



Comisiynydd y
Gymraeg
Welsh Language
Commissioner

Cynyddu capasiti sgiliau Cymraeg y gweithlu

Gweithredu strategaeth hirdymor er mwyn cynyddu'r ganran o'r gweithlu sydd â sgiliau Cymraeg

Dyddiad: Hydref 2020

Dros nifer o flynyddoedd, mae Heddlu Gogledd Cymru wedi mynd ati i weithredu trefniadau arweinyddiaeth, recriwtio a hyfforddiant sydd wedi arwain at gynnydd sylweddol yn y capasiti i wasanaethu'r cyhoedd drwy gyfrwng y Gymraeg.

Y CEFNDIR

Mae'r astudiaeth yma'n tynnu sylw at y trefniadau sydd wedi galluogi Heddlu Gogledd Cymru (HGC) i gynyddu ei gapasiti i ddarparu gwasanaethau drwy'r Gymraeg. Mae'r newidiadau a welwyd rhwng 2006 a 2019 yn cynnwys:

- o cynyddu'r nifer o staff sy'n gallu siarad Cymraeg (Lefel 4 a 5 ar fframwaith Gallu yn y Gymraeg HGC) o 10%
- o cynyddu'r nifer o staff sy'n gallu siarad yn rhannol yn Gymraeg (lefel 3 ar fframwaith HGC) o 23%
- o rhwng 2006 a 2019 mae ffigyrau gallu Cymraeg HGC wedi cael eu trawsnewid yn llwyr. Yn 2006 roedd dros hanner y staff (66%) yn lefelau 0, 1 a 2. Yn 2013 am y tro cyntaf roedd dros hanner y staff (54.2%) yn lefelau 3,4,a 5. Y sefyllfa gyfredol ydy bod 71.2% o staff yn lefelau 3 - 5.
- o yn raddol dileu'r nifer o staff sydd â dim sgiliau Cymraeg o 11% i 0%.

STRATEGAETH IAITH GYMRAEG

Mae llawer o ffactorau wedi cyfrannu at y newid yma, er enghraifft arweinyddiaeth, targedau uchelgeisiol, a buddsoddiad mewn cefnogaeth weithredol a hyfforddiant i staff. Bron i 20 mlynedd yn ôl, ymrwymodd HGC i drawsnewid i fod yn sefydliad sy'n cofleidio'r Gymraeg ac yn ymdrechu i esblygu ei wasanaethau Cymraeg yn barhaus, ac mae'r gwaith hwnnw'n parhau.

Crëwyd Strategaeth Iaith Gymraeg gyntaf HGC yn 2001. Roedd dwy brif egwyddor i'r strategaeth, sef:

- o bod yr Heddlu am drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal
- o ei fod yn anelu at fod yn sefydliad dwyieithog.

Fel rhan o'r strategaeth, datblygwyd cyfres o ofynion strategol i gyd-fynd â blaenoriaethau plismona, gan sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei hystyried ar yr un lefel â mandad craidd y gwasanaeth, sef ymladd trosedd a diogelu cymunedau.

Mae'r strategaeth wedi cael ei diwygio nifer o weithiau dros y blynyddoedd er mwyn adlewyrchu newidiadau mewn deddfwriaeth, er enghraifft dyfodiad safonau'r Gymraeg, a newidiadau yn llywodraethiant yr Heddlu. Erbyn hyn, mae'n Strategaeth Iaith Gymraeg ar y cyd rhwng Heddlu Gogledd Cymru a Chomisiynydd Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru.

Mae'r strategaeth gyfredol yn pwysleisio awydd cryf HGC i fod yn sefydliad dwyieithog, ac yn datgan ei fod yn parhau i ddatblygu dull o blismona sy'n parchu'r iaith Gymraeg a diwylliant Cymru ac sy'n cydnabod fod gan siaradwyr Cymraeg yr hawl i ddefnyddio'r iaith pan fyddant yn delio â'r Heddlu. Mae'r Heddlu yn parhau i bwysleisio bod budd busnes i'r sefydliad wrth hyrwyddo dwyieithrwydd, gan ei fod yn rhan annatod o ddarparu gwasanaeth o safon i'r cymunedau yn y Gogledd. Mae cynnig gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg a Saesneg yn ofyniad statudol ac mae hefyd yn helpu'r Heddlu i ennyn hyder a chefnogaeth y cyhoedd sydd mor bwysig wrth blismona.

