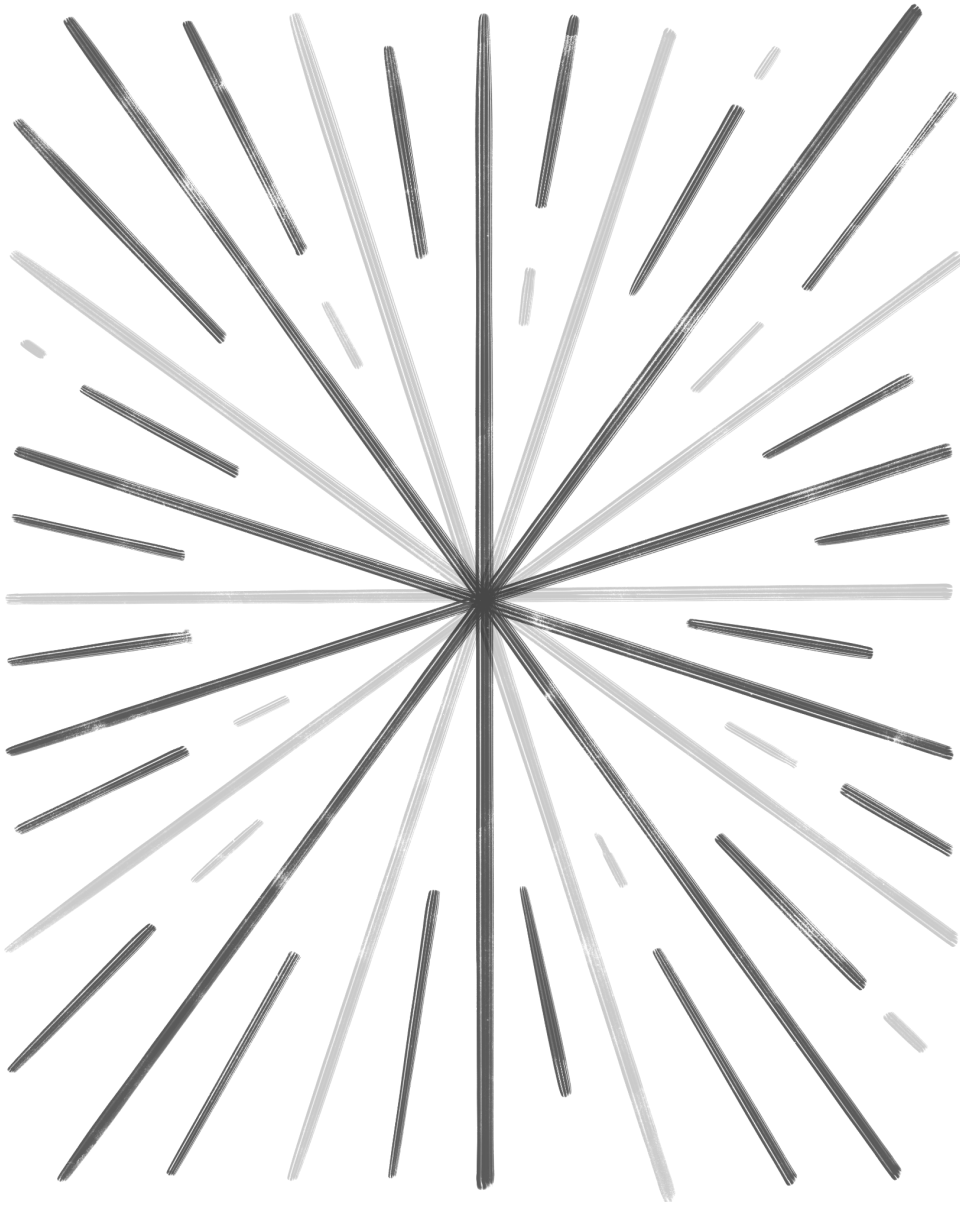


Ymlaen â'r Gwaith (Tîm)



Casgliad o sylwadau, syniadau, a heriau i ysgogi cynhwysiant economaidd-gymdeithasol yn eich sefydliad chi

Cynnwys

<u>Drwy ymarfer yr awn ymlaen</u>	4
<u>Sut i ddefnyddio'r Pecyn Cymorth hwn</u>	13
<u>Cyflwyniad</u>	21
<u>Nodyn am yr iaith</u>	27
<u>Adran 1: Sut mae modd i ni ddod yn sefydliad cynhwysol?</u>	33
<u>Adran 2: Sut gallwn ni fod yn gynhwysol wrth recriwtio?</u>	48
<u>Adran 3: Sut mae cael prosesau cynefino cynhwysol?</u>	83
<u>Adran 4: Sut mae bod yn gynhwysol wrth gefnogi pobl yn eu swyddi?</u>	104
<u>Adran 5: Sut mae bod yn gynhwysol wrth hybu datblygu proffesiynol a chynnydd pellach?</u>	128

<u>Ambell sylw i gloi</u>	146
<u>Atodiad 1: Methodoleg</u>	149
<u>Atodiad 2: Cefndir Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood</u>	155
<u>Atodiad 3: Rhagor o adnoddau</u>	164
<u>Cydnabyddiaeth</u>	183

Drwy ymarfer yr awn ymlaen

Dyma bum gair sydd wedi bod yn egwyddor arweiniol drwy gydol y broses o greu Ymlaen â'r Gwaith (Tîm), yn ogystal â rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB) sy'n sail i'r ddogfen hon. Mae'r geiriau hyn yn crisialu'n wych y newid mewn meddylfryd sy'n hollbwysig er mwyn gwella diwylliannau gweithio yn y tymor hir.

Mae cynnydd yn broses raddol, a honno'n cymryd amser. Dydy bod yn gynhwysol ddim yn gyflwr sefydlog. Yn hytrach, mae'n golygu ymarfer rhywbeth bob dydd. Mae hyn yn wir ar lefel yr unigolyn, y sefydliad, a'r sector.

Rydyn ni'n credu bod lledu'r ffordd drwy greu arferion cynhwysol yn hollbwysig i sicrhau bod ein sector yn un iach yn y dyfodol. Rydyn ni'n gwybod bod nifer o

sefydliadau celfyddydol a diwylliannol yn gwneud y gwaith hwn eisoes, ac rydyn ni'n deall y teimlad o fod dan bwysau i wneud hyn yn iawn. Ond fel y dywedodd un cyfrannwr at y Pecyn Cymorth hwn, 'Yr hyn sy'n bwysig yw sicrhau bod pobl yn dysgu o unrhyw gamgymeriadau, a dyna'r gorau y gallwn ni'i ddisgwyl ar y dechrau.'

Dydy'r Pecyn Cymorth hwn ddim yn rhoi ateb cyflym, a does dim blychau penodol i'w ticio. Oherwydd dydy'r gwaith hwn ddim yn waith rhwydd. Mae'r Pecyn Cymorth hwn wedi'i seilio ar wybodaeth, profiadau ac arbenigedd go iawn pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Ynghyd, mae eu lleisiau nhw'n dangos realiti cymhleth dilyn arferion cynhwysol, gan bwysleisio nad yw'r ffyrdd bob dydd o weithio yn llwyddiannus i bawb.

Tri pheth pwysig am y Pecyn Cymorth hwn

- Cafodd y Pecyn Cymorth hwn ei greu ar y cyd â Chymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt WJCB 2020-22. Mae wedi'i seilio ar eu profiadau a'u harbenigedd nhw wrth edrych ar yr hyn 'sy'n gweithio'n dda' wrth greu gweithleoedd cynhwysol i bobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn y sector celfyddydau a diwylliant.
- Yn hytrach na rhoi rhestr wirio neu fframwaith, casgliad o sylwadau, syniadau, a heriau a geir yn y Pecyn Cymorth hwn, i chi gnoi cil drostyn nhw a rhoi cynnig arnyn nhw. Does dim ymgais i fod yn gwbl gynhwysfawr ac awdurdodol. Yn hytrach, y nod yw rhoi man cychwyn i fyfyrion a thrafod yn

ehangach wrth edrych ar natur bosibl cynhwysiant yn eich sefydliad chi.

- Mae'r sylwadau, y syniadau, a'r heriau hyn wedi'u trefnu o dan bum prif adran. Mae'r adran gyntaf yn edrych ar sut gallwch chi ymrwymo i fod yn sefydliad cynhwysol. Mae'r adrannau dilynol yn edrych ar ddulliau o ymdrin â chynhwysiant ym mhob cam ar siwrnai unigolyn yn eich sefydliad: recriwtio, cynefino, cefnogaeth yn y swydd, a datblygu proffesiynol a chynnydd pellach.

Tri pheth i'w cofio yn y Pecyn Cymorth hwn

- Does dim un gyfres benodol o brofiadau sy'n diffinio sut beth yw dod o gefndir dosbarth gweithiol/cefndir economaidd-gymdeithasol isel, na sut mae hynny'n teimlo. 'Mae'n teimlo fel blwch taclus sydd wedi'i

greu gan ddiwylliant dosbarth canol ar gyfer pobl o gefndiroedd eraill. Gall profiadau pobl amrywio'n arw, yn enwedig wrth ystyried hunaniaethau croestoriadol fel oedran, hil, rhyw, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, ac amgylchiadau teuluol. Allwch chi ddim rhagdybio sut bydd pobl eisiau cael eu trin ar sail eu cefndir economaidd-gymdeithasol.

- Allwch chi ddim rhagdybio bod pawb yn rhannu eich normau a'ch disgwyliadau chi o ran arferion gweithio safonol, nac y byddan nhw'n parhau i fod yn addas i bawb wrth i chi gyflwyno mwy o amrywiaeth i'ch gweithlu. 'Os oedd eich rhieni'n gweithio mewn swyddfa, mae'n debygol y byddwch chi'n gwybod beth i'w wneud mewn sefyllfa benodol. Ond os mai gweithwyr llaw oedd eich rhieni, fyddwch chi ddim yn gwybod beth i'w wneud.

Yn aml, mae pobl yn rhagdybio bod pobl yn gwybod y pethau yma.'

- Does dim fformiwla barod ar gyfer cynhwysiant.

Mae angen i ddiwylliant ac arferion eich sefydliad fod yn ddigon hyblyg i ymateb i wahanol anghenion a sefyllfaoedd wrth i'r rheini ddod i'r amlwg. 'Mae'n golygu deall yr unigolyn a theilwra pethau ar sail ei anghenion.'

Tri ymrwymiad y gall eich sefydliad chi eu gwneud i roi hwb i gynhwysiant

Ymrwymo i greu gofod i sgwrsio a rhoi cymorth

- Mae hyn yn cynnwys cynnal sgwrs agored â'r bobl neu'r cymunedau rydych chi eisiau eu cynnwys, gofyn cwestiynau am eu hanghenion, a rhoi sylw o ddifrif i'r hyn sydd ganddyn nhw i'w ddweud. Mae

hefyd yn golygu creu rhwydwaith o gydweithwyr dibynadwy neu ffrindiau beirniadol i'w cefnogi nhw. Bydd y bobl hyn yn gallu rhoi adborth gonest i chi wrth i chi wneud y gwaith hwn, a'ch helpu i fwrw golwg ar eich cynlluniau ac asesu eich cynnydd.

Ymrwymo'r adnoddau i gyflawni eich cynlluniau

- Mae angen adnoddau ar gynlluniau cynhwysiant. Mae hyn yn golygu ymrwymo arian yng nghyllideb eich sefydliad i wneud y gwaith hwn. Yn rhy aml o lawer, bydd cynlluniau cynhwysiant yn mynd i'r gwellt gan nad oes digon o arian yn weddill ar ôl gwario ar yr holl 'hanfodion'. Dylech drin eich gwaith ym maes cynhwysiant fel elfen hanfodol yn eich cyllideb, yn hytrach nag yn rhywbeth sy'n ychwanegol ati.

Ymrwymo i dreulio amser yn gwneud pethau'n iawn

- 'Dydy hyn ddim yn rhywbeth a fydd yn digwydd mewn cwta fis neu flwyddyn. Rydw i'n credu ei bod hi'n hawdd iawn i sefydliadau ragdybio bod angen iddyn nhw ailwampio pethau dros nos i ddangos eu bod nhw'n gwneud cynnydd. Ond mewn gwirionedd, mae'r rheini yn ein plith sydd am i'r llefydd hyn wneud cynnydd yn gwybod ei bod hi'n cymryd sbel. Mae pawb yn ymwybodol nad yw newid yn digwydd dros nos, a does dim o'i le ar hynny. Mae newid parhaus a newid gwirioneddol fuddiol yn cymryd sbel, gan fod yn rhaid gosod y sylfeini.'

Wrth i ni ddweud mai drwy ymarfer yr awn ymlaen, rydyn ni'n golygu nad yw gwaith ym maes cynhwysiant

fyth yn dod i ben. Bydd eich sefydliad yn newid o hyd, ac felly hefyd anghenion y bobl sy'n rhan ohono. Bydd angen i'ch dull chi o weithio ym maes cynhwysiant newid hefyd er mwyn ymateb i hynny.

Dyna pam nad yw'r Pecyn Cymorth hwn yn rhoi atebion parod. Yn hytrach, mae'n rhoi cyfres o syniadau, sylwadau a heriau i fwrw ymlaen â'r sgwrs a helpu eich sefydliad chi i wneud cynnydd.

Sut i ddefnyddio'r Pecyn Cymorth hwn

Am beth mae'r Pecyn Cymorth hwn yn sôn?

Pecyn Cymorth yw hwn sy'n dangos sut gall sefydliadau a chyflogwyr yn y sector celfyddydau a diwylliant roi cymorth ystyrlon i bobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Mae'n dilyn dull croestoriadol o greu diwylliant sefydliadol cynhwysol sy'n dangos empathi, gan arwain at gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y gweithle.

I bwy mae'r Pecyn Cymorth hwn?

Mae hwn yn Pecyn Cymorth i unrhyw un y sector celfyddydau a diwylliant sydd â diddordeb mewn gwneud cynnydd yn y maes cynhwysiant ac amrywiaeth

economaidd-gymdeithasol yn y gweithle. Yn benodol, mae'n anelu at uwch arweinwyr, rheolwyr, ac unrhyw un sy'n gyfrifol am reoli pobl; diwylliant sefydliadol; a thegwch, amrywiaeth a chynhwysiant. Gallai hefyd fod o ddiddordeb i ymchwilwyr, cyllidwyr a llunwyr polisïau sy'n gweithio ym maes cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau.

Sut mae defnyddio'r Pecyn Cymorth hwn?

Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn gwahodd sefydliadau a chyflogwyr i wrando ar leisiau pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel, ac i roi sylw o ddifrif i'w sylwadau a'u harbenigedd wrth geisio creu amgylchedd gweithio mwy cynhwysol.

Dim rhestr wirio mohono, na fframwaith cam-wrth-gam ar gyfer newid, oherwydd ni fyddai un dull o weithio yn unig yn gwneud y tro. Yn hytrach, mae'n ceisio rhoi man cychwyn i fyfyrion a thrafod yn ehangach wrth edrych ar natur bosibl cynhwysiant yn eich cyd-destun chi. Does dim rhaid darllen y Pecyn Cymorth yn ei drefn, a gallwch chi bori ynddo yn unol ag anghenion a diddordebau eich sefydliad chi.

Mae modd defnyddio'r Pecyn Cymorth hefyd ar y cyd â dogfen Jerwood Arts, Cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau: pecyn cymorth i gyflogwyr (2019). Mae'r ddogfen honno'n rhoi cyngor ynghylch gweithio'n strategol ym maes amrywiaeth a chynhwysiant, yn ogystal â rhoi astudiaethau achos ac atodiadau ymarferol helaeth.

Ym mha fformatau y mae'r Pecyn Cymorth ar gael?

Mae'r Pecyn Cymorth ar gael mewn amrywiaeth o fformatau hygyrch i helpu cynifer o bobl â phosibl i'w ddefnyddio mewn ffordd sy'n gweithio iddyn nhw.

Mae'r Pecyn Cymorth ar gael fel PDF hygyrch i'w lawrlwytho, mewn print mawr, ac fel recordiad sain. At hynny, mae'r crynodeb, 'Drwy ymarfer yr awn ymlaen', ar gael mewn ffurf hawdd i'w ddeall.

Mae'r holl fersiynau hyn ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Ewch i [dudalen Ymlaen â'r Gwaith \(Tîm\)](#) i ddod o hyd i'r uchod i gyd, ynghyd â'r pecyn gymorth a gyhoeddwyd yn 2019, [Cynhwysiant ac amrywiaeth](#)

economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau: pecyn
cymorth i gyflogwyr.

Sut mae'r Pecyn Cymorth hwn wedi'i drefnu?

Mae'r Pecyn Cymorth wedi'i drefnu yn bum prif adran.

Mae'r adran gyntaf yn edrych ar sut gallwch chi ymrwymo i'r broses o ddod yn sefydliad cynhwysol.

Mae'r adrannau dilynol yn edrych ar ddulliau o ymdrin â chynhwysiant ym mhob cam ar siwrnai unigolyn yn eich sefydliad: recrwtio, cynefino, cefnogaeth yn y swydd, a datblygu proffesiynol a chynnydd pellach.

Ym mhob adran, mae'r cynnwys wedi'i drefnu o dan gamau gweithredu posibl sy'n gysylltiedig â thema'r adran honno. Mae'r camau gweithredu hyn yn crynhoi prif sylwadau, syniadau, a heriau yr unigolion a gyfrannodd at y Pecyn Cymorth hwn. O dan bob cam

gweithredu posibl, mae detholiad o ddyfyniadau gan y cyfranwyr i ddangos pwysigrwydd y cam gweithredu hwnnw, ar sail profiad y bobl hyn o weithio yn y sector.

Beth sy'n gwneud y Pecyn Cymorth hwn yn unigryw?

Cafodd y Pecyn Cymorth ei greu ar y cyd â Chymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB) 2020-22. Roedd y rhaglen yn cynnig swyddi creadigol, gyda chyflog, yn y sector celfyddydau a diwylliant i 50 o unigolion ar ddechrau'u gyrfaedd a oedd o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Roedd y rhaglen hefyd yn rhoi cymorth datblygu sefydliadol i'r sefydliadau a oedd yn cynnal yr unigolion hyn, i'w helpu nhw i wella'u harferion cynhwysol.

Yn wahanol i adnoddau eraill, mae'r Pecyn Cymorth hwn wedi'i seilio'n llwyr ar wybodaeth, profiadau ac arbenigedd go iawn Cymrodyr a Chyn-gymrodyr WJCB ynghylch yr hyn 'sy'n gweithio'n dda' wrth greu gweithle cynhwysol i bobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Ni wnaeth unrhyw sefydliadau na chyflogwyr gyfrannu at y cynnwys hwn; mae'r holl gamau gweithredu posibl wedi deillio'n uniongyrchol o'r hyn a ddywedodd y Cymrodyr a'r Cyn-gymrodyr Cyswllt. Mae Atodiad 1 yn egluro'r fethodoleg a ddefnyddiwyd.

Beth yw WJCB?

Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood fu'r brif raglen drwy'r Deyrnas Unedig gyfan sy'n canolbwyntio ar gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y sector celfyddydau a

diwylliant, ac mae'n gwneud hynny ers 2010. Mae'r rhaglen wedi'i chynnal bedair gwaith ac wedi creu 173 o swyddi i weithwyr creadigol ar ddechrau'u gyrfaedd sydd o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Law yn llaw â hynny, mae'r rhaglen wedi llunio Pecynnau Cymorth ymarferol ynghylch arferion cyflogaeth i ysgogi newid sefydliadol drwy'r sector. Mae Atodiad 2 yn rhoi rhagor o wybodaeth am raglen WJCB.

Cyflwyniad

Sicrhau gwir gynhwysiant yw'r unig lwybr at ddyfodol mwy cynaliadwy i'r sector celfyddydau a diwylliant. Er mwyn parhau'n berthnasol i fywydau pobl drwy'r

Deyrnas Unedig, mae hi'n hollbwysig gwella amrywiaeth economaidd-gymdeithasol y gweithlu, ynghyd â gwella cynhwysiant i bawb sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Mae Jerwood Arts wedi bod yn gweithio yn y maes hwn ers 2010, gan gydnabod y rhwystrau gwirioneddol ac ymddangosiadol sy'n ymwneud â 'dosbarth cymdeithasol' yn y celfyddydau ac sy'n rhwystr i botensial. Dros bedair rownd, mae rhaglen

Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB) wedi creu 173 o swyddi i weithwyr creadigol ar ddechrau'u gyrfaedd sydd o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Bellach, dyma'r brif raglen drwy'r Deyrnas Unedig sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau. Yn 2019, fe wnaethon ni gyhoeddi Cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau: pecyn cymorth i gyflogwyr, sef canllaw ynghylch sut i ofyn cwestiynau, dehongli data, a dechrau trafod materion sy'n ymwneud â dosbarth cymdeithasol.

Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn cyflwyno ochr arall y geiniog: lleisiau pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel sy'n trafod beth 'sy'n gweithio'n dda' go iawn wrth hybu cynhwysiant yn y gweithle. Mae'n rhoi sylw i hunaniaethau croestoriadol fel oedran, hil, rhyw, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, ac amgylchiadau teuluol. Mae hyn yn dilyn mymryn o newid yn rhaglen 2020-22, a ganolbwyntiai

fwy ar newid sefydliadol, gyda'r nod o greu diwylliannau gweithio mwy cynhwysol sy'n dangos empathi, yn hytrach na helpu unigolion i 'gydweddu'.

Yn y blynyddoedd diwethaf, bu twf yn yr ymchwil a'r adnoddau sydd ar gael am gynnwys pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn y gweithle (gweler Atodiad 3). Mae pob un o'r cyhoeddiadau hyn yn gwneud cyfraniad gwerthfawr, gan ddefnyddio arbenigedd ymchwilwyr, ymgynghorwyr, llunwyr polisiau, a sefydliadau sy'n gweithio i hybu'r agenda hon. Ond un peth amlwg o absennol yw lleisiau pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel eu hunain, yn sôn am eu profiadau nhw o beth sydd wedi gweithio'n dda (neu heb weithio'n dda) wrth geisio'u cynnwys yn y gweithle.

