

**NEW
TO
NATURE**

GROUNDWORK
CHANGING PLACES
CHANGING LIVES



NEWYDD I NATUR
CANLLAW RECRIWTIO CYNHWYSOL

YNGLŶN Â'R CANLLAW HWN

Nod y canllaw hwn yw crynhoi'r hyn a ddysgwyd o gam recriwtio'r rhaglen Newydd i Natur, wedi'i lywio gan brofiadau dros 80 o sefydliadau sydd wedi recriwtio hyfforddeion drwy'r rhaglen. Ei nod yw rhoi awgrymiadau ymarferol i sefydliadau yn y sector amgylcheddol (ac eraill) ar sut y gallant gynllunio a gweithredu arferion recriwtio i ddenu talent newydd ac amrywiol i'w sefydliadau.

Sylwer. Bwriedir i'r wybodaeth a ddarperir yn y ddogfen ganllaw hon fod at ddibenion gwybodaeth gyffredinol yn unig ac ni ddylid ei hystyried fel cyngor cyfreithiol. Efallai y byddwch am gael eich cyngor cyfreithiol eich hun a/neu ymgynghori ag arbenigwyr AD pan fyddwch yn rhoi newidiadau i arferion AD ar waith yn eich sefydliad.



YNGLŶN Â NEWYDD I NATUR

Nod rhaglen Newydd i Natur yw denu pobl ifanc o gefndiroedd amrywiol i'r sector amgylcheddol. Mae'n adlewyrchu awydd o fewn y sector i ddangos bod yr amgylchedd yn bwysig i bawb.

Mae'r rhaglen yn darparu lleoliadau gwaith mewn amrywiaeth o rolau amgylcheddol, gan dargedu pobl ifanc (18-25 oed) sydd:

- > o gefndiroedd ethnig amrywiol
- > yn anabl, a/neu
- > o gefndiroedd economaidd ddifreintiedig

Trwy gydol y ddogfen hon cyfeirir at yr uchod fel 'grwpiau blaenoriaeth'.



10 CAM TUAG AT RECRIWTIO CYNHWYSOL

Mae sefydliadau sy'n cynnal lleoliadau Newydd i Natur wedi cael eu hannog i roi cynnig ar ddulliau newydd o recriwtio eu hyfforddeion Newydd i Natur, er mwyn helpu i sicrhau bod y cyfleoedd yn hygyrch i bobl o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli. O ganlyniad i fabwysiadu'r camau hyn, mae 86% o'r hyfforddeion Newydd i Natur a recriwtiwyd yn dod o o leiaf un o grwpiau blaenoriaeth y rhaglen.

Mae adborth gan sefydliadau sy'n cynnal lleoliadau yn awgrymu bod rhoi nifer o newidiadau bach ar waith ym mhob cam o'r broses recriwtio wedi cyfrannu at lwyddiant wrth recriwtio hyfforddeion o gefndiroedd amrywiol.

Gan weithio gyda sefydliadau sy'n cynnal lleoliadau, rydym wedi nodi 10 cam allweddol y gall sefydliadau eu mabwysiadu i sicrhau proses recriwtio fwy cynhwysol.



1. GOSOD Y SYLFEINI

Dangosodd yr holl sefydliadau a gymerodd ran yn y rhaglen Newydd i Natur eu hymrwymiad sefydliadol tuag at degwch, amrywiaeth a chynhwysiant cyn cael eu dewis i gynnal lleoliadau gwaith. Heb yr ymrwymiad hwn mae gwreiddio arferion recriwtio a chyflogi amgen yn annhebygol o arwain at newid ystyrion neu barhaol.

Gall sicrhau cefnogaeth arweinwyr, ymrwymo i hyfforddiant ac addysg staff, a datblygu mesurau atebolrwydd (er enghraifft drwy osod nodau a/neu gynllunio gweithredu) helpu i greu diwylliant o amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant yn eich sefydliad.

Mae Newydd i Natur wedi profi i ba raddau y gellir defnyddio **gweithredu cadarnhaol** ym mhob cam o'r broses recriwtio, gan alluogi sefydliadau i gymryd camau penodol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth (mae enghreifftiau penodol yn dilyn). Bydd dealltwriaeth sylfaenol o weithredu cadarnhaol (o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) yn helpu i roi hyder i chi weithio tuag at weithlu mwy amrywiol, heb ofni ymddangos fel eich bod yn gwahaniaethu.

Negeseuon allweddol:

- Datblygwch eich prosesau recriwtio cynhwysol o fewn ymrwymiad sefydliadol ehangach tuag at degwch, amrywiaeth a chynhwysiant
- Ceisiwch ddeall sut y gellir defnyddio gweithredu cadarnhaol i fynd i'r afael yn gyfreithlon â thangynrychiolaeth

'Roeddem yn cael trafferth ennyn diddordeb pobl ar wahân i'r mathau arferol o ymgeiswyr sy'n ymgeisio am ein rolau. Trwy Newydd i Natur rydym wedi dod o hyd i ffyrdd o gyrraedd ceiswyr gwaith mwy amrywiol a chael gwared ar rwystrau a oedd yn atal rhai ymgeiswyr rhag gwneud cais.'