CYFRIFOLDEBAU AC ARWEINYDDIAETH

Er mwyn hyrwyddo newid a gweithredu strwythurol, o 2000 ymlaen aethpwyd ati o ddifrif i gynllunio ar gyfer cynyddu capasiti iaith yr heddlu drwy ddarparu hyfforddiant iaith yn y gweithle. Roedd cyrsiau iaith Gymraeg eisoes yn cael eu trefnu ar gyfer staff gan ddarparwr allanol ond, er mwyn canolbwyntio fwyfwy ar yr elfen greiddiol hon, penderfynwyd creu swydd newydd i fod yn gyfrifol am gydlynw a darparu hyfforddiant iaith i staff – datblygiad arloesol ar y pryd. Cyn hynny, yr unig swyddi a oedd yn ymwneud yn uniongyrchol â'r Gymraeg yn yr Heddlu oedd swyddi dau gyfieithydd llawn amser, ac roedd hefyd un aelod o staff a oedd, ymhlith ei gyfrifoldebau eraill, yn gyfrifol am y Cynllun Iaith Gymraeg.

Yn ogystal ag adnabod a bodloni anghenion staff o ran hyfforddiant ac ymwybyddiaeth iaith, roedd deilydd y swydd newydd hon yn gyfrifol am adnabod blaenoriaethau ieithyddol y sefydliad. Penderfynwyd uwchraddio swydd y Cydlynnydd Hyfforddiant Iaith Gymraeg i fod yn swydd Ymgynghorydd yr Iaith Gymraeg er mwyn rhoi statws uwch i'r gwaith ac adlewyrchu'r cylch gwaith ehangach. Er mwyn rhoi statws pellach i'r rôl penderfynwyd y byddai'r deilydd yn gweithio'n uniongyrchol i'r Dirprwy Brif Gwnstabl a oedd yn gyfrifol am bortffolio'r iaith Gymraeg.

Erbyn 2004 roedd cyfrifoldeb am yr iaith Gymraeg wedi trosglwyddo i'r Prif Gwnstabl ar ei gais ei hun, ac ef oedd yn cadeirio cyfarfodydd Grŵp Iaith Gymraeg yr Heddlu. Caiff ymrwymiad personol y Prif Gwnstabl ar y pryd, Richard Brunstrom, ei gydnabod yn eang fel cyfraniad allweddol at sicrhau bod dwyieithrwydd y sefydliad yn cael ei hybu o'r

brig, ac yn cael ei gymryd o ddifrif gan y sefydliad. Er enghraifft, dywedodd y Gweithgor ar yr Iaith Gymraeg a Llywodraeth Leol yn 2016:

“Dywedir yn aml mai gwaith araf yw newid agweddau ac ymddygiad ond mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod yr arfer gorau yn deillio nid o esblygiad araf ond o benderfyniadau pwrpasol. [...] Mae newidiadau mewn diwylliant ac arfer o fewn Heddlu Gogledd Cymru yn tarddu o benderfyniadau'r Prif Gwnstabl Richard Brunstrom [...]. Mae arweiniad cadarnhaol yn drawsnewidiol.”

Mae'r Prif Gwnstablaid sydd wedi dilyn Richard Brunstrom i gyd wedi mynd ati i ddatblygu eu sgiliau Gymraeg eu hunain, gan anfon neges glir i'r holl staff am yr ymroddiad ac ymrwymiad i ddangos parch at y Gymraeg. Mae esiampl ac arweiniad o'r fath yn allweddol mewn sefydliad â strwythur 'gorchymyn a rheoli'.

