

WESTON  
JERWOOD  
**CREATIVE  
BURSARIES**

**CYNHWYSIANT  
AC AMRYWIAETH  
ECONOMAIDD-  
GYMDEITHASOL YN  
Y CELFYDDYDAU  
PECYN CYMORTH  
I GYFLOGWYR**

**JERWOOD  
ARTS**

**Bridge  
Group**  
research  
action  
equality

to be we also +  
e sound offing for  
performance etc.

Maddi  
Glasgow Haine  
Perhakucha pm

↓  
Magg  
Too!

Install  
curate  
unh  
Suggest  
wrote a

ON NT  
ONS 500.  
RED  
VIES  
DAY  
8 YOUNG  
TO VENUE  
FESTIVAL FOR  
(NB)

Told my  
manager and  
sorted out  
situation  
Has made  
wearing  
artist  
and

me balancing the  
of producer balance  
setting clear  
boundaries.

BEGAN W  
WITH ARTI  
LOCAL PI  
"L  
FIRST

ber  
this  
was  
me  
point  
had been  
with him  
throughout  
Exploded at  
me in a  
have to  
the  
Seemed to  
felt  
it him.

Week  
Leading  
up to  
this was  
at the  
theatre,  
covering  
various  
roles. Thrust  
into being  
Stage Manager.

Premier  
of the play  
mar bir  
the day  
been  
for!

changes  
in  
ment  
bill in  
in Programme  
Team.

ing days  
presentations

Collection Exh  
Long wall - researched  
own works from collection,  
works to curator  
interpretation FUN!

WEEKLY WORKSHOPS  
ST ANDY FIELD, IN  
PRIMARY SCHOOLS FOR  
"BOOKOUT" PROJECT (NB)  
TIME/PRODUCING INDEPENDENT

AMY - pot  
coll  
colle  
asp



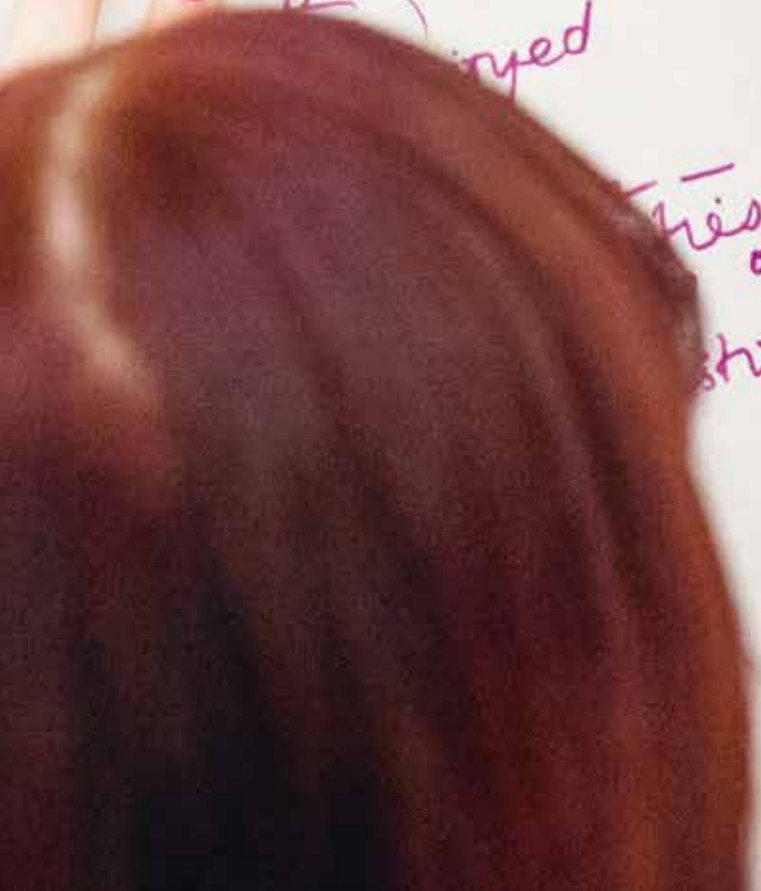
Glasgow →  
ryed

After  
of

his  
of  
stivals.

The  
h  
on

co  
(86  
Ho  
m





**CYNHWYSIANT  
AC AMRYWIAETH  
ECONOMAIDD-  
GYMDEITHASOL YN  
Y CELFYDDYDAU  
PECYN CYMORTH  
I GYFLOGWYR**

# CYNNWYS

<b>Rhagair</b>	<b>5</b>
Jerwood Arts	7
The Bridge Group	7
<b>Sut i ddefnyddio'r Pecyn Cymorth hwn yn strategol</b>	<b>9</b>
<b>Pam canolbwyntio ar gefndir economaidd-gymdeithasol pobl?</b>	<b>11</b>
<b>Pum cyngor da</b>	<b>15</b>
Un: Mesurwch gefndir economaidd-gymdeithasol pobl a chyhoeddi'r hyn aganfyddwch	15
Dau: Ewch ati i greu cyfleoedd i sgwrsio am chwaeth, talent a haeddiant	17
Tri: Ewch ati i greu diwylliant sefydliadol mwy cynhwysol	18
Pedwar: Rhowch y gorau i gynnig interniaethau, swyddi a chyfleoedd di-dâl a heb eu hysbysebu	20
Pump: Ewch ati i greu prosesau recriwtio mwy cynhwysol	22
<b>Cynllun Gweithredu: Arferion sylfaenol a datblygedig</b>	<b>25</b>
<b>Atodiad A: Monitro a dadansoddi data</b>	<b>37</b>
Y data i'w casglu	38
Cwestiynau am arferion gorau a'r dewisiadau wrth ateb	39
Cynyddu'r cyfraddau ymateb	41
<b>Atodiad B: Defnyddio iaith</b>	<b>43</b>
<b>Atodiad C: Ble i hysbysebu swyddi</b>	<b>47</b>
<b>Atodiad D: Darllen pellach</b>	<b>49</b>
<b>Appendix E: Sefydliadau cynnal Ysgoloriaethau Creadigol</b>	
<b>Weston Jerwood ers 2010</b>	<b>53</b>
<b>Atodiad F: Astudiaethau Achos</b>	<b>55</b>
<b>Atodiad G: Uchafbwyntiau O'r Gwerthusiadau O Ysgoloriaethau</b>	
<b>Creadigol Weston Jerwood 2017-19</b>	<b>66</b>



Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, 2017-19  
Llun: Outroslide Photography



# RHAGAIR

Rhoi cyfleoedd teg i bobl weithio yn y celfyddydau yw un o'r materion pwysicaf sy'n wynebu'r sector ar hyn o bryd, gyda'r rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is wedi'u tangynrychioli'n arw o hyd ymhlith artistiaid a gweithwyr theatrau, gwyliau, orielau a sefydliadau celfyddydol o bob math drwy'r Deyrnas Unedig.

Ers sefydlu rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB) yn 2010, mae'r 'argyfwng dosbarth' hwn wedi gwaethygu, gydag ymchwil diweddar yn pwysleisio bod tangynrychiolaeth economaidd-gymdeithasol yn broblem gronig sy'n parhau.<sup>1</sup> Mae hyn yn golygu bod gwaith y rhaglen yn bwysicach nag erioed, ac mae'r llwyddiannau a geir drwyddi yn fwy gwerthfawr fyth ac yn werth eu rhannu.

// Rydym am sicrhau bod y bobl sy'n creu gwaith artistig ac sy'n rhedeg sefydliadau diwylliannol yn gynrychioladol o'r modd y mae Lloegr yn edrych ac yn teimlo heddiw – ac mae'r un peth yn wir am gynulleidfaedd hefyd. Mae buddsoddi yn y pecyn cymorth newydd hwn yn gam a fydd yn helpu i wireddu hyn – ond mae llawer o waith o hyd i'w wneud.

Darren Henley, Prif Weithredwr, Arts Council England

Mae Jerwood Arts a'r Bridge Group wedi ymuno i greu'r Pecyn Cymorth hwn gyda'r nod o edrych i'r dyfodol. Y gobaith yw cefnogi newid hirdymor yn yr holl sector celfyddydau drwy rannu gwybodaeth, rhoi cymorth arbenigol, ac annog dull o weithio sy'n croestorri ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym wrth ein boddau o allu casglu ynghyd fan hyn rai o'r syniadau ymarferol sydd wedi deillio o'r rhaglen, ochr yn ochr ag astudiaethau achos gan ein sefydliadau 'cynnal'. Rydym wedi creu partneriaeth â'r Bridge Group er mwyn defnyddio ymchwil a chyngor o sectorau eraill ac annog sefydliadau i weithio mewn ffordd strategol.

<sup>1</sup> Orian Brook, David O'Brien, a Mark Taylor. (2018) [Panic! Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries](#).



O bob sector, os oes un maes a ddylai roi'r pwys mwyaf ar amrywiaeth a chynhwysiant, y celfyddydau yw hwnnw. Mae gweithiau sy'n archwilio, yn herio ac yn adlewyrchu cymdeithas gyfoes yn naturiol gyfoethocach os oes ystod ehangach o safbwyntiau a phrofiadau cymdeithasol yn sail iddynt. Gobeithio y bydd y canllaw hwn yn helpu sefydliadau ac unigolion i gymryd cam pwysig arall i'r cyfeiriad hwn.

Nik Miller, Prif Weithredwr, the Bridge Group

Mae gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy'r celfyddydau yn allweddol er mwyn cyflawni gwir botensial talent artistig a diwylliannol ein cenedl, a'r man cychwyn yw swyddi lefel mynediad fel y rhai y mae ein rhaglen ni yn eu creu. Yn y dyfodol, mae angen sector sy'n fwy cynrychioladol ar bob lefel er mwyn sicrhau bod y gelfyddyd sy'n cael ei chreu, yn ogystal â bod yn rhagorol o ran ffurf a chynnwys, hefyd yn berthnasol i'r cynulleidfaoedd ehangaf posibl.

Mae ein proses werthuso drylwyr<sup>2</sup> wedi ein helpu i ganfod arferion da a dysgu gwersi hollbwysig y gallwn bellach eu rhannu. Rydym yn gwneud hyn yn y gobaidh y bydd y syniadau a geir yma yn helpu unrhyw un sydd â'r gallu i benodi a hyrwyddo i helpu mwy o bobl ragorol o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol, ac y bydd hyn yn y pen draw yn golygu bod y celfyddydau yn fwy gwych i bawb.

Kate Danielson, Cyfarwyddwr, Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood  
Lilli Geissendorfer, Cyfarwyddwr, Jerwood Arts

<sup>2</sup> Mae'r adran Darllen Pellach yn rhoi manylion gwerthusiadau'r rhaglen



### **Jerwood Arts**

Jerwood Arts yw'r prif gyllidwr annibynnol sy'n gweithio'n benodol i gefnogi artistiaid, curaduron a chynhyrchwyr yn y Deyrnas Unedig i ddatblygu a ffynnu. Rhaglen genedlaethol yw Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood sy'n cefnogi sefydliadau celfyddydol i ehangu'r modd y maent yn mynd ati i sicrhau amrywiaeth wrth recriwtio a datblygu talent, a datblygu eu gallu i greu cynrychiadau artistig rhagorol. Mae'r rhaglen yn ceisio goresgyn y rhwystrau economaidd-gymdeithasol sy'n wynebu graddedigion gwych, ac roedd yn agored i'r rheini a oedd yn cael grant cynhaliaeth llawn drwy gydol eu cyfnod yn y brifysgol, a hynny o fewn cyfnod o ddwy flynedd ar ôl graddio.

### **The Bridge Group**

Sefydliad ymgynghorol dielw yw'r Bridge Group sy'n defnyddio ymchwil i hyrwyddo cydraddoldeb cymdeithasol. Rydym yn gwneud hyn drwy helpu sefydliadau o bob math drwy gynnig arbenigedd, ymchwil a gwybodaeth ymarferol annibynnol i'w galluogi i gael effaith wirioneddol a hirhoedlog ar amrywiaeth gymdeithasol-economaidd a chydaddoldeb cymdeithasol. Ein nod yw sicrhau newid gwirioneddol ac ystyrlon, a hynny ar unwaith. Ein gweledigaeth yw system addysg uwch a marchnad lafur lle mae'r canlyniadau wedi'u seilio ar allu a gwaith caled, yn hytrach na chefnidir economaidd-gymdeithasol pobl. Elusen yw'r Bridge Group. Rydym yn amhleidiol ac nid oes gennym gysylltiadau ag unrhyw blaid wleidyddol.

Mae rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2017-19 wedi'i chynllunio ac yn cael ei rheoli gan Jerwood Arts mewn partneriaeth â'r British Council. Bu'n bosibl drwy gefnogaeth Cronfa Uchelgais dros Ragoriaeth Arts Council England, Sefydliad Garfield Weston, Jerwood Arts, CHK Charities Limited a Sefydliad PRS.

**JERWOOD  
ARTS**

**BRITISH  
COUNCIL**

 Supported using public funding by  
**ARTS COUNCIL  
ENGLAND**

  
**Garfield Weston  
FOUNDATION**

CHK Charities Limited

 **PRS  
Foundation**



Abby Thomas a James Barringer  
Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, 2014-16  
Llun: Outroside Photography

# SUT I DDEFNYDDIO'R PECYN CYMORTH HWN YN STRATEGOL

Mae'r Pecyn Cymorth hwn wedi'i seilio ar wersi a ddysgwyd ac ar astudiaethau achos o raglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood dros bron i ddegawd, ar ôl gweithio â 110 o sefydliadau celfyddydol. Mae hefyd wedi'i seilio ar ymchwil sylweddol gan y Bridge Group, elusen annibynnol sydd wedi bod yn gweithio gyda sefydliadau o sectorau amrywiol ar yr agenda hon ers 2010.

Bydd yn berthnasol i bob sefydliad celfyddydol a diwylliannol ac i unigolion sydd â diddordeb mewn gweithredu er mwyn gwella amrywiaeth economaidd-gymdeithasol a chydarddoldeb cymdeithasol, a sicrhau rhagoriaeth yn ein sector.

Efallai fod eich sefydliad eisoes yn cymryd camau yn y maes hwn, neu eto i ystyried cefndir economaidd-gymdeithasol yn ei waith. Y naill ffordd neu'r llall, rydym yn argymhell gweithio'n strategol yn hytrach na chanolbwyntio ar gynlluniau unigol, digyswllt:

- edrychwch ar bethau'n gyfannol, gan ddeall bod angen newid mewn nifer o feysydd gwahanol sy'n berthnasol i'ch gwaith;
- ewch ati i fonitro, casglu a defnyddio tystiolaeth gadarn i fod yn sail i'r newid rydych chi am ei wneud ac i werthuso'r newid hwnnw; a
- defnyddiwch eiriolaeth a'ch gallu i ddod â phobl ynghyd i helpu i gyflwyno newid systematig ehangach.

Pecyn cymorth ymarferol yw hwn, yn rhoi cyngor ac yn cyflwyno astudiaethau achos ac atodiadau ymarferol helaeth i'ch helpu i wybod beth i'w fesur, ble i hysbysebu, a pha ddarllen pellach y gallech ei wneud. Rydym yn herio pob sefydliad i fod yn dra uchelgeisiol ac i weithredu'n drylwyr, yn ofalus ac yn bragmatig. Gallai'r buddion fod yn helaeth: gwell cydraddoldeb cymdeithasol yn gyffredinol; cymuned artistig sy'n fwy cynrychioladol o gymdeithas; a gweithiau artistig sy'n ennyn mwy o ddiddordeb, sy'n fwy amrywiol, ac yn fwy rhagorol o ganlyniad.

Y ffordd orau i ddarllen y canllaw hwn yw ar-lein yn [jerwoodarts.org](http://jerwoodarts.org), er mwyn ichi allu defnyddio'r holl gyfeiriadau a'r dolenni sydd yn yr atodiadau.

## ASTUDIAETHAU ACHOS

Mae'r canllaw hwn yn cynnwys ystod o astudiaethau achos (sydd ar ffurf dyfyniadau gyda'r astudiaethau achos llawn yn Atodiad F). Eu nod yw ysbrydoli a rhoi sail i arferion. Rydym yn cydnabod bod enghreifftiau rhagorol niferus eraill yn bodoli o waith effeithiol; gobeithio bod y rhai sydd yma yn rhoi blas o'r newidiadau sy'n cael eu gwneud drwy'r holl sector.



Reece McMahon, Megan Hamber a Bakani Pick-Up  
Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, 2017-19  
Llun: Outroside Photography



## PAM CANOLBWYNTIO AR GEFNDIR ECONOMAIDD-GYMDEITHASOL POBL?

“ Mae cefndir economaidd-gymdeithasol yn dal yn fater o bwys eithriadol, ond ar y cyfan yn anweledig. Diolch i'r drefn, mae Arts Council England yn dechrau cydnabod hyn. Mae pethau'n dechrau newid oherwydd y gwaith y mae Jerwood yn ei wneud i greu cyfleoedd i israddedigion diweddar o gefndiroedd difreintiedig.

Callum Berridge, un o Gymrodyr Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2017-19

O ran cefndir economaidd-gymdeithasol, mae ymchwil gan y Bridge Group yn dangos bod y gymdeithas ehangach wedi'i thangynrychioli'n arw yn y proffesiynau. Fel arfer, bydd unigolion o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is yn gwneud cynnydd arafach unwaith y byddant yn rhan o'r sector, a cheir hefyd fwlch cyflog rhwng dosbarthiadau: mae'r rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is ar gyfartaledd yn ennill £6,800 yn llai na'u cydweithwyr o gefndiroedd mwy cefnog sy'n gwneud yr un swydd.<sup>3</sup> Gall yr heriau hyn yn aml fod yn fwy dwys yn y celfyddydau, gan nad oes cynifer o lwybrau gyrfa diffiniedig, na chymaint o sicrwydd swyddi.

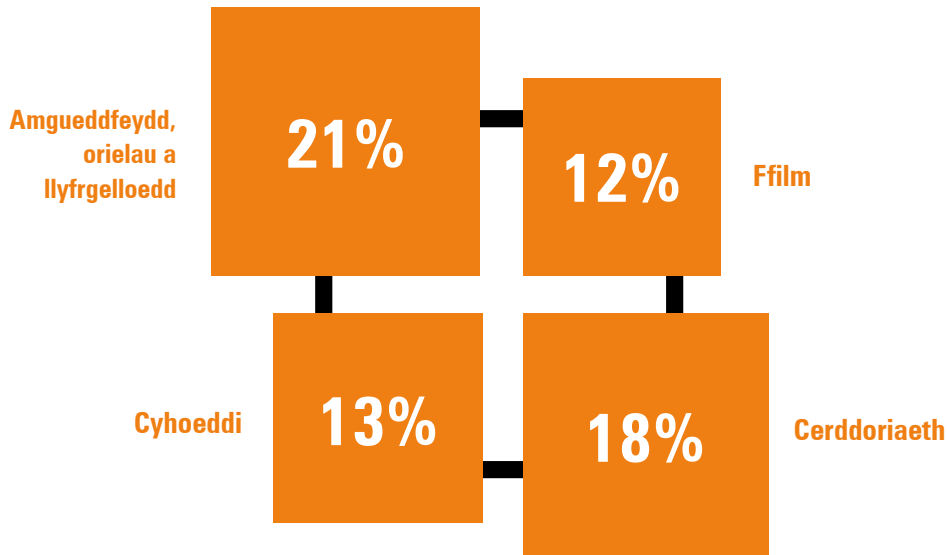
Mae data'r Arolwg o'r Llafurlu a gyhoeddwyd yn y Panic! Report 2018 yn dangos bod unigolion o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol uwch ar hyn o bryd wedi'u gorgynrychioli yn y rhan fwyaf o alwedigaethau creadigol, ac yn enwedig mewn swyddi arwain. At hynny, ceir tystiolaeth gref fod y rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is yn fwy tebygol o fod ar eu colled gan nad ydynt yn gallu manteisio ar y rhwydweithiau iawn, yr ymwneud diwylliannol iawn, a'r wybodaeth i'w cyflwyno'u hunain yn y ffordd iawn i wneud cynnydd.

<sup>3</sup> Sam Friedman a Daniel Laurison. (2016) *The Class*. [Pay gap in professional and managerial occupations.](#)



Er bod y 'dosbarth gweithiol' yn cynrychioli 35% o'r boblogaeth sy'n gweithio, dim ond 13% sy'n rhan o'r maes cyhoeddi, 18% o'r maes cerddoriaeth, perfformio a chelfyddydau gweledol, 12% o'r maes ffilm, teledu, fideo, radio a ffotograffiaeth, a 21% o'r maes amgueddfeydd, orielau a llyfrgelloedd.<sup>4</sup>

#### Canran y rheini o'r 'dosbarth gweithiol' mewn gwahanol sectorau



Mae WJCB wedi dysgu llawer inni: mae gan bob person ifanc statws economaidd-gymdeithasol ac nid yw'r gwahaniaeth bob amser yn edrych neu'n swnio'n arbennig o wahanol. [t61]

Mandy Precious, Cyfarwyddwr Ymgysylltu a Dysgu, Theatre Royal Plymouth

Mae momentwm sylweddol wedi'i greu yn y blynyddoedd diwethaf dros yr angen i gydnabod cefndir economaidd-gymdeithasol yn 'nodwedd warchoddedig' ar y cyd â'r nodweddion eraill sy'n ffurfio hunaniaeth pobl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – pethau fel rhywedd, rhywioldeb, anabledd ac ethnigrwydd. Heb y statws gwarchoddedig hwn, bydd cefndir economaidd-gymdeithasol pobl yn parhau'n rhywbeth sy'n cael ei danymchwilio a'i dan-gyllido, a bydd yn 'rhwystr cudd' yn y celfyddydau.

<sup>4</sup> Orian Brook, David O'Brien, a Mark Taylor. (2018) Panic! Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries



Gwelsom mai cefndir economaidd yw'r rhwystr pennaf i ddyheadau pobl ac i'w gallu i fod yn rhan o'r sector. Nid yw arian yn gwahaniaethu – mae'n berthnasol i bob rhwystr arall ac yn gwaethygu'r rheini, boed yn ethnigrwydd, rhywedd, rhywioldeb, anabledd a dosbarth. [t64]

Susanna Chisholm, Cyfarwyddwr Datblygu Rhaglenni, Film & Video Umbrella (Llundain)

Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn datblygu ar ganllawiau presennol i sefydliadau ar gyfer recriwtio gweithlu mwy amrywiol, yn bennaf adnodd Arts Council England, Culture Change Toolkit (2017).<sup>5</sup> Rydym yn canolbwyntio'n benodol ar gefndir economaidd-gymdeithasol er mwyn rhoi sylw i fylchau mewn ymchwil ac arferion; rydym hefyd yn dra arwyddocaol yn cyfeirio at y cysylltiadau pwysig rhwng cefndir economaidd-gymdeithasol a nodweddion gwarchoddedig gan gynnwys rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd.