Yr Ymddiriedolaeth Cadwraeth Ystlumod



2. DEALL EICH MAN CYCHWYN

Sefydlwyd Newydd i Natur er mwyn helpu i fynd i'r afael â diffyg amrywiaeth sy'n hysbys ar draws y sector amgylcheddol.

Er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw heriau o ran amrywiaeth yn eich sefydliad, mae'n ddefnyddiol deall yn gyntaf beth yw ei sefyllfa bresennol o ran amrywiaeth a chynhwysiant. Dechreuwch drwy gasglu data demograffig am eich gweithlu presennol, gan gynnwys nodweddion gwarchoddedig (oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, cyfeiriadedd rhywiol). Bydd hyn yn eich galluogi i nodi unrhyw fylchau neu wahaniaethau yn eich gweithlu. A yw rhai grwpiau wedi'u tangynrychioli, yn enwedig mewn rolau arweinyddiaeth neu wneud penderfyniadau? A oes bylchau mewn cyflog y mae angen mynd i'r afael â nhw? Deall y gwahaniaethau hyn yw'r cam cyntaf tuag at eu cywiro.

Gall casglu'r data hwn yn systematig eich helpu i ganfod tueddiadau a chynllunio'ch ymateb. Gallech ystyried cymryd rhan yn [adroddiad RACE](#), sydd â'r nod o gynyddu atebolrwydd sefydliadau

amgylcheddol ac olrhain demograffeg ar draws y sector.

Casglwch adborth gan staff drwy arolygon a thrafodaethau agored er mwyn cael eu barn hwy o ran eu profiadau a'u safbwyntiau ynglŷn ag amrywiaeth a chynhwysiant yn eich sefydliad. Casglwch adborth gan y rheini sy'n ymwneud ag arferion recriwtio ar hyn o bryd i nodi'r cryfderau a'r meysydd i'w gwella.

Neges allweddol:

- Casglwch ddata a cheisiwch adborth gan staff mewn modd systematig i ddeall a monitro demograffeg staff



3. YSTYRIED SWYDD LEFEL MYNEDIAD

Mae Newydd i Natur yn gweithredu ar y dybiaeth bod creu rolau ar lefel mynediad yn rhoi cyfleoedd i bobl sydd â phrofiad cyfyngedig ymuno â'r sector – gan, yn ei dro, ehangu'r gronfa o ddarpar ymgeiswyr a chael gwared ar rwystrau.

Wrth ychwanegu at eich tîm staff ystyriwch a allai swydd lefel mynediad, a gyflawnir gan ymgeisydd sydd â'r diddordebau a'r cymhellion angenrheidiol, ac a gefnogir gan oruchwyliaeth a hyfforddiant, gyflawni'r gweithgareddau sydd eu hangen. Bydd hyn yn rhoi cyfleoedd ar gyfer amrywio eich gweithlu a dod â sgiliau a safbwyntiau newydd i'r sefydliad.

Neges allweddol:

- > Ystyriwch bwysigrwydd strategol rolau lefel mynediad yn eich strategaeth recriwtio. Gall y swyddi hyn gynnig llwybr i helpu i amrywio eich gweithlu



4. ANNOG DARPAR YMGEISWYR GYDA'CH PECYN SWYDD

Mae pecyn swydd yn debygol o fod yn ddylanwadol wrth helpu darpar ymgeisydd i benderfynu a yw am wneud cais am swydd yn eich sefydliad. Gall fod yn arf allweddol i gyflwyno eich sefydliad fel lle cyffrous a hygyrch i weithio ynddo.

Yn Newydd i Natur fe wnaeth pecyn swydd safonedig helpu i sicrhau bod gwybodaeth allweddol am y sefydliad cyflogi, ei genhadaeth a'r buddion sydd ar gael i weithwyr yn cael eu cyfleu'n glir i ddarpar ymgeiswyr.

Mae profiad Newydd i Natur yn awgrymu y dylai cyflogwyr ystyried y canlynol wrth greu pecyn swydd:

- **Gwerthu eich sefydliad:** dywedwch pam y byddai pobl eisiau gweithio yn eich sefydliad, gan ganolbwyntio ar y genhadaeth, unrhyw fuddion yr ydych yn eu cynnig a'r rhagolygon ar gyfer datblygiad proffesiynol a/neu ddysgu
- **Defnyddio iaith hygyrch:** osgowch jargon neu acronymau a all fod yn anodd eu deall i bobl nad oes ganddynt wybodaeth fanwl am eich maes gwaith
- **Cadw'r gofynion sylfaenol yn realistig ac yn gymesur:** yn enwedig o ran rolau lefel mynediad – po fwyaf agored y gallwch fod, y mwyaf fydd y gronfa o ddarpar ymgeiswyr a'r lleiaf o rwystrau sy'n cael eu gosod ar gyfer ymgeiswyr
- **Blaenoriaethu cymhelliant dros gymwysterau:** lle bo'r rôl yn caniatáu hynny, osgowch y gofyniad am gymwysterau academiaidd neu dechnegol, yn enwedig lle gellir darparu hyfforddiant i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau mewn sgiliau. Mae cymwysterau lefel gradd yn llai hygyrch i'r rheini o gefndiroedd incwm isel - gofynnwch am y rhain dim ond pan fydd cysylltiad uniongyrchol â'r dyletswyddau sydd i'w cyflawni.
- **Dangos eich cymwysterau ac ymrwymiadau:** er enghraifft, drwy gynnwys y logo Hyderus o ran Anabledd, ynghyd ag unrhyw gynlluniau eraill y mae eich sefydliad wedi ymrwymo iddynt