CREU FFRAMWAITH GALLU YN Y GYMRAEG AR GYFER YR HEDDLU

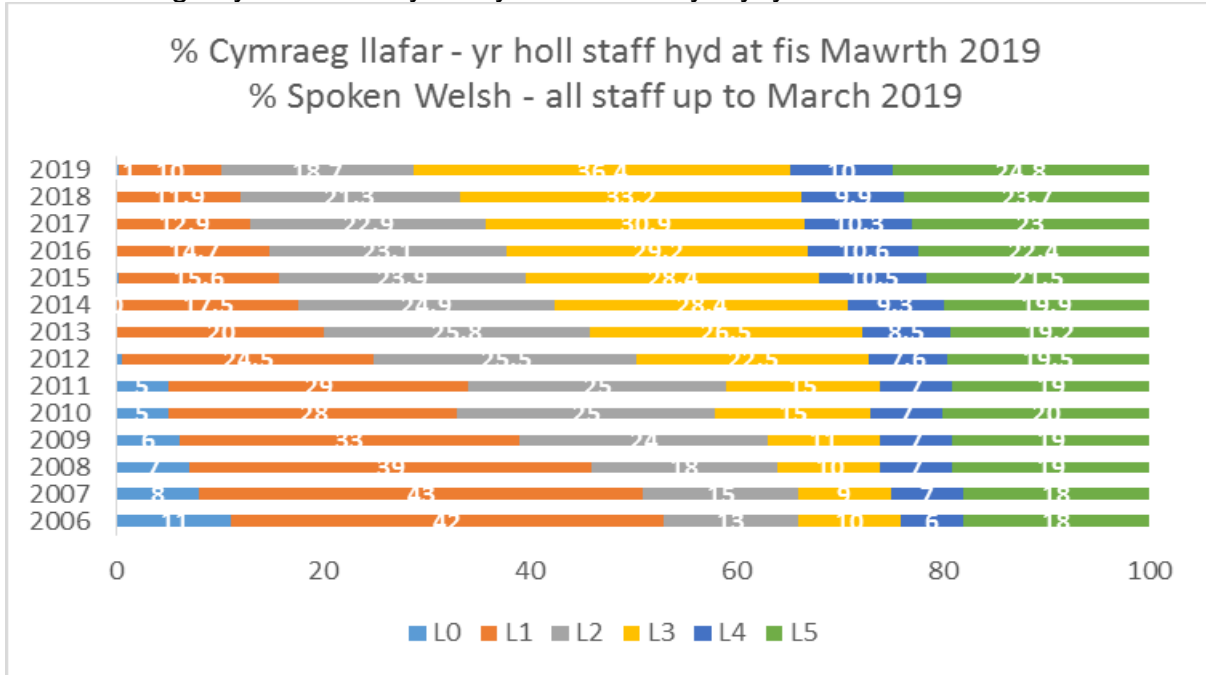
Yn 2003 penderfynodd Grŵp Iaith Gymraeg yr Heddlu y dylid cydnabod bod gallu yn y Gymraeg yn sgil, ochr yn ochr â sgiliau plismona eraill.

Y cam cyntaf yn y broses oedd ceisio deall a mesur capasiti iaith Gymraeg gan nad oedd ystadegau dibynadwy ar allu ieithyddol swyddogion ar gael. Er bod gallu yn y Gymraeg yn bodoli yn y gweithlu'n anffurfiol, i bob pwrpas Saesneg oedd iaith 'swyddogol' y sefydliad. Roedd gallu yn y Gymraeg yn cael ei gofnodi trwy ddefnyddio geiriau fel 'dim', 'cyfarch', 'sylfaenol', 'digonol', a 'rhugl', sy'n agored iawn i ddehongliadau gwahanol. Yn absenoldeb arweiniad neu ganllaw safonol allanol ar sut i fesur gallu yn y Gymraeg fel sgil mewn dull strwythuredig, tryloyw a chyson, daeth yn amlwg i HGC fod angen sefydlu proses newydd.

Aethpwyd ati yn 2003 i greu fframwaith mewnol ar gyfer mesur sgiliau iaith staff. Mae Fframwaith Hyfedredd Iaith Gymraeg Heddlu Gogledd Cymru yn cynnwys lefelau o allu o 0 - 5 ac fe'i seiliwyd ar fframwaith ALTE (Association of Language Testers in Europe). Mae'r fframwaith yn cynnwys cyfres o ddatganiadau 'Dw i'n medru' er mwyn i staff hunanasesu eu sgiliau. Y dull hwn o fesur gallu oedd y sail i'r gwaith a ddaeth wedyn i sefydlu protocolau iaith wrth benodi neu ddyrchafu staff, a sefydlu strwythur newydd o gyrsiau hyfforddiant iaith mewnol.