Mae'r achos dros newid yn aml yn canolbwyntio ar degwch: mae sector celfyddydau sy'n recriwtio ac yn hyrwyddo o fewn cefndir cymdeithasol cul yn un annheg yn ei hanfod. Ond y tu hwnt i'r achos hwn dros gyfiawnder, ceir tystiolaeth hefyd fod mynd i'r afael â rhwystrau sy'n ymwneud ag amrywiaeth economaidd-gymdeithasol a chynhwysiant yn rhywbeth sydd o fudd artistig ac o fudd i gymdeithas – fel y gwelir yng nghynllun Arts Council England, Creative Case for Diversity.<sup>6</sup>



Roedd y rhwydweithiau pwerus a grëwyd trwy ddwyn ynghyd garfannau o 40 o Gymrodyr WJCB o bob cwr o'r wlad i hyfforddi ar y cyd wedi creu argraff fawr arnaf. Roedd pawb wrthi'n cychwyn ar ei gyrfa broffesiynol ond mewn ystod o swyddi, gwahanol ffurfiau ar gelfyddyd ac mewn amrywiaeth eang o sefydliadau - ac wrth iddynt i gyd ddod at ei gilydd, roeddent i bob golwg yn creu egni anhygoel. [t60]

Jennifer Cleary, Cyfarwyddwr Ymgysylltu Creadigol (Rhannu Swydd), Manchester International Festival

<sup>5</sup> <https://www.artscouncil.org.uk/advice-and-guidance/culture-change-toolkit>

<sup>6</sup> <https://www.artscouncil.org.uk/diversity/creative-case-diversity>



Mandeep Glover a Simon Panayi  
Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, 2017-19  
Llun: Tim Dickeson



# PUM CYNGOR DA

Dyma bum cyngor sy'n esbonio'r hyn y dylid ei flaenoriaethu a sut y gall sefydliadau gael yr effaith fwyaf ar wella cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol drwy'r holl sector.

## UN: Mesurwch gefndir economaidd-gymdeithasol pobl a chyhoeddi'r hyn a ganfyddwch

Y cam cyntaf yw deall y ffordd orau o fesur cefndir economaidd-gymdeithasol eich staff, gweithwyr llawrydd ac artistiaid. Mae cwestiynau sy'n ymwneud â dosbarth yn aml yn dra amlwg yn y celfyddydau, ond prin yw'r canllawiau annibynnol ar gyfer mesur cefndir economaidd-gymdeithasol pobl a llunio arolygon staff. Mae'r Bridge Group, fodd bynnag, wedi cynnal ymchwil helaeth, ar y cyd â Swyddfa'r Cabinet, ynghylch sut i wneud hyn a sut i lynu wrth safonau moesegol uchel.

Ar sail yr ymchwil hwn, rydym yn cynghori sefydliadau i gynnwys y cwestiynau canlynol yn eu ffurflenni monitro cyfle cyfartal i ymgeiswyr a'u gweithlu presennol (yn weithwyr cyflogedig a llawrydd, yn artistiaid ac yn weinyddwyr):

- 1 Y math o ysgol yr aethoch iddi rhwng 11 ac 16 oed
- 2 A oeddech yn gymwys i gael Prydau Ysgol am Ddim
- 3 Profiad eich rhieni o addysg uwch
- 4 Galwedigaeth y rhieni pan oeddech yn 14 oed

**Mae canllawiau llawn ar gyfer monitro amrywiaeth economaidd-gymdeithasol i'w gweld yn [Atodiad A](#).**

**Mae ymchwil gan y Bridge Group a Swyddfa'r Cabinet yn dangos os mai dim ond un cwestiwn sydd i'w ofyn, yna cwestiwn rhif 4 ynghylch galwedigaeth y rhieni yw'r prif ddangosydd, a hwnnw ddylid ei ddewis. Mae hyn gan ei fod yn rhagfnygydd cryf o ganlyniadau i bobl yn oedolion, mae'n cael ei ddefnyddio'n rhyngwladol, ac mae'r cyfraddau ymateb ymhlith cyflogwyr mewn sectorau niferus wedi bod yn gymharol gadarnhaol. Dyma hefyd y dangosydd sy'n cael ei ddefnyddio mewn nifer o arolygon cenedlaethol, gan gynnwys yr Arolwg o'r Llafurlu.**

Wrth benderfynu sawl un o'r pedwar cwestiwn i'w cynnwys a lefel y manylion, bydd angen ystyried maint eich sefydliad a chyd-destun eich gwaith, yr hyn y byddwch chi'n defnyddio'r data ar ei gyfer, a lefel y dadansoddi a fydd yn bosibl gyda'r data. Os yw hynny'n bosibl, treialwch bethau er mwyn gweld beth sy'n gweithio i'ch capasiti a'ch rhaglenni chi.

Er enghraifft, mae cymhwysedd rhywun i gael Prydau Ysgol am Ddim yn ddull effeithiol iawn o fesur os ydych chi'n gweithio'n bennaf gyda phobl sydd wedi bod yn rhan o system ysgolion Lloegr ers 1980, ac fe allwch gael data cyffredinol am Brydau Ysgol am Ddim ar gyfer yr holl boblogaeth er mwyn meincnodi yn erbyn hynny.

Bydd eich data monitro'n rhoi llinell sylfaen i'chi fesur yn ei herbyn, ynghyd â'r dystiolaeth y bydd ei hangen arnoch i'ch helpu i benderfynu sut i ddefnyddio eich egni a'ch adnoddau. Bydd mesur a monitro yn eich galluogi i asesu eich effaith, ac ymhen amser, i weld sut yr ydych chi'n cyflawni ochr yn ochr â sefydliadau eraill yn eich sector chi ac mewn sectorau eraill.

Mae monitro amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn dod yn arfer cynyddol gyffredin, ac mae disgwyl i Arts Council England gyhoeddi canllawiau cyn hir ynghylch pa ddulliau mesur i'w defnyddio. Mae'r rheini sydd eisoes yn monitro'r maes amrywiaeth hwn yn cynnwys y BBC, Channel 4, y Gwasanaeth Sifil, y rhan fwyaf o gwmnïau gwasanaethau proffesiynol mawr, a'r BFI (gan gynnwys drwy ei feini prawf cyllido, 'Safonau Amrywiaeth'). Hefyd yn eu plith mae rhai sefydliadau celfyddydol fel The Young Vic a Battersea Arts Centre.

Mae rhai sefydliadau celfyddydol mwy o faint wedi gosod targedau cyhoeddus i'w hunain i wella amrywiaeth a chynhwysiant, a hynny o ran cyfansoddiad eu staff a'u cynnyrch artistig. Mae'r targedau hyn yn benodol berthnasol i'r ffurf gelfyddydol a'r cyd-destun, ac fel arfer fe'u meincnodir ar sail pa mor gymesur ydynt ochor yn ochr â'r boblogaeth oedran gweithio. Mae'n bwysig deall nad yw targedau yr un fath â chwotâu – gall chwotâu arwain pobl yn anfwriadol i wahaniaethu'n 'gadarnhaol', ac mae hynny'n anghyfreithlon.

Rydym yn argymhell gwahaniaethu'n glir rhwng data monitro ar gyfer nodweddion amrywiaeth, a'r modd y byddwch yn defnyddio'r data hynny'n sail i wneud penderfyniadau ynghylch penodi a chynnydd pobl. Mae data monitro'n hollbwysig er mwyn datblygu sail dystiolaeth ac asesu cynnydd, ond dylid sicrhau unrhyw un sy'n datgelu ei nodweddion amrywiaeth na fydd y wybodaeth a gaiff ei rhannu yn effeithio ar unrhyw benderfyniadau y bydd y sefydliad yn eu gwneud wrth benodi neu wrth drafod cynnydd unigolion.

Os ydych chi'n cael cyllid cyhoeddus, byddwch eisoes yn cyflwyno eich data adnoddau dynol i Gyngor Celfyddydau Cymru, Arts Council England, Arts Council of Northern Ireland, a chyllidwyr eraill. Wrth wneud hyn, dylech gynnwys eich data am gefndir economaidd-gymdeithasol pobl, a phwysleisio bod y data hynny yr un mor bwysig i'chi â nodweddion gwarchoddedig wrth geisio creu sector celfyddydau mwy amrywiol a chynhwysol.

Mae tryloywder yn hollbwysig. Bydd yn gymorth i'chi ddeall sut yr ydych chi'n cymharu ag eraill a bydd yn gymorth i feincnodi newid drwy'r holl sector. Felly, unwaith y bydd data monitro gennych chi, cyhoeddwch eich canfyddiadau, ynghyd â'r camau ymarferol rydych chi'n eu cymryd i wella cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.

## DAU: Ewch ati i greu cyfleoedd i sgwrsio am chwaeth, talent a haeddiant

Mae iaith yn bwysig, yn enwedig gan y gall ensyniadau sy'n barnu gwerth fod ynghlwm wrth nifer o dermau cyffredin ym maes amrywiaeth.



Deuthum ar draws WJCB pan oeddwn yn gweithio yn Liverpool Biennial ac yn ailafael yn fy nghysylltiad â'r Gogledd ar ôl treulio blynyddoedd lawer i ffwrdd. Roeddwn i wedi dod adref: roeddwn yn gallu bwyta te yn ogystal â'i yfed. Roedd yn agoriad llygaid ac fe sylweddolais fy mod newydd dreulio'r 30 mlynedd diwethaf yn ffugio i wahanol raddau er mwyn bod yn rhan o fyd y celfyddydau - byd yr oeddwn yn ei garu. Mewn trafodaeth ddiweddar yn a-n, dyma un aelod o'r tîm yn dweud bod cynlluniau i gefnogi pobl o grwpiau economaidd-gymdeithasol is yn aml yn canolbwyntio (yn ei eiriau ef) ar 'foneddigeiddio pobl' ac ar 'symudedd cymdeithasol' yn hytrach na chreu newid yn y sefydliad neu yn wir ar greu cartref i wahaniaethau. Bod yn hunanymwybodol fel sefydliad yw'r cam cyntaf y mae'n rhaid inni ei gymryd i sicrhau nad yw hyn yn digwydd. [t63]

Julie Lomax, Prif Weithredwr, a-n, The Artists Information Company (Newcastle-upon-Tyne)

Mae ymchwil y Bridge Group ym maes diffiniadau yn cyd-fynd â'n profiad ninnau o weithio ar raglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood gyda Sefydliadau Cynnal a Chymrodyr. Mae'r modd rydym yn diffinio ac yn ystyried cysyniadau fel 'talent' a 'haeddiant' yn amwys – heb sôn am sut rydym yn trafod 'amrywiaeth' – ac mae hyn yn ganolog i nifer o'r heriau sy'n gysylltiedig â gwella cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.

Er enghraifft, pan fyddwn yn dweud bod angen i rywun fod yn 'angerddol' dros weithio yn y celfyddydau, sut y mae cael tystiolaeth o'r 'angerdd' hwnnw? A yw'n golygu bod rhywun wedi mwynhau dramâu Shakespeare ers ei fod yn ifanc, neu wedi treulio gwyliau haf hir ar interniaeth o fri, ond ddi-dâl, dramor? Ynteu, a yw'n golygu bod rhywun yn gallu cyfrannu syniadau newydd at brosesau creadigol, neu ymwneud yn llwyr â chamau i sicrhau bod y celfyddydau'n adlewyrchu ac yn effeithio ar bobl a chymdeithas?



Rydym yn mireinio'n hieithwedd ac yn cyflwyno mân newidiadau o hyd. Byddem yn cynghori eraill i ddechrau o fan cychwyn sy'n ymddangos yn bosibl (ac i ddysgu!) o'r man cychwyn hwennw. Mae adnoddau ar gael erbyn hyn nad oeddent ar gael 5 mlynedd yn ôl. Dechreuwch ddefnyddio'r rhain ar gychwyn eich taith er mwyn cofnodi eich llinell sylfaen ac olrhain eich cynnydd, ond yn anad dim, ceisiwch sicrhau eich bod yn trafod yn agored, eich bod yn groesawgar a'ch bod yn parhau i drafod. [t55]

Charlotte Turton, Pennaeth Pobl a Datblygu, Battersea Arts Centre (Llundain)

Gofynnwch ichi'ch hun sut y mae talent, chwaeth a haeddiant yn cael eu diffinio, eu trafod a'u gwobrwyo yn eich sefydliad chi. Beth yw'r berthynas rhwng y rhain a recriwtio, rhaglennu artistig a pherfformiad unigolion?

Efallai hefyd y byddech am ddechrau sgysiau am y pethau hyn yng nghyd-destun grym a chynhwysiant yn eich sefydliad chi. A oes unrhyw strwythurau grym yn bodoli sy'n golygu bod rhai pobl yn bresennol ond nad yw eu lleisiau'n cael eu clywed, na'u cyfraniad at y broses o wneud penderfyniadau'n ddigon cryf? Trafodwch rym iaith, a'r geiriau y byddwch chi'n eu defnyddio am y gwaith rydych chi'n ei wneud, a'r gelfyddyd a'r diwylliant rydych chi'n eu 'gwerthfawrogi'.

Sgysiau anodd i'w cael yw'r rhain, ond fe allant weddnewid pethau, yn enwedig os yw'r holl sefydliad yn gallu cyfrannu. Gellir hwyluso sgysiau mewn digwyddiadau cyhoeddus, fel cynadleddau; yn fewnol mewn cyfarfodydd Byrddau, cyfarfodydd staff, diwrnodau cwrdd i ffwrdd; neu ar-lein mewn blogiau neu weminarau. Dylech drin y sgysiau hyn yn sensitif, gan roi sylw i anghenion yr holl staff, a chanolbwyntio ar atebion ymarferol.

**Mae canllawiau llawn am y termau a'r ymadroddion i'w defnyddio mewn sgysiau am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol i'w gweld yn [Atodiad B](#).**

## **TRI:** Ewch ati i greu diwylliant sefydliadol mwy cynhwysol

Dylai cael sgysiau am 'chwaeth', 'talent' a 'haeddiant' eich helpu i ddeall profiadau bywyd y rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is. Dylai helpu'r grŵp sydd yn y mwyafrif i sylweddoli sut y gallant gyfrannu at greu diwylliant mwy cynhwysol yn eich sefydliad. Yn aml mewn bywyd, ac yn enwedig yn y gwaith, mae'n naturiol fod pobl am wneud yr hyn sy'n teimlo'n fwyaf cyfforddus a chyfarwydd; mae'r duedd hon yn cael effaith amlwg ar gamau i wella amrywiaeth a chynhwysiant. Er mwyn cyflwyno newid hirdymor, cadarnhaol, mae'n hanfodol cofleidio'r anghyfarwydd a dewis gwneud y pethau a fydd yn arwain at yr effaith fwyaf a'r canlyniad mwyaf arloesol, yn hytrach na'r hyn sy'n teimlo'n fwyaf cyfforddus.





Dechreuwyd recriwtio Ymddiriedolwyr Ifanc i'n bwrdd. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar amrywiaeth yn ein trefniadau llywodraethu: mae gennym bellach bum aelod newydd ar y bwrdd a dau ymddiriedolwr ifanc newydd, y rhan fwyaf ohonynt yn dod o Peckham ac yn cynrychioli profiad a demograffeg mwy amrywiol nag o'r blaen. [p60]

Emily Druiff, Cyfarwyddwr Artistig, Peckham Platform (Llundain)

**Pan fydd y rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol yn dewis peidio â dilyn gyrfaedd neu lwybrau proffesiynol ac artistig penodol, ni fydd hynny fel rheol yn sgil diffyg uchelgais neu ymwybyddiaeth. Yn hytrach, mae'n ymwneud mwy â brwydro'n erbyn teimladau o beidio â pherthyn – o orfod ymdopi â mân achosion o ymddygiad fymryn yn ymosodol yn y gweithle – ac â diffyg cyfleoedd. Mae'r rhan fwyaf o'r camau ymarferol yn y maes yn canolbwyntio ar helpu grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli i gymhathu â grwpiau diwylliannol anghyfarwydd, yn hytrach na mynd i'r afael â'r diwylliannau hynny eu hunain. Mae'r ymchwil yn awgrymu'n gryf bod angen inni greu blaenoriaethau newydd a chanolbwyntio ar newid diwylliant sefydliadol er mwyn sicrhau newid gwirioneddol, hirhoedlog.**

Gall nawdd anffurfiol, lle bydd gweithwyr ar lefel uwch yn cefnogi ac yn eirioli dros y genhedlaeth nesaf mewn ffordd anffurfiol, olygu'n aml bod y rheini o grwpiau mwyafrifol yn achub y blaen ar bobl o grwpiau eraill. Mae hyn gan fod gan y gweithwyr ar lefel uwch duedd naturiol i gefnogi'r bobl sydd fwyaf tebyg iddynt hwy. Canolbwyntiwch ar roi diwedd ar y cefnogi answyddogol hwn: mae'n enghraifft o 'duedd tebygrwydd' sy'n hynod o ddylanwadol yn y celfyddydau, lle gall chwaeth unigolion arwain at eithrio pobl o gefndiroedd gwahanol a all fod â safbwyntiau gwahanol. Codwch ymwybyddiaeth a chreu diwylliant chwilyfrydig, gofalgar, lle gellir cwestiynu'r cysylltiadau anffurfiol rhwng y rheini sydd â'r grym i recriwtio, rhaglennu a dewis staff ac artistiaid, er mwyn sicrhau bod penderfyniadau wedi'u seilio ar botensial pobl yn hytrach nag ar eu cefndir.

Cefnogwch unigolion o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is ond mewn ffordd nad yw'n creu stigma nac yn tanseilio cynhwysiant. Er enghraifft, pan fydd rhywun yn barod i gael cefnogaeth, ystyriwch gynnydd mentora a chyfle i rwydweithio â chydweithwyr sy'n hanu o gefndiroedd tebyg. Ac i osgoi targedu unigolion penodol na fyddai o bosibl am ddenu sylw, rydym yn argymhell rhoi pwyslais ar annog yr holl staff i gymysgu a rhannu syniadau â'i gilydd, parchu safbwyntiau gwahanol, a meithrin dealltwriaeth o sut y gall cefndir unigolion ddylanwadu ar eu barn.

Dylai prosesau cynefino i ddechreuwyd newydd gofio y gall fod cryn amrywiaeth yng ngwybodaeth ymgeiswyr am ddiwylliannau gwaith artistig, neu ddiwylliant gwaith/swyddfa'n gyffredinol. Y ffordd orau o fynd o'i chwmpas hi yw peidio â gwneud unrhyw ragdybiaethau, ac ymgynghori'n uniongyrchol â'r rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is i ofyn pa gymorth, os o gwbl, y byddent yn hoffi'i gael. I roi ambell enghraifft yn unig, gofynnwch iddynt sut y maent am allu dygymod â phethau fel gwaith 'y tu allan i oriau', gofalu am ddibynyddion, acenion, tafodieithoedd, gofynion gwisg,

sgyrsgiau gwleidyddol, gweithgareddau cymdeithasol ar ôl gwaith, lleoliadau a chyllidebau. Meddyliwch am sut y gallwn, drwy ddiwylliant grŵp mwyafrifol, fod yn eithrio, yn dieithrio, neu'n distewi pobl heb sylweddoli hynny, a chodwch ymwybyddiaeth o hynny.



Penodwyd Bakani Pick-Up o blith criw da o ymgeiswyr ac ef oedd yr unig aelod o'r tîm nad oedd yn wyn ei groen (er nad dyna'r sefyllfa bellach). Mae sicrhau amrywiaeth weladwy ac anweladwy fel hyn ymhlith tîm y staff yn effeithio ar y ffordd y byddwn ni a phobl eraill yn meddwl am y sefydliad. [t56]

Rachel Emmett, Cyfarwyddwr Gweithredol, Dance4 (Nottingham)

**Wrth weithio mewn ffordd sy'n croestorri, mae'n bwysig cymryd hynny o ddifrif. Wrth newid natur y celfyddydau er mwyn iddynt adlewyrchu cymdeithas yn ei chyfanrwydd, rhaid inni ddeall cefndir economaidd-gymdeithasol yng nghydestun y modd y mae'n croestorri â nodweddion eraill, fel rhywedd neu hil. Ceisiwch ddeall bod sawl elfen o anghydraddoldeb yn gallu effeithio ar fywydau pobl, a'r rheini'n aml yn gweithio ynghyd a'r naill beth yn dylanwadu ar y llall, neu'n creu mathau newydd o anfantais. Er enghraifft, gellir dweud bod menywod o leiafrifoedd ethnig sydd o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel o dan 'anfantais driphlyg' yn sgil eu rhywedd, eu hethnigrwydd a'u cefndir economaidd-gymdeithasol. Gall ffactorau sy'n achosi anfantais greu effaith luosogol, yn hytrach na'u bod yn gronnus yn unig.**

Gan hynny, rydym yn argymhell eich bod yn ystyried yn ofalus rai o'r galwadau posibl nad ydym yn eu gweld ar fywydau pobl, ac yn sicrhau bod polisiâu adnoddau dynol yn hyblyg a bod modd eu haddasu. At hynny, peidiwch â disgwyl i unigolion ddefnyddio eu harian eu hunain at ddibenion gwaith, gan y gallai achosi straen diangen i'r rheini sy'n wynebu caledi ariannol.

## **PEDWAR:** Rhowch y gorau i gynnig interniaethau, swyddi a chyfleoedd di-dâl a heb eu hysbysebu

Mae unrhyw fath o waith di-dâl neu waith cyflog isel yn ffafrio'r rheini sy'n gallu dibynnu ar ffynonellau ariannol eraill. Mae gan bobl sy'n gwneud gwaith yn ddi-dâl gyfle llawer gwell o gael eu penodi ac o gael cynnig cyfleoedd cyflogedig ar sail hynny. Byddwch chi felly'n cyfyngu'r llwybrau o'r dechrau i'r rheini sydd â chymorth ariannol o'r tu allan yn unig. Arfer tebyg, nad yw'n llesol chwaith, yw interniaethau, swyddi a chyfleoedd sydd heb eu hysbysebu, a'r rheini ond ar gael i bobl sy'n rhan o'ch rhwydweithiau presennol.



Sicrhawyd nad oedd y ffurflen gais yn cyfeirio at waith di-dâl / gwirfoddoli / interniaethau. Nid oedd yn cynnwys unrhyw 'jargon byd y celfyddydau'. Fe'i gwnaethom yn glir y gallai ymgeiswyr sôn am sgiliau trosglwyddadwy yn hytrach na phrofiad penodol yn y celfyddydau.

Byddwn hefyd yn cynnal llawer mwy o sgysiau am yr amrywiaeth o artistiaid y byddwn yn eu rhaglennu. Byddwn yn gofyn i'n cynulleidfaoedd am eu barn, yn cael sgysiau anodd ac yn ceisio rhaglennu artistiaid mwy amrywiol yn enwedig o ran eu hethnigrwydd. [t62]

Wieke Eringa, Cyfarwyddwr Artistig, Yorkshire Dance (Leeds)

Mae Creative & Cultural Skills ac Arts Council England wedi creu canllawiau'n benodol i'r sector celfyddydau ynghylch y gwahaniaeth rhwng rhoi cyfleoedd i wirfoddolwyr a swyddi a ddylai, yn gyfreithiol, fod yn rhai â thâl. Mae'r canllawiau hefyd yn cyflwyno'r arferion gorau o ran y gwahaniaethau rhwng interniaethau, prentisiaethau a gwirfoddoli.<sup>7</sup> Defnyddiwch y canllawiau hyn wrth gynllunio a chynnig eich holl gyfleoedd dechrau gyrfa. Meddyliwch am sut y bydd pawb sy'n cael dod i mewn drwy'r drws cefn yn rhoi pobl heb y cysylltiadau hynny o dan anfantais. Mae hyd yn oed gamau bychan yn arwain at oblygiadau mawr.

**Fel canllaw cyffredinol, rydym yn argymhell y dylid rhoi tâl am bob swydd sy'n para dros bedair wythnos.**



Mae bod yn rhan o'r rhaglen wedi bod yn bwysig wrth ein hatgoffa pa mor anodd yw hi i bobl ganfod llwybrau i ddod yn rhan o'r byd celfyddydau, yn enwedig os nad oes ganddynt arian i wneud interniaethau di-dâl. Mae hyn yn amlwg yn cyfyngu ar y bobl sy'n dod i weithio yn y celfyddydau maes o law, ac nid yw'n beth da i neb yn y maes.

