



**y ganolfan cynllunio iaith**  
welsh centre for language planning

---

# **Defnydd Mewnol o'r Gymraeg Mewn Gweithleoedd**

**Adroddiad Terfynol**

**Tachwedd 2010**



**y ganolfan cynllunio iaith**  
welsh centre for language planning

---

**Parc Busnes Aberarad  
Castellnewydd Emlyn  
Sir Gaerfyrddin  
SA38 9DB**

**Ffôn: 01239 711668  
post@iaith.eu  
www.iaith.eu**

**Awduron:**

Kathryn Jones a Steve Eaves  
gyda Gareth Ioan

Mae'r cwmni a'r awduron yn arddel eu hawl arferol  
i gael eu cydnabod pan ddyfynnir o'r adroddiad hwn.

Comisiynwyd gan:  
**Bwrdd yr Iaith Gymraeg**  
Siambrau'r Farchnad, 5-7 Heol Eglwys Fair, Caerdydd, CF 10 1AT  
Ffôn: 02920 878000  
www.byig-wlb.org.uk

## Cynnwys

<b>1.0 Rhagarweiniad.....</b>	<b>5</b>
1.1 Nod ac amcanion yr ymchwil .....	5
1.2 Dull gwaith .....	5
1.3. Ystyriaeth.....	7
1.4 Fframwaith deallusol.....	7
1.5 Diffinio 'defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd' .....	8
1.6 5 agwedd ar gynllunio'r defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd.....	9
<b>2.0 Caniatáu, cyfreithloni a gosod disgwyliadau clir am y defnydd mewnol o'r Gymraeg .....</b>	<b>11</b>
2.1 Y cyd-destun cymdeithasol-wleidyddol.....	11
2.2 Y sefydliad yn rhoi gwerth ar y Gymraeg .....	12
2.3 Staff yn coleddu ac / neu'n derbyn gweledigaeth a gwerthoedd y sefydliad .....	13
<b>3.0 Cynllunio'r gallu i ddefnyddio'r Gymraeg .....</b>	<b>17</b>
3.1 Y bwlch sgiliau mewn sefydliadau .....	17
3.2 Cynllunio adnodd sgiliau iaith y gweithlu .....	18
3.3 Cynyddu defnydd trwy ddatblygu sgiliau iaith staff .....	19
<b>4.0 Cynllunio mewn ymateb i ddeinameg y rhyngweithio rhwng unigolion ac ymhlith grwpiau.....</b>	<b>23</b>
4.1 Codi hyder ac ewyllys staff i roi eu sgiliau iaith ar waith .....	23
4.2 Cynyddu hyder trwy hyfforddiant galwedigaethol.....	23
4.3 Cynyddu hyder a defnydd trwy gynllunio cefnogaeth a chynhaliaeth.....	24
4.4 Ceisio deall agweddau eraill ar y ddeinameg ieithyddol rhwng unigolion sy'n gallu rhwystro defnydd.....	25
<b>5.0 Cynllunio i gynyddu a chynnal cyfleoedd i defnyddio'r Gymraeg .....</b>	<b>27</b>
5.1 Cynyddu defnydd trwy gynllunio adnoddau dynol allweddol.....	27
5.2 Cynyddu cyfleoedd trwy gynllunio'r rhyngwyneb â gwasanaethau mewnol, systemau mewnol a gweithdrefnau mewnol .....	28
5.3 Cynllunio cyfrifoldebau gwaith a meithrin arbenigedd staff i warchod arferion a chreu cyfleoedd newydd .....	31
5.4 Cynllunio i warchod arfer da wrth ymwneud â sefydliadau eraill.....	32
<b>6.0 Cynyddu arferion defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle .....</b>	<b>34</b>
6.1 Cynyddu defnydd Cymraeg staff wrth weithredu eu swyddi eu hunain.....	34
6.2 Cynyddu defnydd o'r Gymraeg wrth gymdeithasu'n anffurfiol ag eraill .....	37
6.3 Cynyddu defnydd o'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd.....	37
6.4 Cofnodi a mesur cynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg .....	38
6.6 Manteision hyrwyddo defnydd 'mewnol' o'r Gymraeg yn y gweithle .....	41

<b>7.0 Casgliadau</b> .....	<b>43</b>
7.1 Dylanwad prosiectau a noddwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg .....	43
7.2 Dylanwad swyddogion arweiniol .....	44
7.3 Dylanwad Cynlluniau Iaith .....	45
7.4 Adegau ac amgylchiadau ffafriol i ymyrryd er mwyn symbylu newid .....	46
7.5 Ymyriadau a chynlluniau i gyflwyno a chynnal newid .....	48
7.6 Cynllunio i adnabod rhwystrau a bygythiadau a lliniaru risg .....	50
7.7 Dylanwadau ar fywydau personol staff .....	50

## 1.0 Rhagarweiniad

### 1.1 Nod ac amcanion yr ymchwil

#### 1.1.1 Nod yr ymchwil oedd:

- cyfrannu at wella dealltwriaeth Bwrdd yr Iaith Gymraeg o arwyddocâd canfyddiadau'r amryw brosiectau a noddwyd ganddo i hyrwyddo'r defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd a'r arferion a sefydlwyd yn ogystal gan gyflogwyr eraill parthed defnydd y Gymraeg, a
- chryfhau'r sail ymchwil a chysyniadol fel sylfaen a ffocws i weithredu pellach gan y Bwrdd yn y maes hwn.

#### 1.1.2 Prif amcanion yr astudiaeth oedd:

- Cloriannu'r wybodaeth a'r canfyddiadau a ddeilliodd o'r prosiectau a noddwyd gan y Bwrdd i hyrwyddo gweithleoedd dwyieithog, sef y prosiectau a weithredwyd gan Gyngor Ceredigion, Heddlu Gogledd Cymru, Cyngor Cefn Gwlad Cymru a Gwasanaeth Llysoedd ei Mawrhydi a fu'n sail i'r ddogfen gyngor Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog a gyhoeddwyd gan y Bwrdd yn Ionawr 2009.
- Casglu a chloriannu tystiolaeth ynghylch y prosiectau dilynol a noddwyd gan y Bwrdd ac a gynhaliwyd yn ystod 2009-2010 gan Gyngor Sir Ynys Môn; Prifysgol Bangor; Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru; Coleg Llandrillo; Bwrdd Iechyd Lleol Hywel Dda; Gwasanaeth Prawf Gogledd Cymru; Cyngor Sir Rhondda Cynon Taf; Cronfa Loteri Fawr; Awdurdod Heddlu Dyfed Powys. Prosiectau oedd y rhain i gynyddu defnydd y Gymraeg drwy ganolbwyntio ar un neu ragor o agweddau penodol ar weithrediad mewnol.
- Defnyddio a chloriannu tystiolaeth gan sefydliadau eraill, yn benodol: Cyngor Sir Gwynedd, Llyfrgell Genedlaethol Cymru, Cymdeithas Tai Clwyd a Chyngor Gofal Cymru. Sefydliadau yw'r rhain a ddatblygodd eu dulliau eu hunain o gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg fel iaith fewnol yn y gweithle.
- Adnabod themâu a meysydd blaenoriaeth ar gyfer adeiladu ar y gwaith a gyflawnwyd eisoes a chryfhau ac ymestyn ymhellach y defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd fel sail i waith y Bwrdd yn y dyfodol.

### 1.2 Dull gwaith

#### 1.2.1 Cynhaliwyd ymchwil pen desg i gasglu ynghyd:

- Deunydd ymchwil perthnasol sy'n gosod sylfaen ddeallusol i'r gwaith;

- Dogfennaeth cefndir a pholisi (e.e. Adroddiad y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog (2007) a chyngor Bwrdd yr Iaith Gymraeg: Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog);
- Ffynonellau gwybodaeth ysgrifenedig am gynlluniau a phrosiectau hyrwyddo defnydd mewnol o'r Gymraeg gan bob un o'r sefydliadau yn y sampl gan gynnwys, er enghraifft: ddatganiadau polisi perthnasol, dogfennaeth canllaw a chynhaliaeth, arfau sefydlu a gweithredu prosiectau, adroddiadau gwerthuso ac adroddiadau diwedd prosiect.

1.2.2 Casglwyd y ddogfennaeth ysgrifenedig ynghyd oddi wrth yr 17 sefydliad a restrwyd uchod i greu cronfa ddata electroneg i'w chadw gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg.

1.2.3 Lluniwyd fframwaith holi lled-strwythuredig ar gyfer cynnal cyfweiliadau manwl gyda chynrychiolwyr 16 sefydliad<sup>1</sup>. Yn achos 1 corff, cynhaliwyd y cyfweiliad dros y ffôn. Ymwelwyd â'r 15 corff arall gan gynnal, gan amlaf, ddau gyfweiliad gyda chyfuniadau gwahanol o staff. Hyd pob cyfweiliad oedd 1- 2 awr, gyda'r cyfweiliadau yn cael eu recordio ar dâp at bwrpasau mewnol er mwyn hwyluso'r broses o gofnodi a dadansoddi'r dystiolaeth a gasglwyd. Roedd yr amrywiaeth o swyddogion a gyfwelwyd yn cynnwys:

- cyfarwyddwyr/ prif weithredwyr/ penaethiaid (4)
- rheolwyr polisi a strategaeth/ rheolwyr cynllunio a pherfformiad (4)
- ymgynghorwyr iaith/ penaethiaid gwasanaethau Cymraeg/ swyddogion datblygu a hyrwyddo'r Gymraeg/ swyddogion cydraddoldeb ac iaith/ swyddogion iaith (12)
- pennaeth gweinyddiaeth a busnes (1)
- swyddogion ac uwch swyddogion cymorth gweithredol a gweinyddol (3)
- swyddogion prosiect (3)
- rheolwyr a swyddogion datblygu a hyfforddi staff (8)
- rheolwyr adnoddau dynol (6)
- rheolwr technoleg gwybodaeth (1)
- rheolwyr a swyddogion cyfathrebu corfforaethol (2)
- rheolwyr a phenaethiaid cyfieithu (3)
- pencampwyr iaith (6)
- cyfranogwyr prosiectau a noddwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg (5)

1.2.4 Roedd y swyddogion a gyfwelwyd yn cynnwys staff oedd yn rhugl neu'n llai rhugl yn y Gymraeg; staff oedd wedi dysgu Cymraeg neu wedi rhoi cynnig ar ddysgu rhywfaint o Gymraeg; staff oedd wedi bod yn gyflogedig gyda'r sefydliad cyn cyflwyno'r Cynlluniau Iaith Gymraeg cyntaf a staff a gyflogwyd yn fwy diweddar.

---

<sup>1</sup> O ganlyniad i faterion staffio a gododd, ni fu'n bosib i un sefydliad gadw at y trefniadau i gynnal cyfweiliadau. Fodd bynnag, derbyniwyd dystiolaeth ddogfennol oddi wrth y sefydliad hwnnw.

### 1.3. Ystyriaeth

- 1.3.1. O ran natur y sampl o gyrff a astudiwyd i ddibenion yr astudiaeth hon, pwysleisiwn nad yw'r sampl yn un sy'n gynrychioladol o gyrff cyhoeddus Cymru yn gyffredinol. Roedd y gyrff a astudiwyd eisoes wedi ei hargyhoeddi, i amrywiol raddau, o'r budd a geir o gynyddu eu defnydd mewnol o'r Gymraeg; roeddent eisoes wedi cymryd camau i'r cyfeiriad hwn a dyna pam y cynhwyswyd nhw yn y sampl.
- 1.3.2. Nodwn nad oes unrhyw ofyniad statudol ar gyrff cyhoeddus i gynyddu eu defnydd mewnol o'r Gymraeg y tu hwnt i'r hyn sy'n ofynnol gan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993. Hynny yw, y tu hwnt i'r hyn sy'n ofynnol er mwyn iddynt allu ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru yn Gymraeg a Saesneg mewn modd sy'n trin y ddwy iaith 'ar y sail eu bod yn gyfartal'.
- 1.3.3. Wrth i'r gyrff sydd dan sylw yn yr astudiaeth hon gymryd camau i gynyddu eu defnydd mewnol o'r Gymraeg ymhellach, maent wedi gweithredu o'u gwirfodd y tu hwnt i'r hyn sy'n statudol ofynnol. Gwyddwn o'n profiad ni, ac o'r wybodaeth fonitro sydd ym meddiant y Bwrdd, fod y gyrff a drafodir yma mewn lleiafrif bychan ar hyn o bryd. Felly wrth i'r darlennydd ystyried ein canfyddiadau a'n casgliadau dylai gadw mewn golwg union natur y sampl a astudiwyd ac union bwrpas yr astudiaeth hon.

### 1.4 Fframwaith deallusol

- 1.4.1 Er nad oes lle yn yr adroddiad hwn i ymhelaethu ar y seiliau damcaniaethol sydd wrth wraidd ein hastudiaeth, nodwn yma rai o'r prif cysyniadau sy'n llywio'r dadansoddiad. Yn yr astudiaeth hon, daliwn nad goddrych annibynnol mo'r Gymraeg ond cyfrwng cyfathrebu. Cydnabyddwn y tyndra a'r gwrthdaro sy'n nodweddu ymdrechion i sefydlu patrwm normadol o ddefnydd iaith ym mhob cyddestun cymdeithasol, gan gynnwys y gweithle. Cafodd y defnydd o'r iaith Gymraeg gan siaradwyr Cymraeg ym maes y gyfraith a gweinyddiaeth gyhoeddus ei wahardd yn statudol gan 'Ddeddf Uno' 1536. Oddi ar hynny, Saesneg fu priod iaith a phrif gyfrwng cyfathrebu y gweithdrefnau a'r arferion gwaith a esblygodd o fewn sefydliadau cyhoeddus a gweithleoedd proffesiynol Cymru. O ganlyniad, bu'r ymdrechion lled ddiweddar i sefydlu'r Gymraeg yn gyfrwng cyfathrebu dilys yng ngweithleoedd proffesiynol gyrff cyhoeddus yn herio'r arferion a sefydlwyd ac a dderbyniwyd fel y norm dros gyfnod o bum canrif a mwy.
- 1.4.2 Mae damcaniaeth y traddodiad 'dadansoddiad disgwrs Ffrengig'<sup>2</sup> yn cynnig modd i ddeall sut mae patrymau defnydd iaith yn cael eu sefydlu mewn arferion gwaith a gaiff eu llunio yn eu tro gan ideolegau a gwerthoedd a pherthnasau grym o fewn sefydliadau. Nid yw arferion cymdeithasol yn gwbl ddiysgog er y

---

<sup>2</sup> Michel Foucault 1972

gallant ymddangos yn draddodiadau sefydlog. Mae arferion yn esblygu'n gyson. Yn y gweithle (megis ym mhob agwedd ar fywyd cymdeithasol), bydd pob cyfarfod a gweithred un ai'n cadarnhau'r un ffordd o wneud pethau, neu yn addasu ac yn newid rywfaint ar dulliau gwaith gan sefydlu arferion newydd. Weithiau mae'r esblygiad yn anodd i'w ddiffinio. Dro arall, bydd cael system ffôn newydd neu feddalwedd gyfrifiadurol newydd, newid staff, neu ad-drefnu adran yn sefydlu dulliau newydd o weithio sydd yn eu tro, dros amser yn dod yn arferion sefydledig – arferion normadol.

1.4.3 Er ar un wedd, mae sefydliad yn ymddangos yn endid ynysig a hunanlywodraethol sy'n gallu creu ei strwythurau a'i arferion gwaith ei hunan, mae arferion gweithleoedd hefyd yn cael eu dylanwadu gan y sefydliadau eraill y dônt i gyswllt â hwy wrth eu gwaith. Caiff gweithdrefnau a gwerthoedd pob gweithle eu dylanwadu gan sefydliadau eraill o fewn ei sector ei hunan ac y tu hwnt, a gan normau'r gymdeithas ehangach a'r fframwaith deddfwriaethol sy'n dylanwadu ar bob agwedd ar gymdeithas a phob man gwaith. Felly, wrth ystyried newid yn yr arferion iaith a geir o fewn sefydliad, rhaid gweld y sefydliad a'r newid dan sylw fel un elfen o'r gwedd sefydliadol a chymdeithasol sy'n cwmpasu pob agwedd ar fywyd cymdeithasol.

1.4.4 Y mae i bob gweithle, felly, ei ethos a'i werthoedd, ei drefniadau a'i arferion sy'n esblygiadau cyfoes o'r arferion hynny a weithredwyd ers sefydlu'r corff gyntaf (e.e. Prifysgol Bangor 1884, Gwasanaeth Iechyd Genedlaethol 1947). Ymhlith y cyrff sydd dan sylw yn yr astudiaeth hon, dim ond un sefydliad, Cymdeithas Tai Clwyd, sydd wedi sefydlu ei hun o'r newydd (ym 1974) yn sefydliad sy'n gweithredu'n bennaf trwy gyfrwng y Gymraeg neu yn ddwyieithog i ateb gofynion cyfathrebu â'r cyhoedd ac ambell aelod o staff. Fel arall, mae'r sefydliadau eraill ar gamau gwahanol yn y broses o ddiwygio gweithdrefnau ac arferion gwaith blaenorol (yn achos y Llyfrgell Genedlaethol a Chyngor Gwynedd) neu sy'n parhau heddiw i drin y Saesneg fel y prif gyfrwng gwaith normadol.

## 1.5 Diffinio 'defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd'

1.5.1 Yn yr astudiaeth hon, yr hyn a olygwn wrth 'ddefnydd mewnol o'r Gymraeg yn y gweithle' yw'r holl ystod o arferion gwaith a gyflawnir trwy ddefnydd iaith lafar ac ysgrifenedig. O safbwynt y gweithwyr, gellid adnabod y 3 gwedd ganlynol:

- gweithredu eu swyddi eu hunain,
- derbyn gwasanaethau a gwybodaeth gan y sefydliad, a
- chymdeithasu'n anffurfiol ag eraill o fewn y sefydliad.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Am drafodaeth bellach gweler *Adroddiad Terfynol y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog* (2007), adroddiad Cwmni Iaith a gomisiynwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg, Caerdydd (t.9 – 10 ac Atodiad 1).



- 1.5.2. I rai gweithwyr, bydd gweithredu eu swyddi eu hunain yn cynnwys cysylltu â'r cyhoedd, neu gefnogi cyswllt o'r fath (e.e. trwy gyfieithu cyhoeddiadau). Ers 1993, arweiodd gofynion statudol Deddf yr Iaith Gymraeg at bwyslais ar gynllunio ar gyfer cryfhau gallu'r sefydliad i gynnig gwasanaeth llawn i'r cyhoedd yn y Gymraeg yn ogystal â'r Saesneg. Wrth i Gynlluniau Iaith statudol gael eu diwygio am y pedwerydd neu'r pumed tro, gwelwyd pwyslais cynyddol ar estyn y defnydd mewnol o'r Gymraeg y tu hwnt i ddibenion darparu gwasanaethau i'r cyhoedd yn unig. Bu Bwrdd yr Iaith Gymraeg yn noddi nifer o brosiectau i'r perwyl hwn.<sup>4</sup>
- 1.5.3. Mae'r sefydliadau a astudiwyd yn yr ymchwil hwn yn amrywio'n fawr o ran y graddau y maent yn symud y tu hwnt i ganolbwyntio ar gyswllt y sefydliad â'r cyhoedd ac effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd y modd y darperir ei wasanaethau yn ddwyieithog i geisio normaleiddio dwyieithrwydd o fewn diwylliant mewnol a gweithdrefnau'r sefydliad. Mae 'dwyieithrwydd' y gweithleoedd hyn hefyd yn cwmpasu ystod eang o raddau o ddefnydd o'r Gymraeg a'r Saesneg, ac ystod eang o allu mewn sgiliau siarad, deall, darllen ac ysgrifennu Cymraeg.
- 1.5.4 O fewn cwmpas yr astudiaeth hon, canolbwyntiwn ar y datblygiadau hynny i estyn cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg y tu hwnt i'r peuoedd lle y defnyddir hi i wasanaethu'r cyhoedd, gan gydnabod bod yna gryn orgyffwrdd rhwng defnydd o'r Gymraeg i ddibenion darparu gwasanaeth, a defnydd y Gymraeg yn y weinyddiaeth a'r sefyllfaoedd cefnogol sy'n gefn i'r ddarpariaeth honno. Ac felly, ymdrin â defnydd y Gymraeg ar gyfer pob agwedd ar arferion gwaith a geir yn yr adroddiad hwn, gyda thuedd i ganolbwyntio ar yr agweddau hynny sy'n ychwanegol at y tasgau gwaith sy'n ymwneud â gwasanaethau cyhoeddus y sefydliadau.