Dylai'r dull hwn leihau'r risg o allgau ymgeiswyr nad oes ganddynt efallai gymwysterau traddodiadol ond sydd â'r cymhelliant a'r potensial i ragori.

Neges allweddol:

- Pecyn swydd fydd ffenestr gyntaf ymgeisydd i'ch sefydliad. Sicrhewch ei fod yn gwerthu eich sefydliad, yn defnyddio iaith gynhwysol ac nad yw'n cynnwys rhwystrau diangen i bobl sy'n gwneud cais.



5. DEFNYDDIO IAITH UNIONGYRCHOL A DELWEDDAU CYNRYCHIOLIADOL

Anogwyd sefydliadau sy'n cynnal lleoliadau Newydd i Natur i fod yn glir yn y negeseuon eu bod yn dymuno annog ymgeiswyr o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli. Mae adborth gan ymgeiswyr llwyddiannus - yn arbennig rhai ag anabledau - yn awgrymu bod hyn wedi cael dylanwad mawr ar eu penderfyniad i wneud cais ar gyfer rolau Newydd i Natur.

Roedd pecynnau cymorth cyfathrebu Newydd i Natur a oedd yn llywio gweithgarwch allgymorth a hyrwyddo swyddi gwag yn cynnwys delweddau oedd wedi'u cynllunio i fynd i'r afael â stereoteipiau a chanfyddiadau o'r sector amgylcheddol. Roedd hyn yn cynnwys delweddau o bobl iau, pobl anabl a phobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, yn ogystal ag arddangos amrywiaeth o weithgareddau – nid tasgau cadwraeth ymarferol yn unig – er mwyn helpu i ddangos amrywiaeth y cyfleoedd o fewn y sector.

Negeseuon allweddol:

- Gofalwch ei fod yn amlwg eich bod yn ceisio denu diddordeb yn eich swydd wag gan bobl o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli
- Meddyliwch sut y gall y delweddau a ddefnyddir gennych yn eich pecyn swydd, gwefan, neu weithgarwch allgymorth gefnogi neu danseilio eich ymdrechion i ddenu ymgeiswyr mwy amrywiol



6. MABWYSIADU PROSES YMGEISIO SYML

Mabwysiadodd Newydd i Natur broses ymgeisio safonedig, wedi'i symleiddio ar gyfer pob rôl, gan ganolbwyntio ar dri maes allweddol yn unig: sgiliau a diddordebau, cymhellion, a dyheadau tymor hwy. Anogwyd ymgeiswyr i gyflwyno'r wybodaeth hon mewn fformat a oedd yn addas iddynt hwy - yn ysgrifenedig, ar fideo neu fel nodyn llais, gyda'r nod o wneud y broses yn fwy hygyrch i bobl ag ystod o sgiliau a galluoedd.

O gofio bod rhaglen Newydd i Natur wedi'i bwriadu i fod yn un 'lefel mynediad', ceisiodd y broses flaenoriaethu diddordebau a chymhellion dros brofiad a chymwysterau, gan agor y cyfle i gronfa ehangach o ddarpar ymgeiswyr. Roedd yr adborth gan ymgeiswyr yn gadarnhaol iawn, gan awgrymu bod hyn wedi llwyddo i gael gwared ar rwystrau i rai ymgeiswyr.



'Yn wir, hon oedd y broses chwilio a dechrau swydd fwyaf syml, tryloyw ac ymatebol i mi ei phrofi erioed.'

Cinder Adebayo, Hyfforddai,
The Chelsea Physic Garden

Er mwyn gweithredu'r hyn a ddysgwyd gan Newydd i Natur, efallai y bydddech am ystyried y canlynol wrth lunio eich proses ymgeisio:

- > Blaenoriaethu sgiliau, cymhellion a diddordebau dros brofiad a chymwysterau - yn enwedig ar gyfer rolau lefel mynediad
- > Ystyried a yw casglu gwybodaeth am gymwysterau academiaidd a thechnegol yr ymgeisydd yn berthnasol i'ch proses ddewis - yn enwedig pan fyddwch yn bwriadu darparu hyfforddiant sy'n benodol i'r rôl
- > Dewis proses ymgeisio syml yn hytrach na chyflwyno CV sy'n tueddu i flaenoriaethu profiad a chymwysterau dros gymhellion a diddordebau
- > Sicrhau hyblygrwydd yn y modd y cyflwynir y broses ymgeisio, gan ddarparu ar gyfer gwahanol sgiliau a galluoedd, a helpu i sicrhau nad yw'r broses yn rhagfarnu yn erbyn ymgeiswyr anabl

Pa bynnag broses y byddwch yn ei mabwysiadu, sicrhewch ei bod wedi'i chynllunio mewn modd sy'n caniatáu iddi gael ei gwerthuso'n deg a gwrthrychol o gymharu â'ch manyleb rôl.