Hamish Dunbar, Cyd-Sylfaenydd, OTO Projects (Llundain)

<sup>7</sup> Gweler [Atodiad D](#) sy'n rhoi manylion darllen pellach.

## PUMP: Ewch ati i greu prosesau recriwtio mwy cynhwysol

// Roedd diwrnod hyfforddi Ymddiriedolaethau Creadigol Weston Jerwood yn agoriad llygad inni. Cawsom wared ar ein templed safonol ar gyfer hysbysebu swyddi a dechrau o'r dechrau'n deg. Yn sgil hynny, rydym wedi ailwampio ein holl brosesau a'n dogfennau recriwtio. [p59]

Bronwen Price, Dirprwy Brif Weithredwr, Llenyddiaeth Cymru (Caerdydd)

Mae'n go debygol y bydd gennych ddatganiad ar eich templed ar gyfer ymgeisio am swyddi sy'n dweud eich bod yn annog ceisiadau gan bawb. Eto i gyd, mae'n go debygol na fyddwch chi'n cael ceisiadau o ansawdd da gan 'bawb'. Mae ein gwaith ni wedi dangos bod yr argraff gyntaf yn bwysig tu hwnt. Gall treulio amser yn adolygu'ch proses recriwtio o'i chopa i'w chwt – o greu'r disgrifiad swydd a manyleb yr ymgeisydd i drefniadau'r cyfweiliad a'r broses ddethol – gael effaith sylweddol ar yr ymgeiswyr a'r artistiaid y byddwch chi'n eu denu. Buddsoddi mewn proses recriwtio gynhwysol sy'n addas i bawb yw'r newid unigol mwyaf grymus y gallwch chi ei wneud i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y sector yn y tymor hir.

// Aethom ati i greu proses ymgeisio newydd yn benodol ar gyfer ein rôl newydd fel rhan o WJCB, gan gynnwys proses ymgeisio syml ar-lein a chais am fideo 3 munud. Wnaethom ni ddim gofyn am CV nac am ddatganiad ysgrifenedig. Yn hytrach, roedd ein proses ddethol wedi'i seilio ar agwedd, syniadau ac ymateb pob ymgeisydd i waith Duckie. [t57]

Emmy Minton, Fundraising & Development, Duckie (London)

Mae'r Cynllun Gweithredu, isod, yn rhoi manylion materion o bwys ichi'u hystyried: o rwystrau cudd a rhagfarnau i gynnwys llythyr gan eich Prif Weithredwr neu'ch Cyfarwyddwr Artistig yn dathlu gwerth gweithlu amrywiol.



Un peth a wnaethom a gafodd ymateb da, ac sy'n dal i ennyn ymateb da, yw fy mod i'n ysgrifennu llythyr croeso bob tro. Yn y llythyr hwn, byddaf yn pwysleisio ein bod yn awyddus i glywed gan ymgeiswyr sydd o bosibl yn dod o wahanol gefndiroedd ac yn credu bod ganddynt sgiliau trosglwyddadwy sy'n berthnasol i'r swydd. [t56]

Daniel Brine, Cyn-gyfarwyddwr Cambridge Junction, sydd bellach yn Gyfarwyddwr y Norfolk & Norwich Festival

Ar gyfer rhai nodweddion amrywiaeth, mae dulliau penodol wedi cael eu datblygu, ac mae'n hysbys bod y rheini'n gwella cyfleoedd ymgeiswyr sydd â'r nodweddion hynny o gael eu penodi. Er enghraifft, mae'r cynllun Hyderus o ran Anabledd yn golygu bod pob ymgeisydd sy'n dweud ar y ffurflen gais ei fod yn anabl ac sy'n ateb gofynion manyleb y swydd yn sicr o gael cyfweliad.<sup>8</sup>

Mewn nifer o sectorau, bu cryn drafodaeth a gwaith i ddatblygu prosesau recriwtio 'dall', gan gynnwys platfformau ar-lein sy'n ceisio cael gwared â phob dull o adnabod pobl, gan olygu mai dim ond sgiliau a galluoedd pobl a fydd yn cael eu hasesu. Er enghraifft, mae cyhoeddwr mawr bellach yn defnyddio tri chwestiwn yn unig ar gyfer swyddi lefel mynediad, er mwyn amlygu sgiliau trosglwyddadwy pobl. Mae enwau, cyflawniadau addysgol a gwybodaeth arferol arall a geir ar CV wedi'u hepgor o'r broses.

Ond cymysg yw'r ymchwil am ba mor effeithiol yw dulliau recriwtio dall, a cheir tystiolaeth gynyddol sy'n awgrymu mai'r ffordd gwbl groes yw'r ffordd fwyaf effeithiol o newid pwy sy'n cael ei benodi a phwy sy'n gwneud cynnydd: proses lle bydd cyflawniadau unigolion yn cael eu hystyried yn eu cyd-destun. Gallai hyn gynnwys cwestiynau sy'n gwahodd ymgeiswyr i fyfyrion am eu siwrneiau proffesiynol a phersonol, ac unrhyw rwystrau y maent wedi'u hwynebu. Mae Channel 4, Young Vic a'r Royal Court Theatre ill tri wedi arbrofi â'r dull hwn.



Gwahoddwyd unigolyn ifanc o gefndir amrywiol o'r gymuned leol i eistedd ar y panel cyfweld er mwyn osgoi rhagfarn a chynnig safbwyntiau newydd. [t58]

Natalie Skidmore, Rheolwr Cyffredinol, In Between Time (Bryste)

<sup>8</sup> Llywodraeth EM, Ymgyrch Hyderus o ran Anabledd





Digwyddiad Hyfforddi yng Ngŵyl Avignon, Ffrainc  
Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, 2017-19  
Llun: Sharlie Evans



# CYNLLUN GWEITHREDU: ARFERION SYLFAENOL A DATBLYGEDIG

Isod ceir amlinelliad o arferion sy'n cael eu hargymell mewn meysydd pwysig. Rydym yn deall y bydd y sefydliadau sy'n defnyddio'r Pecyn Cymorth hwn yn amrywio o ran eu maint, eu hadnoddau, ac i ba raddau y maent eisoes wedi rhoi sylw i amrywiaeth economaidd-gymdeithasol. Rydym yn cydnabod bod angen amser i newid pethau, ac mae'n bwysig bod pob sefydliad yn blaenoriaethau'r camau mwyaf addas i'w gyd-destun penodol.

Rydym wedi cyflwyno camau y gall sefydliadau eu cymryd i wella cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol mewn chwe maes strategol:

- 1 Penodi
- 2 Cynhwysiant a chynnydd
- 3 Monitro a dadansoddi data
- 4 Gwaith allgymorth cynnar
- 5 Arweinyddiaeth ac ymgysylltu mewnol
- 6 Eirioli allanol

## ARFERION SYLFAENOL

Dilynwch y syniadau hyn os ydych chi'n dechrau ar y siwrnai ac wedi ymrwymo i weithredu. Efallai eich bod wedi dechrau sgysiau cychwynnol am y materion perthnasol a'r blaenoriaethau, ac mae'n debygol eich bod wedi dechrau ystyried sut i fesur amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.

## ARFERION DATBLYGEDIG

Efallai y bydd y syniadau hyn yn fwy addas i'r rheini sy'n datblygu ar y gwaith sydd eisoes wedi'i wneud. Efallai y byddwch wedi cyflwyno arferion cynhwysol ar gyfer recriwtio ac wedi ystyried meysydd blaenoriaeth eraill a sut i fesur eich llwyddiant. Mae'n debygol y bydd gennych rywffaint o ddata am eich gweithlu, a bod eich camau nesaf yn cynnwys datblygu dull mwy strategol a chynaliadwy ar gyfer gwreiddio arferion drwy'ch holl sefydliad.

SYLFAEN		DATBLYGEDIG	
1. Penodi			
1a	<b>Internaethau, profiad gwaith a chyfleoedd ar lefel mynediad</b>	<p>Hysbyseb wch bob cyfle'n gyhoeddus dros 4 wythnos.</p> <p>Talwch gyflog am bob cyfle sy'n para dros 4 wythnos.</p> <p>Pan nad yw profiad gwaith neu gyfleoedd artistig yn cael eu hysbysebu'n gyhoeddus, cyflwynwch gamau penodol i ennyn diddordeb y rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is.</p>	<p>Byddwch yn rhagweithiol wrth ennyn diddordeb ystod amrywiol o ymgeiswyr ym mhob internaeth a swydd ar lefel mynediad.</p> <p>Defnyddiwch eich data i weld sut y mae profiad gwaith ac internaethau'n arwain at benodi a sut y mae'r broses hon yn gwella amrywiaeth neu'n amharu ar amrywiaeth.</p> <p>Defnyddiwch arolygon ar ddiwedd y broses i gael adborth gan gyfranogwyr am sut y mae'ch sefydliad wedi'u cefnogi.</p>
1b	<b>Paratoi eich pecyn swydd</b>	<p>Bwriwch olwg dros yr iaith i chwilio am ragdybiaethau, jargon a rhwystrau cudd – meddyliwch am sut y gallai hyn gau allan ymgeiswyr mwy amrywiol.</p> <p>Adolygwch y disgrifiad swydd i sicrhau ei fod yn addas i'w ddiben ac yn rhwydd i'w ddeall i'r rheini sy'n anghyfarwydd â diwylliant gweithio mewnlol eich sefydliad.</p> <p>Adolygwch fanyleb y swydd neu unrhyw feini prawf cymhwysedd i sicrhau nad ydynt yn cynnwys rhwystrau cudd neu ragdybiaethau sydd wedi dyddio am gymwysterau penodol i gyflawni'r swydd – pethau a allai gau allan nifer o ymgeiswyr medrus sydd wedi dilyn llwybrau gwahanol.</p> <p>Diffiniwch dermau amwys fel 'talent' ac 'angerdd' – beth sydd gennych chi mewn golwg go iawn?</p> <p>Defnyddiwch ffurflen gais safonol, yn hytrach na dull mwy anffurfiol sy'n gofyn am CV a llythyr cefndir.</p> <p>Addaswch y ffurflen gais fel ei bod yn gofyn am wybodaeth a phrofiad perthnasol yn unig. Gallai cwestiynau fel 'a oes gennych chi drwydded yrru?' wneud i bobl deimlo'n anghyfforddus.</p> <p>Dywedwch beth yw'r cyflog mewn hysbysebion a disgrifiadau swyddi bob amser.</p>	<p>Rhowch 'lythyr gwahodd' gan y Cyfarwyddwr Artistig neu'r Prif Weithredwr yn cyflwyno'r sefydliad</p> <p>– defnyddiwch yr un arddull groesawgar ag y byddech yn ei defnyddio ar gyfer eich cynulleidfaoedd.</p> <p>Rhowch nodiadau manwl sy'n egluro'r broses gyfsweld a'r broses ddethol.</p> <p>Cynigiwch a rhowch gymorth dros y ffôn i ymgeiswyr ar gyfer gwirio'u cymhwysedd neu fanyleb y swydd.</p> <p>Cynhaliwch Ddiwrnodau Agored fel rhan o'ch proses recriwtio er mwyn i bobl gael ymglyfarwyddo â'ch sefydliad, y gofod, a'ch tîm.</p> <p>Gwahoddwch ymgeiswyr i weld sioe/arddangosfa cyn y cyfweliad.</p> <p>Rhowch ddiffiniadau manwl am y cymhwyseddau rydych chi'n chwilio amdanynt ac am nodweddion y bobl sy'n llwyddo yn y sefydliad.</p>

SYLFAEN		DATBLYGEDIG
		<p>Ystyriwch ofyn i ymgeiswyr ddisgrifio unrhyw rwystrau y maent wedi'u hwynebu wrth geisio dod yn rhan o'r byd celfyddydau, a hynny mewn 'llythyr cefndir' neu 'ddatganiad personol' yn y cais, er mwyn eich helpu i ddeall eu cyflawniadau yn eu cyd-destun.</p> <p>Gofalwch fod y broses ymgeisio a'r broses asesu ar gael i bawb ei gweld yn rhwydd.</p> <p>Peidiwch â chynnwys gofyniad am brofiad gwaith gwirfoddol neu â thâl yn y sector, a phwysleiswch y gall pobl fod â sgiliau a phrofiad perthnasol a hynny o waith nad yw'n gysylltiedig â'r maes, neu o'r cyd-destun gartref. Mae elfennau gweledol yn hollbwysig yn yr oes ddigidol: defnyddiwch frandio cryf a delweddau trawiadol ar-lein ac all-lein.</p> <p>Disgrifiwch y swydd yn fwy bywiog (e.e. dyddiadur diwrnod yn y swydd, blog gan y sawl a oedd yn gwneud y swydd cynt).</p> <p>Gwahoddwch ymgeiswyr i greu cynnwys er mwyn dangos eu diddordeb yn y swydd (e.e. fideo, gwaith celf).</p> <p>Pwysleiswch yr hyfforddiant, y mentora, y cy-fleoedd i rwydweithio, a'r mathau eraill o gefnogaeth a fydd ar gael yn y swydd, er mwyn iddynt wybod bod honno ar gael.</p>
<b>1c</b>	<b>Marchnata eich pecyn swydd</b>	<p>Defnyddiwch ddata byw wrth farchnata er mwyn canfod ble yn y broses ymgeisio y mae diffyg amrywiaeth, gan gymryd camau i unioni hynny cyn y dyddiad cau.</p> <p>Os byddwch chi'n defnyddio asiantaethau recriwtio, rhowch wybod iddynt am eich ymrwymiad i wella amrywiaeth economaid-gymdeithasol, a gofalwch fod eu rhestrau byrion yn adlewyrchu hyn.</p> <p>Ewch ati i ymchwilio i'r farchnad er mwyn deall sut y mae ymgeiswyr sydd â gwahanol ddemograffeg yn ymateb i negeseuon marchnata ac elfennau gweledol penodol, gan seilio'ch arferion yn y dyfodol ar hynny.</p> <p>Defnyddiwch y cyfryngau cymdeithasol i greu fforymau agored lle gall darpar ymgeiswyr weld manylion y prosesau ymgeisio a sut rydych chi'n cefnogi amrywiaeth a chynhwysiant.</p>
		<p>Ewch y tu hwnt i'ch rhwydweithiau arferol – ehangwch y rheini i gynnwys artistiaid, gwirfoddolwyr, rhieni, pobl sy'n byw mewn tai cymdeithasol, pobl sy'n rhan o grwpiau cymunedol ac ati.</p> <p>Er mwyn cyrraedd y rheini nad ydynt ar y cyfryngau cymdeithasol, gosodwch bosteri mewn caffis, canolfannau, llyfrgelloedd a chanolfannau gwaith yn y gymuned leol.</p> <p>Rhowch yr hysbyseb ar restrau lleol nad ydynt yn ymwneud â'r celfyddydau (e.e. y Ganolfan Waith).</p> <p>Defnyddiwch y cyfryngau cymdeithasol yn effeithiol, gan ddefnyddio #hashnodau, delweddau ac ati.</p> <p>Mewn deunyddiau marchnata, cyflwynwch bobl i'w hefelychu sy'n dod o gefndiroedd amrywiol.</p> <p>Byddwch yn glir ac yn agored yn eich deunydd marchnata am unrhyw feini prawf cymhwysedd neu am fanyleb y swydd (e.e. profiad blaenorol, angen gradd), ac esboniwch pam.</p>

SYLFAEN		DATBLYGEDIG
<b>1d</b>	<b>Y broses recriwtio / dethol</b>	<p>Canolbwyntiwch ar sgiliau a chymwyseddau, yn hytrach na phrofiad uniongyrchol neu gymwysterau.</p> <p>Defnyddiwch brosesau dethol mewn ffordd gyson ar gyfer pob ymgeisydd.</p> <p>Defnyddiwch fatrics sgorio sy'n deillio o brif feini prawf y disgrifiad swydd.</p> <p>Trefnwch i bobl nad ydynt ar y panel cyfweld asesu'r ceisiadau.</p> <p>Trefnwch fod rhywun ifanc o gefndir gwahanol ar y panel cyfweld.</p> <p>Trefnwch i staff gwahanol gyfarfod â'r ymgeiswyr neu eu cyfweld er mwyn rhoi safbwyntiau gwahanol.</p> <p>Rhowch adborth i'r ymgeiswyr ar eu ceisiadau.</p> <p>Peidiwch â thrin y rhieni sy'n gwneud cais yn gynharach yn y broses yn fwy ffafriol.</p>
<b>1e</b>	<b>Ymwneud â phrifysgolion</b>	<p>Cynigiwch ad-dalu ymgeiswyr sy'n ysgwyddo costau teithio (e.e. i ddod i'r cyfweiliad).</p> <p>Rhowch hyfforddiant i aseswyr a chyfwelwyr mewn sut i ddarllen ceisiadau yng nghydestun cefndir a phrofiad – sut i ddarllen 'arwyddion talent' a deall sut y gall ymgeiswyr o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is fod wedi cael llai o brofiadau gwerthfawr (e.e. interniaethau dramor ac astudio dramor), a'r modd y gall hynny effeithio ar eu cyflawniadau a'u profiadau.</p> <p>Trefnwch i gynnwys ystod o ddulliau asesu (unigol ac ymarferion grŵp), a'r rheini'n annibynnol ar ei gilydd ac yn cael eu harwain gan wahanol aseswyr.</p> <p>Sicrhewch gydbwysedd rhwng dulliau asesu sy'n seiliedig ar gymwyseddau, a dulliau asesu sy'n seiliedig ar gryfderau ac ar brofi crebwyll pobl mewn gwahanol sefyllfaoedd. Profwyd bod hyn yn cael llai o effeithiau negyddol ar grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.</p> <p>Cyhoeddwch wybodaeth am unrhyw newidiadau sydd ar y gweill i'r prosesau dethol.</p> <p>Trefnwch weithgareddau gyda phrifysgolion sy'n cysylltu'n uniongyrchol â'r cwricwlwm a thimau ehangu cyfranogiad sy'n gweithio i hyrwyddo canlyniadau cyfartal i raddedigion.</p> <p>Meddylwch am ba gymdeithasau myfyrwyr ac/ neu grwpiau cymunedol i'w targedu, gan ystyried pa ddemograffeg y bydd hyn yn ei gyrraedd ymhlith myfyrwyr.</p> <p>Gweithiwch gyda sefydliadau allanol ac arbenigwyr i gysylltu â grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli drwy ddigwyddiadau a gwaith ymgysylltu digidol.</p> <p>Sefydlwch berthnasau â gwasanaethau gyrfaoedd, cyfadranau a thiworiaid penodol, a thimau ehangu cyfranogiad, gyda'r nod o ganfod diddordebau cyffredin a datblygu rhaglenni ar y cyd.</p>



SYLFAEN		DATBLYGEDIG
<b>2. Cynhwysiant a Chynnydd</b>		
<b>2a</b>	<b>Cynefino</b>	<p>Addaswch eich trefniadau cynefino er mwyn iddynt fod yn addas i weithwyr newydd, yn hytrach na disgwyl iddynt fabwysiadu holl 'normau' eich sefydliad.</p> <p>Dangoswch pa gyfleoedd sydd i wneud cynnydd yn eich sefydliad a sut y gallwch helpu gweithwyr newydd i wneud cynnydd y tu allan i'r sefydliad.</p>
<b>2b</b>	<b>Diwylliannau cynhwysol a hyrwyddo cynnydd teg</b>	<p>Defnyddiwch eich data i ddeall sut y gall cefndir economaidd-gymdeithasol pobl effeithio ar gynnydd yn eich sefydliad.</p> <p>Lluniwch ddiffiniad clir a chyson o dalent ym mhob rhan o'r sefydliad, a byddwch yn glir ynghylch pa brofiadau ac ymddygiadau na ddylai gyfrannu at gynnydd.</p> <p>Cyflwynwch brosesau ffurfiol ar gyfer rheolwyr ac arweinwyr wrth iddynt gefnogi unigolion i wneud cynnydd yn fewnol, er mwyn lleihau rhai o effeithiau 'symudedd sy'n cael ei noddi'n anffurfiol'. Sicrhewch mai talent sy'n gyrru cynnydd, ac nid y berthynas dda rhwng arweinwyr a rhai pobl.</p> <p>Ymchwiliwch i'r ffactorau economaidd-gymdeithasol sy'n gysylltiedig â chynnydd a bylchau cyflog, a gofalwch eich bod yn eu deall.</p> <p>Pan fydd tystiolaeth o 'fân ymddygiad ymosodol' (sylwadau a gweithredoedd bob dydd sy'n cau allan y rheini o grwpiau economaidd-gymdeithasol is, yn aml yn anfwriadol), gofalwch fod diwylliant yn bodoli i ddatgelu hyn: 'byddwch yn ymwybodol o'ch braint'.</p> <p>Dylai asesiadau o berfformiadau rheolwyr eu hunain gynnwys metrigau amrywiaeth (e.e. gwobrwyo'r rheini sy'n recriwtio ac yn cadw gweithwyr o gefndiroedd sydd wedi'u tangynrychioli).</p> <p>Dathlwch arweinwyr a phobl i'w hefelychu o gefndiroedd gwahanol, y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad – gwnewch yr anweladwy'n 'weladwy'.</p> <p>Hyfforddwch reolwyr i annog y gorau gan bobl dalentog a deall sut y mae amrywiaeth a chynhwysiant yn elfen hollbwysig o hyn.</p>

SYLFAEN		DATBLYGEDIG	
3. Monitro a dadansoddi data (hefyd gweler yr Atodiad ar Fesur)			
3a	<b>Casglu data</b>	<p>Gwahoddwch ymgeiswyr, artistiaid a'r gweithlu presennol i gyd i ddatgelu eu cefndir economaidd-gymdeithasol yn ddiennw (e.e. drwy ffurflenni monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth), gan ddilyn yr arferion gorau a geir yma.</p> <p>Storiwch y data hyn a'u trin yn unol â'r canllawiau GDPR a'r arferion gorau.</p> <p>Eglurwch y rhesymeg dros gasglu'r data hyn: ni fyddant yn cael eu defnyddio i benodi na dyrchafu neb; ni fyddant ar gael i neb ond y tîm craidd; a byddant yn cael eu defnyddio ar ffurf cyfanredol (yr holl ddata'n cael eu cyfuno a chreu cyfartaleddau o hynny) i helpu i wneud penderfyniadau polisi sy'n seiliedig ar dystiolaeth.</p>	<p>Gosodwch darged ichi'ch hun ar gyfer y gyfradd ymateb: mae cyfraddau ymateb isel yn golygu bod angen ichi adolygu'r negeseuon ac/neu'r cwestiynau.</p> <p>Mapiwch eich data am amrywiaeth eich gweithlu ochr yn ochr â data adnoddau dynol ehangach a data gan sefydliadau eraill, er mwyn edrych ar y berthynas rhwng cefndir economaidd-gymdeithasol pobl, cyflog a chynnydd.</p> <p>Penderfynwch pryd a pha mor aml i wahodd artistiaid a'r gweithlu i ddatgelu data (e.e. pan fydd gweithwyr newydd yn ymuno/artistiaid newydd yn cael eu penodi). Fe allwch chi ail-anfon eich arolwg o'r gweithlu i gynyddu'r cyfraddau ymateb, neu targedwch y rheini sydd wedi dweud yn y gorffennol y byddai'n well ganddynt beidio â datgelu gwybodaeth y maent bellach yn barod i'w rhannu.</p>
3b	<b>Dadansoddi data</b>	<p>Rhowch y data diweddaraf am amrywiaeth y gweithlu i'r tîm craidd, yr Uwch Dîm Rheoli, a'r Bwrdd er mwyn sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r materion hyn ac yn eu deall.</p> <p>Os bydd hynny'n bosibl, meincnodwch y data ochr yn ochr â data sefydliadau tebyg a data cenedlaethol ehangach, (e.e. cymharwch eich data am amrywiaeth â data a gyhoeddir yn flynyddol gan Arts Council England, y BBC neu'r Arolwg o'r Llafurlu).<sup>9</sup></p>	<p>Diweddarwch holl dîm y staff yn rheolaidd am y cynnydd a'r targedau amrywiaeth yn eu meysydd hwy.</p> <p>Edrychwch ar gyfraddau llwyddiant cymharol ymgeiswyr o wahanol gefndiroedd economaidd-gymdeithasol a defnyddiwch y canlyniadau yn sail i brosesau denu a dethol, fel sy'n addas.</p> <p>Ewch ati i ddadansoddi eich data am amrywiaeth yn ehangach er mwyn dysgu mwy (e.e. yn ôl gwahanol swyddi yn y sefydliad neu i dynnu sylw at nodweddion economaidd-gymdeithasol penodol).</p> <p>Edrychwch ar bethau sy'n croestorri er mwyn dysgu ble y gall nodweddion sy'n berthnasol i amrywiaeth a chefnidir economaidd-gymdeithasol ddylanwadu ar ei gilydd, yn enwedig felly'r berthynas rhwng cefndir economaidd-gymdeithasol, rhywedd ac ethnigrwydd (e.e. mae 50% o'r rheini sydd o gefndir economaidd-gymdeithasol isel yn dod o gefndir ethnigrwydd gwyn).</p> <p>Defnyddiwch dystiolaeth o waith dadansoddi data yn sail uniongyrchol i'r strategaeth gyffredinol ac yn sail i'r gwaith o'i gwerthuso.</p>

<sup>9</sup> Office for National Statistics. Labour Force Survey.