## **1.6 5 agwedd ar gynllunio'r defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd**

- 1.6.1 O ystyried y dystiolaeth a gasglwyd, gellid crynhoi'r amodau sy'n allweddol ar gyfer galluogi defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle yn 5 agwedd:
- Caniatáu, cyfreithloni a gosod disgwyliadau clir am ddefnydd o'r Gymraeg
  - Cynllunio'r gallu i ddefnyddio'r Gymraeg
  - Deinameg rhyngweithio rhwng unigolion ac ymhlith grwpiau
  - Cynllunio i gynyddu a chynnal cyfleoedd defnydd
  - Arferion defnydd iaith
- 1.6.2 Mae'r agweddau hyn yn cydblethu â'i gilydd ac mae i bob un o'r 5 agwedd sawl gwedd sy'n cwmpasu dimensiwn cymdeithasol, sefydliadol ac unigolyddol. Prif fyrdwn yr adroddiad hwn yw cyflwyno ein canfyddiadau o'r dystiolaeth a

<sup>4</sup> Ceir manylion pellach am y prosiectau hyn yn adroddiad ategol Bwrdd yr Iaith Gymraeg, sy'n ymhelaethu ar gyd-destun y Cynllun Ymchwil 'Defnydd Mewnol o'r Gymraeg mewn Gweithleoedd'.

## Defnydd Mewnol o'r Gymraeg Mewn Gweithleoedd

gasglwyd am ymatebion swyddogion sefydliadau i wahanol ymyriadau i gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg yn eu gweithleoedd. Yng ngweddill yr adroddiad, cyflwynwn ein dadansoddiad o'r dystiolaeth a gasglwyd yn ôl y pum prif agwedd.

## 2.0 Caniatáu, cyfreithloni a gosod disgwyliadau clir am y defnydd mewnol o'r Gymraeg

### 2.1 Y cyd-destun cymdeithasol-wleidyddol

#### 2.1.1 Gwelwyd bod y cyd-destun cymdeithasol-wleidyddol cyfoes yn gefnlen i werthoedd ac arferion pob un o'r sefydliadau yn yr astudiaeth hon. Ymhlith y prif agweddau perthnasol mae:

- Y gwerth a roddir ar amrywiaeth, amlieithrwydd a chydraddoldeb mewn datganiadau a chonfensiynau rhyngwladol (e.e. Datganiad y Cenedloedd Unedig ar Hawliau Pobl sy'n Perthyn i Leiafrifoedd Cenedlaethol, Ethnig, Crefyddol neu Ieithyddol 1992);
- Cyfreithloni ymyriad o blaid ieithoedd lleiafrifol ar lefel Ewropeaidd (e.e. Siarter Ewrop ar gyfer Ieithoedd Rhanbarthol a Lleiafrifol 1992);
- Cyfreithloni peth defnydd o'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd ym maes y gyfraith a gwasanaethau cyhoeddus gan Ddeddf Llysoedd Cymru 1942, Deddfau'r Iaith Gymraeg 1967 a 1993 a Deddfau Llywodraeth Cymru 1998 a 2006.
- Profiad 15 mlynedd o gynllunio'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle wrth weithredu Cynlluniau Iaith Gymraeg yn dilyn Deddf yr Iaith Gymraeg 1993.
- Dylanwad ymgyrchoedd marchnata a phrosiectau hyrwyddo gwerth a manteision dwyieithrwydd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg;
- Fframwaith polisi ar gyfer cynllunio gwarchod, caffael, defnydd a hyrwyddo'r iaith Gymraeg (*Iaith Pawb*, *Strategaeth Addysg Cyfrwng Gymraeg*, Coleg Ffederal Cymraeg);
- Y bri pellach a roddwyd ar y Gymraeg wrth i'r broses o ddatganoli gael ei gwreiddio yng Nghymru ac wrth i ddatganiadau polisi Llywodraeth Cynulliad Cymru gynnwys cynllunio i warchod a hyrwyddo'r Gymraeg ac ymrwymo i brif ffrydio ystyriaeth o'r Gymraeg ym mhob agwedd ar bolisi'r Llywodraeth, gan gynnwys gosod y Gymraeg fel rhan o'r agenda cydraddoldeb;
- Y dadlau cyfoes ynghylch cwmpas a grym *Mesur Arfaethedig y Gymraeg (Cymru)* sy'n amlygu'r ideolegau a safbwyntiau cystadleuol ynglŷn â'r Gymraeg sy'n parhau i fodoli o fewn y gymdeithas Gymreig.
- Disgwyliadau uwch gan y cyhoedd a chyflogeion am y cyfleoedd a'r caniatâd i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle, a'r symudiad lled ddiweddar tuag at drin cyflogeion fel 'y cyhoedd yn eu gweithleoedd' a chynnig dewis iaith yn fewnol;
- Y cyd-destun economaidd ac, yn benodol ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, y cwtogi disgwyliedig ar gyllid y sector cyhoeddus.

## 2.2 Y sefydliad yn rhoi gwerth ar y Gymraeg

- 2.2.1 O'r dystiolaeth a gasglwyd, gwelwyd bod y defnydd a wneir o'r Gymraeg yng ngweithleoedd y sefydliadau a astudiwyd yn dibynnu ar y graddau mae'r sefydliad yn rhoi gwerth ar y Gymraeg ac, yn fwy na hynny, yn creu awyrgylch corfforaethol caniatool sy'n caniatáu defnyddio'r Gymraeg fel cyfrwng gwaith ac yn gosod disgwyliadau clir ar ei weithwyr fod y sefydliad yn arddel arfer dwyieithog da.
- 2.2.2 Dengys y dystiolaeth a gasglwyd fod graddau'r caniatâd corfforaethol yn adlewyrchu yn eu tro y graddau y llwyddwyd i integreiddio gwerthoedd o blaid y Gymraeg gydag ethos a gwerthoedd y sector neu'r maes. Roedd rhai sefydliadau yn datgan yn glir eu bod yn uniaethu â gwerthoedd ac amcanion polisïau Llywodraeth y Cynulliad a bod eu hymdrechion i hyrwyddo rhagor o ddefnydd o'r Gymraeg yn y gweithle yn fodd i gyfrannu at weithredu polisi Llywodraeth y Cynulliad o hyrwyddo 'Cymru ddwyieithog', neu i fod yn rhan o'r 'prosiect' ehangach i sefydlu Cymru ddatganoledig.
- 2.2.3 Yn y sefydliadau hynny sy'n gweithredu ar draws ffiniau Cymru a Lloegr, gwelwyd bod tensiynau yn bodoli pan nad oedd y sefydliad yn uniaethu i'r un graddau ag ethos a gwerthoedd Llywodraeth y Cynulliad, neu ag ymdrechion i hyrwyddo hunaniaeth Gymreig y rhannau datganoledig neu 'ranbarthol' o'r sefydliad yng Nghymru, ac felly ddim yn cydnabod gwerth y Gymraeg. Adroddodd Gwasanaeth Llysoedd ei Mawrhydi, er enghraifft, ei bod yn haws cael caniatâd i gydnabod gwerth y Gymraeg yn dilyn ailstrwythuro trefn y llysoedd barn fel bo Cymru bellach yn endid ar wahân i'r hen gylchdaith llysoedd 'Cymru a Chaer'. Tystiodd asiantaethau eraill yn y sector gweinyddu cyfiawnder fod diffyg dealltwriaeth weithiau ymhlith swyddogion eu pencadlysoedd yn Lloegr – er enghraifft y Swyddfa Gartref – yn llesteirio ac weithiau'n croestynnu yn erbyn ymdrechion i feithrin hunaniaeth Gymreig a Chymraeg y sefydliadau hynny.
- 2.2.4 Gwelwyd bod arweiniad polisi cadarn sy'n gosod disgwyliadau clir i'r gweithwyr yn gwbl allweddol ar gyfer creu'r awyrgylch corfforaethol caniatool. Ym mhob sefydliad a astudiwyd gennym, y *Cynllun Iaith Gymraeg* oedd y brif ddogfen bolisi oedd yn gosod nodau ac amcanion penodol o ran cynnal a/neu gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg. Yn achos y 3 corff a oedd yn gweithredu'n bennaf trwy gyfrwng y Gymraeg, bu'r Cynllun Iaith yn cynnig modd i ffurfioli a gwarchod y bwriad i gynnal y Gymraeg fel prif cyfrwng cyfathrebu a gweithredu'r sefydliad. Yn y cyrff eraill, bu'r Cynllun Iaith yn fan cychwyn ar gyfer gweithredu i sefydlu a newid arferion iaith yn y gweithle.
- 2.2.5 Roedd yr arweiniad polisi ar ei gryfaf yn y sefydliadau hynny oedd wedi integreiddio'r Cynllun Iaith â fframwaith polisïau'r sefydliad ac yn prif ffrydio ystyriaethau o'r Gymraeg ym mhob agwedd ar gynllunio a rheoli'r gweithle. Gwelwyd hefyd fod yr arweiniad polisi yn dueddol o fod yn fwy effeithiol pan fo'r diwylliant corfforaethol a'r arddull reoli yn un strwythuredig, gydag arweiniad clir

ar y naill law a strwythurau pendant i sicrhau perchenogaeth a gweithrediad ar y llaw arall.

- 2.2.6 Yn achos y cyrff hynny ble mae cytuno Cynllun Iaith Gymraeg gyda'r Bwrdd wedi bod yn brif symbyliad neu'n unig symbyliad ar gyfer newid arferion iaith yn y gweithle, gwelwyd bod y camau newid hyn wedi eu cyfyngu i ymateb i ofynion y Cynllun Iaith ac i flaenoriaethau Bwrdd yr Iaith wrth iddynt fonitro eu gweithrediad. Wrth i sefydliad ddiwygio ei Gynllun Iaith am yr ail, trydydd, pedwerydd neu bumed tro, gwelir esblygiad amlwg yn yr amcanion a'r camau gweithredol i hyrwyddo defnydd o'r Gymraeg y tu hwnt i'r rhyngwyneb â'r 'cyhoedd Cymraeg'.
- 2.2.7 Mae'n nodweddiadol hefyd fod y caniatâd corfforaethol yn cael ei gyfyngu, ar y cyfan, gan ddehongliad y corff o'r hyn sy'n statudol ofynnol, sef ei gyfyngu i'r arfer da o gynnig gwasanaeth i'r cyhoedd yn y Gymraeg a'r Saesneg cyn belled â'i bod yn ymarferol gwneud hynny. Adroddodd sawl swyddog fod eu hymdrechion i hyrwyddo defnydd pellach o'r Gymraeg, o'r herwydd, yn gorfod cael eu cyfiawnhau yn nhermau gwella ansawdd y gwasanaeth i'r cyhoedd. Tystiodd amryw o'r rhai a holwyd i'r rhwystredigaeth a brofwyd gan nad oes hawl statudol i'r cyhoedd dderbyn gwasanaethau yn y Gymraeg nac i weithwyr ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle a derbyn gwasanaethau mewnol yn y Gymraeg.
- 2.2.8 Ar y llaw arall, pan fo Cynllun Iaith yn cynnwys arweiniad cadarn i gynyddu – neu, mewn rhai achosion, gynnal – y defnydd mewnol o'r Gymraeg, dengys y dystiolaeth a gasglwyd fod hyn wedi bod yn fodd i hwyluso prosiectau, arferion a threfniadau i'r perwyl hwnnw. Gan mai'r Cynllun Iaith Gymraeg yw'r awdurdod pennaf ym mhob corff cyhoeddus ar ddefnydd y Gymraeg yn gorfforaethol ac o fewn gwasanaethau, mae cynnwys mesurau o'r fath i gynyddu neu gynnal y defnydd o'r Gymraeg wedi bod yn fodd i roi bri a statws i brosiectau fel y rhai sydd dan sylw yn yr astudiaeth hon. Mae statws Cynlluniau Iaith fel dogfennau statudol yn ddylanwadol iawn.
- 2.2.9. Ymhellach, diddorol yw nodi hefyd fod cynnwys mesurau mewn Cynllun Iaith i ymrwymo'r sefydliad i ddefnyddio'r Gymraeg ar raddfa ehangach nag sy'n ofynnol dan Ddeddf 1993 yn fodd i osod mesurau o'r fath ochr yn ochr â'r holl fesurau 'arferol' a geir yng Nghynllun 'statudol' y sefydliad. Hynny yw, er bod mesurau o'r fath yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n statudol ofynnol, maent yn cael eu cynnwys mewn cynllun sydd â statws 'statudol' ac a gymeradwywyd dan Ddeddf 1993.

### **2.3 Staff yn coleddu ac / neu'n derbyn gweledigaeth a gwerthoedd y sefydliad**

- 2.3.1 Roedd pob sefydliad yn cydnabod yr angen i sicrhau bod staff yn rhannu ethos a gwerthoedd corfforaethol o blaid y Gymraeg a bod ymdrechion i gyflwyno newidiadau i arferion iaith yn y gweithle yn gwbl ddbynnol ar hyn. Gwelwyd bod

sefyllfa dra gwahanol yn bodoli rhwng y cyrff hynny sy'n arfer y Gymraeg fel iaith ddiofyn a'r gweddill. Yn y sefydliadau eraill, tystiwyd eu bod yn wynebu cryn her i droi disgwyliadau corfforaethol o blaid arfer y Gymraeg neu ddwyieithrwydd yn gyfrwng diofyn i weithdrefnau a gweithgareddau'r sefydliad.

2.3.2 Yn ddieithriad, cytunodd cynrychiolwyr y sefydliadau a gyfwelwyd mai arweiniad o'r brig – sef cael pennaeth / penaethiaid oedd yn frwd ac yn rhagweithiol dros ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle - oedd y ffactor mwyaf allweddol, boed yn arweinydd(ion) sy'n medru'r Gymraeg ei/u hun neu beidio.

2.3.3 Gwelwyd bod yr her o sicrhau bod staff yn rhannu neu'n derbyn gwerthoedd y sefydliad yn amrywiol. Roedd yn haws i hynny ddigwydd yn y sefydliadau hynny oedd:

- yn llai eu maint;
- yn gwasanaethu ardaloedd lle roedd y Gymraeg yn iaith naturiol y gymdeithas leol;
- wedi eu lleoli mewn ardaloedd ble roedd digon o sgiliau iaith Gymraeg yn bodoli yn y boblogaeth leol iddynt fedru penodi siaradwyr Cymraeg;
- o ran natur y gwaith, yn denu cyflogeion oedd yn arddel gwerthoedd cefnogol parthed y Gymraeg;
- yn meddu ar arweiniad polisi cadarn a gaiff ei weithredu'n effeithiol o fewn y diwylliant corfforaethol.

2.3.4 Dau sefydliad yn unig oedd gyda mwyafrif helaeth o'u staff yn siaradwyr Cymraeg ac felly ddim yn wynebu'r un angen i gynllunio'n fwriadus i sicrhau bod y gweithwyr yn rhannu'r gefnogaeth gorfforaethol i'r Gymraeg. Her braidd yn wahanol sy'n wynebu'r sefydliadau hyn, sef blaengynllunio i warchod a chynnal y lefel honno o gefnogaeth a chyd-weledigaeth ymhlith eu staff.

2.3.5. O'r 15 sefydliad arall, roedd 9 ohonynt wedi mynd ati i gynnig Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Iaith (HYI) i'w staff. Yn ddieithriad, roedd HYI yn cael ei gydnabod gan gynrychiolwyr y 9 corff fel modd effeithiol o rannu a lledaenu ymhlith staff werthoedd a dealltwriaeth a rydd werth ar y Gymraeg. Yn ogystal, tystiwyd ganddynt fod HYI yn un o'r arfau allweddol o ran meithrin perchenogaeth ymhlith staff ar bolisi iaith sefydliad.

2.3.6 Cafwyd tystiolaeth ar lafar bod HYI wedi:

- gosod sylfaen o wybodaeth gyffredin i staff;
- bod yn gyfle i gydnabod a myfyrio ynghylch tarddiad profiadau, safbwyntiau a gwerthoedd negyddol;
- grymuso siaradwyr Cymraeg trwy roi 'caniatâd' a rhesymoliad iddynt ymfalchïo yn eu Cymreictod a 'dilysu' eu defnydd o'r Gymraeg yn y gwaith;

- grymuso Cymry di-Gymraeg drwy danio ymdeimlad o falchder yn eu Cymreictod a dealltwriaeth o brosesau hanesyddol a chymdeithasol a amddifadodd gymaint o boblogaeth Cymru o'r iaith Gymraeg;
- cynyddu dealltwriaeth o'r cyd-destun polisi cyhoeddus o blaid hyrwyddo'r Gymraeg a chynyddu'r gefnogaeth i'r polisi hynny;
- ennyn ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a chydymdeimlad staff na chawsant eu geni yng Nghymru;
- ysgogi rhai staff i fynd ati i ddysgu neu wella eu sgiliau Gymraeg.

2.3.7 Ar y cyfan, teimlai'r unigolion a gyfwelwyd nad oedd llawer o agweddau negyddol tuag at yr iaith Gymraeg yn cael eu harddel mwyach gan staff eu sefydliadau. Teimlwyd bod hyn yn adlewyrchu:

- y consensws cyhoeddus eang o blaid y Gymraeg yn gyffredinol o fewn y gymdeithas yng Nghymru;
- bod yr HYL a gafwyd eisoes wedi rhoi cyfle i staff gydnabod a gwyntyllu safbwyntiau a phrofiadau oedd yn arwain at agweddau ac ymddygiad negyddol;
- bod profiad yn dangos fod ymestyn y defnydd o'r Gymraeg wedi cael effaith gadarnhaol yn hytrach na negyddol ar weithrediad y gweithle; a
- bod gweithwyr yn dueddol o gydymffurfio a derbyn gofynion ieithyddol yn y gwaith pan fydd:
  - y gofynion yn orfodol i bawb, a'r
  - disgwyliadau wedi eu hegluro'n glir, gyda
  - chefnogaeth i staff fedru cyflawni'r disgwyliadau.

2.3.8 Lle roedd rhai staff yn parhau i fod yn fwy negyddol, teimlwyd mai prin ar y cyfan oedd y staff hynny o ran nifer, a'u bod yn negyddol eu hagwedd tuag at newidiadau eraill yn y gweithle yn ogystal ac nid felly tuag at y Gymraeg yn unig. Cafwyd enghreifftiau o staff arweiniol yn herio canfyddiadau negyddol staff eraill drwy, er enghraifft, brofi (o'r ystadegau a gasglwyd yn fewnol gan yr adran adnoddau dynol) nad oedd gosod lefelau iaith gorfodol ar weithwyr ar gyfer cael swydd newydd neu ddyrchafiad swydd gyda'r sefydliad wedi arwain at drafferthion penodi ond, yn hytrach, wedi arwain at gynnydd yn y galw am hyfforddiant iaith.

