



Comisiynydd y
Gymraeg
Welsh Language
Commissioner

Recriwtio Siaradwyr Cymraeg

Gwella'r dulliau o hysbysebu ac ymgeisio er mwyn recriwtio mwy o siaradwyr Cymraeg

Dyddiad: Ionawr 2018

Oherwydd ei bod yn wynebu prinder staff sy'n siarad Cymraeg, aeth yr Adran Gwaith a Phensiynau ati i gynnal ymarferiad er mwyn cynyddu'r nifer o siaradwyr Cymraeg oedd yn ymgeisio am swyddi.

Y CEFNDIR

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau, a gefnogir gan 13 o asiantaethau a chyreff cyhoeddus, yn gyfrifol am bolisi lles, pensiynau a chynhaliath plant, ac yn gweinyddu Pensiwn y Wladwriaeth ac ystod o fudd-daliadau oedran gweithio, anabledd a salwch i dros 22 miliwn o hawlwr a chwsmeriaid.

Mae wedi ymrwymo yn ei chynllun iaith Gymraeg i gefnogi'r defnydd o'r Gymraeg. Ei harfer yw sicrhau bod yr holl wasanaethau y mae'n eu darparu i'r cyhoedd yng Nghymru ar gael yn Gymraeg. Er mwyn cyflawni hyn, mae angen i'r Adran gyflogi digon o staff sy'n siarad Cymraeg ledled Cymru.

Roedd ymarferion recriwtio blaenorol i benodi siaradwyr Cymraeg wedi llwyddo i amrywiol raddau. Roedd angen i'r Adran edrych ar ffyrdd o gynyddu nifer y ceisiadau, ond yn gyntaf roedd angen iddi ddeall a oedd unrhyw rwystrau neu ffactorau penodol a oedd yn effeithio ar bobl o ran gwneud cais.

Archwiliad iaith Gymraeg blynyddol yr Adran a ddangosodd fod problemau yn y maes hwn. Yn ogystal, roedd Credyd Cynhwysol ar fin cael ei gyflwyno yng Nghymru, a allai arwain at gynnydd mawr yn nifer cwsmeriaid yr Adran. Roedd angen felly i'r Adran sicrhau bod ganddi ddigon o adnoddau ledled Cymru i ateb y galw hwn. Roedd y broses ddisgwyliedig o recriwtio anogwyr gwaith i'r Ganolfan Byd Gwaith (sy'n rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau) hefyd yn tynnu sylw at yr angen i wneud pethau'n wahanol.

CAMAU GWEITHREDU

Comisiynodd uwch-reolwyr yng Nghymru grŵp gorchwyl a gorffen i ymchwilio i'r problemau a'r datrysiadau, gyda golwg ar yr ymarferion recriwtio disgwylidig a rhai'r dyfodol. Er mwyn sicrhau bod y grŵp gorchwyl a gorffen yn llwyddo, bu rheolwr yr Uned Iaith Gymraeg yn arwain y grŵp, ond roedd hefyd yn cynnwys aelodau o wahanol rannau o'r Adran Gwaith a Phensiynau ledled Cymru, ynghyd â Phartner Busnes Adnoddau Dynol sy'n siarad Cymraeg.

Rhodddwyd mentrau eraill ar waith a gyfrannodd at y newid, e.e. sefydlwyd grŵp 'hyderus yn y Gymraeg' ar gyfer Credyd Cynhwysol, er mwyn ystyried yr hyn y mae angen ei wneud i sicrhau bod yr Adran yn gallu darparu gwasanaeth Cymraeg o safon ac effeithiol. Bu'n ystyried ble roedd ei swyddogion, a nodi lle yr oedd bylchau; a bu'n ystyried yr hyn y gellid ei wneud i gynorthwyo aelodau staff presennol i wella'u sgiliau iaith Gymraeg a magu eu hyder ynglŷn â defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle, ac yn y blaen. Edrychwyd hefyd ar strategaethau a pholisïau recriwtio blaenorol.

Mae'r Adran yn nodi bod presenoldeb y Partner Busnes Adnoddau Dynol (HRBP) yn hanfodol er mwyn ehangu'r dewisiadau a oedd ar gael iddi ac i ganiatáu i gasgliadau'r grŵp gael eu hasesu cyn eu cyflwyno i'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth (SLT). Roedd y ffaith i'r grŵp gael ei noddi / gomisiynu gan uwch-reolwyr hefyd yn gymorth.

Gan fod yr Adran yn defnyddio gwefan *Civil Service Recruitment* i hysbysebu ei swyddi gwag, roedd angen ymgynghori ynglŷn ag unrhyw newidiadau yr oedd y grŵp am eu gwneud, y byddai *Civil Service Recruitment* yn eu cyflenwi. Ymchwiliwyd hefyd i'r canllawiau sydd ar gael ar wefan Comisiynydd y Gymraeg, ynghyd ag enghreifftiau diweddar o arferion da cyrff eraill o ran recriwtio ym maes y Gymraeg.

Rhannodd y grŵp gorchwyl a gorffen yn ddau is-grŵp er mwyn nodi'r materion o dan sylw yn annibynnol (gan gynnwys rhwystrau i lwyddiant) ac atebion posibl. Bu'r grwpiau hyn yn gweithio'n agos gyda'i gilydd (gyda chyfrifoldebau dirprwyedig i unigolion ymchwilio iddynt pan fo angen), gan adrodd yn ôl i'r prif grŵp i lunio adroddiad terfynol ac argymhellion i'w cyflwyno i'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth.