Negeseuon allweddol:

- > Mabwysiadwch fformat ymgeisio hygyrch sy'n cael gwared ar rwystrau i bobl o bob gallu
- > Cynlluniwch broses a fydd yn pwysleisio'r hyn sy'n wirioneddol bwysig i'ch proses llunio rhestr fer. Bydd blaenoriaethu sgiliau a chymhellion, a dad-bwysleisio profiad a chymwysterau, yn ehangu eich cronfa o ddarpar ymgeiswyr.

7. DATBLYGU STRATEGAETH HYRWYDDO AC ALLGYMORTH

Gall strategaeth hyrwyddo ac allgymorth effeithiol helpu i ddenu cronfa amrywiol o ymgeiswyr. Anogwyd sefydliadau sy'n cynnal lleoliadau Newydd i Natur i feddwl sut a ble y byddai'r rôl yn cael ei hysbysebu er mwyn denu diddordeb gan bobl o grwpiau blaenoriaeth.

Roedd dulliau hyrwyddo llwyddiannus yn cynnwys:

- > Cyfryngau Cymdeithasol: creodd straeon Instagram broffil, tra roedd Facebook yn ddefnyddiol wrth gysylltu â grwpiau cymunedol lleol perthnasol
- > Cynnig diwrnodau agored/recriwtio galw heibio
- > Astudiaethau achos ar-lein
- > Defnyddio lleoliadau a digwyddiadau yn y gymuned: er enghraifft, taflenni a phosteri mewn canolfannau ieuencid a chymunedol, cynnal stondin mewn ffeiriau recriwtio lleol
- > Radio lleol
- > Platfformau recriwtio wedi'u targedu: er enghraifft **Evenbreak** ar gyfer ymgeiswyr anabl, neu **Diversifying** - platfform sy'n canolbwyntio ar yrfaeodd sy'n arddangos swyddi i gymuned amrywiol

Nodwyd bod ymgysylltu â'r gymuned leol trwy bartneriaethau a gweithgareddau allgymorth yn bwysig er mwyn ennyn diddordeb grwpiau blaenoriaeth. Roedd partneriaid yn cynnwys:

- > Yr Adran Gwaith a Phensiynau/Canolfan Byd Gwaith (CBG): roedd meithrin perthynas gref â swyddfeydd Ardal Lleol yn bwysig o ran helpu Hyfforddwy'r Gwaith CBG i egluro pam y gallai eu cwsmeriaid ddymuno ymgeisio am rolau
- > Timau Awdurdodau Lleol yn gweithio gyda grwpiau blaenoriaeth, e.e. rhwydweithiau gadael gofal, timau addysg
- > Cymdeithasau Tai, y mae gan rai ohonynt dimau cyflogaeth mewnol i gefnogi eu preswylwyr
- > Ysgolion, colegau a phrifysgolion
- > Sefydliadau cymunedol, gan gynnwys canolfannau gwirfoddoli, clybiau ieuencid
- > Sefydliadau arbenigol, e.e. Sefydliadau Pobl Anabl lleol a arweinir gan ddefnyddwyr grwpiau cyn aelodau'r lluoedd arfog lleol

Wrth hyrwyddo eich swydd wag ystyriwch y canlynol i ddenu ystod fwy amrywiol o ymgeiswyr:

- > Defnyddio platfformau recriwtio wedi'u targedu sy'n canolbwyntio ar grwpiau blaenoriaeth, lle bo angen yn hytrach na platfformau prif ffrwd neu rai sy'n canolbwyntio ar y sector amgylcheddol (sydd wedi tueddu i ddenu rhai sydd eisoes yn y sector)
- > Estyn allan i'ch cymuned leol i hyrwyddo'r cyfle gan, lle bo hynny'n bosibl, gydweithio â rhanddeiliaid - sefydliadau cymunedol, sefydliadau addysgol a darparwyr gwasanaethau (e.e. CBG)
- > Defnyddio gweithgarwch cyfryngau cymdeithasol wedi'i dargedu gyda'r nod o godi ymwybyddiaeth am y cyfleoedd ymhlith grwpiau blaenoriaeth

Gweithredwch system i olrhain llwyddiant eich ymdrechion allgymorth. Gwnewch waith monitro ar ffynonellau ceisiadau eich ymgeiswyr ac aseswch pa ddulliau allgymorth sydd fwyaf effeithiol o ran denu ymgeiswyr amrywiol.