2.3.9 Tystiwyd fod Hyfforddiant Ymwybyddiaeth iaith wedi bod yn fwyaf effeithiol pan oedd corff wedi sicrhau bod:

- HYL wedi ei gyflwyno i reolwyr y sefydliad;
- HYL yn ofynnol i bob aelod o staff;
- HYL wedi ei wreiddio fel rhan o'r broses o sefydlu staff newydd yn eu gwaith.

2.3.10 Cawsom dystiolaeth bod 8 o gyrff hefyd yn dylanwadu ar ganfyddiadau staff trwy ddathlu ethos a gwerthoedd y sefydliad yn eu cylchgronau a chyhoeddiadau

## Defnydd Mewnol o'r Gymraeg Mewn Gweithleoedd

mewnol a mewnrwyd electroneg gan roi pwys ar enghreifftiau o arfer da a llwyddiant gyda'r Gymraeg. Roedd cynrychiolwyr yr 8 corff yn teimlo bod rhannu negeseuon a marchnata gwerth y Gymraeg yn eu cynorthwyo i greu awyrgylch gadarnhaol a chryfhau hunaniaeth Gymreig a ddwyieithog y sefydliad.



## 3.0 Cynllunio'r gallu i ddefnyddio'r Gymraeg

### 3.1 Y bwch sgiliau mewn sefydliadau

- 3.1.1 Wedi ystyried uchod yn Adran 2 y ffactorau hynny a rydd 'ganiatâd' i staff ddefnyddio Cymraeg yn fewnol o fewn eu sefydliadau, neu sy'n 'cyfreithloni' defnydd o'r fath, ystyriwn yn awr y ffactorau sy'n galluogi staff i fanteisio'n adeiladol ar awrygylch caniataol o'r fath i ddefnyddio'r Gymraeg.
- 3.1.2 Rhaid ystyried hyn yng nghyd-destun ehangder, dosbarthiad a lefelau sgiliau Cymraeg ymhlith y boblogaeth yn gyffredinol, ac mewn gweithleoedd sefydliadau yn fwy penodol. Ers y 1960au, cafwyd cynnydd cyson yn nifer yr ysgolion Cymraeg ac ysgolion dwyieithog penodedig. Yn fwy arwyddocaol, ers 1988 y mae'r iaith Gymraeg yn bwnc craidd ar gwricwlwm ysgolion Cymru, ac mae'r cenedlaethau o bobl ifainc a aeth drwy'r system ysgolion yng Nghymru ers hynny yn meddu, i raddau amrywiol iawn, ar sgiliau yn y Gymraeg.
- 3.1.3 Er y cynnydd mewn addysg Gymraeg a dwyieithog yn ysgolion Cymru, ni fu cynnydd cymesur yn y sectorau addysg bellach ac addysg uwch. Prin o hyd yw'r nifer o gyrsiau galwedigaethol a phroffesiynol sydd ar gael trwy gyfrwng y Gymraeg, ac o fewn cyrff cyhoeddus eithriadau prin iawn yw'r nifer o swyddogion proffesiynol, technegol a chlerigol a dderbyniodd hyfforddiant galwedigaethol trwy gyfrwng yn Gymraeg.
- 3.1.4 Dylid nodi, yn ogystal, nad yw sefydliadau ar y cyfan, yn enwedig y Cynghorau Unedol, wedi cydgysylltu polisiâu iaith ysgolion ac Awdurdodau Addysg Lleol sy'n cynhyrchu siaradwyr Cymraeg gydag anghenion cynllunio'r gweithlu. Ceir sefyllfa lle mae trethdalwyr yn buddsoddi mewn meithrin dwyieithrwydd disgyblion ond ddim yn gweld hynny'n dwyn ffrwyth nac yn cael bri o fewn gweithlu'r union sefydliadau sydd wedi hwyluso meithrin y sgiliau hynny.
- 3.1.5 Yn ogystal, mae disgwyliadau siaradwyr Cymraeg ar y naill law, a disgwyliadau cyflogwyr ar y llaw arall, ynglyn â'r defnydd o sgiliau iaith y tu hwnt i'r gyfundrefn addysg wedi eu dylanwadu'n drwm gan batrymau a pheuoedd defnydd iaith y gorffennol. Am fod y traddodiad o gynnal gwasanaethau cyhoeddus trwy gyfrwng y Saesneg yn un sydd wedi ymwreiddio ers cyhyd, nid yw siaradwyr Cymraeg wedi arfer ystyried eu gallu yn y Gymraeg fel 'sgíl' ar gyfer y gweithle. O'u rhan nhw, nid yw'r cyflogwyr chwaith wedi arfer â thrin sgiliau Cymraeg yn yr un modd â sgiliau eraill a allai fod yn ofynnol ar gyfer rhai swyddi. Ceir cryn gonsensws ymhlith y cyrff a holwyd am bwysigrwydd cydnabod, ar lefel gorfforaethol, fod medru'r Gymraeg yn sgil ar gyfer y gweithle.
- 3.1.6 Trafodir y ffactorau cyd-destunol hyn yn fanylach yn yr adroddiad cefndir gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg. Yn fras, golygant fod llawer o siaradwyr Cymraeg a dysgwyr heb ddigon o hyder i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg i ddibenion gwaith.

Tystiodd pawb a holwyd fod llawer o'u staff Cymraeg yn teimlo bod eu geirfa, eu terminoleg a'u gwybodaeth ramadegol o'r iaith Gymraeg yn rhy ddiffygiol neu annigonol i'w defnyddio yng nghyd-destun technegol neu broffesiynol eu gweithleoedd. Cyfeiriant yn aml at y bwlch rhwng eu Cymraeg llafar nhw a'r mathau o Gymraeg mwy ffurfiol sy'n nodweddu ieithwedd sefydliadau yn eu tyb nhw. Yn ôl y cyrff a holwyd felly, ceir canfyddiad pur cyffredin ymhlith eu staff Cymraeg nad yw'r sgiliau Cymraeg a feddant yn rhai addas a phriodol i ddibenion proffesiynol y gweithle.

3.1.7. At hyn, mae pob un o'r sefydliadau a holwyd yn cyflogi, i wahanol raddau, nifer o staff sy'n ddi-Gymraeg. Mae hyn yn effeithio ar i ba raddau y bydd staff Cymraeg a dysgwyr y Gymraeg yn gyffyrddus yn defnyddio'r Gymraeg yn y sefyllfaoedd hynny lle y cydweithiant â staff di-Gymraeg. Mae'n effeithio hefyd ar eu canfyddiad o ba mor effeithiol fyddai'r arfer o ddefnyddio'r Gymraeg mewn sefyllfaoedd lle mae effeithiolrwydd yn gofyn am gryn gyfathrebu ar lafar neu mewn testunau â'u cydweithwyr di-Gymraeg, neu gryn rannu gwybodaeth ymhlith grŵp neu dîm o staff lle mae nifer o staff di-Gymraeg.

3.1.8 Golyga'r nodweddion hyn fod yna 'fwlch sgiliau' ym mhob sefydliad, sef gwahaniaeth rhwng y sgiliau sy'n ofynnol ar gyfer darparu gwasanaethau Cymraeg allanol a mewnol, a defnyddio'r Gymraeg fel iaith weinyddol fewnol, a'r sgiliau a feddir mewn gwirionedd gan eu staff. A'r tair prif elfen sy'n creu'r bwlch sgiliau yw:

- (i) staff sydd heb feddu ar sgiliau Cymraeg – sef diffyg caffaeliad iaith,
- (ii) staff yn meddu ar sgiliau a lefelau gallu is yn y Gymraeg nag sy'n ofynnol;
- (iii) staff yn meddu ar ganfyddiad nad yw eu sgiliau Cymraeg yn addas, yn briodol neu'n ddigonol

## 3.2 Cynllunio adnodd sgiliau iaith y gweithlu

3.2.1 Er mwyn cau'r bwlch sgiliau, mae 14 o'r cyrff a holwyd wedi mynd ati i gynllunio caffael a datblygu sgiliau Cymraeg mewn modd strategol a bwriadus trwy lunio a mabwysiadu 'strategaeth sgiliau iaith' neu 'strategaeth sgiliau dwyieithog'. Gwnaethant hynny, i wahanol raddau, ar sail methodoleg amlinellol a gynigiwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg.<sup>5</sup> Mae'r 3 chorff arall ar fin dechrau gweithredu neu yn bwriadu mabwysiadu strategaeth o'r fath yn y dyfodol agos.

3.2.2 Tystiodd nifer o'r swyddogion a holwyd fod mabwysiadu a dechrau gweithredu strategaeth sgiliau iaith wedi bod yn drobwynt yn hanes eu sefydliad o ran ei ymagwedd tuag at gynyddu defnydd o'r Gymraeg yn fewnol ac allanol.

<sup>5</sup> Bwrdd yr Iaith Gymraeg (1996). *Cynlluniau Iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993*, Caerdydd, Bwrdd yr Iaith Gymraeg. Gweler tt.36-38, lle'r amlinellir y fethodoleg yn y Cyngor a'r Mesurau sy'n dilyn Canllawiau 8(i) ac 8(ii).

Ymhellach, yn ôl y dystiolaeth a gasglwyd, ymddengys mai po fwyaf soffistigedig yw gweithrediad strategaeth sgiliau o'r fath, po fwyaf effeithiol yw'r rheolaeth dros gynllunio cynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg gan staff, boed yn ddefnydd mewnol neu'n ddefnydd allanol. Tystiwyd yn ogystal fod y sefydliadau mwyaf, megis yr Ymddiriedolaethau lechyd yn arbennig, yn wynebu her aruthrol wrth ddwyn cymaint o asiantaethau a gwasanaethau amrywiol ynghyd o fewn yr un strwythur corfforaethol.

- 3.2.3 Amlyga'r dystiolaeth mai elfen hollbwysig mewn strategaethau o'r fath yw'r modd y diffinnir y lefelau sgiliau iaith dan sylw. Mae pennu lefelau ar gyfer gwahanol sgiliau iaith yn hwyluso sawl agwedd ar weithrediad y strategaeth - cynnal arolwg o lefelau sgiliau y staff presennol, pennu'r lefelau sy'n ofynnol ar gyfer cyflawni gofynion swyddi a recriwtio, a phennu lefelau yn dargedau ar gyfer rhaglenni hyfforddi a datblygu staff. Cafwyd bod y mwyafrif o'r cyrff a holwyd wedi mabwysiadu fframwaith lefelau sgiliau seiliedig ar fframwaith ALTE (Association of Language Testers in Europe) – sef fframwaith sy'n diffinio lefelau yn ôl disgrifiadau cryno o gymwyseddu defnydd iaith.
- 3.2.4 Un datblygiad diddorol a amlygwyd yn y dystiolaeth yw bod 5 corff y sector cyfiawnder wedi pennu'r lefelau isaf ar eu fframwaith lefelau sgiliau (sef 'Lefel 1' neu 'Lefel 2' fel arfer) yn lefel mynediad orfodol wrth benodi i swyddi'r sefydliad. Hynny yw, rhaid i ymgeiswyr am swyddi feddu ar ryw lefel o Gymraeg cyn y gallant ymuno â'r gweithle. Cyfeiria'r sefydliadau at y lefel hon fel y lefel sy'n ofynnol er mwyn gallu dangos 'cwrteisi ieithyddol sylfaenol' wrth ymdrin â'r cyhoedd – sef lefel sy'n cyfateb fel arfer i'r gallu i ynganu enwau Cymraeg pobl a llefydd yn gywir, a'r gallu i ddeall a rhoi cyfarchion syml a dywediadau elfennol yn Gymraeg, boed wyneb yn wyneb neu dros y ffôn. Mae'r datblygiad hwn wrth reswm yn creu sefyllfa lle mae'r norm o ymddwyn yn gwrtais wedi integreiddio defnydd y Gymraeg. Barn y rhai a holwyd yn y sector yw fod hyn yn gyfraniad pwysig tuag at 'normaleiddio' defnydd o'r Gymraeg yn fewnol mewn sefydliadau sylweddol iawn eu maint sy'n cyflogi cyfran uchel o staff di-Gymraeg ac yn gwasanaethu cymunedau amrywiol iawn o ran dwyster niferoedd y siaradwyr Cymraeg .
- 3.2.5 Nododd cynrychiolwyr y cyrff hynny lle mae'r Gymraeg eisoes yn brif iaith neu'n unig iaith gweinyddu mewnol, fod mabwysiadu strategaeth sgiliau iaith a phennu fframwaith lefelau sgiliau i gefnogi ei gweithrediad, wedi bod yn fodd i'w sefydliadau nhw warchod a chyfiawnhau eu defnydd o'r Gymraeg fel prif neu unig iaith fewnol. Hynny yw, trwy roi ar glawr eu trefniadau i gynnal defnydd normadol o'r Gymraeg maent wedi cadarnhau'r rhesymeg sydd y tu ôl i'w harferion defnydd iaith.

### **3.3 Cynyddu defnydd trwy ddatblygu sgiliau iaith staff**

- 3.3.1 Ochr yn ochr â threfniadau fel yr uchod i reoli adnoddau sgiliau iaith sefydliad mewn modd strategol, tystiodd y cynrychiolwyr a holwyd bwysiced yw gyfraniad

rhadlen briodol o hyfforddi a datblygu staff at y broses o gynyddu defnydd y Gymraeg mewn gweithleoedd.

3.3.2 Mynegodd y cyrff hynny sydd wedi dilyn y trywyddau a ddisgrifir yn adran 3.2 uchod fod fframwaith lefelau sgiliau sy'n seiliedig ar gymwyseddau defnydd iaith - sef tasgau cyfathrebu nodweddiadol - yn adnodd gwerthfawr iddynt hefyd o ran llywio'r mathau o hyfforddiant iaith a gynigir i staff. Gall hyfforddiant mewn caffael neu wella sgiliau iaith anelu at alluogi'r hyfforddai i roi ei sgiliau newydd ar waith wedyn i ddibenion penodol yn y gweithle – megis mewn derbynfa, wrth ateb ymholiadau ffôn, gwneud cyflwyniadau gerbron pwyllgorau, llunio testunau Cymraeg ac yn y blaen.

3.3.3 O ran adnabod anghenion hyfforddi o safbwynt y cyflogwr, gall yr angen am gaffael sgiliau penodol ddeillio o ddisgrifiad swydd neu ddisgrifiad cymwyseddau tîm. O safbwynt yr unigolyn, cafwyd tystiolaeth bod amryw o ddulliau yn cael eu defnyddio gan y cyrff a holwyd i asesu anghenion darpar hyfforddeion. Ymhlith y dulliau hynny, soniwyd am:

- asesiadau gan diwtor mewnol neu diwtor allanol;
- asesiadau a wneir yn ystod cyfarfodydd arfarnu blynyddol lle trafodir cyflawniad dyletswyddau a materion datblygu personol; a
- hunanasesiadau a fynegir gan ddarpar hyfforddeion i reolwyr neu diwtoriaid.

3.3.4 Nododd rhai cynrychiolwyr o'r sefydliadau a holwyd nad oedd y trefniadau ar gyfer asesu anghenion hyfforddi yn gwbl gadarn ganddynt gan awgrymu bod eisiau cryfhau ar yr agwedd hon. Ymddengys bod trefn gadarnach yn bodoli ymhlith y cyrff hynny a dystiodd fod datblygu sgiliau Cymraeg yn fater sydd wedi'i integreiddio yn eu trefn arfarnu blynyddol. O dan drefniant o'r math hwn, mae'n arferiad i rai rheolwyr drafod â'u staff yn ystod y cyfarfod arfarnu blynyddol unrhyw anghenion hyfforddi yn gyffredinol, gyda sylw penodol yn cael ei roi i anghenion y gwasanaeth am sgiliau dwyieithog ar y naill law, a gofynion staff am gyfleoedd datblygu proffesiynol a phersonol ar y llaw arall.

3.3.5 Er mwyn ffurfioli a rhoi statws i unrhyw drefniadau dilynol i staff ddysgu Cymraeg neu loywi eu Cymraeg, mae amryw o'r sefydliadau a holwyd yn gwneud hyfforddiant o'r fath wedyn yn destun cytundeb dysgu neu gynllun datblygu personol a gytunir rhwng y rheolwr a'r hyfforddai. Tystia amryw o'r cyrff a astudiwyd fod gosod disgwyliadau eglur fel hyn yn bwysig o ran sicrhau cyd-ddealltwriaeth ynghylch pwrpas hyfforddiant iaith. Tystiwyd bod cytundeb o'r fath yn gyfrwng priodol i fynegi disgwyliadau'r cyflogwr a'r cyflogai o ran y cymwyseddau yr anelir i'w hennill a hefyd, mewn rhai achosion, y defnydd dilynol a ddisgwylir o'r sgiliau a enillir. Gall cytundeb hefyd nodi'r trefniadau ymarferol ar gyfer mynychu cyrsiau, yn ogystal â bod yn arf ar gyfer adolygu cynnydd, cyrhaeddiad a defnydd dilynol o sgiliau'r hyfforddai fel rhan o'r broses arfarnu staff.

3.3.6 Fel a nodwyd yn Adran 3.2.3 mae nifer o sefydliadau'r sector cyfiawnder wedi cymryd cam ymhellach trwy bennu disgwyliadau corfforaethol cyffredinol parthed lefelau sgiliau iaith. Rhaid cydnabod rôl Heddlu Gogledd Cymru wrth arwain ar hyn o fewn y sector. Adroddodd Heddlu Dyfed Powys, Gwasanaeth Llysoedd ei Mawrhydi a'r Gwasanaeth Prawf Gogledd Cymru eu bod wedi pennu Lefel 1 ar eu fframwaith lefelau sgiliau yn lefel mynediad i holl swyddi'r sefydliad, tra bod y Gwasanaeth Tân ac Achub a Heddlu Gogledd Cymru yn pennu Lefel 2 yn lefel y disgwyllir i bob aelod newydd o staff ei chyrraedd, gyda Heddlu'r Gogledd yn cefnogi staff newydd i gyrraedd Lefel 3 erbyn diwedd eu cyfnod prawf (h.y. o fewn 9 mis).

3.3.7 Amlygodd ein harolwg fod camau pendant fel yr uchod i gydnabod a graddoli sgiliau iaith o fewn y sector cyfiawnder yn llawer haws i'w cyflawni o fewn diwylliant corfforaethol seiliedig ar draddodiad o uwch reolwyr yn 'arwain drwy orchymyn' - fel y rhai a grybwyllir yn y paragraff uchod. Yn wir mae diwylliant corfforaethol pob corff a'r diwylliant rheoli sy'n ei arwain yn gyd-destun hollbwysig i'r modd yr ystyrir ac y trinnir y gofynion am sgiliau Cymraeg. A bydd nodweddion o'r fath wedi deillio'n rhannol o ffactorau eraill yn hanes y sefydliad hefyd – er enghraifft, lleoliad daearyddol y sefydliad, traddodiadau defnydd iaith yn y dalgylch, natur y gwasanaethau a'r categorïau o ddefnyddwyr a wasanaethir, a demograffi'r dalgylch recriwtio. Ymhelaethir ar yr ystyriaethau hyn yn adran 7.4 isod.

3.3.8 Bid a fo am hynny, amlyga'r dystiolaeth a gasglwyd fod sefydlu gofynion ieithyddol gorfodol:

- yn fwy effeithiol na chynlluniau gwirfoddol o ran cynllunio sgiliau iaith sefydliad;
- yn dderbyniol i staff (gydag eglurhad a chefnogaeth i gwrdd â'r safonau disgwyliedig) ac i'r cyhoedd;
- ddim yn arwain at anawsterau recriwtio a phenodi staff newydd;
- wedi cynyddu brwdfrydedd staff i fynd ati neu ddal ati i ddysgu'r Gymraeg;
- yn fodd o weithredu polisi cyfle cyfartal wrth recriwtio staff a rheoli adnoddau dynol.

