

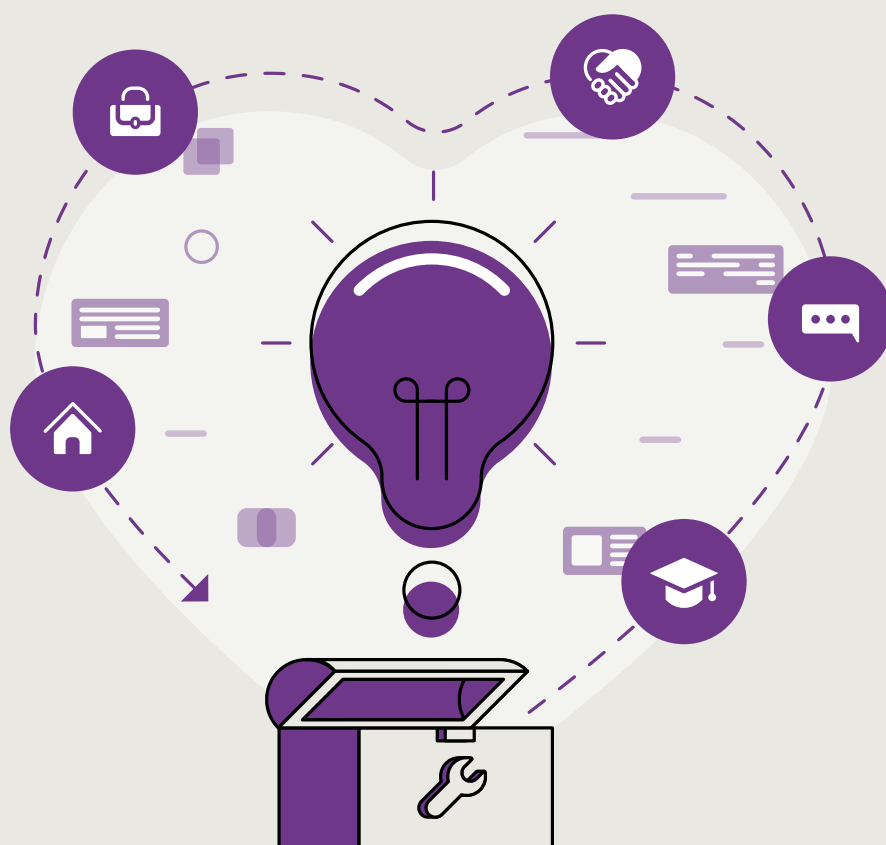
AilGychwyn: Prosiect Integreiddio Ffoaduriaid



Ariennir yn Rhannol gan
Lywodraeth Cymru
Part Funded by
Welsh Government

Caiff y prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid ei ariannu'n rhannol drwy Gronfa Lloches, Ymfudo ac Integreiddio yr Undeb Ewropeaidd. Gwneud rheoli llif ymfudo'n fwy effeithiol ar draws yr Undeb Ewropeaidd.

The ReStart: Refugee Integration project is part-funded through the European Union Asylum Migration Integration Fund. Making management of migration flows more efficient across the European Union.