Negeseuon allweddol:

- > Mabwysiadwch weithgareddau a dulliau hyrwyddo a fydd yn cyrraedd ymgeiswyr mwy amrywiol - efallai y bydd hyn yn gofyn i chi roi'r gorau i ddefnyddio platfformau recriwtio traddodiadol neu brif ffrwd er mwyn cael yr effaith orau o weithgarwch sydd wedi'i dargedu'n fwy penodol
- > Trwy ddatblygu partneriaethau, deall eich cymuned leol a mesur effaith eich ymdrechion, gallwch gyrraedd cronfa dalent amrywiol a chreu proses recriwtio sy'n croesawu ymgeiswyr o bob cefndir

'[Y newid allweddol i ni oedd] rhannu wedi'i dargedu ar gyfer y rôl gyda phartneriaid allweddol sy'n gweithio gyda [cynulleidfaoedd mwy amrywiol yn gweithio i ddenu recriwtiaid] yr oeddem yn gobeithio eu denu.'

Sefydliad Cynnal Lleoliadau

8. GWNEUD YN SIŴR BOD EICH PROSES LLUNIO RHESTR FER YN UN DEG AC YN LLEIHOU RHAGFARN

Cymerwyd gofal i sicrhau bod y prosesau llunio rhestr fer a fabwysiadwyd gan sefydliadau cynnal lleoliadau Newydd i Natur yn deg, yn lleihau rhagfarn ac yn rhoi cyfleoedd i ddefnyddio gweithredu cadarnhaol.

Mae'r gwersi y gallech fod am eu mabwysiadu yn eich proses llunio rhestr fer yn cynnwys:

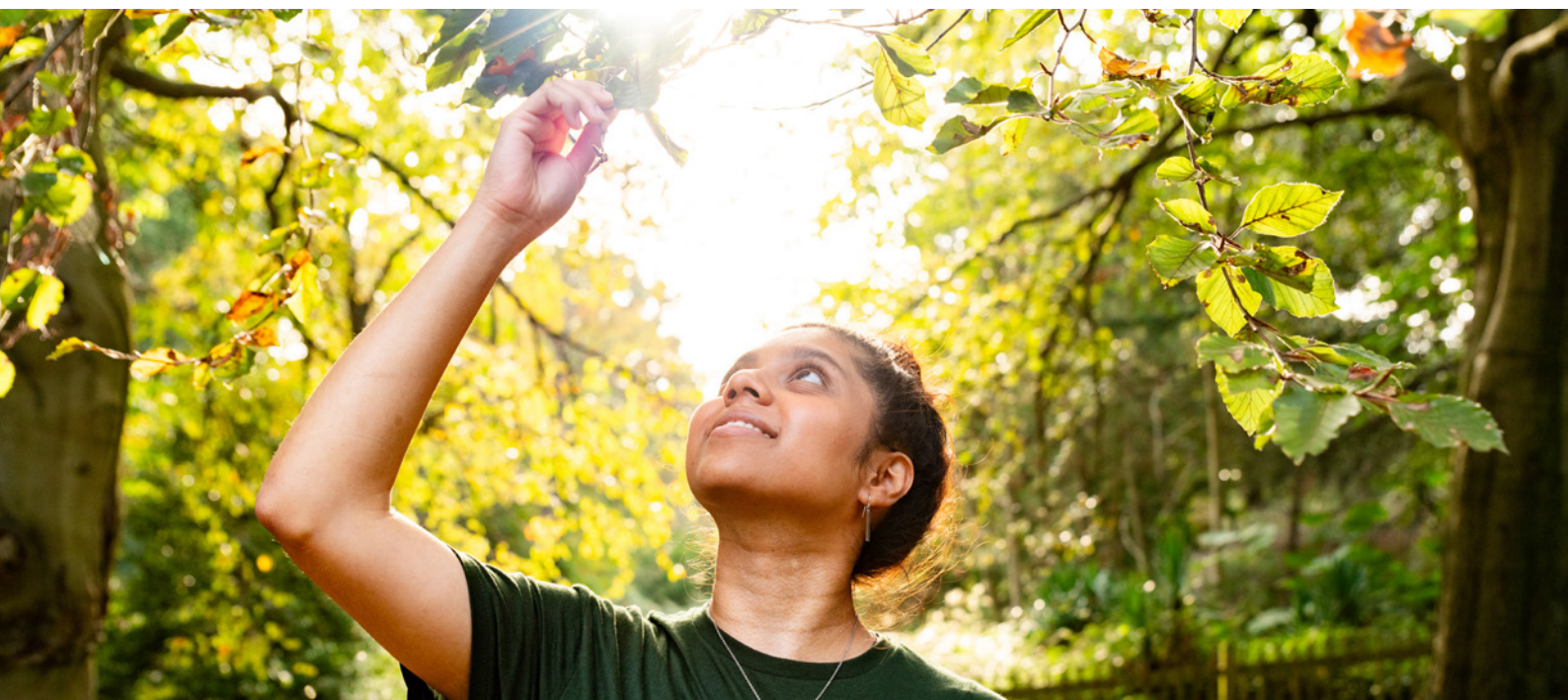
- > Defnyddio proses asesu wrthrychol gan ddefnyddio meini prawf a bennwyd ymlaen llaw i sicrhau cysondeb wrth werthuso ymgeiswyr. Ceisiwch osgoi dibynnu ar farn oddrychol yn unig.
- > Ffurio panel ar gyfer llunio rhestr fer i leihau effaith rhagfarn ddiarwybod, gan sicrhau lle bynnag y bo modd bod y panel yn cynrychioli safbwyntiau amrywiol
- > Cynllunio proses llunio rhestr fer sy'n osgoi gorbwysleisio cymwysterau neu brofiadau nad ydynt o bosibl yn gysylltiedig â'r swydd (e.e. peidio â ffafrio ymgeiswyr lefel gradd â chymwysterau nad ydynt yn uniongyrchol berthnasol i'r rôl a hysbysebir)
- > Casglu digon o ddata demograffig i gefnogi gweithredu cadarnhaol (lle bo'n briodol). Er enghraifft, casglu gwybodaeth am statws anabledd i gynnig cyfweiliadau wedi'u gwarantu i ymgeiswyr anabl sy'n bodloni gofynion sylfaenol y rôl fel rhan o ymrwymadau Hyderus o ran Anabledd.