3.3.9 Yn ogystal â datblygu sgiliau iaith staff trwy gyrsiau dysgu ffurfiol, mae mwyafrif y cyrff a astudiwyd wedi sefydlu dulliau allgyrsiol o ddatblygu eu sgiliau iaith ymhellach yn y gweithle. Cafwyd tystiolaeth o gynlluniau mentora, pennu pencampwyr adrannol, cynyddu gwelededd y Gymraeg ar arwyddion bach a mawr, ar bosteri, ar y fewnrwyd ac yn y blaen. Yn wir, cawsom dystiolaeth amrywiol iawn o beth wmbredd o ddulliau a thechnegau dyfeisgar a dychmygus eraill. Nid yw gofod yn caniatáu crybwyll ond rhai enghreifftiau yn unig yma:

- Darparu canllawiau i bencampwyr ar sut i gynorthwyo dysgwyr i gyrraedd Lefel 1 neu Lefel 2 Cymraeg;

- Darparu canllawiau i fentoriaid ac i'r sawl gaiff eu mentora ganddynt;
- Arweiniad i Gadeiryddion ac Aelodau ar gynnal cyfarfodydd yn ddwyieithog;
- Tafenni geirfa ac ymadroddion Cymraeg i'w rhannu i ddysgwyr;
- Gosod 'Gair y dydd' ac 'ymadrodd yr wythnos' ar y fewnwyd i staff;
- Taflen gyfarwyddyd ar sut i recordio neges llais ddwyieithog ar beiriant ateb ffôn;
- Cyfres o daflenni cyfarwyddyd i ddysgwyr ar gyflawni gwahanol dasgau yn Gymraeg (e.e. gwneud apwyntiad);
- Darparu adnoddau dysgu yn y gweithle – yn feddalwedd hyfforddi, yn llyfrau, disgiau sain, cyrsiau electronig ayyb.

3.3.10 Mynegodd cynrychiolwyr sefydliadau a drefnodd ddulliau datblygu allgyrsiol o'r fath, fod hyn yn cefnogi ac yn ychwanegu gwerth at y buddsoddiad corfforaethol mewn cyrsiau ffurfiol, drwy sicrhau parhad y broses ddysgu a darparu cyfleoedd ymarfer gwerthfawr ac anogaeth i hyfforddeion y tu hwnt i'r ystafell ddosbarth. Nodwyd bod angen cryn anogaeth a chefnogaeth ar weithwyr i wneud mwy o ddefnydd o'r Gymraeg a bod yr ymyriadau a restrir uchod ddim yn newid arferion defnydd 'dros nos' ond, dros gyfnod o amser, wedi arwain at ddefnydd gynyddol o'r Gymraeg. Ymddengys bod cynhyrchu tafenni a chyfarwyddiadau yn ddefnyddiol ar gyfer rhannu a sefydlu arfer da 'safonol', ond bod angen y gefnogaeth gan unigolion, boed yn 'bencampwyr', 'mentoriaid', 'llysgenhadon' neu reolwyr, i ysgogi ac annog newid.

## **4.0 Cynllunio mewn ymateb i ddeinameg y rhyngweithio rhwng unigolion ac ymhlith grwpiau**

### **4.1 Codi hyder ac ewyllys staff i roi eu sgiliau iaith ar waith**

- 4.1.1 Mae ceisio deall deinameg y rhyngweithio rhwng unigolion a'i gilydd ac ymhlith grwpiau iaith cymysg yn allweddol ar gyfer deall y ffactorau sy'n gallu dylanwadu ar barodrwydd gweithwyr i ddefnyddio eu sgiliau iaith yn y gweithle. Roedd consensws eang fod diffyg hyder yn un o'r prif rwystrau sy'n atal staff rhag mynd ati i ddefnyddio'r sgiliau Cymraeg sydd ganddynt a bod eu diffyg hyder yn dylanwadu ar eu hewyllys i roi cynnig arni. Adnabuwyd bod diffyg hyder yn gallu rhwystro siaradwyr Cymraeg rhugl yn ogystal â dysgwyr, yn dibynnu ar ba gyddestun yr oedd gofyn iddynt weithio ynddo yn y Gymraeg, a gyda phwy y byddent yn cyfathrebu. Cytuna'r unigolion a holwyd fod paratoi cyfleoedd i staff ddysgu a gwella eu sgiliau iaith yn annigonol ynddo'i hun a bod rhaid yn ogystal gynllunio cyfleoedd i staff fagu hyder yn eu defnydd o'r Gymraeg.
- 4.1.2 Nodwyd eisoes yn Adran 2 fod Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Iaith (HYI) yn cynnig modd o gamu tuag at greu awyrgylch caniataol lleol o fewn tîm, swyddfa neu adran i roi bri ar ymdrechion i ddefnyddio'r Gymraeg, beth bynnag fo lefelau rhuglder neu gywirdeb unigolion. Gwelwyd hefyd fod HYI yn gallu grymuso siaradwyr Cymraeg a dysgwyr i deimlo'n fwy hyderus i ddefnyddio'r sgiliau Cymraeg sydd ganddynt yn wyneb grym traddodiad ac arferiad. Tystiodd sawl corff bwysiced oedd creu awyrgylch cefnogol a goddefgar sy'n rhoi bri ar roi ymdrechion i ddefnyddio'r Gymraeg.

### **4.2 Cynyddu hyder trwy hyfforddiant galwedigaethol**

- 4.2.1 Cytunodd pawb a holwyd fod hyfforddiant galwedigaethol a gynhelir trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog yn fodd i ddatblygu sgiliau Cymraeg a'r hyder i roi'r sgiliau ar waith. Serch hynny, ychydig yn unig o'r cyrff a holwyd a dystiodd eu bod yn llwyddo i ddarparu hyn i raddau arwyddocaol i'w staff. Cyfeiriodd sawl corff at yr anhawster o gael hyd i hyfforddwyr cymwys a allai ddarparu hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg mewn gwahanol feysydd galwedigaethol megis rheolaeth, materion personél, technoleg gwybodaeth ac yn y blaen. Datganodd sawl atebydd fod hyfforddiant galwedigaethol trwy gyfrwng y Gymraeg yn haws i'w drefnu pan fo gan y corff ei hyfforddwyr mewnol dwyieithog ei hun i ddarparu'r hyfforddiant.
- 4.2.2 Fodd bynnag, dystiodd un corff fod manylebau eu holl gontractau am hyfforddiant galwedigaethol bob amser yn cynnwys y gofyniad am hyfforddiant cyfrwng Cymraeg. Nid yw hynny byth yn peri trafferth i sicrhau'r hyfforddiant priodol, meddant, oherwydd fe olyga na fydd darparwyr sydd heb feddu ar y gallu i gynnig y ddarpariaeth yn Gymraeg yn cynnig am y gwaith o gwbl. Nododd y

cynrychiolwyr hynny bwysiced yw sicrhau bod y gofynion cytundebol a'r meini prawf am ddewis contractwyr yn datgan yn eglur y disgwyliad am ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg.

- 4.2.3 Tystiodd rhai cyrff sydd â'u pencadlysoedd neu eu gweinyddiaethau canolog y tu allan i Gymru fod eu staff yn gorfod derbyn rhai mathau o hyfforddiant galwedigaethol a drefnir yn ganolog ac sydd ar gael trwy gyfrwng y Saesneg yn unig. Mae rhai o'r cyrff hyn wedi bod yn pwysu ar eu gweinyddiaethau canolog am ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg, ac yn ôl y dystiolaeth a gyfrannwyd gan rai yn y sector gweinyddu cyflawnder yn benodol, mae ambell arwydd cynnar fod eu hymdrechion yn dechrau dylanwadu ar y sefyllfa, er bod y dylanwad hwnnw'n gyfyngedig iawn hyd yma.
- 4.2.4 Cytunodd pawb a holwyd y byddai cynyddu'r ddarpariaeth hyfforddiant galwedigaethol yn fodd i siaradwyr Cymraeg a dysgwyr fel ei gilydd ymgyfarwyddo â geirfa a therminoleg, a chael profiad o ieithwedd alwedigaethol berthnasol ar waith, ac y gallai hyn fod yn gaffaeliad o ran cyfrannu at eu hyder a'u hewyllys i ddefnyddio'r Gymraeg. Yn wir, nododd rhai rheolwyr ei bod yn annheg disgwyl i staff fedru delio â rhai agweddau o'u swyddi yn y Gymraeg heblaw bod y corff yn darparu'r hyfforddiant yn y Gymraeg i'w galluogi i gyflawni'r gwaith. Cyfeiriwyd at gadeirio cyfarfodydd a chyfathrebu gyda'r cyfryngau fel dwy enghraifft o arferion gwaith yr oedd angen hyfforddiant penodol ar eu cyfer.

### **4.3 Cynyddu hyder a defnydd trwy gynllunio cefnogaeth a chynhaliaeth**

- 4.3.1 Ym mhob un o'r cyrff bu gweithredu, i wahanol raddau, i sicrhau bod cefnogaeth ar gael a mesurau cynhaliol yn eu lle i staff sydd am fagu rhagor o hyder a chynyddu eu defnydd o'r Gymraeg i gyflawni eu gwaith.

#### Gwasanaeth cyfieithu mewnol

- 4.3.2 Mae gan y mwyafrif o'r cyrff dan sylw wasanaeth cyfieithu mewnol. Mewn amryw o'r cyrff hyn, mae gwasanaeth y cyfieithwyr wedi ei ehangu i gynnig gwasanaethau gwirio, prawf ddarllen a golygu testunau a gaiff eu drafftio gan staff yn y Gymraeg. Mewn sawl achos, fe'n hysbyswyd bod y cyfieithwyr hefyd yn cynnig adborth i staff ar eu testunau drafft, a bod hyn yn wasanaeth sy'n gymorth i ddatblygu sgiliau ysgrifennu y staff, meithrin eu hyder a magu'r arferiad o ddrafftio testunau yn Gymraeg. Tystiwyd bod hyn yn effeithiol ac wedi arwain at gynnydd yn y nifer o staff sy'n rhoi cynnig ar ddrafftio testunau ysgrifenedig yn y Gymraeg, yn enwedig pan fo'r gwasanaeth prawf ddarllen yn ddewisol i'r gweithwyr.



### Cefnogaeth adrannau TGCh

4.3.3 Yn y mwyafrif o'r sefydliadau a astudiwyd, bu adrannau TGCh yn allweddol hefyd wrth osod – i wahanol raddau o gorff i gorff - ryngwynebau Cymraeg ar gyfrifiaduron staff, yn ogystal â meddalwedd adnoddau iaith megis *Cysgliad* i hwyluso drafftio a gwirio testun Cymraeg. Hefyd, bu rhai adrannau'n weithgar yn cynorthwyo staff i osod 'llofnodion' dwyieithog safonol i'w negeseuon e-bost, yn ogystal â bathodyn ynghlwm wrth bob llofnod i ddynodi bod yr awdur yn 'Siaradwr Cymraeg', yn 'Ddwyieithog' neu'n 'Ddysgwr'. O'r dystiolaeth a gasglwyd, roedd staff yn fwy tebygol o ddefnyddio'r Gymraeg yng nghyswllt eu defnydd o'r adnoddau TGCh pan fod ysgogiad iddynt eu rhoi ar waith o gyfeiriad anogaeth penaethiaid, pencampwyr iaith / mentoriaid, a'u cydweithwyr.

### Cefnogaeth mentoriaid a phencampwyr iaith

4.3.4 Nodwyd eisoes bod llawr wedi sefydlu cynllun mentoriaid neu 'bencampwyr iaith' i gynorthwyo staff sy'n dysgu Cymraeg i ymarfer defnyddio'r iaith. Byddent yn cefnogi staff ar lefel unigol ac yn gallu bod yn gyfrifol am drefnu cyfleoedd anffurfiol i staff ddod at ei gilydd i ymarfer siarad Cymraeg. Tystiodd y 9 corff a oedd yn gweithredu'r cynlluniau hyn fod magu perthynas dda rhwng mentoriaid / pencampwyr a staff yn fodd effeithiol iawn o roi hwb ychwanegol i staff sy'n swil eu Cymraeg ac yn fodd o greu ethos ddwyieithog sy'n rhoi bri ar y Gymraeg o fewn adrannau. Tystiwyd yn ogystal bod angen cryn arweiniad a chefnogaeth ar y tîm mentoriaid a phencampwyr i sicrhau bod y gwaith a gyflawnir ganddynt yn cael ei safoni ar draws y sefydliad ac yn cael ei gynnal yn y tymor hir.

4.3.5 Adroddodd un corff nad oedd yn gweithredu cynllun mentora/pencampwyr bod eu rheolwyr adrannau a thimau yn mynd ati'n ddyfal nawr i annog staff i siarad, darllen ac ysgrifennu yn y Gymraeg wrth eu gwaith a tystiwyd bod hynny wedi arwain at gynnydd yn y defnydd mewnol o'r Gymraeg ar draws y sefydliad. Ein canfyddiad o'r dystiolaeth a gasglwyd yw bod cael ysgogydd ar ffurf aelod o staff sydd â chyfrifoldeb penodol dros annog, cefnogi a hyrwyddo defnydd gweithwyr o'r Gymraeg yn allweddol.

## **4.4 Ceisio deall agweddau eraill ar y ddeinameg ieithyddol rhwng unigolion sy'n gallu rhwystro defnydd**

4.4.1 Mae deinameg rhyngweithio rhwng unigolion ac ymhlith grwpiau o bobl yn gymhleth ond yn allweddol i lawn ddeall y ffactorau eraill y tu hwnt i 'hyder' ac 'ewyllys' sy'n dylanwadu ar arferion iaith mewn gweithle. Bu tu hwnt i gwmpas yr astudiaeth hon i archwilio hyn yn llawn. Wrth holi am ba ffactorau personol sy'n gallu rhwystro defnydd, ymddengys nad oedd y sefydliadau, ar y cyfan, wedi rhoi sylw manwl i hyn. Tystiodd un corff ei fod yn rhagweld y bydd cyfle i holi staff am y ffactorau sy'n rhwystro defnydd personol yn sgil lansio ei gynllun iaith diwygiedig. Rhestrwn yma rai o'r ffactorau a ddaeth i'r amlwg yn ein hastudiaeth ni:

- Mae'n haws i ddysgwyr defnyddio'r Gymraeg mewn sefyllfaoedd un i un nag mewn grwpiau neu o flaen cynulleidfa;
- Mae rhai siaradwyr Cymraeg rhugl yn ddiamynedd gyda dysgwyr;
- Arfer – mae'n anodd iawn newid o'r iaith a ddefnyddiwyd wrth ddod i adnabod rhywun gyntaf;
- Cwrteisi – mae siaradwyr Cymraeg yn tueddu i droi i'r Saesneg gyda siaradwyr Cymraeg eraill yng nghwmni rhywun di-Gymraeg / dysgwr;
- Pryder ynglŷn â chanfyddiad pobl eraill;
- Statws – mae rhai rheolwyr yn bryderus y buasai eu sgiliau diffygiol yn y Gymraeg yn arwain at danseilio eu hawdurdod a'u harbenigedd mewn meysydd eraill.

4.4.2 Roedd ambell sefydliad wedi dechrau mabwysiadu rhai dulliau o ymateb i'r uchod, e.e. cael swyddog dwyieithog i gyflwyno aelod o staff newydd i aelodau eraill y gweithle er mwyn i staff wybod o'r diwrnod cyntaf pwy yw'r siaradwyr Cymraeg ac i sefydlu'r Gymraeg yn iaith y berthynas waith ymhlith staff. Ar y cyfan, fodd bynnag, teimlwn fod y ddeinameg ieithyddol rhwng unigolion ac ymhlith grwpiau yn destun sy'n teilyngu ymchwil pellach. Cafwyd yr argraff hefyd y gellid cryfhau tipyn eto ar y gefnogaeth a'r anogaeth gydlynus a roddir i staff unigol tu hwnt i'w hyfforddiant sgiliau iaith mewn rhai mannau gwaith.

## 5.0 Cynllunio i gynyddu a chynnal cyfleoedd i defnyddio'r Gymraeg

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd yn yr astudiaeth hon yn tanlinellu'r angen am gynllunio bwriadus ar sawl gwedd er mwyn cynyddu a gwarchod y cyfleoedd i defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle.

### 5.1 Cynyddu defnydd trwy gynllunio adnoddau dynol allweddol

- 5.1.1 Pwysleisiodd pob corff yr angen i fuddsoddi mewn adnoddau staff i hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg. Mae gan bron pob un o'r sefydliadau a astudiwyd 'Swyddog Iaith', 'Swyddog Datblygu Iaith' neu swyddog(ion) arweiniol sy'n gyfrifol am roi arweiniad ar Gynllun Iaith y sefydliad a materion cynllunio ieithyddol corfforaethol. Cafwyd cryn dystiolaeth gref am rôl allweddol y swyddogion hyn o ran rhoi arweiniad a chyfeiriad strategol cydlynus i'r holl ymdrechion i gynyddu defnydd o'r Gymraeg.
- 5.1.2 Roedd nifer helaeth o'r cyrff dan sylw wedi hen sefydlu 'gweithgor iaith' i hyrwyddo a hwyluso gweithrediad eu Cynllun Iaith, gyda chynrychiolwyr ar ran y gwahanol adrannau yn aelodau ohono. Lle mae'r gweithgorau hyn yn bodoli, y nhw fel arfer sy'n rhoi'r arweiniad a symbyliad i'r ymdrechion i gynyddu defnydd y Gymraeg.
- 5.1.3 Fel a nodwyd eisoes mae nifer o gyrff a astudiwyd wedi sefydlu rhwydwaith o 'bencampwyr/llysgenhadon adrannol' i hyrwyddo'r ymdrechion yn y gwahanol adrannau, gwasanaethau a lleoliadau. Ymhlith y cyrff hyn ceir gryn gonsensws fod trefn o'r fath wedi cyfrannu'n sylweddol at ledu 'perchenogaeth' ar yr ymdrechion i gynyddu defnydd ac, fel a nodwyd uchod, cefnogi ymdrechion staff i ddysgu a magu'r hyder i ddefnyddio eu Cymraeg.
- 5.1.4 Mewn ambell gorff, mae'r modd y cefnogir y pencampwyr hyn wedi bod yn destun cryn gynllunio gofalus. Cawsom dystiolaeth ddogfennol o hyn ar ffurf canllawiau i bencampwyr; cytundeb ffurfiol i bencampwyr yn amlinellu eu rôl; cyfarwyddiadau ar sut i gynorthwyo dysgwyr ac yn y blaen, ac mewn un achos, trefniadau i roi cydnabyddiaeth ariannol i bencampwyr am eu cyfraniad. Buom yn cyfarfod â 5 o 'bencampwyr' a gallwn dystio i frwdfrydedd ac ymroddiad y rhai a gyfwelwyd. Mae pob un o'r cyrff a sefydlodd drefn pencampwyr o'r farn fod hyn yn fodd i feithrin agwedd fwy cynhwysol a chydweithredol tuag at gynyddu defnydd y Gymraeg. Yn yr un modd mae sefydlu system fentora a rhwydwaith mentoriaid yn cyflawni rôl nid annhebyg. Mewn ambell un o'r cyrff hyn, mae rôl y mentor wedi ei integreiddio o fewn swyddogaeth y 'pencampwr'.
- 5.1.5 Roedd rhai cyrff wedi mynd ati'n fwriadus i farchnata'r gefnogaeth sydd ar gael, gan ddefnyddio'r fewnrwyd, newyddlenni mewnol, posteri ayyb i wneud hyn. Fel y gwelsom, gall y gefnogaeth a'r gynhaliadaeth fod ar lawer ffurf – boed yn adnoddau

TGCh, yn arweiniad a chanllawiau, yn adnoddau dysgu a rhaglenni hyfforddi a datblygu staff neu'n weithdrefnau i annog a hwyluso defnydd y Gymraeg. Cyfeiriodd ambell atebydd at y fantais o fynd ati'n drefnus i roi 'pecyn' o gefnogaeth a chynhaliaeth at ei gilydd er mwyn creu 'amgylchedd sy'n dysgu' ac 'amgylchiadau anogol a chefnogol' yn y gweithle.

