit, 2020, t.13, para 4.9) yn pwysleisio "*Os yw'r sefydliad wedi asesu bod y Gymraeg yn hanfodol ar gyfer swydd, ni ddylid newid y gofynion hynny oni bai fod newid sylweddol wedi bod yn nyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd, gan gynnwys sicrhau dull arall o warantu'r ddarpariaeth Gymraeg, neu newid sylweddol arall yn yr amgylchiadau.*"

Craffu ar asesiadau

Am yr angen i graffu ar yr asesiadau o ofynion ieithyddol swyddi unigol, mae CyG yn cynghori ei bod "yn allweddol fod yr asesiadau'n seiliedig ar ddealltwriaeth o'r angen

am sgiliau Cymraeg. Mae hefyd yn bwysig fod trefniadau cadarn mewn lle i wneud yn siŵr fod yr asesiadau'n digwydd" (op.cit., 2020, para.4.1).

Yn ôl yr atebion a gafwyd gan y sefydliadau dan sylw, mae tua traean o'r sefydliadau heb system yn ei lle i graffu ar yr asesiadau cychwynnol o ofynion ieithyddol swyddi yn y modd a ddisgrifir gan CyG, ond mae gweddill y sampl â threfniadau craffu o ryw fath.

Disgrifiodd 7 o'r 24 sefydliad (**sefydliadau 5,8,19,10,15,17,18**) sawl cam sydd ganddynt yn eu prosesau i graffu ar yr asesiad dechreuol o'r gofynion ieithyddol. Patrwm cyffredin ymhlith y sefydliadau hyn yw fod rheolwr adran/gwasanaeth yn paratoi'r gofynion recriwtio dechreuol, a bod yr adran Adnoddau Dynol ac/neu Uwch Reolw(y)r neu Dîm Rheoli yn gwirio'r asesiad cyntaf o ofynion ieithyddol hwnnw.

O fewn **sefydliadau 8,19,15** mae Swyddog Iaith Gymraeg neu uned iaith ymhlith y swyddogion yr ymgynghorir â nhw am y gofynion ieithyddol. Mae **sefydliad 6** hefyd yn ymgynghori â'r Swyddog Iaith "os oes angen ymgynghori pellach". Disgrifiodd **sefydliad 19** broses sawl cam yn eu proses recriwtio sy'n golygu y ceir craffu gan sawl adran (cynllunio, cyllid, adnoddau dynol, uned iaith).

O fewn **sefydliad 7**, "panel adnoddau" sy'n cymeradwyo manylion pob swydd cyn iddi gael ei hysbysebu, a nodir bod "yr adran adnoddau dynol yn rhan o'r broses o ddrafftio swydd ddisgrifiadau a manylebau person gyda'r rheolwyr perthnasol".

GWERTHUSIAD: Ystyriwn mai arferion da yw'r trefniadau uchod i graffu ar yr asesiadau cyntaf o ofynion ieithyddol swyddi.
--

Adroddodd 8 o'r 24 sefydliad nad oedd ganddynt drefniadau yn eu lle i graffu ar yr asesiadau cyntaf o ofynion ieithyddol swyddi, sef **sefydliadau 3,4,12,13,16,20,21,23**.

Cafwyd yr ymatebion a ganlyn gan y sefydliadau hyn:

- "This is solely the Manager's decision. We do not have a system in place to check the manager has chosen the correct category of Welsh required for the role. We trust managers to ensure they are doing it correctly" (**sefydliad 3**).
- "N/A" (**sefydliad 4** - i gwestiwn am yr union fater hwn).
- "As mentioned, Senior managers will decide on the level of Welsh [sic] language skills required" (**sefydliad 12**).
- "The Service does not currently have a formal Scrutiny and approval process in place for decisions regarding the Linguistic Requirements of posts" (**sefydliad 13**).
- "Nothing at present but we are recruiting a Welsh Language Development Manager which will help with this" (**sefydliad 16**).
- "Currently, no scrutiny takes place as to whether the correct category is chosen following assessment by the Recruiting Manager [...] "New/ vacant posts cannot be advertised until the linguistic requirements have been assessed and included

on the Recruitment Requisition form. This is checked by the HR Administration team prior to any post being advertised” (**sefydliad 20**).

- "No regular arrangements are in place at present [...] in the past, the Welsh language team have undertaken ad-hoc spot-checks to assess whether assessors are using the tool and following the process. These checks have found that staff are claiming to be using the assessment tool, however this has not been reflected in the number of Welsh essential vacancies advertised by the Health Board” (**sefydliad 21**).
- "Currently, the organisation does not have arrangements in place to carry out scrutiny and approve the assessment of linguistic requirement for new and vacant posts. It is the recruiting managers responsibility to assess should the role require Welsh language skills” (**sefydliad 23**).

GWERTHUSIAD: Ystyriwn nad yw'r trefniadau a ddisgrifir gan y 7 sefydliad uchod yn cydymffurfio â'r dulliau a argymhellir gan CyG. (op.cit., 2020, adrannau 4.1 - 4.2). Mae'r trefniadau yn ddiffygiol am eu bod, ym mhob achos, yn or-ddibynnol ar farn oddrychol rheolwr unigol. Nid oes proses drylwyr a thryloyw yn ei lle i wneud yr asesiadau na chraffu arnynt. Gall hyn beri risg i'r sefydliadau hyn trwy beri iddynt fod yn agored i'w herio ar y sail nad oes trefniadau gweinyddol priodol yn eu lle i sicrhau cadernid a dilysrwydd yr asesiadau o ofynion ieithyddol swyddi.

2.2 Cyfathrebu gofynion iaith swyddi

laith hysbysebu

Yn ôl eu hatebion i holiadur CyG, mae mwyafrif helaeth o'r 24 sefydliad yn hysbysebu pob un swydd yn ddwyieithog yn Gymraeg a Saesneg (**sefydliadau 3,5,6,8,10,11,12,13,14,15,18,19,20,21,23,24**). Ychwanegodd **sefydliad 3** ei fod yn hysbysebu rhai swyddi yn Gymraeg yn unig, sef "Welsh essential posts which we advertise in Welsh only".

Hysbysebu pob swydd yn Gymraeg yw arferiad **sefydliad 7**, gyda rhai swyddi'n cael eu hysbysebu'n ddwyieithog ar yr achlysuron "prin" pan nad yw sgiliau Cymraeg yn hanfodol.

GWERTHUSIAD: ystyriwn fod y trefniadau uchod yn unol â Safonau'r Gymraeg ac ysbryd yr arfer da a argymhellir gan CyG.

Nododd 5 sefydliad (**sefydliadau 2,8,16,17,21**) mai rhai swyddi yn unig a hysbysebir ganddynt yn ddwyieithog. O'r rhain,

- esbonia **sefydliad 2** "currently it is the front-line posts that are being prioritised for translation and seamless bilingual advertising".
- gan **sefydliad 16**, dim ond swyddi y mae "Cymraeg yn hanfodol" ar eu cyfer a hysbysebir yn Gymraeg.
- gan **sefydliadau 17 a 21** mae'r arfer o hysbysebu yn Gymraeg yn amrywio yn ôl pa swyddi a hysbysebir.

GWERTHUSIAD: Y gofyniad, sydd yn unol â Safonau'r Gymraeg, yw sicrhau fod pob hysbyseb recriwtio am swyddi mewn perthynas â Chymru yn cael ei chyhoeddi'n Gymraeg (neu'n ddwyieithog) oni bai nad yw sgiliau Cymraeg yn angenrheidiol am y swydd.

Noda **sefydliad 9** ei fod yn hysbysebu pob swydd a leolir yng Nghymru yn ddwyieithog, ond mae swyddi a leolir y tu allan i Gymru yn eithriad i'r arferiad hwn.

GWERTHUSIAD: Nid yw'r arferiad hwn yn perthyn yn daclus i gategori arferion da nac i arferion drwg. Mae'n dibynnu ar natur y swydd a graddau ei gysylltiad â Chymru.

Hysbysebu ar wefannau a chyfryngau cymdeithasol

Mae pob un o'r 24 sefydliad dan sylw yn defnyddio dulliau electronig i hysbysebu swyddi gwag a swyddi newydd. Hysbysebant ar eu gwefannau eu hunain a gwefannau eu partneriaid. Mae sylwadau **sefydliad 10** yn nodweddiadol:

- "We always use our own bi-lingual website to advertise vacancies, our social media accounts, and our stakeholder networks especially when the work of the post is relevant to specific community groups."

Cyfeiria'r atebion a dderbyniwyd at hysbysebu ar Facebook a Twitter a gwefannau recriwtio,

- "Mae'r Adran Recriwtio yn defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol yn llawn, gwefannau recriwtio a'r wasg" (**sefydliad 14**).
- "Individual roles may also be promoted via corporate social media profiles" (**sefydliad 21**).

GWERTHUSIAD: Mae'r arferion hyn yn rhai normadol bellach, ac mae gan y mwyafrif o sefydliadau staff sy'n ymorol â chyfathrebu ar gyfryngau electronig megis gwefannau a chyfryngau cymdeithasol.

Mae **sefydliad 15**, sy'n gweithredu dros ddalgylch lle mae'r canrannau siaradwyr Cymraeg yn gymharol isel, yn disgrifio ymagwedd greadigol tuag at recriwtio siaradwyr Cymraeg:

- "For particular posts such as [XXX] we target on social media that we are seeking Welsh language skills or those who attended Welsh language schools and may need some support in refreshing their skills. We hold specific Welsh language awareness sessions for [specific named roles]."

GWERTHUSIAD: Ystyriwn fod yr arferion hyn yn rhai da, dyfeisgar, yn dangos ymateb creadigol i'r her o recriwtio siaradwyr Cymraeg a dysgwyr, a datblygu eu sgiliau fel y bo angen, mewn ardal sy'n "llai Cymraeg" na'i gilydd.

Hysbysebu pob swydd ar wefannau Cymraeg

Yn ôl yr atebion a gafwyd, mae 3 sefydliad yn hysbysebu pob un o'u swyddi gwag a swyddi newydd ar wefannau Cymraeg:

- "We routinely use Welsh medium advertising platforms such as Golwg, Lleol.net and Swyddle, for all posts regardless of linguistic skill requirements" (**sefydliad 10**).
- "We pay to advertise all roles on 'Swyddle' to encourage more applicants with Welsh language skills [...] We advertise all posts on 'Swyddle' (including all Level 1 Welsh language posts) ... We have made massive improvements in the number of Welsh Speakers in [our organisation] by using Swyddle, engaging with Schools, Universities and colleges and promoting Welsh language skills on social media and job adverts" (**sefydliad 15**).

Mae'r trydydd sefydliad yn y grŵp hwn yn nodi

- "We advertise with lleol.cymru for every external vacancy" (**sefydliad 8**).

GWERTHUSIAD: Ystyriwn fod yr arferion hyn yn rhai sy'n cydnabod y gall llawer o ddarpar ymgeiswyr am swyddi fod yn awyddus i ddefnyddio Cymraeg yn eu gweithleoedd, ac yn canolbwyntio ar gyfeirio at wefannau Cymraeg i chwilio am gyfleoedd i wneud hynny.

Hysbysebu swyddi ar wefannau Cymraeg dan rai amodau yn unig

Dyma sy'n arferol gan y mwyafrif o'r 24 sefydliad a holwyd (sef **sefydliadau 2,3,5,6,8,9,13,17,18,19,20,21,22,23,24**). Y duedd fwyaf cyffredin yw i'r sefydliadau ddefnyddio gwefannau Cymraeg i hysbysebu swyddi y mae sgiliau Cymraeg uwch, penodol neu arbenigol yn "hanfodol" ar eu cyfer. Mae'r ymatebion canlynol yn nodweddiadol o'r categori yma o sefydliadau:

- "The Equalities and Welsh Language Team advocate the use of the following sites where Welsh Language Skills are essential. LinkedIn, Lleol.Cymru, Golwg, Safle Swyddi" (**sefydliad 2**).
- "Welsh essential posts are advertised on: 'Lleol', 'Golwg', 'Y Cymro'," (**sefydliad 3**).
- "[We] use specific Welsh medium sites such as lleol.net and Golwg when recruiting to posts with a higher linguistic level, or when posts are specialist ones" (**sefydliad 5**).
- "Ar gyfer swyddi lle mae gofynion iaith penodol byddwn ni hefyd yn hysbysebu ar wefannau swyddi Cymraeg e.e. Safle Swyddi a Lleol.com. Hysbysebwyd swydd [teitl y swydd] yn ddiweddar gyda'r gofyniad iaith lafar ac ysgrifenedig yn hanfodol a gafodd ei hysbysebu ar wefan Swyddle a Golwg 360. O bryd i'w gilydd byddwn ni hefyd yn hysbysebu ar wefannau swyddi arbenigol a mannau eraill gan

ddibynnu ar arbenigedd y swydd [...] Pan fydd sgiliau iaith Gymraeg yn ofyniad angenrheidiol, hysbysebir ar wefannau swyddi Cymraeg penodol e.e. Swyddle Golwg 360, Safle Swyddi a Lleol.com” (**sefydliad 6**).

- "When we have Welsh Essential role/s we routinely advertise on Safle Swyddi and occasionally Lleol.Cymru by arrangement if for a specialist Welsh Essential Job. i.e., Welsh Language Translator” (**sefydliad 13**).
- “All Welsh Essential vacancies are advertised on Lleol.net” (**sefydliad 24**).

GWERTHUSIAD: Dichon fod yr arferion hyn fod yn fodd i dargedu siaradwyr Cymraeg a dysgwyr sy'n dymuno ymgeisio am swyddi y mae gwybodaeth o'r Gymraeg yn ofynnol ar eu cyfer i wahanol raddau. Ond gan fod y mwyafrif o swyddi yn y mwyafrif o sefydliadau (gydag eithriadau prin) yn swyddi nad yw'r Gymraeg yn hanfodol ar eu cyfer, oni hysbysebir y swyddi hynny hefyd ar wefannau Cymraeg, collir cyfle i ddenu siaradwyr Cymraeg sy'n defnyddio'r gwefannau hyn i chwilio am fathau eraill o swyddi - e.e technegwyr, crefftwyr, cyfrifwyr, swyddi ym maes cyfrifiadureg, yr amgylchedd, swyddi rheoli ac yn y blaen - h.y. swyddi nad oes ganddynt gysylltiad uniongyrchol sylweddol â'r cyhoedd. Arfer da fyddai hysbysebu amrediad eang o swyddi ar wefannau Cymraeg, nid swyddi "iaith-gysylltiol" yn unig, er mwyn meithrin gweithlu dwyieithog ar draws holl adrannau sefydliad.

Hysbysebion - Cyfleu gwybodaeth am ofynion ieithyddol mewn hysbysebion / disgrifiad swydd / neu fanyleb bersonol

Datganodd 11 sefydliad eu bod yn nodi gofynion iaith swydd yn yr hysbyseb recriwtio ac/neu'r disgrifiad swydd ac/neu'r fanyleb bersonol (**sefydliadau 6,10,13,14,15,16,17,19,20,21,24**).