		SYLFAEN	DATBLYGEDIG
3c	<b>Tryloywder data</b>	<p>Datganwch yn gyhoeddus eich bod wedi ymrwymo i gyhoeddi data'n flynyddol ac i adrodd am dueddiadau yn y dyfodol, os nad ydych chi'n gwneud hyn eto. Rhowch amserlen ar gyfer gwneud cynnydd yn hyn o beth.</p>	<p>Byddwch yn onest am eich data am amrywiaeth, cyhoeddwch ddata am amrywiaeth sy'n ddiennw ac yn gyfanredol, yn debyg i enghreifftiau blynyddol gan sefydliadau cenedlaethol (e.e. Arts Council England a'r BBC). Dylai'r data hyn gynnwys yr ystod o ddata am amrywiaeth a chefnidir economaidd-gymdeithasol a gaiff eu casglu, ac os yw'n bosibl, cyflwynwch hwy ar wahân yn ôl statws pobl yn y sefydliad, h.y. amrywiaeth artistiaid, uwch reolwyr, a'r gweithlu ehangach.</p> <p>Cyflwynwch ddata am amrywiaeth ar wahân ar gyfer swyddi a swyddogaethau ar wahanol lefelau, gan ganfod y meysydd lle mae'r heriau ar eu mwyaf wrth sicrhau amrywiaeth economaidd-gymdeithasol (e.e. swyddi penodol lle nad oes llawer o amrywiaeth).</p> <p>Cyhoeddwch dargedau tair blynedd a'r camau y byddwch yn eu cymryd i'w cyflawni.</p>

SYLFAEN		DATBLYGEDIG	
4. Gwaith allgymorth cynnar			
4a	<b>Cynllunio a tharged</b>	<p>Lluniwch strategaeth gyffredinol ar gyfer gwneud gwaith allgymorth mewn ysgolion, gan weld disgyblion fel gweithwyr, artistiaid a chynulleidfaoedd y dyfodol.</p> <p>Gweithiwch mewn partneriaeth â sefydliadau eraill o'r dechrau i gynllunio a gwneud gwaith allgymorth.</p>	<p>Targedwch weithgareddau ar gyfer y rheini rydych chi wedi ymrwymo i'w cyrraedd – gan gynnwys ymrwymiad i gyrraedd ardaloedd sy'n cael eu tangynrychioli'n ddaearyddol ac o ran symudedd cymdeithasol.<sup>10</sup></p> <p>Canolbwyntiwch ar weithgareddau sy'n ceisio cyflawni canlyniadau penodol a'r rheini'n ymwneud ag ymwybyddiaeth o lwybrau penodol i'r celfyddydau ac o sgiliau anwybyddol.</p> <p>Crëwch gysylltiad uniongyrchol rhwng disgyblion ysgol sy'n rhan o waith allgymorth cynnar a Meincnodau Gatsby.<sup>11</sup></p> <p>Ewch ati i greu Theori Newid mewn dogfen, yn cynnwys manylion targedau a dulliau o fesur llwyddiant eich rhaglen allgymorth.</p>
4b	<b>Dulliau o weithio</b>	<p>Cynlluniwch eich gwaith allgymorth fel ei fod yn cynnwys gweithgareddau sy'n cyd-fynd â'i gilydd (e.e. prosiectau cyfranogol, gweithdai wedi'u harwain gan artistiaid, mentora a phrofiad gwaith), yn hytrach na gweithgareddau ar eu pennau'u hunain. Pan fydd hynny'n berthnasol, ymatebwch i farn athrawon am yr hyn a fydd o fudd mwyaf i'r disgyblion.</p> <p>Gofalwch fod y cyfranogwyr yn gwybod am y cyfleoedd i wneud cynnydd yn eich sefydliad, ac yn deall y llwybrau a'r disgywiliadau.</p>	<p>Darparwch ddeunyddiau a chanllawiau law yn llaw â'ch gweithgareddau allgymorth er mwyn i bobl sy'n ddylanwadol yn ehangach, gan gynnwys athrawon a rhieni, allu eu defnyddio.</p> <p>Crëwch elfennau digidol i brosiectau er mwyn ymgysylltu mewn ffordd eang sy'n hygyrch i lawer.</p> <p>Os yw hynny'n bosibl ac yn addas, gwnewch waith allgymorth ar y cyd â sefydliadau eraill a'r sector addysg bellach ac uwch.</p> <p>Sicrhewch fod y gweithgareddau'n cynnig posibilrwydd gwirioneddol o lwybr i'r sefydliad / sector i'r rheini sydd â diddordeb.</p>
4c	<b>Gwerthuso</b>	<p>Gwerthuswch eich cyfranogwyr er mwyn asesu a ydynt yn cyflawni eich meini prawf cymhwysedd.</p> <p>Bydd ffurflenni adborth yn eich helpu i ddeall a yw cyfranogwyr yn teimlo'u bod wedi elwa o'r gwaith ymgysylltu, a fyddent yn ei argymhell i'w cyfoedion, a sut y gellir gwella gweithgareddau.</p>	<p>Mesurwch yr effaith o dan eich Theori Newid i gyfrannu at eich tystiolaeth a sicrhau bod adnoddau'n cael eu defnyddio yn y ffordd fwyaf effeithiol.</p> <p>Cynhaliwch arolygon rheolaidd ymhlith cyfranogwyr i ddeall yr effaith ar y prif ganlyniadau sydd wedi'u hamlinellu yn y Theori Newid. Gweithiwch drwy ddulliau cymysg, a defnyddiwch ddata meintiol ac ansoddol i ddeall pa mor effeithiol yw'r dulliau hynny.</p> <p>Traciwch y cyfranogwyr i ddeall sut y mae ymwneud â'ch sefydliad wedi effeithio ar ganlyniadau, ac i weld a yw cyfranogwyr yn mynd yn eu blaenau i fod yn rhan o'r sefydliad/sector a sut.</p>

<sup>10</sup> Y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol. (2017) 'Social Mobility in Great Britain: fifth state of the nation report'.

<sup>11</sup> Gatsby. Good Career Guidance

SYLFAEN		DATBLYGEDIG	
5. Arweinyddiaeth ac ymgysylltu mewnol			
<b>5a</b>	<b>Pobl</b>	<p>Penodwch hyrwyddwr i eirioli dros gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, rhywun sy'n wybodus ac yn cael ei barchu drwy'r holl sefydliad. Mewn sefydliadau bach, efallai mai</p> <p>aelod o'r bwrdd fydd hwn; mewn sefydliad mwy, efallai y bydd yn rheolwr.</p> <p>Sicrhewch fod cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn cael eu trafod mewn ffordd wybodus drwy'r sefydliad, gan gynnwys ar lefel y bwrdd.</p> <p>Gofalwch fod eich bwrdd yn amrywiol a bod y broses o recriwtio ymddiriedolwyr yn un agored ac wedi'i hysbysebu.</p>	<p>Sicrhewch fod gan yr hyrwyddwr rydych chi wedi'i benodi broffil allanol yn y maes hwn, ar sail ei wybodaeth a'i brofiad yn eich sefydliad, a dylai fod yn eiriolwr llafar.</p> <p>Penodwch unigolyn sydd â chyfrifoldeb rheoli a gweithredol dros amrywiaeth a chynhwysiant.</p> <p>Sicrhewch fod arweinwyr artistig ac arweinwyr gweithredol yn cyfarfod ac yn eirioli dros amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, ac yn atebol yn unigol am amrywiaeth a chynhwysiant (e.e. drwy brosesau adolygu).</p> <p>Dylai'r trefniadau llywodraethu gynnwys swyddi sy'n addas yn y sefydliad ar gyfer artistiaid ac unigolion ar ddechrau'u gyrfaoedd, a dylid cefnogi pobl fel gwirfoddolwyr i ddod yn ymddiriedolwyr.</p>
<b>5b</b>	<b>Naratif</b>	<p>Gofalwch fod amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn amlwg mewn deunydd cyfathrebu sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant, gan roi rhesymeg glir dros ffocws y sefydliad yn y maes hwn, a dangos sut y mae hyn yn berthnasol i'r rhaglen artistig.</p>	<p>Ceisiwch ennyn ddi-ddordeb eich holl gydweithwyr wrth greu naratif am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol: pam fod hyn yn bwysig i chi, y sefyllfa bresennol yn eich sefydliad chi, ble'r hoffech chi gyrraedd, a sut y byddwch yn cyflawni hyn.</p> <p>Defnyddiwch dystiolaeth fewnol a dangoswch sut y mae ymrwymadau penodol yn deillio o hyn. Datblygwch eich naratif am wella canlyniadau artistig a chyfiawnder cymdeithasol, gan gydnabod bod y naill yn atgyfnerthu'r llall.</p> <p>Yn eich naratif am gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, cyflwynwch dystiolaeth o newidiadau ac effeithiau cadarnhaol ar lefel y sefydliad ac wrth raglennu, gan bwysleisio bod hyn yn hollbwysig i'ch llwyddiant artistig.</p>
<b>5c</b>	<b>Targedau ac atebolrwydd</b>	<p>Cyfathrebwch yn fewnol ac yn allanol fod data'n cael eu casglu a'u dadansoddi i helpu i feithrin dealltwriaeth am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.</p> <p>Dylech geisio meithrin dealltwriaeth gyffredinol o setiau data allanol, er mwyn eu defnyddio i feincnodi ac wrth osod targedau.</p>	<p>Gosodwch dargedau gan ddefnyddio dadansoddiadau o ddata mewnol ac allanol, a phenodwch uwch hyrwyddwr sydd â chyfrifoldeb dros adrodd am y rhain.</p> <p>Adolygwch y cynnydd a wnewch yn y maes hwn fel rhan o eitem sefydlog ar gynhwysiant ac amrywiaeth yng nghyfarfodydd y Bwrdd.</p> <p>Gofalwch fod y Bwrdd yn atebol am y targedau amrywiaeth a chynhwysiant; rhannwch y rhain yn gyhoeddus a gosodwch safonau atebolrwydd tebyg ar gyfer targedau ehangach y sefydliad.</p>



SYLFAEN		DATBLYGEDIG
		<p>Datganwch beth fydd y goblygiadau o beidio â chyrraedd targed, yn sefydliadol ac ar y lefel reoli.</p> <p>Dylai cynyddu amrywiaeth economaidd-gymdeithasol fod yn rhan o'ch achos busnes a'ch achos creadigol</p> <p>– ynghyd â nodweddion amrywiaeth eraill – ac wedi'u gwreiddio yn eich strategaeth.</p>
<b>5d</b>	<b>Ymgysylltu mewnol</b>	<p>Ceisiwch ennyn diddordeb artistiaid a'r gweithlu ehangach yn y naratif ynghylch amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, drwy ddigwyddiadau mewnol ac ar-lein (e.e. gweminarau a phodlediadau).</p> <p>Trefnwch i gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol fod yn eitem sefydlog ar agenda cyfarfodydd mewnol strategol a rhowch wybodaeth reolaidd am hyn yn fewnol, yn ogystal ag am feysydd amrywiaeth eraill, er mwyn pwysleisio sut y mae pethau'n croestorri.</p> <p>Sicrhewch fod yr uwch arweinwyr yn ymwneud yn weithgar ag artistiaid a gweithwyr yn y maes hwn, gan sicrhau bod pawb yn teimlo perchnogaeth o'r agenda hon, yn deall eu gwaith, ac yn gwybod beth y gallant ei wneud yn ymarferol i hyrwyddo'r agenda.</p> <p>Sicrhewch fod yr adran adnoddau dynol ac arweinwyr artistig yn cydweithio'n rheolaidd er mwyn creu cysylltiadau wrth roi'r strategaeth ar waith.</p>

SYLFAEN		DATBLYGEDIG	
<b>6. Eirioli allanol</b>			
<b>6a</b>	<b>Eirioli dros newid ehangach</b>	<p>Gofalwch fod eich sefydliad yn bresennol mewn digwyddiadau a gweithgareddau sy'n ceisio eirioli, addysgu a sbarduno newid cadarnhaol yn y celfyddydau ym maes cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.</p> <p>Byddwch yn weithgar mewn ymgyrchoedd cenedlaethol i gefnogi amrywiaeth economaidd-gymdeithasol (e.e. o ran interniaethau di-dâl, prosiectau cyfranogol, neu gyfleoedd i artistiaid).</p>	<p>Byddwch yn weithgar wrth arwain sgyrsiau cyhoeddus am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, e.e. siarad mewn digwyddiadau cenedlaethol ac eirioli dros newid yn y cyfryngau.</p> <p>Rhannwch dystiolaeth am effaith yn eang ar draws sectorau er mwyn helpu i sbarduno newid cadarnhaol, gwybodus – dathlwch yn gyhoeddus yr hyn rydych chi wedi'i gyflawni drwy eich newidiadau sefydliadol.</p>
<b>6b</b>	<b>Cynnull</b>	<p>Cydweithiwch â sefydliadau celfyddydol eraill i gefnogi amrywiaeth economaidd-gymdeithasol (e.e. drwy gynlluniau allgymorth cynnar, drwy gefnogi amrywiaeth ymhlith ymgeiswyr am brofiad gwaith, drwy fforymau i rannu safbwyntiau).</p>	<p>Buddsoddwch i ddwyn ynghyd gyflogwyr tebyg, artistiaid a chyrrff cenedlaethol i gynnal trafodaethau parhaus, a gofalwch fod camau gweithredu penodol yn deillio o'r trafodaethau hyn.</p> <p>Gofalwch fod eich sefydliad yn ganolog i ddigwyddiadau cenedlaethol (e.e. cynadleddau am gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol), a'i fod yn dangos arweiniad wrth ddod â rhanddeiliaid o wahanol sectorau ynghyd.</p> <p>Arweiniwch raglenni gwaith ar y cyd (e.e. drwy dasglu a meincnodi data traws-sector am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, a thrwy greu sylfaen dystiolaeth yn sail i newid).</p>



Y Cyn-gymrodyr Gemma Connell ac Andrew Hughes yn sgwrsio â Chymrodyr presennol yn un o ddigwyddiadau Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood Llun: Outroslide Photography

# ATODIAD A: MONITRO A DADANSODDI DATA

Diwylliant a phobl yw hanfod amrywiaeth a chynhwysiant. Fodd bynnag, mae ein profiad ni'n dangos bod data hefyd yn hanfodol er mwyn:

- deall yr heriau a mabwysiadu ffyrdd o weithio sydd wedi'u seilio ar dystiolaeth;
- meincnodi'r sefyllfa bresennol a'r cynnydd a wneir; a
- gwerthuso pa mor effeithiol yw camau i wella amrywiaeth a chynhwysiant.

Ni ddylai data am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol fod yn sail uniongyrchol i benderfyniadau a wneir wrth benodi a dyrchafu pobl; yn hytrach, dylid eu defnyddio'n sail i'ch dull o wneud hynny, ac ar lefel y sector, yn sail i ddiwygio polisiau. Er bod rhai cyflogwyr yn cydnabod gwerth casglu data am gefndir economaidd-gymdeithasol pobl, ceir diffyg cysondeb yn y data a gaiff eu casglu, ac fel arfer prin yw'r dadansoddi a wneir unwaith y bydd y data wedi'u casglu.

## Y data i'w casglu

Rydym yn argymhell bod sefydliadau'n dilyn canllawiau sydd wedi'u cyflwyno gan Swyddfa'r Cabinet, mewn partneriaeth â'r Bridge Group. Mae ymchwil manwl ar gael yn y maes hwn.<sup>12</sup>

Ask applicants and your workforce four questions:

- 1 Y math o ysgol yr aethoch iddi rhwng 11 ac 16 oed
- 2 A oeddech yn gymwys i gael Prydau Ysgol am Ddim
- 3 Profiad eich rhieni o addysg uwch
- 4 Galwedigaeth y rhieni pan oeddech yn 14 oed

Bydd y cwestiynau hyn yn rhoi mesuriad o gefndir economaidd-gymdeithasol pobl ichi. Dyma'r amgylchiadau cymdeithasol ac economaidd sy'n ffurfio cefndir pobl. Mae perthynas agos rhwng cefndir economaidd-gymdeithasol a chanlyniadau unigolion a chanlyniadau cymdeithasol, gan gynnwys galwedigaeth, cyfoeth, addysg ac iechyd. Mae hyn yn wahanol i fesur symudedd cymdeithasol ac yn wahanol i fesur statws economaidd-gymdeithasol (sy'n mesur amgylchiadau presennol rhywun).<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Swyddfa'r Cabinet. (2019) Guidance: Socio-economic background

<sup>13</sup> Mesuriad o allu pobl i symud rhwng gwahanol strata economaidd-gymdeithasol, fel arfer wedi'i asesu mewn termau sy'n pontio'r cenedlaethau.

Nid yw'r cwestiynau hyn yn rhai newydd y tu hwnt i'r sector celfyddydau. Mae dros hanner y cyflogwyr sydd wedi dod yn rhan o'r Mynegai Symudedd Cymdeithasol (dull o feincnodi sy'n sgorio cyflogwyr ar eu camau i wella symudedd cymdeithasol) yn gofyn i weithwyr newydd i ba fath o ysgol yr aethant ac a aeth eu rhieni i'r brifysgol ai peidio (51% a 53%); mae 4 ym mhob 10 hefyd yn gofyn y cwestiynau hyn i'w gweithwyr presennol.<sup>14</sup>

Rydym yn argymhell ymgorffori'r cwestiynau hyn yn eich systemau adnoddau dynol. Yn wahanol i arolygon staff, mae hyn yn rhoi cyfle ichi fonitro'r data dros gyfnod o amser, ac ateb y cwestiynau data uchod, fel cyfraddau cynnydd a bylchau economaidd-gymdeithasol mewn cyflog (mae canllawiau Swyddfa'r Cabinet yn rhoi rhagor o fanylion).

## Cwestiynau am arferion gorau a'r dewisiadau wrth ateb

<b>Cwestiwn 1</b>	<b>I ba fath o ysgol yr aethoch iddi fel arfer pan oeddech rhwng 11 ac 16 oed?</b>
<b>Nodiadau</b>	Yn y rhan fwyaf o sectorau, dyma'r dull o fesur cefndir economaidd-gymdeithasol pobl sydd wedi'i ddefnyddio hwyaf. Mae wedi ennill ei blwyf ac fe ellir defnyddio hwn i feincnodi yn erbyn poblogaethau'r Deyrnas Unedig a chyflogwyr tebyg.
<b>Dewisiadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ysgol yn cael ei chynnal neu ei chyllido gan y wladwriaeth <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ysgol ddetholiadol ar sail academaidd, ffydd neu sail arall</li> <li>■ Ysgol annetholiadol</li> </ul> </li> <li>■ Ysgol annibynnol neu ysgol â ffioedd</li> <li>■ Ysgol y tu allan i'r Deyrnas Unedig</li> <li>■ Ddim yn gwybod</li> <li>■ Mae'n well gen i beidio â dweud</li> </ul>
<b>Cwestiwn 2</b>	<b>Os bu ichi adael yr ysgol ar ôl 1980, oeddech chi'n gymwys i gael Prydau Ysgol am Ddim ar unrhyw adeg yn ystod eich blynyddoedd yn yr ysgol?</b> Mae Prydau Ysgol am Ddim yn fath o fudd-dal statudol sydd ar gael i blant oedran ysgol o deuluoedd sy'n cael budd-daliadau cymwys eraill ac sydd wedi cwblhau'r broses gofrestru berthnasol. Nid yw'n cynnwys y rheini sy'n cael prydau drwy ddulliau eraill (e.e. ysgol breswyl)
<b>Nodiadau</b>	Yn y rhan fwyaf o sectorau, dyma'r dull o fesur cefndir economaidd-gymdeithasol pobl sydd wedi'i ddefnyddio hwyaf. Mae wedi ennill ei blwyf ac fe ellir defnyddio hwn i feincnodi yn erbyn poblogaethau'r Deyrnas Unedig a chyflogwyr tebyg.
<b>Dewisiadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oeddwn</li> <li>■ Nac oeddwn</li> <li>■ Ddim yn berthnasol (wedi gadael yr ysgol cyn 1980 neu wedi mynd i ysgol dramor)</li> <li>■ Ddim yn gwybod</li> <li>■ Mae'n well gen i beidio â dweud</li> </ul>
<b>Cwestiwn 3</b>	<b>What is the highest level of qualification achieved by either of your parent(s) or guardian(s) by the time you were 18?</b>
<b>Nodiadau</b>	TMae'r dull hwn o fesur wedi ennill ei blwyf ac fe ellir ei ddefnyddio i feincnodi yn erbyn poblogaethau'r Deyrnas Unedig a chyflogwyr tebyg. Mae gwahaniaethau cyson wedi bod yng nghyflogau'r rheini a addysgwyd ar lefel uwch a'r rheini na chafodd addysg ar y lefel honno, <sup>15</sup> a gall hynny gyfyngu ar blant pobl nad aethant i'r brifysgol wrth iddynt geisio cael mynediad i addysg uwch.

<sup>14</sup> Y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol. Mynegai Cyflogwyr.

<sup>15</sup> Joanne Lindley a Stephen Machin. (2011) 'Rising Wage Inequality and Postgraduate Education'.