Nodyn: Mae Cod Ymarfer y Comisiynydd i Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015 yn nodi y gall sefydliadau ddefnyddio gwiriwr lefel dysgu Cymraeg y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol er mwyn asesu sgiliau Cymraeg staff, ac yn nodi y gellir defnyddio lefelau CEFR (sy'n bosib eu cyfateb â lefelau ALTE a lefelau'r cwricwlwm Dysgu Cymraeg). Mae'r Comisiynydd yn awyddus i weld sefydliadau'n asesu sgiliau staff mewn modd cyson.

Graff i ddangos y newid ieithyddol yn HGC dros y blynyddoedd diwethaf



Sgiliau llafar Cymraeg holl staff HGC	L0	L1	L2	L3	L4	L5
2006	11.0	42.0	13.0	10.0	6.0	18.0
2007	8.0	43.0	15.0	9.0	7.0	18.0
2008	7.0	39.0	18.0	10.0	7.0	19.0
2009	6.0	33.0	24.0	11.0	7.0	19.0
2010	5.0	28.0	25.0	15.0	7.0	20.0
2011	5.0	29.0	25.0	15.0	7.0	19.0
2012	0.4	24.5	25.5	22.5	7.6	19.5
2013	0.0	20.0	25.8	26.5	8.5	19.2
2014	0.0	17.5	24.9	28.4	9.3	19.9
2015	0.1	15.6	23.9	28.4	10.5	21.5
2016	0.0	14.7	23.1	29.2	10.6	22.4
2017	0.1	12.4	22.1	32.0	10.3	23.1
2018	0.0	11.9	21.3	33.2	9.9	23.7
2019	0.1	10	18.7	36.4	10	24.8

Yn 2015 creodd HGC fapiau ieithyddol rhyngweithiol ar gyfer ardal yr Heddlu fel adnodd cynllunio'r gweithlu. Mae'r mapiau'n cynorthwyo'r gwaith o fonitro lleoliad sgiliau Cymraeg staff a chyfrannu at y penderfyniad am le mae cwnstabiailid a swyddogion cefnogi cymuned yr Heddlu (SCCH) yn cael eu lleoli. Mae dwy haen ar y map gydag un yn dangos y canran o siaradwyr Cymraeg yn y gymuned yn ôl cyfrifiad diweddaraf, a'r llall yn dangos lefelau iaith y swyddogion (cwnstabiailid a SCCH) ymhob gorsaf. Mae'r wybodaeth yn cael ei diweddarau'n rheolaidd er mwyn sicrhau bod y cynnwys yn gywir ac yn gyfredol.

GOSOD GOFYNION SGILIAU CYMRAEG WRTH RECRIWTIO

Mae'r Heddlu yn cydnabod mai'r ffordd fwyaf effeithiol o wella gallu dwyieithog y sefydliad yw drwy recriwtio staff newydd sydd â sgiliau Cymraeg da o'r cychwyn ac sy'n meddu ar y sgiliau angenrheidiol eraill er mwyn gallu cyflawni'r rôl. Cynhelir ymgyrchoedd i geisio denu mwy o geisiadau am swyddi gan siaradwyr Cymraeg.

Ers 2017, mae safon 136 yn ei gwneud yn ofynnol i HGC asesu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg ar gyfer swydd newydd neu swydd wag, a'i chategoreiddio fel swydd naill ai lle mae sgiliau Cymraeg yn hanfodol, lle mae angen dysgu sgiliau yn y Gymraeg ar ôl penodi, lle mae sgiliau yn y Gymraeg yn ddymunol, neu ble nad yw sgiliau yn y Gymraeg yn angenrheidiol.

Mae'n bolisi gan HGC fod angen sgiliau Cymraeg ar ryw lefel o allu yn y Gymraeg ar gyfer pob swydd o fewn yr Heddlu, a hynny oherwydd ymwneud y staff â'r cyhoedd a'u cydweithwyr, a'r nod o gynyddu capasiti. Yn unol â pholisi sgiliau iaith HGC mae pob swydd yn gofyn am lefel 2 ar fframwaith HGC fel isafswm, cyn i staff gael eu penodi, sy'n golygu bod sgiliau Cymraeg yn hanfodol neu angen eu dysgu ar gyfer pob swydd.

Fel rhan o gynllunio ieithyddol bwriadus o fewn y gweithlu mae HGC wedi rhoi sylw arbennig i gydnabod pwysigrwydd y gallu i ddangos cwrteisi iaith sylfaenol yn y Gymraeg fel rhan o bob swydd. Rhan annatod o'r gwaith polisi sgiliau iaith yr Heddlu oedd gwneud gallu yn y Gymraeg yn amod penodi a dyrchafu.