Mae 1 sefydliad yn darparu gwe-ddolen i'w fatrics lefelau sgiliau yn ei hysbysebion, i gyd-fynd â'r gofynion iaith (**sefydliad 14**).

Yn ei ateb i holiadur CyG, cyflwynodd **sefydliad 6** y wybodaeth isod gydag enghraifft o hysbyseb swydd:

- "Lle mae prinder mawr mewn maes neu lle nad oes cyswllt neu angen adrodd, yna efallai byddem yn categoreiddio swydd yn wahanol gan wneud yn amlwg bod cefnogaeth a hyfforddiant ar gael i wella sgiliau'r Gymraeg neu i fagu hyder." Nodir hyn yn yr hysbyseb: "Peidiwch â phoeni os nad oes gennych brofiad neu hyfforddiant blaenorol, mae gennym fwy o ddiddordeb yn eich potensial. Gallwn hefyd gynnig cymorth gloywi iaith os oes angen."

Dylwn nodi mai un enghraifft a roddwyd, ac ni wyddom hyd sicrwydd a yw hyn yn arferiad rheolaidd gan **sefydliad 6**, ynteu dull a weithredwyd unwaith yn unig.

GWERTHUSIAD: Ystyriwn mai arfer da yw arferiad y cyrff uchod o nodi'r gofynion iaith yn yr hysbyseb yn ogystal ag yn y disgrifiad swydd, fel a argymhellir gan CyG (op.cit., 2020, adran 6.5).

Ymhellach ystyriwn mai dau ddull blaengar a dengar yw arfer **sefydliad 14** o ddarparu gwe-ddolen i'w fatrics lefelau sgiliau, a'r modd y datganodd **sefydliad 6** yn ei hysbyseb y cynigir cymorth i'r sawl a benodir wella ei sgiliau iaith.

Noda 1 sefydliad ei fod yn nodi'r gofynion iaith yn yr hysbyseb ond nid yn y disgrifiad swydd:

- "Mae swydd ddisgrifiadau yn rai generig e.e.[teitl swydd]. Bydd sgiliau Cymraeg yn hanfodol ar gyfer rhai rolau [teitl swydd]. a bydd yn ddymunol ar gyfer eraill. Fodd bynnag, yr un swydd ddisgrifiad sy'n berthnasol i'w gwaith, felly manylir ar ofynion iaith y rôl/swydd wag yn yr hysbyseb yn hytrach nag yn y disgrifiad swydd" (**sefydliad 18**).

GWERTHUSIAD: Ystyriwn mai gwell fyddai dilyn cyngor CyG, sef "Mae'n fanteisiol i hysbysebion a swydd-ddisgrifiadau fod yn eglur wrth ddisgrifio'r sgîl neu gymhwyster angenrheidiol i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg" (op.cit.,2020, adran 6.5).

Datganodd 2 sefydliad (**sefydliadau 3,12**) nad ydynt yn nodi gofynion iaith swydd mewn hysbysebion ond o dan amodau arbennig. Mae un o'r ddau hyn yn nodi'r gofynion iaith yn yr hysbyseb os yw medru'r Gymraeg yn hanfodol i'r swydd.

- "If Welsh language skills are essential for a role, we state this in English and Welsh at the beginning of the job advertisement and advertise in Welsh only [...] If the role is not Welsh essential, we state one of five Welsh language competency levels (see answer to Question 9) in the job description and person specification" (**sefydliad 3**).

Nid yw'r sefydliad arall yn nodi'r gofynion iaith yn yr hysbyseb ond o dan yr amgylchiadau canlynol:

- "Unless the top level of Welsh language requirements are required it is not highlighted on the advertisement" (**sefydliad 12**).

GWERTHUSIAD: Os oes angen sgiliau Cymraeg ar unrhyw lefel (nid ar y lefel uchaf yn unig) ystyriwn y dylid nodi hynny yn y swydd-ddisgrifiad yn ychwanegol i'r hysbyseb (fel sydd eisoes yn ofynnol o dan y safonau) fel mater o arfer da.

Mae atebion 3 sefydliad yn nodi mai yn eu disgrifiadau swydd ac/neu'r manylebau bersonol yn unig, neu yn bennaf, y nodir y gofynion iaith, yn hytrach nag yn eu hysbysebion:

- "Caiff gofynion iaith y rôl eu cynnwys ym mhob swydd ddisgrifiad (ar dudalen 27 o'n Polisi Recriwtio a Dethol). Mae pob hysbyseb swydd unigol ar y wefan swyddi yn nodi, 'Gweler y Swydd Ddisgrifiad am y gofynion sgiliau yn y Gymraeg ar gyfer y swydd hon'" (**sefydliad 1**).

Mae **sefydliad 10** yn datgan ei fod yn tueddu i gyfeirio at sgiliau Cymraeg yn y swydd ddisgrifiad a'r fanyleb bersonol yn bennaf:

- "The main vehicle for this is the job description and person specification. We will normally reference and draw attention to Welsh language skills on the advert (and other vehicles for advertising the post, such as on social media posts) especially where the needs assessment determines the language skill to be an essential need" (**sefydliad 10**).

Atebodd **sefydliad 11** yn syml:

- “Mae'r gofynion ieithyddol wedi ei gynnwys yn y swydd ddisgrifiad.”

GWERTHUSIAD: Mae'r sefydliadau uchod yn cynnwys y gofynion ieithyddol y tu hwnt i'r hysbysebion, mewn rhannau eraill o'r pecyn recriwtio. Ystyrir bod hepgor gofynion o'r hysbyseb yn arfer sydd yn groes i'r safonau. Mae'r safonau yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw swydd sy'n cael ei chategoreiddio fel 'hanfodol', 'dymunol' neu 'angen dysgu' bennu hynny yn yr hysbyseb swydd. Tra ei bod yn dderbyniol ymhelaethu ar union ofynion ieithyddol swydd mewn swydd ddisgrifiad, mae disgwyl bod y categori sylfaenol (boed yn 'hanfodol', 'dymunol' neu 'angen dysgu') yn yr hysbyseb ei hun.

Hysbysebion - llunio'r hysbyseb

Nid oedd holiadur CyG yn cynnwys cwestiwn am y defnydd o dempledi i lunio hysbysebion recriwtio (cwestiwn 11, Rhan A, oedd y cwestiwn agosaf ar wneud hynny). Er hynny, cafwyd peth tystiolaeth am hyn yn yr atebion a ddaeth i law, a dyma rannu'r dystiolaeth honno am y gall fod o ddiddordeb i CyG. Er enghraifft, nododd **sefydliad 6** fod ei swyddogion yn defnyddio templedi safonol wrth lunio'r hysbyseb.

- “Rydym yn defnyddio templedi safonol ar gyfer disgrifiadau swydd, ffurflenni cais a hysbysebion. Maent oll yn cynnwys llefydd i bennu gofynion iaith Gymraeg y rôl” (**sefydliad 6**).

GWERTHUSIAD: Gall y defnydd o dempledi safonol i lunio hysbysebion am swyddi fod yn arfer da sy'n hwyluso proses wrthrychol ar gyfer recriwtio a phenodi.

Yn y pegwn arall, cafwyd tystiolaeth nad yw **sefydliad 2** yn defnyddio templed na chanllawiau o'r fath, a bod gan ei reolwyr rwydd hynt i lunio hysbysebion a phenderfynu ar natur unrhyw gyfeiriadau at y Gymraeg yn ôl eu goleuni eu hunain:

- “The Manager has discretion to include all relevant details in the advert as appropriate. If the post is Welsh 'Essential', the advert will confirm: 'The ability to speak Welsh is regarded as essential to the undertaking of this post'” (**sefydliad 2**).

Dichon hefyd fod awgrym yn y sylwadau hyn na chyfeirir at y Gymraeg onid yw rhugledd ynddi yn hanfodol i'r swydd a hysbysebir.

GWERTHUSIAD: Ystyriwn nad yw'r trefniadau a ddisgrifir gan **sefydliad 2** uchod yn cydymffurfio â'r dulliau a argymhellir gan CyG (op.cit., 2020, adrannau 4.1 - 4.2). Mae'r trefniadau yn ddiffygiol am eu bod yn or-ddibynnol ar farn oddrychol rheolwr unigol. Os nad oes trefniant i wirio a sicrhau cadernid a dilysrwydd yr asesiadau o ofynion ieithyddol swyddi, gall hyn beri risg i'r sefydliad oherwydd gellid ei herio ar y sail nad oes trefniadau gweinyddol priodol yn eu lle i bennu gofynion ieithyddol.

2.3 Llunio disgrifiad swydd, manyleb bersonol a ffurflen gais

Adroddodd rhai sefydliadau eu bod yn defnyddio templedi safonol ar gyfer llunio disgrifiad swydd a/neu fanyleb bersonol a/neu ffurflen gais:

- “Mae templedi wedi’u llunio gennym ar gyfer yr Hysbyseb Swydd a’r Swydd ddisgrifiad. Isod mae modd gweld enghreifftiau” **(sefydliad 9)**.
- “Mae’r rheolwyr yn llenwi’r templedi cychwynnol ar gyfer swyddi. Mae’r templedi hyn yn cynnwys elfennau safonol ar gyfer pob swydd ac mae gofynion ieithyddol yn un o’r elfennau hynny. Gweler enghraifft isod o’r geiriad enghreifftiol mewn templed ar gyfer rôl Uwch Swyddog Clercyddol” **(sefydliad 19)**.
- “Rydym yn defnyddio templedi safonol ar gyfer disgrifiadau swydd, ffurflenni cais a hysbysebion. Maent oll yn cynnwys llefydd i bennu gofynion iaith Gymraeg y rôl” **(sefydliad 6)**.
- “Rydyn ni’n defnyddio ffurflen gais safonol sydd ar gael yn y Gymraeg a’r Saesneg. Mae gennym ni dempledi disgrifiadau swydd safonol. Gall rheolwyr sy’n recriwtio adolygu disgrifiadau swydd a hysbysebion cyn iddynt gael eu cyhoeddi” **(sefydliad 17)**.

GWERTHUSIAD: Mae'r defnydd o dempledi safonol i lunio disgrifiad swydd, manyleb bersonol a/neu ffurflen gais am swyddi fod yn arfer da sy'n hwyluso proses wrthrychol ar gyfer recriwtio a phenodi, yn unol â chynghorion CyG.

- “Rhaid darparu disgrifiad swydd yn Gymraeg ac yn Saesneg ar gyfer pob cais recriwtio, ynghyd ag asesiad o’r gofynion iaith angenrheidiol ar gyfer y rôl” **(sefydliad 6)**.
- “Disgrifiadau ‘mewn iaith bob dydd’ sydd yn cael eu defnyddio (yn hytrach na chyfeiriad at lefelau). Mae banc o ddisgrifiadau ar gael yn y Cod Ymarfer ac yn y templedi ar gyfer swydd ddisgrifiadau” **(sefydliad 19)**.

GWERTHUSIAD: (i) Arfer da yw darparu pob disgrifiad swydd yn ddwyieithog a (ii) arfer da rhagweithiol, dychmygus, yw mynd ati'n fwriadus i lunio disgrifiadau swydd "mewn iaith bob dydd".

Nododd amryw o'r sefydliadau eu bod yn cynnwys cwestiwn ar eu ffurflen gais yn gwahodd yr ymgeisydd i nodi ym mha iaith yr hoffai gael ei gyfweld:

- “O dan Safonau'r Gymraeg newydd (Safon 135), byddwn yn sicrhau bod ein ffurflenni cais ar gyfer swyddi'n darparu lle i unigolion nodi p'un a ydynt eisiau defnyddio'r Gymraeg mewn cyfweliad neu unrhyw ddull asesu arall” **(sefydliad 9)**.

GWERTHUSIAD: Arfer da , ac arfer sy'n ofynnol gan Safonau'r Gymraeg, yw cynnwys ar y ffurflen gais gwestiwn yn cynnig dewis iaith i'r ymgeisydd ar gyfer cyfweliad.

Mae **sefydliad 12** yn cynnwys yn ei ddisgrifiadau swyddi we-ddolen at wybodaeth am lefelau sgiliau

- “Within each job profile is a mention to the Welsh language skills required and a hyper link to a document that describes the levels of skills. Please see appendix one.”

GWERTHUSIAD: Arfer da yw cynnwys gwe-ddolen yn y disgrifiad swydd i arwain yr ymgeisydd at wybodaeth am fframwaith lefelau sgiliau y sefydliad, yn hytrach na chynnwys y fframwaith yn nhestun y disgrifiad swydd ei hun, gan y gallai hynny gymhlethu testun y disgrifiad.

Datganodd 1 sefydliad ei fod yn rhannu gwybodaeth am ofynion iaith y swydd rhwng y fanyleb bersonol a theitl y swydd:

- “The specific required level of Welsh language skills is detailed in the person specification of Welsh essential vacancies. Where a vacancy is a Welsh Essential version of a role that also exists (or has previously, or may exist in the future) in a Welsh Desirable form, this will be indicated in the job title e.g., Online [...] Coordinator (Welsh Essential). Welsh desirable vacancies indicate that Welsh language skills are desirable in the person specification” (**sefydliad 21**).

GWERTHUSIAD: Arfer da yw cynnwys y gofynion ieithyddol ynghlwm wrth deitl y swydd, yn ogystal ag yn y fanyleb bersonol a/neu disgrifiad swydd.

2.4 Asesu sgiliau Cymraeg a defnyddio Cymraeg mewn cyfweiliadau

Yn unol â Safonau'r Gymraeg a fabwysiadwyd ganddynt, nododd wyth sefydliad yn yr holiadur (**sefydliadau 5,6,7,9,14,18,22,24**) eu bod yn cynnig cyfle i'r ymgeiswyr ddewis gael cyfweiliad yn Gymraeg neu Saesneg. Mae'r ymrwymadau canlynol yn cynnig enghreifftiau o hyn:

- “On the application form for each post the applicant can state whether they wish the interview to be conducted in Welsh or English” (**sefydliad 5**).
- “Candidates can ask for the interview to be conducted in Welsh (whether the role requires Welsh language skills or not)” (**sefydliad 24**).

Nododd 14 (**sefydliadau 2,5,6,9,10,11,12,14,15,17,18,20,22,24**) bod trefniadau yn eu lle i sicrhau bod modd cynnal cyfweiliadau trwy'r Gymraeg.

Mae atebion y sefydliadau am eu trefniadau i weithredu'r agweddau hyn yn dangos ystod o wahanol ddulliau ar gyfer (i) defnyddio'r Gymraeg mewn cyfweiliadau a (ii) profi gallu ymgeisydd yn y Gymraeg fel rhan o'r broses gyfweld.