Negeseuon allweddol:

- > Defnyddiwch broses asesu wrthrychol sy'n canolbwyntio'n unig ar briodoleddau ymgeiswyr yr ydych wedi'u hamlinellu yn eich manyleb person
- > Ffurfiwch banel llunio rhestr fer sy'n cynrychioli safbwyntiau amrywiol er mwyn lleihau effaith rhagfarn ddiarwybod
- > Defnyddiwch ddata demograffig ymgeiswyr i roi gweithredu cadarnhaol ar waith

Agorodd [y broses Newydd i Natur] gyfle i bobl â lefelau is o sgiliau technegol fynd i mewn i faes technegol iawn yn y sector.'

Sefydliad Cynnal Lleoliadau



9. CEFNOGI POB YMGEISYDD I RAGORI MEWN CYFWELIAD

Anogwyd sefydliadau cynnal lleoliadau Newydd i Natur i fabwysiadu technegau cyfweld sy'n mynd i'r afael â dynameg pŵer mewn sefyllfaoedd cyfweld traddodiadol. Cynlluniwyd y prosesau hyn i helpu ymgeiswyr llai profiadol i ddangos pa mor addas ydynt, ac i ddad-bwysleisio'r elfen o 'berfformio' yn y cyfweliad. Yr amcan oedd nodi'r ymgeisydd mwyaf addas ar gyfer y swydd, yn hytrach na'r ymgeisydd a oedd yn fwyaf medrus mewn cyfweliad.

Roedd y syniadau a gynhyrchwyd ynglŷn â phroses gyfweld fwy hygyrch yn cynnwys y canlynol:

- > Lle bynnag y bo modd, defnyddiwch **banel cyfweld amrywiol** i gynnig safbwyntiau gwahanol a lleihau effaith rhagfarn ddiarwybod
- > Anfonwch **ddeunydd cyfathrebu clir i'r ymgeisydd cyn y cyfweliad**, er mwyn disgrifio beth i'w ddisgwyl o'r broses. Cofiwch gynnwys gymaint o fanylion ymarferol â phosibl (er enghraifft y fformat, hyd y cyfweliad, unrhyw ddisgwyliadau o ran paratoi neu wisg) er mwyn lleihau amwysedd a'r potensial i beri pryder.
- > **Rhannwch bynciau'r cyfweliad ymlaen llaw** gyda'r holl ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer, fel y bydd llai o bethau annisgwyl a llai o ddibyniaeth ar 'feddwl yn y fan a'r lle' (oni bai bod hyn yn bwysig ar gyfer y rôl sy'n cael ei hysbysebu)
- > **Holwch am anghenion hygyrchedd a darparu ar eu cyfer**. Er enghraifft, darparwch le tawel i ymgeiswyr sydd â sensitifrwydd synhwyrdd, sicrhewch fynediad i gadeiriau olwyn neu cynigiwch amser ychwanegol i ymgeiswyr sydd â nam gwybyddol.
- > Crëwch amgylchedd cyfweld lle mae ymgeiswyr **yn teimlo'n gyfforddus** ac yn gallu arddangos eu gwir alluoedd. Anogwch drafodaeth agored a sicrhewch nad yw ymgeiswyr yn teimlo dan bwysau.
- > **Ystyriwch fformatau cyfweliad amgen** sy'n annog trafodaeth. Er enghraifft, efallai y byddwch am ystyried manteision ac anfanteision cyfweliadau o bell o gymharu â rhai wyneb yn wyneb, cynnal cyfweliadau grŵp, cynnal diwrnod agored, 'cerdded a siarad' neu ofyn i ymgeiswyr ymuno â chi i wneud gweithgareddau ymarferol (os yw'n berthnasol i'r rôl).