Yn 2004 gwnaethpwyd dadansoddiad o sylwadau a chwynion gan y cyhoedd a'u cynrychiolwyr etholedig am weithrediad y Cynllun Iaith Gymraeg ar y pryd. Roedd y mwyafrif helaeth yn ymwneud â diffyg gallu staff i ddeall a dweud enwau pobl ac enwau llefydd a chyfeiriadau Cymraeg yn iawn dros y ffôn neu wyneb yn wyneb. Penderfynwyd creu proses i wella'r sefyllfa ar gyfer y dyfodol. Yn 2005, cyflwynodd yr Heddlu amod recriwtio newydd, sef 'Protocol Lefel 1', a oedd yn golygu bod disgwyliad bod pob ymgeisydd am swydd gyda Heddlu Gogledd Cymru, yn swyddogion a staff, yn gallu dangos sgiliau iaith Gymraeg llafar i Lefel 1 ar fframwaith HGC (cwrteisi iaith sylfaenol) cyn iddynt gael cynnig swydd.. Gwnaed hyn ar y sail:

- bod y gallu i ddeall a dweud enw lle a chyfeiriad yn fater o iechyd a diogelwch i'r staff a'r cyhoedd fel ei gilydd
- bod y gallu i ddweud enwau cyntaf pobl a chyfarch ac ateb cyfarchiad neu ffarwelio yn rhan annatod o gwrteisi ieithyddol mewn ardal ddwyieithog

- o bod siaradwyr Cymraeg yn yr Heddlu yn haeddu'r un parch a chwarteisi gan eu cydweithwyr ag a roddir i'r cyhoedd.

Ers 2008 mae'n rhaid i staff newydd nad ydynt eisoes yn siarad Cymraeg gael sgiliau Cymraeg llafar lefel 2 ar fframwaith HGC o leiaf cyn iddynt ymuno. Yna, bydd angen iddynt gyrraedd o leiaf lefel 3 cyn diwedd eu cyfnod prawf. Er mwyn cynorthwyo staff newydd i gyflawni'r lefel hon fe ddarperir cwrs 8 diwrnod i ddysgu sgiliau llafar Cymraeg lefel 3 ar fframwaith HGC fel rhan o'r hyfforddiant cychwynnol. Bydd Swyddogion Heddlu a Swyddogion Cefnogi Cymuned yr Heddlu (SCCH) newydd sy'n siarad Cymraeg hefyd yn derbyn cyrsiau gloywi iaith er mwyn datblygu eu hyder i allu defnyddio Cymraeg ysgrifenedig a llafar wrth gyflawni eu dyletswyddau.

Bydd unrhyw swydd sydd yn cael ei hysbysebu yn mynd trwy broses 'matrics iaith Gymraeg yr Heddlu' er mwyn cofnodi pa lefel o allu yn y Gymraeg rhwng lefel 2 a 5 sy'n angenrheidiol ar gyfer cyflawni'r swydd dan sylw. Defnyddir cyfres o gwestiynau i benderfynu pa lefel sy'n briodol. Yn eu plith ceir cwestiynau am:

- o leoliad y swydd
- o faint o gyswllt sydd gan y rôl gyda'r cyhoedd gan gynnwys pobl ifanc
- o a fydd deilydd y swydd yn gorfod gwneud cyflwyniadau i'r cyhoedd
- o natur y cyfathrebiadau gyda'r sawl sy'n derbyn y gwasanaeth yn allanol ac yn fewnol ac amllder cyswllt â chyrrff eraill sy'n gweithredu trwy'r Gymraeg.

Yn dilyn y broses hon ac unrhyw drafodaethau angenrheidiol pellach i gadarnhau bod y lefel yn briodol, bydd y lefel a gytunwyd yn cael ei nodi yn y swydd ddisgrifiad ac yn amod penodi. Os yw'n digwydd nad yw deilydd y swydd yn meddu ar y lefel honno o allu yn y Gymraeg mae'n dod yn amod cytundebol bod yr unigolyn yn datblygu'r sgiliau iaith angenrheidiol o fewn cyfnod penodol gyda chefnogaeth gan y sefydliad.