<b>Dewisiadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lefel gradd neu gyfatebol neu uwch (er enghraifft, gradd gyntaf neu uwch, diplomas ôl-raddedig, NVQ/SVQ Lefel 4 neu 5 ac ati)</li> <li>■ Cymwysterau o dan lefel gradd (er enghraifft Safon Uwch, SCE Uwch, TGAU, Lefel-O, Addysg Plant y Lluoedd Arfog Safonol/Cyffredin, NVQ/SVQ, BTEC ac ati)</li> <li>■ Dim cymwysterau</li> <li>■ Ddim yn gwybod</li> <li>■ Mae'n well gen i beidio â dweud</li> <li>■ Ddim yn berthnasol</li> </ul>
<b>Cwestiwn 4a</b>	<b>Rhowch wybod inni beth oedd galwedigaeth prif enillydd cyflog eich aelwyd pan oeddech chi'n 14 oed.<sup>16</sup> Os nad yw'r cwestiwn hwn yn berthnasol i chi (er enghraifft, gan eich bod mewn gofal ar y pryd), fe allwch chi nodi hyn isod.</b>
<b>Nodiadau</b>	<p>Mae NS-SEC yn ddull o fesur y berthynas rhwng gwahanol fathau o gyflogaeth a chyflwr galwedigaethau, ac mae'r ystadegau hyn yn cael eu cyhoeddi gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol.<sup>17</sup> Mae'r rhain yn ganolog wrth ddangos strwythurau economaidd-gymdeithasol mewn cymdeithasau modern ac maent yn gymorth i esbonio amrywiadau mewn ymddygiad cymdeithasol, cynnydd a ffenomenau cymdeithasol eraill. Mae'r dull hwn o fesur yn rhoi rhywfaint o syniad o hyd a lled anfantais, ac mae galwedigaeth rhieni yn ffactor cryf yng nghyfleoedd bywyd rhywun.<sup>18</sup> Mae'r fethodoleg ar gyfer diffinio galwedigaeth rhieni wedi ennill ei phlwyf mewn llenyddiaeth academaidd, ac fe'i defnyddir yn y cyfrifiad cenedlaethol ac yn yr Arolwg o'r Llafurlu.</p>
<b>Please tick one box to show which best describes the sort of work your primary household earner undertook at this time.</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Galwedigaethau proffesiynol modern</b> fel: athro, nyrs, ffisiotherapydd, gweithiwr cymdeithasol, cerddor, heddwys (rhingyll neu uwch), dylunydd meddalwedd.</li> <li>■ <b>Galwedigaethau clercaidd a chanolraddol</b> fel: ysgrifennydd/ysgrifenyddes, cynorthwydd personol, gweithiwr clercaidd, asiant mewn canolfan alwadau, gofalwr mewn meithrinfa.</li> <li>■ <b>Uwch reolwyr neu weinyddwyr</b> (fel arfer yn gyfrifol am gynllunio, trefnu a chydlynu gwaith, ac ym maes cyllid) fel: rheolwr cyllid, prif weithredwr.</li> <li>■ <b>Galwedigaethau technegol a chrefftwyr</b> fel: mecanig cerbydau, plymiwr, argraffwr, trydanwr, garddwr, gyrrwr trên.</li> <li>■ <b>Galwedigaethau gwaith lled-ailadroddus a gwasanaethau</b> fel: gweithiwr post, gweithiwr peiriannau, swyddog diogelwch, gofalwr, gweithiwr fferm, cynorthwydd arlwy, cynorthwydd gwerthu.</li> <li>■ <b>Galwedigaethau llaw a gwasanaethau ailadroddus</b> fel: gyrrwr cerbydau nwyddau trwm, glanhawr, porthor, llafurwr, gweinydd, staff bar.</li> <li>■ <b>Rheolwyr canol neu is</b> fel: rheolwr swyddfa, rheolwr manwerthu, rheolwr banc, rheolwr bwyty, rheolwr warws.</li> <li>■ <b>Galwedigaethau proffesiynol traddodiadol</b> fel: cyfrifydd, cyfreithiwr, meddyg teulu, gwyddonydd, peiriannydd sifil / mecanyddol.</li> <li>■ <b>Di-waith hirdymor</b> (wedi hawlio Lwfans Ceisio Gwaith neu fudd-dâl diweithdra cynharach am dros flwyddyn).</li> <li>■ <b>Wedi ymddeol</b></li> <li>■ <b>Nid yw'r cwestiwn hwn yn berthnasol i mi</b></li> <li>■ <b>Ddim yn gwybod</b></li> <li>■ <b>Mae'n well gen i beidio â dweud</b></li> </ul>

<sup>16</sup> Nodwch fod 14 oed wedi'i roi yma gan fod yr ymchwil yn dangos mai galwedigaeth y rhiant pan fydd rhywun yn 14 oed yw'r rhagfynegydd cryfaf o'r canlyniadau i'r oedolyn.

<sup>17</sup> Gweler y Swyddfa Ystadegau Gwladol. [The National Statistics Socio-economic Classification \(NS-SEC\)](#)

<sup>18</sup> Erikson, Robert & Goldthorpe, John H., 2009. "Income and Class Mobility Between Generations in Great Britain: The Problem of Divergent Findings from the Data-sets of Birth Cohort Studies", Working Paper Series 4/2009, Prifysgol Stockholm, Sefydliad Ymchwil Cymdeithasol Sweden.

<b>Cwestiwn 4b</b>	<b>Pan oeddech yn 14 oed, a oedd prif enillydd cyflog eich aelwyd yn gweithio i rywun ynteu a oedd yn hunangyflogedig?</b>
<b>Options</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gweithio i rywun</li> <li>■ Hunangyflogedig gyda gweithwyr</li> <li>■ Hunangyflogedig/llawrydd heb weithwyr (ewch i gwestiwn 3d)</li> <li>■ Ddim yn gweithiog</li> <li>■ Ddim yn gwybod</li> <li>■ Mae'n well gen i beidio ag ateb cwestiynau am alwedigaethau fy rhieni (neidiwch dros y cwestiynau sy'n weddill)</li> </ul>
<b>Cwestiwn 4c</b>	<p>Pan mai gweithio i rywun yw 4b: <b>Faint o bobl oedd yn gweithio i gyflogwr prif enillydd cyflog eich aelwyd ar y pryd?</b></p> <p>Pan mai hunangyflogedig gyda gweithwyr yw 4b: <b>Faint o bobl oedd prif enillydd cyflog eich aelwyd yn eu cyflogi ar y pryd? Ewch i gwestiwn 3d ar ôl ateb y cwestiwn hwn.</b></p>
<b>Dewisiadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 i 24</li> <li>■ 25+</li> <li>■ Ddim yn gwybod</li> </ul>
<b>Cwestiwn 4d</b>	<b>A oeddent yn goruchwyllo gweithwyr?</b>
<b>Dewisiadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oeddent</li> <li>■ Nac oeddent</li> <li>■ Ddim yn gwybod</li> </ul>

Dull aml-haenog o ddsbarthu yw'r Dosbarthiad Economaidd-Gymdeithasol Cenedlaethol (NS-SEC). Ar ei ffurf fanylaf, mae iddo 17 o grwpiau gwahanol, ond fe ellir ei symleiddio'n fersiynau pum categori a thri categori. Mae'r dull hunangodio yn defnyddio'r wybodaeth o'r pedwar cwestiwn uchod i roi safle bras i unigolyn ar raddfa'r NS-SEC.

Mae'r cwestiynau am statws cyflogaeth, maint y cyflogwr a statws goruchwyllo yn cael eu defnyddio i ganfod safle cyflogaeth cyffredinol unigolyn. Mae'r safle hwn yn newidyn sydd wedyn yn cael ei gyfuno â'r cwestiwn am alwedigaeth i ganfod pa un o'r pum dosbarth NS-SEC canlynol y mae'r unigolyn yn perthyn iddo:

- Galwedigaethau rheoli, gweinyddol a phroffesiynol uwch
- Galwedigaethau canolraddol
- Cyflogwyr bychan a gweithwyr ar eu liwt eu hunains
- Galwedigaethau goruchwylol a thechnegol is
- Galwedigaethol lled-ailadroddus ac ailadroddus

Ar gyfer pob ymatebwr, gellir cyfrifo safle NS-SEC wedyn ar gyfer y rhiant, gwarcheidwad neu'r gofalwr a oedd yn ennill y cyflog uchaf. Os oes gwybodaeth ar goll o un neu ragor o'r cwestiynau, yna ni fydd safle NS-SEC yn cael ei gyfrifo. Mae'n bosibl wedyn defnyddio'r fersiwn symlach tri dosbarth o'r NS-SEC:

- Galwedigaethau rheoli, gweinyddol a phroffesiynol uwch
- Galwedigaethau canolraddol ("Galwedigaethau canolraddol" a "Cyflogwyr bychan a gweithwyr ar eu liwt eu hunain")
- Galwedigaethau ailadroddus a llaw ("Galwedigaethau goruchwyliol a thechnegol is" a "Galwedigaethau lled ailadroddus ac ailadroddus")

## Cynyddu'r cyfraddau ymateb

Mae ymchwil y Bridge Group yn dangos bod nifer o ffactorau yn dylanwadu ar benderfyniad unigolyn i ddatgelu gwybodaeth am amrywiaeth, gan gynnwys:

- deall perthnasedd y wybodaeth i'r sefydliad ac i'w profiadau yn y gwaith;
- diwylliant y sefydliad: a yw'n agored ac yn gynhwysol, ynteu a oes pryderon am wahaniaethu posibl;
- y wybodaeth sydd ar gael am sut y bydd eu manylion yn cael eu defnyddio a chyfrinachedd;
- cyfleoedd i ddatgelu gwybodaeth ar sail barhaus; ac
- a ydynt yn gallu uniaethu'n bersonol â'r dewisiadau yn y cwestiynau monitro.

Mae ymgeiswyr a staff yn fwy tebygol o ymwneud â phroses fonitro os ydynt yn credu ei bod yn rhan integredig o strategaeth sefydliad i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant. Os bydd yr uwch reolwyr yn cael eu gweld yn cyfrannu, mae hynny hefyd yn gallu cael effaith gadarnhaol. Rhannwch enghreifftiau o sut y mae gwybodaeth fonitro am amrywiaeth wedi arwain at gynlluniau ac wedi helpu i gael gwared ar rwystrau i staff a rhanddeiliaid eraill. Efallai y bydd rhai ymatebwyr yn pryderu y gallai datgelu gwybodaeth eu rhoi o dan anfantais neu arwain at wahaniaethu neu aflonyddu. Mae'n bwysig esbonio pam fod y data'n cael eu casglu, sut y bydd y data'n cael eu defnyddio, a phwy fydd yn gallu gweld y data. Mae'n hollbwysig cyfathrebu'r pethau hyn wrth gymryd unrhyw gamau i gasglu gwybodaeth:

- a oes modd adnabod unigolion o'r data;
- a fydd y wybodaeth yn cael ei storio ar wahân i'r manylion personol ai peidio (h.y. mewn ceisiadau, ac/neu ar y system adnoddau dynol), a fydd y wybodaeth yn cael ei thrin yn unol â'r trefniadau diogelu data, a phwy a fydd yn gallu gweld y wybodaeth; ac
- a fydd datgelu'r wybodaeth yn arwain at ragor o gyswllt gan y sefydliad (er enghraifft, rhannu gwybodaeth am gefnogaeth sy'n ymwneud â nodwedd warchoddedig – nid yw hyn yn cael ei argymhell fel arfer).

## GALWEDIGAETHAU RHINIEN – DEFNYDDIO'R DATA

<p><b>Uwch reolwyr neu weinyddwyr</b> (fel arfer yn gyfrifol am gynllunio, trefnu a chydlynu gwaith, ac ym maes cyllid) fel: rheolwr cyllid, prif weithredwr.</p>	<p style="text-align: center; color: #008080; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Economaidd-gymdeithasol uwch</p>
<p><b>Galwedigaethau proffesiynol traddodiadol</b> fel: cyfrifydd, cyfreithiwr, meddyg teulu, gwyddonydd, peiriannydd sifil / mecanyddol.</p>	
<p><b>Rheolwyr canol neu is</b> fel: rheolwr swyddfa, rheolwr manwerthu, rheolwr banc, rheolwr bwyty, rheolwr warws.</p>	
<p><b>Galwedigaethau gwaith lled-ailadroddus a gwasanaethau</b> fel: gweithiwr post, gweithiwr peiriannau, swyddog diogelwch, gofalwr, gweithiwr fferm, cynorthwydd arlwygo, cynorthwydd gwerthu.</p>	<p style="text-align: center; color: #008080; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Canolraddol</p>
<p><b>Galwedigaethau clercaidd a chanolraddol</b> fel: ysgrifennydd/ysgrifenyddes, cynorthwydd personol, gweithiwr clercaidd, asiant mewn canolfan alwadau, gofalwr mewn meithrinfa.</p>	
<p><b>Galwedigaethol technegol a chrefftwyr</b> fel: mecanig cerbydau, plymiwr, argraffwr, trydanwr, garddwr, gyrrwr trêen.</p>	<p style="text-align: center; color: #008080; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Economaidd-gymdeithasol is</p>
<p><b>Galwedigaethau llaw a gwasanaethau cyffredinol</b> fel: gyrrwr cerbydau nwyddau trwm, glanhawr, porthor, llafurwr, gweinydd, staff bar.</p>	

## ATODIAD B: DEFNYDDIO IAITH

Pwrpas yr adran hon yw helpu cyflogwyr i lywio drwy gyd-destun sy'n esblygu wrth i dermau gael eu defnyddio a'u trafod er mwyn sicrhau bod y cyfathrebu sy'n digwydd yn llwyddo i feithrin amgylchedd cynhwysol ar gyfer cleientiaid a gweithwyr.

Defnyddir 'cydraddoldeb cymdeithasol' yn derm ymbarél i dynnu sylw at bwysigrwydd harneisio geirfa i sicrhau cynhwysiant a chydbwysedd, i gau'r bylchau cymdeithasol rhwng pobl ac i sicrhau bod cyfraniadau gan bob grŵp yn cael eu gwobrwyo'n deg.

Mae'r eirfa'n cynnig diffiniadau byr o dermau ynghyd â rhai materion i'w hystyried wrth eu defnyddio er mwyn tynnu sylw at eu heffaith bosibl ar gynulleidfaoedd. Mae sensitifrwydd yn hanfodol bwysig mewn sgysiau sy'n ymwneud â chydaddoldeb cymdeithasol. Mae hyn yn golygu cydnabod persbectif y siaradwr mewn perthynas â'r gynulleidfa, ond hefyd y cyd-destun y defnyddir y term ynddo (er enghraifft, ar wefan, mewn sgysiau â chleientiaid neu weithwyr, mewn araith mewn cynhadledd).

Mae'n arbennig o bwysig cydnabod persbectif y sawl sy'n defnyddio'r term o ran braint gymharol, a gwerthfawrogi'r ffordd y gall rhai termau arddel safbwyntiau (ymhlyg) sy'n seiliedig ar werthoedd. Er enghraifft, gellir ystyried bod termau fel 'difreintiedig' a 'llai cyfoethog' yn negyddol ac yn ddi-fudd gan eu bod yn rhagdybio mai 'mantais' a 'chyfoeth' yw'r norm, felly (yn anuniongyrchol) maent yn tansellio profiad unigolion o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol drwy awgrymu eu bod yn ddiffygiol neu'n annigonol mewn rhyw ffordd.

Bydd termau'n esblygu dros amser. Mae'n bosibl eu bachu a'u defnyddio ar gyfer naratifau ac agendâu penodol ac fe all hyn lywio ein perthynas â nhw. Mae'n hanfodol cadw'r dirwedd ieithyddol gyfnewidiol hon mewn cof a dyma ganllaw ar gyfer gwneud hynny.

Un peth hollbwysig yw bod y ffordd y byddwn yn disgrifio ffactorau sy'n berthnasol i gydraddoldeb cymdeithasol a'r ffordd y byddwn yn ymdrin â nhw yn gallu dylanwadu mewn ffordd rymus ar y broblem gymdeithasol: gan hyrwyddo newid er gwell neu atgyferthu a hybu anghydraddoldeb. Mae harneisio geirfa sy'n galluogi pobl ac yn obeithiol yn gam angenrheidiol a strategol tuag at drawsnewid diwylliannau sefydliadol, meithrin cynhwysiant, a thrwy hynny ymgysylltu â phobl sydd â photensial a rhyddhau'r potensial hwnnw.

Termau a Ffefrir		
Term	Diffiniad	Cyd-destun Defnyddio
Cefndir economaidd-gymdeithasol	Gall dosbarth fod yn derm sy'n gyforiog o ystyr. Yn gyffredinol, gwelwyd symudiad diwylliannol a gwleidyddol oddi wrth drafod dosbarth. Yn hytrach, 'cefnidir economaidd-gymdeithasol' yw'r term a ddefnyddir i gyfeirio at y set benodol o amgylchiadau cymdeithasol ac economaidd y mae unigolyn wedi dod ohonynt. Gellir mesur cefndir yn wrthrychol trwy gipio gwybodaeth am alwedigaeth rhieni a lefel addysg.	Mae hwn yn derm manwl gywir sy'n hwylyso trafodaeth deg a gwrthrychol am ddylanwad amgylchiadau cymdeithasol ac economaidd ar daflwybrau addysgol a gyrfa unigolion.
Dosbarth cymdeithasol	Er bod cefndir economaidd-gymdeithasol is a dosbarth gweithiol yn cael eu defnyddio fel petaent yn gyfystyr â'i gilydd, nid yw dosbarth mor hawdd ei ddiffinio a'i fesur gan ei fod yn cwmpasu ystod o ffactorau diwylliannol-gymdeithasol a daearyddol. Efallai na fydd dulliau gwrthrychol o asesu incwm teulu a chefnidir economaidd-gymdeithasol o reidrwydd yn cyd-fynd â chanfyddiadau unigolion o'u statws o ran dosbarth cymdeithasol. Gall dosbarth fod yn ffordd ddefnyddiol o gyfeirio at ystod o ragdybiaethau ac ymddygiadau dealledig, o sut i wisgo a siarad i ddewisiadau o ran bwyd a diddordebau.	Term defnyddiol i gyfeirio at gyfleoedd a chanlyniadau anwastad yn ôl cefndir cymdeithasol. Mae'n cyflwyno elfen o frys a phwrpas i'r cyfrifoldeb i sicrhau newid a hynny yn gymdeithasol ac yn gorfforaethol.
Cyfiawnder cymdeithasol	Mae cyfiawnder cymdeithasol yn canolbwyntio ar bobl yn cyflawni yn rhinwedd eu dewisiadau a'u hymdrechion hwy eu hunain, gan sicrhau bod cefndir economaidd-gymdeithasol yn cael cyn lleied o ddylanwad â phosibl ar y canlyniadau. Mae hyn yn golygu creu'r amgylchiadau lle bydd pawb yn gallu cyflawni hyd yr heithaf a bod gofyn sefydlu perthynas gyfiawn ac adeiladol rhwng yr unigolyn a'r gymdeithas. Un elfen o gyfiawnder cymdeithasol yw symudedd cymdeithasol, ond mae'r cysyniad yn canolbwyntio ar y trawsnewid ehangach sy'n ofynnol yn y gymdeithas a'r economi er mwyn ei wireddu.	Term defnyddiol i gyfeirio at gyfleoedd a chanlyniadau anwastad yn ôl cefndir cymdeithasol. Mae'n cyflwyno elfen o frys a phwrpas i'r cyfrifoldeb i sicrhau newid a hynny yn gymdeithasol ac yn gorfforaethol.
Amrywiaeth	Mae'r term hwn yn cyfleu pwysigrwydd cydnabod a gwerthfawrogi gwahaniaeth rhwng unigolion, gwahaniaethau ar sail pethau fel rhywedd, ethnigrwydd, cefndir economaidd-gymdeithasol, cyfeiriadedd rhywiol, oedran ac anabledd, er enghraifft. Yn gyffredinol, mae'n cyfeirio at gynyddu cynrychiolaeth grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli mewn sefydliadau penodol.	Mae'n derm gwerthfawr er mwyn herio sefyllfaoedd lle bydd rhai grwpiau penodol yn drech na phobl eraill mewn sefydliad, er mwyn creu amgylchedd sy'n fwy creadigol a chynrychioladol. Ni ddylid ystyried unrhyw un grŵp na diwylliant yn 'norm' ar gyfer diffinio pob grŵp arall. Rhaid ei ddeall ochr yn ochr â 'cynhwysiant'. Nid yw amrywiaeth ynddi'i hun yn arwain at amgylchedd cynhwysol.
Cynhwysiant	Mae'r term hwn yn cyfeirio at sicrhau amrywiaeth mewn ffordd ystyrlon. Mae hyn yn cynnwys creu'r amgylchiadau i ganiatáu i unigolion o gefndiroedd amrywiol deimlo eu bod wedi'u grymuso a'u bod yn gallu gwneud cynnydd.	Mae cynhwysiant yn canolbwyntio'r sylw ar yr ymdrechion sefydliadol ymarferol sy'n ofynnol er mwyn sicrhau bod unigolion yn cael eu gwerthfawrogi a'u trin yn gyfartal.
Croestorri	Nid nodweddion ynysig yw nodweddion amrywiaeth unigolyn. Mae angen i bolisiau ac arferion gydnabod bod ffactorau'n cyd-ddigwydd ac ymateb yn unol â hynny. Er enghraifft, bydd patrymau cynnydd yn amrywio nid yn unig oherwydd rhyw, ethnigrwydd neu gefndir economaidd-gymdeithasol ond oherwydd cyfuniadau o'r tri.	Defnyddir y term yn gynyddol i ddangos sut mae nodweddion amrywiaeth yn gorgyffwrdd â'i gilydd a sut y gall ffactorau wrthdaro i gymhlethu profiad anghydraddoldeb.



Termau i'w Hosgoi		
Term	Diffiniad	Cyd-destun Defnyddio
Tangynrychiolaeth	Mae tangynrychiolaeth yn derm eang ac annelwig nad yw bob tro yn cyfleu'n glir pwy yw'r grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli. Y goblygiad yw eu bod yn cynnwys ffactorau fel: ethnigrwydd, cefndir economaidd-gymdeithasol a statws economaidd-gymdeithasol cyfredol, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol neu gyfuniadau o'r rhain. Mae ystyr y term, felly, yn dibynnu ar y cyd-destun. Er enghraifft, mewn cwmni lle mae mwyafrif y gweithwyr yn ddynion, byddai menywod yn cael eu hystyried yn grŵp sydd wedi'i dangynrychioli.	Ni fydd unigolion yn cyfeirio atynt eu hunain gan amlaf fel pobl o gefndiroedd sydd wedi'u 'tangynrychioli' ac fe all fod yn derm niwlog wrth ymgysylltu â chleientiaid a gweithwyr o'i gymharu â sôn am unigolion o 'gefndiroedd amrywiol'.
O dan anfantais	Mae'r term yn gysylltiedig yn gyffredinol â chaledi ariannol, ond nid yw'n gyfyngedig i hyn. Er enghraifft, gellir ystyried bod rhai unigolion 'o dan anfantais' oherwydd lle maent yn byw neu oherwydd y math o ysgol yr oeddent yn ei mynychu.  Nid yw'n cael ei ddefnyddio gymaint bellach oherwydd ei fod yn tybio bod rhyw elfen o ddiffyg.	Awgrymwn osgoi'r term yn gyfan gwbl neu ei ddefnyddio gyda sensitifrwydd mawr er mwyn peidio â dieithrio grwpiau a chyfrannu at ddiwylliant gwaith anghyfartal.
Breintiedig a llai breintiedig	Gellir ystyried y termau hyn yn dermau beirniadol, goddrychol sydd wedi'u seilio ar werthoedd. Mae unigolion sy'n cael eu hystyried yn 'llai breintiedig' yn cael eu gweld yn 'ddiffygiol' mewn perthynas â'r rhai sy'n 'freintiedig', ac felly mae'n atgyfnerthu'r pellter cymdeithasol rhwng pobl.	Efallai fod mynychu rhai sefydliadau addysgol o sy'n cael ei weld yn rhywbeth sy'n yn rhoi 'braint'. Mae hyn yn cyfrannu at atgyfnerthu hierarchaethau sefydliadau sy'n atgynhyrchu anghydraddoldeb cymdeithasol.