Dulliau ar gyfer gwneud yn fawr o sgiliau ffoaduriaid yn eich gweithle

Cynnwys

Cyflwyniad	4
Beth yw'r her rydym eisiau mynd i'r afael â hi? Cyflogaeth ffoaduriaid o gymharu â'r boblogaeth ehangach	5
Pam dylech chi ystyried cyflogi ffoaduriaid?	7
Cymwysterau a Sgiliau Uwch	7
Sgiliau Iaith	7
Dealltwriaeth Ddiwylliannol	8
Cyfraddau uchel o ran dal gafael ar weithwyr	8
Enillion ar Fuddsoddiad	8
Gwytnwch a Dyfeisgarwch	8
Cyfrifoldeb cymdeithasol	8
Beth ydw i angen ei wybod?	9
Beth yw'r gwahaniaeth rhwng ffoadur a cheisiwr lloches?	9
A oes gan ffoaduriaid hawl i weithio?	9
Sut gall rhywun brofi ei fod yn ffoadur?	10
Beth sydd angen i mi ei ystyried?	11
Mae gennyf ddiddordeb mewn cyflogi ffoaduriaid – ble dylwn i gychwyn?	12
Cynllun y Swydd	13
Hysbysebu eich rôl	13
Asesu ymgeiswyr	13
Cynnig rôl	14
Sut gallaf ddod o hyd i Ffoaduriaid sydd eisiau gweithio yn fy Sector?	15
Arferion Busnes Effeithiol	17
Argymhellion Cyffredin ar gyfer Busnesau	17
1 – Ystyried y sgiliau a'r cymwysterau sy'n angenrheidiol ar gyfer y rôl	18
Priodoleddau	18
Sgiliau sy'n deillio o brofiad blaenorol	20
Cynllunio a datblygu sgiliau pellach	23
2 – A fyddai'r unigolyn yn gweddu'n dda i'r rôl?	24
3 – Sicrhau na fydd ffoaduriaid yn dioddef anfantais yn ystod y cam ymgeisio neu'r cam cyfweld	26
Y Cam Ymgeisio	26
Y Cam Cyfweld	27

4 – Ystyriwch addasiadau rhesymol er mwyn caniatáu i Ffoaduriaid ymuno â'r tîm ar yr un gwastad â phawb arall	29
Dosbarthiadau ESOL a chymorth iaith	29
Mentora	31
Anghenion crefyddol	31
Gwahaniaethau Diwylliannol	32
5 – Cadw swyddi – teimlo'n werthfawr	33
6 – Sicrhau na chaiff ffoaduriaid eu cyflogi mewn rolau heb ddyfodol	34
7 – Cymorth Ychwanegol	35
8 – Integreiddio'n gynnar yn y farchnad lafur	35
Cyfleoedd gwirfoddoli ar gyfer ceiswyr lloches	35
9 – Hyfforddiant i staff	35
Casgliad	36
Cyfeiriadau	37
Atodiad 1: Ynglŷn â'r prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid	38
Atodiad 2: Pa rwystrau mae Ffoaduriaid yn eu hwynebu pan fyddant yn chwilio am waith?	41

Cyflwyniad

Diben y Pecyn Cymorth hwn yw eich cynorthwyo chi, fel cyflogwr yng Nghymru, trwy gyflwyno gwybodaeth, arferion gorau ac awgrymiadau ar gyfer cynorthwyo ffoaduriaid i waith. Efallai eich bod wedi bod â diddordeb mewn cyflogi ffoaduriaid yn y gorffennol, ond nad oeddech yn gwybod ble i gychwyn a pha un a oedd yna anawsterau cyfreithiol neu ddiwylliannol y dylid eu hosgoi. Mae'r Pecyn Cymorth hwn yn anelu at roi atebion clir i'r cwestiynau sydd gan rai ohonoch.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i helpu Cymru i ddod yn **Genedl Noddfa**. Mae hyn yn golygu cynorthwyo pobl sy'n chwilio am noddfa i ailadeiladu eu bywydau yng Nghymru a helpu cymunedau i integreiddio'n effeithiol. Credwn fod gan fusnesau rôl hollbwysig o ran cyflawni gweledigaeth Cenedl Noddfa ac rydym yn rhannu'r dulliau hyn er mwyn helpu busnesau i wneud hynny.

Roedd mwyafrif y ffoaduriaid yn gweithio yn eu gwledydd cartref cyn iddynt gyrraedd y DU ac maent yn meddu ar sgiliau a phrofiad mewn amrywiaeth eang o rolau. Ond mae nifer o ffoaduriaid yn cael trafferth i oresgyn gwahanol rwystrau ym marchnad lafur y DU wrth chwilio am waith gwerth chweil. Y gobaith yw y bydd y Pecyn Cymorth hwn yn cynorthwyo cwmnïau lleol a chenedlaethol i weithio gyda ffoaduriaid yn ystod pob cam o'r broses gyflogaeth a chreu gweithlu amrywiol a chynhwysol.