Am brofi ac asesu safon Cymraeg llafar a rhugledd yr ymgeisydd y dull mwyaf cyffredin a ddefnyddir gan y sefydliadau yw dibynnu ar aelod/au y panel cyfweld i

ofyn cwestiynau yn Gymraeg i'r ymgeisydd ac arsylwi ar ddefnydd iaith yr ymgeisydd.

Ceir dulliau asesu eraill hefyd. Yn eu plith ceir profion trylwyr pwrpasol; asesu cyn y cyfweliad; asesu safon y Gymraeg yng nghais yr ymgeisydd; a chynnal prawf ysgrifenedig pan fo'r gallu i ysgrifennu Cymraeg yn hanfodol i'r swydd. Adlewyrchir yr amrywiaeth yn yr atebion isod.

Mae 1 sefydliad yn asesu sgiliau Cymraeg fel gofyniad ar gyfer pob un o'i swyddi, hyd yn oed ar y lefel Mynediad (y lefel fwyaf elfennol):

- “Asesu sgiliau Cymraeg Llafar lefelau 1 a 2. Cynhelir prawf Cymraeg fel rhan o'r cyfweliad (prawf trwyadl). Prawf teg ydyw hefyd, sy'n annog y defnydd o Gymraeg naturiol. Dylid nodi bod yr asesiad iaith yma yn cael ei gynnal ar wahân i'r cyfweliad: Mae hyn yn cael ei nodi yn y cyfweliad a bydd asesiad iaith yn dilyn dros y ffôn cyn penodi” (**sefydliad 14**).

GWERTHUSIAD: O'r holl dystiolaeth a gafwyd am yr agwedd hon, ystyriwn mai arferion **sefydliad 14** yw'r arferion gorau ar gyfer asesu sgiliau iaith fel rhan o'r broses gyfswydd. Mae arferion **sefydliad 14** yn gyson a systematig, a phroffir lefel Cymraeg pob ymgeisydd yn ddi-wahân.

Noda cryn nifer o sefydliadau eu bod yn arferiad ganddynt brofi Cymraeg yr ymgeisydd os yw'n ymgeisio am swydd y mae Cymraeg yn "hanfodol" iddi (**sefydliadau 3,4,6,8,10,11,20,21,22,23,24**). Ond diddorol yw sylwi ond na chrybwyllant unrhyw drefniadau ar gyfer defnyddio'r Gymraeg mewn cyfweliadau ar gyfer swyddi eraill, os nad yw medru'r Cymraeg yn hanfodol ar eu cyfer.

Ar wahân i drefniadau **sefydliad 14**, y dull mwyaf cyffredin o brofi sgiliau iaith ymhlith y sefydliadau eraill yw fod aelod neu aelodau o'r panel cyfswydd yn asesu sgiliau llafar ymgeisydd drwy ofyn un neu ragor o gwestiynau'r cyfweliad yn Gymraeg. Mewn sefyllfa o'r fath, cymerir bod aelod neu aelodau Cymraeg y panel yn asesu safon gallu'r ymgeisydd i *siarad* Cymraeg.

Eithriad i'r patrwm hwn yw **sefydliad 14** a dau sefydliad arall (**sefydliadau 7 ac 1**), sydd, fe ymddengys yn ôl eu hatebion, bob amser yn profi gallu ymgeiswyr yn y Gymraeg ym mhob cyfweliad.

Mae **sefydliad 7** yn nodi:

- “Bydd y panel recriwtio hefyd yn ystyried gallu cyfathrebu yn yr iaith fel rhan o'r cyfweliad.”

Gellir dehongli hyn i olygu y profir Cymraeg yr ymgeisydd ym mhob cyfweliad (er nad yw hynny'n gwbl eglur o'r ateb a gafwyd).

Mae **sefydliad 1** yn datgan:

- “Disgwylir i ymgeiswyr ateb o leiaf un cwestiwn yn Gymraeg er mwyn asesu eu gallu yn yr iaith.”

Mae bron pob sefydliad hefyd yn nodi y byddant yn gofyn o leiaf un cwestiwn yn Gymraeg os yw'r Gymraeg yn hanfodol i'r swydd.

GWERTHUSIAD: Os yw'n ofyniad i ymgeisydd feddu ar y gallu i *siarad* Cymraeg ar ryw lefel, ystyriwn mai arfer da yw profi gallu'r ymgeisydd yn y cyfweiliad. Ni chafwyd tystiolaeth am sut yn union y bydd panelwyr Cymraeg mewn cyfweiliad yn asesu a phwyso a mesur gallu ymgeisydd pan mae'n ateb cwestiwn neu gwestiynau ar lafar yn Gymraeg. Ymddengys y bydd effeithiolrwydd y profi yn dibynnu ar allu'r panelwyr i asesu'n gywir. Ni chafwyd tystiolaeth bod panelwyr cyfweld yn derbyn a defnyddio canllawiau ar gyfer asesu gallu ieithyddol ymgeiswyr. Ystyriwn mai arfer da fyddai darparu canllawiau i banelwyr ar asesu gallu ieithyddol panelwyr.

Mae 2 sefydliad yn mynnu bod pob cyfweiliad yn ddwyieithog i ryw raddau, gan gynnwys cyfweiliadau ag ymgeiswyr a ddewisodd gael cyfweiliad yn Gymraeg yn ogystal ag ymgeiswyr a ddewisodd gael cyfweiliad yn Saesneg am swydd y mae Cymraeg yn hanfodol iddi:

- “Rhoddir dewis i bob ymgeisydd ym mha iaith y caiff y cyfweiliad ei gynnal. Ar gyfer swyddi y mae'r Gymraeg yn hanfodol bydd pob cwestiwn, ar wahân i un, ar gyfer ymgeiswyr sy'n dymuno cael eu cyfweld yn Gymraeg yn cael eu gofyn yn Gymraeg a bydd yr un cwestiwn arall yn cael ei ofyn yn Saesneg (oherwydd gofynion dwyieithog y rôl). Ar y llaw arall, pe bai ymgeisydd ar gyfer swydd wag o'r fath yn gofyn am gyfweiliad yn Saesneg, yna byddai o leiaf un cwestiwn yn cael ei ofyn yn Gymraeg” (**sefydliad 18**).
- “We [...] interview for [staff for one of our departments] through 50% interview in English and 50% interview in Welsh to ensure they have the appropriate skills in both languages” (**sefydliad 15**).

O brofiad, tybiwn y gall yr arferiad o ofyn o leiaf un neu ragor o gwestiynau yn Saesneg fod yn bur cyffredin ymhlith y cyrff dan sylw pan gyfwelant ag ymgeiswyr am swyddi y mae rhugledd yn Gymraeg yn hanfodol iddynt, ac ymgeiswyr a ddewisodd gael cyfweiliad yn Gymraeg, er na chafwyd rhagor o dystiolaeth o hynny yn yr atebion i holiadur CyG.

GWERTHUSIAD: Pan fydd ymgeisydd wedi dewis cael cyfweiliad yn Gymraeg, er mwyn diwallu hynny a gofynion y safonau dylid sicrhau mai Cymraeg yw prif iaith y cyfweiliad. Pan fo rhugledd yn Gymraeg a Saesneg yr un mor bwysig i'r swydd, rhesymol yw profi gallu ymgeisydd yn y ddwy iaith.

Cyfeiriodd rhai sefydliadau at osod prawf ysgrifenedig hefyd (**sefydliadau 7,24,5, 6,13,18**), boed yn brawf pwrpasol neu'n asesiad o gais ysgrifenedig yr ymgeisydd. Mae rhai sefydliadau yn derbyn cymorth staff uned iaith neu gyfieithwyr i asesu safon Cymraeg ysgrifenedig ymgeiswyr (**sefydliadau 8,10,21,22**).

Mae un sefydliad (**sefydliad 18**) yn gofyn i ymgeiswyr hunanasesu eu sgiliau iaith:

- “Rhoddir ffurflen hunanasesu Cymraeg i bob ymgeisydd. Ar gyfer swyddi gwag pan fo sgiliau Cymraeg yn hanfodol hysbysir ymgeiswyr bod rhaid iddynt gwblhau'r hunanasesiad. Ar gyfer swyddi pan fo sgiliau Cymraeg yn ddymunol, nid yw llenwi'r ffurflen yn orfodol ond mae'n cael ei annog.”

Mae **sefydliad 18** hefyd yn defnyddio Canolfan Asesu Cymraeg i asesu safon iaith ymgeiswyr sy'n dymuno cael eu cyfweld yn Gymraeg neu sy'n ymgeisio am swydd y mae'r Gymraeg yn hanfodol iddi.

Mae amryw o'r sefydliadau'n craffu ar Gymraeg ysgrifenedig yr ymgeisydd yn ei gais er mwyn asesu safon ei Gymraeg ysgrifenedig (er enghraifft, **sefydliadau 13,10,19,20**).

GWERTHUSIAD: Os yw'n ofyniad i ymgeisydd feddu ar y gallu i *ysgrifennu* Cymraeg ar ryw lefel, ystyriwn mai arfer da yw profi gallu'r ymgeisydd yn y cyfweliad neu cyn y cyfweliad. O ran asesu lefel sgiliau ysgrifennu yr ymgeisydd, gall asesiad gan staff uned iaith neu gyfieithwyr neu asesydd allanol fod o gymorth defnyddiol iawn.

Cyfeiriodd amryw o'r sefydliadau at eu defnydd o wasanaeth cyfieithu ar y pryd (CAP) i gyfieithu o'r Gymraeg i'r Saesneg mewn cyfarfodydd panelau cyfweld. Darperir y CAP er budd panelwyr di-Gymraeg sy'n bresennol mewn cyfweliadau lle mae'r ymgeisydd wedi dewis cael cyfweliad yn Gymraeg, neu lle defnyddir y Gymraeg am fod yr ymgeisydd yn cael ei gyfweld am swydd y mae'r Gymraeg yn hanfodol ar ei chyfer (**sefydliadau 8,22,20,6,21,5,2**).

Diddorol sylwi fod un sefydliad (sef **sefydliad 14**) wedi ymwrthod â'r defnydd o CAP mewn cyfweliadau recriwtio gan esbonio fel a ganlyn:

- “Mae gan ymgeiswyr y dewis o gael eu cyfweld yn y Gymraeg neu'r Saesneg. Hyd ddiwedd 2022 roedd yna opsiwn i ymgeiswyr oedd yn dymuno cael eu cyfweld yn y Gymraeg wneud hyn weithiau drwy ddefnyddio Cyfieithiad ar y Pryd (CAP) yn y cyfweliad. Mae [enw'r sefydliad] fodd bynnag wedi nodi nad yw hyn yn ddigonol a bod y broses o ddefnyddio gwasanaeth CAP yn rhoi siaradwyr Cymraeg dan anfantais. Bydd hyn yn newid o ddechrau blwyddyn ariannol 2023 – lle bydd paneli Cymraeg ar gael i ymgeiswyr sy'n dewis cael eu cyfweliadau drwy'r Gymraeg.”

GWERTHUSIAD: Ystyriwn mai'r arfer gorau yw gwneud pob ymdrech i sicrhau y caiff ymgeisydd sy'n siarad Cymraeg y cyfle gorau posibl mewn cyfweliad i fynegi ei hun yn uniongyrchol i'r panelwyr, gan ddangos ei rugledd a safon ei fynegiant heb drydydd parti yn trosi ei eiriau eu cyfer. Mae **sefydliad 14** wedi mynegi'r farn "bod y broses o ddefnyddio CAP yn rhoi siaradwyr Cymraeg dan anfantais". Arfer da iawn yw bwriad **sefydliad 14** i sicrhau “bydd paneli Cymraeg ar gael i ymgeiswyr sy'n dewis cael eu cyfweliadau yn Gymraeg”. Mantais y trefniant hwn yw ei fod yn sefydlu'r Gymraeg yn brif iaith ddiodyn, normadol, y cyfweliad, yn hytrach na rhoi'r argraff i'r ymgeisydd bod rhaid i'r sefydliad wneud trefniadau neilltuol, anarferol i hwyluso ei ddefnydd o'r Gymraeg yn y cyfweliad.

Yn ddelfrydol, felly yr arfer gorau fyddai sicrhau bod aelodau'r panel, a'r Cadeirydd, yn medru deall a siarad Cymraeg, a'u bod yn gwneud hynny yn ddiodyn. Os nad yw hyn yn bosibl, yr opsiwn ail orau fyddai sicrhau bod mwyafrif o'r panelwyr neu gynifer

ag sy'n bosibl, yn medru'r Gymraeg ac yn barod iawn i'w defnyddio yn y cyfweiliad. Os nad yw'r ddau opsiwn hyn yn ymarferol bosibl oherwydd prinder siaradwyr Cymraeg i weithredu fel panelwyr, yna gorau oll os yw'r Cadeirydd o leiaf yn ddwyieithog ac yn barod iawn i lywio'r cyfweiliad yn ddwyieithog gan siarad Cymraeg yn uniongyrchol â'r ymgeisydd.

Ystyriwn fod yr ymgeisydd dan anfantais os yw mwyafrif o banelwyr yn dibynnu ar CAP er mwyn deall ei (h)atebion Cymraeg yn y cyfweiliad, oherwydd ni chaiff gyfathrebu'n uniongyrchol ag aelodau a dangos ei sgiliau llafar a'i ddulliau mynegiant ar waith, mewn sefyllfa lle bydd yn awyddus iawn i wneud hynny.

Cyfeiriodd un sefydliad sy'n gweithredu mewn ardal lle mae'r ganran siaradwyr Cymraeg yn isel a'r ganran o'i staff Cymraeg hefyd yn isel, at drefniant i gael cymorth y Fenter Iaith leol mewn cyfweiliadau sydd i'w cynnal yn Gymraeg.

- “Menter Iaith [leol] have assisted with the interview process in the past when there was no Welsh language speaker available.” (**sefydliad 2**).

GWERTHUSIAD: Mewn sefydliadau lle mae'r ganran o staff Cymraeg yn isel a cheir anhawster i gynnwys panel o gyfweilwyr Cymraeg mewnol, arfer da yw manteisio ar yr adnoddau lleol allanol ac arbenigol sydd ar gael fel y gellir sicrhau y cynhelir cyfweiliadau Cymraeg i ymgeiswyr.

Cofnododd dau sefydliad fod yna adegau pan na allent ddarparu cyfweiliad Cymraeg i ymgeiswyr:

- “If the role is a ‘Welsh essential’ role, then at least one member of the interview panel will be a fluent Welsh speaker. We also use the services of a simultaneous translator that we buy in. Also, at least one of the questions and / or assessments will be undertaken in Welsh. Where a role is Welsh essential, we endeavour to have an interview panel who are all fluent in Welsh but the size of our organisation and in most cases, the specialist nature of the role, may not allow this” (**sefydliad 8**).
- “Some questions or all interview questions could be asked and assessed in Welsh. This typically doesn't happen though due to the panel requirements expected; 3 panel members with a mix of diversity regarding sex, age and ethnicity as well as someone from outside of the team recruiting. Due to this requirement, it is unlikely that we will have panel members that meet all of these requirements as well as speaks or writes in Welsh” (**sefydliad 16**).