Termau cysylltiedig a allai fod o ddiddordeb		
Term	Diffiniad	Cyd-destun Defnyddio
Symudedd cymdeithasol	Mae symudedd cymdeithasol wedi dod yn derm poblogaidd, ar draws y rhaniad gwleidyddol, i siarad am ddsbarth, anghydraddoldeb a thlodi. Fe'i defnyddir yn eang i ddisgrifio pwysigrwydd creu cyfleoedd i unigolion o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is i'w galluogi i ddod yn fwy llwyddiannus yn economaidd. Ac eto, mae'r cysyniad wedi cael ei ddatgysylltu fwyfwy oddi wrth gydraddoldeb economaidd a chymdeithasol - yr union ffactorau sy'n ofynnol er mwyn i symudedd cymdeithasol ddigwydd.	Mae methu a sicrhau symudedd cymdeithasol yn dangos bod angen mwy o ganolbwyntio ar faterion ehangach sy'n berthnasol i gydraddoldeb economaidd-gymdeithasol. Ni ddylid ystyried symudedd cymdeithasol yn ddiben ynddo'i hun ond fel rhan o raglen ehangach i sicrhau cyfiawnder cymdeithasol.
Teilyngdod a haeddiant	Defnyddir yr egwyddor teilyngdod yn helaeth ac mae'n sail i ganolbwyntio ar gyfle cyfartal. Mae'n rhoi pwyslais ar yr unigolyn a'i weithredoedd a'i ymdrechion yn hytrach nag ar ddylanwad ffactorau economaidd-gymdeithasol. Mae'r egwyddor hon yn aml yn gysylltiedig â 'thegwch' ond nid yw o reidrwydd yn arwain at gyfiawnder cymdeithasol.	Trwy roi sylw ar allu unigolyn i gyflawni, gall ffactorau economaidd-gymdeithasol ehangach fynd yn anghof gan leihau'r cyfrifoldeb sydd ar sefydliadau i arwain a newid pethau.

Talent	Defnyddir talent yn helaeth i gyfleu ymdeimlad bod gan unigolyn ddawn benodol mewn maes penodol, un y gallai llawer dybio ei bod yn gynhenid. Yn aml iawn, ym maes y celfyddydau, sgil greadigol ac artistig yw hyn. Fodd bynnag, mae ymchwil yn dweud wrthym mai dim ond canran fach iawn o dalent sy'n etifeddol, mae'r rhan fwyaf o'r sgiliau y byddwn yn meddwl amdanynt wrth feddwl am rywun 'talentog' mewn gwirionedd yn dibynnu mwy ar fod yn agored i rywbeth drwy gydol eich oes, cyfleoedd i ddysgu a chyfle i ymarfer a gwneud cynnydd.	Mae tybio bod talent yn gynhenid yn canolbwyntio'r sylw ar botensial yr unigolyn heb ystyried ei amgylchiadau ehangach. Dim ond yn ei gyd-destun y gallwn ddechrau deall i ba raddau y mae gan rywun botensial mewn maes penodol.
Chwaeth	Cyfeirio at deimladau unigolion neu deimladau gan griw o bobl am gelfyddyd y mae chwaeth . Yn ei hanfod, mae'n oddrychol, ond mae'r disgwrs ehangach yn gyfrwng i'w llunio, ac mae hwnnw yn ei dro yn dod o dan ddylanwad y cyd-destun economaidd-gymdeithasol. Safbwyntiau dynion gwyn sydd wedi bod drechaf o ran chwaeth artistig a diwylliannol ers cenedlaethau ac fe all hyn ei gwneud yn anos i unigolion sy'n arddel chwaeth wahanol wneud cynnydd yn eu gwaith.	

# ATODIAD C: BLE I HYSBYSEBU SWYDDI

Rydym wedi casglu amrywiaeth o wefannau dros ddegawd diwethaf y rhaglen, a'r rheini wedi'u cynnwys fan hyn yn y gobaith y cewch rywfaint o syniadau defnyddiol ynghylch sut i ehangu eich cyrhaeddiad wrth recriwtio. Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr a byddem wrth ein boddau'n clywed am wefannau eraill.

Er ei bod yn debygol y byddwch yn gyfarwydd â nifer o'r gwefannau hyn, ein nod yw eich annog i hysbysebu'n ehangach nag y byddech fel arfer yn ei wneud. Mae'r rhan fwyaf o'r rhain yn wefannau cenedlaethol; ystyriwch hefyd ddod o hyd i enghreifftiau rhanbarthol a rhai sy'n berthnasol i sectorau penodol, yn enwedig gwefannau prifysgolion a cholegau addysg bellach, sydd â'u gwasanaethau gyrfaoedd eu hunain.

Hefyd, dylid nodi bod nifer o'r gwefannau y mae'n rhaid talu i'w defnyddio yn berthnasol i gyflogi graddedigion, gan fod ein rhaglen wedi canolbwyntio ar hyn hyd yma.

Rydym wedi rhannu'r rhestr yn wefannau rhad ac am ddim a gwefannau y mae'n rhaid talu i'w defnyddio, ond gwiriwch hynny, gan y gall pethau newid.

## GWEFANNAU RHAD AC AM DDIM

### Cynghorau Celfyddydau:

Arts Council England, Arts Jobs: [www.artsjobs.org.uk/artsjobshome/](http://www.artsjobs.org.uk/artsjobshome/)

Creative Scotland: <https://opportunities.creativescotland.com/>

Cyngor Celfyddydau Cymru: <https://arts.wales/cy/newyddion-swyddi-chyfleoedd>

Arts Council of Northern Ireland: [www.artscouncil-ni.org/news/job-opportunities](http://www.artscouncil-ni.org/news/job-opportunities)

**Artsadmin E-digest:** [www.artsadmin.co.uk/resources/e-digest](http://www.artsadmin.co.uk/resources/e-digest)

**Artsphere:** [www.artsphere.co.uk/jobs/](http://www.artsphere.co.uk/jobs/)

**Axisweb:** [www.axisweb.org/about-opportunities/](http://www.axisweb.org/about-opportunities/)

**Creative Access:** <https://creativeaccess.org.uk/about-us/>

**Creative & Cultural Skills:** <https://ccskills.org.uk/careers/jobs>

**Get Into Theatre:** <https://getintothetheatre.org/>

**Graduate Talent Pool:** <https://employer.gtp.prospects.ac.uk/index.html>

**Indeed:** [www.indeed.co.uk/hire](http://www.indeed.co.uk/hire)

**Job Centres:** [www.gov.uk/advertise-job](http://www.gov.uk/advertise-job)

**LinkedIn (rhaid talu am y canlyniadau):** [www.linkedin.com/talent/post-a-job](http://www.linkedin.com/talent/post-a-job)

**Placer (profiad gwaith i israddedigion yn bennaf):** <https://placer.co.uk/>

**The Dots (am ddim i elusennau cofrestredig):** <https://the-dots.com/>  
**University of the Arts, Creative Opportunities:**  
<https://creativeopportunities.arts.ac.uk/>

### **GWEFANNAU Y MAE'N RHAID TALU I'W DEFNYDDIO**

**Arts Hub:** <https://jobs.artshub.co.uk/pricing/>  
**Arts Professional:** [www.artsprofessional.co.uk/advertise/job](http://www.artsprofessional.co.uk/advertise/job)  
**Artsjobsonline:** <https://advertise.artsjobsonline.com/>  
**Diversity Job Site (yn cynnwys Ethnic Jobsite, Disability Jobsite, Diversity Jobsite, Disability Network, Overlooked Talent ac Asian Jobsite):**  
[www.diversityjobsite.co.uk/recruiters.php](http://www.diversityjobsite.co.uk/recruiters.php)  
**E4S (Employment for Students):** <https://recruiter.e4s.co.uk/>  
**Employability (Cyfleoedd i fyfyrwyr a graddedigion anabl a dyslecsig):**  
[www.employ-ability.org.uk/](http://www.employ-ability.org.uk/)  
**Evenbreak:** [www.evenbreak.co.uk/en](http://www.evenbreak.co.uk/en)  
**Goodmoves (Gwybodaeth am yrfaeodd i gymdeithas sifil, y sector elusennau a'r sector gwirfoddol, gan y Scottish Council for Voluntary Organisations):**  
<https://goodmoves.com/>  
**Grad Jobs:** [www.gradjobs.co.uk/are-you-recruiting](http://www.gradjobs.co.uk/are-you-recruiting)  
**GradSouthWest:** [www.gradsouthwest.com/](http://www.gradsouthwest.com/)  
**Graduate Jobs:** [www.graduate-jobs.com/](http://www.graduate-jobs.com/)  
**Graduate Prospects (cangen fasnachol HECSU):** [www.prospects.ac.uk/post-a-job](http://www.prospects.ac.uk/post-a-job)  
**ISE (Institute of Student Employers):** <https://ise.org.uk/>  
**Milkround:** <https://recruiting.milkround.com/>  
**Skills Development Scotland:** [www.ourskillsforce.co.uk](http://www.ourskillsforce.co.uk)  
**Target Connect Platform (yn rhoi hysbysebion ar byrth myfyrwyr a phrifysgolion ledled y wlad):** <https://targetconnect.net/employers>  
**Yorkshire Graduates:** [www.yorkshiregraduates.co.uk/employers](http://www.yorkshiregraduates.co.uk/employers)

# ATODIAD D: DARLLEN PELLACH

Mae nifer o wefannau ar gael sy'n cynnig canllawiau am yr arferion gorau – dyma dde-tholiad sy'n rhoi gwybodaeth ddefnyddiol am greu amgylchedd cynhwysol yn y gwaith, ynghyd â manylion gwaith ymchwil, adroddiadau ac erthyglau am faterion ehangach sy'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y celfyddydau.

**ACAS.** (2014) A Guide for Employers: Managing Future Talent: [www.acas.org.uk/media/pdf/h/5/Managing-future-talent.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/h/5/Managing-future-talent.pdf)

## **Arts Council England:**

Culture Change Toolkit: [www.artscouncil.org.uk/advice-and-guidance/culture-change-toolkit](http://www.artscouncil.org.uk/advice-and-guidance/culture-change-toolkit)

Amlinelliad o'u harferion recriwtio'u hunain: [www.artscouncil.org.uk/news-and-jobs/jobs-and-careers-0](http://www.artscouncil.org.uk/news-and-jobs/jobs-and-careers-0)

Changing our recruitment, Darren Henley: [www.artscouncil.org.uk/blog/changing-our-recruitment](http://www.artscouncil.org.uk/blog/changing-our-recruitment)

Changing Cultures: Transforming Leadership in the Arts, Museums & Libraries, Kings College London & Sue Hoyle: [www.artscouncil.org.uk/publication/changing-cultures-transforming-leadership-arts-museums-and-libraries](http://www.artscouncil.org.uk/publication/changing-cultures-transforming-leadership-arts-museums-and-libraries)

Character Matters, with UK Museums Workforce Steering Group: [www.artscouncil.org.uk/publication/character-matters-delivery-plan](http://www.artscouncil.org.uk/publication/character-matters-delivery-plan)

Leadership, workforce development and skills in the arts, creative and cultural sector: Evidence Review: [www.artscouncil.org.uk/publication/leadership-workforce-development-and-skills-arts-creative-and-cultural-sector-evidence](http://www.artscouncil.org.uk/publication/leadership-workforce-development-and-skills-arts-creative-and-cultural-sector-evidence)

**BFI. Diversity & Inclusion:** [www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion](http://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion)

**Bridge Group:** [www.thebridgegroup.org.uk/research](http://www.thebridgegroup.org.uk/research)

(2016) Inspiring policy: graduate outcomes and social mobility

(2017) Social mobility and university careers services

(2018) Socio-economic background and early career progression in the law

**Orian Brook, David O'Brien, and Mark Taylor.** (2018) Panic! Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries: <https://createlondon.org/event/panic2018/>

**Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD).** (2015) Internships that work: A guide for employers: [www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/people/routes-work/internships-guide](http://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/people/routes-work/internships-guide)

**Creative & Cultural Skills/Arts Council England:** Best Practice Guide to Apprenticeships, Internships & Volunteering: <https://ccskills.org.uk/supporters/advice-research/article/a-best-practice-guide-to-apprenticeships-internships-and-volunteering1>

**Esmée Fairbairn Foundation.** (2019) Recruiting for Diversity: <https://esmeefairbairn.org.uk/recruiting-for-diversity>

**Sam Friedman and Daniel Laurison.** (2019) The Class Ceiling: why it pays to be privileged: [www.classceiling.org/](http://www.classceiling.org/)

**Sam Friedman and Daniel Laurison.** (2019) 10 ways to break the class ceiling: <https://policy.press.wordpress.com/2019/01/28/10-ways-to-break-the-class-ceiling/>

**Gatsby Foundation.** Good Career Guidance: [www.gatsby.org.uk/education/focus-areas/good-career-guidance](http://www.gatsby.org.uk/education/focus-areas/good-career-guidance)

#### **Gwasnaethau a gwybodaeth gan y Llywodraeth:**

Employment Rights and Pay for Interns: [www.gov.uk/employment-rights-for-interns](http://www.gov.uk/employment-rights-for-interns)  
 Providing quality internships: guidance for employers and interns: [www.gov.uk/government/publications/providing-quality-internships-code-and-guidance-for-employers](http://www.gov.uk/government/publications/providing-quality-internships-code-and-guidance-for-employers)  
 Guidance: Socio-Economic Background: [www.gov.uk/government/publications/socio-economic-background/socio-economic-background-seb](http://www.gov.uk/government/publications/socio-economic-background/socio-economic-background-seb)  
 Social Mobility in Britain: Fifth State of the Nation Report: [www.gov.uk/government/news/social-mobility-in-great-britain-fifth-state-of-the-nation-report](http://www.gov.uk/government/news/social-mobility-in-great-britain-fifth-state-of-the-nation-report)  
 Swyddfa Ystadegau Gwladol: Arolwg o'r Llafurlu: [www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey](http://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey)

**Y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus.** (2017) Internships as Opportunity: How Employers Should offer Accessible High Quality Placements: [www.ippr.org/files/publications/pdf/internships-as-opportunity-employers-guide\\_Apr2017.pdf](http://www.ippr.org/files/publications/pdf/internships-as-opportunity-employers-guide_Apr2017.pdf)

**Maya Productions.** (2017) The Pocket Guide to Black, Asian and Minority Ethnic Role Models and Leaders in the Performing Arts: <http://mayaproductions.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/Pocket-Guide-to-BAME-Role-Models-and-Leaders-in-Performing-Arts.pdf>

**National Theatre.** (2013) Celebrating 5 years of Step Change: [www.nationaltheatre.org.uk/sites/default/files/5-years-of-step-change.pdf](http://www.nationaltheatre.org.uk/sites/default/files/5-years-of-step-change.pdf)



**RNIB.** Employing a Blind or Partially Sighted Person: [www.rnib.org.uk/services-we-offer-advice-professionals/employing-blind-or-partially-sighted-person](http://www.rnib.org.uk/services-we-offer-advice-professionals/employing-blind-or-partially-sighted-person)

**Scientific American.** (2014) How Diversity Makes Us Smarter: [www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter](http://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter)

**Y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol.** (2018) Employer Index: [www.socialmobility.org.uk/index/](http://www.socialmobility.org.uk/index/)

**Society of London Theatre:** Dignity at work guidance: <https://solt.co.uk/about-london-theatre/press-office/society-of-london-theatre-and-uk-theatre-announce-new-plans-to-support-dignity-at-work/>

**Sutton Trust.** (2018) Pay as you Go? Report on Internships: [www.suttontrust.com/research-paper/internships-pay-as-you-go/](http://www.suttontrust.com/research-paper/internships-pay-as-you-go/)

**University of the Arts London (UAL).** Internships Advice: [www.arts.ac.uk/students/student-careers/find-jobs-and-internships/part-time-job-fair/internships-advice](http://www.arts.ac.uk/students/student-careers/find-jobs-and-internships/part-time-job-fair/internships-advice)

**Gwerthusiad o Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2017-19**  
<https://jerwoodarts.org/projects/weston-jerwood-creative-bursaries-2017-19/>

**Gwerthusiad o Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2014-16:**  
<https://jerwoodarts.org/wp-content/uploads/2017/09/Weston-Jerwood-Creative-Bursaries-2014-16-Evaluation-Report.pdf>

**Gwerthusiad o Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2010-12:**  
<https://jerwoodarts.org/projects/dcms-jerwood-creative-bursaries-scheme/>



Laurèl Hadleigh  
Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, 2017-19  
Llun: Tim Dickeson

# ATODIAD E: SEFYDLIADAU CYNNAL YSGOLORIAETHAU CREADIGOL WESTON JERWOOD ERS 2010

Gyda diolchi bawb sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen ac wedi cyfrannu eu profiadau gwerthfawr.

Activate Performing Arts  
Aldeburgh Music  
Animate Projects  
Apples and Snakes  
Artangel  
Artsadmin  
Arvon  
Aurora Orchestra  
BALTIC  
Battersea Arts Centre  
Berwick Film & Media Arts Festival  
Bradford Literature Festival  
Brighton Dome & Festival  
Brighton Photo Biennial  
British Ceramics Biennial  
Cambridge Junction  
Candoco Dance Company  
Capsule  
Cardboard Citizens  
Cheltenham Literature Festival

Citizens Theatre  
Clean Break  
Cockpit Arts  
Coney  
Contact Manchester  
Craftspace  
Crying Out Loud  
Cryptic  
Curve Theatre  
DaDaFest  
Dance Umbrella  
Dance4  
DanceEast  
DanceXchange  
Donmar Warehouse  
Duckie Ltd  
Dundee Rep & Scottish Dance  
Eastside Projects  
Farnham Maltings  
Fevered Sleep  
Fierce Festival  
Fuel  
g39  
Gate Theatre

Glasgow International  
Grizedale Forest  
Hepworth Wakefield  
Hide & Seek  
Hightide  
Hofesh Shechter Company  
In Between Time  
Jacksons Lane  
Kettle's Yard  
Kneehigh  
Live Art Development Agency  
Liverpool Biennial  
Liverpool Philharmonic  
Llenyddiaeth Cymru  
London Sinfonietta  
MAC Birmingham  
Manchester Camerata  
Manchester International Festival  
Marlborough Productions CIC  
Metal  
National Theatre of Scotland  
National Theatre Wales  
New Wolsey Theatre  
NoFit State Circus  
Oh Yeah Music Centre  
Open School East  
Opera Cenedlaethol Cymru  
Opera North  
OTO Projects  
Pacitti Company  
Peckham Platform  
Phoenix Dance Theatre  
Picture This  
Poet in the City  
Prime Cut Productions  
Punchdrunk  
Royal Lyceum Theatre  
Royal Shakespeare Company  
Sadler's Wells  
Sage Gateshead  
Sheffield Theatres  
Siobhan Davies Dance  
Site Gallery  
Situations  
Somerset House  
Southampton City Art Gallery  
Stanley Picker Gallery  
Streetwise Opera  
Tate St Ives  
The Arts at Dartington  
The Common Guild  
The Empty Space  
The Lowry  
The MAC Belfast  
The Opera Group  
The Place  
Theatre Royal Plymouth  
Theatr y Sherman  
Touchstones Rochdale/Link4Life  
Town Hall Symphony Hall  
Turner Contemporary  
Watershed  
Whitstable Biennale  
Writers Centre Norwich  
Yorkshire Dance

# ATODIAD F: ASTUDIAETHAU ACHOS

## ASTUDIAETH ACHOS 1: Battersea Arts Centre, Llundain Charlotte Turton, Pennaeth Pobl a Datblygu

Y cyngor gorau fedraf ei roi i rywun sy'n ystyried newid ei arferion recriwtio yw - creu rheolau pendant, yn unol â gwerthoedd eich sefydliad, a chadw atyn nhw! Yn 2014, gwnaeth BAC ymrwymiad cadarn i dalu Cyflog Byw Llundain i bob gweithiwr ac i gynnig cyfleoedd rheolaidd ar y lefel mynediad i'n holl gynlluniau hyfforddi, ynghyd â phrentisiaethau a swyddi ar y lefel is. Nid ydym yn cynnig cyfleoedd am waith di-dâl (heblaw am 1 - 2 wythnos o brofiad gwaith i'r rheini sydd yn yr ysgol) ac rydym yn ein gweld ein hunain yn gorff sy'n dysgu, sy'n cefnogi ein staff i ddatblygu a thyfu o fewn y sefydliad a'r tu hwnt iddo, a hynny yn ei dro yn creu cyfleoedd newydd i'r rheini sydd ar drothwy eu gyrfa.

Rydym bellach wrthi'n datblygu arolwg mewnol i fesur cefndir economaidd-gymdeithasol ein staff. Rydym yn defnyddio rhestr 5 cwestiwn astudiaeth achos y Gwasanaeth Sifil . Mae'r rhestr hon wedi bod yn destun ymchwil a phrofi trylwyr, felly, o'r diwedd mae gennym set o fesurau y gallwn eu mabwysiadu a'u rhoi ar brawf. Rydym hefyd yn dilyn arweiniad y gwasanaeth wrth egluro'r rhesymeg sy'n sail i'r cwestiynau hyn ac o ran peidio â chywasgu'r data. Ein bwriad yw casglu'r data hyn bob blwyddyn er mwyn gallu cymharu ein hunain â'r cyfartaleddau cenedlaethol.

I raddau helaeth, rydym yn gweld hyn yn rhan o'r daith yr ydym yn ei dilyn ers inni newid ein hymagwedd yn 2014. Rydym yn mireinio'n hieithwedd ac yn cyflwyno mân newidiadau o hyd. Byddem yn cynghori eraill i ddechrau o fan cychwyn sy'n ymddangos yn bosibl (ac i ddysgu!) o'r man cychwyn hwnnw. Mae adnoddau ar gael erbyn hyn nad oeddent ar gael 5 mlynedd yn ôl. Dechreuwch ddefnyddio'r rhain ar gychwyn eich taith er mwyn cofnodi eich llinell sylfaen ac olrhain eich cynnydd, ond yn anad dim, ceisiwch sicrhau eich bod yn trafod yn agored, eich bod yn groesawgar a'ch bod yn parhau i drafod.

Pan oeddem yn recriwtio ar gyfer ein Cyfarwyddwr Artistig / Prif Weithredwr newydd ar ddiwedd 2018, roeddem am i'r broses fod yn wirioneddol agored ac yn awyddus i annog llawer o bobl i ymgeisio. Dyma enghraifft o fideo a drydarwyd yn ystod yr ymgyrch recriwtio, a'n nod fydd gwneud mwy o hyn yn y dyfodol: "Dim ond pythefnos a hanner sydd ar ôl tan y dyddiad cau er mwyn dod yn Gyfarwyddwr a Phrif Weithredwr Artistig newydd i ni - dyma Fiona a Henri o'n prosiectau i Bobl Ifanc yn eich annog i ymgeisio!<sup>19</sup>

<sup>19</sup> [https://twitter.com/battersea\\_arts/status/1060586153928212482/video/1](https://twitter.com/battersea_arts/status/1060586153928212482/video/1)

## ASTUDIAETH ACHOS 2: Cambridge Junction

**Daniel Brine, Cyn-gyfarwyddwr Cambridge Junction, sydd bellach yn Gyfarwyddwr y Norfolk & Norwich Festival**

Yn Cambridge Junction fe roesom y gwersi a ddysgwyd wrth recriwtio gyda WJCB ar waith hefyd wrth recriwtio staff achlysurol. Un peth a wnaethom a gafodd ymateb da, ac sy'n dal i ennyn ymateb da, yw fy mod i'n ysgrifennu llythyr croeso bob tro. Yn y llythyr hwn, byddaf yn pwysleisio ein bod yn awyddus i glywed gan ymgeiswyr sydd o bosibl yn dod o wahanol gefndiroedd ac yn credu bod ganddynt sgiliau trosglwyddadwy sy'n berthnasol i'r swydd. Fe roesom bosteri yn y gymuned leol hefyd.