Os bydd gennych gwestiynau na lwyddwyd i'w hateb yn y Pecyn Cymorth hwn, gall y prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid gan Lywodraeth Cymru gynnig cymorth uniongyrchol i'ch sefydliad. Ceir mwy o wybodaeth am y prosiect ar ddiwedd y pecyn cymorth hwn a gallwch gysylltu â ni ar: ffoaduriaid@llyw.cymru



Beth yw'r her rydym eisiau mynd i'r afael â hi? Cyflogaeth ffoaduriaid o gymharu â'r boblogaeth ehangach

Ffigur 1: Beth yw'r gwahaniaethau o ran canlyniadau'r farchnad lafur rhwng ffoaduriaid a grwpiau eraill a anwyd dramor? [1]

Newidyn	Ffoaduriaid	Mudwyr eraill a anwyd dramor
Mewn cyflogaeth	50%	70%
Swydd fedrus iawn	24%	44%
Enillion blynyddol	£16,000	£26,000

Mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid yn is na'r gyfradd ar gyfer gwladolion y DU a mudwyr eraill a anwyd dramor [2], mae eu henillion cyfartalog yn tueddu i fod yn is o lawer ac maent yn tueddu i fod mewn swyddi sgiliau is [1]. Bum mlynedd ar ôl dod i'r DU, dim ond chwarter y ffoaduriaid sydd wedi cael gwaith, sef y gyfradd isaf o blith yr holl grwpiau mudol. Ar ôl 10 mlynedd, gwelir bod eu cyfradd gyflogaeth wedi cyrraedd 56%, ond mae'r gyfradd hon yn dal i fod islaw'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer brodorion yn y rhan fwyaf o wledydd.

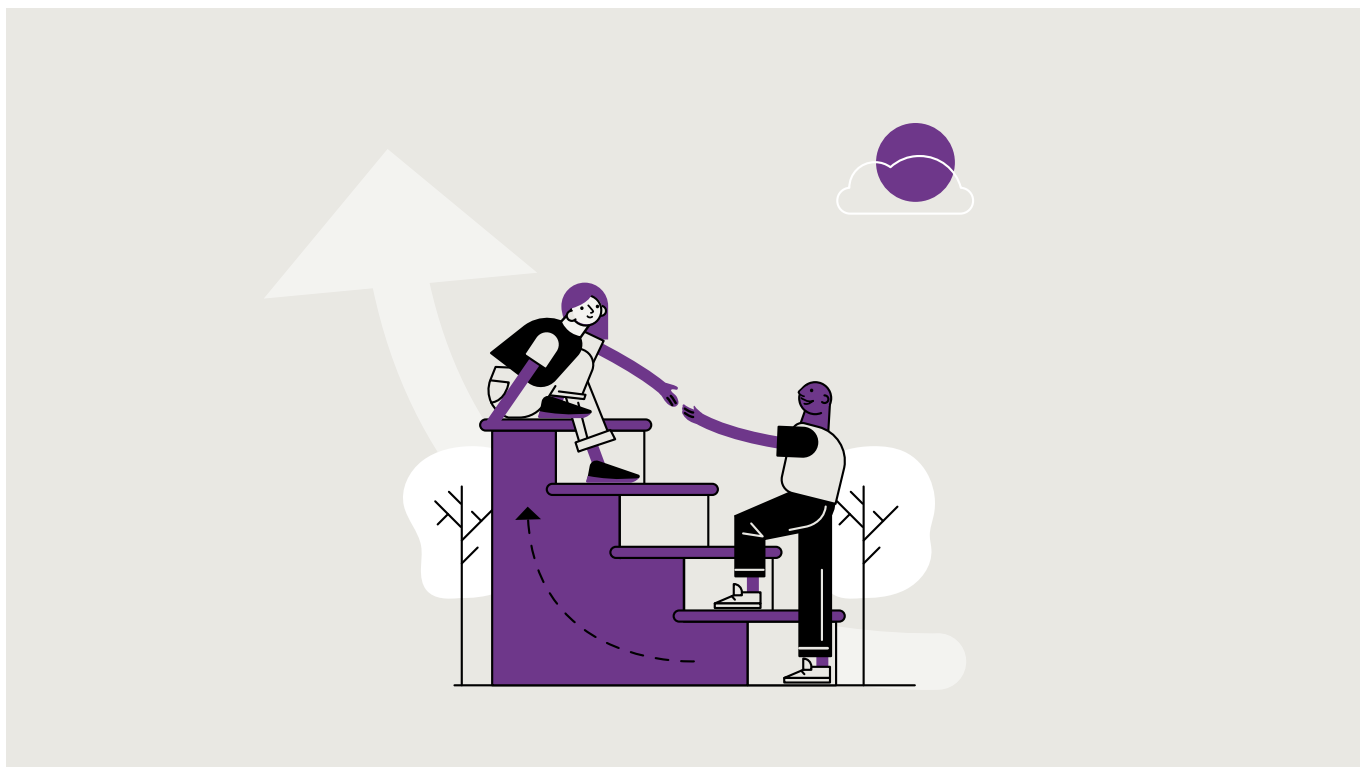
Mae ffoaduriaid yn llawer mwy tebygol na mudwyr eraill o fod â chymwysterau rhy uchel. Mae bron i 60% o ffoaduriaid cyflogedig sydd wedi ennill cymwysterau mewn addysg drydyddol yn yr UE yn meddu ar gymwysterau rhy uchel ar gyfer y swyddi sydd ganddynt. Mae'r gyfradd hon ddwywaith yn uwch na'r gyfradd ar gyfer brodorion [2].