GWERTHUSIAD: Mae peidio â darparu cyfweiliad yn Gymraeg i ymgeisydd sydd wedi dewis cael cyfweiliad yn Gymraeg yn groes i Safonau Iaith Cymraeg y sefydliadau, ac yn peri risg o fethiant i gydymffurfio gyda'r Safonau.

Mewn sefydliadau lle mae'r ganran o staff Cymraeg yn isel a cheir anhawster i gynnull panel o gyfwelwyr Cymraeg mewnol, dylid manteisio ar yr adnoddau lleol allanol ac arbenigol sydd ar gael fel y gellir sicrhau y cynhelir cyfweiliadau Cymraeg i ymgeiswyr.

Mewn 2 o'r sefydliadau (**sefydliadau 21 a 23**) rheolwr unigol sy'n gyfrifol am benderfynu sut yr asesir sgiliau iaith ymgeiswyr :

- "The Recruitment Manager(s) responsible for the vacancy in question are expected to assess all essential and desirable requirements as part of the job role [...] If required, members of the Welsh Language team can join a recruitment panel in order to carry out an assessment of candidates' Welsh language skills; this will only happen where the Recruiting Manager(s) have requested it however" (**sefydliad 21**).
- "There are no formal arrangements in place. Assessment of linguistic skills at interview is dependent on the recruiting manager conducting the interview [...] As an example, at Switchboard Operator interviews, candidates were asked to have a conversation in Welsh as part of the interview process to assess their linguistic skills" (**sefydliad 23**).

GWERTHUSIAD: Ystyriwn nad yw'r trefniadau a ddisgrifir gan **sefydliadau 21 a 23** uchod yn cydymffurfio â'r dulliau a argymhellir gan CyG (op.cit., 2020, adrannau 4.1 - 4.2). Mae'r trefniadau yn ddiffygiol am eu bod yn or-ddibynnol ar farn oddrychol rheolwr unigol. Os nad oes weithdrefn gytunedig ar gyfer penderfynu sut yr asesir sgiliau iaith ymgeiswyr, gall hyn beri risg i'r sefydliad oherwydd gellid ei herio ar y sail nad oes trefniadau gweinyddol priodol yn eu lle i asesu sgiliau ymgeiswyr.

Prin yw'r dystiolaeth am unrhyw systemau sgorio gallu ieithyddol ymgeiswyr. Fodd bynnag, noda un sefydliad fod ganddo'r trefniadau a ganlyn:

- "Ordinarily, Welsh Language Assessments will only be undertaken for posts that require a Level 3 or above [...] "We do not explicitly specify that the Welsh Language levels should be scored alongside other skills, experience and competences as set out as Essential or Desirable in the job profile. However, if the Welsh Language level for the post is a Level 3 or above, it is implied that we would expect the shortlisting panel to assess the applicant against this criterion" (**sefydliad 5**).

GWERTHUSIAD: Ystyriwn mai mater o arfer da fyddai darparu a gweithredu system sgorio er mwyn asesu sgiliau iaith mewn cyfweiliadau a phrofion, fel y gellir eu pwysoli ochr yn ochr â chymwyseddau proffesiynol eraill a allai fod yn ofynnol i'r swydd.

2.5 Arferion ôl-recruiwio i hybu dysgu a datblygu sgiliau Cymraeg, defnydd y Gymraeg ac ymwybyddiaeth staff

Cafwyd cryn lawer o wybodaeth gan y sefydliadau am eu harferion da amrywiol i hwyluso a hybu dysgu Cymraeg, i ddatblygu sgiliau Cymraeg ac i ledaenu gwybodaeth am yr iaith ymhlith eu staff.

Mae'r sefydliadau i gyd yn cynnig cyfleoedd i staff ddysgu Cymraeg neu ddatblygu sgiliau Cymraeg, un ai yn ystod oriau gwaith neu ar ôl oriau gwaith.

Crynoir isod ddetholiad a thrawstoriad o'r arferion da a gofnodwyd gan y sefydliadau yn y cyswllt hwn.

Sefydliad 1

- “Rydym yn cynnig ystod o hyfforddiant iaith Gymraeg ffurfiol drwy'r flwyddyn. Dysgu Cymraeg yw ein prif ddarparwr. Mae tudalen benodol am gefnogaeth iaith Gymraeg ar ein safle datblygiad proffesiynol, 'Y Gronfa Ddysgu', ac mae'n rhydd i swyddogion wneud cais ar unrhyw bryd ... Mae ystod o gefnogaeth arall hefyd ar gael gan y timoedd hyfforddiant a'r Gymraeg sy'n cynnwys: Cefnogaeth mentor gan Swyddog Hyrwyddo Polisi a'r Gymraeg, , [sic] Cefnogaeth cyfoedion gan bencampwyr y Gymraeg, Sesiynau paned a sgwrs wythnosol, Adnoddau gwirio sillafu a geiriaduron Cysill a Cysgeir, Geirfa benodol i'r maes gwaith.

Sefydliad 2

- “[The organisation] has provided conversational Welsh courses for staff and elected members since 2001. Courses are also accessible to members of the public and staff members from partner organisations to attend. The courses range from basic taster courses for beginners to courses, which cater for those who are now fluent Welsh speakers.” [...] “The Welsh Language Awareness course is provided for staff in line with Standard 132.”

Sefydliad 3

- “All staff are offered an opportunity to develop Welsh Language skills on appointment. The Welsh Language Officer advertises Welsh language courses internally that are run by Learn Welsh Ceredigion – Powys – Carmarthenshire. However, the onus is on the new staff member whether they take the course up.”

Sefydliad 4

- “We have just arranged a weekly Welsh language course, which staff can enrol on to when starting.”

Sefydliad 6

- “Mae gan staff fynediad at gyrsiau Cymraeg Gwaith yn ystod oriau gwaith, am ddim, gan gynnwys cyrsiau blasu 10 awr ar-lein. Os oes gofyn i staff ddysgu Cymraeg neu os ydynt yn dymuno gwneud hynny, byddant naill ai yn cael eu cofrestru ar gwrs cyhoeddus neu os oes niferoedd digonol o staff byddwn yn cynnal cwrs caeedig i staff trwy Brifysgol Caerdydd.”

Sefydliad 9

- “Mae cyfleoedd hefyd i weithwyr ymarfer eu Cymraeg, neu ehangu ar eu sgiliau. Mae perthynas dda gennym gyda’r Ganolfan Dysgu Cymraeg, a Chanolfan Nant Gwrtheyrn. Dros y blynyddoedd mae nifer o staff wedi manteisio ar y cyfleoedd sydd ar gael yma i gael cyrsiau cychwynnol – gloywi iaith. Mae 3 staff o gyfarwyddiaeth Lloegr yn cychwyn cyrsiau Cymraeg ym mis Ionawr hefyd, sydd wedi’u hariannu gennym.”

Sefydliad 10

- “All posts advertised by [this organisation] require candidates to demonstrate at least a basic “Courtesy” level of Welsh language skills within an agreed timeframe. Candidates are expected to evidence those skills on appointment or participate in Welsh learning within the first year of appointment (subject to the availability of provision). This is intended to be the start of a process of continuous improvement in Welsh language skills supported by training and other learning and practice opportunities in the workplace. In previous years for staff with existing advanced Welsh language skills, we invested in term time weekly advanced Welsh learning lessons with a contracted Tutor. The content of each lesson was bespoke and developed to respond to current pieces of work or current challenges for the learners such as conference speeches or written work.”
Cyfeirir hefyd at “courtesy level course [that] is sourced and paid for by the organisation, therefore, participation and completion of the learning is monitored.”

Sefydliad 12

- “Staff are encouraged to attend training sessions to improve their Welsh language and this can be seen in the increase in the level of Welsh language skills withing the organisation.”

Sefydliad 13

- “All staff have access to a Learning fund by application. The fund can be used for Welsh Language Courses within a certain budget. The Service Advertises once a year for staff who are interested to study Welsh part time and be funded by the Service. We are currently working together with the Media and Communications Department to advertise opportunities for staff to learn Welsh in 2023.”

Sefydliad 15

- “All new starters undertake a Level 1 Welsh mandatory Course which has been designed by [our organisation] and is delivered by the Welsh Language Policy Officer. During delivery of the Level 1 course, new starters are informed that they may volunteer to attend Welsh courses provided by [a local college]in order to improve their current level of Welsh language skills – whatever that may be. All employees are informed that they will be:
 - allowed to attend lessons during working hours (subject to the exigencies of the [organisation])
 - given time off in lieu (lesson time only) if they attend Welsh lessons when on rest days
 - fully funded to attend course and sit examinations.

[The organisation] has a Welsh Speakers and Learners Network of volunteers. One of the Network's areas of activity is providing peer support for Welsh learners and improvers, including monthly on-line Siop Siarad sessions to practice spoken Welsh."

Sefydliad 17

- "Ar ôl cwblhau'r broses gynefino, caiff manylion unigolion y mae gofyniad iddynt ddysgu Cymraeg eu hanfon i Adran y Gymraeg i drefnu cymorth, hyfforddiant a monitro. Anogir pob aelod staff i fynychu'r rhaglen Cymraeg Gwaith."

Sefydliad 18

- "Mae gennym raglen Hyfforddiant Cymraeg ar waith sy'n rhoi'r cyfle i'n holl staff ddysgu Cymraeg at ddibenion gwaith yn ystod amser gwaith. Mae'n ofynnol i bob aelod o staff newydd a phresennol nad ydynt yn meddu ar unrhyw sgiliau Cymraeg fynychu cwrs byr i allu ynganu enwau lleoedd, enwau personol a chyfarchion sylfaenol yn Gymraeg. Anogir yr holl staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg at ddibenion gwaith. Byddai unrhyw weithwyr y mae'n ofynnol iddynt ddysgu Cymraeg fel amod o'u cyflogaeth ddilyn rhaglen hyfforddiant iaith y cytunwyd arni.
- "Ar hyn o bryd rydym yn cefnogi unrhyw weithiwr sydd am fynychu dosbarthiadau Cymraeg y tu allan i oriau gwaith, ond yn talu eu ffioedd cwrs. Rydym hefyd yn adolygu ceisiadau ar gyfer pobl sydd eisiau dilyn cyrsiau Cymraeg dwys yn ystod amser gwaith (e.e. wythnosau preswyl) ac yn eu cefnogi pan maent mewn sefyllfa i ddefnyddio eu Cymraeg yn y gwaith – [...] Rydym yn cynnig y cwrs ar-lein Croeso Cymraeg Gwaith i'r holl staff sy'n dymuno ei gwblhau yn ystod amser gwaith, ac mae hyn yn orfodol i staff y dderbynfa. Nid ydym ar hyn o bryd yn rhoi amser i ffwrdd o'r gwaith i bobl fynychu dosbarthiadau yn wythnosol, fodd bynnag."

Sefydliad 19

- "Mae pob aelod o staff y [sefydliad] yn cael cyfle i ddysgu Cymraeg am ddim yn ystod oriau gwaith. Mae ystod eang iawn o gyfleoedd ar gael – drwy diwtorialau, dysgu ar-lein, sesiynau sgwrs ayb."

Sefydliad 20

- "Welsh Language Coordinators in each department and faculty are responsible for sharing details of Welsh Language courses with staff in their areas."

Sefydliad 24

- "New staff can note on their Welsh language questionnaires if they require support to progress their Welsh skills. The Welsh language services team coordinate. Regular messages are posted in the all staff 'Global email' advertising various Welsh language courses / opportunities. Recently signed up to a new scheme with Cymraeg Gwaith – we've been provided with a tutor for a year to work with existing and new staff to build their confidence to use the Welsh language through a series of 'Confidence Building Courses' run throughout the year. New Welsh language 'Taster sessions' are being offered from March 2023; a session open to any staff, existing or new (all new staff will receive a direct email to sign up)."

GWERTHUSIAD: Gyda'i gilydd, ystyriwn y gallai'r detholiad uchod o arferion da am ddysgu Cymraeg, gwella sgiliau Cymraeg a hyfforddiant codi ymwybyddiaeth staff yn dilyn eu penodiad, fod yn "becyn" defnyddiol o syniadau i'w rhannu er mwyn hyrwyddo arfer da o fewn sefydliadau.

Mae amryw [6] o'r sefydliadau a holwyd yn cynnwys fel rhan o'u proses sefydlu/anwytho staff newydd hyfforddiant mewnol i godi ymwybyddiaeth am yr iaith, ac am y ddeddfwriaeth berthnasol a'r Safonau Iaith, ac am y cyfleoedd i ddysgu'r Gymraeg / datblygu sgiliau iaith.

Sefydliad 7

- “Mae [y sefydliad hwn] yn hysbysu staff newydd fel rhan o’u hanwythiad bod hyfforddiant ar ddatblygu sgiliau Cymraeg ar gael iddynt a beth sydd angen iddynt neud i fynyachu. Mae modd i staff hefyd ofyn am gefnogaeth a hyfforddiant os ydynt yn teimlo y byddent yn buddio.”

Sefydliad 8

- “Through the induction process all staff undertake a Welsh language module. All staff are able, through their line manager to request to learn Welsh and if that is the case then provision is made for them to attend Welsh learners courses. The Learning & Development Policy also outlines other areas where you can continue to develop skills through Welsh medium audits, coffee and chat sessions or buddy scheme.”

Sefydliad 11

- “Mae'r Gymraeg yn rhan annatod o'n fframwaith sefydlu. Mae sesiynau ar y Safonau Iaith Gymraeg yn cael eu darparu ar gyfer pob aelod o staff newydd. Rydym yn cynnig hyfforddiant iaith Gymraeg i unrhyw aelod staff sydd yn gwneud cais.”

Sefydliad 16

- “Our national induction process has been revised and the Welsh language element forms part of the induction for all staff. In addition to existing inductions and introductions to Welsh in the workplace, a bespoke presentation is now delivered to all new investigators across England and Wales to explain how the Welsh Language Standards apply to them in their day-to-day role.”

Sefydliad 21

- “During the mandatory induction process that all staff undertake at the start of their time in [the organisation], the opportunity for staff to receive training in developing Welsh skills is highlighted. [The organisation] will cover the costs of Welsh lessons undertaken via their staff. More information is available on the [organisation's] intranet, and these opportunities are periodically promoted via internal channels.”