Dyna pam mae'r Pecyn Cymorth hwn yn rhoi lle blaenllaw i leisiau go iawn Cymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt WJCB 2020-22. Mae'n adlewyrchu'r newid a fu yn ffocws y rhaglen wrth ganolbwyntio ar newid sefydliadol a strwythurol, yn hytrach nag ar symudedd unigolion i mewn i'r celfyddydau ac i swyddi. Mae'r newid hwn yn adlewyrchu gwersi a ddysgwyd o rowndiau blaenorol WJCB, a newidiadau ehangach mewn polisiau diwylliannol yn y Deyrnas Unedig. Mae'r newid hwn yn y cyd-destun yn cael sylw manylach yng ngwaith yr Athro Dave O'Brien, [From social mobility to social justice: reflections on Weston Jerwood Creative Bursaries 2020-22.](#)

Cafodd y Pecyn Cymorth ei ddatblygu drwy gynnal ymchwil drylwyr ymhlith Cymrodyr a Chyn-gymrodyr WJCB 2020-22. Gan ddefnyddio sgysiau grŵp,

sgyrsiau ag unigolion, ac adborth a roddwyd drwy arolwg, fe glywon ni straeon cyfoethog ac amrywiol am gynhwysiant yn y gwaith, ac am ba newidiadau a fyddai'n cael yr effaith fwyaf arnyn nhw. Mae eu syniadau, eu sylwadau a'u heriau wedi'u seilio ar eu profiadau'n gweithio yn y sector celfyddydau a diwylliant a'r tu hwnt iddo, gan gynnwys drwy raglen WJCB, yn ogystal ag ar eu profiadau cyn ac ar ôl hynny.

Dydy'r Pecyn Cymorth hwn ddim yn ceisio adlewyrchu'n gynhwysfawr nac yn awdurdodol beth yw safbwyntiau pawb sydd o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Does dim un gyfres o safbwyntiau neu brofiadau yma sy'n diffinio beth yw ystyr bod â'r cefndir hwn, a dydyn ni ddim yn ceisio rhoi rhestr wirio syml na fframwaith cam-wrth-gam ar gyfer newid.

Yn hytrach, rydyn ni'n cyflwyno sylwadau grŵp bychan o bobl a oedd yn barod i rannu eu profiadau a'u harbenigedd er mwyn hybu newid cadarnhaol drwy'r sector. Er bod eu profiadau bywyd yn benodol ac yn unigryw, maen nhw'n rhoi man cychwyn grymus ar gyfer meddwl am yr heriau sy'n wynebu pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel, ac am y camau gweithredu y gall sefydliadau a chyflogwyr eu cymryd i greu gweithle sy'n gweithio'n dda iddyn nhw.

Nodyn am yr iaith

Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn ceisio adlewyrchu a hybu

lleisiau Cymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt WJCB

2020-22 wrth edrych ar yr hyn 'sy'n gweithio'n dda' wrth

greu gweithleoedd cynhwysol i bobl o gefndiroedd

dosbarth gweithiol/cefndiroedd

economaidd-gymdeithasol isel yn y sector celfyddydau a

diwylliant. Wrth sôn am gefndir neu darddiad

economaidd-gymdeithasol, rydyn ni'n golygu'r gyfres

benodol o amgylchiadau cymdeithasol ac economaidd

sydd wedi ffurfio cefndir unigolyn. Y Comisiwn

Symudedd Cymdeithasol sydd wedi datblygu'r diffiniad

hwn. Mae'r Comisiwn yn gorff statudol annibynnol sy'n

monitro cynnydd tuag at wella symudedd cymdeithasol

yn y Deyrnas Unedig. Yn fras, mae'r sector cyhoeddus,

y sector preifat, y sector elusennol a'r byd academaidd yn rhannu'r diffiniad hwn.

Gan amlaf, bydd cefndir economaidd-gymdeithasol yn cael ei fesur drwy gasglu gwybodaeth am alwedigaeth a lefel addysg rhieni neu ofalwyr pobl. Ystyrir mai'r dull gorau o fesur cefndir economaidd-gymdeithasol rhywun yw edrych ar alwedigaeth prif enillydd cyflog yr aelwyd pan oedd yr unigolyn yn 14 oed. Ystyrir bod pobl o gefndir dosbarth gweithiol/economaidd-gymdeithasol isel os oedd eu rhieni/gofalwyr yn gweithio mewn galwedigaethau technegol a chrefftus; yn gweithio mewn galwedigaethau ailadroddus, galwedigaethau gwaith llaw a gwasanaethau lled-ailadroddus; neu'n ddi-waith yn y tymor hir.

Roedd rhaglen WJCB yn edrych ar gefndiroedd economaidd-gymdeithasol y Cymrodyr mewn ffordd fwy

eang. Yn achos Cymrodyr 2020-22, penderfynwyd ar hyn drwy gyfuniad o'u cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim, pa fath o ysgol y gwnaethon nhw'i mynychu, lefel uchaf cymwysterau academaidd eu rhieni/gofalwyr, galwedigaeth eu rhieni/gofalwyr pan oedden nhw'n tyfu, ac amgylchiadau eraill yn eu bywydau. Yn rowndiau blaenorol y rhaglen, roedd y meini prawf i fod yn gymwys yn golygu bod angen i unigolion fod wedi cael grant cynhaliaeth llawn yn y brifysgol, a oedd yn cael ei roi os oedd cyfanswm incwm yr aelwyd yn llai na £25,000 y flwyddyn.

Drwy gydol y gwaith ymchwil, cafodd y termau 'dosbarth gweithiol' a 'chefndir economaidd-gymdeithasol isel' eu herio gan grŵp llywio a chyfranwyr y Pecyn Cymorth ill dau. Rydyn ni'n cydnabod nad yw'r termau hyn yn berffaith, ac na allan nhw wneud cyfiawnder â'r

amrywiaeth eang o gefndiroedd ac amgylchiadau y mae pobl yr ystyrir eu bod nhw'n perthyn i'r grwpiau hyn wedi'u profi. Mae hynny'n enwedig o wir pan fydd cefndir economaidd-gymdeithasol unigolion yn croestorri â'u hunaniaethau eraill i effeithio ar eu profiad o gynhwysiant yn y gweithle.

Rydyn ni hefyd yn cydnabod nad dyma efallai yw'r termau y bydd pobl o'r cefndiroedd hyn yn eu defnyddio i gyfeirio atyn nhw'u hunain. Mae'n well gan nifer o bobl ddiffinio neu ddisgrifio eu cefndir economaidd-gymdeithasol mewn gwahanol ffyrdd. At hynny, efallai y bydd eu perthynas â'r hunaniaeth hon a'r termau y maen nhw'n eu ffafrio i'w disgrifio'u hunain yn esblygu yn ystod eu hoes. Wrth wneud gwaith ymchwil at y Pecyn Cymorth hwn, ymhlith y termau eraill a ddefnyddiodd pobl i ddisgrifio'u cefndir

economaidd-gymdeithasol, roedd anfantais
economaidd, amgylchiadau tlodi, a dosbarth
budd-daliadau. Roedd yn well gan bobl eraill ddisgrifio
amgylchiadau penodol eu cefndir
economaidd-gymdeithasol, yn hytrach nag uniaethu â
label.

Mae hi hefyd yn bwysig pwysleisio y gall cefndir
economaidd-gymdeithasol unigolyn fod yn wahanol i'w
statws economaidd-gymdeithasol presennol. Mae
'cefndir economaidd-gymdeithasol' yn ymwneud ag o
ble y daeth unigolion a'r cyd-destun dosbarth a ffurfiodd
eu bywydau wrth iddyn nhw dyfu. Ar y llaw arall, mae
'statws economaidd-gymdeithasol' yn ymwneud â ble
mae unigolion heddiw a'u dosbarth neu'u safle
cymdeithasol presennol mewn cymhariaeth â phobl
eraill. Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn canolbwyntio ar

gynhwysiant pobl o gefndiroedd dosbarth
gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel,
gan gydnabod y rhwystrau ychwanegol y gallan nhw'u
hwynebu wrth geisio cael gyrfaoedd a datblygu
gyrfaoedd yn y sector celfyddydau a diwylliant.

Adran 1: Sut mae modd i ni ddod yn sefydliad cynhwysol?

1.1: Datblygu cynllun ar gyfer cynhwysiant

1.2: Gwneud hyn am y rhesymau iawn

1.3: Ymrwymo i'r broses o newid

1.4: Dysgu gan bobl eraill, a helpu pobl eraill i ddysgu gennych chi

1.1: Datblygu cynllun ar gyfer cynhwysiant

1.1.1: Does dim fformiwla barod ar gyfer cynhwysiant. Bydd angen dull wedi'i deilwra ar bob unigolyn, a'r dull hwnnw'n un sy'n gweithio'n dda i'ch sefydliad chi. Mae angen i hon fod yn sgwrs ddwyffordd sy'n golygu gwranddo, ymateb a chynnal deialog â'r bobl neu'r cymunedau y mae'ch sefydliad chi'n ceisio'u cynnwys.

“Mae dull cynhwysol yn golygu deall nad yw pawb yn dod o'r un man ac nad oes gan bawb yr un profiadau bywyd a'r un cefndir. Mae'n golygu deall yr unigolyn a theilwra pethau ar sail ei anghenion.”

“Does dim un dull yn unig o fod yn sefydliad cynhwysol. Y peth mwyaf a all wneud rhywle'n gynhwysol yw peidio â cheisio dilyn un fframwaith neu un templed penodol.”

Mae llawer o'r hyn y mae ei angen yn golygu gofyn cwestiynau fel, 'Beth yw dy ddull di o ddysgu?' neu 'A oes un ffordd o gynnal cyfarfodydd sy'n fwy addas i ti?' Mae'n golygu ymateb i bobl a chreu sgwrs agored."

1.1.2: Diffiniwch beth yw ystyr tegwch, amrywiaeth a chydaddoldeb yn eich sefydliad chi. Ewch ati i greu cynllun sydd wedi'i seilio ar anghenion penodol eich sefydliad chi, a byddwch yn agored ac yn dryloyw am eich cynlluniau.

"Mae angen i sefydliadau gael polisi amrywiaeth a chynhwysiant, yn sicr. Dyna'r lleiafswm, ond does gan lawer o lefydd ddim polisi amrywiaeth a chynhwysiant, ac os oes ganddyn nhw un, dydy hwnnw ddim ar gael ar y wefan. Pan ddechreuais i yn y sefydliad, fe ofynnais i, 'Oes gennych chi bolisi amrywiaeth a chynhwysiant?' 'Na, ddim mewn gwirionedd,' oedd eu hateb nhw. Fe

ddywedais i, 'A gawn ni greu un gyda'n gilydd?' Ac fe ddywedon nhw, 'Cawn, fe awn ni ati rywbyrd,' ond wnaeth hynny fyth ddigwydd. Roedd o'n rhywbeth oedd wastad ar waelod y pentwr. Rydw i'n credu bod angen iddo gael ei ystyried yn flaenoriaeth."

1.1.3: Gofalwch fod adnoddau digonol ar gael ar gyfer eich cynlluniau sy'n ceisio sicrhau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant. Er eich holl fwriadau da, wnaiff yr un cynllun arwain at ganlyniadau ystyrlon heb yr adnoddau angenrheidiol i'w roi ar waith yn gefn iddo.

"Mae angen buddsoddiad er mwyn dod yn sefydliad cynhwysol. Mae'n mynd i gostio arian. Mae angen i chi wir dderbyn eich bod chi'n mynd i wario rhywfaint o'ch cyllideb yn helpu pobl i ffynnu, yn hytrach na goroesi'n unig."

“Fe ddylech chi gael rhywun penodol sy’n delio ag amrywiaeth a chynhwysiant, a sicrhau bod yr unigolyn hwn yn cael ei dalu am wneud y gwaith a bod ganddo amser i’w gyflawni. Os bydd un unigolyn yn cael rôl swyddog amrywiaeth a chynhwysiant yn ychwanegol at ei swydd bob dydd, go brin y bydd yr unigolyn hwnnw’n gwneud y gwaith yn dda. Fydd ganddo ddim amser, yn syml. Mae angen i hyn fod yn fwy nag enw, yn fwy na theitl.”

1.2: Gwneud hyn am y rhesymau iawn

1.2.1: Treuliwch amser yn cnoi cil am eich rhesymau dros fod eisiau gwella amrywiaeth a chynhwysiant yn eich sefydliad chi. Osgowch drin cynhwysiant fel ymarfer ticio blwch neu rywbeth y gall eich sefydliad ei wneud i wella'i ddelwedd. Mae angen i gynhwysiant fod wedi'i seilio ar fwriad cwbl ddilys.

“Rydych chi'n gallu synhwyro pan fydd rhywbeth yn ymarfer ticio blychau, a phan na fydd felly. Os gall sefydliad osgoi hynny o'r dechrau a gwneud i chi deimlo'n rhan o'r sefydliad, a gwneud i chi deimlo'n deilwng ac yn werthfawr yn y swydd, yna rydych chi eisoes am deimlo'ch bod chi'n cael eich cynnwys.”

“Roedd wastad ryw dinc o fod yn siomedig â phobl. Roedden nhw'n dweud pethau fel, ‘Dwyt ti ddim yn swnio fel rhywun dosbarth gweithiol.’ Roedden nhw

eisiau rhywun a fyddai'n cyd-fynd â'u delwedd nhw o bobl ddosbarth gweithiol. Dydych chi ddim eisiau teimlo eich bod chi yno am resymau tocynistaidd.”

1.2.2: Osgowch wneud i bobl deimlo fel y dylen nhw fod yn ddiolchgar eu bod nhw wedi'u cynnwys yn eich sefydliad. Dydy cynhwysiant ddim yn golygu gadael pobl o wahanol gefndiroedd a phobl sydd â gwahanol hunaniaeth i mewn i'r ystafell yn unig. Mae'n golygu creu diwylliant lle bydd pawb yn teimlo'u bod nhw'n cael eu croesawu a'u gwerthfawrogi.

“Maen nhw wastad wedi rhoi cymaint o gymorth i mi, felly roedd hi'n teimlo bod yn rhaid i mi fod yn fythol ddiolchgar eu bod nhw wedi rhoi'r swydd yma i mi.

Roedd hi'n teimlo fel eu bod nhw'n dweud, ‘Rydyn ni wedi dy godi di o'r gwter. Rydyn ni'n edrych ar dy ôl di

ac yn dy gefnogi di.' Roedd y cyfan yn nawddoglyd
iawn."

1.3: Ymrwymo i'r broses o newid

1.3.1: Neilltuwch amser a chreu gofod i'ch sefydliad i rannu, dysgu a chnoi cil am sut mae'n delio â chynhwysiant, er enghraifft drwy gyfarfodydd tîm misol a sesiynau cnoi cil chwarterol. Pan fyddwch chi yn y broses o gyflawni pethau, mae'n hawdd parhau i wneud pethau yn yr un ffordd. Dim ond pan fyddwch chi'n gwneud ymrwymiad i gnoi cil am sut gallech chi wneud pethau'n wahanol y bydd newid ystyrlon yn digwydd.

“Problem fawr yn y diwydiant yw capasiti'r staff i allu cnoi cil go iawn am yr hyn maen nhw'n ei wneud. Mae [fy sefydliad] yn beiriant sydd byth yn stopio. Maen nhw'n gweithio ar brosiectau'n ddi-baid. Mae hynny'n golygu nad oes neb yn cnoi cil am ddim byd. Felly mae hynny'n golygu na fydd neb wedyn yn treulio amser yn

ystyried beth allwn ni'i wneud yn well a sut gallen ni wneud pethau mewn ffordd fwy ystyrlon. Rydw i'n credu'n gryf mai drwy wneud llai y mae gwneud mwy. Byddai'n well gen i wneud llai o waith sy'n fwy ystyrlon, cyn gallu cnoi cil a defnyddio hynny ar y prosiect nesaf, yn hytrach na dal i fynd a dal i fynd o hyd."

1.3.2: Byddwch yn barod i gydnabod na fydd modd goresgyn y rhwystrau i gynhwysiant yn eich sefydliad chi ar un tro, a fyddwch chi ddim yn gweld newid dros nos. Mae hon yn broses raddol, a bydd angen i'ch sefydliad ymrwymo amser ac adnoddau i gyflwyno newid yn y tymor hir.

"Dydy hyn ddim yn rhywbeth a fydd yn digwydd mewn cwta fis neu flwyddyn. Rydw i'n credu ei bod hi'n hawdd iawn i sefydliadau ragdybio bod angen iddyn nhw ailwampio pethau dros nos i ddangos eu bod nhw'n

gwneud cynnydd. Ond mewn gwirionedd, mae'r rheini yn ein plith sydd am i'r llefydd hyn wneud cynnydd yn gwybod ei bod hi'n cymryd sbel. Mae pawb yn ymwybodol nad yw newid yn digwydd dros nos, a does dim o'i le ar hynny. Mae newid parhaus a newid gwirioneddol fuddiol yn cymryd sbel, gan fod yn rhaid gosod y sylfeini."

1.4: Dysgu gan bobl eraill, a helpu pobl eraill i ddysgu gennych chi

1.4.1: Byddwch yn onest ynghylch ble mae'ch sefydliad chi ar ei siwrnai newid, a byddwch yn barod i ddysgu o'ch camgymeriadau. Does neb yn disgwyl i'ch sefydliad fod yn berffaith, cyn belled â'i fod yn barod i fod yn onest â'i hun ac â phobl eraill.

“Fe allech chi weld bod [fy sefydliad] yn y camau cynnar, a bod ychydig o anawsterau i'w datrys. Ond rydw i'n credu y bydd hynny wastad yn wir pan fydd llefydd yn ceisio bod yn fwy cynhwysol. Rydw i'n credu mai'r hyn sy'n bwysig yw sicrhau bod pobl yn dysgu o unrhyw gamgymeriadau, a dyna'r gorau y gallwn ni'i ddisgwyl ar y dechrau.”

1.4.2: Gofynnwch i ffrind beirniadol fwrw golwg ar eich cynlluniau, er mwyn rhoi adborth gonest,

di-flewyn-ar-dafod, i'ch helpu chi i wella. Gall asesu eich cynnydd eich hun a'r meysydd i'w gwella fod yn anodd, a gall rhywun o'r tu allan gynnig arbenigedd a safbwynt ffres.

“Dylai rhywun fwrw golwg ar eich cynlluniau, yn hytrach na'ch bod chi'ch hun yn eu hasesu, ‘Rydyn ni'n gwybod beth rydyn ni'n ei wneud. Mae gennyn ni gynllun.’”

“Mae gan rai sefydliadau bobl allanol sy'n dod i mewn ac yn gweithio gyda'r sefydliad i gyflwyno newidiadau, ac mae gwir angen hynny. Os nad oes gan sefydliad yr adnodd hwnnw, mae angen i'r arweinydd fod yn cnoi cil yn barhaus ac yn ceisio gwella pethau'n barhaus, ac mae hynny'n anodd i'w wneud ar eich pen eich hun pan fyddwch chi'n rhan o'r sefyllfa.”

1.4.3: Rhannwch eich arferion a'r gwersi y byddwch chi'n eu dysgu â'r holl sector, fel y gallwch chi

ddwyn eich hunain i gyfrif a helpu pobl eraill i wneud yr un fath. Byddwch yn barod i ddysgu o brofiadau sefydliadau eraill a sectorau eraill. Gellir gwneud hyn, er enghraifft, drwy greu grwpiau gyda sefydliadau eraill i ddysgu gan eich gilydd, neu drwy wahodd siaradwyr gwadd i sôn am y gwaith y mae eu sefydliadau nhw'n ei wneud ym maes cynhwysiant. Bydd croesbeillio syniadau ac arferion yn sbarduno newid drwy'r holl sector.

“Mae dysgu gan sefydliadau eraill a rhannu gwybodaeth yn beth mawr, ac yn rywbeth sy'n weddol anghyffredin yn y celfyddydau. Dylai sefydliadau fod yn fwy agored i rannu a dysgu pethau pan fydd pethau'n mynd o chwith.

Mae'n iawn i bethau fynd o chwith, cyn belled â'ch bod chi'n dysgu o hynny ac yn dwyn ich hun i gyfrif.”

“Heb os, mae angen i sefydliadau fod yn fwy uchel eu cloch am eu harferion cynhwysol, er mwyn i sefydliadau eraill ddechrau gwranddo a dilyn. Pan fydd sefydliad yn canfod bod rhywbeth yn bosibl, dylai ddweud wrth sefydliadau eraill er mwyn i’r rheini wybod fod y peth yn bosibl hefyd. Fe ddylid buddsoddi yn y sector yn ei gyfanrwydd, a bydd hynny’n gwneud y sector yn ei gyfanrwydd yn well.”

Adran 2: Sut gallwn ni fod yn gynhwysol wrth recriwtio?

2.1: Datblygu pecyn recriwtio cynhwysol

2.2: Bwrw eich rhwyd yn eang wrth hysbysebu swydd

2.3: Rhoi cyfleoedd i bobl ddysgu mwy am y swydd cyn gwneud cais

2.4: Sicrhau bod ffyrdd hygyrch o wneud cais

2.5: Cynnal proses gyfweld gynhwysol

2.6: Rhoi gwybod i ymgeiswyr aflwyddiannus a rhoi adborth iddyn nhw

2.1: Datblygu pecyn recriwtio cynhwysol

2.1.1: Gofalwch fod y pecyn recriwtio yn disgrifio'r swydd mewn ffordd glir a chywir. Efallai na fydd pobl sydd heb gysylltiadau ym myd y celfyddydau yn deall natur wahanol pob swydd. Mae hyn yn cynnwys defnyddio teitl sy'n addas i natur y swydd, creu disgrifiad swydd sy'n adlewyrchu diben cyffredinol y swydd a'i realiti o ddydd i ddydd, a rhoi siart sefydliadol sy'n dangos ble mae'r swydd yn gorwedd o fewn y sefydliad ehangach. Os oes rhywun yn y swydd ar hyn o bryd, mae'n syniad da cynnwys yr unigolyn hwnnw wrth ddatblygu'r pecyn recriwtio, oherwydd bydd yn deall y swydd yn well na neb.