Canfu'r gwaith hwn nad oedd y broses ymgeisio yn un a oedd yn annog pobl i gyflwyno cais, ac y gallai fod yn ddryslyd e.e. o ran pa iaith i gwblhau'r cais ynddi. Canfuwyd hefyd faterion ynglŷn â safon y Gymraeg (yn enwedig yn ysgrifenedig) a oedd yn ofynnol er mwyn gwneud cais ac i weithio yn yr Adran. Gwelwyd materion tebyg yn iaith ei hysbysebion. Canfuwyd hefyd y gallai canfyddiad o ddiffyg cefnogaeth wrth ymgeisio, ac wrth weithio i'r Adran Gwaith a Phensiynau, beri i rai pobl gadw draw.

Y GWELLIANNAU A'R MANTEISION

Argymhellwyd y camau a ganlyn yn sgil yr arfer:

- aillysgrifennu'r wybodaeth ar gyfer yr ymgeisydd er mwyn sicrhau bod darlun clir o'r broses recriwtio gyffredinol, a sicrhau bod ymgeiswyr yn ymwybodol bod y rhan fwyaf o waith yr Adran o ran y Gymraeg yn defnyddio Cymraeg lafar, yn hytrach na Chymraeg ysgrifenedig;
- nodi'r cyfryngau cymdeithasol a'r partneriaid hysbysebu eraill posibl, atodi'r hysbyseb gydag ymgyrch cyfryngau cymdeithasol Cymraeg, ac ystyried symud oddi wrth y drefn hysbysebu gyffredol os yw'r problemau cysylltiedig yn parhau;
- ystyried safon y Gymraeg sydd ei hangen yn swyddi gwag yr Adran: a ddylai fod yn llai ffurfiol, sef "Cymraeg Clir"? Ystyried cynnwys hunanasesiad ar gyfer yr ymgeisydd (e.e. lefel/hyder o ran Cymraeg lafar/ysgrifenedig ar raddfa o 1 i 5);
- amlygu'r gefnogaeth sydd ar gael i weithwyr yr Adran Gwaith a Phensiynau o ran datblygu eu Cymraeg drwy hyfforddiant a mentora;
- sicrhau ymwybyddiaeth strategol o ran ble mae/fydd yr angen;
- gwneud y gorau o elfen ddwyieithog gweithlu'r Adran, nodi yng nghyswllt pob swydd wag fod y Gymraeg yn ddymunol, a gofyn ynglŷn â sgiliau yn y Gymraeg mewn swyddi gwag yn Saesneg.

Yn ogystal, sicrhaodd yr anogwyr gwaith fod eu cwsmeriaid yn cael gwybod am y swyddi gwag a buont yn eu cefnogi yn y broses o wneud cais.

Bu i'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth dderbyn y canfyddiadau, ac effeithiwyd yn gadarnhaol ar y ddwy swydd wag ar gyfer siaradwyr Cymraeg a hysbysebwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ers hynny.

Nododd yr Adran fod y wybodaeth i'r ymgeisydd yn fwy eglur, fod mwy o wybodaeth ategol yn Gymraeg, fod hysbysebion allanol wedi'u defnyddio, ac y bu gwelliant mewn ymwybyddiaeth strategol.

Nododd yr Adran yn ogystal y bu mwy o ddiddordeb yn yr ymarferion recriwtio, a mwy o geisiadau, er i'r ymarferion gael eu cynnal mewn marchnad lafur gynyddol gystadleuol.

Erbyn hyn, mae gan yr Adran Gwaith a Phensiynau nifer o anogwyr gwaith newydd sy'n siarad Cymraeg, a hynny mewn lleoliadau lle roedd prinder.

Cafwyd ymateb cadarnhaol gan uwch-arweinwyr, ac roedd mwy o ymwybyddiaeth o'r angen am weithlu dwyieithog i'w gweld mewn cynlluniau datblygu eraill (grŵp pobl, grŵp 'hyderus yn y Gymraeg' ar gyfer Credyd Cynhwysol).

SUT GALL HYN WEITHIO I SEFYDLIADAU ERAILL?

Dyma'r ffactorau yr oedd yr Adran Gwaith a Phensiynau o'r farn eu bod yn drosglwyddadwy i sefydliadau eraill:

- defnyddio sianeli digidol (hysbysebu ar y cyfryngau cymdeithasol ac ar wefannau swyddi cyfrwng Cymraeg);
- chwilio am arferion da yn y farchnad lafur (darparu swydd-ddisgrifiadau da);
- defnyddio profiad wrth ymchwilio i ymarferion ac wrth eu datblygu a'u hargymell;
- sicrhau bod y broses yn dilyn arfer recriwtio'r sefydliad a'i bod yn cael ei noddi a'i chymeradwyo gan uwch-arweinwyr.

Manylion cyswllt

Enw: Alison Dods

Sefydliad: Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), Llywodraeth y DU

E-bost: alison.dods@dwp.gsi.gov.uk

BARN Y COMISIYNYDD

Drwy fynd ati'n rhagweithiol ac yn drylwyr i ystyried sut y gellid recriwtio mwy o siaradwyr Cymraeg i'w gweithlu er mwyn ateb y galw am wasanaethau Cymraeg, a thrwy lwyddo i ganfod datrysiadau effeithiol i'r prinder blaenorol, mae'r Adran Gwaith a Phensiynau wedi dangos ei hymrwymiad i'r Cynllun Iaith yn ogystal â chyfrannu at sicrhau bod yr egwyddorion ym Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn cael eu gwireddu i ddinasyddion Cymru. Mae ei gwaith a'i chanfyddiadau nid yn unig yn ddefnyddiol o ran cynnal ei gweithlu dwyieithog a darparu gwasanaethau Cymraeg, maent yn darparu gwybodaeth ac enghreifftiau y gall sefydliadau eraill eu hefelychu a'u gweithredu yn eu cyd-destunau penodol nhw.