## **5.2 Cynyddu cyfleoedd trwy gynllunio'r rhyngwyneb â gwasanaethau mewnol, systemau mewnol a gweithdrefnau mewnol**

5.2.1 Mae pob un o'r cyrff a astudiwyd wedi adnabod y cyswllt rhwng eu staff a gwasanaethau mewnol a systemau mewnol y sefydliad fel maes lle mae modd dylanwadu'n sylweddol ar ddefnydd mewnol y Gymraeg. I wahanol raddau, maent i gyd wedi symud tuag at arddel y syniad o gynnig dewis iaith i'w staff yn yr un modd ag y cynigir dewis iaith i'r cyhoedd fel sy'n ofynnol yn ôl Cynllun Iaith statudol pob sefydliad. Mae hyn i raddau yn unioni'r arferiad gynt o beidio â thrin staff fel 'cyhoedd' cyn gynted ag y byddent wedi croesi rhiniog y gweithle i ddod i'w gwaith— cysyniad a ymddengys yn artiffisial ac afresymol erbyn hyn i'r mwyafrif o sefydliadau dan sylw yma.

### Gwasanaethau adrannau personél

5.2.2 Mae pob un o'r cyrff dan sylw wedi adnabod gwasanaethau adrannau personél fel gwasanaethau sy'n cysylltu â phob aelod o'r staff i amryw ddibenion. Ac i wahanol raddau mae pob corff wedi cymryd camau i sefydlu neu gynyddu defnydd y Gymraeg gan y gwasanaethau hyn. Ymhlith y dystiolaeth a gafwyd nodwn gyfeiriadau gan wahanol atebwyr at ddarparu'r canlynol yn Gymraeg neu'n ddwyieithog:

- Amrywiol ffurflenni – e.e. ffurflenni costau teithio, ffurflenni cais am swyddi, ffurflenni cais am absenoldeb mamolaeth;
- Dogfennau polisi mewnol – e.e. polisi mamolaeth; polisi iechyd a diogelwch, polisi salwch ayyb.;
- Deunydd recriwtio – e.e. disgrifiadau swyddi, llythyrau safonol yn gwahodd ymgeiswyr i gyfweiliad, hysbysebion recriwtio mewnol;
- Cytundebau cyflogaeth;
- Codau Ymarfer neu Godau Ymddygiad;
- Dogfennaeth y drefn ddisgyblu;
- Hyfforddiant sefydlu staff newydd;
- Gwybodaeth ar y fewnrwyd.

5.2.3 Yn ogystal, mynegodd amryw o sefydliadau eu bod wedi datblygu, neu eu bod wrthi'n datblygu gweithdrefnau (gyda chanllawiau priodol yn gefn iddynt) i gynnig dewis iaith i staff a darpar staff ar gyfer cyfweiliadau recriwtio, cyfarfodydd disgyblu, a chyfarfodydd arfarnu blynyddol. Ymhlith y cyrff a holwyd, ceir ychydig sydd eisoes yn gweithredu pob un neu bron pob un o'r uchod. Yng nghyswllt

materion recriwtio, diddorol sylwi y cawsom dystiolaeth gan sawl corff fod dogfen arweiniad Bwrdd yr Iaith Gymraeg, *Recriwtio a'r Iaith Gymraeg – Arweiniad o dan Adran 3 Deddf yr Iaith Gymraeg 1993* wedi cael dylanwad ar amryw o swyddogion personél a fu gynt braidd yn betrus i weithredu'n unol ag ysbryd eu Cynllun Iaith, a hynny oherwydd ansicrwydd ac aneglurder am yr hyn sy'n briodol yn y maes cymhleth hwn.

#### Gwasanaethau cyfieithu mewnol

5.2.4 Mae gan y mwyafrif o'r cyrff dan sylw wasanaeth cyfieithu mewnol at eu gwasanaeth, ac i lawer o staff hwyrach mai dyma'r gwasanaeth mewnol mwyaf amlwg ei ryngwyneb Cymraeg. Fel a nodwyd yn Adran 4 uchod, mewn amryw o'r cyrff hyn, mae gwasanaeth y cyfieithwyr wedi ei ehangu i gynnig gwasanaethau gwirio, prawf ddarllen, golygu a chynnig adborth i staff ar eu testunau drafft a bod hyn yn wasanaeth sy'n creu cyfleoedd i weithwyr ddefnyddio'r Gymraeg ar gyfer agweddau ysgrifenedig o'u gwaith.

#### Gwasanaethau technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh)

5.2.5 Gwasanaeth mewnol sydd erbyn hyn yn cysylltu â phob aelod staff yw'r gwasanaeth technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh). Yma eto cafwyd cryn dystiolaeth fod symudiad ymhlith y cyrff a holwyd tuag at gynnig dewis iaith a darpariaeth Gymraeg / ddwyieithog gyfer gwasanaethau megis:

- Gwasanaeth desg gymorth;
- Cael cymorth technegol un-i-un;
- Cyfathrebu mewnol gan yr adran TGCh ei hun ar y fewnwyd;
- Sefydlu neu hwyluso gweithdrefnau i fewnbynnu testunau dwyieithog ar y we a'r fewnwyd;
- Cynorthwyo gwasanaethau mewnol i gaffael systemau TGCh sy'n hwyluso gweithredu'n ddwyieithog.

5.2.6 Yn gysylltiedig â gwaith adrannau TGCh y mae gwaith adrannau caffael, gan mai'r olaf fydd ynglŷn â'r gwaith o baratoi manylebau ar gyfer archebu neu addasu systemau TGCh. Cafwyd tystiolaeth bod ychydig o adrannau TGCh yn cydweithio'n fwriadus ag adrannau gwasanaeth a swyddogion caffael i sicrhau bod systemau newydd a/neu systemau a addasir yn galluogi swyddogion i greu mewnbynnau ac allbynnau dwyieithog. Cafwyd un enghraifft o weithgor swyddogion yn cael ei sefydlu yn unswydd ac yn cyfarfod yn rheolaidd i'r union berwyl hwn. Cafwyd hefyd enghraifft o sefydliad arall sy'n gosod gofynion ieithyddol ym mhob manyleb systemau TGCh sy'n golygu eu bod yn sicrhau bod ganddynt y gallu i ddefnyddio'r Gymraeg yng nghyswllt amryw systemau TGCh y corff heb orfod buddsoddi cyllid ychwanegol i'w caffael.

### Cyfathrebiaeth gyda rheolwyr

5.2.7 Diau mai'r rhyngwyneb mewnol mwyaf arwyddocaol sydd gan staff pob sefydliad yw'r gyfathrebiaeth â'u rheolwyr. Digwydd hyn trwy gyfrwng y Gymraeg yn naturiol yn y sefydliadau hynny lle mae rheolwyr yn siarad Cymraeg. Mae amryw o'r cyrff sydd wedi mabwysiadu datganiad neu bolisi ar ddefnydd mewnol y Gymraeg yn ddiweddar yn cydnabod hyn ac yn cymryd camau i gynyddu'r cyfleoedd i staff gyfathrebu â'u rheolwyr yn Gymraeg. Cydnabyddir bod hyn yn fater cymhleth, gan nad 'gwasanaeth' fel y cyfryw yw perthynas rheolwyr â'u staff yn ei hanfod, ond mae yna elfennau o 'wasanaethu staff' yn perthyn i rai agweddau ar swyddi rheolwyr. Cawsom dystiolaeth fod un sefydliad wedi gosod nod o sicrhau bod eu rheolwyr yn meddu ar sgiliau Lefel 3 yn Gymraeg erbyn dyddiad targed penodol. Mae sefydliad arall am weithredu cynllun datblygu i gefnogi staff sydd â Lefel 3 yn y Gymraeg i gyrraedd Lefel 4. Mae cynlluniau o'r fath yn cydnabod dylanwad allweddol rheolwyr o ran creu hinsawdd ffafriol i'r Gymraeg a chyfleoedd i'w defnyddio ar bob lefel o fewn eu hadrannau.

### Cyfarfodydd mewnol

5.2.8 Un cyd-destun a gafodd sylw penodol a thrylwyr gan sawl un o'r cyrff a astudiwyd yw cyfarfodydd mewnol, a bu sawl prosiect penodol ar waith i gynyddu defnydd y Gymraeg mewn cyfarfodydd o'r fath. Mae'r dystiolaeth ddogfennol a gasglwyd yn y cyswllt hwn yn dangos sut mae'r cyrff hyn wedi ceisio annog staff i siarad Cymraeg mewn cyfarfodydd. Mae'r dystiolaeth honno'n cynnwys:

- cynhyrchu llawlyfrau neu arweiniad ar sut i gynnal cyfarfodydd yn ddwyieithog (gan gynnwys un llawlyfr a gyhoeddwyd ar y cyd gan 3 o'r cyrff hyn);
- canllawiau i Gadeiryddion ar gadeirio'n ddwyieithog;
- canllawiau i staff ar 'grynhoi' yn Saesneg i'r rhai di-Gymraeg gyfraniadau a leisiwyd yn Gymraeg, os nad oes gwasanaeth cyfieithu ar y pryd ar gael;
- cynnig sesiynau hyfforddi ar sgiliau cadeirio.

5.2.9 Mae'r ddeinameg yn dra gwahanol mewn cyfarfodydd sy'n cynnwys siaradwyr Cymraeg neu siaradwyr Saesneg yn bennaf, a gwelwyd bod rhai sefydliadau wedi ceisio ymateb i hyn gyda'r cyfarwyddiadau a luniwyd. Hefyd, tra tystiwyd bod yr arweiniad a nodir uchod wedi arwain at gynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg mewn cyfarfodydd mewnol, cawsom wybod hefyd yn achos rhai cadeiryddion nad yw cyfarwyddiadau o'r fath yn ddigon yn eu hunain i ysgogi newid defnydd ond bod angen hyfforddiant gloywi iaith pellach arnynt yn ogystal.

Teg nodi bod pob un o'r cyrff dan sylw yn ymwybodol o'r modd y mae'r holl rhyngwynebau uchod o du gwasanaethau mewnol, systemau mewnol a gweithdrefnau mewnol yn dylanwadu ar y defnydd o'r Gymraeg yn fewnol. Gwelsom fod y cyrff i gyd yn gweithredu i amrywiol raddau i gynyddu defnydd y Gymraeg yn y cyd-destunau hyn. Mae'n arwyddocaol bod sawl agwedd benodol

iawn ar y rhyngwynebau hyn wedi bod yn destun prosiectau penodol a noddwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg ac a weithredwyd o fewn rhai o'r cyrff dan sylw i gynyddu defnydd y Gymraeg yn fewnol.

### **5.3 Cynllunio cyfrifoldebau gwaith a meithrin arbenigedd staff i warchod arferion a chreu cyfleoedd newydd**

- 5.3.1 Gwelsom fod cynyddu a chynnal defnydd o'r Gymraeg ar gyfer arferion gwaith penodol yn gofyn am gynllunio bwriadus i ragweld cyfleoedd i (i) gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg, a (ii) gwarchod arferion defnydd rhag troi yn ôl i'r Saesneg. Rhai yn unig o'r sefydliadau a gyfwelwyd oedd yn cynllunio'n fwriadus yn hyn o beth.
- 5.3.2 Mae diffyg blaengynllunio ym maes TGCh i sicrhau mewnbynnau ac allbynnau Cymraeg neu ddwyieithog yn un maes lle y cyfyd rhwystrau lu yn ôl tystiolaeth y cyfranwyr. Cafwyd rhai enghreifftiau o flaengynllunio pendant i'r perwyl hwn. Cawsom wybod bod Cyngor Cefn Gwlad Cymru wedi sefydlu 'Grŵp Systemau Mewnol' yn unswydd i ymdrin â heriau technoleg gwybodaeth drwy ragweld a blaengynllunio i sicrhau bod modd mewnbynnu ac allbynnu gwybodaeth yn Gymraeg / yn ddwyieithog. Mae'r Grŵp yn ystyried pa ofynion a gynhwysir mewn gofynion caffael unrhyw systemau newydd, yn ogystal â sut y gellir mynd ati i addasu systemau cyfredol. Adeg ein cyfweiliad, rhoddai'r Grŵp hwn sylw arbennig i fewnrwyd a blog y Cyngor.
- 5.3.3 Mae Heddlu Gogledd Cymru (HGC) hwythau wedi hen adnabod rhwystrau ynglŷn â defnyddio systemau TGCh safonol a 'chanolog' yn yr ystyr Brydeinig yn eu dalfeydd, a buont yn blaengynllunio i ymdrin â'r mater hwn ar lefel uchel. Yn yr un modd rhoddant sylw i'r broses hirfaith o addasu modiwlau hyfforddiant proffesiynol a gynlluniwyd 'yn ganolog' ar gyfer heddweision, eto ar raddfa Brydeinig. Dwy enghraifft yn unig yw'r rhain o sawl maes lle mae HGC wedi adnabod diffygion a rhwystrau ac yn blaengynllunio i fynd i'r afael â nhw. Mae'r rhain yn faterion na fydd datrysiad buan iddynt, ond mae HGC yn blaengynllunio i ymyrryd a dylanwadu ar y prosesau perthnasol er unioni'r diffyg ystyriaeth i ddefnydd y Gymraeg.
- 5.3.4 Un o'r prif fygythiadau eraill i allu'r cyrff i gynnal eu defnydd o'r Gymraeg yw'r sefyllfa a gyfyd adeg newid staff wrth i gyflogwyr brofi anawsterau i benodi gweithwyr sy'n medru gweithio yn y Gymraeg ar lefelau penaethiaid, rheolwyr uwch a staff technegol / arbenigol. Cyflwynwyd tystiolaeth o sawl achos lle roedd penodiad newydd wedi golygu ailgyflwyno'r defnydd o'r Saesneg ar gyfer cyfarfodydd rheoli ayyb gan ddisodli'r arferiad blaenorol i ddefnyddio'r Gymraeg yn y cyfarfodydd hynny. Cawsom wybod fod ambell i sefydliad yn effro iawn i'r bygythiadau hyn ac yn gweithredu'n fwriadus i geisio lliniaru'r risg trwy, er enghraifft:

- penodi graddedigion sy'n medru Cymraeg a'u hyfforddi'n fewnol dros gyfnod i ymgymryd â swyddi uwch; a
- noddi cyrsiau gradd arbenigol i greu gweithlu â sgiliau iaith Gymraeg a chymwysterau mewn meysydd arbenigol.

5.3.5 Tystiwyd bod cyfleoedd yn codi hefyd ar adeg newid staff i adolygu cyfrifoldebau swyddi er mwyn ail ddyrannu dyletswyddau unigolion (e.e. cadeirio cyfarfodydd) i fanteisio ar y sgiliau iaith o fewn y gweithlu er mwyn cynyddu a/neu gynnal arferion gwaith yn Gymraeg. Tybiwn fod cyfle i ehangu ar yr arf i gynllunio'n strategol a gynigir gan Strategaeth Sgiliau Iaith (SSI). Yn ogystal ag adnabod anghenion ieithyddol swyddi, mae angen cynllunio i ragweld sut y gellid cynyddu neu warchod orau y defnydd o'r Gymraeg gan swyddogion. Tra bo'r cyrff hynny sydd wedi sefydlu SSI yn medru diffinio lefelau sgiliau iaith y gweithlu fesul adran a fesul swydd, prin yw'r gallu hyd yma i ddiffinio ac felly cynllunio arferion defnydd iaith cyfredol y staff, fel a nodwn ymhellach yn Adran 6.

5.3.6 Maes arall lle y cyfyd cryn anawsterau i gynnal defnydd y Gymraeg yw wrth gydweithio â chyrff eraill mewn partneriaethau. Ymhelaethir ar hyn yn yr adran nesaf isod.

#### **5.4 Cynllunio i warchod arfer da wrth ymwneud â sefydliadau eraill**

5.4.1 Her arall a wynebir gan bob un o'r cyrff a astudiwyd, yn enwedig y rhai yn eu plith sy'n arddel y Gymraeg fel prif iaith eu gweinyddiaeth fewnol yw cynnal eu defnydd o'r Gymraeg wrth weithio mewn partneriaeth ag asiantaethau eraill. Ers dechrau gweithredu yn unol ag 'agenda adroddiad Beecham' (*Ar Draws Ffiniau: Gwasanaethau Lleol sy'n Canolbwyntio ar y Dinesydd 2006*) a anogodd gyrff cyhoeddus i gydweithio â'i gilydd er budd gwasanaethau cost-effeithiol a chydlynus i'r cyhoedd, mae'r cyrff a astudiwyd yma wedi bod yn cydweithio'n gynyddol mewn partneriaethau ag asiantaethau cyhoeddus eraill. Mae byrddau lleol, mentrau aml-asiantaeth, partneriaethau cymunedol, partneriaethau gofal, cydbwyllgorau rhanbarthol yn enghreifftiau o fforymau sy'n sefydlu dulliau cydweithio rhwng gwahanol gyrff. Ac yn aml iawn mae'r gwahanol bartneriaid a ddaw ynghyd yn arddel a dilyn gwahanol arferion ieithyddol i'w gilydd. Mae cydweithio o'r fath yn her arbennig i bartneriaid sy'n gweithredu Cynlluniau Iaith.

5.4.2 Ym mhrofiad amryw o'r staff y cyfwelwyd â nhw y mae arfer dwyieithog da yn aml yn cael ei esgeuluso pan gynhelir cyfarfodydd â phartneriaid. Er bod bron pob Cynllun Iaith bellach yn pennu'r trefniadau sydd i'w dilyn wrth i sefydliad ymuno â chyrff eraill mewn partneriaethau o'r fath, tystia'r staff y cyfwelwyd â nhw, sef gweithwyr a fu'n ymdrechu i gynyddu eu defnydd o'r Gymraeg wrth gyflawni eu gwaith beunyddiol, fod hyn yn faes lle cyfyd anawsterau i'r sawl sy'n dymuno arddel y defnydd o'r Gymraeg. Cawsom wybod am brofiadau staff yn cyd-drafod â chynrychiolwyr cyrff eraill, prinnach eu defnydd o'r Gymraeg, rhai ohonynt â lefelau isel o ymwybyddiaeth am arfer dwyieithog da a'r cysyniad o gynnig dewis iaith mewn cyfarfodydd ac yng ngweithgareddau neu allbynnau y bartneriaeth.



- 5.4.3 Nododd y gweithwyr dan sylw fod rhaid wrth gymeriad penderfynol a hyderus iawn i barhau i defnyddio'r Gymraeg a thynnu sylw at eu dymuniad i ddilyn arfer dwyieithog da wrth gyfrannu i gyfarfodydd o'r fath. Roedd sawl swyddog yn teimlo'n anghyfforddus yn gorfod gwneud 'safiad' i siarad Cymraeg a thynnu sylw o hyd at yr angen am ddarpariaeth Gymraeg yng ngwaith y bartneriaeth. Roedd hyn yn wir hyd yn oed am y staff hynny a gaiff eu hannog gan eu cyflogwyr i barhau i ddefnyddio'r Gymraeg wrth ymdrin â phartneriaid.
- 5.4.4 Wrth reswm felly, os yw cyfran helaeth o oriau gwaith swyddog yn ymwneud â phartneriaethau, gall y duedd i bartneriaethau ddilyn arferion ieithyddol llai blaengar fod yn faen tramgwydd sylweddol i swyddog sydd am gynyddu ei ddefnydd o'r Gymraeg. Mae hon yn un agwedd ar gynllunio cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg sydd angen sylw manwl er mwyn gwarchod arferion Cymraeg/ dwyieithog da. Mae'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn awgrymu bod gofyn cytuno disgwyliadau a chanllawiau cadarn ymhlith partneriaethau (gyda chefnogaeth Bwrdd yr Iaith Gymraeg) i warchod y defnydd o'r Gymraeg yn y sefyllfaoedd hyn.