“Pan fyddwch chi o gefndir dosbarth gweithiol neu incwm isel, rydych chi’n gwybod sut beth yw gweithio mewn archfarchnad, ond rydw i’n dal i ddod i ddeall beth yw rhai o’r swyddi yn y celfyddydau. Dydw i’n dal ddim yn rhy sicr beth yw cynhyrchydd. Mae’r gair ar ei ben ei hun heb y cyd-destun ehangach yn weddol ddiystyr i rywun sydd heb ddim profiad yn y celfyddydau.”

2.1.2: Wrth ddatblygu manyleb y person, meddyliwch am beth fydd angen i’r swydd ei gyflawni, a pha sgiliau a phrofiad y mae ar rywun eu hangen go iawn i wneud y gwaith. Peidiwch â bod yn rhy rhagnodol ynghylch lefel yr addysg neu’r profiad angenrheidiol. Dydy cymwysterau academaidd ddim yn angenrheidiol ar gyfer y rhan fwyaf o swyddi dechrau gyrfa, ac fe all gofyn am gymwysterau penodol eithrio pobl sydd wedi

wynebu rhwystrau ariannol neu rwystrau eraill wrth geisio cael addysg.

Yn yr un modd, yn achos swyddi dechrau gyrfa, dim ond drwy weithio yn rhad ac am ddim y mae modd meithrin profiad gan amlaf, drwy interniaeth neu swydd wirfoddol, er enghraifft. Bydd canolbwyntio ar brofiad yn eithrio pobl nad ydyn nhw'n gallu fforddio cael y profiad hwnnw. Meddylwch yn fwy eang am nodweddion eraill a fyddai'n gwneud ymgeisydd yn addas i'r swydd, fel agweddau, ymddygiadau, sgiliau trosglwyddadwy a pharodrwydd cyffredinol i ddysgu.

“Mae llawer o swyddi sy'n gofyn am radd, er nad yw hynny'n angenrheidiol go iawn. Ond efallai y bydd gennych chi'r un arbenigedd drwy brofiad bywyd neu rywbeth fwy haniaethol. Mae'n dibynnu ar yr unigolyn.

Mae'n ddefnyddiol crybwyll yn benodol bod modd cael mathau amrywiol o brofiad a dweud, 'Gwnewch gais ar bob cyfrif, hyd yn oed os nad ydych chi'n sicr eich bod chi'n addas.' Mae'n ffordd fwy cynhwysol o lawer o recriwtio, gan na fydd modd barnu neb wedyn am beidio â chael gradd."

"A finnau'n dod o gefndir incwm isel, dydw i erioed wedi gallu fforddio talu am brofiad neu dalu i ddefnyddio cyfleusterau, ac alla' i ddim gweithio'n rhad ac am ddim. Ddylai neb weithio'n rhad ac am ddim, yn fy nhyb i, boed nhw'n gallu fforddio hynny neu beidio."

"Roedd gen i lawer o sgiliau yr oedd modd eu defnyddio'n weddol dda gyda'r gwaith cynhyrchu yr oeddwn i'n ei wneud yn y pen draw, ac roeddwn i wedi meithrin y rheini drwy weithio mewn bariau a digwyddiadau. Ond dim ond gan eu bod nhw wedi

geirio'r peth mewn ffordd benodol y gwnes i sylweddoli mai'r un set sgiliau oedd hi. Bydd llawer o lefydd yn disgwyl i chi fod wedi gweithio mewn sefydliadau celfyddydol o'r blaen, a dydy hynny ddim wastad yn beth da, yn fy marn i. Mae rhywun yn meithrin cynifer o sgiliau sy'n berthnasol i'r celfyddydau mewn sectorau eraill. Mae llawer o'r gwaith mewn lleoliadau celfyddydol yn gallu bod yn debyg iawn i waith yn y maes digwyddiadau. Dydy'r gwaith ddim mor wahanol fel nad oes modd defnyddio'ch profiad."

2.1.3: Meddyliwch pa mor hygyrch yw eich iaith.

Osgowch ddefnyddio jargon technegol, cyfeirio at systemau mewnol, a defnyddio acronymau heb egluro beth maen nhw'n ei olygu. Mae modd dysgu'r pethau hyn wrth wneud y swydd, ac fe all iaith o'r

**fath wneud i ymgeiswyr sydd â diddordeb
benderfynu peidio ag ymgeisio.**

“Mae cymaint o jargon diangen yn y broses o wneud
cais am swyddi. Os ydych chi’n ceisio denu pobl o
gefndiroedd fel fi, sydd ddim wedi gweithio yn y
celfyddydau mewn capasiti penodol eto, yna does dim
angen hynny arnoch chi.”

**2.1.4: Ewch ati i greu fersiynau hygyrch o’r pecyn
recriwtio i sicrhau eich bod chi’n cyrraedd y grŵp
ehangaf posibl o ymgeiswyr. Gallai hyn gynnwys
fersiynau hawdd i’w darllen, fersiynau print mawr,
fersiynau sain a fersiynau fideo (gydag opsiynau ar
gyfer sgrindeitlo a dehongliad Iaith Arwyddion
Prydain). Os ydych chi’n sefydliad yng Nghymru,
lluniwch fersiynau o’r pecyn yn Gymraeg a Saesneg.
Ceisiwch ragweld anghenion eich grŵp o**

ymgeiswyr, ac ewch ati'n rhagweithiol i gyhoeddi'r pecyn recriwtio mewn fformatau niferus, yn hytrach nag aros i rywun ofyn am hynny.

“Yn hytrach na chreu un ddogfen ysgrifenedig safonol a dweud, ‘Os hoffech chi hwn mewn fformat arall, cysylltwch â'r cyfeiriad e-bost yma,’ , cyhoeddwch y cyfan. Mae hynny'n sicr yn helpu i gyrraedd pobl ar y dechrau. Allwch chi ddim disgwyl i bobl deimlo y byddan nhw'n addas os na chymerwch chi'r cam cwbl sylfaenol o sicrhau bod modd iddyn nhw weld y swydd mewn ffordd addas. Ac rydw i'n credu ei fod yn dweud llawer am sefydliad pan nad felly fydd hi.”

2.1.5: Byddwch yn onest ynghylch pa gymorth y gallwch chi'i gynnig o ran hygyrchedd, a hynny drwy gydol y broses recriwtio ac os bydd rhywun yn cael ei benodi. Gall fod yn anodd i unigolion

gychwyn y sgwrs hon eu hunain, oherwydd y diffyg cydbwysedd grym rhwng yr ymgeisydd a'r cyflogwr. Dylid ystyried anghenion hygyrchedd mewn perthynas ag anableddau, ond hefyd mewn perthynas ag amgylchiadau bywyd eraill a allai greu heriau ychwanegol i'r ymgeisydd, fel rhwystrau ariannol, cyfrifoldebau gofalu, anghenion niwrolegol ac anableddau cudd.

“Gan amlaf, bydd llinell sy'n dweud, ‘Os oes gennych chi anabledd, cysylltwch, a byddwn ni'n gallu eich helpu chi â'r broses.’ Ond beth ddylid ei ddweud go iawn yw, ‘Os cewch chi unrhyw drafferthion gyda'r broses hon, cysylltwch.’ Mae gen i anabledd cudd, a dydw i ddim eisiau arddel hunaniaeth anabl. Yn syml, gwnewch y broses yn haws i bawb, boed ganddyn nhw anabledd neu am unrhyw reswm arall.”

“Rydw i wastad wedi credu ei bod hi’n ddefnyddiol pan fydd sefydliadau yn onest am bethau fel talu costau teithio i gyfweiliadau, a’r math yna o beth. Os ydych chi’n gwneud cais am swydd sy’n bell iawn i ffwrdd, a’u bod nhw’n disgwyl i chi ddod i’r cyfweiliad wyneb yn wyneb, gallai hynny droi’r fantol o ran gwneud cais neu beidio. Os na allwch chi fforddio teithio yno, does dim diben.”

Mae wastad yn sefyllfa ryfedd, lle bydd yn rhaid anfon e-bost at yr adran Adnoddau Dynol yn gofyn a fyddan nhw’n talu am hynny. A ydyn nhw’n mynd i drin fy nghais yn llai ffafriol os ydw i’n disgwyl cael costau teithio? Fe ddylen nhw ddatgan hynny’n blaen, hyd yn oed os byddan nhw’n dweud, ‘Mae’n ddrwg gennyn ni, allwn ni ddim talu’r costau hyn.’ Mae hynny’n ddefnyddiol o hyd.”

2.1.6: Dylech roi cyflog priodol a theg ar gyfer pob swydd. Mae hyn yn golygu’r cyflog byw, a dylech

hefyd gynnig yr isafswm cyflog safonol sy'n cael ei gydnabod gan y diwydiant. Byddwch yn agored yn y pecyn recriwtio am amrediad y cyflog a'r buddion.

Peidiwch â gofyn i ymgeiswyr am hanes eu cyflogau, gan fod hynny'n creu system lle bydd pobl sy'n cael cyflog rhy isel yn dal i gael cyflog rhy isel. I gael rhagor o wybodaeth am y Cyflog Byw gwirioneddol, ewch i wefan y Living Wage Foundation.

"Allwch chi ddim disgwyl i rywun wneud cais am swydd os nad ydyn nhw'n gwybod faint fyddan nhw'n cael eu talu. Mae rhai grwpiau demograffig penodol a fydd yn gwybod, 'Beth bynnag y byddan nhw'n fy nhalu, fe alla' i ymdopi, felly fe alla' i wneud y swydd hon'. Ond i lawer o bobl, eu swydd nhw yw eu hunig fywoliaeth. Dyna sut

maen nhw'n eu bwydo'u hunain ac yn cadw to uwch eu pennau.”

2.1.7: Eglurwch ymlaen llaw yn y pecyn recriwtio beth yw'r broses recriwtio a'r amserlen. Mae hyn yn golygu y bydd ymgeiswyr yn deall beth fydd y gofynion, a byddan nhw'n gallu rheoli eu hamser yn unol â hynny. Gofalwch fod digon o amser ym mhob cam i ymgeiswyr baratoi at ran nesaf y broses. Ar ôl i chi osod y broses a'r amserlen, cofiwch lynu ati yn ymarferol.

“Fe ddylid neilltuo digon o amser i alluogi unigolion i gyflwyno'u ceisiadau gorau a pharatoi at y cyfweliad. Dylai cyflogwyr fod eisiau gweld y gorau sydd gan yr unigolyn i'w gynnig, a dim ond drwy roi digon o amser y mae modd gwneud hynny.”

“Os byddwch chi’n dweud y byddwch chi’n cysylltu yn ôl â phobl erbyn y 25ain, gofalwch eich bod chi’n gwneud hynny erbyn y 25ain. Os mai’r 17eg yw dyddiad y cyfweliad, yna’r 17eg fydd dyddiad y cyfweliad, oherwydd fe fydd y sawl sy’n gwneud cais wedi sicrhau ei fod ar gael rhag ofn y bydd yn cael cyfweliad. Mae’n debygol y bydd pobl wedi cymryd diwrnod i ffwrdd neu wedi talu am ofal plant i sicrhau eu bod nhw ar gael ar y dyddiad hwnnw os bydd eu cais nhw’n llwyddiannus.”

2.2: Bwrw eich rhwyd yn eang wrth hysbysebu swydd

2.2.1: Cynhaliwch broses recriwtio agored, yn hytrach na dim ond dibynnu ar y cysylltiadau a'r rhwydweithiau sydd gennych chi'n barod. Efallai na fydd gan bobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel rwydweithiau mor ddatblygedig, yn enwedig pan fyddan nhw'n dechrau arni. Gall proses recriwtio agored roi llwybr i mewn iddyn nhw, a chyflwyno safbwyntiau a syniadau ffres i'ch sefydliad.

“Mae clywed pobl yn sôn am swyddi'n wych, ond gan feddwl fel rhywun o'r tu allan, sut byddwch chi mewn sefyllfa i glywed os nad oes gennych chi rwydweithiau rhy dda?”

“I gael swydd yn [fy sefydliad] yn y gorffennol, roedd naill ai angen i chi fod wedi gweithio [yn y sefydliad] eisoes mewn swydd wahanol, neu roedd yn rhaid i chi adnabod rhywun y tu mewn. Mae cynifer o bobl sy’n methu â mynd i mewn yno o gwbl. Mae’n broblem anferth oherwydd dim ond creu gwaith saff fyddwch chi wedyn. Sut byddwch chi’n gweithio gyda phobl newydd, yn rhoi cynnig ar bethau newydd, ac yn gwthio ffiniau?”

2.2.2: Os ydych chi am gyflwyno mwy o amrywiaeth i’ch gweithlu, hysbysebchwch mewn llefydd sy’n eich galluogi chi i gyrraedd y tu hwnt i’ch rhwydweithiau chi’ch hun (e.e. byrddau swyddi’r sector celfyddydau, byrddau swyddi traws-sector, eich Canolfan Byd Gwaith leol), neu ystyriwch ddefnyddio gwasanaethau asiantaeth recriwtio

gynhwysol. Drwy roi gwybod am swyddi gwag ar eich gwefan chi'ch hun a'ch sianeli cyfathrebu chi'ch hun yn unig, dim ond eich cynulleidfaoedd presennol y byddwch chi'n eu cyrraedd.

“Os mai dim ond postio ar eich cyfryngau cymdeithasol chi'ch hun fyddwch chi, dim ond eich cynulleidfa chi'ch hun a gewch chi, yn hytrach na'r bobl fwy amrywiol rydych chi'n awyddus i'w penodi.”

“Pan fydda' i'n chwilio am swyddi, fe fydda' i'n edrych ar wefannau swyddi fel Indeed. O ran gwneud y broses recriwtio'n gynhwysol, mae rhoi'r hysbyseb mewn llefydd lle bydd pobl ddosbarth gweithiol yn ei gweld yn ffordd syml iawn o ddenu pobl i'r celfyddydau.”

2.2.3: Os ydych chi eisiau i'ch gweithlu fod yn gynrychioladol o'ch cymuned, hysbysebwch eich swyddi gwag lle bydd pobl leol yn eu gweld nhw, fel

papurau newydd lleol, gorsafoedd radio lleol, grwpiau ar y cyfryngau cymdeithasol a mannau cymunedol. Ewch ati i feithrin a manteisio ar eich perthynas â'r gymuned leol i'ch helpu i ledaenu'r gair am swyddi gwag. Cofiwch hefyd gynnal cyfweiliadau neu glyweliadau mewn llefydd sy'n hygyrch i'ch cymuned leol.

“Ffordd syml iawn o hysbysebu swydd yw ei hargraffu ar bapur a rhoi'r papur ar y drws. Allwch chi ddim disgwyl i bobl fynd i'r wefan ac edrych yno yn y gobaith o weld y swydd. Os ydych chi wir eisiau denu pobl sy'n cerdded heibio ac sy'n rhan o'r gymuned leol go iawn, rhowch yr hysbyseb ar y drws.”

“Mae angen i sefydliadau gydnabod pwy yw'r arweinwyr cymunedol yn y cymunedau lleol y maen nhw'n gweithio ynddyn nhw. Dydy rhai ddim yn gwybod pwy yw eu

hymgyrchwyr lleol a phwy yw aelodau'r gymuned leol, hyd yn oed. Mae angen iddyn nhw gael system lle byddan nhw'n gwybod pwy yw'r bobl hyn, a'u defnyddio nhw i ledaenu'r gair."

"Mae cynifer o bobl sy'n gweithio ym mlaen y tŷ ac yn y bariau sy'n bobl greadigol eu hunain, ond dydyn nhw byth yn cael eu hystyried am unrhyw un o'r cyfleoedd creadigol. Byddai ein cyfarwyddwr artistig ar y pryd yn mynd i Lundain i gynnal clyweliadau, a phobl o Lundain fyddai pawb a gâi glyweliad, yn hytrach na [gwneud hynny'n lleol yn ein dinas ni], lle roedd grŵp cyfan o bobl a allai fod wedi cael clyweliad. Os ydych chi'n sefydliad celfyddydol sy'n ceisio bod yn gynhwysol fel gweithle ac sy'n ceisio cynnwys eich cymuned yn yr hyn rydych chi'n ei greu, yna mae hynny'n ymddangos yn beth rhyfedd iawn i'w wneud."

2.3: Rhoi cyfleoedd i bobl ddysgu mwy am y swydd cyn gwneud cais

2.3.1: Cynigiwch gyfleoedd anffurfiol i ddarpar ymgeiswyr ddod i adnabod eich sefydliad cyn gwneud cais. Gallai hyn fod ar ffurf sesiwn galw i mewn, sgwrs un-i-un gyda'r rheolwr llinell neu'r sawl sy'n gwneud y swydd ar hyn o bryd, erthygl blog, neu ddeunydd ar y cyfryngau cymdeithasol. Mae'r rhain yn rhoi neges glir eich bod chi'n agored i dderbyn pobl newydd, a bydd yn eu helpu nhw i ddysgu mwy am y swydd ac asesu a yw hi'n addas iddyn nhw.

“Fe fydda’ i’n gwerthfawrogi os bydd sesiwn galw-i-mewn i ddysgu mwy am y tîm a’r sefydliad cyn i rywun wneud cais. Neu sgwrs anffurfiol â phwy bynnag sy’n gwneud y swydd ar y pryd, gan fod yr unigolyn

hwinnw'n deall y swydd yn well na neb. Maen nhw'n ei gwneud hi bob dydd yn grwn. Efallai y gallan nhw lunio erthygl blog neu recordio fideo i gyfryngau cymdeithasol y sefydliad am yr hyn y mae angen iddyn nhw'i wneud a beth i'w ddisgwyl yn y swydd.”

“Rydw i'n gwybod bod llawer o lefydd yn trefnu sgwrs cyn gwneud cais i unrhyw un sydd eisiau dod i mewn i ddysgu mwy am y sefydliad, ac rydw i'n credu bod hynny'n gweithio'n dda iawn. Pan fyddwch chi'n gwybod beth sydd o'ch blaen, fe allai hynny eich helpu i wneud penderfyniad doeth, ac fe allai hefyd eich helpu gyda'ch proses ymgeisio eich hun.”

2.4: Sicrhau bod ffyrdd hygyrch o wneud cais

2.4.1: Rhowch opsiynau ar gyfer y gwahanol ffyrdd y gall ymgeiswyr wneud cais am y swydd, fel cais ysgrifenedig, dec o sleidiau, cais sain, neu gais fideo. Gofalwch fod yr holl fformatau'n rhoi cyfle cyfartal i ymgeiswyr gyflwyno'u ceisiadau. Er enghraifft, mae un ochr o dudalen A4 gofod sengl yn tua 500 gair, tra bo pobl yn siarad tua 150 o eiriau'r funud ar gyfartaledd. Felly mae llythyr cefndir un dudalen o hyd yn cyfateb i ryw dri neu bedwar munud o siarad.

“Mae gen i ddyslecsia, felly mae'n cymryd ychydig mwy o amser i mi ysgrifennu cais, ac nid ysgrifennu yw'r ffordd orau i mi fy ngwerthu fy hun. Rydw i'n teimlo bod fideo yn gweithio'n well i mi. Dros fideo, fe allan nhw

weld eich brwdfrydedd, eich egni a phopeth amdanoch chi. Ond wrth ysgrifennu, go brin fod hynny mor glir.”

“Rydw i’n gweithio mewn swydd amser llawn, ac yn rhannu’r gwaith o fod yn rhiant, felly mae fy wythnos wedi’i chynllunio ymlaen llaw. Dydy ysgrifennu cais ddim yn broblem, ond mae’n cymryd mwy o amser nag y mae’n ei gymryd i greu fideo a siarad. Dyna pam fy mod i gan amlaf yn recordio pethau, oherwydd mae’n cymryd llai o waith paratoi. Mae modd i mi benderfynu beth i’w ddweud, ac yna’i ddweud.”

2.5: Cynnal proses gyfweld gynhwysol

2.5.1: Wrth ddewis y panel cyfweld, cofiwch y gall siarad amdanoch chi'ch hun o flaen grŵp o bobl y byddwch chi'n eu cwrdd am y tro cyntaf fod yn brofiad brawychus. Cadwch y panel mor fychan â phosibl: tri o bobl ar y mwyaf.

“Gall unrhyw banel sy'n cynnwys mwy na thri o bobl godi ofn ar rywun.”

2.5.2: Edrychwch ar amrywiaeth cyffredinol y panel cyfweld i sicrhau bod yr ymgeiswyr yn gallu gweld eu hunain ar y panel, gan y bydd hyn yn tawelu'u meddyliau. Os nad oes rhywun o'r cefndir hwnnw eisoes yn eich sefydliad chi, ystyriwch ddod â rhywun rydych chi'n ymddiried ynddo o'r tu allan i mewn i gyfweld. Cofiwch fod yn agored am berthynas yr unigolyn hwn â'r sefydliad i osgoi

rhoi'r argraff anghywir o natur y sefydliad ar hyn o bryd. Gall panel cyfweld amrywiol hefyd helpu i leihau'r risg o ragfarn ddiarwybod.

“Mae'n help i gael rhywun ar y panel sy'n edrych yn debyg i chi, ac o bosibl o'r un diwylliant ac yn siarad yn debyg i chi. Pan ges i fy nghyfweld gan fy nghwmni, roeddwn i mor nerfus ar ddechrau'r cyfweiliad. Ond yn ystod y cyfweiliad, roedd rhywun yno a oedd yn edrych yn debyg i fi, ac fe ddechreuodd siarad â mi fel pe baen ni ar y stryd, ac fe dawelodd hynny fi rywfaint. Ac yna yng ngweddill y cyfweiliad, roeddwn i'n teimlo'n fwy cyfforddus, yn enwedig pan oedd yr unigolyn hwn yn gofyn cwestiynau i mi, a phan oeddwn i'n siarad ag o.”