Sefydliad 9

- “O dan Safonau'r Gymraeg newydd, bydd gwybodaeth am ofynion Cymraeg y Gronfa'n cael ei rhoi i staff yn y cyfarfod Ymgynefino Corfforaethol ac fel rhan o broses ymgynefino Cymru. At hynny, dylai pob aelod staff newydd yng Nghyfarwyddiaeth Cymru dderbyn cyflwyniad i Safonau'r Gymraeg y [sefydliad] gan naill ai'r Swyddog Iaith Gymraeg neu aelod arall o'r Tîm Cymraeg yn y pythefnos cyntaf o'u cyflogaeth.”
- “Yn y cyfarfod ymgynefino hwn bydd staff yn dysgu am ofynion cyffredinol y ddeddfwriaeth sy'n gysylltiedig â'r Gymraeg, safonau Cymraeg y [sefydliad], sut mae'n berthnasol i'w swydd unigol a phwy i ofyn am wybodaeth ac arweiniad pellach. Bydd staff di-Gymraeg neu siaradwyr Cymraeg nad ydynt yn hyderus yn eu Cymraeg llafar yn derbyn cerdyn ynganu ffonetig ar sut i ateb pob galwad allanol yn ddwyieithog a byddant yn derbyn gwybodaeth am ddsbarthiadau Cymraeg a gloywi iaith yn eu hardal leol os oes ganddynt ddiddordeb.”

GWERTHUSIAD: Mae rhannu yn ystod y broses sefydlu / anwytho staff newydd ddealltwriaeth o bwysigrwydd y Gymraeg a dwyieithrwydd o fewn y sefydliad yn ofynnol o dan Safonau'r Gymraeg ac mae'r uchod yn arferion y gallai sefydliadau eu mabwysiadu fel ffordd o ddiwallu hynny. Dichon y bydd amryw o recriwtiaid newydd yn ymuno â staff y sefydliad ar ôl cyfnod o weithio yn y sector breifat, lle nad yw'r ddeddfwriaeth am y Gymraeg yn weithredol, felly gallant fod yn anghyfarwydd ag ethos a dulliau gweithredu dwyieithog, a'r cyfleoedd i ddysgu Cymraeg neu ddatblygu sgiliau Cymraeg.

Disgrifiodd dau sefydliad drefniadau sydd ganddynt i hybu rhwydweithio anffurfiol ymhlith dysgwyr a siaradwyr Cymraeg:

- “Rydym hefyd yn cynnal clybiau anffurfiol i staff gael ymarfer a defnyddio eu Cymraeg tu hwnt i'r ystafell ddsbarth, er mwyn cynyddu hyder a defnydd. Mae'r cynlluniau hyn yn cynnwys Clwb Pontio Digidol a chynllun Cyfaill Cymraeg” **(sefydliad 6)**.
- “Fel Uned y Gymraeg rydym wedi sefydlu rhwydwaith staff [...] staff sydd un ai'n siaradwyr Cymraeg neu'n ddysgwyr, a chaiff ei redeg gan staff Uned y Gymraeg. Mae'r rhwydwaith yn rhoi cyfle i rannu profiadau a chefnogi eu gilydd” **(sefydliad 22)**.

GWERTHUSIAD: Mae sefydlu rhwydweithiau o'r fath yn arfer da sy'n fodd buddiol i dynnu dysgwyr a siaradwyr Cymraeg ynghyd i ymarfer y Gymraeg mewn sefyllfaoedd anffurfiol.

Noda un sefydliad arall ei fod yn manteisio ar y defnydd o e-byst i hyrwyddo'r Gymraeg yn fewnol drwy ohebu â staff yn ddwyieithog:

- "All staff emails are produced bilingually promoting the use of the Welsh language internally” **(sefydliad 8)**.

GWERTHUSIAD: Mae'r defnydd o e-byst yn gyfrwng gohebu sy'n cyrraedd bron pob aelod o staff mewn sefydliad. Arfer da yw'r syniad hwn o ohebu'n ddwyieithog pan gyfathrebir â'r holl staff, neu â grwpiau o staff - e.e. fesul adran neu fesul gweithle. Gall fod yn adnodd defnyddiol iawn i gynorthwyo siaradwyr Cymraeg a dysgwyr ymgynefino â Chymraeg ysgrifenedig.

Mae gan **sefydliad 5** swyddog penodol sy'n cynghori staff ar y gefnogaeth sydd ar gael i ddatblygu sgiliau Cymraeg:

- “[This organisation] has a dedicated Learning & Development Advisor for the Welsh Language as part of the People Management Division. The Advisor can work with teams and individuals to identify and signpost to provision and support and they also lead on the relationship with the National Centre for Learning Welsh” (**sefydliad 5**).

GWERTHUSIAD: Mae dynodi swyddog penodol o'r fath yn arfer da sy'n fodd i roi ffocws i'r gwaith o hybu a symbylu unigolion a thimau i fanteisio ar y gefnogaeth sydd ar gael i ddatblygu sgiliau Cymraeg.

Yn ogystal â hyfforddiant dysgu Cymraeg neu ddatblygu sgiliau Cymraeg, cyfeiria un sefydliad at ddarparu hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg ar bynciau eraill:

- “Mae rhai cyrsiau hyfforddi wedi digwydd mewn fformat naturiol ddwyieithog yn y gorffennol pan fydd gan yr hyfforddwr a'r cyfranogwyr sgiliau dwyieithog megis First Aid, Driver Training neu RMS. Ond doedden nhw ddim wedi eu trefnu'n ffurfiol fel cyrsiau cyfrwng Cymraeg. Yn anffodus, yn ystod y cyfnod adrodd mae'r ddarpariaeth o gyrsiau hyfforddiant yn gyffredinol wedi bod yn llai oherwydd COVID” (**sefydliad 14**).

GWERTHUSIAD: Mae'n ofynnol o dan Safonau'r Gymraeg i ddarparu hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog ar rai pynciau penodol a byddai'n arfer da gwneud hynny ar bynciau eraill. Gall fod yn fodd i hyfforddeion ddod i arfer â therminoleg Gymraeg eu priod feysydd, a gall hyn yn ei dro codi hyder staff Cymraeg a dysgwyr y Gymraeg fel ei gilydd yn eu defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle.

2.6 Cadw cofnod o sgiliau iaith

Cadarnhaodd mwyafrif o'r sefydliadau dan sylw eu bod yn cadw cofnod o sgiliau iaith staff a gweithleoedd (**sefydliadau 3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,16,17,18,21,22,23,24**).

Cedwir y cofnod ar system gyfrifiadurol yn ddieithriad.

Mae amryw o sefydliadau yn datgan eu bod yn adolygu a diweddarau eu cofnod o sgiliau iaith yn rheolaidd:

- “Employee data skill levels are recorded on the HR system, ResourceLink. The data is reviewed regularly throughout the year and is used to identify those that do not meet the language requirements for their role. A full staff audit was last

completed in 2017, with departmental audits scheduled for the future. However, staff language skills are updated if they receive a language assessment or have completed and passed a course. The system is also updated when new employees join the organisation” (**sefydliad 5**).

- “Cedwir cofnod o sgiliau iaith y gweithlu ac fe’i adolygir yn flynyddol yn rhan o’n proses adrodd. Gall staff ddewis cofnodi a ydynt yn siarad Cymraeg (ac ieithoedd eraill) neu yn eu dysgu ar eu proffil ar y Fewnrwyd. Fodd bynnag at ddibenion cynllunio iaith Gymraeg y gweithlu, defnyddir system o hunan-gofnodi lefel sgil Cymraeg ar ein system adnoddau dynol electronig, CIPHR. Mae’r lefelau a gofnodir yn gyson â Chwricwlwm Cenedlaethol Cymraeg i Oedolion, sydd hefyd yn cyd-fynd â’r Fframwaith Gyfeirio Ewropeaidd Gyffredin ar gyfer Ieithoedd (sef CEFR, ‘Common European Framework of Reference for Languages’) [...] Cofnodir sgiliau staff ar y system adnoddau electronig (CIPHR) – gweler uchod. Mae hyn yn galluogi rheolwyr i weld beth yw sgiliau iaith cyfredol eu timoedd a beth sy’n angenrheidiol wrth lenwi’r ffurflen Asesu Gofynion Iaith Gymraeg sy’n rhan o’r broses recriwtio” (**sefydliad 6**).
- “Mae gan system adnoddau dynol [y sefydliad] y gallu i gadw gwybodaeth am sgiliau ieithyddol y gweithlu. Mae staff yn gallu cofnodi’r wybodaeth yn wirfoddol ac mae’r adran adnoddau dynol yn gofyn i’r gweithlu adnewyddu eu manylion ar y system Adnoddau dynol sawl gwaith y flwyddyn. Bob blwyddyn, rydym yn adrodd ar y ffigurau yn ein hadroddiad blynyddol ar Safonau’r Gymraeg. Rydym ni hefyd yn rhoi cyfle i staff nodi eu sgiliau ieithyddol yn ein holiadur amrywiaeth, cynhwysiant a chynrychiolaeth blynyddol sydd yn ddi-enw” (**sefydliad 7**).
- “Yng [nghanen] Cymru, mae holiadur monitro sgiliau iaith yn cael ei gynnal yn flynyddol gennym yma yn y [sefydliad hwn]. Cyfeiria’r cwestiynau at sgiliau darllen, siarad ac ysgrifennu” [...] Monitro sgiliau iaith - Yn Haf 2011 anfonwyd yr Holiadur Sgiliau Iaith cyntaf allan i staff i alluogi ni i gael gwybodaeth gywir am y tro cyntaf am nifer y siaradwyr a dysgwyr Cymraeg sydd gennym yng [nghanen] Cymru. Mae'r wybodaeth hon yn ein helpu ni sicrhau bod gennym ddigon o siaradwyr Cymraeg ar bob adeg, ac mae'n helpu ni wrth adrodd gwybodaeth gywir i Gomisiynydd y Gymraeg. Mae Holiadur Sgiliau Iaith bellach yn cael ei anfon at holl staff [cangen] Cymru bob blwyddyn i’n galluogi i gymharu canlyniadau o flwyddyn i flwyddyn” (**sefydliad 9**).

Mae **sefydliad 3** yn cofnodi sgiliau iaith ar adeg penodi staff, ond nid oes tystiolaeth ei fod yn diweddarau'r cofnod yn barhaus fel y gwna **sefydliad 5**:

- “We keep a record of the Welsh language skills of employees on our HR system, Trent. We can report on what is in the Trent system as often as is needed via our Business Intelligence Unit. Welsh Language skills are entered onto Trent at the time of employment (we take the information from candidates’ application forms).”

Sefyllfa debyg sydd â **sefydliad 17** lle mae gan staff yr opsiwn i gofnodi eu sgiliau iaith ond nid oes tystiolaeth o ddiweddarau parhaus bwriadus o’r wybodaeth hon fel rhan o drefniadau rheoli adnoddau dynol.

- “Gall cyflogeion ddiweddarau eu dewis iaith a'u lefel sgiliau ar unrhyw adeg trwy'r porth Hunan-wasanaeth i Gyflogeion yn y system Adnoddau Dynol.”
- “Ar hyn o bryd, nid yw Adnoddau Dynol yn cynnal gweithgarwch mapio doniau neu gynllunio ar gyfer olyniaeth – cyflwynir hyn fel rhan o'r strategaeth bobl yn 2023.”

Ymddengys bod y cofnod o sgiliau iaith staff yn y sefydliadau hyn i gyd yn seiliedig ar hunanasesiad gan bob swyddog unigol, oherwydd ni chyfeirir o gwbl yn yr atebion at asesiadau gan asesydd annibynnol (e.e gan diwtor iaith).

GWERTHUSIAD: Arfer da corfforaethol yw sicrhau bod cofnod o sgiliau iaith unigolion, timau a gweithleoedd, yn cael ei adolygu'n rheolaidd; ac arfer da hefyd yw diweddarau'n barhaus y wybodaeth am unigolion wrth iddynt ddatblygu eu sgiliau iaith a'u cymwysterau. Mae cadw cofnod o sgiliau iaith staff yn elfen bwysig mewn cynllunio a rheoli adnoddau sgiliau iaith y gweithlu, ac mae'n destun un o Safonau'r Gymraeg, a fabwysiadwyd gan y sefydliadau i gyd.

Mae **sefydliad 1** yn cynnal asesiad blynyddol o sgiliau Cymraeg aelodau staff fel rhan o'r cyfarfod blynyddol â phob aelod unigol o'r staff i adolygu perfformiad

- “Mae'r broses adolygu perfformiad ('y sgwrs flynyddol') yn darparu asesiad blynyddol o feistrolaeth pob aelod o staff o'r Gymraeg ynghyd ag unrhyw anghenion datblygu.”

Mae'r broses hon yn fodd i helpu staff a rheolwyr i adnabod trywyddau dysgu pellach. Hefyd, os yw staff yn derbyn hyfforddiant i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg, neu os penodir staff ar yr amod eu bod yn dysgu Cymraeg neu ddatblygu eu sgiliau Cymraeg, mae'n fodd i asesu cynnydd a chyrhaeddiad y dysgwr.

GWERTHUSIAD: Ystyriwn mai arfer da yw cynnal asesiad o sgiliau Cymraeg aelodau staff fel rhan o'r "gwerthusiad blynyddol" o berfformiad unigolion. Mae hyn yn fodd i (i) adnabod anghenion dysgu staff unigol (ii) mesur cynnydd a chyrhaeddiad unigolion wrth iddynt ddatblygu eu sgiliau Cymraeg (iii) adnabod bylchau yn y sgiliau Cymraeg o fewn timau ac adrannau a (iv) adnabod adnoddau sgiliau iaith y sefydliad Cymraeg fesul gweithle.

Atebodd un sefydliad nad ydynt yn cadw cofnod o sgiliau iaith eu staff.

- “No, due to lack of resource. However, with new appointments made recently, a review on Welsh language skills and the Authority's support is being updated” (**sefydliad 4**).

Yn yr un modd, datganodd sefydliad arall nad oes ganddo broses yn ei lle i gofnodi faint o swyddi a hysbysebwyd gyda'r gofyniad 'Cymraeg yn hanfodol'

- “We are currently unable to report on how many jobs we advertised where Welsh was essential. We have no process in place to record this” (**sefydliad 3**).

GWERTHUSIAD: Mae diffygion **sefydliadau 4 a 3** yn y cyswllt hwn yn golygu nad ydynt yn cydymffurfio â'r Safonau Iaith a osodwyd arnynt ar Gadw Cofnodion. Mae

hyn yn peri risg i'r ddau sefydliad oherwydd gellid herio eu penderfyniadau recriwtio ar y sail nad oes ganddynt y wybodaeth angenrheidiol i allu gweinyddu'r broses recriwtio yn briodol fel sy'n statudol ofynnol.

2.7 I ba raddau y llwyddodd trefniadau recriwtio y sefydliadau, yn ôl eu canfyddiadau eu hunain

Wedi dadansoddi atebion y 24 sefydliad i'r cwestiynau yn yr holiadur a anfonwyd atynt gan CyG, aed ati i adnabod y prif fylchau yn y dystiolaeth. Cytunwyd â CyG y dylid ceisio tystiolaeth bellach gan y sefydliadau drwy ofyn i bob un o'r 24 sefydliad ymateb i'r cwestiynau ychwanegol isod.