## 6.0 Cynyddu arferion defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle

Yn yr adran hon, ceisiwn gyfleu'r mathau o arferion iaith sy'n cwmpasu defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle gan adrodd ar y dystiolaeth a gyflwynwyd inni am y blaenoriaethau a'r cynnydd a welwyd yn y sefydliadau.

### 6.1 Cynyddu defnydd Cymraeg staff wrth weithredu eu swyddi eu hunain

#### Arferion gwaith personol

6.1.1 Tystiodd sawl corff eu bod wedi gweld rhywfaint o gynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg gan staff yn eu **harferion gwaith personol**, gan gynnwys: cynlluniau gwaith, dyddiaduron, rhestrau tasgau, nodiadau personol, drafftio testun, a'u defnydd o raglenni cyfrifiadurol. Gweithredwyd sawl prosiect i'r perwyl hwn, megis darparu hyfforddiant unigol i staff wrth eu cyfrifiaduron i sicrhau eu bod yn gallu defnyddio rhyngwynebau Cymraeg ar gyfer rhaglenni cyfrifiadurol a defnyddio meddalwedd benodol (Cysill, CysGair, geiriaduron electroneg) i'w cynorthwyo i fod yn fwy hyderus wrth ysgrifennu testunau Cymraeg. Er bod nifer o'r sefydliadau a gyfwelwyd yn hyderus bod prosiectau o'r fath yn arwain at gynnydd yn y defnydd personol o'r Gymraeg, anodd yw mesur a meintoli'r cynnydd hwnnw.

#### Rhyngweithio gyda staff eraill

6.1.2 Agwedd arall ar ddefnydd iaith staff wrth weithredu eu swyddi eu hunain oedd rhyngweithio gyda staff eraill, gan gynnwys: **cyfathrebu llafar mewn cyfarfodydd staff ffurfiol ac anffurfiol**: cyfarfodydd timau, cyfarfodydd timau rheoli, a chyfarfodydd bwrdd. Cafwyd dystiolaeth bod y defnydd o'r Gymraeg mewn cyfarfodydd mewnol yn amrywiol iawn. Yn y Llyfrgell Genedlaethol, Cymdeithas Tai Clwyd a Chyngor Gwynedd, yr iaith ddi-ofyn ar gyfer cyfarfodydd mewnol yw'r Gymraeg. Tystiwyd eu bod yn cadw at y Gymraeg pan fydd ambell i aelod staff di-Gymraeg neu llai hyderus eu Cymraeg yn bresennol gan ddefnyddio technegau megis cyfryngwr wrth ysgwydd mewn cyfarfodydd llai o faint a llai ffurfiol i alluogi'r staff di-Gymraeg i gyfrannu. Mae gan y cyrff hyn hefyd drefniadau cadarn i sicrhau bod offer CAYP yn cael ei ddefnyddio a bod dogfennaeth cyfarfodydd yn ddwyieithog.

6.1.3 Yn y sefydliadau eraill, lle nad yw'r Gymraeg yn cael ei gweld fel priod iaith gweinyddiaeth fewnol i'r un graddau, ymddengys fod y defnydd o'r Gymraeg yn llai cadarn ac yn fwy dibynnol ar arweiniad gan unigolion. Ar y cyfan, tystiwyd bod tuedd i staff sy'n medru Cymraeg wneud defnydd o'r Gymraeg gyda'i gilydd mewn cyfarfodydd mewnol pan fydd yr amodau yn caniatáu hynny. Ond gwelwyd hefyd bod rhai siaradwyr Cymraeg yn parhau i fod yn swil o ddefnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd mwy ffurfiol a thechnegol. Cawsom wybod am

enghreifftiau lle bo newid staff wedi arwain at lai o ddefnydd o'r Gymraeg ac enghreifftiau i'r gwrthwyneb lle roedd pennaeth neu gadeirydd newydd wedi sefydlu'r arfer o ddefnyddio'r Gymraeg gydag offer CAYP, hyd yn oed mewn cyfarfodydd lle mae'r mwyafrif o'r cyfranogwyr yn ddi-Gymraeg.

- 6.1.4 Fel a nodwyd yn Adran 5.2, mae nifer o gyrff wedi adnabod rôl allweddol cadeiryddion ac wedi teilwra canllawiau a hyfforddiant er mwyn eu cynorthwyo i ddefnyddio'r Gymraeg yn y cyswllt hwn. Tra bod y camau hyn i'w gweld yn llwyddo i gynyddu defnydd o'r Gymraeg mewn cyfarfodydd mewnol, ymddengys ei fod yn fwy o her ar gyfer cyfarfodydd llai eu maint a llai ffurfiol lle tystiwyd fod iaith cyfarfodydd 'yn troi'n hawdd i'r Saesneg' wrth gael un neu ddau o staff di-Gymraeg yn bresennol a bod siaradwyr Cymraeg yn parhau i'w chael yn anodd i herio'r drefn normadol mai Saesneg yw'r cyfrwng ar gyfer cyfarfodydd cymysg.
- 6.1.5 O ran cofnodi a mesur newid yn y defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle, ymddengys fod cyfarfodydd, yn enwedig cyfarfodydd bwrdd a chyfarfodydd mwy ffurfiol, yn cynnig cyfle i gyflawni hyn.
- 6.1.6 Adroddodd sawl corff eu bod wedi gweld cynnydd, yn ogystal, yn y nifer o staff sy'n mynd ati i **ysgrifennu yn Gymraeg** wrth: lunio memos; negeseuon e-bost mewnol; cofnodion ac adroddiadau gwaith ayyb. Tystiwyd bod defnyddio'r Gymraeg yn gyson ar gyfer negeseuon e-bost mewnol yn meithrin sgiliau a hyder gweithwyr yn y Gymraeg dros amser ac yn gallu cyflwyno'r Gymraeg fel iaith ddiofyn ar gyfer cyfathrebu mewnol o'r fath (gweler *Adroddiad terfynol y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog 2007* am sylwadau pellach ar hyn). Er nad oedd llawer o dystiolaeth feintiol i fesur yn union y cynnydd hwn, cyfeiriwyd at ambell ddangosydd megis y canlynol:
- dengys ystadegau rhai adrannau cyfieithu eu bod yn cyfieithu mwy o ddogfennau o'r Gymraeg i'r Saesneg nag y buont;
  - cofnodwyd cynnydd yn y galw ar ambell uned gyfieithu i wirio a chefnogi ymdrechion staff i lunio testunau yn y Gymraeg, wedi i'r unedau gynnig hyn fel gwasanaeth mewnol i staff yn hytrach na'i wneud yn ofynnol.
- 6.1.7 Ymddengys y byddai modd ystyried llunio dangosyddion gyda data unedau cyfieithu i fonitro rhai newidiadau mewn defnydd iaith ysgrifenedig.

#### Ymwneud staff â'r sefydliad

- 6.1.8 Agwedd arall eto ar ddefnydd iaith gweithwyr wrth eu gwaith yw'r cyfathrebu sy'n rhan o ymwneud staff â'r sefydliad ei hun, fel a ddisgrifiwyd gennym yn Adran 5.2. Roedd y sefydliadau hynny a oedd yn arddel ethos gwbl Gymreig yn sicrhau bod pob agwedd o'r ymwneud rhwng staff â'r sefydliad yn uniaith Gymraeg neu'n ddwyieithog yn ôl anghenion y staff. Roedd nifer o'r sefydliadau eraill hefyd yn rhoi sylw i'r agwedd hon ar arferion iaith y gweithle. Roedd sawl sefydliad yn darparu testunau corfforaethol yn ddwyieithog ar fewnrwyd y gweithle ac yn

gynyddol ehangu ar y cyfle i staff ddefnyddio'r Gymraeg wrth ymhél â'r agwedd hon o'u gwaith. Cyflwynwyd tystiolaeth mai fesul tipyn, dros gyfnod o flynyddoedd, yr oedd sefydliadau yn cyflwyno'r Gymraeg yn y cyd-destunau hyn ac mai'r sefydliadau gyda'r profiad hwyaf a mwyaf strwythuredig o weithredu Cynlluniau Iaith a oedd yn rhoi sylw i'r agwedd hon fwyaf.

- 6.1.9 Derbyniwyd tystiolaeth bellach bod cynyddu'r nifer a chanran o staff sy'n medru siarad Cymraeg mewn sefydliad yn arwain at gynnydd yn y disgwyliadau gan staff i fedru defnyddio'r Gymraeg ar gyfer pob agwedd o'u gwaith. Roedd y mwyafrif o'r swyddogion a gyfwelwyd yn gyfforddus gyda'r cysyniad o drin cyflogeion fel defnyddwyr gwasanaeth mewnol. Ond roedd rhai yn swil o'r cysyniad ac yn teimlo ei bod yn haws, yn eu cyd-destun hwy, i gyfiawnhau camau i ehangu ar y ddefnydd o'r Gymraeg yn y gweithle ar sail eu cyfraniad at wella argaeledd ac ansawdd y gwasanaeth cyfrwng Cymraeg a dwyieithog i'r cyhoedd. Amlygwyd tensiynau mewn rhai cyrff wrth i'r cyfleoedd i staff ddefnyddio'r Gymraeg ehangu, gan arwain at gynnydd yn y disgwyliadau a'r gofyn am wasanaethau mewnol eraill yn y Gymraeg. Mewn rhai gweithleoedd, nodwyd bod cynyddu'r cyfleoedd i weithwyr fedru defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith yn arwain at yr angen i reoli disgwyliadau y gweithwyr hynny.

### Ymwneud â sefydliadau eraill

- 6.1.10 Nodwyd yn Adran 5.4 fod rhyngweithio o fewn ac ar draws sectorau hefyd yn elfen gynyddol bwysig o arferion gwaith rhai swyddogion, ac yn elfen sy'n hawlio cryn sylw ganddynt yn ôl yn eu gweithleoedd eu hunain. Mynegwyd pryder inni fod cydweithio gyda phartneriaid yn gallu tanseilio arferion Cymraeg a dwyieithog. Eto, ymddengys hon yn agwedd lle mae'n anos adnabod a blaengynllunio y cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg. Weithiau caiff trefniadau eu penderfynu yn y fan a'r lle yn dilyn trafodaeth yng nghyfarfodydd y partneriaethau eu hunain. Mae parodrwyd swyddogion i dynnu sylw at 'fater yr iaith' yn cael ei ddylanwadu gan awyrgylch a naws y cyfarfod, a chanfyddiad swyddogion Cymraeg o ddisgwyliadau, arferion normadol ac agweddau y gynulleidfa.
- 6.1.11 Tystiodd nifer o gyrff fod mantais i gynllunio arfer dwyieithog da fesul sector yn ogystal ag o fewn pob sefydliad unigol yn y maes. Ar yr ochr gadarnhaol, ymddengys hefyd fod sefydlu rhwydweithiau i gynllunio a chydlynu gweithredu i hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg o fewn sectorau yn gallu cynnig modd o rannu arfer da a chryfhau arferion ar draws nifer o sefydliadau. O ddatblygu adnoddau ar y cyd gwelwyd bod modd ychwanegu gwerth at brosiectau ac, yn yr hinsawdd economaidd bresennol, gellid gwneud arbedion heb gwtogi ar gynlluniau i normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg.

## 6.2 Cynyddu defnydd o'r Gymraeg wrth gymdeithasu'n anffurfiol ag eraill

- 6.2.1 Dyma'r agwedd ar ddefnydd iaith staff sy'n cwmpasu'r sgysiau a'r cyfathrebu nad oes a wnelont ddim â'r gwaith, sef y cymdeithasu a geir gan staff pan fyddant yn cyfarch ei gilydd ac yn taro sgwrs am hwn a'r llall yn y gwaith - y sgwrsio dros egwyl, dros ginio ac wrth cyd-deithio i gyfarfodydd. Cyfathrebu ar lafar yw'r math yma o ymwneud staff â'i gilydd gan amlaf ond gall hefyd gynnwys iaith ysgrifenedig – negeseuon testun, nodyn ar bapur, darllen a thrafod cynnwys papur newydd neu ryw destun ysgrifenedig (ac electronig) arall. Dyma hefyd lle ceir y gorgyffwrdd rhwng y personol a'r proffesiynol o ran iaith a hunaniaeth.
- 6.2.2 Tystiodd pob sefydliad fod y defnydd o'r Gymraeg gan staff sy'n medru Cymraeg wrth iddynt sgwrsio â'i gilydd yn gymharol uchel, a bod tuedd i staff sy'n siaradwyr Cymraeg i fanteisio ar y cyfle i wneud hynny gyda siaradwyr Cymraeg eraill pan fydd y cyfle yn codi. Fodd bynnag, nid oedd gan unrhyw gorff gofnod meintiol i gadarnhau unrhyw newid mewn patrymau defnydd iaith.
- 6.2.3 Tystiwyd, yn ogystal, fod sefydliadau sy'n rhoi gwerth ar y Gymraeg ac yn creu'r awyrgylch corfforaethol caniaatol yn cael effaith gadarnhaol ar ymagwedd staff tuag at yr iaith ac yn gwneud i siaradwyr Cymraeg deimlo'n gartrefol yn y gwaith ac yn rhydd i ddefnyddio'r Gymraeg yn gymdeithasol os nad at ddibenion gwaith.
- 6.2.4 Cafwyd sawl enghraifft gan siaradwyr Cymraeg o'r pleser a gawsent o sylweddoli faint o Gymraeg a gâi ei defnyddio bellach ymhlith staff. Nododd sawl un nad oedd yn rhugl yn y Gymraeg fod cael y cyfle i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith wedi gwella eu Cymraeg ac wedi codi eu hyder i ddefnyddio'r iaith. Cafwyd enghreifftiau hefyd o ddefnydd y Gymraeg yn y gwaith yn arwain at ddefnydd ychwanegol o'r Gymraeg tu allan i'r gweithle, gyda thystiolaeth ar lafar fod nifer fawr o rieni yn gweld budd o ddysgu Cymraeg yn y gweithle er mwyn cefnogi ymdrechion eu plant i ddysgu'r Gymraeg yn yr ysgol. Cawsom un enghraifft ddiddorol o gorff a oedd wedi cynhyrchu canllawiau i staff sy'n rhieni ar sut i helpu eu plant i wneud eu gwaith cartref yn Gymraeg.

## 6.3 Cynyddu defnydd o'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd

- 6.3.1 Ar wahân i'r 3 sefydliad a oedd yn gweithredu'n bennaf trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, ymddengys bod y defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle yn parhau i fod ar ei gryfaf yn yr arferion gwaith hynny a oedd yn ymwneud â darparu gwasanaethau i'r cyhoedd, sef, er enghraifft:
- trafod gyda'r cyhoedd ar lafar (ffôn, cyfarfodydd);
  - darllen ac ateb ymholiadau ysgrifenedig ayyb.;
  - paratoi testunau ysgrifenedig i wefan, cyhoeddiadau ayyb.
- 6.3.2 Roedd pawb a holwyd yn credu bod y camau a gymerwyd i hyrwyddo defnydd mewnol o'r Gymraeg yn gwella ansawdd y gwasanaeth a ddarperir i'r cyhoedd,

er nad oeddent yn gallu cynnig unrhyw dystiolaeth feintiol i gefnogi'r dybiaeth honno. Y canfyddiad oedd bod unrhyw ymestyn ar gyfleoedd i staff ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith yn cynnig rhagor o gyfleoedd iddynt ymarfer eu Cymraeg ac felly yn eu galluogi i ddod yn fwy hyddysg a chartrefol yn yr iaith, gydag ansawdd eu gwasanaethau i'r cyhoedd yn gwella wedyn yn sgil hynny. Teimlwyd, yn ogystal, fod cynyddu nifer a chanran y staff sy'n medru siarad Cymraeg yn arwain yn ei dro at ragor o ddefnydd o'r Gymraeg yn y gweithle ac yn cryfhau gallu'r sefydliad i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yn y Gymraeg ac yn ddwyieithog.

6.3.3 Pwysleisiwn fodd bynnag fod y canfyddiadau uchod gan y cyrff eu hunain yn ganfyddiadau am werth a budd y prosiectau a/neu arferion o fewn eu sefydliadau unigol nhw. Maent yn ganfyddiadau a darddodd o'r gwaith o werthuso a myfyrio am eu prosiectau a/neu arferion eu hunain. Nid ydynt yn gasgliadau ehangach eu harwyddocâd am werth cynyddu defnydd y Gymraeg yn gyffredinol o fewn sefydliadau.

## 6.4 Cofnodi a mesur cynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg

6.4.1 Mae ceisio cofnodi patrymau defnydd iaith a sefydlu gwaelodlin ar gyfer mesur cynnydd neu ddirywiad yn y defnydd hwnnw yn gryn her. Mae hyn yn arbennig o wir am y sefydliadau hynny sy'n cyflogi nifer fawr o staff mewn lleoliadau lu, a lle mae'r lleoliadau hynny'n amrywio'n sylweddol o ran nifer a chanran y siaradwyr Cymraeg ac, o ganlyniad, arferion defnydd iaith.

6.4.2 O'r dystiolaeth a gasglwyd, cymharol brin ar y cyfan oedd y dulliau a sefydlwyd eisoes i gofnodi a mesur defnydd 'mewnol' o'r Gymraeg, a chanfuwyd nad oedd yr un corff yn ceisio mynd ati'n systematig i gofnodi a mesur arferion defnydd iaith eu staff wrth eu gwaith.

6.4.3 Roedd ambell i ddangosydd yn cael ei nodi yn y cynlluniau iaith mwyaf diweddar, megis:

- cofnodi % y digwyddiadau hyfforddi a datblygu staff a gynhelir drwy gyfrwng y Gymraeg; a
- % y cyfarfodydd rheolaethol a gadeirir yn Gymraeg.

6.4.3 Yn ogystal, buasai modd llunio nifer o ddangosyddion defnydd iaith lleol i gyd-fynd â'r targedau a restrir yn rhai o'r cynlluniau iaith diweddar megis:

- darparu dogfennaeth fewnol yn ddwyieithog; a
- defnyddio negeseuon cyfrifiadurol otomatig 'allan-o'r-swyddfa', a 'llofnodion dwyieithog ar negeseuon e-bost.

6.4.4 Cydsyniodd rhai o'r swyddogion a gyfwelwyd y byddai modd, maes o law, gynnwys elfen o gasglu gwybodaeth am arferion defnydd iaith, gosod targedau

personol a gwirio cyflawniad/cynnydd fel rhan o'r broses arfarnu blynyddol a chynlluniau datblygu personol. Roedd ambell sefydliad eisoes yn gweld modd o fedru defnyddio rhaglenni rheoli data adnoddau dynol i'w galluogi i ddadansoddi gwybodaeth am gymwyseddau iaith a hyfforddiant wrth gynllunio a rheoli sgiliau a defnydd iaith y gweithle.