2.5.3: Ystyriwch pa mor hygyrch yw lleoliad y cyfweiliad, a'r awyrgylch sydd yno. Gall cyfweiliadau roi ymgeiswyr o dan straen, a gall amgylchedd

cyfforddus neu ymlaciedig helpu ymgeiswyr i berfformio ar eu gorau. Mae hyn yn cynnwys ystyried unrhyw anghenion hygyrchedd neu ddewisiadau y mae angen rhoi sylw iddyn nhw.

“Mae ei gynnal mewn lle sydd ychydig yn fwy ymlaciol yn helpu. Felly meddyliwch am siop goffi, os yw hynny’n gweddu i chi. Neu rywle tawel, os dyna sy’n gweddu i chi. Fe ges i’r cyfweiliad [am fy swydd] mewn siop goffi, ac roedd yr awyrgylch anffurfiol yn well o lawer.”

“Fe ddylai’r cyfweiliad fod yn gwbl hygyrch, ym mha amgylchedd bynnag y mae hwnnw. Rydw i’n drwm fy nghlyw, a dydy llefydd swnllyd ddim yn addas i mi, felly fydden i ddim yn hoffi cael cyfweiliad mewn siop goffi. Mae angen i chi ystyried anghenion pob unigolyn.

“Yn bersonol, roedd cyfweiliad ar Zoom yn help mawr i mi. Rydw i’n fferru mewn cyfweiliadau, a byth yn gallu

cofio beth roeddwn i'n bwriadu'i ddweud. Ar Zoom, roedd modd i mi ddefnyddio nodiadau, ac fe allwn i gael cip sydyn arnyn nhw o dro i dro. Roeddwn i felly'n gallu mynegi fy hun yn yr un ffordd ag y gwnes i wrth ymarfer. Oherwydd mae'n rhaid i chi ymarfer, os na chwsoch chi eich magu yn y ffordd honno sy'n eich dysgu chi sut i'ch gwerthu'ch hun.”

2.5.4: Rhowch wybod i'r ymgeiswyr cyn y cyfweiliad beth i'w ddisgwyl a pha gwestiynau fydd yn cael eu gofyn. Bydd hyn yn lleihau'r pwysau arnyn nhw ac yn eu helpu nhw i deimlo'n fwy cyfforddus. Gallai hyn gynnwys gwybodaeth am bwy fydd yn y cyfweiliad, beth gallan nhw'i wisgo, a beth fydd fformat y cyfweiliad.

“Mewn swyddi lle na fyddwch chi'n gwisgo siwt a thei a throwsus bob dydd, fe ddylid disgwyl i chi ddod fel

rydych chi, ym mha bynnag ddrillad y byddech chi'n eu gwisgo i'r gwaith bob dydd. I gyfweiliadau am swyddi lle byddai angen gweithio gyda phobl ifanc, byddwn i'n gwisgo tracwisg, oherwydd dyna fyddwn i'n ei wisgo bob dydd, ond roeddwn i'n dal i deimlo bod angen i mi esbonio hynny."

"Dydy pawb ddim yn ymateb yn dda i gael eu rhoi ar brawf. Mae cyfweiliadau'n frawychus iawn. Os ydych chi am roi rhywun sydd ddim yn arbennig o gyfforddus yn yr amgylchedd hwnnw ar brawf, fyddan nhw ddim yn gwybod beth i'w ddisgwyl, ac maen nhw'n wynebu'r holl gwestiynau mawr yma. Mae'n eu rhoi nhw o dan anfantais annheg iawn. Gallai rhoi'r cwestiynau i bobl ymlaen llaw, neu awgrym o'r math o bethau y byddwch chi'n eu gofyn, helpu i leddfu pryderon pobl, oherwydd mae'r rhan fwyaf ohonon ni'n cael y pryderon hyn."

2.5.5: Dewch â'r panel cyfweld ynghyd ymlaen llaw i gytuno ar eich rolau a sicrhau bod pawb yn gyfforddus ac wedi paratoi'n dda. Byddwch yn gyfeillgar a dangoswch ddiddordeb yn ystod y cyfweiliad, er mwyn tawelu meddwl yr ymgeisydd. Siaradwch gan ddefnyddio tôn sgyrsiol, a dangoswch bod gennych chi ddiddordeb yn yr hyn sydd gan yr ymgeisydd i'w ddweud.

“Rydw i'n deall bod angen iddyn nhw ofyn cwestiynau penodol i benderfynu a oes ganddyn nhw'r sgiliau iawn i'r swydd, ond fe allen nhw ofyn y cwestiynau mewn ffordd fwy cyfeillgar i gael yr un wybodaeth.”

“Mae angen i'r bobl sy'n cael eu cyfweld wybod eu bod nhw wedi hoelio'ch sylw a'ch bod chi'n gwrando ar beth sydd ganddyn nhw i'w ddweud. Os byddwch chi'n rhy brysur yn syllu ar eich llyfr nodiadau, heb ddangos digon

o ddiddordeb ynddyn nhw, fyddwch chi ddim yn gwneud argraff dda arnyn nhw. Os byddwch chi wedi penderfynu bod angen iddyn nhw roi cyflwyniad, yna mae angen iddyn nhw gyflwyno i rywun. Mae angen iddyn nhw wybod bod eich holl sylw. gant y cant. arnyn nhw drwy gydol yr adeg.”

2.5.6: Rhowch gyfleoedd yn ystod y broses gyfweld i ymgeiswyr ddangos eu sgiliau, yn hytrach na sôn am eu sgiliau’n ddamcaniaethol yn unig. Fydd yr ymgeiswyr i gyd ddim yn hyderus wrth hyrwyddo’u hunain neu werthu’u gallu, yn enwedig os na chawson nhw’u magu mewn diwylliant lle roedd hyn yn cael ei annog.

“Yn fy nghyfweliad, roedd yn rhaid i mi gyflwyno cynnig am brosiect a dangos sut byddwn i’n defnyddio’r gyllideb ac yn penodi pobl i fod yn rhan o’r prosiect. Roeddwn i’n

teimlo bod hynny'n un o fy nghryfderau, oherwydd fe allwn i ddangos sut byddwn i'n gwneud y swydd.

Roeddwn i'n gwerthfawrogi'r cyfle i roi blas iddyn nhw o sut byddai hi pe baen nhw'n fy mhenodi, oherwydd byddai hynny wedi'i seilio ar fy sgiliau yn hytrach na fy ngallu i siarad. Dydw i ddim yn credu i mi gael fy magu gyda'r gallu i fy ngwerthu fy hun.”

2.5.7: Ceisiwch gwtogi ar y gwaith rydych chi'n gofyn i ymgeiswyr ei wneud fel rhan o'r broses recriwtio, gan fod y gwaith hwn yn llafur di-dâl. Gofynnwch am yr hyn sy'n angenrheidiol i'ch helpu chi i wneud eich penderfyniad yn unig, ac eglurwch i'r ymgeiswyr beth yw'ch disgwyliadau. Os bydd angen unrhyw baratodau mwy unigryw, neu baratodau sy'n llyncu mwy o amser, fel cyflwyniad

neu dasg yn ystod y cyfweliad, ystyriwch dalu'r ymgeiswyr am eu hamser.

“Gweithiwr llawrydd ydw i, felly rydw i mewn sefyllfa dda iawn lle bydda' i'n gwybod faint o amser mae'n mynd i'w gymryd i wneud pethau penodol, oherwydd yn amlwg mae angen i mi wybod faint o ffi i'w godi. Wrth wneud cais am swydd unwaith, fe roeson nhw dasg i mi at y cyfweliad, ac fe wnes i gyfrifo y byddai'n wyth awr o waith. Dyna ddiwrnod llawn o waith na fyddwn i'n cael tâl amdano, a byddai'n rhaid rhoi popeth arall o'r neilltu. Mae rhai swyddi penodol, a swyddi creadigol ymarferol yn enwedig, lle maen nhw'n disgwyl gormod gennych chi yng nghyrrau cynnar y broses recriwtio.”

“Os byddwch chi'n gofyn am gyflwyniad, gofynnwch i lond llaw o bobl yn unig, a gofalu eu bod nhw'n cael eu talu am eu hamser, oherwydd mae'n cymryd diwrnod

cyfan i lunio cyflwyniad. Meddyliwch am y gwaith y mae'n rhaid i bobl ei wneud.”

“Cafodd pawb ohonon ni a gafodd gyfweliad ein talu am ein hamser. Roedd cyfraniad ariannol at orfod treulio amser yn paratoi cyflwyniad. Roedd y cyfan wedi'i wneud yn dda dros ben, ac yn teimlo fel y broses recriwtio orau erioed.

2.6: Rhoi gwybod i ymgeiswyr aflwyddiannus a rhoi adborth iddyn nhw

2.6.1: Rhowch wybod mewn da bryd i'r ymgeiswyr os nad oedd eu cais yn llwyddiannus. Os yw hynny'n bosibl, rhowch adborth am sut gallan nhw wella, gan gadw mewn cysylltiad â'r ymgeiswyr aflwyddiannus i roi gwybod iddyn nhw am gyfleoedd eraill a fydd ar gael yn y dyfodol. Gall rhoi anogaeth a chynghor o'r fath wneud cyfraniad pwysig at eu datblygiad a'u helpu nhw i wneud penderfyniadau am eu dyfodol.

“Os na fyddwch chi'n ymateb i'r cais y naill ffordd neu'r llall, mae'n achosi digalondid mawr. Mae ymateb y naill ffordd neu'r llall yn ddefnyddiol iawn, oherwydd wrth aros i glywed am swydd, mae'n bosibl y bydd pobl yn

rhoi pethau o'r neilltu am y tro. Ar ôl gwneud y fath ymdrech, mae'n fater o gwrteisi.”

“Mae angen gwell adborth gan sefydliadau pan na fyddwn ni'n llwyddiannus, nid yn unig i ddweud nad oeddech chi'n llwyddiannus oherwydd bod gan ymgeisydd arall fwy o brofiad na chi, ond i roi sylwadau penodol am beth mae angen i chi ei wella.”

“Dylai sefydliadau greu cronfa ddata o ymgeiswyr aflwyddiannus, felly pan fydd y swydd nesaf yn wag, gallan nhw gysylltu a dweud, ‘Fe welson ni eich cais diwethaf am swydd, ac rydyn ni'n credu y gallech chi fod yn addas i'r swydd hon, felly croeso i chi wneud cais os oes gennych chi ddiddordeb.’”

I gael rhagor o ganllawiau ar gyfer datblygu proses recriwtio gynhwysol, gan gynnwys cynllun gweithredu ar gyfer arferion sylfaenol a datblygedig, darllenwch

ddogfen Jerwood Arts, Cynhwysiant ac amrywiaeth
economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau: pecyn
cymorth i gyflogwyr (2019).

Adran 3: Sut mae cael prosesau cynefino cynhwysol?

3.1: Gofalu bod y broses gynefino yn barod i lwyddo

3.2: Mynd ati'n bwrpasol i helpu pobl newydd i deimlo'n gartrefol

3.3: Addasu er mwyn ymateb i anghenion unigolion

3.1: Gofalu bod y broses gynefino yn barod i lwyddo

3.1.1: Cyn i weithwyr newydd ddechrau yn eu swyddi, cyfathrebwch yn glir beth ddylen nhw'i ddisgwyl pan fyddan nhw'n dechrau arni. Rhowch amserlen ymlaen llaw iddyn nhw ar gyfer eu diwrnod cyntaf a'u hwythnos gyntaf, ac ystyriwch drefnu cyfarfod anffurfiol â'r tîm neu daith anffurfiol o amgylch eich man gweithio cyn y dyddiad dechrau. Bydd hyn yn helpu i osod y disgwyliadau ac yn lleihau'r pryder sy'n gysylltiedig â dechrau mewn swydd newydd.

“Mae'r prosesau sy'n digwydd cyn y prosesau cynefino eu hunain yn gyfle i chi ddeall beth sydd o'ch blaen cyn i chi ddechrau'r swydd, ac fe all hynny ysgafnhau

rhywfaint o'r pwysau ar y diwrnod cyntaf a gosod
disgwyliadau'n gynt."

3.1.2: Ewch ati i greu rhestr wirio neu amserlen ar gyfer gweithwyr newydd, er mwyn helpu i ddangos beth sy'n ddisgwyliedig a sicrhau bod yr holl brosesau cynefino hanfodol wedi'u cynnwys.

"Beth fyddai'n braf iawn ar lefel cynefino yw cael rhywun i esbonio'r holl hyfforddiant y bydd yn rhaid i chi'i wneud.

Rydw i'n cofio cael fy synnu gan wahanol e-byst yn dweud pethau fel, 'Rydyn ni'n mynd i gael yr hyfforddiant hwn yr wythnos nesaf.' Fy ymateb i oedd, 'Faint yn rhagor o hyfforddiant fydd yn rhaid i mi'i gael?'"

"Doedd hi ddim yn glir i mi'n syth sut broses gynefino roeddwn i am ei chael, na phwy fyddai'n gyfrifol amdani. Roedd y cyfan yn adweithiol braidd, yn hytrach nag yn rhagweithiol. Byddai rhywun yn dweud rhywbeth mewn

cyfarfod fel, ‘Mae hwn a hwn yn mynd i dy gynefino di yn y maes yna’, ar ôl i rywbeth ddigwydd i brocio hynny, ond doedd pethau ddim i’w gweld yn glir iawn. Roedd angen rhestr glir arna’ i yn dangos yn union beth fyddai’n digwydd.”

3.1.3: Gofynnwch am eu hanghenion a’u dewisiadau er mwyn i chi allu teilwra’r broses gynefino a’u helpu nhw i fanteisio i’r eithaf arni hi.

“Rhowch yr opsiwn i bobl: ‘Sut fyddet ti’n hoffi cael dy gynefino? Fyddet ti’n hoffi cael dy gynefino drwy gwrdd â phobl yn unigol? Fyddet ti’n hoffi cwrdd â phobl mewn grŵp? Fyddet ti’n hoffi’i wneud ar-lein? Fyddet ti’n hoffi ei wneud wyneb yn wyneb?’ Y ffordd fwyaf cynhwysol o wneud hyn yw sicrhau ei fod yn addas i bob unigolyn, oherwydd dydy pawb ddim yr un fath.”

3.2: Mynd ati'n bwrpasol i helpu pobl newydd i deimlo'n gartrefol

3.2.1: Trefnwch i'w cyflwyno nhw i wahanol bobl a thimau er mwyn gosod y sylfeini ar gyfer datblygu perthynas â chydweithwyr. Bydd hyn yn eu helpu nhw i wybod â phwy dylen nhw gysylltu ynghylch gwahanol faterion, ac i ddeall diwylliant cyffredinol y sefydliad.

“Yn fy wythnos gyntaf, dim ond cyfarfod pobl yn unigol er mwyn cwrdd â'r tîm wnes i. Doedd dim pwysau gwaith o gwbl. Roeddwn i'n gwybod enw pawb.

Roeddwn i'n adnabod wynebau pawb. Roeddwn i'n gwybod beth mae pawb yn ei wneud. Roedd pawb yn gwybod beth roeddwn i'n ei wneud. Roedd pawb yn gwybod fy lle i yn y tîm, pwy oedd fy rheolwr llinell, ar beth byddwn i'n canolbwyntio yn y flwyddyn nesaf.

Roedd yn gyfle i mi ddod i ddeall y tîm, ond hefyd i'r tîm ddod i fy adnabod innau."

"Yn yr wythnosau cyntaf, gofalwch eu bod nhw'n cwrdd â'r holl bobl y mae angen iddyn nhw'u cwrdd. Fel arall, mewn pythefnos, os bydd angen cymorth arnyn nhw i gyflawni rhywbeth, byddan nhw'n cael eu rhoi mewn sefyllfa lle bydd yn rhaid iddyn nhw ddweud, 'Rydw i'n gwybod nad ydyn ni wedi cwrdd eto, ac nad wyt ti'n gwybod pwy ydw i na beth yw fy swydd, ond mae arna' i angen cael hyn wedi'i wneud.' Dydy hynny ddim yn llesol i'r naill ochr na'r llall. Ewch ati'n syth i gyflwyno pobl i staff newydd, a'u gwreiddio nhw yn y sefydliad."

"Dylai rheolwyr llinell yr unigolion gychwyn sgysiau ar eu rhan nhw gyda phawb yn y sefydliad neu'r prif bobl yn y sefydliad a'r tîm. Mae'n annheg iawn gofyn i'r sawl sy'n dechrau yn y swydd i gychwyn y sgysiau hynny.

Sut mae rhywun i fod i wybod sut i gychwyn sgwrs â rhywun wrth ddechrau yn y swydd?”

3.2.2: Eglurwch wrthyn nhw ym mha ofod corfforol y byddan nhw'n gweithio a pha gyfarpar y bydd angen iddyn nhw'i ddefnyddio. Gofalwch eu bod nhw'n deall unrhyw bolisiau a gweithdrefnau iechyd a diogelwch. Mae iechyd a diogelwch o'r pwys mwyaf, ac efallai na fydd unigolion yn gwybod beth mae ganddyn nhw hawl i'w gael os na fyddan nhw wedi bod mewn amgylchedd tebyg o'r blaen.

“Ewch â nhw o amgylch y man lle byddan nhw'n gweithio a dangos lle gallan nhw ddod o hyd i bobl os bydd angen rhywbeth arny'n nhw. Gofalwch eu bod nhw'n gallu defnyddio'r argraffydd ac yn gwybod beth yw'r cod. Pethau sylfaenol fel yna. Mae angen gwneud y pethau hyn.”

“Oherwydd fy mod i wedi bwrw iddi i weithio’n dawel, roedd pawb yn tybio bod rhywun wedi dangos i mi beth oedd yn digwydd. Ddywedodd neb wrtha’ i beth oedd codau’r drysau, felly roeddwn i wedi bod yn sleifio i mewn bob tro y byddwn i’n gweld bod rhywun wedi agor y drws. Dim ond pan oedden nhw’n mynd â’r [aelod newydd nesaf o staff] o gwmpas y gwnaethon nhw sylweddoli nad oedden nhw erioed wedi gwneud hynny i mi. Fe fyddai hi wedi bod yn braf pe bai rhywun wedi gofyn i wneud yn siŵr.”

3.2.3: Treuliwch amser yn egluro’r wybodaeth sylfaenol a’r arferion safonol cyn gynted â phosibl ar ôl iddyn nhw ddechrau. Os na fydd pobl erioed wedi gweithio mewn swydd debyg o’r blaen, ac os nad oes ganddyn nhw neb yn eu teuluoedd na’u cylchoedd cymdeithasol sydd â phrofiad tebyg,

bydd popeth am y swydd yn newydd iddyn nhw, yn enwedig os mai dyma'r tro cyntaf iddyn nhw weithio ar gyflogres, mewn swyddfa, neu mewn sefydliad celfyddydol.

“Os dyma’ch swydd gyntaf chi, neu’ch bod chi’n dod i swydd o gefndir llawrydd neu drefniant dim oriau, fyddwch chi ddim yn gyfarwydd ag ochr gyflogaeth pethau, fel tâl gwyliau a thâl salwch, ac fe ddylid rhoi sylw i bethau felly fel rhan o’r broses gynefino.”

“Mae diffyg tryloywder mawr, oherwydd yr holl ragdybio bod pobl yn gwybod pethau, y cyfalaf diwylliannol yma, sydd wedi’i drosglwyddo drwy’r cenedlaethau. Os oedd eich rhieni’n gweithio mewn swyddfa, mae’n debygol y byddwch chi’n gwybod beth i’w wneud mewn sefyllfa benodol. Ond os mai gweithwyr llaw oedd eich rhieni, fyddwch chi ddim yn gwybod beth i’w wneud. Yn aml,

mae pobl yn rhagdybio bod pobl yn gwybod y pethau yma.”

“Roeddwn i’n ei chael hi’n anodd iawn deall pryd roeddwn i i fod ‘yn gweithio’ a phryd nad oeddwn i. Roedd disgwyl i mi weld pob sioe y bydden ni’n ei gwneud, ond un waith, fe ddes i â ffrind yn gwmni, ac fe gawson ni ddiod neu ddau. Roedden nhw’n gofyn, ‘Pam wyt ti’n yfed a thithau’n gweithio?’ Ond doedd mynd i sioeau ddim wedi’i gynnwys yn fy oriau gwaith. Felly, oeddwn i’n gweithio neu beidio? Roedd nosweithiau’r wasg hefyd braidd yn anodd i’w deall. Roedd llawer o reolau na fyddai neb yn eu crybwyll o ran faint roedd hawl i chi’i yfed, ond wnaeth neb erioed egluro’n iawn. Doeddwn i erioed wedi cael swydd lle roedd digwyddiadau o’r fath gydag alcohol yn gyffredin. Roeddwn i wedi gweithio mewn bariau o’r blaen, ac

roedd hi'n gwbl glir nad oeddech chi i fod i yfed wrth weithio. Fan hyn, roeddech chi i fod i gael arweiniad gan yr uwch reolwyr, ond wnaeth neb erioed egluro dim i mi. Roedd hi'n teimlo fel eich bod chi i fod i wybod yn barod sut i ymddwyn yn y sefyllfa honno.”

3.2.4: Ewch ati'n bwrpasol i esbonio wrthyn nhw pam fod pethau'n gweithio mewn ffordd benodol. Os byddwch chi wedi gweithio yn rhywle ers tro, gall y ffyrdd o wneud pethau ymddangos yn amlwg neu'n rhan o'r patrwm arferol, ond fydd gan rywun sy'n dod i mewn i sefydliad am y tro cyntaf ddim o'r wybodaeth sefydliadol hon.

“Mae dull cynhwysol yn golygu peidio â rhagdybio y bydd yr unigolyn yn gwybod popeth am y sefydliad, ac yn gwybod popeth am y swydd. Mae hi bron yn sicr y byddan nhw wedi gwneud pethau'n wahanol yn lle

roedden nhw cynt. Mae cael eich trin fel eich bod chi'n gwbl newydd yn beth da, ac yna fe allwch chi egluro os byddwch chi'n gwybod pethau'n barod, yn hytrach nag i'r gwrthwyneb, lle byddan nhw'n rhagdybio eich bod chi'n gwybod popeth neu'n rhagdybio eich bod chi wedi gwneud pethau fel hyn o'r blaen."