Y cwestiynau oedd:

1. Yn gyffredinol, yn eich barn chi, a yw eich trefniadau recriwtio a ddisgrifiwyd gennych wedi bod yn fodd effeithiol i'ch sefydliad chi benodi unigolion sy'n medru'r Gymraeg, a chynyddu'r adnodd sgiliau Cymraeg o fewn eich gweithlu?
 - Os bu'r trefniadau yn llwyddiannus, beth oedd yn gyfrifol am llwyddiant?
 - Os na fu'r trefniadau yn llwyddiannus, beth oedd yn gyfrifol am eu diffyg llwyddiant?
2. I ba raddau ydych wedi rhoi ystyriaeth i gyngor a chanfyddiadau'r Comisiynydd yn ei adroddiadau sicrwydd blynyddol a'i ddogfennau cyngor wrth roi eich prosesau recriwtio chi ar waith? A ydych chi yn dilyn y trefniadau recriwtio a ddisgrifir yn nogfen gyngor y Comisiynydd ar Recriwtio (comisiynyddygyymraeg.cymru)?

Lluniwyd y ddau gwestiwn hyn er mwyn ymateb i un o brif ofynion CyG wrth gomisiynu'r ymchwil, sef:

- “derbyn data a thystiolaeth gadarn ynghylch sut mae'r broses recriwtio ei hun yn dylanwadu ar effeithiolrwydd sefydliadau i gynyddu capasiti'r gweithlu”.

Mae'r atebion a gafwyd i'r ddau gwestiwn hyn yn wybodaeth ddefnyddiol am ganfyddiadau'r sefydliadau eu hunain am y rhesymau dros eu llwyddiant neu eu diffyg llwyddiant i recriwtio siaradwyr Cymraeg. Mae hyn yn dystiolaeth sy'n gwbl greiddiol i'r astudiaeth, oherwydd holl bwrpas y trefniadau y bu CyG yn holi amdanynt yn ei holiadur i'r sefydliadau yw sicrhau llwyddiant y broses recriwtio ar sail arfer da. Yn ogystal mae'r atebion a gafwyd yn bwrw goleuni ar ganfyddiadau'r 24 sefydliad am ddefnyddioldeb ac effeithiolrwydd y trefniadau a argymhellwyd a'r cynghorion amrywiol a ddarparwyd gan CyG i sefydliadau ar faterion recriwtio.

Gan fod yr adran hon mor greiddiol i'r astudiaeth, wrth i'r sefydliadau fynegi sylwadau am llwyddiant neu ddiffyg llwyddiant eu trefniadau recriwtio, a'r rhesymau tybiedig am hynny, dyfynnir yn helaeth o'u hatebion er mwyn cyflwyno'r dystiolaeth “o lygad y ffynnon”.

Gellir rhannu'r atebion a gafwyd i'r cwestiynau uchod o dan y penawdau a ganlyn er hwylustod:

- Mathau o lwyddiant
- Mathau o ddiffyg llwyddiant
- Rhesymau dros lwyddo
- Rhesymau dros ddiffyg llwyddiant.

Crynohir isod ddadansoddiad o ganfyddiadau'r sefydliadau o dan y penawdau hyn.

Mathau o lwyddiant

Cynnydd yn y nifer/canran o staff â sgiliau Cymraeg

Adroddodd 4 sefydliad iddynt lwyddo i gynyddu y nifer a/neu'r ganran o siaradwyr Cymraeg yn y gweithlu o ganlyniad i'r trefniadau a ddisgrifiwyd ganddynt.

- “They have been successful in that we have increased our number of Welsh speakers within the Office and therefore increased our skills” **(sefydliad 12)**.
- “Yn gyffredinol mae'r trefniadau a'r polisïau sydd gan [y sefydliad hwn] mewn lle wedi bod yn llwyddiannus o ran denu siaradwyr Cymraeg i swyddi yn y sefydliad a chynyddu'r niferoedd a chanran siaradwyr Cymraeg [...] Yn 2006 roedd y mwyafrif o swyddogion a staff [y sefydliad hwn] yn meddu ar sgiliau Lefel 0 a Lefel 1 – 53% o'r gweithlu (66% o gynnwys Lefel 2).
Dros yr 16 mlynedd diwethaf mae [y sefydliad] wedi llwyddo, drwy recriwtio yn bennaf, i godi'r canrannau o ran Lefelau 3-5 o 34% yn 2006 i 74% yn 2022. Mae yna ddadansoddiad llawnach o'r lefelau i'w gael isod yn ein Polisi Sgiliau. Bellach nid oes yna unrhyw aelod o weithlu [y sefydliad hwn] sydd heb sgiliau iaith Gymraeg - ar wahân i'r rhai hynny sydd newydd eu recriwtio a sydd â chyfnod penodol o amser i gyrraedd eu lefel yn unol a thelerau eu penodi” **(sefydliad 14)**.
- “Since March 2020 to Feb 2023 we have increased the number of level 4 and 5 Welsh speakers from 49 personnel to 89” **(sefydliad 15)**.
- “The Welsh language skills recorded within the [organisation] have increased those recorded with level 5 - proficiency has increased from 1,014 in April 2019 to 1,309 in February 2023” **(sefydliad 24)**.

Llwyddo i recriwtio pobl â'r sgiliau iaith / sgiliau Cymraeg perthnasol

Atebodd 7 sefydliad eu bod wedi llwyddo i recriwtio ymgeiswyr oedd yn meddu ar y sgiliau Cymraeg perthnasol i'r swyddi a hysbysebwyd ganddynt.

- “Hyd at y pandemig, bu'r trefniadau recriwtio yn lled llwyddiannus, a dy ni'n gallu bod yn hyderus ein bod wedi medru (ar y cyfan) i recriwtio pobl a'r sgiliau iaith perthnasol i swyddi” **(sefydliad 5)**.
- “....Yn gyffredinol, mae ein trefniadau recriwtio yn effeithiol ac rydym yn llwyddo i benodi unigolion sy'n medru'r Gymraeg” **(sefydliad 6)**
- “Drwy osod y swyddi ar nifer o wefannau y tu allan i'r sefydliad, fel Lleol.Cymru, rydym yn gosod y sefydliad yng nghanol y gymuned, ac yn denu siaradwyr gyda sgiliau Cymraeg” **(sefydliad 9)**.

- “The recruitment practices have been an effective way to appoint Welsh speaking individuals and as a result, we are able to provide every function of our statutory remit in Welsh and English due to our bilingual workforce” (**sefydliad 10**).
- “The Service believes that its practices to appoint Welsh speaking individuals have been successful,” (**sefydliad 13**).
- “Yn gyffredinol mae'r trefniadau a'r polisïau sydd gan [y sefydliad] mewn lle wedi bod yn llwyddiannus o ran denu siaradwyr Cymraeg i swyddi yn y sefydliad [...] (**sefydliad 14**).
- “Pan mae meysydd newydd wedi cael eu sefydlu a phan mae angen am sgiliau Cymraeg e.e. tîm [cyswllt lleol] yn 2020/21, mae'r [sefydliad hwn] wedi dynodi'r swyddi'n rhai Cymraeg yn Hanfodol ac wedi llwyddo i recriwtio siaradwyr Cymraeg” (**sefydliad 19**).

Llwyddo i lenwi rhai swyddi sydd â gofynion am sgiliau Cymraeg

- “Mae'r arferion wedi bod yn rhannol lwyddiannus gan ein bod wedi recriwtio rhai siaradwyr Cymraeg ar gyfer swyddi gwag lle rydym wedi datgan "Cymraeg Hanfodol/Dymunol" (**sefydliad 17**).
- “Rydym ar hyn o bryd yn casglu gwybodaeth diwedd blwyddyn ar ein gweithgareddau recriwtio ac felly nid oes gennym niferoedd i rannu gyda chi ar hyn o bryd. Er hynny, allwn ni ddweud bod rhan fwyaf o'r swyddi Cymraeg Hanfodol wedi'u llenwi” (**sefydliad 11**).
- “The [organisation] has had some success in embedding Welsh language consideration into recruitment processes. Of note, was the success enjoyed when recruiting to the organisation's Switchboard Team. Welsh language skills are now included as an essential criterion when recruiting Switchboard Operators. The buy-in and understanding from the Switchboard Team was integral to the success and led to the recruitment of Welsh speaking Switchboard Operators” (**sefydliad 23**).

GWERTHUSIAD: Dichon mai'r ddau gategori cyntaf yw'r ffon fesur fwyaf perthnasol o lwyddiant y trefniadau recriwtio a grynhowyd gan y sefydliadau perthnasol ac y cyfeirir atynt yng nghorff yr adroddiad, gyda 4 sefydliad yn nodi iddynt lwyddo i gynyddu nifer / canran eu siaradwyr Cymraeg a 7 sefydliad yn nodi iddynt lwyddo i recriwtio siaradwyr Cymraeg. Dyna 11 o'r 24 sefydliad felly a gofnododd iddynt lwyddo - llai na hanner y sampl. At hynny, mynegodd 3 sefydliad arall iddynt brofi llwyddiant yn rhannol. Gyda'i gilydd, ychydig dros hanner y sefydliadau a holwyd felly - 14 o'r 24 - atebodd iddynt brofi llwyddiant neu lwyddiant rhannol. O ystyried bod recriwtio siaradwyr Cymraeg yn elfen gwbl allweddol i weithrediad llwyddiannus Safonau'r Gymraeg, dichon y bydd CyG yn ystyried mai braidd yn siomedig yw'r canfyddiad fod llai na hanner y sampl wedi datgan iddynt brofi llwyddiant digamsyniol.

Wedi llwyddo i gynnal yr un nifer/canran o staff sydd â sgiliau Cymraeg

- “Mae'r [sefydliad hwn] wedi gallu cynnal capasiti siaradwyr Cymraeg ar draws sawl maes gwaith” (**sefydliad 19**).

Sefydliadau'n adrodd bod ganddynt ganran uchel o staff â sgiliau Cymraeg

- “Yn ôl data'r adroddiad blynyddol ar safonau'r Gymraeg y llynedd mae gan dros 90% o'n gweithlu sgiliau yn yr iaith” (**sefydliad 1**).
- “Mae mwyafrif ein staff yn siarad Cymraeg” (**sefydliad 7**).
- “We have a large number of bi-lingual staff members in the Team – currently 15 out of 24 people have language skills at intermediate level or above. Additionally, four of those fifteen people are occupying roles that would not currently be advertised as Welsh essential. This feels like our practices have been successful and demonstrates the whole workforce's commitment to the Welsh language” (**sefydliad 10**).

Cynnydd mewn staff sydd am wella eu sgiliau Cymraeg

- “We have seen an increase in the number of staff who have decided to improve their Welsh language skills” (**sefydliad 4**).

Cynnydd yn y cyfleoedd sydd ar gael i staff i wneud defnydd o'r Gymraeg

- “It has been effective as gives Welsh speakers the opportunity to apply in their first language and to undergo recruitment/selection events in their first language” (**sefydliad 24**).

GWERTHUSIAD: Diddorol sylwi bod y sylwadau hyn wedi eu cynnig i ateb cwestiwn am "gynyddu'r adnodd sgiliau Cymraeg" - sef llwyddiant i recriwtio siaradwyr Cymraeg. Mae'r sylwadau a dderbyniwyd yn y pedwar categori uchod i gyd yn disgrifio dangosyddion positif iawn o ran cadw nifer/canran sylweddol o siaradwyr Cymraeg (sefydliadau 19,1,710); cynyddu diddordeb ymhlith y staff mewn datblygu sgiliau Cymraeg (sefydliad 4) a rhoi cyfleoedd i ymgeiswyr Cymraeg ddefnyddio eu Cymraeg yn y broses recriwtio (sefydliad 24). Ond er mor positif yw'r datganiadau hyn, nid ydynt yn bwrw goleuni ar i ba raddau, os o gwbl, y llwyddwyd i recriwtio mw o siaradwyr Cymraeg o ganlyniad i'r trefniadau dan sylw (Eithriad yw sefydliad 24, a adroddodd iddo lwyddo yn ogystal i gynyddu nifer eu staff â'r sgiliau angenrheidiol).

Mathau o ddiffyg llwyddiant

Methu â denu siaradwyr Cymraeg rhugl

- “Although our practices might not have attracted many more fluent Welsh speakers...” (**sefydliad 4**).

Methu â denu siaradwyr Cymraeg i lenwi mathau penodol o swyddi

- “Fel y nodwyd yn ein hadroddiad blynyddol 2021-22, mae recriwtio i rai swyddi penodol, er enghraifft swyddi blaen tŷ lle mae gofyn am sgiliau Cymraeg, yn parhau yn anodd” (**sefydliad 6**).
- “Diffyg llwyddiant i recriwtio i ambell i swydd oedd yn Gymraeg hanfodol yn enwedig yn y meysydd digidol a rheoli prosiect” (**sefydliad 11**).
- “Still need to recruit more Welsh speakers for [one of our departments]” (**sefydliad 15**).

- “However, some managers have noted difficulty in recruiting when posts are advertised as Welsh essential with a lack of Welsh language applicants” **(sefydliad 24)**.

Y peth amlycaf am yr ymatebion i'r is-gwestiwn yma (sef "Os na fu'r trefniadau'n llwyddiannus, beth oedd yn gyfrifol am eu diffyg llwyddiant?) yw cyn lleied o ymatebion a gafwyd iddo. Er i 11 sefydliad i gyd gofnodi diffyg llwyddiant i recriwtio, 5 yn unig a ddisgrifiodd ba fathau o ddiffyg llwyddiant a gawsant. Am y 5 sefydliad hyn a'u hymatebion uchod, heb dderbyn rhagor o wybodaeth ganddynt am eu dulliau hysbysebu ac am sail canfyddiadau rheolwyr am y rhesymau dros brinder ceisiadau am swyddi y mae gallu'r Gymraeg yn hanfodol ar eu cyfer, nid oes modd gwerthuso eu diffyg llwyddiant. Hefyd gan fod sefydliadau eraill yn profi mwy o lwyddiant na'r rhai uchod i recriwtio siaradwyr Cymraeg - hyd yn oed mewn dalgylchoedd heriol eu demograffi - dichon y byddai trefniadau i sefydliadau rannu gwybodaeth â'i gilydd o fudd yn y cyswllt hwn. Bydd hefyd yn ddefnyddiol iddynt roi ystyriaeth i'r ffactorau perthnasol adnabuwyd yn yr adroddiad hwn.