Yr hyn a gafodd yr effaith fwyaf oedd cyflwyno'r Cyflog Byw. Oherwydd WJBC, fe aethom ati i adolygu ein holl gyflogau ac o ganlyniad, codwyd cyflogau'r staff parhaol oedd ar y cyflog isaf er mwyn iddynt ennill cyflog byw neu swm uwch. Nid oeddem yn gallu talu'r Cyflog Byw i'r holl staff achlysurol ond fe gyhoeddwyd datganiad yn dweud ein bod ni'n bwriadu ceisio newid hyn yn y dyfodol (byddai ei weithredu ar unwaith wedi costio tua £40k y flwyddyn i ni).

Wrth ddod i weithio i'r Wyl, un o'r pethau cyntaf wnes i oedd codi cyflogau hyd at lefel y Cyflog Byw neu'n uwch. Roedd hyn yn dipyn o naid i rai o'r staff iau a dim ond trwy ad-drefnu'r sefydliad y gallwn fforddio gwneud hyn. Hefyd, cyflwynais raglen hyfforddi newydd, ac mae honno wrthi'n cael ei threialu yn awr. Mae'r cynlluniau hyfforddi'n para 18 mis ac yn gorgyffwrdd a'i gilydd sy'n golygu bod hyfforddeion yn cael chwe mis i 'hyfforddi' a 'throsglwyddo' i'r hyfforddai newydd. Mae'r 'cylchdro' yn gweithio'n dda iawn wrth i bob hyfforddai weithio ar ddwy wyl. Mae gennym ddau llyn - un ym maes cynhyrchu a rhaglenni ac un ym maes cyfathrebu a datblygu.

## ASTUDIAETH ACHOS 3: DANCE4, Nottingham

**Rachel Emmett, Cyfarwyddwr Gweithredol**

Asiantaeth datblygu dawnys yn Nottingham yw Dance4 a honno'n asiantaeth sy'n cael ei chynabod yn rhyngwladol. Cynigiwyd swydd artist amser llawn i'n hyfforddai, ac roedd hyn yn gromlin ddysgu nid yn unig o ran canolbwyntio ein sylw ni a sylw'r Bwrdd ar symudedd cymdeithasol ond hefyd o ran cael artist yn gweithio gyda ni mewn swydd amser llawn a pherthynas hynny â'r tîm ehangach a'n rhaglen.

Treuliwyd amser yn adolygu'r ffurflen gais i sicrhau bod gwir angen yr holl gwestiynau ac fe ofynnwyd i rywun a oedd ar brofiad gwaith gyda ni adolygu'r pecyn er mwyn gweld pa mor rhwydd oedd i'w ddarllen. Cyhoeddwyd hysbyseb yn People Dancing ac yn One Dance UK yn ogystal â defnyddio'r dulliau arferol. Hefyd, trefnwyd diwrnod recriwtio a oedd yn para drwy'r dydd gan ofyn i bobl gyflawni amrywiaeth o wahanol dasgau ac fe weithiodd hyn yn dda. Cafodd yr hysbyseb am y swydd groeso da gan y sector dawnys gan weld hyn yn gyfle gwych i helpu artist ifanc i ddatblygu ei yrfa.

Penodwyd Bakani Pick-Up o blith criw da o ymgeiswyr ac ef oedd yr unig aelod o'r tîm nad oedd yn wyn ei groen (er nad dyna'r sefyllfa bellach). Mae sicrhau amrywiaeth weladwy ac anweladwy fel hyn ymhlith tîm y staff yn effeithio ar y ffordd y byddwn ni a phobl eraill yn meddwl am y sefydliad.



Hefyd, roedd cael artist yn gweithio mewn swydd amser llawn yn cynnig persbectif newydd gan arwain at well dealltwriaeth ar y ddwy ochr o sut mae modd i sefydliadau celfyddydol helpu artistiaid ifanc i ddatblygu eu gwaith. Newidiodd y swydd yn ystod y flwyddyn wrth i'w ddi-ddordebau a'i sgiliau ddatblygu, a fe geisiwyd ymateb i hyn er mwyn sicrhau ei fod ef a ninnau'n cael y budd mwyaf o'r flwyddyn.

Yn fuan ar ôl diwedd ei gyfnod hyfforddi, cyflwynodd Bakani waith yr oedd wedi bod yn ei ddatblygu gyda ni yng Ngŵyl Resolution sy'n rhoi cyfle i egin goreograffwyr arddangos eu doniau, ac mae'n dal i greu a pherfformio'i waith fel artist ar ei liwt ei hun.

## **ASTUDIAETH ACHOS 4: Duckie, Llundain**

### **Emmy Minton, Codi Arian a Datblygu**

#### **Y Broses Dethol**

Y Broses Dethol

Sefydliad bach yw Duckie felly fe allwn wneud penderfyniadau yn gyflym iawn ac rydym yn hapus i newid ein ffordd o weithio os oes rheswm da dros hynny. Crëwyd proses ymgeisio newydd yn benodol i'r swydd newydd ar gyfer WJCB, gan gynnwys cais ar-lein syml a chais am fideo 3 munud. Ni ofynnwyd am CV na datganiad ysgrifenedig a seiliwyd ein gweithdrefnau dethol ar agwedd, syniadau ac ymatebion pob ymgeisydd i waith Duckie. Gwahoddwyd 5 ymgeisydd am gyfweiliad yn ystafell fyw Cynhyrchydd Duckie, Simon Casson, gan geisio gwneud y sefyllfa mor anffurfiol â phosibl. Dewiswyd yr ymgeisydd llwyddiannus oherwydd ei bod yn deall yn glir yr hyn yr oedd y cwmni'n ceisio'i gyflawni, a'i bod yn ymwybodol o anghenion manwl gwahanol grwpiau yn y gynulleidfa ynghyd a bod ganddi ddeallusrwydd emosïynol amlwg. Mae'r rhinweddau hyn i'w gweld o hyd yn ei gwaith hyd yma, gan ddangos bod y broses hon yn amlwg wedi llwyddo i ddewis ymgeisydd a oedd yn cydweddu'n dda â gweledigaeth a gwerthoedd y cwmni.

#### **Ymgyrch Farchnata**

Arweiniwyd y broses hon gan Simon Casson a dyma'i Gyngor:

1. Anfonais e-bost at bawb rwy'n eu hadnabod ar restr cysylltiadau proffesiynol Duckie.
2. Prynais ofod hysbysebu (gan wario dim ond tua £70) ar Facebook Duckie.
3. Fe'i rhoddais ar Dudalen Flaen gwefan Duckie am bythefnos.
4. Anfonais neges e-bost bersonol at holl rwydwaith QTIPOC (Queer, Traws, Rhyngryw, Pobl Groenliw) Duckie. Mae hyn yn cynnwys yr holl artistiaid, cynhyrchwyr a gweithwyr ym maes y celfyddydau croenddu a chroenfrown, yn enwedig y rhai sydd â rhwydweithiau da a phroffiliau cyfryngau cymdeithasol amlwg iawn.
5. Gofynnais i UK Black Pride a Kayza Rose (Cynhyrchydd QTIPOC Duckie) drydar y wybodaeth.
6. Gofynnais i Amy Lamé drydar y wybodaeth.
7. Gofynnais i artistiaid a chydweithwyr iau (dan 30) ei hyrwyddo trwy eu rhwydweithiau.
8. Gofynnais i ffrindiau a chydweithwyr proffesiynol mewn sefydliadau celfyddydol a phrifysgolion allweddol ledaenu'r gair, gan gynnwys Prifysgol Queen Mary, Goldsmith's, Central School, Prifysgol Dwyrain Llundain, Artsadmin, Live Art Development Agency, Southbank Centre, Barbican, Rich Mix, Oval House, BAC, Manchester International Festival, Contact Theatre, Homotopia, Bar Wotever a'r Royal Vauxhall Tavern.

9. Fe wnaethom yn siŵr bod y deunydd yn edrych yn dda. Dyluniodd Zed Gregory (Dylunydd Graffig Duckie) y disgrifiad swydd a thafleini 'r fanyleb person a'r ffurflen gais, gan ddefnyddio'r un brandio ar y cyfryngau cymdeithasol a'n gwefan.

## **ASTUDIAETH ACHOS 5: In Between Time, Bryste** **Natalie Skidmore, Rheolwr Cyffredinol**

Rhoddwyd cynnig ar lawer o syniadau newydd wrth recriwtio ar gyfer ein swydd WJCB a byddwn yn defnyddio'r rhain eto pan fyddwn yn dechrau recriwtio ar gyfer aelodau newydd tîm y prosiect yr hydref hwn sef:

Dylunio a dosbarthu posteri mewn caffis cymunedol lleol, canolfannau, llyfrgelloedd, canolfannau gwaith ac ati.

Hysbysebu am y tro cyntaf yn y Ganolfan Waith.

Gofyn i ymgeiswyr lenwi ein ffurflen gais, gan sicrhau mai dim ond y wybodaeth yr oedd ei hangen arnom ar gyfer y swydd yr oeddem yn gofyn amdani. Dim CVs. Cynigiwyd cyfle iddynt hefyd gyflwyno'u cais ar fideo yn lle hynny.

Gwahoddwyd pobl i gysylltu â ni cyn gwneud cais os oeddent am holi am unrhyw beth neu os oedd rhywbeth yn eu poeni wrth lenwi'r ffurflen.

Defnyddiwyd matrices sgorio gan seilio hynny ar brif feini prawf y disgrifiad swydd ac fe ddefnyddiwyd hwnnw gan y panel wrth ddewis yr ymgeiswyr ar gyfer cyfweiliad.

Nid yr un bobl a ddefnyddiwyd i asesu'r ffurflenni cais ag a ddefnyddiwyd yn aelodau o'r panel cyfweld er mwyn sicrhau cyn lleied o ragfarn a phosibl.

Gwahoddwyd unigolyn ifanc o gefndir amrywiol o'r gymuned leol i eistedd ar y panel cyfweld er mwyn osgoi rhagfarn a chynnig safbwyntiau newydd.

Roedd aelodau'r panel yn wahanol eto yn yr ail gyfweiliad, gan gynnig cyfle i'r nifer fwyaf posibl gyfarfod â'r ymgeiswyr cyn llenwi'r swydd.

Rhoddwyd adborth i bob ymgeisydd am eu cais ac roedd hyn yn bosibl trwy ddefnyddio'r matrices sgorio.

Byddwn yn sicrhau bod pob aelod newydd o'r staff yn dod i gysylltiad â'r Bwrdd cyn gynted ag y byddant yn dechrau ac ar gyfer y swydd WJCB hon, bu un o'n Hymddiriedolwyr yn mentora ein Cydymaith.

## ASTUDIAETH ACHOS 6: Llenyddiaeth Cymru, Caerdydd

### **Bronwen Price, Pennaeth Datblygu a Dirprwy Brif Weithredwr, Llenyddiaeth Cymru**

Roedd diwrnod hyfforddi Ymddiriedolaethau Creadigol Weston Jerwood yn agoriad llygad inni wrth inni sylweddoli nad oedd ein harferion recriwtio presennol mor agored â hynny i ymgeiswyr o'r tu allan i'r sector celfyddydau traddodiadol. Cawsom wared ar ein templed safonol ar gyfer hysbysebu swyddi a dechrau o'r dechrau'n deg. Yn sgil hynny, rydym wedi ailwampio ein holl brosesau a'n dogfennau recriwtio.

Mae ein hysbysebion swyddi bellach yn cynnwys adran 'diwrnod ym mywyd', mae'r jargon wedi diflannu ac mae'r pwyslais bellach (yn enwedig ar gyfer swyddi ar y lefel mynediad) ar botensial yn hytrach na phrofiad. Gofynnwn i ymgeiswyr ganolbwyntio ar eu dyheadau a'r newid yr hoffent ei weld, yn hytrach nag ar sut y maent yn cydweddu'n union â gofynion y swydd. Mae ein technegau cyfweld bellach yn cynnwys (fel sy'n briodol) 'panel' llai o faint a CVs sy'n cael eu darparu ymlaen llaw, cynnig siop goffi yn lleoliad a rhoi'r cwestiynau ymlaen llaw i dawelu'r nerfau. Byddwn yn gweithio gyda'r ymgeiswyr sy'n ail ddewis er mwyn inni eu cefnogi, a'u cysylltu â'n rhwydweithiau ehangach.

Byddwn yn herio ein rhagdybiaethau am yr ymgeisydd gorau ar gyfer swyddi. Byddwn yn canolbwyntio fwyfwy ar y sgiliau a'r profiad sydd heb fod ar gael yn y sefydliad er mwyn gweld a all yr ymgeisydd gynnig y rheini inni.

Mae'r newidiadau hyn i'n trefniadau recriwtio wedi ein hysbrydoli hefyd i sicrhau gwell cynrychiolaeth ymhlith ein cleientiaid - yn artistiaid, yn gyfranogwyr ac yn gynulleidfaeod. Mae ein Cynllun Strategol newydd yn pwysleisio Cynrychiolaeth a Chydraddoldeb yn un o'n tair blaenoriaeth dactegol ac yn nodi tair nodwedd darged ar gyfer ein cleientiaid y byddwn yn cynllunio ac yn curadu ar eu cyfer wrth gyflwyno ein gweithgareddau.

Byddwn hefyd yn defnyddio'r gwersi a ddysgwyd trwy WJCB i recriwtio aelodau newydd i'r Bwrdd a'r rheini o bosibl yn meddwl nad rhywbeth iddynt hwy yw bod yn ymddiriedolwr. Gan ganolbwyntio ar chwalu rhwystrau ac agor drysau, rydym yn ailystyried amserau / diwrnodau cyfarfod ein Bwrdd Rheoli fel nad oes yn rhaid i Gyfarwyddwyr fod mewn swyddi digon uchel i gael eu rhyddhau o'u gwaith, neu fel arall, fel nad oes yn rhaid gofyn iddyn fod ar eu colled o ran cyflog.

Yn sgil y rhaglen, mae enw da Llenyddiaeth Cymru wedi gwella mewn sawl ffordd ac rydym bellach yn cydweithio â'n cyllidwr craidd sef Cyngor Celfyddydau Cymru i rannu'r gwersi a ddysgwyd er mwyn sicrhau mwy o amrywiaeth wrth recriwtio ymhlith pob un o gwmnïau cenedlaethol Cymru.

### **Della Hill, Swyddog Datblygu a Chyfathrebu**

Roedd yr hysbyseb yn dweud nad oedd y sefydliad yn poeni gormod am brofiad ym maes gwaith, ond yn hytrach am y sgiliau roedd pobl wedi'u meithrin yn ystod eu bywyd. Yn syml, roeddent yn dweud eu bod yn chwilio am rywun chwilfrydig a oedd yn cynnig digon o frwdfrydedd, egni ac ymroddiad. Roedd gen i brofiad perthnasol, ond roeddwn i hefyd yn teimlo bod gen i lawer mwy i'w gynnig na'r set sgiliau ar fy

CV. Rwy'n benderfynol o chwalu'r rhwystrau sy'n wynebu pobl o gefndir incwm isel. Fel rheol, byddai hyn yn rhywbeth na fyddai'n cael ei grybwyll yn y broses, ond yn wir, roedd y sefydliad hwn yn gofyn imi sôn amdano. Rwy'n dod o gefndir hil gymysg ac rwy'n teimlo bod hyn wedi cael effaith enfawr ar fy mhrofiadau mewn bywyd. Rwy'n teimlo fy mod wastad wedi bod ychydig yn wahanol i'r dorf o'm cwmpas ac rwyf wedi defnyddio'r celfyddydau i fynegi fy hun ers imi fod yn ifanc. Gyda hyn mewn golwg, roeddwn i'n teimlo y byddai fy nghefnidir yn bwysig ar gyfer y swydd ac nid oedd hyn erioed wedi bod yn berthnasol o'r blaen.

## ASTUDIAETH ACHOS 7: Manchester International Festival

**Jennifer Cleary, Cyfarwyddwr Ymgysylltu Creadigol (Rhannu Swydd)**

Mae cynnal dwy raglen gyntaf WJCB wedi cael dylanwad mawr ar y ffordd rydym wedi datblygu ein dull recriwtio ar gyfer yr Ŵyl a hefyd ar ein cynlluniau ar gyfer y Manchester Skills Consortium. Roedd y rhwydweithiau pwerus a grëwyd trwy ddwyn ynghyd garfannau o 40 o Gymordyr WJCB o bob cwr o'r wlad i hyfforddi ar y cyd wedi creu argraff fawr arnaf. Roedd pawb wrthi'n cychwyn ar ei gyrfa broffesiynol ond mewn ystod o swyddi, gwahanol ffurfiau ar gelfyddyd ac mewn amrywiaeth eang o sefydliadau - ac wrth iddynt i gyd ddod at ei gilydd, roeddent i bob golwg yn creu egni anhygoel.

Cychwynnodd MIF gynllun newydd, sef y Greater Manchester Cultural Skills Consortium fel rhan o'n gweledigaeth tymor hwy i roi cyfleoedd i bobl leol wrth galon The Factory, sef y gofod nodedig i'r celfyddydau y bydd MIF yn ei gynnal pan fydd yn agor yn 2021. Gan seilio'n gwaith ar fodel y WJCB, ein nod fydd cael 50 o brentisiaid ar y tro yn gweithio mewn sefydliadau diwylliannol ledled y ddinas, gan ddod ag unigolion a'r cyrff cynnal ynghyd i gyd-hyfforddi pobl er mwyn creu carfan bwerus debyg.

Rydym wedi bod yn edrych ar y syniad hwn o ddatblygu gweithlu i gefnogi uchelgais diwylliannol y ddinas - un y gallwn fynd i'r afael ag ef ar y cyd ac nid dim ond fel sefydliadau unigol sy'n ceisio rheoli ein recriwtio ni ein hunain. Ar gyfer ail raglen WJCB, aethom ati i greu a chynnal swydd newydd Rheolwr Cynhyrchu dan Hyfforddiant ar gyfer Gŵyl 2015 ac yna'i secondio i dri lleoliad diwylliannol arall ledled y ddinas am dri mis yr un - HOME, Royal Exchange ac RNCM. Y nod oedd rhoi cyfle digymar i'n Cymrawd hyfforddi gyda rhai o'r timau technegol mwyaf dawnus yn y ddinas ond hefyd i baratoi'r unigolyn ar gyfer gyrfa lwyddiannus ar ei liwt ei hun yn y ddinas. Roedd hyn yn wirioneddol bwysig oherwydd, ar y pryd, roedd y galw'n tyfu am Reolwyr Cynhyrchu lleol profiadol a allai weithio'n hyblyg gan helpu i wireddu uchelgais diwylliannol y ddinas wrth iddi ddatblygu.

Wrth dreialu model ariannol ar y cyd ar gyfer gyfer datblygu doniau ledled y ddinas crëwyd glasbrint ar gyfer The Factory a'r Skills Consortium. Mae'r sector diwylliannol ym Manceinion wedi dod ynghyd i helpu i sicrhau amrywiaeth yn ein gweithlu ac i hyfforddi egin dalent er mwyn llenwi swyddi yn y dyfodol. Mae WJCB wedi chwarae rhan bwysig iawn wrth ddatblygu hyn yn fodel ar gyfer MIF ac ar gyfer y ddinas.

## **ASTUDIAETH ACHOS 8: Peckham Platform, Llundain**

### **Emily Druiff, Cyfarwyddwr Artistig**

Er mwyn ein helpu i gyrraedd ymgeiswyr o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is, buom yn gweithio mewn partneriaeth â'r University of the Arts London Outreach Careers and Employability er mwyn cysylltu â graddedigion diweddar a oedd wedi cael grant cynhaliaeth llawn. Penodwyd Laurèl Hadleigh yn Gynorthwydd Dysgu, ac ers hynny rydym wedi ei dyrchafu'n Gydlynnydd Youth Voice Platform ar gontract parhaol. Rydym hefyd wedi penodi ymgeisydd arall o'r rownd recriwtio honno hefyd - roedd yr ymgeiswyr yn gryf iawn!

Yn sgil y lleoliad mae'r sefydliad wedi dechrau meddwl yn fwy gofalus am y ffordd y byddwn yn targedu ein gwaith i recriwtio pobl ac i adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu. Mae Laurèl wedi ein helpu i ddeall yn well y cymhlethdodau sydd ynghlwm wrth ymgysylltu â chymunedau, ac wedi ein hysbrydoli i gychwyn ar fentrau newydd. Yn ystod y cyfnod hwn, dechreuwyd recriwtio Ymddiriedolwyr Ifanc i'n bwrdd. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar amrywiaeth yn ein trefniadau llywodraethu: mae gennym bellach bum aelod newydd ar y bwrdd a dau ymddiriedolwr ifanc newydd, y rhan fwyaf ohonynt yn dod o Peckham ac yn cynrychioli profiad a demograffeg mwy amrywiol nag o'r blaen.

Rydym hefyd wedi edrych ar sut y gall swyddi yn y dyfodol gynrychioli ein cymunedau'n well, ar sut mae llunio'r disgrifiadau swydd ar gyfer y swyddi hynny ac ymhle y dylid eu hysbysebu. Er enghraifft, gwelsom fod gosod posteri yn lleol mewn neuaddau cymunedol ac eglwysi yn sicrhau ymgeiswyr gwahanol i'r rheini a fyddai'n ymateb i'r dulliau recriwtio mwy traddodiadol. Mae hyn wedi cael effaith fawr arnom ni fel cyflogwr ac mae'n bendant yn gam cadarnhaol at sicrhau amrywiaeth ymhlith y gweithlu, cam yr ydym yn ei gymeradwyo a'i gefnogi'n llwyr. Byddwn yn agor ein canolfan newydd yn ôl ar Sgwâr Peckham yn 2021. Ein gweledigaeth yw y bydd y tîm yn cynrychioli'r cymunedau y byddwn yn eu gwasanaethu ac rwy'n hyderus mai felly y bydd.

### **Laurèl Hadleigh, Cydlynnydd Youth Voice Platform**

Pan oeddwn wrthi'n gwneud cais am swydd cynorthwydd dysgu yn Peckham Platform, roeddwn yn chwilio am swydd ddiogel ym maes addysg greadigol ond roeddwn yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i rywbeth a oedd yn talu'r cyflog byw heb fod angen blynyddoedd o brofiad oherwydd nad oedd y profiad hwnnw gen i. Roeddwn i'n gwybod bod Peckham Platform yn canolbwyntio ar y celfyddydau cymdeithasol, roeddwn wedi ymweld â rhai o'u harddangosfeydd ac roedd gen i barch mawr at y gwaith. Oherwydd nad oeddent yn gweithio ar y safle, roeddwn yn gweld y cyfnod pontio hwn yn gyfle i ddysgu am strwythur y sefydliad a'i gynaliadwyedd ac roeddwn yn gobeithio, yn sgil agwedd ymchwil y swydd, y gallwn gael rhywfaint o ddylanwad ar y ffordd y byddai'r sefydliad yn datblygu. Roedd rhaglen ddatblygu WJCB yn ennyn fy niddordeb oherwydd ei bod mor amrywiol ac roeddwn yn teimlo'n gyffredinol y byddai'r swydd hon a chael lle ar y rhaglen yn help imi fwrw gwreiddiau yn fy ngyrfa ym maes addysg greadigol.

## ASTUDIAETH ACHOS 9: Theatre Royal Plymouth

### Mandy Precious, Cyfarwyddwr Ymgysylltu a Dysgu

Wrth wneud cais am WJCB, roeddem yn ymwybodol iawn ein bod ni, fel theatr, yn gobeithio cyflogi grŵp mwy amrywiol o bobl yn rhan o'n gweithlu. Mewn gwirionedd, mae gennym weithlu amrywiol iawn ar bapur er nad yw'r rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is yn tueddu i weithio ar ochr artistig neu weinyddol y gweithlu.