3.3: Addasu er mwyn ymateb i anghenion unigolion

3.3.1: Byddwch yn barod i newid er mwyn rhoi sylw i anghenion unigolion. Os yw'ch sefydliad eisiau cynnwys mwy o leisiau a safbwyntiau amrywiol, does dim modd disgwyl i'r bobl hyn newid eu hunain er mwyn ateb anghenion eich sefydliad chi. Rhaid i'ch sefydliad chi fod yn barod i newid.

“Mae sefydliadau'n penodi mwy o artistiaid o grwpiau sydd ar y cyrion, ond dydyn nhw ddim yn newid eu ffyrdd o weithio er mwyn croesawu'r artistiaid hyn, nac yn dysgu o'r ffordd maen nhw'n ymarfer. Mae angen iddyn nhw feddwl am sut mae'r cymunedau hyn yn gweithio, oherwydd dydy hi ddim yn deg arnyn nhw fel arall.”

“Does gan bobl sydd â mathau penodol o bersonoliaethau a niwronodweddion mo’r gallu i ddelio â sefyllfaoedd penodol a allai ddeillio o swydd. Dydy hyn ddim yn rhywbeth y bydd unigolyn yn gallu’i newid fel mater o ewyllys, felly pam nad oes modd teilwra’r swydd i gyd-fynd ag anghenion yr unigolyn hwnnw’n well?”

“Allwch chi ddim disgwyl i bobl sy’n dod i mewn newid i gyd-fynd ag arferion gweithio’r sefydliad. Mae angen i’r sefydliad fod yn barod i newid hefyd. Os nad oes gennych chi’r seilwaith i’w helpu nhw yn eu swyddi, does dim pwynt. Mae’n waeth na pheidio â’u penodi nhw yn y lle cyntaf.”

3.3.2: Cynigiwch hyblygrwydd i bobl wrth strwythuro eu bywydau gwaith er mwyn cael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a hynny mewn ffordd sy’n rhoi sylw i’w hanghenion unigol ac yn cyd-fynd â’u

dewisiadau wrth weithio. Ewch ati'n rhagweithiol i sicrhau eu bod nhw'n ymwybodol o'r opsiynau sydd ar gael, yn hytrach nag aros iddyn nhw ofyn i chi. Trefnwch gyfarfodydd rheolaidd drwy'r cyfnod prawf i sicrhau bod y naill ochr a'r llall yn gyfforddus â'r trefniadau gweithio.

“Mae'n llesol rhagdybio y bydd pobl eisiau gweithio mewn ffyrdd eraill, gan roi'r cynnig hwnnw iddyn nhw, yn enwedig o ran gweithio hyblyg a gweithio gartref. Drwy weithio ar sail y rhagdybiaeth honno, bydd modd bod yn fwy cynhwysol, gan na fyddwch chi'n gwneud i rywun restru beth yn union y mae ei angen arnyn nhw na pham. A siarad o fy mhrofiad fy hun, rydw i'n gwybod fy mod i'n fwy cyfforddus wrth gael opsiynau. Mae'n ei gwneud hi'n haws i fod yn fwy agored a chyfforddus mewn sefydliad, yn hytrach na theimlo fel eich bod chi'n

gofyn am rywbeth ganddo. Os bydd y sefydliad yn mynd ati i gynnig popeth, mae hynny'n lleddfu'r pryder ynghylch gofyn am y pethau rydych chi'u hangen."

3.3.3: Gofynnwch i unigolion beth mae angen i'r sefydliad ei wneud er mwyn iddyn nhw allu gwneud eu gwaith gorau. Byddai modd casglu'r wybodaeth hon mewn dogfen hygyrchedd neu restr o ofynion hygyrchedd. Er i'r cysyniad hwn gael ei ddatblygu'n wreiddiol ar gyfer anghenion hygyrchedd pobl anabl, mae modd ei addasu i roi sylw i anghenion ehangach sy'n gysylltiedig ag amgylchiadau eraill bywyd, dewisiadau gweithio, a gwerthoedd personol. I gael rhagor o wybodaeth am greu dogfen hygyrchedd neu restr o ofynion hygyrchedd, gweler [Access Doc for Artists](#) neu [Unlimited](#).

“[Fe wnaeth fy rheolwr llinell] drefnu ein bod ni i gyd yn eistedd ac fel tîm yn mynd ati i greu ein rhestrau unigol o ofynion hygyrchedd. Ac wedyn, fe wnaethon ni greu rhestr ar gyfer y tîm, drwy roi ein holl anghenion hygyrchedd at ei gilydd a gweld sut roedden nhw’n cymharu. Fe wnaethon ni gynnwys popeth o deithio i weithio hybrid, ac nid o reidrwydd anghenion hygyrchedd yn ymwneud ag anabledau yn unig. Fe wnaeth hyn fy helpu i feddwl go iawn am fy anghenion i.”

“Pan ddechreuais i yn y swydd, fe wnaethon ni sgwrsio am ‘ffyrdd o weithio’ a oedd yn gyfforddus ac yn anghyfforddus i mi. Gofynnodd fy rheolwr llinell i mi sôn hefyd am fy ymrwymadau y tu allan i’r gwaith, a gwnaeth hyn hi’n haws i’r tîm deilwra pethau o amgylch ymrwymadau pawb.”

3.3.4: Canolbwyntiwch ar ba addasiadau rhesymol y gall eich sefydliad eu gwneud er mwyn helpu unigolyn, yn hytrach na holi a stilio pam fod angen yr addasiadau hyn. Efallai na fydd pobl wastad yn teimlo'n gyfforddus yn rhannu'r rhesymau dros eu hanghenion cymorth â'u cyflogwr.

“Mae gen i gyflwr iechyd hirdymor, a phan fydd hwnnw'n brigo i'r wyneb, mae'n gallu fy ngwneud i'n flinedig iawn, a bydd pethau ychydig yn fwy anodd, ond wnes i erioed ddatgelu hynny. Mae rhagdybiaeth y dylech chi ddatgelu eich cyflyrau iechyd neu y dylech chi ddatgelu pethau penodol er mwyn iddyn nhw fod yn ymwybodol o hynny, neu er mwyn iddyn nhw allu ymateb. Ond rydw i'n credu bod sefydliad cynhwysol mewn gwirionedd yn rhoi sylw i'r pethau hyn heb i chi orfod eu datgelu, oherwydd fydd pawb ddim eisiau gwneud hynny. Fydd pobl ddim

wastad ar eu gorau, ond dydy hynny ddim o anghenraid yn golygu nad ydyn nhw'n gwneud eu swyddi'n dda.

Mae'n golygu eu bod nhw naill ai'n cael diwrnod gwael, a'u bod nhw wedi blino, neu bod rhywbeth arall o'i le.

Dydy hi ddim yn gyfrifoldeb arnyn nhw i roi eu holl gofnodion iechyd neu iechyd meddwl i chi fel sefydliad.”

“Mae'n ymwneud mwy â chynnig pethau i bobl, drwy ofyn ‘Fyddai hyn yn gweithio i ti?’ neu ‘A yw hyn yn ateb dy anghenion di?’ yn hytrach na gofyn cwestiynau mwy penodol fel, ‘A oes gen ti unrhyw bryderon iechyd y mae angen i ni wybod amdany'n nhw?’ Nid cael ateb penodol gan yr unigolyn am ei sefyllfa bersonol yw nod gofyn cwestiynau o'r fath, ond yn hytrach canfod ei ddiddordeb yn yr opsiynau y mae'r sefydliad yn eu cynnig.”

3.3.5: Os yw hynny'n bosibl, gwnewch addasiadau rhesymol wrth ymateb i anghenion a dewisiadau

gweithio pobl. Byddwch yn onest ac yn agored pan na fydd hyn yn bosibl, a thrafodwch atebion eraill posibl gyda'ch gilydd. Ewch ati i gwblhau'r broses hon yn ystod y cyfnod prawf, fel y gall pawb fod yn hyderus wrth symud ymlaen.

“Peidiwch â gwneud addewidion gwag os nad oes modd gwneud rhywbeth. Yn hytrach, dywedwch, ‘Does dim modd gwneud hyn. Beth arall allwn ni’i wneud?’ Yna fe allwn ni gael sgwrs am hynny. Y peth gwaethaf i’w wneud fel sefydliad yw cadw’n dawel. Sgwrsiwch â’r unigolyn. Gofynnwch iddo a yw’n gwybod am unrhyw gyllid y gall y sefydliad wneud cais amdano, neu am rywun a fyddai’n gallu rhoi cyngor. Os bydd gan bobl y bartneriaeth honno â’u sefydliad a’u bod nhw’n gallu tynnu’u pwysau yn yr un modd, mae’n mynd i wneud y

baich yn llawer ysgafnach i'r unigolyn, a gwneud y
straen yn haws o lawer.

Adran 4: Sut mae bod yn gynhwysol wrth gefnoqi pobl yn eu swyddi?

4.1: Sicrhau bod system effeithiol ar gyfer rhoi cymorth un-i-un

4.2: Sicrhau bod modd i bobl gael cymorth drwy seilwaith ehangach

4.3: Meithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol

4.4: Gwneud yn siwêr eich bod yn trin cyflogau, buddion a threuliau mewn ffordd deg

4.1: Sicrhau bod system effeithiol ar gyfer rhoi cymorth un-i-un

4.1.1: Cyflwynwch system o sgysiau un-i-un rheolaidd er mwyn rhoi adborth a chymorth parhaus. Mae'r sgysiau hyn yn gyfle pwysig i drafod sut mae pethau'n mynd, a hynny mewn lle diogel. Fe allan nhw hefyd roi hwb i foddhad ac ysbryd cyffredinol staff.

“Fe fyddwn i'n cael cyfarfodydd un-i-un wythnosol gyda fy rheolwr llinell, ac roedd hynny mor ddefnyddiol. Cyn gynted ag y daeth y rhain i ben, fe ddirywiodd fy ngwaith. Roeddwn i'n teimlo na allwn i ymdopi rhagor, gan nad oedd gen i neb i roi help llaw i mi, a neb i esbonio pethau i mi neu i fy nhywys yn ara' deg.”

“Doedd gen i ddim rheolwr llinell tan hanner ffordd drwy [fy swydd], felly roeddwn i'n teimlo braidd yn

ddigyfeiriad, a doeddwn i ddim yn cael llawer o gymorth.

Pan ddechreuodd fy rheolwr llinell yn ei swydd, fe fydden ni'n cael cyfarfodydd un-i-un wythnosol, ac fe wnaeth pethau wella'n arw! Roeddwn i'n teimlo'n fwy hyderus o lawer yn fy ngallu i wneud fy swydd, ac yn teimlo fy mod i'n gallu gofyn am help..”

4.1.2: Gofalwch fod y sgysiau un-i-un yn

wirioneddol ddefnyddiol i unigolion, yn hytrach na'u bod nhw'n creu pwysau neu waith ychwanegol.

Dylai'r sgysiau sicrhau cydbwysedd rhwng

strwythur cyson a dull hyblyg, ymatebol, yn dibynnu

ar anghenion a dewisiadau'r unigolyn. Efallai y gall y

cydbwysedd hwn newid os bydd amgylchiadau'r

unigolyn yn newid.

“Roedd fy nghyfarfodydd un-i-un wastad yn dilyn yr un

strwythur, nad oedd yn cyd-fynd a dweud y gwir â'r hyn

roeddwn i ei angen. Roedd yn strwythur syml a oedd yn canolbwyntio ar fy mherfformiad o ddydd i ddydd, ac fe weithiodd ar y dechrau, ond wrth i gyfnod y swydd ddirwyn i ben, a finnau'n ceisio meddwl beth fyddwn i'n ei wneud nesaf, roedd hi'n teimlo nad oedd neb yn gwrandio arna' i, nac yn gofyn unrhyw beth go iawn. Roedd hi'n teimlo nad oedd ganddyn nhw wir ddiddordeb ynof fi.”

“Roedd gen i ddogfen yr oedd angen i mi ei llenwi ar gyfer fy nghyfarfod un-i-un wythnosol, yn dangos ar beth roeddwn i wedi bod yn gweithio yn ystod yr wythnos flaenorol a beth roeddwn i'n bwriadu gweithio arno nesaf. Roedd hyn yn y diwedd yn rhoi mwy o straen na gwneud y gwaith ei hun. Byddai sgwrs lai ffurfiol wedi bod yn well.”

4.1.3: Gofalwch fod rheolwyr llinell yn blaenoriaethu sgysiau un-i-un â'r bobl sy'n adrodd yn uniongyrchol iddyn nhw. Dylid eu cynnal ar adegau rheolaidd fel bod unigolion yn gwybod pa bryd y bydd modd iddyn nhw gael sgwrs, a byddan nhw'n rhywbeth i weithio tuag atyn nhw.

“Mae angen i gyfarfodydd un-i-un ddigwydd yn rheolaidd, ac mae angen i'r gweithiwr wybod bod y rheolwr llinell wedi ymrwymo i wneud hyn ac nad yw'n ôl-ystyriaeth. Mae angen i'r rheolwr ddweud, 'Alla' i ddim mynd i'r cyfarfod arall yma oherwydd mae gen i fy nghyfarfod un-i-un wythnosol gyda fy ngweithiwr,' yn hytrach na dweud ar y funud olaf, 'Alla' i ddim cael y cyfarfod un-i-un wythnos yma oherwydd mae rhywbeth wedi codi.' Mae angen iddo fod yn ymrwymiad y byddwch chi'n glynu ato. Roedd hynny'n bwysig iawn i

mi, gwybod bod cadw gweithwyr yn hapus a gofalu amdany'n nhw yn bwysig go iawn [i fy rheolwr llinell].”

“Os byddwch chi'n cwrdd yn rheolaidd am sgwrs, mae modd i bobl roi gwybod pan fydd eu hanghenion nhw wedi newid, neu pan fydd angen ychydig bach o gymorth ychwanegol arny'n nhw. Weithiau, fe allwch chi deimlo'n hynod o anghyforddus yn ceisio crybwyll rhywbeth, gan feddwl, 'Wel, wna' i ddim trafferthu. Mae hynny'n haws, ac mi adawn ni bethau i fod.' Os oes sgwrs reolaidd, mae hynny'n helpu go iawn, oherwydd wedyn bydd modd i bobl ddweud, 'Wel a dweud y gwir, dydy hyn ddim yn gweithio i mi rhagor. Beth am i ni roi cynnig arni y ffordd yma?' Does dim rhaid trefnu cyfarfod penodol na chreu sefyllfa lle bydd crybwyll y peth yn od.”

4.1.4: Gofalwch fod rheolwyr llinell yn mynd ati'n rhagweithiol i gynnig cymorth i'r bobl sy'n adrodd

yn uniongyrchol iddyn nhw, gan amlinellu'n glir pa gymorth sydd ar gael mewn gwahanol sefyllfaoedd.

Mae angen hyder i ofyn am gymorth, a gall fod yn anodd gwneud hyn, yn enwedig gofyn am gymorth gan bobl sydd â grym.

“Mae pobl o gefndiroedd ar y cyrion a chefnidiroedd incwm isel wedi bod heb lais. Dydy rhywun ddim yn trafferthu gofyn am bethau, oherwydd mae'n gwybod na fydd hynny'n digwydd. Does neb eisiau clywed fy llais i. Wnaeth neb erioed ddweud wrtha' i am ofyn am bethau. Dydy hi ddim yn ddigon dweud, 'Os bydd angen unrhyw beth arnat ti, anfona e-bost.' Mae angen bod yn rhagweithiol wrth sgwrsio â'r unigolyn hwnnw. Mae'n golygu bod rhywun yn y sefydliad yn ysgwyddo cyfrifoldeb i dreulio amser gyda'r unigolyn gan ddweud,

‘Beth rwyd ti eisiau ei wneud ynghylch hyn, sut gallwn ni dy gefnogi, a beth rwyd ti’i angen?’”

“Rhywbeth sy’n digwydd yn aml yw y bydd pobl yn dweud yn garedig iawn, ‘Os bydd angen cymorth arnat ti gydag unrhyw beth, tyrd i gael sgwrs.’ Mae hynny’n anodd iawn i mi, gan ei fod mor amhenodol, yn enwedig os mai’r unigolyn dan sylw yw eich rheolwr. Mae dynameg grym yn bodoli eisoes, a dydych chi ddim o anghenraid eisiau mynd atyn nhw i ofyn am ddim byd. Roeddwn i’n teimlo bod defnyddio iaith wahanol yn fwy buddiol, sef dweud, ‘Os bydd angen cymorth arnat ti gyda hyn a’r llall, mae modd i mi dy helpu. Os bydd angen cymorth arnat ti gyda hyn, hyn neu hyn, yna bydd y bobl yma’n gallu dy helpu.’ Mae hynny’n teimlo’n fwy cynhwysol a hygyrch na dweud, ‘Tyrd ata’ i os byddi di angen unrhyw beth.”

4.1.5: Gofalwch fod gan reolwyr llinell y gallu iawn i reoli'r bobl sy'n adrodd yn uniongyrchol iddyn nhw, a'r gallu i helpu eu staff i wneud eu gwaith gorau.

Mae hyn yn cynnwys cael hyfforddiant i ddysgu sgiliau rheoli llinell allweddol, cael y capasiti a'r adnoddau i greu amgylchedd cefnogol i'r bobl sy'n adrodd yn uniongyrchol iddyn nhw, a chael eu system gymorth eu hunain o'u hamgylch nhw i'w helpu i lwyddo fel rheolwyr llinell.

“Doedd yr unigolyn a oedd yn rheolwr llinell arna' i ddim wedi cael yr hyfforddiant iawn i fod yn rheolwr. Dydy'r ffaith bod pobl mewn swyddi rheoli ddim o anghenraid yn golygu bod ganddyn nhw'r sgiliau hynny. Fe ddylech chi gael hyfforddiant i fod yn rheolwr llinell os ydych chi am gael eich rhoi mewn swydd felly. Mae angen hyfforddiant i reoli'r tîm.”

“Roedd gan fy rheolwr llinell ei hun broblemau yn ei swydd. Doedd hi ddim yn teimlo’i bod hi’n cael ei chefnogi yn ei swydd. Felly sut roedd disgwyl iddi fy nghefnogi i, a hithau’i hun yn teimlo nad oedd hi’n cael ei chefnogi?”

4.2: Sicrhau bod modd i bobl gael cymorth drwy seilwaith ehangach

4.2.1: Gall cael clust i wrando y tu allan i'r strwythur sefydliadol ffurfiol fod yn ddefnyddiol, er mwyn cael cymorth a chynghor. Gallai hyn fod ar ffurf system cyfeillion neu grŵp cymorth anffurfiol. Mae codi cwestiynau neu bryderon â phobl sydd mewn grym yn gallu bod yn brofiad sy'n codi ofn. Mae cael lle diogel i drafod pethau gyda chymheiriaid yn gallu bod yn fan cychwyn da i gael cymorth.

“Roedd hi'n ddefnyddiol gallu gofyn cwestiynau i rywun, a pheidio â chael fy marnu am fy niffyg profiad. Doedd dim amseroedd penodol wedi'u gosod ar gyfer gwneud hyn, ac roedd modd i mi ofyn cwestiynau yn ôl y galw.”

“Os nad ydych chi wedi bod yn yr amgylchedd hwnnw o'r blaen, mae'n syniad da sicrhau bod rhywun ar gael

i'ch helpu tra byddwch chi'n dysgu, hyd yn oed os bydd hyn gan gadw lled braich. Mae'n ddefnyddiol gwybod bod unigolyn penodol ar gael, felly os bydd angen i chi gael sgwrs, rydych chi'n teimlo nad ydych chi'n achosi niwsans drwy ofyn gormod o gwestiynau. Mae'n debygol mai rhywun mewn swydd debyg, neu ar lefel debyg i chi, fyddai'r unigolyn hwn. Pan fyddwch chi ar yr un lefel, mae'n ei gwneud hi'n haws gofyn cwestiynau penodol."

4.2.2: Gofalwch fod gan unigolion y gallu i drafod problemau pan fyddan nhw'n codi. Mae hyn yn golygu cael polisiau a gweithdrefnau clir ar gyfer uwchgyfeirio pryderon, a sicrhau bod pobl yn gwybod ble i ddod o hyd i'r wybodaeth hon. Mae angen cydnabod na fydd hi wastad yn bosibl i bobl godi pryderon â'u rheolwyr llinell neu drwy eu llinell

adrodd, a rhowch opsiynau ar gyfer uwchgyfeirio drwy lwybrau eraill.

“Yn [fy hen sefydliad], os oedd gennych chi broblem gyda’r cyfarwyddwr, roedd yn rhaid i chi gael gair yn uniongyrchol â’r unigolyn hwnnw. Dyna beth anodd iawn i’w wneud. Doedd neb ar gael y tu allan i’r sefydliad y gallech chi gael sgwrs â nhw. Doedd hynny ddim yn bodoli. Roeddwn i’n teimlo bod hynny’n broblematig iawn. Byddai’n ddefnyddiol cael rhywun niwtral—rhywun y gallech chi sgwrsio ag o neu rywun a allai ddod i mewn a dangos pa bryderon sydd wedi’u codi, yn hytrach na gorfod mynd drwy’r hierarchaeth bob tro.”

4.3: Meithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol

4.3.1: Byddwch yn agored i ffyrdd newydd o wneud pethau ac ehangwch eich disgwyliadau o ystyr ‘proffesiynoldeb’ o ran arddull gweithio pobl, eu hymddygiad, sut byddan nhw’n gwisgo a sut byddan nhw’n siarad. Mae tuedd i safonau proffesiynoldeb cyfoes droi o amgylch arferion pobl wyn, wrywaidd, abl a dosbarth canol, gan wahaniaethu yn sgil hynny yn erbyn pobl nad ydyn nhw’n perthyn i’r categorïau hyn.