Rhesymau dros lwyddo

Eu system categoreiddio anghenion iaith swyddi*

**Er inni osod pob un o'r sylwadau isod dan yr un is-bennawd hwn er hwylustod, sylwer bod yna gryn amrywiaeth o ran pam y priodolir llwyddiant i'w system categoreiddio*

- “Ers 2019 rydym wedi gwneud i ffwrdd â'r arfer o ddisgrifio swyddi gwag fel rhai lle mae sgiliau Cymraeg yn ddymunol. Yn hytrach, mae elfen o allu yn yr iaith neu ymrwymiad i ddyddu, yn gysylltiedig â phob swydd a hysbysebair gennym ... Credwn fod y newid hwn, ynghyd â'n polisi iaith cadarn, yn llwyddo i gyfleu delwedd a hunaniaeth gorfforaethol sy'n gosod bri ar allu yn y Gymraeg” **(sefydliad 1)**.
- “We have seen an increase in the number of staff who have decided to improve their Welsh language skills. This might be in part due to the Welsh language being required or desirable for all roles within the [organisation], and each role being assessed for language level” **(sefydliad 4)**.
- “Mae gofyniadau Sgiliau iaith Gymraeg yn rhai cynhwysfawr ac yn rhan o swydd ddisgrifiad pob aelod o staff yn [y sefydliad hwn] **(sefydliad 14)**.
- “The [organisation] has had some success in embedding Welsh language consideration into recruitment processes. Of note, was the success enjoyed when recruiting to the organisation's Switchboard Team. Welsh language skills are now included as an essential criterion when recruiting Switchboard Operators. The buy-in and understanding from the Switchboard Team was integral to the success and led to the recruitment of Welsh speaking Switchboard Operators. Being able to identify the level and type of Welsh language skills required also made the process an effective one” **(sefydliad 23)**.

Cyfathrebu anghenion sgiliau iaith swydd yn glir

- “Ble nodwyd lefel penodol o sgiliau Cymraeg yn unol â gofynion y swydd gwelwyd cynnydd yn y nifer o ymgeiswyr addas” **(sefydliad 22)**.

Cydweithio ag ysgolion a cholegau addysg uwch

- “Rydym hefyd o'r farn bod cydweithio ag ysgolion a darparwyr addysg uwch a phellach wedi bod yn allweddol i recriwtio siaradwyr Cymraeg ifanc sy'n gadael addysg. Yn ôl data 2021/22 gwelwom gynnydd yn nifer y staff a benodwyd yn y grŵp oedran o dan 25. Rydym yn ceisio defnyddio ein dylanwad fel un o brif gyflogwyr yr ardal i godi ymwybyddiaeth ymhlith myfyrwyr o bwysigrwydd sgiliau yn y Gymraeg wrth ymgeisio am swyddi yn y sector gyhoeddus. Un esiampl benodol oedd cydweithio gyda Grŵp Llandrillo Menai a'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol i greu gwefan ar gyfer myfyrwyr yn y meysydd iechyd, gofal a gofal plant yn pwysleisio pwysigrwydd yr iaith, Y Gymraeg yn y sector iechyd, gofal a gofal plant yn [ein hardal weithredu]” (**sefydliad 1**, yn dyfynnu o'i wefan).
- “Contacting all Welsh Medium schools and sending them a prospectus on careers in [our area of work]” (**sefydliad 15**).
- “These practices have been successful as identifying specific job boards, attending career events and direct sourcing allows us to attract suitable candidates with the language skills” (**sefydliad 16**).

Hysbysebu ar wefannau Cymraeg / Cyfryngau Cymdeithasol

- “Yn yr achosion lle rydym wedi llwyddo i benodi unigolion sy'n cyfateb orau â gofynion rolau, gan gynnwys y Gymraeg, rydym o'r farn bod hysbysebu ar wefannau swyddi sy'n arbenigo mewn rolau uniaith Gymraeg wedi bod o gymorth. Yn ogystal, gall recriwtio wedi ei dargedu hefyd yn cyfrannu at lwyddiant” (**sefydliad 7**).
- “Drwy osod y swyddi ar nifer o wefannau y tu allan i'r sefydliad, fel Lleol.Cymru, rydym yn gosod y sefydliad yng nghanol y gymuned, ac yn denu siaradwyr gyda sgiliau Cymraeg” (**sefydliad 9**).
- “Paying to advertise all vacancies through Swyddle” (**sefydliad 15**).
- “Y pethau sydd wedi cyfrannu at lwyddiant y recriwtio yw defnyddio gwefannau recriwtio arbenigol i hysbysebu'r swyddi e.e. Safle Swyddi, Golwg 365 a negeseuon Cyfryngau Cymdeithasol wedi'u targedu” (**sefydliad 18**).
- “We think success is related to the following: Advertising on Welsh medium job sites...” (**sefydliad 10**).

Ymdrech fwriadus i gydymffurfio â chanllawiau Comisiynydd y Gymraeg

- “Yr hyn oedd yn llwyddiannus oedd datblygu canllawiau ac arferion, ymarfer da gan gyd-fynd â gofynion Safonau'r Gymraeg, arweiniad a dysgu Comisiynydd y Gymraeg, ac oddi wrth sefydliadau eraill. Gweithredu'r dysgu hwnnw, a datblygu'r wybodaeth a ddarparwyd eisoes” (**sefydliad 8**).
- “Mae cael Côt Ymarfer ar Benodi yn Unol â'r Safonau Iaith Gymraeg wedi bod yn allweddol. Rhan bwysig o'r ddogfen honno yw'r siartiau llif sy'n rhoi arweiniad ar bennu gofynion iaith swyddi. Mae'r siartiau hyn yn rhoi tryloywder i'r broses ac yn hwyluso trafodaeth. Mae wedi bod yn bwysig iawn hefyd cyplysu'r Cod Ymarfer gyda systemau recriwtio (lle mae angen dynodi gofyn iaith cyn i'r swydd gael ei phrosesu) a systemau monitro. Mae system newydd yn cael eu rhoi ar waith yn fuan (system ITrent) a bydd gofynion y Côt Ymarfer yn cael eu hymgorffori i'r system honno hefyd” (**sefydliad 19**).

Ymdrech fwriadus gan y sefydliad i hyrwyddo'r Gymraeg yn fewnol

- “We think success is related to the following: ...

- Being flexible and supportive, recruiting people with existing/latent Welsh language skills and supporting them to improve
 - Providing a work environment where Welsh is spoken and used daily, helping with opportunities to practice.
 - Providing individual learning solutions and bespoke tutoring for the work place.
 - Being clear in recruitment literature that Welsh language is important to the organisation and the children and young people we work with and for” **(sefydliad 10)**.
- “Mae’r polisi wedi bod yn un rhagweithiol ac wedi pwysleisio bod y gallu i siarad Cymraeg yn bwysig iawn i’r sefydliad [...] Yn ogystal â recriwtio mae yna bwyslais ar lefelau siarad Cymraeg sy’n gysylltiedig â dyrchafiadau sydd wedi bod yn ysgogiad i nifer o’r gweithlu wella eu sgiliau ieithyddol er mwyn symud yn uwch yn y sefydliad.
Rydym yn pwysleisio pwysigrwydd y Gymraeg ymhob hyfforddiant swydd ac mae yna ddau bwyllgor sy’n goruchwylio ac yn craffu ar ein cynlluniau i hyrwyddo’r Gymraeg o fewn [y sefydliad] yn rheolaidd sef:
 - Pwyllgor Tactegol yr Iaith Gymraeg, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
 - Bwrdd Strategol yr Iaith Gymraeg, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
 Mae’r pwyllgor Tactegol yn cyfarfod pob chwe wythnos a’r Bwrdd Strategol yn cyfarfod pob tri mis.
Yn ogystal â hyn mae gennym bwyllgor Pencampwyr y Gymraeg sy’n gyfrifol am hyrwyddo’r Gymraeg mewn ffyrdd anffurfiol yn y gweithle. Mae’r Pencampwyr yn rhwydwaith o wirfoddolwyr sy’n rhoi cyngor ar ddatblygu sgiliau Cymraeg yn y gweithle, rhoi arweiniad ar faterion yn ymwneud a’r Gymraeg yn eu hadrannau ac yn meithrin dysgwyr Cymraeg sydd yn gweithio yn yr un safleoedd a nhw” **(sefydliad 14)**.
 - “Use of awareness sessions in Welsh, encouraging applications in Welsh” **(sefydliad 15)**.

Gosod targedau

- “Mae rhai o’r arferion recriwtio wedi bod yn effeithiol ac yn llwyddiannus. O ran graddeddigion a hyfforddeion mae targed i recriwtio nifer o siaradwyr Cymraeg wedi helpu i gynyddu’r sgiliau iaith Gymraeg o fewn y gweithlu” **(sefydliad 8)**.

GWERTHUSIAD: (i) Mae'r atebion sy'n priodoli llwyddiant i'r dull categoriedd swyddi a "chyfathrebu anghenion" yn cadarnhau bod disgrifio'n eglur y cymwyseddau iaith sydd yn eisiau yn gallu bod yn effeithiol. (ii) Mae'r atebion dan yr is-bennawd "Cydweithio ag ysgolion a phrifysgolion" yn ddiddorol. Mae 3 sefydliad yn crybwyll cydweithio o'r fath yma, ac mae 2 sefydliad arall yn ei grybwyll dan y pennawd lle nodir "sut y gallent fynd ati i wella eu trefniadau recriwtio" (gweler isod). Mae hyn yn awgrymu bod sefydliadau yn gweld gwerth a budd mewn cydweithio o'r fath. (iii) Mae 'Hysbysebu ar wefannau Cymraeg' yn cael ei nodi a'i ganmol gan sawl sefydliad fel rheswm dros lwyddo, a dichon y bydd CyG am roi mwy o amlygrwydd i'r math yma o dargedu hysbysebion mewn unrhyw ddogfennau cyngor diwygiedig. (iv) Nododd 3 sefydliad fod eu "hymdrech

fwriadus" i hyrwyddo'r Gymraeg yn fewnol wedi bod o gymorth i ddwyn ffrwyth i'w hymdrechion recriwtio. (iv) Nododd 1 sefydliad bod targedu "graddedigion a hyfforddeion" wedi bod o gymorth i gynyddu sgiliau Cymraeg yn y gweithle.

Mae rhai o'r sylwadau hyn yn adlewyrchu peth o'r arweiniad a roddir yn nogfennau CyG, ond dichon y bydd y Comisiynydd am ystyried rhoi mwy o amlygrwydd i'r elfennau a nodir yma pan eir ati i ddiwygio a diweddarau ei ddogfennau arweiniad.

Rhesymau dros ddiffyg llwyddiant

Gwendidau wrth gyfathrebu gofynion iaith swyddi i ymgeiswyr

- “Ni fuom yn defnyddio categorïau Safon 136 wrth hysbysebu swyddi. Yn hytrach, buom yn defnyddio ein lefelau cymhwysedd yn y Gymraeg ein hunain. Er hynny, os yw'r Gymraeg yn hanfodol ar gyfer swydd, rydym yn datgan hynny yn Gymraeg a Saesneg [...] Mae iaith ein disgrifiadau gallu yn y Gymraeg presennol yn astrus ac aneglur mewn manau – yn enwedig ar y lefelau cymhwysedd uchaf. Mae'n debyg eu bod yn peri i rai beidio ag ymgeisio gan feddwl nad yw eu Cymraeg yn ddigon da. Wrth nodi'r lefel gallu angenrheidiol rhaid i ni fod yn benodol ynghylch yr anghenion ieithyddol, pa sgiliau sydd eu hangen, a pha sgiliau nad oes eu hangen. Efallai bod angen sgiliau uwch o ran siarad Cymraeg, ond sgiliau sylfaenol wrth ysgrifennu a darllen” **(sefydliad 3)**.

Diffyg hyfforddiant ymwybyddiaeth a diffyg canllawiau clir i reolwyr

- “Nid yw rheolwyr sy'n gyfrifol am recriwtio wedi cael hyfforddiant ymwybyddiaeth iaith ers cryn amser – neu ddim o gwbl mewn achos rheolwyr newydd oherwydd Covid-19. O ganlyniad, nid ydynt yn gwybod lle mae ardaloedd y sir gyda chyfran uchel o siaradwyr Cymraeg. Mae hyn wedi arwain at benodi staff di-Gymraeg mewn swyddi lle mae angen gallu yn yr iaith. Nid oes gennym ganllawiau i helpu rheolwyr roi ystyriaeth fanwl i anghenion ieithyddol y swydd. Buom yn dibynnu ar farn rheolwyr” **(sefydliad 3)**.

Cyfeiriodd y sefydliad hwn hefyd at ddiffyg penodol arall, sef diffyg canllaw ar ffurf "coeden penderfynu/siart llif":

- “Nid fuom yn defnyddio coeden penderfynu i helpu rheolwyr asesu a phennu'r categori'n unol â Safon 136. Mae Llywodraeth Cymru wedi anfon coeden penderfynu maent yn ei ddefnyddio a gallwn ddefnyddio'r awgrymiadau ar dudalen 9, Recriwtio: Dogfen gyngor arferion da y Comisiynydd” **(sefydliad 3)**.

A rhoddodd enghraifft arall o wendid - sef gwendid yn y trefniadau ar gyfer craffu ar ofynion ieithyddol swyddi, gan gydnabod nad yw'r craffu ar asesiadau yn digwydd hyd nes ei bod yn rhy hwyr:

- “Mae gennym drefniant lle mae Swyddog y Gymraeg ac Ymgynghorydd Recriwtio yn wirio lefelau cymhwysedd swyddi, ond digwydd hyn ar ôl eu hysbysebu. Rhaid i hyn ddigwydd cyn cyhoeddi'r swydd. Ni allwn ond graffu ar sampl o swyddi gan ein bod yn hysbysebu rhwng 50 a 60 o swyddi pob mis ar gyfartaledd, felly nid yw'n ymarferol i Swyddog y Gymraeg wirio pob swydd. Felly rhaid i ni roi canllawiau i swyddogion recriwtio sy'n cynnwys crynodeb o ddogfen gyngor

recriwtio'r Comisiynydd fel y gallant ddilysu lefel gallu swyddi o'u pen a'u pastwn eu hunain wrth iddynt ddod i law" (**sefydliad 3**).

Rhydd enghraifft arall eto:

- "Mae gennym ddau bolisi recriwtio a all peri dryswch i reolwyr: Polisi Recriwtio a'r Gymraeg, a Pholisi Recriwtio a Dethol. Nid yw'r naill na'r llall yn cyfeirio at Safon 136. Byddwn yn unioni hyn trwy gyfuno'r ddau bolisi a chynnwys canllawiau i reolwyr ar Safon 136 mewn polisi recriwtio diwygiedig" (**sefydliad 3**).
- "Nid oedd y trefniadau blaenorol (hynny yw gofyn i reolwyr drafod unrhyw swyddi newydd/ gwag a'r angen am sgiliau Cymraeg gyda'r Uned Gymraeg) yn ddigonol nac yn fodd effeithiol i'r sefydliad benodi unigolion sy'n medru'r Gymraeg a chynyddu'r adnodd sgiliau Cymraeg o fewn y gweithlu, oherwydd nad oedd digon o reolwyr yn cynnal y trafodaethau hyn gyda'r Uned Gymraeg am anghenion ieithyddol eu tîm/ adran, fel rhan o'r broses creu a hysbysebu swyddi. O ganlyniad, mae'r Swyddog Iaith Gymraeg wedi gweithio'n agos gyda'r Adran Adnoddau Dynol dros y flwyddyn ddiwethaf i ffurfioli'r prosesau hyn a sefydlu trefniadau newydd" (**sefydliad 20**).