## 6.5 Grymuso siaradwyr Cymraeg a dysgwyr yn y gweithle ac y tu hwnt

- 6.5.1 Un effaith ddiddorol a phwysig y ceir cryn dystiolaeth ohoni yw'r modd mae cynyddu defnydd y Gymraeg yn fewnol o fewn llawer o'r sefydliadau a astudiwyd wedi grymuso siaradwyr Cymraeg a dysgwyr fel ei gilydd mewn sawl modd. Nodwyd eisoes (ym mharagraff 6.3.4 uchod ) fod sylwi ar gynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle wedi ennyn balchder ymhlith nifer o'r siaradwyr Cymraeg a gyfranogodd o'r prosiectau a gynhaliwyd. Roedd y prosiectau wedi ysgogi siaradwyr Cymraeg a dysgwyr i'w hamlygu eu hunain i raddau mwy nag o'r blaen. Un sylw a dderbyniwyd ac sy'n nodweddiadol o'r hyn a fynegwyd gan tua thraean o'r atebwyr wrth drafod effaith eu prosiectau, oedd

*“People have ‘discovered’ Welsh speakers that they weren’t aware of – they’ve just ‘appeared’ somehow!”*

- 6.5.2 Nododd sawl un nad oedd yn rhugl yn y Gymraeg fod cael y cyfle i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith wedi gwella eu Cymraeg ac wedi codi eu hyder i ddefnyddio'r iaith. Cafwyd sylwadau cyffelyb am hyder siaradwyr Cymraeg rhugl i ddefnyddio'u Cymraeg. Dyma ddyfyniad sy'n nodweddiadol o'r rhai a fynegwyd am yr agwedd hon :

*“Dw'i'n meddwl bod y diwylliant wedi newid. Yn [y pencadlys] mae pethau wedi newid go iawn. Mae'r dysgwyr yn fwy hyderus ac yn barod i ddefnyddio'u Cymraeg. Mae siaradwyr Cymraeg rhugl yn fwy agored ac yn barod i ddefnyddio'u Cymraeg efo dysgwyr. Mae agweddau siaradwyr Cymraeg a'r di-Gymraeg wedi newid.”*

- 6.5.3 Cafwyd tystiolaeth bod cynyddu defnydd mewnol o'r Gymraeg nid yn unig yn codi hyder staff i ddefnyddio eu sgiliau iaith, ond hefyd yn grymuso staff i ymddwyn yn fwy hyderus i warchod neu hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg. Dyma bytiau dadlennol o gyfweiliad a gafwyd gyda grŵp o bencampwyr oedd yn cynnwys siaradwyr Cymraeg rhugl a dysgwyr:

Pencampwr A : *“Mae wedi bod yn dda i siaradwyr Cymraeg. O'r blaen pan oeddech yn cyrraedd y swyddfa roedd rhaid ichi anghofio pwy oeddech chi [fel siaradwr Cymraeg]”.*

Pencampwr B : *“Wneith y mater hwn [defnydd y Gymraeg] ddim cael ei hanghofio. Mae hyder pawb wedi codi cymaint fel bydd gynnon nhw yr*

*hyder i herio pethau, a mi gân' nhw gefnogaeth eu rheolwyr yn lleol hefyd os ydi rheiny'n siarad Cymraeg neu ddim. Mae o ar yr agenda rŵan”.*

Pencampwr C: *“Baswn i'n fwy cyfforddus yn herio pethau rŵan na' baswn i 'di bod ychydig flynyddoedd yn ôl . Basech chi'n cael y gefnogaeth rŵan”.*

- 6.5.4 Mae sylwadau Pencampwyr B ac C yn ategu ein canfyddiadau am bwysigrwydd sicrhau arweiniad a 'chefnogaeth' gan reolwyr. Brysiwn i ychwanegu nad gweithrediad y prosiect yn unig oedd yn gyfrifol am y newidiadau mewnol uchod ym marn y staff dan sylw, ond gwaith datblygu graddol dros nifer o flynyddoedd. Ond teg dweud fod y pencampwyr wedi gallu meithrin eu 'perchenogaeth' nhw o'r broses trwy gyfrannu at weithrediad prosiect penodol i'r union berwyl hwnnw.
- 6.5.5 Dyma sylwadau a gofnodwyd wrth gyfwrdd â grŵp staff oedd wedi ymgymryd â phrosiect i gyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth iaith:

Hyfforddai A: *“Mae 'na berson yn eistedd wrth f'ochr hi – mae bob amser yn siarad Saesneg a dw'i'n ateb yn Gymraeg rŵan a dan ni'n mynd ymlaen yn iawn fel 'na”*

Hyfforddai B: *“Yn [ein tîm ni] 'dan ni wedi cael 2 yn ymuno sy ddim wedi arfer defnyddio eu Cymraeg, ond oherwydd bod ni wedi dal ati i siarad Cymraeg, mae'r 2 wedi dechrau siarad Cymraeg – a mae 1 hyd yn oed wedi dechrau gwneud cyflwyniadau yn Gymraeg.”*

- 6.5.6 Wrth gydweithio â staff Cyngor Sir Ceredigion a Heddlu Gogledd Cymru yn 2006-07 casglwyd peth tystiolaeth gyffelyb gan yr awduron am y modd roedd cynyddu defnydd mewnol o'r Gymraeg yn grymuso siaradwyr Cymraeg a dysgwyr yn y gweithle ac y tu hwnt.<sup>6</sup> Yn yr astudiaeth hon, roedd rhai atebwyr o blith y staff a gymrodd ran mewn prosiectau yn mynegi eu bod yn llai tueddol o ymddwyn yn or-wylaidd bellach ynghylch eu defnydd o'r Gymraeg yn gyffredinol, yn y gwaith ac y tu allan i'w swyddi. Dyma rai sylwadau eto a fynegwyd gan 3 aelod o grŵp staff oedd wedi ymgymryd â phrosiect i gyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth iaith:

Hyfforddai A: *“Un peth mae'r cwrs yn gwneud ydi – ia dan ni wedi arfer deud 'Sori' o hyd am siarad Cymraeg, dw'i'n teimlo, 'Na dw'i DDIM yn sori, dw'i'n byw yng Nghymru ac yn siarad fy iaith fy hun'. Y cwrs wedi gneud imi deimlo bod fi'n ymddiheuro lot, a ddyliwn i ddim gneud”.*

Hyfforddai B: *“Ddylie ni ddim newid i'r Saesneg a deud sori – dylie ni hyderu nhw i ddod i siarad Cymraeg”.*

---

<sup>6</sup> Gw. *Adroddiad y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog* (2007) ar wefan IAITH -y ganolfan cynllunio iaith, [www.iaith.eu](http://www.iaith.eu)



Hyfforddai C: *“Pan mae rhywun yn ffonio rŵan dw'i'n siarad Cymraeg yn gyntaf – ac os ydyn'nhw'n ateb yn Gymraeg dw'i'n cario mlaen; os na dw'i'n troi wedyn i'r Saesneg.”*

- 6.5.7 Cafwyd peth tystiolaeth hefyd am ddefnydd y Gymraeg yn y gwaith yn arwain at ddefnydd ychwanegol o'r Gymraeg tu allan i'r gweithle, gyda thystiolaeth ar lafar gan gyfranogwyr mewn amryw o gyrff fod nifer sylweddol o rieni yn teimlo bod dysgu Cymraeg neu wella eu Cymraeg yn y gweithle yn eu galluogi i gefnogi'n well ymdrechion eu plant i ddysgu'r Gymraeg neu gyflawni eu gwaith Cymraeg yn yr ysgol. (Gw. hefyd 6.3.4). Cafwyd tystiolaeth i'r perwyl hwnnw er enghraifft gan gyfranogwyr prosiectau o fewn Cyngor Sir Ynys Môn, Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, Gwasanaeth Prawf Gogledd Cymru, Prifysgol Bangor. Tystiodd un trefnydd prosiect:

*“People have said how this has affected them in their personal lives – people saying they now talk Welsh with their children attending a Welsh school. They say its also affecting them at home and in their personal lives, not just at work.”*

- 6.5.8 Cawsom un enghraifft ddiddorol o gorff a oedd wedi cynhyrchu canllawiau i staff sy'n rhieni ar sut i helpu eu plant i wneud eu gwaith cartref yn Gymraeg.( Gw. 6.3.4). Y mae amryw o'r negeseuon a gyfleir yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan y cyflogwr hwnnw, a gan sawl un o'r sefydliadau eraill a astudiwyd, yn mynegi i staff fod cynyddu eu defnydd o'r Gymraeg yn gaffaeliad personol iddynt nid yn unig yn y gweithle, ond i tu hwnt i hynny yn eu bywydau personol.
- 6.5.9 Credwn fod y canfyddiadau hyn yn agweddau arwyddocaol iawn ar ein hastudiaeth, ac fel sawl agwedd arall y codir cwr y llen arni yn yr astudiaeth hon, eu bod yn teilyngu sylw mewn gwaith ymchwil pellach.

## **6.6 Manteision hyrwyddo defnydd 'mewnol' o'r Gymraeg yn y gweithle**

- 6.6.1 Serch y diffyg tystiolaeth fesuradwy o effaith a dylanwad hyrwyddo'r defnydd mewnol o'r Gymraeg yn eu gweithleoedd, mynegwyd cefnogaeth i'r cysyniad o hyrwyddo gweithleoedd 'dwyieithog' gan yr unigolion a gyfwelwyd yn ddiwahân. Adnabuwyd nifer o fanteision i'r sefydliad a'r unigolyn gan bawb a holwyd. Gellid crynhoi fel a ganlyn ganfyddiadau siaradwyr Cymraeg o'r prif fanteision o hyrwyddo'r defnydd estynedig o'r Gymraeg yn y gweithle:

- Staff yn fwy bodlon
- Ansawdd y gofal cwsmer yn gwella
- Staff yn meddwl yn fwy dyfeisgar
- Hyblygrwydd mewn iaith ac agweddau eraill
- Teimlo'n gyfforddus ac ymdeimlad o berthyn i'r sefydliad

- Ennyn cyfranogaeth a mynegi barn
- Unoliaeth rhwng iaith y teulu, y gymuned a'r gweithle
- Meithrin arferion sydd i'w dathlu gan ddwyn clod a mantais farchnata unigryw i'r sefydliad
- Datblygu sgiliau: cynnig cyfle gwych i bobl ddysgu a gwella eu Cymraeg.

6.6.2 Mynegwyd canfyddiadau tebyg i'r uchod gan y staff di-Gymraeg a holwyd:

- "Getting the best out of people – language is an important part of that – recognising their right to use their own language in their own country and their workplace."
- "In HR terms it helps us to be a better employer - we provide Welsh language training and hopefully that'll encourage more people to apply for vacancies here."
- "I think we have a responsibility to create and promote opportunities for people to work in a bilingual environment".
- "It has helped create a less divisive workplace, as compared with 6-7 years ago. It raises morale by recognising our identity."
- "More Welsh in workplace helps deliver a better standard of service to customers"
- "It helps us promote engagement in, and inclusivity of, the communities we serve and provide choice to the public. It breaks down barriers in communication and the divide between Welsh speakers and non-Welsh speakers in the communities we serve".

## 7.0 Casgliadau

### 7.1 Dylanwad prosiectau a noddwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg

- 7.1.1. Tystiwyd bod diddordeb y Bwrdd yn y maes hwn ynghyd â'i fuddsoddiad a'i gefnogaeth wedi creu momentwm a chynnydd a bod hyn yn ei dro wedi bod yn fodd i adnabod nifer o arferion da y gellid sicrhau gwerth ychwanegol iddynt trwy eu rhannu ymhlith sefydliadau eraill. Tystiwyd yn ogystal fod y prosiectau a noddwyd gan y Bwrdd wedi llwyddo i arwain, i wahanol raddau ac mewn lleoliadau penodol, at gynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg ym mhob un o'r cyrff a noddwyd.
- 7.1.2 Roedd y buddsoddiad a gafwyd gan y Bwrdd at weithredu prosiectau wedi galluogi'r cyrff a noddwyd i symud ymlaen gyda chynlluniau penodol na ellid bod wedi eu cyflawni heb y gefnogaeth ariannol honno. Nododd mwy na hanner y sefydliadau a noddwyd fod statws ac enw da y Bwrdd a'r cyfle i fod yn rhan o ymgyrch/gweledigaeth genedlaethol i roi bri ar y defnydd mewnol o'r Gymraeg wedi bod yn fodd i sicrhau cefnogaeth cyfarwyddwyr ac uwch reolwyr y sefydliad i'w cynlluniau lleol.
- 7.1.3 Canfuwyd bod dogfen arweiniad y Bwrdd *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog*<sup>7</sup> wedi ei chroesawu a'i bod wedi cael rhywfaint o ddylanwad ond ymddengys mai ambell un yn unig o'r swyddogion a holwyd oedd wedi gwneud defnydd mawr neu fanwl o'r adnodd hwnnw wrth gynllunio i gynyddu defnydd mewnol o'r Gymraeg. Dyna'r ymateb a gafwyd gan yr amrywiaeth o swyddogion a holwyd, ac ar draws yr holl gyrff dan sylw.
- 7.1.4 Brysiwn i ychwanegu yma yr oedd 9 -10 o'r 17 corff yn y sampl a astudiwyd eisoes wedi bod un ai yn ystyried neu'n gweithredu camau i gynyddu defnydd mewnol o'r Gymraeg cyn i ddogfen y Bwrdd gael ei chyhoeddi. Oherwydd hyn nid yw'n syndod nad oedd y ddogfen, fel testun sy'n cyflwyno'r pwnc mewn modd amlinellol a chyffredinol, yn ffynhonnell cyfarwyddiadau manwl defnyddiol i'r cyrff hyn. Soniodd ambell gyfrannwr fod ei sefydliad eisoes ar y blaen i'r ddogfen erbyn iddi gael ei chyhoeddi.
- 7.1.5 Tystiodd sawl atebydd o blith y 9-10 corff hyn fod y ffaith fod y ddogfen yn bodoli, a'i bod yn gyhoeddiad swyddogol gan y Bwrdd, yn fwy o ddylanwad na chynnwys y ddogfen ei hun. Hynny yw, roedd cyhoeddi'r ddogfen wedi priodoli statws i ymdrechion i gynyddu defnydd y Gymraeg yn fewnol. Dywedodd dau gyfrannwr arall, y naill o'r sector gweinyddu cyfiawnder a'r llall o'r sector addysg uwch, fod y ddogfen wedi bod yn ddefnyddiol fel 'rhestr wirio' o brif gamau neu ystyriaethau y

---

<sup>7</sup> Caerdydd, Bwrdd yr Iaith Gymraeg (dim dyddiad)

dylid mynd i'r afael â nhw, ond bod y camau gweithredu eisoes wedi cychwyn yn annibynnol ar unrhyw gyfeiriad at y ddogfen.

- 7.1.6 I'r 5-6 chorff llai profiadol eu defnydd mewnol o'r Gymraeg, roedd dogfen y Bwrdd wedi bod yn gyflwyniad defnyddiol iawn o ran amlinellu cysyniad a fuasai'n newydd iddynt. Gwerthfawrogent fod y ddogfen yn tynnu sylw at y prif ystyriaethau sydd i'w trafod yn fewnol cyn y gellir camu'n hyderus i gyfeiriad cynyddu defnydd y Gymraeg. Gall hyn yn eu tyb nhw hwyluso cytuno ar broses ehangach a fydd yn sail ac yn gyd-destun i'r prosiectau bychain y buont eisoes yn eu gweithredu.
- 7.1.7 Roedd yna gonsensws cyffredinol ymhlith pob un o'r cyrff a fu'n gweithredu prosiectau a noddwyd gan y Bwrdd y bu'n fanteisiol iddynt allu 'pecynnu'r' syniad o gynyddu defnydd mewnol y Gymraeg ar ffurf prosiect neu ymgyrch gydag amcanion penodol iawn a ganolbwyntiai ar un neu ragor o beuoedd penodol yn unig i gychwyn. Pan fo ymrwymiad i gynyddu defnydd y Gymraeg yn un o nifer fawr o ymrwymadau cyffredinol mewn Cynllun Iaith, neu'n fwriad cyffredinol sydd heb ei ffurfioli mewn Cynllun Iaith, defnyddiol, meddai'r cyfranwyr, yw diriaethu'r profiad a sefydlu prosiect a rydd ffocws a chanolbwynt i'r dyheadau cyffredinol. Hefyd, gall hyn fod yn fodd i gyflwyno newid mewn modd dealladwy, hawdd i'w gefnogi, ac i dreialu gwahanol ddulliau a gwneud i staff deimlo'n gyfforddus yn eu cylch.
- 7.1.8 Credwn ei bod yn rhy fuan inni allu adnabod i ba raddau mae'r arferion i gynyddu defnydd mewnol y Gymraeg wedi gwreiddio ac wedi eu cymathu'n ddi-droi'n-ôl yn nulliau gwaith y mwyafrif o'r cyrff a astudiwyd. Fodd bynnag, mewn ychydig ohonynt – yn benodol un corff o fewn y sector cyfiawnder troseddol a thri chorff a fu eisoes yn gweithredu trwy gyfrwng y Gymraeg yn bennaf yn annibynnol ar ymyriad y Bwrdd yn y maes – gwnaed cryn waith craidd i geisio integreiddio defnydd y Gymraeg o fewn systemau a gweithdrefnau allweddol. Mae sawl corff arall wedi dechrau ar y broses hon. Mae'r peuoedd allweddol hyn yn cynnwys gwasanaethau personél i staff; y drefn recriwtio a phenodi; y fewnrwyd; mewnbynau ac allbynau cyfrifiadurol a gynhyrchir gan staff; cyfarfodydd mewnol, a hyfforddiant galwedigaethol.
- 7.1.9 Diddorol fyddai cynnal ymchwil bellach ymhen amser i ganfod i ba raddau y bydd defnydd y Gymraeg wedi ei integreiddio a'i brif ffrydio mewn meysydd fel yr uchod o fewn y cyrff a fu'n destun ymyriadau penodol i'r perwyl hwn.

## **7.2 Dylanwad swyddogion arweiniol**

- 7.2.1 Mae'r dystiolaeth a gafwyd gan gynrychiolwyr y cyrff a weithredodd brosiectau gyda nawdd y Bwrdd yn amlygu mai ffactor o bwys allweddol yw dylanwad swyddog arweiniol o fewn y sefydliad o ran:

- Rhoi arweiniad cyffredinol ar sut i sefydlu'r prosiect, a'i yrru yn ei flaen;
- Cyflwyno'r pwnc a'r cysyniad gerbron rheolwyr perthnasol a fydd yn awdurdodi gweithredu'r prosiect;
- Cynnull y cyfarfodydd angenrheidiol o'r rhai fydd yn ymwneud â'r prosiect, a sicrhau agenda pwrpasol i'r cyfarfodydd hynny;
- Gweithredu fel man cyswllt rhwng y Bwrdd a gweithredwyr y prosiect;
- Adrodd ar y prosiect yn fewnol ac i'r Bwrdd, ac adnabod cyfleoedd i adrodd mewn modd a rydd statws a phroffil ffafriol i'r prosiect.

7.2.2. Yn ystod ein harolwg ni o'r cyrff dan sylw, cawsom sawl cyfle i gyfarfod ag aelodau staff oedd wedi cymryd rhan yn y prosiectau. Tystiodd amryw o'r staff hyn fod cyfraniad swyddog arweiniol o'r fath, yn gweithredu gyda chymhelliad proffesiynol / personol cryf, brwdfrydedd a dychymyg wedi dylanwadu'n fawr ar y prosiect ac ar ysbryd y sawl a fu ynglŷn ag ef.

7.2.3 Mewn llawer achos, amlygwyd mai swyddog o'r math hwn a welsai gyntaf y potensial i weithredu o fewn y sefydliad ac a gynigiodd y syniad o weithredu prosiect. Yn aml, y swyddog hwn hefyd fu'n gyfrifol am wneud cais i'r Bwrdd am arian prosiect.

7.2.4 Yn y mwyafrif o achosion, roedd gan y sefydliad bwyllgor swyddogion a oedd yn gyfrifol am hyrwyddo a hwyluso gweithrediad y Cynllun Iaith a materion ieithyddol yn gyffredinol, a thrwy weithredu'r prosiect dan arweiniad pwyllgor o'r fath, a rhannu cyfrifoldeb â'i aelodau a datganoli 'perchenogaeth' o'r prosiect iddynt, crëwyd adnodd staff gwerthfawr i ymgymryd â heriau'r prosiect.