“Fe ddes i mewn gan feddwl mai dyna rydw i’n ei gyfrannu at y swydd hon—fy nghefnidir i, fy safbwyntiau i. Pan ddechreuais i ymwneud â phobl mewn ffordd wahanol i’r ffordd roedd y sefydliad wastad wedi ymwneud â’i staff, roedd honno’n sefyllfa heriol iddyn

nhw. Doedden nhw ddim yn dweud, ‘Dyna safbwynt gwahanol. Dydyn ni ddim wedi edrych ar hyn o’r blaen. Sut gallwn ni integreiddio hyn, neu sut gallen ni ddysgu am hyn?’ Yn hytrach, roedden nhw’n dweud, ‘Dwyt ti ddim yn gwneud pethau yr un fath â ni, felly fe ddylet ti roi’r gorau i wneud hyn.’ Mae’n rhaid i ni fod yn agored i ffyrdd pobl eraill o wneud pethau, oherwydd mae wastad reswm pam bydd unigolyn yn meddwl mewn ffordd arbennig.”

4.3.2: Mae gan bawb yn eich sefydliad gyfraniad i’w wneud at sicrhau bod y sefydliad yn fwy teg, amrywiol a chynhwysol. Osgowch roi’r baich ar bobl o gefndiroedd sydd wedi’u tan-gynrychioli i lefaru dros y grŵp hwnnw neu i arwain eich cynllun amrywiaeth, gan y bydd hyn yn eu rhoi nhw o dan lawer o bwysau.

“Peidiwch â dibynnu ar y bobl sy’n dod i mewn i’r sefydliad gan dybio mai nhw fydd y rhai a fydd yn ei newid. Allan nhw ddim newid sefydliad cyfan. Mae’n rhaid i hon fod yn sgwrs drwy’r holl sefydliad. Mae angen i bawb fod yn rhan ohoni.”

“Pan ddes i mewn, fe ges i fy rhoi ar y panel amrywiaeth a chynhwysiant yn syth. Rydw i’n deall pam gwnaethon nhw hyn, ond roedd hi’n teimlo eu bod nhw’n rhoi’r cyfrifoldeb hwnnw i mi. Doeddwn i ddim wedi mynegi diddordeb mewn bod yr y panel hwnnw. Mae angen cydbwysedd rhwng clywed safbwyntiau’r bobl rydych chi’n ceisio’u denu, a sut i gyflwyno newid yn y sefydliad pan mai nad nhw ddylai fod yn gyfrifol am hynny.”

4.3.3: Parchwch ffiniau pobl wrth eu gwaith. Mae hyn yn cynnwys cydnabod paramedrau eu swyddi o ran eu cyfrifoldebau a’u hamser. Mae gofyn i bobl

**weithio y tu allan i'w contract yr un fath â gofyn
iddyn nhw weithio'n rhad ac am ddim. All eich
model busnes ddim dibynnu ar bobl i wneud pethau
sydd y tu hwnt i'w dyletswyddau er mwyn cynnal
gwaith eich sefydliad.**

“Rydw i'n credu ei fod yn digwydd yn aml, lle bydd
disgwyliadau cyflogwyr yn uwch na'r hyn rydych chi'n
cael eich cyflogi i'w wneud, a dydy hynny ddim yn deg.
Mae'n afresymol. Os bydd rhywun mewn diwydiant
creadigol, gan amlaf rydych chi'n gwneud y swydd gan
ei bod hi'n swydd rydych chi wir eisiau ei gwneud. Does
dim tomen o swyddi ar gael y mae pobl yn eu caru.
Rydw i'n caru'r swydd hon, ond dydy hynny ddim yn
golygu bod ganddyn nhw hawl i fy ngorweithio. Ddylai
neb gamfanteisio ar bobl gan eu bod nhw'n frwd am eu
gwaith ac yn malio am wneud gwaith da.”

“Un peth yr hoffwn i ei bwysleisio yw nad yw fy nghleientiaid yn berchen ar fy holl amser. Byddan nhw’n anfon neges ata’ i, ‘A all di wneud y gwaith ychwanegol yma i ni gan ein bod ni’n brysur tu hwnt ar hyn o bryd, ond dydyn ni ddim am roi tâl ychwanegol i ti amdano?’ Mae hynny’n digwydd yn aml, gan fod pawb yn ceisio creu perthynas gyfeillgar, rydw i’n credu. Os ydych chi’n ffrindiau, maen nhw’n tybio bod hynny’n golygu eich bod chi’n barod i weithio am ddim weithiau. Ddim felly mae pethau’n gweithio. Os oes yn rhaid gwthio hynny i gynnwys mwy o waith, mae’n rhaid rhoi mwy o dâl. Dydych chi ddim yn berchen ar eu holl amser nhw. Rydych chi wedi rhentu eu hamser nhw.”

4.3.4: Gofalwch fod modd i bobl gyflawni eu llwyth gwaith a bod y llwyth gwaith hwnnw’n gymesur â chapasiti pobl. Gofalwch am iechyd corfforol ac

iechyd meddyliol pobl yn gyntaf, ac osgowch greu diwylliant lle bydd pobl yn cael eu llethu gan waith.

“Dylai iechyd corfforol a meddyliol fod yn flaenllaw, oherwydd drwy beidio â rhoi cymorth yn y maes hwn, fydd pobl ddim yn dychwelyd. Os na fyddwn ni’n gofalu amdanon ni’n gilydd, fydd dim gwaith yn cael ei wneud, gan na fydd neb yno i’w wneud.”

“Os na all yr holl dîm wneud y llwyth gwaith sydd wedi’i roi iddo, ac os yw pawb yn ei chael hi’n anodd, yna does dim angen seminar iechyd meddwl neu ymwybyddiaeth ofalgar arnyn nhw. Mwy o staff y mae arnyn nhw’i angen. Os oes yn rhaid i chi aros yn hwyr bob dydd gan fod y llwyth gwaith yn ormod, dydy hynny’n ddim byd i’w wneud ag iechyd meddwl personol pobl. Mae’n golygu nad yw’r cwmni’n rhoi digon o staff i’r tîm.”

4.4: Gwneud yn siw'r eich bod yn trin cyflogau, buddion a threuliau mewn ffordd deg

4.4.1: Ewch ati i adolygu cyflogau pobl ar adegau rheolaidd er mwyn sicrhau bod pobl yn cael eu talu'n deg am eu gwaith mewn perthynas â'u cyfrifoldebau, eu perfformiad yn y swydd, a'r farchnad swyddi ehangach. Byddwch yn agored ynghylch yr hyn y mae angen ei wneud i gael codiad cyflog.

“Fe ddylech chi fod yn cael sgyrsiau rheolaidd am gyflogau, gan sicrhau bod cyfrifoldebau pobl yn cyd-fynd â'u cyflogau.”

“Mae sefydliadau'n anghyfforddus wrth drafod cyflogau neu godiadau cyflog. Ond dylen nhw drafod hyn yn

blaen, a dylai fod ganddyn nhw dargedau ac amcanion clir ar gyfer sicrhau lefel benodol o gyflogau.”

4.4.2: Ystyriwch gyflwyno cylchoedd talu byrrach.

Gallai rhoi tâl yn fwy rheolaidd, bob wythnos neu bythefnos, er enghraifft, helpu unigolion i reoli eu harian yn fwy effeithiol. Gallai hyn hefyd helpu gweithwyr llawrydd i gael eu talu'n gyflymach drwy leihau'r amser rhwng eu hanfoneb a'ch rhediad taliadau nesaf.

“Rydw i'n cael fy nhalu'n fisol, ond pe bawn i'n cael dewis, byddai'n well gen i gael fy nhalu bob wythnos neu bob pythefnos, yn sicr. Fel rhywun o'r dosbarth gweithiol, mae cael problemau arian yn gyffredin iawn. Os byddwch chi wedi'ch magu heb lawer o arian ac yn sydyn, mae dros £1,000 yn eich cyfrif, fe fyddwch chi'n teimlo, 'O mam bach, rydw i'n gyfoethog.' Felly rydych

chi'n fwy tebygol o gael problemau wrth drin arian.

Byddai'n hollol wych cael yr opsiwn i gael fy nhalu'n fwy rheolaidd."

"Mae angen talu gweithwyr llawrydd yn fwy rheolaidd.

Yn aml, bydd gan gwmnïau gyflogres fisol. Yng

nghyflogres mis Mehefin, fe ddywedodd [y sefydliad

roeddwn i'n gweithio'n llawrydd iddo], 'Mae'n ddrwg

gennyn ni, allwn ni ddim rhoi'r taliad y mis yma. Fe

wnawn ni'r mis nesaf.' Doedd dim esboniad am hynny.

Rydw i'n dibynnu ar yr arian. I dalu fy miliau. I dalu am fy

nhŷ. Felly mae cael taliadau mwy rheolaidd yn hynod,

hynod o bwysig."

4.4.3: Gofalwch fod pobl yn ymwybodol o'r buddion

ehangach sy'n berthnasol i'w swyddi, ac anogwch

nhw i fanteisio ar y rheini. Cofiwch am yr heriau

hygyrchedd cudd sy'n gallu rhwystro pobl rhag manteisio mewn ffordd deg ar fuddion

“Roedd gan fy sefydliad gyllideb fechan ar gyfer cymorth iechyd meddwl, ond roedd yn rhaid gwario'r arian yn gyntaf ac yna'i hawlio yn ôl gan y sefydliad. Er bod hynny'n gweithio mewn egwyddor, does gan bawb ddim mo'r arian yn y lle cyntaf, felly dyma rywbeth llesol a gyflwynwyd, ond a arweiniodd at bwysau gwahanol.”

4.4.4: Os bydd unigolion yn gorfod talu treuliau wrth weithio, rhowch wybod ymlaen llaw iddyn nhw am y systemau sydd ar gael i dalu'r treuliau hynny, fel cardiau corfforaethol ac arian parod. All sefydliadau ddim dibynnu ar unigolion i dalu treuliau gwaith o'u pocedi'u hunain, hyd yn oed dros dro, gan y gall gwneud hynny olygu risg i'w sefyllfa ariannol bersonol.

“Yn hytrach na chael gweithwyr yn talu treuliau ymlaen llaw a’u had-dalu wedyn, rhwch gerdyn corfforaethol neu arian parod iddyn nhw. Rydw i wedi gorfod postio pethau dramor, ac fe gostiodd hynny £150 i mi o arian nad oedd gen i, ond allwn ni ddim dweud na, gan mai rhywun pwysig iawn yn y cwmni oedd wedi gofyn i mi wneud hynny.”

Adran 5: Sut mae bod yn gynhwysol wrth hybu datblygu proffesiynol a chynnydd pellach?

5.1: Rhoi cyfle i bobl ddatblygu yn eu swyddi

5.2: Annog sgwrs agored am ddatblygu a gwneud cynnydd

5.3: Rhoi cyfleoedd ffurfiol ac anffurfiol i ddatblygu'n broffesiynol

5.1: Rhoi cyfle i bobl ddatblygu yn eu swyddi

5.1.1: Rhowch amser a gofod i bobl ymglyfarwyddo â'u swyddi cyn ychwanegu cyfrifoldebau newydd neu eu gwthio i feddwl am eu datblygiad proffesiynol a'r camau nesaf. Canolbwyntiwch ar beth sy'n digwydd iddyn nhw'r funud hon, yn hytrach na beth sydd i ddod nesaf.

“Dim ond ar ôl tua chwe mis yn fy swydd y dechreuais i feddwl am ddatblygu proffesiynol go iawn. Ar y dechrau, roedd hi'n fater o ofyn, ‘Sut mae fy helpu i orau i ddysgu sut i wneud y swydd?’ Roedd y pwyslais ar y presennol yn llwyr, yn hytrach nag ar edrych ymlaen. Roeddwn i'n canolbwyntio cymaint ar y swydd, doedd dim modd i mi hyd yn oed feddwl am beth roeddwn i eisiau'i wneud nesaf, ac mae hynny'n wir am lawer o bobl.”

5.1.2: Pan fyddan nhw'n barod, rhowch gyfleoedd i bobl ddatblygu yn eu swyddi drwy ysgwyddo cyfrifoldebau newydd neu ychwanegol. Gofalwch fod y cyfrifoldebau hyn yn rhoi her iddyn nhw ar y lefel iawn, a bod ganddyn nhw'r seilwaith a'r cymorth o'u hamgylch i'w helpu nhw i lwyddo.

“Mae'n bwysig helpu pobl i ddatblygu yn eu swyddi, er enghraifft drwy adael iddyn nhw arwain cyfarfod neu elfen o brosiect. Fe ges i rywfaint o'r prosiectau llai o faint i'w rheoli. Roeddwn ni'n gwybod bod rhwyd ddiogelwch [fy rheolwr llinell] yno, pe bai angen honno, ond yn y bôn fe adawodd i mi fod yn gyfrifol am y cyfarfodydd a'r prosiect er mwyn i mi allu datblygu. Roedd fy rheolwr yn wych, gan fod ganddo wir ddiddordeb mewn datblygu pobl eraill a sicrhau bod ganddyn nhw'r sgiliau roedden nhw'u heisiau.”

“Mae angen i chi feddwl am hunanhyder sylfaenol pobl. Yn ddiweddar, fe ges i gynnig i arwain prosiect, ond does gen i ddim profiad o gwbl, na syniad ble i gychwyn, felly’n sicr fe fydd angen i mi gael sgwrs â fy rheolwr llinell i wybod ble i ddechrau. Ar y funud, mae’n teimlo fel mynydd mawr i’w ddringo, ond dydw i ddim yn teimlo dan straen oherwydd mae gen i gylch cefnogol o fy amgylch.”

5.2: Annog sgwrs agored am ddatblygu a gwneud cynnydd

5.2.1: Hyrwyddwch ddiwylliant lle bydd pobl yn sgwrsio'n agored am ddatblygu a gwneud cynnydd.

Mae'n beth iach i bobl fod eisiau dysgu a datblygu, a dylai sefydliadau fod eisiau cefnogi eu gweithluoedd i lwyddo.

“Mae'n beth da i sefydliad ddweud wrth pobl bod modd cael sgwrsiau am wneud cynnydd. Pan fyddwch chi mewn sefydliad, weithiau mae'n teimlo'n anodd iawn cwestiynu beth fydd eich camau nesaf. Ond yn hytrach, drwy gael sgwrs agored ac annog pobl i feddwl am lwybrau gyrfa ac am y daith honno, mae'n beth hynod o ddefnyddiol i'w glywed.”

5.2.2: Ewch ati'n rhagweithiol i helpu pobl i ganfod eu hamcanion ar gyfer datblygu, ac awgrymwch

syniadau i fynd i'r afael â'r rhain. Os bydd unigolion yn newydd i'r sector neu i'w swyddi, efallai na fyddan nhw'n gwybod am beth gallan nhw ofyn er mwyn eu helpu nhw i ddatblygu'n broffesiynol

“Allwch chi ddim disgwyl i bobl sydd newydd ddechrau mewn swydd ddeall beth sydd ei angen arnyn nhw. Mae angen i chi eu helpu nhw i ddeall beth mae ei angen arnyn nhw.”

“Wnes i ddim hyd yn oed sylweddoli y gallwn i gael hyfforddiant, y gallwn i fynd i gynadleddau. Doeddwn i erioed wedi meddwl, ‘Rydw i'n mynd i chwilio am gynhadledd i fynd iddi,’ gan nad oeddwn i'n gwybod eu bod nhw'n bodoli. Dylai'r cwmni gynnig hyfforddiant a rhoi cyfle i bobl fynd i gynadleddau yn hytrach na gorfodi'r gweithwyr i chwilio am y cyfleoedd hyn eu

hunain, oherwydd efallai na fyddan nhw'n gwybod ble i gychwyn.”

5.2.3: Wrth helpu pobl i ddatblygu a thyfu'n broffesiynol, dilynwch ddull sy'n rhoi arweiniad ac sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Gall hyfforddwyr neu fentoriaid helpu unigolion i weld y tu hwnt i fanylion dydd i ddydd eu swyddi presennol, gan edrych ar ddyfodol eu gyrfaoedd o safbwynt hirdymor.

“Fy rheolwr llinell oedd fy mentor hefyd. Roedd yn glir iawn ei fod eisiau fy helpu i gymryd fy nghampau nesaf, a doedd y mentora ddim yn ymwneud â fy natblygiad o fewn y sefydliad yn unig. Yn hytrach, roedd yn edrych ar fy natblygiad ehangach a fy llwybr fel artist.”

“Mae'n gwbl hanfodol bod pobl mewn sefydliadau yn cael eu hannog i fentora pobl ifanc ddosbarth gweithiol

neu bobl ifanc sydd ar y cyrion. Byddai hynny'n wych i gynifer o bobl. Byddai dim ond dweud wrth bobl ddosbarth gweithiol bod mentoriaid ar gael yn beth da. A chithau o gefndir dosbarth gweithiol, fydd neb yn eich helpu. Doeddwn i ddim yn gwybod bod trefniant yn bodoli lle byddai rhywun yn rhoi eu hamser am ddim i'ch helpu chi."

5.2.4: Helpwch unigolion i ddeall y gwahanol

Iwybrau gyrfa posibl y tu mewn i'ch sefydliad a'r tu allan iddo. Rhowch arweiniad am y camau nesaf i'w hystyried, a chynigiwch gyfleoedd i wneud pethau fel cysgodi gwahanol swyddi yn eich sefydliad. Mae angen i bobl allu dychmygu'r dyfodol cyn gallu cynllunio ato. Gan amlaf, bydd pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn llai cyfarwydd â

Ilwybrau gyrfa yn y celfyddydau gan fod llai o bobl o'u rhwydweithiau nhw'u hunain yn gweithio yn y sector.

“O ran datblygiad personol a dringo, mae angen i sefydliadau helpu pawb i ddeall beth yw diben pob swydd mewn sefydliad, a beth yw natur dydd i ddydd y swyddi hynny. Dyna sut mae meithrin yr uchelgais honno, oherwydd allwch chi ddim dringo yn eich gyrfa os nad ydych chi'n gwybod i ble byddwch chi'n dringo.

Peidiwch â rhagdybio bod pobl yn gwybod y pethau hyn.

Mae'n anodd iawn meddwl am ddatblygiad personol os na allwch chi ddychmygu'r swydd y byddwch chi'n symud iddi. Allwch chi ddim dychmygu dyfodol os nad ydych chi wedi'i weld, ac os nad ydych chi hyd yn oed yn gwybod beth yw hwnnw.”

5.2.5: Treulwch amser yn deall amcanion hirdymor unigolion. Chwiliwch am ffyrdd i'ch sefydliad ddefnyddio'i adnoddau i'w helpu nhw i weithio tuag at eu hamcanion, yn enwedig pan fydd yr amcanion hynny'n cyd-fynd ag anghenion y sefydliad

“Fe wnes i ddweud yn glir [wrth fy sefydliad] o'r dechrau beth roeddwn i eisiau ei wneud yn y tymor hir, ac fe wnaethon nhw fy annog i ddefnyddio fy swydd i ddatblygu fy ymarfer creadigol. Roedd cael fy annog i ddatblygu fy ymarfer ac i ddysgu yn rhoi teimlad o ryddid i mi.”

“Mae llawer mwy y gellid ei wneud i ganfod beth yw uchelgeisiau pobl. Fe ddylai sefydliadau fod yn parchu hynny, ac yn awyddus i gadw pobl. Sut mae dy gadw di? Sut gallwn ni dy helpu di i wneud cynnydd yn dy yrfa yn ein sefydliad ni?”

5.2.6: Os na fydd unrhyw gyfleoedd i unigolion wneud cynnydd yn eich sefydliad chi, byddwch yn onest ac yn agored ynghylch hynny. Defnyddiwch adnoddau eich sefydliad i'w helpu nhw i gymryd eu camau nesaf yn lle hynny.

“I ryw raddau, doedd dim llawer o gyfleoedd i wneud cynnydd. Ar ôl datblygu a chyrraedd pwynt penodol, fe fyddech chi naill ai'n aros i'ch rheolwr adael, neu'n symud i rywle arall, a doedd hynny ddim yn cael ei gyfathrebu a dweud y gwir. Mae angen mwy o eglurder ynghylch llwybrau a faint o gynnydd sy'n debygol.

Gwnewch hynny'n glir os byddwch chi'n ei weld fel rhywbeth y bydd pobl yn ei ddefnyddio i arwain ymlaen at rywbeth arall, a byddwch yn barod i helpu pobl os ydyn nhw'n bwriadu symud yn eu blaenau i rywle arall,

heb fod goblygiadau iddyn nhw yn eu swyddi presennol.”

5.2.7: Ewch ati'n rhagweithiol i ddangos i unigolion eich bod chi'n eu cefnogi nhw ac yn credu ynddyn nhw. Anogwch nhw a helpwch nhw i feithrin eu hyder. Gall rhwydweithiau cymorth wneud byd o wahaniaeth wrth hybu hunanhyder unigolion, ac mae tuedd i bobl sydd â mwy o ffrainc dosbarth fod â rhwydweithiau cymorth cryfach yn y sector na'r rheini o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

“Roedd rhannau da i fy natblygiad proffesiynol, gyda rhywun yno i fy nghefnogi, fel rheolwr llinell, cydweithiwr neu fentor. Ond roedd rhannau gwael, a finnau'n teimlo'n ynysig ac ar fy mhen fy hun. Mae hi mor bwysig teimlo bod rhywun yn credu ynoch chi, a chael y

cymorth parhaus hwnnw gan unigolyn. Rhywun yn eich
cornel chi sy'n gwybod i ble'r hoffech chi fynd, neu sy'n
gallu eich helpu chi i ddeall hynny.”

5.3: Rhoi cyfleoedd ffurfiol ac anffurfiol i ddatblygu'n broffesiynol

5.3.1: Rhowch gyfleoedd i staff ar bob lefel i gael hyfforddiant a chyfleoedd datblygu ffurfiol os nad oes modd dysgu'r sgiliau y mae eu hangen arnyn nhw wrth wneud y swydd neu'n fewnol, ac anogwch nhw i fanteisio ar y cynnig hwn. Neilltuwch amser ac arian ar gyfer cyfleoedd datblygu ffurfiol, a byddwch yn agored ynghylch pa gymorth sydd ar gael.