- > **Cynlluniwch gwestiynau cyfweliad** sy'n ymwneud yn benodol â'r rôl, yn hytrach na phrofiadau ehangach, gan sicrhau nad ydych yn rhagfarnu yn erbyn y rhai sydd heb gymwysterau neu brofiad oni bai bod hynny'n hanfodol i'ch rôl
- > Gwnewch hi'n **sgwrs ddwyffordd** – sicrhewch y gall ymgeiswyr ganfod a yw'r sefydliad a'r rôl yn addas iddynt hwy, trwy neilltuo amser ar gyfer cwestiynau.
- > Lle bynnag y bo modd, **cynigiwch adborth adeiladol** i ymgeiswyr ar ôl y cyfweliad, p'un a ydynt yn llwyddiannus ai peidio. Mae hyn yn helpu ymgeiswyr i ddeall meysydd i'w gwella ac yn cyfrannu at brofiad cadarnhaol.

Negeseuon allweddol:

- > Lluniwch banel cyfweld a all gynnig safbwyntiau amrywiol
- > Helpwch i baratoi pob ymgeisydd ar gyfer cyfweliadau gyda deunydd cyfathrebu defnyddiol ymlaen llaw
- > Crëwch amgylchedd a mabwysiadwch fformat cyfweliad a fydd yn galluogi ymgeiswyr i arddangos eu galluoedd

Gwnaethom y broses mor anffurfiol â phosibl trwy sesiwn cwrdd a chyfarch gydag aelodau staff iau, trefniant yr ystafell, a'r cod o ran gwisg a oedd yn anffurfiol ond yn broffesiynol. [Gwnaethom geisio] rhoi syniad o sut le yw ein hamgylchedd gwaith. Mae'n bwysig iawn i ni sut y gwneir i bobl deimlo ar y diwrnod. Rydym yn canolbwyntio llawer ar ymgysylltu'n gadarnhaol â phobl. Rydym wedi addasu peth o'n templedi gohebiaeth [ar gyfer cyfweliadau recriwtio] a byddwn yn defnyddio'r rheini yn y dyfodol.'

Parc Cenedlaethol y Fforest Newydd

10. CEFNOGI'R YMGEISYDD LLWYDDIANNUS I LWYDDO

Mae sefydliadau cynnal lleoliadau Newydd i Natur wedi gwneud llawer o ymdrech i sicrhau unwaith y bydd ymgeiswyr llwyddiannus yn cael eu dewis, eu bod yn cael cynnig yr holl gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i fod yn llwyddiannus yn eu lleoliad.

Mae gwersi a ddysgwyd o'r rhaglen Newydd i Natur y gellid eu defnyddio'n ehangach yn cynnwys:

- > Holwch yn systematig am **ofynion hygyrchedd** ar gyfer pob dechreuwr newydd. Peidiwch â chymryd yn ganiataol bod pobl wedi datgan bod ganddynt gyflwr iechyd neu anabledd fel rhan o'r broses ymgeisio.
- > Byddwch yn barod i **ddarparu ar gyfer gofynion hygyrchedd** recriwtiaid newydd. Gall hyn gynnwys gofynion corfforol, technolegau cynorthwyol, trefniadau gweithio hyblyg, neu gymorth ychwanegol yn ystod y broses gynefino.
- > Ymestynnwch eich ymrwymiad tuag at hygyrchedd y tu hwnt i'r cyfnod recriwtio. Sicrhewch fod eich **prosesau ymsefydlu ac adolygu parhaus yn gynhwysol** ac yn darparu ar gyfer anghenion amrywiol. Aseswch ac addaswch y prosesau hyn yn rheolaidd i ddiwallu gofynion esblygol eich gweithlu.
- > **Adolygwch gynnydd yn rheolaidd** gyda'ch aelodau staff newydd, gan annog trafodaethau agored am ddyheadau, anghenion hyfforddiant, rhwystrau neu heriau

Negeseuon allweddol:

- > Cwblhewch eich proses recriwtio gynhwysol drwy sicrhau bod unrhyw ofynion o ran hygyrchedd eich recriwtiaid newydd yn cael eu deall a'u diwallu
- > Cynhaliwch broses ymsefydlu a chynigwch adolygiadau rheolaidd i helpu i sicrhau eu bod yn ymgartrefu yn eu rôl newydd

'Roedd y broses yn hygyrch iawn i mi, roeddwn i'n gwerthfawrogi'n arbennig y ffaith fy mod wedi cael gwahanol ddewisiadau o ran amser a dyddiad ar gyfer y cyfweiliad ac wedi derbyn y cwestiynau ymlaen llaw.'

Hazel Irons, Hyfforddai, Wildscreen



HUGH: HYFFORDDAI ACCESS ALL AREAS YN EARTH TRUST



Er gwaethaf y sgiliau trosglwyddadwy a ddatblygodd Hugh o'i radd mewn Cemeg, nid oedd ganddo unrhyw addysg na phrofiad blaenorol a fyddai'n caniatáu iddo gael gyrfa lefel mynediad yn y sector cadwraeth amgylcheddol. Roedd Newydd i Natur yn gallu darparu hyn a pheidio ag anwybyddu ei angerdd am yr amgylchedd.