PROTOCOL DYRCHAFIAD

Mae polisi sgiliau Cymraeg HGC yn darparu fframwaith ymarferol y gall rheolwyr a staff ei weithredu er mwyn cyflawni'r nodau a'r dyheadau a nodir yn y Strategaeth Iaith Gymraeg ar y cyd.

Mae'r polisi yn atgoffa staff fod HGC yn cydnabod bod y gallu i siarad Cymraeg yn sgil, ochr yn ochr â sgiliau plismona eraill. Mae'n nodi bod cyfrifoldeb ar bob aelod o staff a gwirfoddolwr i gyrraedd y gofynion o ran siarad / ysgrifennu yn Gymraeg, ac i gynnal a defnyddio eu sgiliau Cymraeg yn y gweithle. Mae'r polisi'n cydnabod rôl arweinyddiaeth i annog, cefnogi a hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle ac wrth ddarparu gwasanaeth Cymraeg.

Mae'r gallu i arddangos cwrteisi iaith yn y Gymraeg wedi'i sefydlu'n rhan o agenda arweinyddiaeth HGC. Yn dilyn gwaith i ehangu gallu Cymraeg rheolwyr ac uwch aelodau o staff, mae'r gofynion a ganlyn bellach wedi eu sefydlu ym Mhrotocol Dyrchafu'r Gymraeg yr Heddlu:

1. Disgwylir i'r holl staff a swyddogion ar rengoedd uwch (sef swyddogion heddlu a swyddogion gwirfoddol ar reng Prif Arolygydd ac uwch staff yr heddlu sydd ar raddfa gyflog PO(C) ac uwch) fod wedi cyrraedd lefel 3 erbyn diwedd eu cyfnodau prawf.
2. Mae'n ofynnol i staff sy'n gwneud cais am ddirchafiad (naill ai symud i'r rheng nesaf yn achos swyddogion heddlu, neu wneud ymgeisio am swydd ar lefel uwch yn achos staff) ddangos gallu lefel 2 fel rhan o'u cais.
3. Mae'n ofynnol i unrhyw staff sy'n cael eu dyrchafu gytuno i gyflawni lefel 3 o fewn 12 mis i gael eu dyrchafu.

BUDDSODDI MEWN CYFLEOEDD I DDATBLYGU SGILIAU CYMRAEG A'R HYDER I'W DDEFNYDDIO

Mae'r Heddlu'n darparu hyfforddiant Cymraeg mewnol, wedi'i deilwra ar gyfer gofynion yr heddlu, er mwyn cynorthwyo staff i allu cyflawni'r nodau hyn. Mae hefyd yn rhoi gofyniad ar yr holl staff i fanteisio ar yr hyfforddiant a'r cyfleoedd datblygu a gynigir iddynt, ac i ddangos penderfynoldeb i gyflawni'r lefel angenrheidiol.

Mae'r holl gyrsiau iaith yn HGC yn ymateb i ofynion eu Fframwaith Gallu yn y Gymraeg er mwyn cynorthwyo staff i symud o un lefel i'r nesaf. Mae'r cyrsiau Cymraeg hyn wedi'u datblygu a'u gweithredu ar y cyd â Choleg Cambria, sef y darparwr hyfforddiant allanol dan gontract. Mae cynnwys y cyrsiau'n canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau llafar Cymraeg ar gyfer anghenion y gweithle'n bennaf. Crëwyd profion pwrpasol i asesu'r cyrhaeddiad.

Rhoddir sylw cyson i sicrhau bod staff yn gallu cynnal ac yn defnyddio eu sgiliau Cymraeg. Rhan o hyn yw ystyried ffyrdd o annog mwy o ddefnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Mae rhwydwaith o Bencampwyr y Gymraeg wedi'i sefydlu ymhlith y staff ymhob adran ac ar draws yr ardal i gefnogi'r gwaith hwn..

ADOLYGU AC ESBLYGIAD PARHAUS – AIL EDRYCH AR SUT MAE DENU SIARADWYR CYMRAEG I YMGEISIO AM SWYDDI

Mae HGC yn parhau i adolygu ac esblygu ei drefniadau i gynyddu'r sgiliau iaith Gymraeg sydd gan y gweithlu. Gyda'r seiliau sydd yn eu lle bellach mae HGC yn gweld bod modd i'r Adran Adnoddau Dynol arbrofi gyda dulliau newydd o gynyddu sgiliau'r gweithlu.