7.2.5 Crybwyllwyd eisoes ddylanwad 'pencampwyr' iaith o fewn y sefydliad – sef swyddogion fydd yn symbylu a hwyluso gweithrediad ar lefel ardal, tîm neu adran. Gallai fod ganddynt wybodaeth fwy 'lleol' na'r swyddog arweiniol, a byddant yn fwy ymwybodol o amgylchiadau gwaith rhai sy'n cymryd rhan yn y prosiect yn adrannol. Ym mhob achos lle ceid pencampwyr, roeddent yn cael eu cynrychioli hefyd ar y math o bwyllgor swyddogion a ddisgrifir uchod. Yn ogystal â bod yn gyfrwng i gyfeirio gwybodaeth yn ôl ac ymlaen rhwng pwyllgor y prosiect a'r staff perthnasol, barnwyd ym mhob achos fod cyfranogiad swyddogion o'r fath wedi cyfrannu at feithrin ysbryd tîm ymhlith y rhai sy'n hyrwyddo'r prosiect, a hyn yn ei dro wedi creu peth bwrlwm a phositifwydd ynghylch y prosiect.

### 7.3 Dylanwad Cynlluniau Iaith

7.3.1 Tystiodd pob un o'r sefydliadau a astudiwyd fod mesurau neu ddatganiadau mewn Cynllun Iaith i 'gyfreithloni', caniatáu ac 'awdurdodi' cynyddu defnydd mewnol o'r Gymraeg wedi bod yn ddylanwadol iawn o ran rhoi cyfle i arferion newydd fwrw gwreiddiau. Mewn 13 o'r 15 corff a astudiwyd ceir consensws mai'r

Cynllun laith yw prif ffynhonnell awdurdod ac arweiniad i staff ar faterion ieithyddol o fewn y sefydliad.

- 7.3.2. O fewn y cyrff mwyaf profiadol eu defnydd mewnol o'r Gymraeg, sef dros dwy ran o dair o'r nifer a astudiwyd, roedd mesurau neu ddatganiadau yn eu Cynlluniau laith i gynyddu defnydd mewnol y Gymraeg wedi rhagflaenu ac yn 'cyfreithloni' arferion a sefydlwyd wedyn – neu'r prosiectau a gynhaliwyd - i gynyddu'r defnydd mewnol. Hynny yw, roedd yr arferion cynyddu defnydd wedi deillio o'r datganiadau hynny o fwriad.
- 7.3.3. Yn y traean arall o'r sampl, roedd camau gweithredu i'r perwyl hwn wedi rhagflaenu unrhyw ddatganiad ffurfiol o fesur neu fwriad yn y Cynllun laith. O fewn y cyrff hyn roedd cael profiad positif wrth dreialu arferion newydd naill ai eisoes wedi esgor ar gamau i fabwysiadu polisi neu fesur i'r perwyl hwn wrth iddynt ddiwygio eu Cynlluniau laith, neu wedi codi'r posibilrwydd o hynny.
- 7.3.4. Dengys y dystiolaeth a gasglwyd fod ymrwymadau i gynyddu defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle yn cael eu cryfhau neu'n esblygu o Gynllun laith i Gynllun laith wrth i'r cyrff a astudiwyd ddiwygio eu Cynlluniau laith. Derbyniwyd tystiolaeth i gadarnhau bod newid o'r fath wedi bod yn raddol ac, ar y cyfan wedi ei gyplysu â datganiadau am sut y bydd hyn yn gwella ansawdd y gwasanaeth i'r cyhoedd – sef un o'r dadleuon allweddol y Bwrdd yn eu dogfen arweiniad.<sup>8</sup>

## 7.4 Adegau ac amgylchiadau ffafriol i ymyrryd er mwyn symbylu newid

7.4.1 Yn ôl y dystiolaeth a gasglwyd, amlygwyd bod rhai adegau ac amgylchiadau yn fwy ffafriol na'i gilydd ar gyfer galluogi sefydliadau i gyflwyno newidiadau ar ffurf polisi mewnol i gynyddu defnydd y Gymraeg, neu newid strwythurau, arferion a gweithdrefnau er mwyn caniatáu cynyddu defnydd. Cyfeiriwyd yn benodol at yr amgylchiadau canlynol fel rhai ffafriol y gellid manteisio arnynt i gynllunio a chyflwyno ymyriadau cadarnhaol:

- Adeg cyflwyno gofynion statudol newydd – e.e. petai deddf newydd yn sefydlu 'hawl' i staff ddefnyddio'r Gymraeg wrth dderbyn gwasanaethau mewnol gan eu cyflogwr;
- Adeg cyflwyno polisi newydd neu 'gynllun gweithredu' newydd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru - e.e. polisi i olynu *laith Pawb*;
- Sefydlu, ailsefydlu neu ad-drefnu'r corff;
- Ailstrwythuro mewnol – e.e. ailstrwythuro adrannau a gwasanaethau;
- Cyflwyno gofynion newydd / polisi mewnol newydd wrth ddiwygio Cynllun laith Gymraeg;

---

<sup>8</sup> “Bydd yn sicrhau bod cwsmeriaid a defnyddwyr yn derbyn gwasanaeth mwy prydlon, cwrtais, cyfartal a chyflawn sydd wedi'i ddarparu gan weithlu sy'n fwy bodlon a hyderus yn ei waith (...) Drwy ddefnyddio'r Gymraeg yn fewnol gosodir sylfeini cadarn ar gyfer cynnig gwasanaethau cyhoeddus.” Ibid., tud.12

- Adeg cymeradwyo a mabwysiadu Strategaeth Sgiliau Iaith sy'n ymgorffori camau i gynyddu defnydd y Gymraeg;
- Adeg sefydlu adnoddau dynol newydd i gymell newid – e.e. staff datblygu'r Gymraeg a staff hyrwyddo dwyieithrwydd;
- Ymgymryd â phrosiectau penodol i dargedu meysydd / agweddau a flaenoriaethir e.e. :
  - cyfarfodydd mewnol
  - hyfforddiant Ymwybyddiaeth Iaith a TGCh
  - datblygu'r fewnwyd
  - sefydlu rhwydwaith pencampwyr a chylch gorchwyl iddynt
  - cyhoeddi ymrwymiad corfforaethol i gynyddu defnydd y Gymraeg
  - cyflwyno systemau TGCh newydd neu ddiwygiedig
  - sefydlu gweithdrefnau newydd neu ddiwygiedig.

7.4.2 Yn ogystal â'r holl ffactorau uchod, amlygwyd hefyd yn ein hastudiaeth fod natur a strwythur sefydliad yn dylanwadu'n fawr ar sut y bydd ei swyddogion yn ymateb i'r ymdrechion i gynyddu defnydd y Gymraeg. O fewn y cyrff a berthyn i'r sector cyfiawnder troseddol, yn enwedig y ddau Heddlu a astudiwyd, strwythur 'gorchmynnol' sydd i'r broses gwneud penderfyniadau. O fewn cyrff o'r fath, bydd y pennaeth yn arwain trwy wneud penderfyniadau a 'gorchmyn' i'r gweithlu eu gweithredu wedyn. Mae'n ddiwylliant mewnol lle y disgwylir y bydd staff yn dilyn gorchmynion yn ddi-gwestiwn. Mae hyn yn wahanol iawn i ddiwylliannau mewnol cyrff eraill yn y sampl, megis y Cyngorau Unedol, lle ceir traddodiad o benderfynu trwy gonsensws – mewn pwyllgor, neu gyfarfod tîm neu adran – gydag elfen o ymgynghori'n digwydd yn aml fel rhan annatod o'r broses gwneud penderfyniadau.

7.4.3 O fewn strwythur a diwylliant mewnol 'gorchmynnol', gall swyddogion ar frig y sefydliad benderfynu mabwysiadu polisi o gynyddu defnydd y Gymraeg yn fewnol, a disgwylir y bydd pawb yn y gweithlu yn derbyn hynny ac yn ei weithredu. Dyna a welwyd i wahanol raddau o fewn y cyrff hynny yn y sector cyfiawnder a weithredodd brosiectau i gynyddu defnydd o'r Gymraeg. O fewn diwylliant mewnol o'r fath, nid yw'n arferiad i gwestiynu neu drin a thrafod priodoldeb penderfyniadau polisi. Golyga hyn y gall symudiad o'r fath fod yn llai o destun dadlau a darbwyllo o bosibl nag a geid o fewn diwylliannau mewnol seiliedig ar arweiniad drwy gonsensws.

7.4.4 Ffactor arall sy'n dylanwadu ar ddiwylliant mewnol sefydliad yw ei sefyllfa ddaearyddol ac i ba raddau y siaredir Cymraeg gan y boblogaeth leol. Ymhlith y cyrff hynny sy'n gweithredu mewn ardaloedd mwy Cymraeg na'i gilydd, mae cyfran sylweddol o'u gweithlu yn defnyddio'r Gymraeg yn naturiol mewn gwahanol sefyllfaoedd ac amgylchiadau yn eu bywydau beunyddiol. Yn aml iawn ceir defnydd anffurfiol o'r iaith gan staff yng ngweithleoedd cyrff o'r fath, yn arbennig Cymraeg llafar. Tystiodd amryw o atebwyr ar ran cyrff megis Cyngor Sir Ynys Môn, Cyngor Sir Ceredigion, Gwasanaeth Prawf Gogledd Cymru, fod hyn o

gymorth i sefydlu defnydd y Gymraeg fel arferiad normadol trwy estyn ac ychwanegu ato o fewn eu gweithleoedd.

7.4.5 Mae proffil demograffig yr ardal leol hefyd yn ffactor o bwys allweddol wrth gynnal parhad y defnydd normadol o'r Gymraeg o fewn Cyngor Gwynedd, Llyfrgell Genedlaethol Cymru a Chymdeithas Tai Clwyd.

## 7.5 Ymyriadau a chynlluniau i gyflwyno a chynnal newid

7.5.1 Yn yr adran olaf hon, rhestrwn y prif themâu a'r blaenoriaethau ar gyfer gweithredu i'r dyfodol a amlygwyd gan yr astudiaeth hon, sef:

- Mapio gwahanol beuoedd ac arferion defnydd iaith er mwyn adnabod cyfleoedd i newid o'r Saesneg i'r Gymraeg. Bydd yr ymarferiad hwn yn fodd hefyd i adnabod sut i raddoli'r cyfleoedd hynny yn ôl pa mor rhwydd ydynt i'w gweithredu. Bu rhai o'r sefydliadau a noddwyd eisoes yn ystyried hyn i wahanol raddau cyn gwneud cais am nawdd gan y Bwrdd.<sup>9</sup>
  - I ba raddau y gellid newid yn syth yr iaith a ddefnyddir (e.e. drafftio negeseuon e-bost, cyfarfodydd un i un gyda rheolwyr; sgysiau gwaith gyda chydweithwyr sy'n siaradwyr Cymraeg neu ddysgwyr)
  - I ba raddau mae angen blaengynllunio dros y tymor byr /canolig i newid iaith (e.e trwy newid gweithdrefnau ac arferion gweithredu er mwyn cynnal cyfarfodydd tîm neu adran yn Gymraeg neu'n ddwyieithog; cynllunio i gyfieithu deunyddiau megis dogfennau gwasanaethau personél)
  - I ba raddau mae angen blaengynllunio hirdymor i newid yr iaith a ddefnyddir (e.e mewnbynau ac allbynau cyfrifiadurol; hyfforddiant galwedigaethol safonol a drefnir trwy systemau canolog Prydeinig a leolir yn Lloegr).
- Cryfhau'r cynllunio bwriadus a strategol i gynnwys:–
  - Cynllunio/adolygu dyletswyddau gwaith i fanteisio ar sgiliau iaith gweithwyr ac osgoi camau am yn ôl os methir â phenodi staff newydd sy'n medru gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg;
  - Datblygu fframwaith a dulliau gweithredu Strategaeth Sgiliau iaith fel arf i fedru rheoli'r uchod– yn benodol drwy ddarparu systemau, gweithdrefnau ac arweiniad i staff perthnasol ar gyfer gweithredu gwahanol adrannau'r Strategaeth;

<sup>9</sup> Hefyd bu staff o'r ddau gorff a gymrodd ran yn y cynllun peilot a gynhaliwyd gan IAITH yn 2006-7 yn ymgymryd ag ymarferiad o'r fath. Ar ddechrau'r cynllun, gofynnwyd i staff o Heddlu Gogledd Cymru a Chyngor Sir Ceredigion gofnodi eu harferion defnydd iaith beunyddiol a graddoli'r cyfleoedd i newid iaith yn sefyllfaoedd dan sylw. Gw. *Adroddiad y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog* (2007) ar wefan IAITH: y ganolfan cynllunio iaith, [www.iaith.eu](http://www.iaith.eu)



## Defnydd Mewnol o'r Gymraeg Mewn Gweithleoedd

- Fel rhan o'r Strategaeth uchod, datblygu fframwaith lefelau sgiliau iaith, seiliedig ar gydnabyddiaeth ffurfiol gan y sefydliad fod gallu ieithyddol yn sgil ar gyfer y gweithle;
- Prif ffrydio defnydd y Gymraeg ym mhrosesau arfarnu staff a chynlluniau datblygu personol, gan roi ystyriaeth i feithrin sgiliau Cymraeg staff a'u hyder a'u parodrwydd i roi'r sgiliau Cymraeg ar waith.
- Cynllunio i farchnata amcanion y prosiect yn fewnol, yn ogystal â'r manteision a'r budd a ddeillia ohono, dros gyfnod penodol a thrwy wahanol gyfryngau.
- Normaleiddio a phrif ffrydio'r defnydd o'r Gymraeg:
  - yng ngofynion a chytundebau caffael systemau, ac
  - mewn trefniadau i sefydlu neu ddiwygio gweithdrefnau ac arferion.
- Buddsoddi mewn:
  - hyfforddiant Ymwybyddiaeth iaith a'i wneud yn ofynnol i reolwyr a phob aelod o'r gweithlu i'w dderbyn;
  - hyfforddiant a datblygu cymwyseddau staff, yn enwedig hyfforddiant galwedigaethol cyfrwng Cymraeg;
  - a datblygu dulliau allgyrsiol i ddatblygu sgiliau, hyder ac arferion staff
- Cynllunio a gweithredu ar lefel micro, gydag unigolion a grwpiau yn eu timau a'u hadrannau i feithrin sgiliau, hyder, ewyllys ac arferion gwaith yn y Gymraeg. Yn ôl y dystiolaeth a gasglwyd, mae cynlluniau i greu rhwydwaith o Bencampwyr iaith mewnol yn un modd effeithiol o hyrwyddo hyn ac yn arf y gellid ei ddatblygu a'i gynnal ymhellach.
- Ceisio deall yn well ddeinameg y rhyngweithio rhwng unigolion ac ymhlith grwpiau, yn enwedig grwpiau iaith cymysg mewn gwahanol fathau o gyd-destunau gwaith;
- Cryfhau'r gefnogaeth a'r anogaeth gydlynus a roddir i staff unigol tu hwnt i'w hyfforddiant sgiliau iaith gan wasanaethau mewnol allweddol megis unedau cyfieithu, adrannau adnoddau dynol a thechnoleg gwybodaeth.
- Mae yna le i Fwrdd yr Iaith Gymraeg weithredu gyda'r *Chartered Institute of Personnel and Development* a'r *BCS: The Chartered Institute for IT* i normaleiddio'r ystyriaeth o'r Gymraeg o fewn y proffesiynau hyn.
- Dechrau adnabod rhai dulliau o gofnodi a mesur cynnydd mewn arferion defnydd o'r Gymraeg gyda'r cyrff hynny sydd mewn sefyllfa i weithredu ar hyn fel sail i gynllunio cynhaliadau a chynnydd mewn arferion gwaith cyfrwng Cymraeg a dwyieithog.

## 7.6 Cynllunio i adnabod rhwystrau a bygythiadau a lliniaru risg

7.6.1 Ochr yn ochr â'r blaenoriaethau uchod ar gyfer cyflwyno a chynnal newid, amlyga'r dystiolaeth a gasglwyd fod pob un o'r cyrff a holwyd wedi adnabod amryw o rwystrau rhag cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg a / neu fygythiadau rhag cynnal y cynnydd a gafwyd. Nodir yng nghorff yr adroddiad mai ychydig iawn o gyrff sy'n mynd ati'n drefnus i adnabod rhwystrau a bygythiadau, nac i flaengynllunio ar gyfer lliniaru'r risg i'w hymdrechion i gynyddu defnydd y Gymraeg.

7.6.2 Ymhlith y prif feysydd a drafodir uchod fel rhai y deillia rhwystrau a bygythiadau *mewnol* ohonynt, nodwn yma:

- Diffyg hyder staff yn eu sgiliau Cymraeg
- Newid staff, a cholli arferion rhyngweithio da o ganlyniad
- Lefelau ymwybyddiaeth ac agweddau rheolwyr a chydweithwyr
- Diffyg blaengynllunio systemau – yn enwedig systemau TGCh
- Diffyg blaengynllunio gweithdrefnau / trefniadau – e.e. trefniadau ar gyfer cyfieithu mewn cyfarfodydd mewnol; trefniadau i wirio testunau Cymraeg drafft
- Diffyg arweiniad a / neu ddiffyg cefnogaeth ddigonol o haenau uchaf y sefydliad
- Diffyg adnoddau cynhaliol – bônt yn adnoddau dynol, adnoddau TGCh, deunyddiau dysgu, ethos y gweithle ayyb
- Y tebygolrwydd y bydd adnoddau'n prinhaus, a'r ansicrwydd y bydd y gefnogaeth ariannol a gafwyd gan y Bwrdd yn parhau.

7.6.3 At yr uchod, soniwyd yn ychwanegol am rwystrau a bygythiadau *allanol*. Crybwyllwn yn benodol:

- Gweithio mewn partneriaethau – y partneriaethau rheiny'n rhai na roddant sylw digonol i ddefnydd y Gymraeg yn (i) eu cyfarfodydd, (ii) eu gwahanol fathau o gyswllt ag aelodau'r bartneriaeth, (iii) eu 'cynnyrch' a'u hallbynnau i'r cyhoedd, y partneriaid, cyrff eraill a phartneriaethau eraill.
- Systemau a gaffaelir gan weinyddiaethau canolog y tu allan i Gymru.
- Gweithdrefnau safonol a darpariaethau (megis hyfforddiant galwedigaethol) a weinyddir gan weinyddiaethau canolog y tu allan i Gymru.

## 7.7 Dylanwadau ar fywydau personol staff

7.7.1 Yn adran 6.4 uchod rydym wedi amlinellu peth tystiolaeth a gasglwyd am y modd y mae cynyddu defnydd o'r Gymraeg mewn gweithleoedd yn dylanwadu ar ymddygiad ieithyddol staff y tu hwnt i'w gweithleoedd, yn eu bywydau personol.

- 7.7.2 Fel rhan o'r ymdriniaeth fer honno, buom yn ystyried hefyd dystiolaeth bod cynyddu eu defnydd o'r Gymraeg wedi cynyddu hyder siaradwyr Cymraeg a dysgwyr, ac wedi grymuso eu hymlyniad at ddefnyddio'r iaith.
- 7.7.3 Gan fod goblygiadau pellgyrhaeddol o bosibl i ganfyddiadau o'r fath, goblygiadau a fydd o ddiddordeb i'r Bwrdd ac i eraill yn y maes cynllunio iaith, rydym wedi adnabod trwy'r gwaith hwn yr angen am ymchwil bellach i'r berthynas rhwng 'cynllunio iaith yn y gweithle' a dylanwad hwnnw ar staff fel dinasyddion preifat yn eu cymunedau a'u cartrefi.