GWERTHUSIAD: Mae'r diffygion a nodir uchod yn ymwneud â materion sy'n destun cynghorion ac arweiniad gan CyG. Ymddengys na chydymffurfiwyd â'r cynghorion - ac ni fabwysiadwyd arferion da cysylltiedig - wrth weithredu yn y sefyllfa oedd a ddisgrifir yma.

Prinder ceisiadau gan siaradwyr Cymraeg / demograffi'r dalgylch

- "Although our practices might not have attracted many more fluent Welsh speakers (likely due to low number of Welsh speakers in close proximity to our HQ in [enw tref yn Ne Cymru])" (**sefydliad 4**).
- "Yn gyffredinol rydym yn derbyn nifer isel o siaradwyr Cymraeg yn ceisio am swyddi. Mae hwn yn cyd-fynd gyda demograffig ieithyddol yr ardal. Er bod y gyfran o swyddi sydd yn cael ei hysbysebu gyda Chymraeg yn ddymunol wedi codi blwyddyn ar flwyddyn mae'n her i allu recriwtio siaradwyr Cymraeg rhugl i lenwi rhai o'r swyddi yma. Rydym yn defnyddio gwefannau recriwtio Cymraeg a rhwydweithiau Cymraeg ond dal yn cael niferoedd isel yn ymgeisio. Rydym yn gwneud gwaith gyda myfyrwyr Cymraeg yn ein hysgolion a cholegau ond bydd hwn yn cymryd amser i dalu ffrwyth" (**sefydliad 22**).
- "...Some managers have noted difficulty in recruiting when posts are advertised as Welsh essential with a lack of Welsh language applicants [...] A number of possibilities may be responsible for the lack of Welsh language speakers applying for certain posts – time of year of advertisement, lack of professionals within expert area" (**sefydliad 24**).

GWERTHUSIAD: Mae amryw o sefydliadau yn gweithredu mewn dalgylchoedd lle ceir canran isel o siaradwyr Cymraeg neu brinder ymgeiswyr Cymraeg. Bu rhai yn fwy llwyddiannus na'i gilydd yn ymateb i'r her hon, fel a nodir mewn nifer o ymatebion a ddyfynnir yng nghorff yr adroddiad. Gan fod rhai sefydliadau eraill yn

profi mwy o lwyddiant na'r rhai uchod i recriwtio siaradwyr Cymraeg mewn dalgylchoedd heriol eu demograffi, dichon y byddai trefniadau i sefydliadau rannu gwybodaeth â'i gilydd ac elwa o brofiadau ei gilydd o fudd yn y cyswllt hwn. Mae mynd i'r afael â'r broblem hon yn gofyn am ymatebion creadigol a dyfeisgar. Dichon y bydd CyG am ystyried a oes modd iddo gynnig arweiniad ar y materion hyn, yn ogystal â hyrwyddo rhannu gwybodaeth am ddulliau gweithredu sefydliadau mwy llwyddiannus.

Heriau recriwtio ehangach y farchnad lafur / Effeithiau'r pandemig

- “Hyd at y pandemig, bu'r trefniadau recriwtio yn lled llwyddiannus [...] O ran ein trefniadau recriwtio, a llwyddiant hynny – mae'n rhaid nodi fod y sefyllfa sy'n ein hwynebu nawr fel cyflogwr yn un dyrys a chymhleth. Mae recriwtio yn her ar draws [y sefydliad] ac mae na nifer o sectorau megis gofal lle dy ni'n derbyn dim ceisiadau am swyddi. Mae hyn yn rhoi pwysau arnom o ran cyflenwi gwasanaethau ond hefyd o ran argaeledd sgiliau iaith Gymraeg. Mae darn o waith pellach ar droed gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol i edrych ar hyn” **(sefydliad 5)**.
- “Deallwn fod anhawster recriwtio yn gyffredin ym mhob sector yn dilyn y pandemig” **(sefydliad 6)**.
- “Yn yr achosion lle nad ydym wedi bod yn llwyddiannus, mae hyn wedi bod oherwydd bod lefelau ymgeiswyr ar draws y DU wedi lleihau ers Covid. Mae tystiolaeth ONS yn dangos bod swyddi gwag yn parhau i ostwng sy'n dangos meddalu'r galw am staff, ond mae diweithdra yn parhau i fod yn anhygoel o isel ar 3.7% sy'n golygu bod llai o ymgeiswyr ar gael. Mae hyn yn cyfrannu at anhawster yn recriwtio yn gyffredinol (ONS Mawrth 2023)” **(sefydliad 7)**.
- “Lle nad yw'r recriwtio wedi bod yn llwyddiannus mae'r rhesymau yn ymwneud ag argaeledd cyffredinol ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf generig ar gyfer y rôl a phrinder cyffredinol ymgeiswyr ar gyfer rolau fel swyddi Gweinyddol” **(sefydliad 15)**.
- “Organisational operational pressures have also made recruitment in general very challenging. A high turnover rate, high staff sickness levels, and a large number of vacancies across the organisation, have all added to the pressures we have experienced as a service. With patient care and safety being a priority, teams and departments have often focussed on recruiting people as soon as possible and sometimes consideration for Welsh language skills have not necessarily formed part of their immediate thinking” **(sefydliad 23)**.

Nid yw'r sefydliad yn cynnig cyflogau digon cystadleuol

- “Anecdotally we think we may struggle as our salary is not comparable with some organisations for Welsh Speakers” **(sefydliad 15)**.

Mae'r sefydliad mor fawr fel ei bod yn anodd gweithredu'r mesurau iaith ym mhob rhan ohono

- [This organisation] is one of the largest employers in the area, providing a diverse range of services to patients and service users. The nature and size of the organisation makes it challenging to reach all corners and ensure that Welsh language skills are given the necessary consideration where needed. To address the situation, the Welsh Language Officer is currently engaging with [bwrdd

gwasanaeth 1 a bwrdd gwasanaeth 2] in turn to improve their understanding and compliance with the Welsh Language Standards. The [organisation] is also soon to establish Rhwyd-iaith, a Welsh Language Staff Network, which will promote use of Welsh in the workplace and good practice throughout the organisation" (**sefydliad 23**).

GWERTHUSIAD: Mae'r rhesymau yma yn ymwneud â materion sydd braidd y tu hwnt i gwmpas yr arweiniad a'r cynghorion a roddwyd hyd yma gan CyG ar faterion recriwtio. Problemau recriwtio ehangach/anawsterau yn sgil y pandemig' yw un o'r rhesymau mwyaf cyffredin a roddir dros ddiffyg llwyddiant. Hefyd, cyfeirir at gyflogau anghystaddeuol (**sefydliad 15**). Mae'r sylwadau gan **sefydliadau 5,6,7,15** yn tynnu sylw at heriau yn y farchnad lafur gyfredol yn gyffredinol. Tynn **sefydliad 23** sylw at y broblem o sicrhau digon o flaenoriaeth i recriwtio siaradwyr Cymraeg ar draws pob rhan o sefydliad sydd o faintieth sylweddol iawn. Cydnabyddwn gymaint y gall yr anawsterau mwy cyffredinol hyn effeithio ar ymdrechion i recriwtio siaradwyr Cymraeg. Fodd bynnag, nodwn ei fod yn bosib bod rhesymau eraill hefyd yn cyfrannu at eu methiant i ddenu ymgeiswyr addas (wele 'Cyfyngiadau', tud 8 y ddogfen hon).

Sylwadau ychwanegol gan 6 sefydliad ar sut y gallent fynd ati i wella eu trefniadau recriwtio

Nid oedd holiadur CyG yn gofyn am sylwadau ychwanegol yn ogystal â'r atebion i'w cwestiynau. Ond yn ogystal ag ymateb i'r cwestiynau ychwanegol penodol am lwyddiant neu ddiffyg llwyddiant eu trefniadau recriwtio, a'r rhesymau dros hynny, cyflwynodd chwe sefydliad (**sefydliadau 9,5,2,11,3,13**) sylwadau pellach yn nodi sut y gallent fynd ati i wella eu trefniadau.

Y ffordd yr eir ati i gategoreiddio / cyfathrebu anghenion sgiliau iaith swyddi

- "...We will continue to work on our practices to ensure we are better able to differentiate the 'type' of skills required for different posts, whether these are essential or desirable [...] We will also work to encourage more Welsh essential recruitment across the authority whilst acknowledging the acute recruitment issues faced by many of our service areas" (**sefydliad 2**).
- "Rydym er hynny yn deall bod angen eglurder pellach ar ddarpar ymgeiswyr o ran union natur y lefelau a'r sgiliau sydd eu hangen wrth ymgeisio. Mae angen i ni esbonio yn well i bobl yr union ddyletswyddau o fewn y swyddi e.e. sgiliau yn y Gymraeg o ran cyflwyno i grwpiau cymunedol neu gynnig cyngor i aelodau'r gymuned – lle efallai na fyddai rheidrwydd i baratoi adroddiadau manwl i bwyllgor" (**sefydliad 5**).
"...Rydym yn ymwybodol bod modd datblygu ein trefniadau recriwtio, er mwyn denu ymgeiswyr a fedr y Gymraeg, e.e. Gosod y Gymraeg fel sgil mewn lle fwy amlwg ar hysbysebion swyddi. Gellir hefyd ystyried os oes lle i ni holi ymgeiswyr sydd yn ceisio am swydd lle nad yw'r Gymraeg yn sgil Hanfodol / Dymunol os byddent yn fodlon mynd ar gwrs neu hyfforddiant i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg." (**sefydliad 9**).
- "Yn ddiweddar rydym wedi cyhoeddi Strategaeth Iaith Gymraeg newydd ac mae agweddau recriwtio yn elfen bwysig o'r ddogfen. Byddwn yn adlewyrchu unrhyw

gyngor/ sylwadau yn adroddiadau'r Comisiynydd wrth ymgymryd yn y gwaith yma. Dyma ambell i beth rydym am ddatblygu ymhellach yn ystod y flwyddyn gyntaf:

[...] adolygu sut mae sgiliau iaith yn cael eu categorio mewn disgrifiadau swydd (darllen, siarad, ysgrifennu, deall) gan ganolbwyntio ar sgiliau penodol sydd eu hangen ar gyfer pob rôl" (**sefydliad 11**).

Cydweithio pellach ag ysgolion/ colegau/ prifysgolion

- "Mae angen cryfhau ein perthynas â cholegau a phrifysgolion er mwyn hyrwyddo cyfleoedd i bobl ifanc sy'n gadael yr ysgol" (**sefydliad 3**).
- "The Service recognises that there is room for improvement with the number of Welsh speakers within the workforce, this is something that needs to be taken into consideration e.g., increase our presence at Careers events in Welsh medium schools, and consider the provision of Welsh Language learning for new starters into the Service" (**sefydliad 13**).

Ystyried y ddarpariaeth ddysgu Cymraeg i staff newydd

- "...Consider the provision of Welsh Language learning for new starters into the Service" (**sefydliad 13**).

GWERTHUSIAD: Y ffordd yr eir ati i gategoreiddio sgiliau yw byrdwn y sylwadau a gafwyd gan 4 o'r 6 sefydliad uchod (**sefydliadau 2,5,9,11**) am sut y gallent fynd ati i wella eu trefniadau recriwtio. I **sefydliadau 3 ac 13** mae cryfhau eu perthynas ag ysgolion, colegau a phrifysgolion yn fodd i hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth (a diddorol yw sylwi bod hyn wedi bod yn destun pennawd yn y "rhesymau dros lwyddo" uchod hefyd). Ychwanega **sefydliad 13** fod angen ystyried darparu hyfforddiant dysgu Cymraeg i staff newydd eu penodi.

Mae'r sylwadau ychwanegol hyn yn dangos gallu'r sefydliadau uchod i fod yn hunan-feirniadol wrth ystyried eu trefniadau recriwtio cyfredol, a'u hawydd i geisio ymateb yn greadigol i'r heriau a ddisgrifir ganddynt. Mae'r ymagwedd ragweithiol hon yn cydnabod fod angen i sefydliadau weithredu'n greadigol ac yn flaengar i gymryd camau pellach i sicrhau trefniadau recriwtio mwy effeithiol. Dichon fod hyn hefyd yn neges y bydd CyG am ei hyrwyddo ymhellach.

Diwedd glo

- Mae'n arwyddocaol mai ychydig yn llai na hanner y sampl o sefydliadau - 11 o'r 24 - a gofnododd gyda sicrwydd fod eu trefniadau recriwtio wedi bod yn fodd llwyddiannus / effeithiol i benodi unigolion sy'n medru'r Gymraeg, a chynyddu'r adnodd sgiliau Cymraeg o fewn eu gweithluoedd.
- Mynegodd 13 o'r 24 sefydliad eu bod yn cadw at y trefniadau recriwtio a argymhellir yn nogfennau cyngor CyG ar recriwtio. Mae hyn yn ddiddorol am fod ein dadansoddiad ni o'r data crai (ar ffurf taenlenni Excel a gyflwynir ar wahân i CyG) yn awgrymu nad yw eu harferion recriwtio yn cadw mor driw at y dogfennau arweiniad ag y maent yn ei gredu.
- Sylwer hefyd fod 9 o'r 24 sefydliad wedi rhoi atebion amwys neu amhendant am i ba raddau maent yn cadw at drefniadau a argymhellir yn nogfennau arweiniad CyG.
- Bu i 2 sefydliad nodi / awgrymu nad ydyn nhw'n dilyn y cynghorion yn nogfennau arweiniad CyG (**sefydliadau 3,17**). Mae atebion **sefydliad 3** yn gwbl onest am ei ddiffygion o ran effeithioldeb ei drefniadau recriwtio a'i ddiffyg cydymffurfiaeth ag arweiniad a chynghorion y Comisiynydd.
- Mae'r gyfres o "Werthusiadau" a gynigiwn mewn blychau testun yng nghorff yr adroddiad yn crynhoi ymatebion y sefydliadau ac yn tynnu sylw at eu harferion da, arferion diffygiol a diffyg cydymffurfiaeth â dogfennau arweiniad CyG. Hyderwn y bydd ein gwerthusiadau o gymorth i swyddogion CyG wrth iddynt:
 - Ymgynghori â sefydliadau a rhoi arweiniad iddynt ar gydymffurfio â'u Safonau Iaith Gymraeg,
 - Diweddarau a diwygio dogfennau arweiniad CyG ar faterion recriwtio,
 - Rhannu'r arferion da ac arferion blaengar a ddaeth i'r amlwg yn yr astudiaeth hon,
 - Ac annog sefydliadau i ymateb yn greadigol ac yn ddychmygus i heriau ac anawsterau recriwtio sy'n effeithio ar eu gallu i recriwtio siaradwyr Cymraeg, ond sydd y tu hwnt i'r materion y gall CyG roi arweiniad ffurfiol arnynt.