Yn sgil WJCB, fe'n gorfodwyd i raddau helaeth i ganolbwyntio ein sylw ar ein prosesau recriwtio. Roeddem eisoes wedi dechrau ystyried hyn gyda'r Young Vic. Byddem yn aml yn dilyn proses draddodiadol iawn wrth recriwtio heb roi sylw bob tro i'r rheini a oedd yn brofiadol yn y byd ac yn meddu ar lu o sgiliau trosglwyddadwy ond dim profiad uniongyrchol ym maes y celfyddydau. Taith ddarganfod yw'r broses hon inni o hyd ond rydym yn sicr wedi cyflwyno newidiadau pwysig:

- Rhoi swyddi ar y lefel mynediad i ymgeiswyr ar y lefel mynediad
- Proses gyfsweld ar batrwm 'gwib-gyfweliad' er mwyn i bawb sy'n gymwys gael ei gyfsweld
- Diwrnodau agored
- Agor drysau ein hymarfer recriwtio, er enghraifft, sicrhau nad ydym yn hysbysebu yn y manau arferol yn unig (felly Canolfan Swyddi, celfyddydau anabledd ar-lein, gwefannau ar-lein am ddim) a sicrhau nad ydym yn defnyddio iaith y theatr (felly gwasanaeth i gwsmeriaid yn hytrach na Rheolwr y Tŷ).
- Talu'r cyflog byw
- Cynnig sawl ffordd i staff gyfathrebu â'r rheolwyr a chyda'i gilydd, e.e. arolygon staff, cylchlythyrau, cyfarfodydd staff - dyma ffordd wych o gamu ymlaen. Mae gennym Fframwaith Perfformiad Cadarnhaol sy'n canolbwyntio ar yr ymddygiad cadarnhaol sy'n ofynnol gan bawb, gan gynnwys rhoi adborth cadarnhaol
- Targedu pobl ifanc sy'n annhebygol o wneud Profiad Gwaith er mwyn eu galluogi i groesi'r bont i ymuno â'r staff
- Trefnu 4 cyfarfod neu fwy ar gyfer ysgolion er mwyn i bobl ifanc ddysgu am gyflogaeth yn y theatr, gan gynnwys Holi ac Ateb gyda staff. Mae hyn wedi'i seilio ar y theori bod angen i bobl ifanc ddod i gysylltiad â'r maes bedair gwaith neu fwy cyn dechrau meddwl bod a wnelo byd y theatr â nhw.
- Dysgu yn sgil rhaglenni fel WJCB yr ydym yn ymwneud â hwy, megis RTYDS, gan weithio gyda RADA i lwyfannu clyweliadau yma yn Plymouth; Create Change Leadership Programme gyda RIO i arweinwyr ledled y ddinas er mwyn newid pethau i bobl ifanc.

Mae WJCB wedi dysgu llawer inni: mae gan bob person ifanc statws economaidd-gymdeithasol ac nid yw'r gwahaniaeth bob amser yn edrych neu'n swnio'n arbennig o wahanol.

Atgyfnerthwyd llawer o bethau trwy'r broses hon. Nid yw'r un maint yn addas i bawb. Ac rydym yn dal i ddysgu i raddau helaeth - ond gwneud yw'r ffordd orau i ddysgu.. Fel maen nhw'n dweud, nid gwybod yw gwybod heb wneud.....



## ASTUDIAETH ACHOS 10: Yorkshire Dance, Leeds

### Wieke Eringa, Cyfarwyddwr Artistig

Fe wnaethom nifer o bethau i wneud y broses yn fwy agored wrth recriwtio ar gyfer cynllun WJCB, er mwyn mynd i'r afael â'r rhwystrau cudd hyn:

- Adlewyrchu'r gronfa amrywiol o ymgeiswyr yr oeddem am ei denu: defnyddiwyd delweddau o artistiaid dawns o wahanol gefndiroedd ethnig.
- Ymarferoldeb trefnu cyfweiliad o amgylch gwaith arall / gofal plant : trefnwyd bod y cyfnod ar gyfer cyflwyno cais yn un hir gan nodi dyddiad y cyfweiliad ar yr hysbyseb swydd. Sicrhawyd hefyd nad oedd y dyddiad yn gwrthdaro ag unrhyw wyliau crefyddol.
- Diffyg profiad gwaith gwirfoddol / di-dâl yn y celfyddydau: sicrhawyd nad oedd y ffurflen gais yn cyfeirio at waith di-dâl / gwirfoddoli / interniaethau. Nid oedd yn cynnwys unrhyw 'jargon byd y celfyddydau'. Fe'i gwnaethom yn glir y gallai ymgeiswyr sôn am sgiliau trosglwyddadwy yn hytrach na phrofiad penodol yn y celfyddydau.
- Diffyg eglurder ynghylch cyflog a sefydlogrwydd: fe'i gwnaethom yn glir ar yr hysbyseb swydd faint fyddai'r cyflog ac am faint o gyfnod y byddai'r swydd yn para. Fe'i gwnaethom hefyd yn glir y gallai'r swydd barhau y tu hwnt i flwyddyn.
- Nid yw swyddi ym maes y celfyddydau bob tro'n weladwy i bobl y tu allan i'r sector gan nad ydynt yn gwybod pa wefannau / rhwydweithiau i edrych arnynt: gosodwyd hysbysebion mewn amrywiaeth ehangach o leoliadau, yn enwedig ar wefannau nad ydynt yn benodol berthnasol i'r sector. Gofynnwyd i aelodau iau'r tîm (gan gynnwys y rhai na allent fod wedi fforddio gwneud interniaeth ddi-dâl) ymhle yr oeddent hwy wedi mynd ati i chwilio am swyddi ar ôl graddio. Cyhoeddwyd yr hysbyseb swydd hefyd am gyfnod hwy nag arfer er mwyn caniatáu i fwy o ymgeiswyr posib ei gweld.
- Costau dod i'r cyfweiliad: cynigiwyd talu am deithio a llety.
- Mae'r bobl sy'n cyfweld yn dod o gefndir gwyn, dosbarth canol sy'n golygu bod ymgeiswyr o wahanol gefndiroedd yn teimlo na allant fod yn nhw eu hunain. Gwahoddwyd artist dawns sy'n uniaethu ei hun â'r dosbarth gweithiol i drafod hyn yn fanwl â ni i'n helpu yn y broses gyfweld a dethol.

Byddwn hefyd yn cynnal llawer mwy o sgysiau am yr amrywiaeth o artistiaid y byddwn yn eu rhaglennu. Byddwn yn gofyn i'n cynulleidfaoedd am eu barn, yn cael sgysiau anodd ac yn ceisio rhaglennu artistiaid mwy amrywiol yn enwedig o ran eu hethnigrwydd (gwelsom ein bod eisoes yn rhaglennu artistiaid LGBTQI +, artistiaid benywaidd, artistiaid ag anableddau dysgu ac artistiaid o gefndir economaidd-gymdeithasol di-fraint).

Yn benodol, fe holodd ein cynllun newydd a noddwyd gan Jerwood, Dance for Arts Sake, sut y gellid denu artistiaid mwy amrywiol a defnyddiwyd proses debyg i gyfweiliad Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood er mwyn dewis artistiaid i weithio gyda nhw.

Y datblygiad pwysicaf efallai yw ein bod bellach yn talu'r Cyflog Byw Go lawn i'r holl staff. Ac ystyried yr hinsawdd economaidd ac ansicrwydd y cyd-destun cyllido, mae hyn yn gryn fenter inni, ac mae'n dangos ymrwymiad gwirioneddol i gryfhau amrywiaeth ein gweithlu, thema sy'n parhau yn y rhaglennu artistig.

Mae Megan bellach yn Gynhyrhydd Creadigol Cynorthwyol (amser llawn) yn Yorkshire Dance.

## ASTUDIAETH ACHOS 11: a-n, The Artists Information Company, Newcastle upon Tyne

### Prif Weithredwr

Bydd A-n, y Artists Information Company, yn dathlu ei 40fed Pen-blwydd yn 2020 ac yn sgil ein hysbrydoli gan WJCB, rydym wedi datblygu rhaglen Hyfforddi sydd wedi'i bwriadu'n benodol ar gyfer artistiaid, gan roi iddynt y sgiliau creadigol a'r sgiliau busnes i ddatblygu eu gyrfa. Bydd ein hyfforddeion yn treulio blwyddyn gyda ni a hynny ar drefniant amser llawn, gan ennill y Cyflog Byw a chael amser o'r gwaith gyda thal i ddatblygu eu hymarfer. Rhoddir artist-fentor neu hyfforddwr iddynt er mwyn iddynt gael hyfforddiant mewn gwahanol agweddau ar gynnal busnes creadigol. Rwyf wedi strwythuro'r swyddi fel hyn oherwydd imi fynd i ysgol gelf a phwy a ddychmygai bryd hynny fod gennyf y potensial i redeg busnes, rheoli cyllidebau gwerth miliynau o bunnoedd, ac ysgrifennu Cynllun Busnes!

Byddwn yn cynnig cartref yn hytrach na chynnal y rhaglen, gan drosglwyddo sgiliau bywyd / gwaith ond heb ddisgwyl i'n hyfforddeion ddod yn feistri ar guddwisg a dynwared. Byddwn yn cefnogi ymarfer artistig ac yn anad dim, gall ein hyfforddeion ddod yn ôl atom unrhyw bryd.

Mae gennyf ymrwymiad personol i gefnogi'r bobl hynny nad oes digon o ddrysau ar agor iddynt ym myd y celfyddydau ac rwy'n teimlo y gall fy mhrofiad byw fod o fudd er mwyn helpu pobl eraill debyg imi i gael cyfle i gael gyrfa yn y maes. Deuthum ar draws WJCB pan oeddwn yn gweithio yn Liverpool Biennial ac yn ailafael yn fy nghysylltiad â'r Gogledd ar ôl treulio blynyddoedd lawer i ffwrdd. Roeddwn i wedi dod adref: roeddwn yn gallu bwyta te yn ogystal â'i yfed. Roedd yn agoriad llygaid ac fe sylweddolais fy mod newydd dreulio'r 30 mlynedd diwethaf yn ffugio i wahanol raddau er mwyn bod yn rhan o fyd y celfyddydau - byd yr oeddwn yn ei garu.

Mewn trafodaeth ddiweddar yn a-n, dyma un aelod o'r tîm yn dweud bod cynlluniau i gefnogi pobl o grwpiau economaidd-gymdeithasol is yn aml yn canolbwyntio (yn ei eiriau ef) ar 'foneddigieiddio pobl' ac ar 'symudedd cymdeithasol' yn hytrach na chreu newid yn y sefydliad neu yn wir ar greu cartref i wahaniaethau. Bod yn hunanymwybodol fel sefydliad yw'r cam cyntaf y mae'n rhaid i nni ei gymryd i sicrhau nad yw hyn yn digwydd.

## ASTUDIAETH ACHOS 12: Film and Video Umbrella, London

**Susanna Chisholm, Cyfarwyddwr Datblygu Rhaglenni**

Roedd WJCB yn ysbrydoliaeth bwysig ar gyfer Gwobr Ymarfer Curadurol FVU, gan gynnig cyfle i rywun ar ddechrau ei yrfa i ddatblygu a gwireddu prosiect curadurol o'i ddewis dros gyfnod o flwyddyn. Mae'r enillydd yn cael ffi o £5K, £ 15K o gyllid prosiect, lle wrth ddesg a chefnogaeth gan FVU.

Mewn cyfnod o ddiffyg cydraddoldeb cynyddol, mae'n bwysig bod FVU yn cyfrannu at sicrhau mwy o amrywiaeth yn sector y celfyddydau, sector sy'n llawn pobl wyn, dosbarth canol. Roeddem yn gweld mai cefndir economaidd oedd y rhwystr pennaf i bobl rhag llwyddo ac o ran eu dyheadau. Nid yw arian yn gwahaniaethu - mae'n croestorri â'r holl rwystrau eraill, sef ethnigrwydd, rhyw, rhywioldeb, anabledd a dosbarth ac yn eu dwysáu. Felly roeddem yn gweld hyn yn ffordd o gyrraedd demograffeg eang iawn o bobl y mae angen cefnogaeth arnynt, ac roedd yr ystod o ymgeiswyr ar gyfer blwyddyn gyntaf y cynllun yn cadarnhau hyn i raddau helaeth iawn.

Ymgynghorwyd yn helaeth ynglŷn â sut i ofyn i ymgeiswyr ddangos beth oedd eu cefndir economaidd heb ymyrryd yn or-bersonol. Roeddem yn edmygu eglurder y meini prawf ar gyfer WJCB a oedd yn canolbwyntio ar dystiolaeth am grantiau cynhaliaeth llawn gan bobl a oedd wedi graddio o'r brifysgol yn ddiweddar. Serch hynny, gan ein bod am fod yn agored i ymgeiswyr o bob oed a chefnidir addysgol, roedd yn rhaid i ni feddwl am ein ffordd ein hunain o asesu cefndir economaidd, dull a fyddai'n syml i ni ac i'n hymgeiswyr ei defnyddio. Ein greddf gychwynnol oedd gwahodd pobl i ddweud wrthym yn eu geiriau eu hunain am eu cefndir, ond roeddem eisiau gochel rhag rhoi'r cyfrifoldeb ar unigolion i ddilysu ei sefyllfa a hwythau eisoes mae'n debyg yn teimlo eu bod wedi'u heithrio. Yn y pen draw, cynigiwyd y dewis i ymgeiswyr: naill ail gallent ysgrifennu datganiad byr yn sôn yn fras am eu cefndir economaidd / pam eu bod yn gymwys NEU gallent ddarparu rhyw fath o waith papur yn dystiolaeth, e.e. cymhwysedd ar gyfer prydau ysgol am ddim, grantiau cynhaliaeth llawn, neu dai cymdeithasol. Rydym yn sylweddoli pa mor amherffaith yw'r fethodoleg hon ond fe weithiodd yn yr achos hwn.

Sefydliad bach nad yw ond yn cynnwys pump o bobl yw FVU, ac felly roedd yn rhaid i'r cynllun gael ei deilwra i gydweddu â'r sgiliau a oedd gennym eisoes yn y sefydliad a'r ffaith mai prin oedd ein gallu i newid pethau mewn ffordd ystyrlon. Yn hytrach na chefnogi mwy o bobl, dewiswyd canolbwyntio ein holl egni ar un unigolyn y flwyddyn, er mwyn ceisio cynnig y profiad mwyaf trawsnewidiol a dwfn posibl iddynt yn eu gyrfa.

# ATODIAD G: UCHAFBWyNTIAU O'R GWERTHUSIADAU O YSGOLORIAETHAU CREADIGOL WESTON JERWOOD 2017-19

Mae gwerthusiadau o raglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2017-19 yn dangos sut y mae'r rhaglen wedi cael effaith mewn tair ffordd: drwy gefnogi newid ar lefel sefydliadol; drwy gael effaith sylweddol ar gyfleoedd cyflogaeth y Cymrodwr diweddar; a thrwy drawsnewid potensial cyflogaeth Cyn-gymrodwr.

## CEFNOGI NEWID SEFYDLIADOL

- Dywedodd 71% o'r sefydliadau cynnal fod y rhaglen wedi gwneud iddynt feddwl yn wahanol am y prosesau recriwtio a chyfweld (gyda rhai sefydliadau cynnal wedi ehangu cyhoeddusrwydd am gyfleoedd gwaith, symleiddio prosesau ymgeisio, a gwneud cyfweiliadau'n fwy anffurfiol). Dywedodd un sefydliad cynnal: "Mae'r broses recriwtio [a argymhellodd y rhaglen] wedi cael gwir effaith ar ein proses recriwtio a bydd y wybodaeth newydd o wir fudd i'r diwydiant."
- Dywedodd 87% o'r sefydliadau cynnal fod y Cymrawd wedi cyfrannu syniadau/safbwyntiau newydd i'r sefydliad.

## GWEDDNEWID CYFLEOEDD CYFLOGAETH Y GRŴP NEWYDD O GYMRODYR

- Dywedodd 90% fod y rhaglen wedi rhoi mwy o ddyheadau iddynt ac wedi rhoi hwb i'w hyder
- Nid oedd 58% erioed wedi cael swydd gyflogedig yn y celfyddydau ac nid oedd 73% erioed wedi cael interniaeth yn y celfyddydau
- Dywedodd 88% fod y rhaglen wedi'u helpu i ddod o hyd i swydd
- Mae 90% naill ai mewn swydd ar hyn o bryd neu wedi sefydlu'u hunain yn llawrydd
- Mae dros hanner yn dal gyda'u sefydliadau cynnal, naill ai ar gontract byrdymor neu gontract parhaol.
- "Roedd y WJBC yn fonws ychwanegol i mi, roedd yn fodd imi wneud cynnydd yn gynt o lawer nag y buaswn wedi gwneud ar fy mhen fy hun – roeddwn i'n gwybod beth roeddwn i am ei wneud, ac mae hyn wedi cadarnhau fy angerdd ac wedi fy rhoi mewn sefyllfa dda."

**GWEDDNEWID POTENSIAL CYFLOGAETH AT Y DYFODOL**

- dywedodd 95% o'r Cyn-gymrodyr a ymatebodd i'r arolwg fod y rhaglen wedi'u helpu i wneud cynnydd yn eu gyrfa (nifer yn dweud bod hyn yn arbennig o wir)
- dywedodd 74% fod y rhaglen wedi bod yn ddylanwad pwysig arnynt
- Mae'r Cyn-gymrodyr yn dechrau cael swyddi arwain, fel Cyfarwyddwr Chisenhale Dance Space yn Tower Hamlets; Cyfarwyddwr Artistig y Fierce Festival yn Birmingham; Curadur yn Oriel Whitworth ym Manceinion; Cynhyrchydd gyda'r English Touring Theatre; Rheolwr y Rhaglen Cerddoriaeth Glasurol i'r British Council; Swyddog Datblygu Celfyddydol, Cyngor Ynysoedd Orkney; a Chynhyrchydd Creadigol, Amgueddfa Genedlaethol Gwyddoniaeth a'r Cyfryngau yn Bradford. Mae eraill yn datblygu gyrfaedd llawrydd llwyddiannus fel artistiaid, ffotograffwyr, perfformwyr, cerddorion a chynhyrchwyr.

Gyda llawer o ddiolch i'n gwerthuswr, Annabel Jackson Associates Ltd  
<http://annabeljacksonassociates.com/>



**Cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau: Pecyn Cymorth i Gyflogwyr**

Cyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2019 gan Jerwood Arts.  
ISBN: 978-1-5272-5143-4

**Hoffai Jerwood Arts ddiolch i'r canlynol:**

I'r 124 o Gymrodyr anhygoel a'r 110 o sefydliadau cynnal sydd wedi cymryd rhan ers 2010.

**Gwerthusiad o WJCB 2017-2019:**

Annabel Jackson Associates Ltd

**Astudiaethau Achos a Dyfyniadau:**

Charlotte Turton (Battersea Arts Centre)  
Daniel Brine (Cambridge Junction)  
Rachel Emmett (Dance4)  
Emmy Minton (Duckie),  
Natalie Skidmore (In Between Time)  
Bronwen Price (Llenyddiaeth Cymru)  
Della Hill (Llenyddiaeth Cymru)  
Jennifer Cleary (Manchester International Festival)  
Emily Druiff (Peckham Platform)  
Laurèl Hadleigh (Peckham Platform)  
Mandy Precious (Theatre Royal Plymouth)  
Wieke Eringa (Yorkshire Dance)  
Julie Lomax (a-n The Artists Information Company)  
Susanna Chisholm (Film and Video Umbrella)  
Callum Berridge (un o Gymrodyr 2017-19)  
Hamish Dunbar (OTO Projects)

**Profwyr:**

Sara Whybrew (Creative and Cultural Skills)  
Richard Watts (People Make it Work)  
Rachel Emmett (Dance 4)  
Della Hill (Llenyddiaeth Cymru)  
Dave O'Brien (Prifysgol Caeredin)  
Abid Hussain (Arts Council England)

**Prawfddarlenn:** Sarah Dauncey (the Bridge Group)

**Jerwood Arts yw:** Bridget Bell, Harriet Cooper, Kate Danielson, Lilli Geissendorfer, Lauren Houlton, Sarah Gibbon, Mirren Kessling, Jon Opie, Alexis Stevens and Sarah Williams

**Y wasg a chysylltiadau cyhoeddus:**

Jon Flinn for dha communications

**Ffotograffiaeth:** Outroslope Photography, Tim Dickeson, and Sharlie Evans

**Dylunio graffeg:** Dean Pavitt

**Cyfieithydd:** Rhys Iorwerth

Mae rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2017-19 wedi'i chynllunio ac yn cael ei rheoli gan Jerwood Arts mewn partneriaeth â'r British Council. Bu'n bosibl drwy gefnogaeth Cronfa Uchelgais dros Ragoriaeth Arts Council England, Sefydliad Garfield Weston, Jerwood Arts, CHK Charities Limited a Sefydliad PRS.

**Jerwood Arts** yw'r prif gyllidwr annibynnol sy'n gweithio'n benodol i gefnogi artistiaid, curaduron a chynhyrchwyr yn y Deyrnas Unedig i ddatblygu a ffynnu. Rydym yn rhoi cyfleoedd sy'n gweddnewid bywydau i unigolion, ym mhob ffurf ar gelfyddyd, gan gefnogi gwobrau, cymrodoriaethau, rhaglenni, comisynau a chyweithiau blaengar. Rydym yn cyflwyno gwaith newydd ac yn dod â phobl o'r byd celfyddydau ynghyd mewn orielau yn Jerwood Space, Llundain, yn ogystal â ledled y Deyrnas Unedig.  
jerwoodarts.org

**The Bridge Group**

Sefydliad ymgynghorol dielw yw'r Bridge Group sy'n defnyddio ymchwil i hyrwyddo cydraddoldeb cymdeithasol. Rydym yn gwneud hyn drwy helpu sefydliadau o bob math drwy gynnig arbenigedd, ymchwil a gwybodaeth ymarferol annibynnol i'w galluogi i gael effaith wirioneddol a hirhoedlog ar amrywiaeth gymdeithasol-economaidd a chydraddoldeb cymdeithasol. Ein nod yw sicrhau newid gwirioneddol ac ystyrlon, a hynny ar unwaith. Ein gweledigaeth yw system addysg uwch a marchnad lafur lle mae'r canlyniadau wedi'u seilio ar allu a gwaith caled, yn hytrach na chefnidir economaidd-gymdeithasol pobl. Elusen yw'r Bridge Group. Rydym yn amhleidiol ac nid oes gennym gysylltiadau ag unrhyw blaid wleidyddol.  
Thebridgegroup.org.uk

**Cysylltu**

The Bridge Group  
enquiries@the-bridgegroup.co.uk  
c/o King's College London  
57 Waterloo Road, Llundain SE1 8WA

Elusen gofrestrredig yw'r Bridge Group.  
Elusen gofrestrredig rhif 1162144

Jerwood Arts  
info@jerwoodarts.org  
Jerwood Space  
171 Union Street, London SE1 0LN

Mae'r Jerwood Charitable Foundation, sy'n masnachu o dan yr enw Jerwood Arts, yn elusen gofrestrredig, rhif 1074036, ac yn Gwmni Cyfyngedig drwy Warant a Gofrestrwyd yng Nghymru a Lloegr, rhif 03679284.

**JERWOOD  
ARTS**



Supported using public funding by  
**ARTS COUNCIL  
ENGLAND**

**W**  
Garfield Weston  
FOUNDATION

CHK Charities Limited

**PRS  
Foundation**