Yn dilyn adborth gan ymgeiswyr, gwelodd HGC batrwm fod unigolion oedd yn cyrraedd y meini prawf ieithyddol ar gyfer swyddi lle'r oedd angen sgiliau lefel 4 neu uwch yn y Gymraeg heb ymgeisio, a hynny oherwydd diffyg hyder yn eu sgiliau Cymraeg. Gan fod angen sgiliau Cymraeg i ddarparu nifer o wasanaethau rheng flaen, er enghraifft yn y ganolfan gyfathrebiadau, aeth HGC ati yn 2019 i arbrofi â sut mae'n cyfathrebu'r angen am sgiliau Cymraeg wrth hysbysebu swyddi er mwyn annog mwy i ymgeisio.

Dechreuwyd disgrifio yn yr hysbysebion beth sy'n ddisgwylidig i ddeilydd y swydd allu ei wneud trwy gyfrwng y Gymraeg, yn ogystal â chyfeirio at y lefel angenrheidiol yn y swydd ddisgrifiad. Er enghraifft, ar gyfer rôl yn y Ganolfan Gyfathrebiadau, esboniwyd

mai sgiliau siarad Cymraeg bob dydd oedd eu hangen wrth ddelio yn effeithiol gydag ymholiadau dros y ffôn, ac nad oedd angen y gallu i ysgrifennu yn Gymraeg.

Yn dilyn cyflwyno'r newidiadau yma wrth hysbysebu, yn ystod un ymgyrch recriwtio benodol gwelwyd cynnydd yn y nifer o geisiadau gan ymgeiswyr oedd yn cyrraedd y meini prawf ieithyddol. Mae HGC yn cydnabod bod nifer fawr o ffactorau sy'n dylanwadu ar lwyddiant ymgyrchoedd recriwtio, ond mae'r dystiolaeth arwynebol a'r adborth anecdotaidd yn awgrymu bod y dulliau meddalach yma o gyfathrebu anghenion ieithyddol mewn hysbysebion swyddi yn llwyddiannus wrth ddenu ymgeiswyr sy'n siarad Cymraeg. Yn sgil hyn bwriedir gwneud rhywbeth tebyg ar gyfer hysbysebion am swyddi sydd â gofynion iaith is hefyd.

Manylion cyswllt

Enw: Meic Raymant

Sefydliad: Heddlu Gogledd Cymru

E-bost: Meic.Raymant@nthwales.pnn.police.uk

BARN Y COMISIYNYDD

Mae arweinyddiaeth HGC wedi dangos gweledigaeth ac ymrwymiad cryf tuag at ddarparu gwasanaethau trwy gyfrwng y Gymraeg ers bron i ddau ddegawd bellach. Hoffwn weld mwy o arweinyddion sefydliadau sy'n gweithredu yng Nghymru yn ymrwymo yn yr un modd trwy osod gweledigaeth glir a buddsoddi'n ddigonol i wireddu'r weledigaeth honno.

Dealodd HGC yn gynnar taw'r ffordd mwyaf effeithiol o fedru cynnig gwasanaethau trwy'r Gymraeg yw cynyddu faint o staff sy'n gallu siarad Cymraeg. Maent wedi llwyddo i wneud hynny trwy gasglu data manwl am sgiliau ieithyddol y gweithlu, polisïau recriwtio a dyrchafu cadarn, a chefnogaeth i staff wella eu sgiliau. Er nad oes llawer o sefydliadau eraill yng Nghymru â strwythurau rheolaeth gorchymyn a rheoli fel sydd gan yr heddluoedd, gall pob sefydliad ddysgu o'r dulliau systematig mae HGC wedi eu defnyddio er mwyn cynyddu capasiti sgiliau Cymraeg y gweithlu. Roedd y buddsoddiad i gynllunio'r gweithlu mor fanwl yn golygu bod cydymffurfiaeth â safonau'r Gymraeg yn 2017 wedi dod gymharol naturiol i'r sefydliad; ac mae hynny nawr yn eu galluogi i ganolbwyntio ar esblygu ac arloesi ymhellach trwy arbrofi â dulliau newydd o ddenu siaradwyr Cymraeg i'r swyddi sydd gwir eu hangen.