“Mae angen mwy o barodrwydd i helpu drwy hyffordd-iant allanol os nad yw'n rhywbeth y gallwch chi'i ddysgu yn y sefydliad ei hun. Mae dull cynhwysol o roi cyfleoedd datblygu proffesiynol yn golygu cael cyllideb os bydd angen i bobl ddysgu yn rhywle arall, a bod yn agored ynghylch beth fyddai'n cael ei gynnwys a beth na fyddai'n cael ei gynnwys, yn enwedig os bydd rhaid

teithio. Mae trafod hynny wastad fymryn yn anghyfforddus os nad ydych chi'n gwybod beth yw'r ffigurau dan sylw a faint maen nhw'n fodlon ei wario ar gynllun datblygu. Dydych chi ddim eisiau teimlo fel eich bod chi'n ddigywilydd am y pethau yma. Dylai'r wybodaeth fod ar gael yn barod, a dylid annog pobl i gael hyfforddiant ac i weld hyfforddiant fel rhywbeth cadarnhaol."

"Mae pethau penodol na fyddwch chi ond yn eu sylweddoli pan fyddwch chi mewn swydd, fel gwella fy sgiliau ar Excel. Mae angen i mi allu dweud, 'Mae angen i mi gael hyfforddiant iawn. Mae angen i chi dalu am hyfforddiant.' Ond dydw i ddim eisiau tynnu sylw [fy sefydliad] at hynny gan nad ydw i eisiau rhoi'r argraff fod gen i brinder sgiliau ac na alla' i wneud y swydd. Mae angen i sefydliadau feithrin agwedd fwy galluogol, gan

ddweud, 'Rydyn ni'n gwybod y gallai rhan o'r swydd hon achosi anawsterau i ti. Mae hynny'n iawn, oherwydd mae gennyn ni rywffaint o arian yn y gyllideb. Fe wnawn ni dy hyfforddi a gweld sut mae pethau'n mynd.'"

5.3.2: Defnyddiwch eich rhwydwaith i gyflwyno staff i bobl eraill a'u helpu nhw i ddechrau sgysiau, er mwyn iddyn nhw allu dechrau creu eu rhwydweithiau'u hunain i hybu eu datblygiad. Mae llwyddo yn y celfyddydau'n aml yn dibynnu ar gael rhwydweithiau a chysylltiadau cryf, ond mae pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn llai tebygol o fod â pherthnasau a chysylltiadau yn y maes yn barod. Gall y cysyniad o rwydweithio hefyd fod yn anghyfarwydd neu'n anghyfforddus iddyn nhw os nad ydyn nhw wedi gwneud hyn o'r blaen.

“Heb os nac oni bai, mae’r ffaith bod y celfyddydau’n ymwneud â rhwydweithiau a pherthnasau’n broblematic. oherwydd does gan bawb ddim mo’r perthnasau hynny’n barod. Efallai mai dim ond canran fechan o’r boblogaeth sydd â’r perthnasau hynny. Os nad yw’r rhain gennych chi, a’ch bod chi’n dod o gefndir gwahanol neu bod gennych chi brofiadau croes i hynny, yna mae’n fwy anodd fyth, oherwydd wedyn bydd angen gofyn, ‘Sut mae meithrin [y perthnasau] hynny, a sut mae dechrau creu rhwydwaith, hyd yn oed?’ [Os na fydd pobl o’ch amgylch chi’n rhannu eu rhwydweithiau,] byddwch chi wastad ar y tu allan, felly allwch chi ddim croesi drwyddyn nhw.”

“[Mae fy rheolwr llinell] yn gwybod am lawer o sefydliadau [yn ein hardal ni], ac roedd eisiau fy nghyflwyno fi iddyn nhw, er eu bod nhw’n sefydliadau

allanol, oherwydd fe allen nhw fod yn ddefnyddiol mewn nifer o ffyrdd, o ran dysgu ac ymwneud â'n gilydd, yn fwy na dim. Roedd hynny'n golygu fy mod i'n gwybod sut i ddefnyddio'r gofodau hyn drwy'r holl sgysiau a ges i â hi ac â'r gwahanol sefydliadau roedd hi wedi fy nghyflwyno iddyn nhw. Rydw i'n gwybod sut i rwydweithio â phobl a dweud, 'Rydw i'n bwriadu gwneud hyn. Ydych chi'n credu y gallech chi helpu gyda hyn?' Erbyn hyn, rydw i'n teimlo'n gyfforddus yn gwneud hynny."

Ambell sylw i gloi

Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn dangos pam mae deialog a sgwrsio'n hollbwysig er mwyn creu newid. Gofyn cwestiynau penagored, a'r rheini wedi'u seilio ar empathi, yw un o'r ffyrdd mwyaf grymus o greu gofod ar gyfer newid. Bydd sgwrsio'n rheolaidd â phobl i feithrin perthynas, gwranddo ar bobl, a glynu at ymrwymadau yn ffordd dda iawn o ddatblygu diwylliant gweithio cefnogol lle gall pobl fod yn ddewr a gwneud eu gwaith gorau. Felly, gan mai drwy ymarfer yr awn ymlaen, dyma ambell sylw i gloi:

- **Byddwch yn chwilfrydig** ynghylch pobl, eu hamcanion, a pha gymorth y mae ei angen arny'n nhw i gyflawni'r amcanion hynny

- **Byddwch yn barod** i bethau fynd o chwith, a gofalu fod gennych chi gynlluniau a pholisïau i ddysgu o'ch camgymeriadau
- **Byddwch yn uchelgeisiol** ynghylch pa newidiadau y gall eich sefydliad eu gwneud i'ch helpu chi i wneud cynnydd ystyrlon, hirdymor.

A chofiwch:

'Dydy hyn ddim yn rhywbeth a fydd yn digwydd mewn cwta fis neu flwyddyn. Rydw i'n credu ei bod hi'n hawdd iawn i sefydliadau ragdybio bod angen iddyn nhw ailwampio pethau dros nos i ddangos eu bod nhw'n gwneud cynnydd. Ond mewn gwirionedd, mae'r rheini yn ein plith sydd am i'r llefydd hyn wneud cynnydd yn gwybod ei bod hi'n cymryd sbel. Mae pawb yn ymwybodol nad yw newid yn digwydd dros nos, a does dim o'i le ar hynny. Mae newid parhaus a newid

gwirioneddol fuddiol yn cymryd sbel, gan fod yn rhaid
gosod y sylfeini.'

Atodiad 1: Methodoleg

Datblygwyd y Pecyn Cymorth hwn drwy raglen ymchwil a geisiai roi lle canolog i leisiau go iawn unigolion o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel, a'u profiadau bywyd wrth weithio yn y sector celfyddydol a diwylliannol. Cafodd methodoleg yr ymchwil ei chreu gan yr ymchwilydd annibynnol, Melissa Wong, ar ôl ymgynghori â grŵp llywio'r Pecyn Cymorth, a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o Jerwood Arts, people make it work, Cymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt WJCB 2020-22, a sefydliadau Cynnal WJCB 2020-22.

Mae'r ymchwil wedi'i seilio ar dair prif ffynhonnell o dystiolaeth. Roedd y broses o gasglu'r data o'r tair ffynhonnell yn canolbwyntio ar ganfod beth 'sy'n gweithio'n dda' wrth greu gweithleoedd cynhwysol i bobl

o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel, a dilynwyd dull croestoriadol o weithio. Roedd yr ymchwil yn canolbwyntio ar dair prif thema: recriwtio; cynefino a chefnogaeth yn y swydd; a datblygu proffesiynol a chynnydd pellach.

- **Sgyrsiau grŵp:** Cynhaliwyd tair sgwrs grŵp â Chymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt. Roedd pob sgwrs yn canolbwyntio ar un o'r tair thema. Diben y sgyrsiau grŵp oedd creu gofod i fyfyrion a hel syniadau ar y cyd. Roedd pob sgwrs grŵp yn parhau tua dwy awr, gyda saith neu wyth o unigolion yn cyfrannu at bob un. Cafodd y sgyrsiau grŵp eu hwyluso gan *people make it work*, gyda'r ymchwilydd annibynnol yn bresennol i wrando.

- **Sgyrsiau un-i-un:** Cynhaliwyd cyfres o sgyrsiau un-i-un rhwng yr ymchwilydd annibynnol a 10 o Gymrodyr a Chyn-gymrodyr Cyswllt. Diben y sgyrsiau un-i-un oedd rhoi gofod i rannu gwybodaeth yn gyfrinachol ac edrych ar bynciau penodol yn fanylach. Roedd pob sgwrs un-i-un yn para tua 60 i 90 munud, ac yn rhoi sylw i'r tair thema, yn ogystal â chyfle i drafod yn fwy cyffredinol a gwneud argymhellion.
- **Ymatebion i arolygon y rhaglen:** Adolygwyd adroddiad gwerthuso pedwaredd rownd rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, a gynhaliwyd rhwng 2020 a 2022, er mwyn canfod safbwyntiau ac awgrymiadau'r Cymrodyr ynghylch cynhwysiant yn y gweithle. Roedd y rhain yn deillio o'r arolwg cychwynol a gynhaliwyd ymhlith y

Cymrodyr a'r arolwg a gynhaliwyd ar ddiwedd y rhaglen.

Cynhaliwyd yr ymchwil rhwng mis Gorffennaf a mis Awst 2022. Gwahoddwyd holl Gymrodyr a Chyn-Gymrodyr Cyswllt WJCB 2020-22 i gyfrannu at yr ymchwil hwn, a chymerodd 23 o Gymrodyr neu Gyn-Gymrodyr ran mewn un neu ragor o elfennau'r ymchwil. Roedd yr holl gyfranwyr yn arddel hunaniaeth cefndir dosbarth gweithiol/cefndir economaidd-gymdeithasol isel, naill ai oherwydd eu bod nhw wedi bod yn gymwys i gael pryddau ysgol am ddim, oherwydd lefel uchaf cymwysterau academaidd eu rhieni/gofalwyr, oherwydd galwedigaeth eu rhieni/gofalwyr pan oedden nhw'n tyfu, neu oherwydd amgylchiadau eraill bywyd.

Er hynny, roedden nhw'n grŵp hynod o amrywiol gydag amrywiaeth o hunaniaethau ac amgylchiadau eraill a

oedd yn croestorri â'u cefndir economaidd-gymdeithasol i gael effaith ar eu profiad o gynhwysiant yn y gweithle. Roedd gan y cyfranwyr hunaniaethau rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol deuaidd ac anneuaidd ill dau. Roedden nhw'n dod o sbectrwm eang o gefndiroedd ethnig, ac roedd eu hoedrannau'n amrywio o oedolion ifanc i oedolion canol oed. Roedd gan tua thraean anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, ac roedd gan bron i chwarter gyfrifoldebau gofalu. Roedd y cyfranwyr yn dod o bob rhanbarth yn Lloegr, fwy neu lai, yn ogystal ag o Gymru a'r Alban. O ran eu cefndiroedd academaidd, roedd ganddyn nhw gymwysterau addysg bellach, israddedig ac ôl-raddedig, ac roedden nhw'n gweithio mewn rhannau amrywiol iawn o'r sector, gan gynnwys yn y celfyddydau perfformio, y celfyddydau gweledol a'r celfyddydau llenyddol, yn ogystal â gwneud gwaith amlddisgyblaethol a rhyngddisgyblaethol.

Cafodd y data a gasglwyd eu dadansoddi drwy ddefnyddio codau thematig ar ddwy lefel. Yn gyntaf, cafodd y data eu codio yn unol â themâu'r prosiect, sef recriwtio; cynefino a chefnogaeth yn y swydd; a datblygu proffesiynol a chynnydd pellach. Rhoddwyd lle hefyd i safbwyntiau cyffredinol ac argymhellion ynghylch cynhwysiant yn y gweithle. Yna, o dan bob thema, cafodd y data eu codio yn unol â'r syniadau a'r cysyniadau a ddeilliodd o'r data. Rhoddodd y codau hyn ar ddwy lefel y strwythur ar gyfer y Pecyn Cymorth hwn. Pan fydd hynny'n angenrheidiol, mae nodweddion a allai fod yn fodd o adnabod pobl wedi'u tynnu o'r dyfyniadau er mwyn gofalu bod y cyfranwyr yn anhysbys.

Atodiad 2: Cefndir Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood

Beth yw Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood?

Ers 2010, Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB) fu'r brif raglen drwy'r Deyrnas Unedig sy'n canolbwyntio ar gynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau. Mae'r rhaglen yn mynd ati'n benodol i helpu artistiaid, curaduron, cynhyrchwyr a gweithwyr creadigol eithriadol ar ddechrau'u gyrfaedd i ffynnu. Gan weithio mewn partneriaeth â sefydliadau celfyddydol a diwylliannol blaenllaw, mae WJCB yn edrych ar recriwtio, datblygu proffesiynol a newid sefydliadol o safbwynt cynhwysol a chroestoriadol.

Mae WJCB yn golygu creu maes chwarae gwastad ar gyfer swyddi dechrau gyrfa hynod o gystadleuol yn y celfyddydau, gan weithio i sicrhau bod pobl sydd â photensial, ond heb gymorth ariannol, rhwydweithiau na chyfalaf diwylliannol, yn cael cyfle i ffynnu. Mae rhoi cyfleoedd teg i bobl weithio yn y sector celfyddydau a diwylliant yn fater y mae angen rhoi sylw iddo ar frys, gan fod pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn dal wedi'u tangynrychioli'n sylweddol ymhlith artistiaid a gweithwyr theatrau, gwyliau, orielau a sefydliadau celfyddydol o bob math yn y Deyrnas Unedig. Mae WJCB yn ceisio gofyn cwestiynau a chael gwared ar y rhwystrau sy'n atal pobl rhag dod yn rhan o'r sector a gwneud cynnydd, gan alluogi unigolion i ddatblygu gyrfaedd yn y celfyddydau gyda hyder.

Dros bedair rownd, mae WJCB wedi creu 173 o swyddi i weithwyr creadigol sydd ar ddechrau'u gyrfaeoddedd ac o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Mae'r rhaglen hefyd wedi creu pecynnau cymorth ymarferol ym maes arferion cyflogaeth cynhwysol, er mwyn ysgogi newid sefydliadol. Cafodd rhaglen WJCB ei chreu gan Kate Danielson a Shonagh Manson i Jerwood Arts yn 2010-12. Cynhaliwyd rhagor o rowndiau yn 2012-14, 2017-19, a 2020-22.

Cefndir rhaglen WJCB 2020-22

Drwy raglen WJCB 2020-22, crewyd 50 o swyddi newydd gyda chyflog mewn sefydliadau celfyddydol a diwylliannol drwy'r Deyrnas Unedig ('Cymrodoriaethau'), a hynny i unigolion o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Mae 'Cymrodyr' yn cyfeirio at unigolion a gafodd Gymrodoriaeth yn ystod 2020-22, tra bo 'Cyn-gymrodyr Cyswllt' yn cyfeirio at Gymrodyr 2017-19 a wnaeth barhau i gefnogi a chynghori'r rhaglen nesaf.

Yn 2020-22, fe ehangodd y rhaglen ei phwyslais, ac yn hytrach na helpu unigolion i 'gydweddu' mewn sefydliadau celfyddydol (dull o'r gwaelod i fyny), cynigiwyd adnoddau, cymorth a rhaglen newid sefydliadol i'r sefydliadau Cynnal (dull o'r brig i lawr). Roedd y newid hwn yn ymateb i wersi a ddysgwyd o rowndiau blaenorol WJCB a newidiadau ehangach wrth geisio deall beth 'sy'n gweithio'n dda' wrth hybu symudedd cymdeithasol yn y celfyddydau. Drwy ganolbwyntio ar greu newid sefydliadol ochr yn ochr â rhoi cymorth i unigolion, mae gan WJCB fwy o botensial

i newid meddylfryd, gwreiddio arferion cynhwysol yn y tymor hir, a lledaenu'r budd drwy'r holl sector.

Dewiswyd 50 o sefydliadau Cynnal o dros 250 o geisiadau yn dilyn galwad agored gan Jerwood Arts ym mis Chwefror 2020. Gan ddechrau yng nghanol y pandemig ym mis Medi 2020, cymerodd y sefydliadau Cynnal ran mewn rhaglen newid ar-lein mewn tair rhan, a hynny dan arweiniad people make it work dros gyfnod o 12 mis. Cymerodd tri unigolyn o bob sefydliad Cynnal ran – sef dros 150 o unigolion. Drwy gynnwys rheolwr llinell y Cymrawd, uwch swyddog gweithredol, ac ymddiriedolwr, roedd y rhaglen yn annog sefydliadau i ddysgu a myfyrio'n fertigol. Roedd y rhaglen newid sefydliadol yn canolbwyntio ar helpu sefydliadau Cynnal i greu ymgyrchoedd recriwtio cynhwysol ar gyfer eu Cymrodoriaethau, i lunio rhaglenni cynefino a

chynlluniau cynnydd i'w Cymrodyr, ac i ystyried sut i wreiddio newid hirdymor yn y sefydliadau a'r sector.

O fis Ionawr 2021, recriwtiwyd 51 o Gymrodyr i swyddi creadigol, gyda chyflog, yn y sefydliadau Cynnal. O fis Ebrill 2021, cymerodd y Cymrodyr ran yn eu rhaglen datblygu proffesiynol ar-lein eu hunain dan arweiniad people make it work, ac fe'u cysylltwyd â thîm Jerwood Arts i gael cefnogaeth ehangach. Cafodd y Cymrodyr i gyd gyllid ar gyfer mentor gyda chymorth Arts Emergency, ac roedd modd iddyn nhw hefyd fanteisio ar amrywiaeth o gymorth i wneud cynnydd wrth iddyn nhw gyrraedd diwedd eu blwyddyn fel Cymrodyr. Ym mis Tachwedd 2021, daeth y Cymrodyr ynghyd ar gyfer diwrnod o weithdai wyneb yn wyneb yn y Dulwich Picture Gallery yn Llundain.

Yn 2022, cymerodd y Cymrodyr ran yn Creatives Explore, mewn partneriaeth â'r British Council. Roedd hwn yn gyfle unigryw iddyn nhw archwilio sut gallai cysylltiadau traws-wladol helpu i wella cynaliadwyedd eu gyrfaedd, cysylltu â chymheiriaid yn Ewrop, a meithrin cymuned o weithwyr diwylliannol ac artistiaid y tu hwnt i'r Deyrnas Unedig.

Cynhaliodd Annabel Jackson Associates Ltd werthusiad annibynnol drwy gydol rhaglen WJCB 2020-22. Bydd yr adroddiad terfynol yn cael ei gyhoeddi yng ngwanwyn 2023.

Dyluniwyd a darparwyd rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2020-22 gan Jerwood Arts, gyda chymorth people make it work, yr Athro Dave O'Brien, ac Annabel Jackson Associates Ltd. Cafodd y rhaglen ei hariannu gan Gronfa Trawsnewid

Arweinyddiaeth Arts Council England, Garfield Weston Foundation, Art Fund, Cyngor Celfyddydau Cymru, Creative Scotland, British Council, Jerwood Arts a Sefydliad PRS.

Sefydliadau Cynnal 2020-22

Aberdeen Performing Arts, Actors Touring Company (consortium gyda LAMDA), ARC/Stockton Arts Centre, Artes Mundi, Aspex Gallery, ATLAS Arts, Bernie Grant Arts Centre, Bluecoat, Bristol Beacon, Y Llyfrgell Brydeinig, Clean Break Theatre Company, Clod Ensemble, Commonwealth (consortium gyda National Theatre Wales), Creative Folkestone, Creative Scene, Derby Theatre, Diverse City/Extraordinary Bodies, Dulwich Picture Gallery, Eden Court Highlands, Edinburgh Printmakers, Exeter Northcott Theatre, Ffotogallery Wales, Fierce Festival, Grand Union, Heart

of Glass, Leeds Playhouse (consortium gyda Tutti Frutti), Liverpool Philharmonic Society, Manchester Museum, Museums Sheffield, New Writing South, Oxford Contemporary Music, Prime Cut Productions, Punch, Red Note Ensemble, Gwasanaeth Celfyddydau Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf, Royal Exchange Theatre, Royal Shakespeare Company, Rural Arts North Yorkshire, Scottish Sculpture Workshop, Site Gallery, Studio Wayne McGregor, Sunderland Culture, The NewBridge Project, The Work Room (consortium gyda Tramway), Theatr Genedlaethol Cymru, Tŷ Cerdd, Opera Cenedlaethol Cymru, Wildworks, ac Yorkshire Sculpture Park.

Atodiad 3: Rhagor o adnoddau

Annabel Jackson Associates. 2019. The Weston Jerwood Creative Bursaries: Evaluation Report 2017-19.

Gwerthusiad allanol o drydedd rownd Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood, a ddarparwyd gan Jerwood Arts mewn partneriaeth â'r British Council. Yn y rownd hon, ehangwyd y rhaglen drwy ychwanegu lleoliadau rhyngwladol a thaith hyfforddiant rhyngwladol, drwy roi cymorth ariannol newydd ar gyfer datblygu proffesiynol hunangyfeiriedig, a thrwy roi mwy o bwyslais ar werthuso a rhannu'r gwersi a ddysgwyd o'r rhaglen.

Annabel Jackson Associates. I ddod yn 2023.

Weston Jerwood Creative Bursaries: Evaluation Report 2020-22.

Gwerthusiad allanol o bedwaredd rownd Ysgoloriaethau

Creadigol Weston Jerwood, a ddyluniwyd ac a ddarparwyd gan Jerwood Arts, gyda chymorth people make it work, yr Athro Dave O'Brien ac Annabel Jackson Associates Ltd. Yn y rownd hon, ehangwyd y meini prawf ar gyfer bod yn gymwys i gynnwys pobl heb radd, ychwanegwyd rhaglen datblygu sefydliadol i ysgogi arferion cynhwysol mewn sefydliadau Cynnal, ac ailstrwythurwyd elfennau eraill y cymorth i greu rhaglen ddilydol unigryw i'r Cymrodyr.

Anti-Racism Touring Rider. 2021. Anti-Racism Touring Rider.