Meddai Hugh: “Yn sicr dylai mwy o bobl gael y cyfle i gymryd rhan mewn rhaglen fel hon. Mae'n rhoi cyfeiriad i bobl sydd am ymuno â'r sector amgylcheddol ac yn rhoi ffordd ymlaen iddynt. Mae hefyd yn galluogi pobl nad oes ganddynt gefndir mewn cadwraeth i newid gyrfa a rhoi'r sgiliau a phrofiad y maent wedi'u dysgu yn rhywle arall ar waith yghlwm â'r rôl hon.”

STEPHANIE: DYHEADAU I DDOD Â LLEISIAU MWY AMRYWIOL I'R SECTOR NATUR



Ar ôl gorffen ei gradd mewn Sŵoleg yn haf 2022 roedd Stephanie, sy'n 23 oed ac o Lundain, yn benderfynol o ddod o hyd i swydd werdd. Bellach yn gweithio fel Swyddog Ymgysylltu Gwirfoddolwyr yn yr Ymddiriedolaeth Cadwraeth Ystlumod trwy Newydd i Natur mae Stephanie yn awyddus i ddod â lleisiau mwy amrywiol i'r sector.

Meddai Stephanie: “Menyw o dras De Asiaidd ydw i, ac rydw i hefyd yn chwaer hŷn sy'n gofalu am rywun iau. Yn ein cymuned ni rydym ni yno i ofalu a chadw llygaid ar ein gilydd, ac mae bod yn ofalwr eilaidd yn bwysig i mi, felly weithiau mae'n rhaid i mi roi'r gorau i'r hyn rydw i eisiau ei wneud mewn bywyd. Rydw i eisiau mynd i wneud pethau, a manteisio ar gyfleoedd ond dydw i ddim yn gallu gwthio fy hun, neu dydw i ddim wedi bod â'r amser a'r arian i wneud hynny, ond nawr gan ei fod o fewn amserlen fy ngwaith, rwy'n gallu!”

DARLLEN PELLACH

Rydym yn gobeithio eich bod yn teimlo bod y canllaw hwn yn ddefnyddiol. Mae offer ac adnoddau perthnasol eraill yn cynnwys y canlynol:

Pecyn cymorth Tegwch hiliol mewn natur Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol
www.heritagefund.org.uk/funding/good-practice-guidance/racial-equity-nature-toolkit

Hawliau Anabledd y DU – Ffeithlenni a Chanllawiau
www.disabilityrightsuk.org/how-we-can-help/benefits-information/factsheets

Mission Diverse – blog a newyddion ar yr hyfforddiant diweddaraf sydd ar gael
<https://www.missiondiverse.org/blog/>

Adroddiad RACE
<https://www.race-report.uk/>

Canllawiau'r Llywodraeth
[Canllaw i Weithredu Cadarnhaol Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth](#)

Gwybodaeth am addasiadau rhesymol:

- Gallwch gyrchu gwybodaeth am [Mynediad i Waith](#) er mwyn helpu gyda chyllid tuag at unrhyw gostau ychwanegol sylweddol.
- Gallwch gyrchu gwybodaeth ar [Wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#).
- Gallwch gael gwybodaeth am addasiadau rhesymol gan y Cyngorydd Cyflogaeth Anabledd yn eich swyddfa [Canolfan Byd Gwaith](#) leol.

Ynglŷn â Newydd i Natur

Mae Newydd i Natur yn cynnig lleoliadau gwaith newydd llawn amser, dros dro mewn sefydliadau natur a thirwedd ledled y DU, gyda'r nod o gynyddu amrywiaeth a chyfoethogi'r sector amgylcheddol.

Wedi'i hariannu gan Gronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol fel rhan o'r dathliadau i nodi Jiwbilî Platinwm y Frenhines a Choroni'r Brenin, bydd y rhaglen ar waith tan fis Medi 2024 a bydd yn darparu lleoliadau gwaith â thâl ar gyfer o leiaf 95 o bobl, gan dargedu pobl ifanc o gefndiroedd amrywiol i ymgymryd ag ystod o rolau amgylcheddol.

Darperir Newydd i Natur drwy bartneriaeth sy'n cynnwys Groundwork, Ymddiriedolaeth y Tywysog, Hawliau Anabledd y DU a Mission Diverse. Rydym yn gweithio'n agos gyda'r Gwasanaeth Amgylcheddol leuenctid i sicrhau bod y rhaglen yn gweithredu fel carreg lamu ar gyfer taith newid hirdymor yn y sector.

www.groundwork.org.uk/new-to-nature-legacy

Ynglŷn â Groundwork

Ffederasiwn o elusennau sydd â'r un genhadaeth, i gymryd camau ymarferol i greu dyfodol teg a gwyrdd lle mae pobl, lleoedd a natur yn ffynnu yw Groundwork. Rydym yn cefnogi cymunedau a busnesau i feithrin gallu a gwytnwch er mwyn mynd i'r afael â chaledi, cyflawni trawsnewidiad cyfiawn i sero net a helpu byd natur i adfer mewn ffordd sy'n lleihau anghydraddoldeb ac yn arwain at fywydau mwy iach a hapus i bawb.

www.groundwork.org.uk