Pecyn Cymorth a gydlynwyd ac a gefnogwyd gan grŵp o gwmnïau theatr teithiol cenedlaethol ar ôl ymgynghori â sefydliadau a gweithwyr llawrydd drwy'r wlad, gyda'r nod o greu disgwyliadau sylfaenol a rhoi cymorth ar

gyfer cyflwyno arferion gwrth-hiliol i randdeiliaid sy'n trefnu cynyrchiadau teithiol.

Art Fund. 2022. 'It's about Handing over Power': The Impact of Ethnic Diversity Initiatives on Curatorial Roles in the UK Arts and Heritage Sector 1998-2021.

Adroddiad ymchwil gan y sefydliadau sy'n cael eu harwain gan bobl Dduon, Museum X a Culture&, ac a gomisiynwyd gan Art Fund, sy'n dangos nifer cyfyngedig, ansawdd ac effaith cynlluniau amrywiaeth sy'n targedu swyddi curadurol yn y sector celfyddydau a threftadaeth, gan gyflwyno argymhellion ar gyfer y sector amgueddfeydd a chyllidwyr i wella amrywiaeth a chydraddoldeb yn y proffesiwn curaduro.

Arts Professional. 2022a. ArtsPay: Survey 2022.

Adroddiad ymchwil gan Arts Professional a Baker Richards ynghylch cyflogau yn y sector celfyddydau a

diwylliant, wedi'i seilio ar arolwg ar-lein a ddenodd dros 2,000 o ymatebion gan weithwyr amser llawn a rhan amser, gweithwyr llawrydd, a pherchnogion-reolwyr busnesau, gan gymharu'r canfyddiadau â chanfyddiadau arolwg blaenorol yn 2018.

——. **2022b. Arts Salaries Show Evidence of Class Premium.**

Erthygl blog sy'n edrych yn fanylach ar arolwg ArtsPay 2022 ar sail cefndir economaidd-gymdeithasol, gan ddangos bod gweithwyr o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn ennill llai o gyflog ac yn sôn am ddiffyg cymorth.

The Brokerage. 2022. The Overlooked Advantage: Exploring the Strengths Rooted in the Experience of Disadvantage and the Steps Employers Can Take Towards Inclusion.

Adroddiad ymchwil, wedi'i seilio ar adolygiad o'r llenyddiaeth a grwpiau ffocws a gynhaliwyd gyda phobl ifanc a chyflogwyr, sy'n canfod prif gryfderau pobl ifanc o gefndiroedd dosbarth gweithiol a grwpiau ethnig lleiafrifol, a'r camau y gall cyflogwyr eu cymryd i leihau'r diffyg cydbwysedd yn y modd y mae'r grwpiau hyn wedi'u cynrychioli mewn swyddi proffesiynol.

——. **2023. How to Be an Inclusive Line Manager.**

Canllaw byr i bawb sy'n rheoli pobl ifanc sy'n rhan o interniaethau, prentisiaethau, lleoliadau, cynlluniau i raddedigion, neu raglenni eraill i bobl ar ddechrau'u gyrfaedd, gan gyflwyno egwyddorion cynhwysol ar gyfer rheoli llinell y gall cyflogwyr ganolbwyntio arnyhau i sicrhau bod eu rhaglenni i bobl ar ddechrau'u gyrfaedd yn gynhwysol ac yn effeithiol.

Brook, O., D. O'Brien, and M. Taylor. 2018. Panic! Social Class, Taste, and Inequalities in the Creative Industries.

Adroddiad ymchwil, a gefnogwyd gan Create London ac Arts Emergency, sy'n crynhoi cyfres o bapurau academaidd sy'n edrych ar anghydraddoldebau yn y gweithlu creadigol a diwylliannol, gyda phwyslais ar gefndir dosbarth cymdeithasol a'r modd y mae hwnnw'n croestorri â materion eraill, gan gynnwys agweddau a gwerthoedd, profiadau o weithio yn rhad ac am ddim, rhwydweithiau cymdeithasol, a chwaeth ddiwylliannol.

Carey, H., D. O'Brien, and O. Gable. 2021. Social Mobility in the Creative Economy: Rebuilding and Levelling Up?

Adroddiad ymchwil ynghylch achosion anfanteision ar sail dosbarth yn y diwydiannau creadigol, ac

argymhellion ynghylch sut i hybu symudedd cymdeithasol yn yr economi greadigol, wedi'i seilio ar adolygiad helaeth o'r llenyddiaeth a 150 o gyfweiliadau â rhanddeiliaid, busnesau a gweithwyr yn y meysydd hysbysebu, ffasiwn, cyhoeddi a'r sgrin.

Carey, H., et al. 2020. Getting In and Getting On: Class, Participation, and Job Quality in the UK Creative Industries.

Adroddiad ymchwil gan y Creative Industries Policy and Evidence Centre sy'n dadansoddi data'r Arolwg o'r Llafurlu a data Understanding Society i ddangos y diffyg cydbwysedd eang o ran cefndir dosbarth yn niwydiannau creadigol y Deyrnas Unedig, a sut mae dosbarth yn croestorri â ffactorau eraill fel rhywedd, ethnigrwydd, anabledd a lefelau sgiliau i greu 'anfantais

ddwbl' wrth geisio cael swyddi yn y diwydiannau creadigol.

Contemporary Art Society. 2022. Doing the Work: Embedding Anti-Racism and Decolonisation into Museum Practice.

Adroddiad gydag ymatebion beirniadol i gyfres o weithdai, wedi'u cyd-gynhyrchu gan y Contemporary Art Society a'r Decolonising Arts Institute yn University of the Arts London, a geisiai helpu gweithwyr proffesiynol mewn amgueddfeydd i ymwneud yn ystyrlon ac yn ymarferol ag ymarfer gwrth-hiliol a/neu ddad-drefedigaethol.

Creative Access. 2022. Creative Access Disability Survey Results: 2022.

Adroddiad ymchwil ynghylch tegwch i bobl anabl yn y diwydiannau creadigol, wedi'i seilio ar arolwg o 770 o

weithwyr proffesiynol yn y diwydiannau creadigol sy'n arddel hunaniaeth pobl anabl, pobl Fyddar neu bobl niwroamrywiol, gydag argymhellion ynghylch sut gall cyflogwyr creadigol wella hygyrchedd i ymgeiswyr anabl a'u helpu i wneud cynnydd yn y sector.

Creative and Cultural Skills. 2020. Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders.

Canllaw a luniwyd gan Creative and Cultural Skills fel rhan o raglen genedlaethol i sicrhau bod talent fwy amrywiol yn cael ei phenodi a llwybrau ehangach ar gael i mewn i'r diwydiannau creadigol, gan geisio helpu cyflogwyr i fyfyrion am eu dull o recriwtio a ffyrdd o wella'u prosesau recriwtio i hybu mwy o amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle.

Culture Collective. 2022. Accessible Recruitment: What We've Learned So Far.

Erthygl blog sy'n cyflwyno myfyrdodau tri sefydliad sy'n rhan o rwydwaith y Culture Collective o 26 o brosiectau celfyddydol cyfranogol drwy'r Alban, gan drafod yr hyn maen nhw wedi bod yn ei wneud i sicrhau bod eu prosesau recriwtio'n fwy hygyrch.

Inc Arts UK. 2020a. Hold On: Diversity and Managing in the Arts. (adroddiad llawn / adroddiad cryno)

Adroddiad ymchwil a luniwyd ar y cyd rhwng Inc Arts UK a'r Bridge Group, sy'n edrych ar anghydraddoldeb yn y gweithlu sy'n rheoli'r celfyddydau, gan gwneud argymhellion ar gyfer mwy o amrywiaeth ethnig, mwy o amrywiaeth economaidd-gymdeithasol a mwy o amrywiaeth rhywedd. Mae'r adroddiad wedi'i seilio ar arolwg o dros 500 o bobl a oedd yn gweithio mewn swyddi rheoli yn y celfyddydau a chyfweliadau â 60 o bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

——. **2020b. Inc Arts Unlock.**

Pecyn cymorth sy'n rhoi proses ymarferol, gam wrth gam, i sefydliadau celfyddydol i gymryd camau gwrth-hiliol yn y gweithle, ac yn cynnwys 100 o gamau gweithredu sydd wedi'u seilio ar dystiolaeth, argymhellion a galwadau pobl sydd â phrofiad bywyd o hiliaeth yn y celfyddydau.

Jerwood Arts. 2017. Weston Jerwood Creative

Bursaries: 2014-16 Evaluation Report.

Gwerthusiad mewnol o ail rownd y rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol, a ddyluniwyd ac a reolwyd gan y Jerwood Charitable Foundation (Jerwood Arts bellach) gyda chymorth consortiwm o sefydliadau ac ymddiriedolaethau preifat. Yn y rownd hon, ehangwyd y rhaglen drwy'r Deyrnas Unedig gyfan a chynyddwyd yn sylweddol y cymorth datblygu proffesiynol a gynigiwyd i

gyfranogwyr drwy Raglen Hyfforddiant yr Andrew Lloyd Webber Foundation.

——. 2019. **Cynhwysiant ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau: pecyn cymorth i gyflogwyr.**

Pecyn cymorth a ddatblygwyd gan Jerwood Arts a'r Bridge Group, wedi'i seilio ar syniadau ymarferol a ddeilliodd o raglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB), astudiaethau achos gan sefydliadau Cynnal WJCB, ac ymchwil a chyngor gan sectorau eraill.

Jesse, Raquel. 2022. **They Look Down on Us: Insights from the Diverse Working Class on Race and Class in Britain Today.**

Gan ddefnyddio cyfweiliadau, grwpiau ffocws, technegau profi negeseuon ac arolwg cenedlaethol o 2,200 o oedolion, mae'r adroddiad ymchwil hwn yn rhoi gofod a

Ileisiau i brofiadau bywyd ac argraffiadau pobl ddosbarth gweithiol er mwyn dangos amrywiaeth y grŵp hwn a chreu dealltwriaeth groestoriadol o ystyr dosbarth.

O'Brien, Dave. 2023. From Social Mobility to Social Justice: Reflections on Weston Jerwood Creative Bursaries 2020-22.

Papur myfyrio ynghylch newid cyd-destun rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood (WJCB) yn 2020-22, gan edrych ar newid pwyslais y rhaglen drwy ganolbwyntio ar weddnewid sefydliadol a strwythurol yn hytrach na helpu unigolion i symud i swyddi artistig a diwylliannol, a hynny'n adlewyrchu gwersi a ddysgwyd o rowndiau blaenorol WJCB a'r newidiadau mwy cyffredinol mewn polisïau ac arferion diwylliannol yn y Deyrnas Unedig.

**Sutton Trust. 2020. Social Mobility in the Workplace:
An Employer's Guide.**

Canllaw ymarferol ar gyfer cyflogwyr ym mhob sector sy'n chwilio am gyngor manwl i wella symudedd cymdeithasol yn y gweithle, gan roi sylw i amrywiaeth eang o faterion, gan gynnwys mesur natur economaidd-gymdeithasol y gweithlu, recriwtio cyd-destunol, a chyngor am yr arferion gorau wrth roi llwybrau i'r gweithle.

**UK Theatre and Society of London Theatre. 2019.
Theatre Casting Toolkit.**

Adnodd ymarferol i unrhyw un sy'n rhan o broses gastio theatrau er mwyn cyflwyno mwy o amrywiaeth i'r ystod o actorion sydd ar lwyfannau ac ystafelloedd ymarfer, wedi'i gomisiynu gan UK Theatre a'r Society of London Theatre ac wedi'i greu gan Tonic ar sail proses

ymgyngori ar raddfa fawr a gwaith profi helaeth gyda grŵp o chwe theatr.

Unlimited. 2019. Ten Top Tips for Accessible

Recruitment.

Erthygl blog sy'n rhoi deg o gynghorion ymarferol i wneud prosesau recriwtio'n fwy hygyrch i bobl sydd ag anabledau, gan gynnwys fersiwn ffilm fer gydag opsiynau i gael disgrifiadau sain a dehongliad BSL.

Wee, C., a V. Spaine. 2022. Fostering Equity in the Visual Arts Sector: Findings from the CVAN Fair and Equitable Programme on Creating Conditions for Artists and Arts Workers from Underrepresented and Marginalised Communities to Thrive.

Adroddiad ymchwil a luniwyd fel rhan o raglen 'Fair and Equitable' y Contemporary Visual Arts Network ac fel rhan o'i ymrwymiad i wreiddio tegwch yn y celfyddydau

gweledol yn Lloegr. Mae'r adroddiad yn canfod themâu sy'n dod i'r amlwg ac yn gwneud argymhellion ar gyfer y sector celfyddydau ynghylch croestoriadedd, amodau strwythurol, gobeithion at y dyfodol, camau gyrfa, a diwylliannau perthyn.

Wreyford, N. D. O'Brien, a T. Dent. 2021. Creative Majority: An All-Party Parliamentary Group for Creative Diversity Report into 'What Works' to Enhance Diversity, Equity, and Inclusion in the Creative Sector.

Adroddiad ymchwil ac argymhellion polisi i'r Grŵp Seneddol Trawsbleidiol ar Amrywiaeth Greadigol, gan edrych ar yr hyn 'sy'n gweithio'n dda' wrth recriwtio, a datblygu a chadw staff mewn sector creadigol amrywiol. Mae'r adroddiad wedi'i seilio ar adolygiad systematig o'r llenyddiaeth, cyfres o drafodaethau bord gron â

chynrychiolwyr y diwydiant, a chyflwyniadau a ddaeth i law drwy ymgynghoriad cyhoeddus.

Y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol. 2021a.

Socio-Economic Diversity and Inclusion Employers'

Toolkit: Cross-Industry Edition.

Pecyn cymorth wedi'i lunio gan y Bridge Group, ar y cyd â'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ac amrywiaeth eang o gyflogwyr, elusennau a chyrrff aelodaeth, er mwyn helpu cyflogwyr mawr sy'n pontio diwydiannau i ddenu a datblygu gweithwyr o bob cefndir economaidd-gymdeithasol.

——. 2021b. Socio-Economic Diversity and Inclusion

Toolkit: Creative Industries.

Fersiwn ar gyfer y diwydiannau creadigol o becyn cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol i gyflogwyr, sy'n hybu cynhwysiant ac amrywiaeth

economaidd-gymdeithasol, wedi'i lunio ar ôl ymgynghori â dros 50 o elusennau, cyrff aelodaeth a chyflogwyr yn y diwydiannau creadigol ac wedi'i seilio ar ymchwil gan y Creative Industries Policy and Evidence Centre yn Nest.

——. 2022. **The Building Blocks: An Employer's Guide to Improving Social Mobility in the Workplace.**

Fersiwn fyrrach o ddogfen y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol, Socio-Economic Diversity and Inclusion Employers' Toolkit, gyda chanllawiau syml, cychwynnol ar gyfer busnesau a sefydliadau o bob maint sy'n edrych ar ddata, diwylliant ac arweinyddiaeth, recriwtio ac arferion allgymorth er mwyn rhoi man cychwyn i'w strategaethau ym maes symudedd cymdeithasol.

Y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol. 2022. Social Mobility Employer Index.

Gwaith meincnodi blynyddol sy'n asesu ac yn monitro

cynnydd sefydliadau wrth hybu symudedd cymdeithasol,
gan roi adroddiadau wedi'u teilwra i sefydliadau yn
dangos sut maen nhw'n perfformio'n dda a sut gallan
nhw wella, ac yn arwain at sgorio'r 75 o'r cyflogwyr
gorau yn y Deyrnas Unedig ym maes symudedd
cymdeithasol.

Cydnabyddiaeth

Ymlaen â'r Gwaith (Tîm): Casgliad o sylwadau, syniadau, a heriau i ysgogi cynhwysiant economaidd-gymdeithasol yn eich sefydliad chi.

Cyhoeddwyd ym mis Mawrth 2023 gan Jerwood Arts

Ymwadiad cyfreithiol

Nod y Pecyn Cymorth hwn yw hybu ymwybyddiaeth o'r heriau y mae pobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol/cefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel yn eu hwynebu wrth weithio yn y sector celfyddydau a diwylliant, cyn ystyried y camau gweithredu cadarnhaol y gellid eu cymryd i helpu i gynnwys y bobl hyn. Nid yw'n disodli cyngor proffesiynol na chyfreithiol, ac ni ddylid dibynnu arno yn y fath fodd. Bydden ni'n argymhell ceisio cyngor arbenigol ar sail amgylchiadau penodol eich

sefydliad chi cyn cymryd, neu cyn peidio â chymryd,
unrhyw gamau gweithredu ar sail y wybodaeth yn y
Pecyn Cymorth hwn.

Grŵp Ilywio'r Pecyn Cymorth

Lilli Geissendorfer

Cyfarwyddwr, Jerwood Arts

Della Hill

Cymrawd WJCB 2017-19 yn Llenyddiaeth Cymru

Lara Kester

Cymrawd WJCB 2020-22 yn Aspex Portsmouth

Amy Leach

Leeds Playhouse, Sefydliad Cynnal WJCB 2020-22

Lizzie Lovejoy

Cymrawd WJCB 2020-22 yn ARC Stockton Arts Centre

Louis Palfrey

Cymrawd WJCB 2017-19 yn Open School East

Helen Pheby

Yorkshire Sculpture Park

Sefydliad Cynnal WJCB 2020-22

Steph Power

Tŷ Cerdd, Sefydliad Cynnal WJCB 2020-22

Joe Rose

Cymrawd WJCB 2020-22 yn y Royal Shakespeare

Company

Clare Thurman

Cyfarwyddwr Dysgu a Chymunedau

people make it work

Shalikhah Walters-Watson

Cymrawd WJCB 2020-22 yn Site Gallery

Melissa Wong

Ymgynghorydd ymchwil

Gweithgor y Pecyn Cymorth

Kate Danielson

Cyfarwyddwr

Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood

Lilli Geissendorfer

Cyfarwyddwr, Jerwood Arts

Kaya La Bonté-Hurst

Rheolwr Prosiectau, Jerwood Art

Clíona Malin

Cynorthwydd Tîm, Jerwood Arts

Jon Opie

Dirprwy Gyfarwyddwr, Jerwood Arts

Steve Sheridan

Rheolwr Digidol ac Ymgysylltu, Jerwood Arts

Clare Thurman

Cyfarwyddwr Dysgu a Chymunedau

people make it work

Melissa Wong

Ymgynghorydd ymchwil

Cymrodyr Cyswilt y Pecyn Cymorth

Jodie Cole

Cymrawd WJCB 2020-22 yn Extraordinary Bodies

Ink Asher Hemp

Cymrawd WJCB 2020-22 yn Eden Court Highlands

Della Hill

Cymrawd WJCB 2017-19 yn Llenyddiaeth Cymru

Louis Palfrey

Cymrawd WJCB 2017-19 yn Duckie

Lou Bartley Sophocleous

Cymrawd WJCB 2017-19 yn Open School East

Kyle Stead

Cymrawd WJCB 2020-22 yng Ngwasanaeth

Celfyddydau Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon

Taf

Ymchwil a rheoli'r prosiect

Melissa Wong

Ymgynghorydd ymchwil

Hwyluso'r gweithdai

Vicki Igbokwe

Cyfarwyddwr Grymuso

people make it work

Clare Thurman

Cyfarwyddwr Dysgu a Chymunedau

people make it work

Dylunio

Take Courage

Ffotograffiaeth

Hydar Dewachi

Fersiwn Sain Saesneg

Chris Lloyd

Fersiwn Saesneg hawdd i'w darllen

Projects Easy Read Online Ltd.

Cyfieithiadau Cymraeg a sain Cymraeg

Rhys Iorwerth Cyf.

Cysylltiadau Cyhoeddus

FOUR Communications

Diolch arbennig i

Dave O'Brien, Athro yn y Diwydiannau Creadigol a

Diwylliannol, Prifysgol Sheffield

Khazana Khan, Ymgynghorydd Adnoddau Dynol

Yn olaf, mae ein diolch yn ddifesur i Gymrodyr WJCB

2020-22 ac i'r Cyn-gymrodyr sydd wedi rhannu eu

profiadau a'u harbenigedd mor hael. Fyddai'r Pecyn

Cymorth hwn ddim wedi bod yn bosibl heb ddyn nhw.

Ysgoloriaethau Creadigol Weston

Jerwood 2020-22

Dyluniwyd a darparwyd rhaglen Ysgoloriaethau Creadigol Weston Jerwood 2020-2022 gan Jerwood Arts, gyda chymorth people make it work, yr Athro Dave O'Brien, ac Annabel Jackson Associates Ltd. Cafodd y rhaglen ei hariannu gan Gronfa Trawsnewid Arweinyddiaeth Arts Council England, Garfield Weston Foundation, Art Fund, Cyngor Celfyddydau Cymru, Creative Scotland, British Council, Jerwood Arts a Sefydliad PRS.

Jerwood Arts

Jerwood Arts yw'r prif gyllidwr annibynnol sy'n gweithio'n benodol i gefnogi artistiaid, gwneuthurwyr, curaduron a chynhyrchwyr drwy'r Deyrnas Unedig sydd ar ddechrau eu gyrfaedd i ddatblygu a ffynnu. Rydyn ni wedi

ymrwymo i hybu rhyddid mynegiant artistig ac i fod mor gynhwysol â phosibl yn ein holl waith. Byddwn ni'n cydweithio â sefydliadau ar draws ffurfiau celfyddydol, disgyblaethau a genres i greu cyfleoedd sy'n newid byd a sector mwy cynaliadwy, gan gefnogi gwobrwyau, cymrodoriaethau, cyfnodau preswyl, prosiectau, rhaglenni, ysgoloriaethau a chomisiynau sy'n llawn dychymyg.

jerwoodarts.org

info@jerwoodarts.org

171 Union Street, London, SE1 0LN

Jerwood Arts yw enw masnachu Jerwood Charity.

Elusen gofrestredig rhif 1074036 a Chwmni Cyfyngedig drwy Warant a Gofrestrwyd yng Nghymru a Lloegr rhif 03679284

JERWOOD ARTS



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



Art Fund_



**“Mae dull cynhwysol yn
golygu deall nad yw
pawb yn dod o’r un
man.”**

WESTON
JERWOOD
**CREATIVE
BURSARIES**