O fewn poblogaeth y ffoaduriaid, menywod yw'r rhai lleiaf tebygol o fod mewn gwaith [1]. Ar gyfartaledd, mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid benywaidd yn 45%, tra mae'r cyfraddau cyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid gwrywaidd yn 62%. Y ganran ar gyfer menywod eraill sydd mewn gwaith ac na chawsant eu geni yn yr UE yw 51% [1]. Mae Oxfam yn cyflwyno cyfres o brosiectau yng Nghymru lle canolbwyntir ar gynorthwyo ffoaduriaid a cheiswyr lloches benywaidd i waith (gweler cyfeiriad [3] i gael mwy o wybodaeth am hyn).

Mae'r rhesymau sydd wrth wraidd yr anghydraddoldebau hyn yn gymhleth, ond mae ffoaduriaid yn wynebu nifer o rwystrau sy'n eu hatal rhag cael gwaith – rhwystrau y gellir ymdrin â nhw gydag atebion cymharol syml. Gallwch ddarllen mwy am hyn yn **Atodiad 2**. Rydym wedi datblygu'r pecyn cymorth hwn er mwyn mynd i'r afael â'r her hon, oherwydd ar hyn o bryd nid yw Cymru yn gallu elwa ar sgiliau prin y mae ffoaduriaid yn meddu arnynt, ac mae'r tangyflogaeth hwn yn gwneud y dasg o sicrhau integreiddio gwirioneddol o fewn y gymuned yn un anodd iawn.

Roedd y rhan fwyaf o ffoaduriaid wedi'u cyflogi yn eu gwlad wreiddiol mewn amrywiaeth o ddiwydiannau gwahanol. Ar gyfer Caerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam, mae gan y prosiect AilGychwyn ddata'n ymwneud â nifer y buddiolwyr yn y prosiect a chanddynt brofiad mewn gwahanol swyddi/sectorau yn eu gwledydd gwreiddiol. Os hoffech gael mwy o wybodaeth am hyn, cysylltwch â: ffoaduriaid@llyw.cymru

Nod y pecyn cymorth hwn yw mynd i'r afael â'r heriau hyn trwy gydweithio gyda chyflogwyr yng Nghymru. Isod, fe welwch ddulliau a all eich cynorthwyo i ddeall sut a pham dylech chi ystyried cyflogi ffoaduriaid yn eich sefydliad.



Pam dylech chi ystyried cyflogi ffoaduriaid?

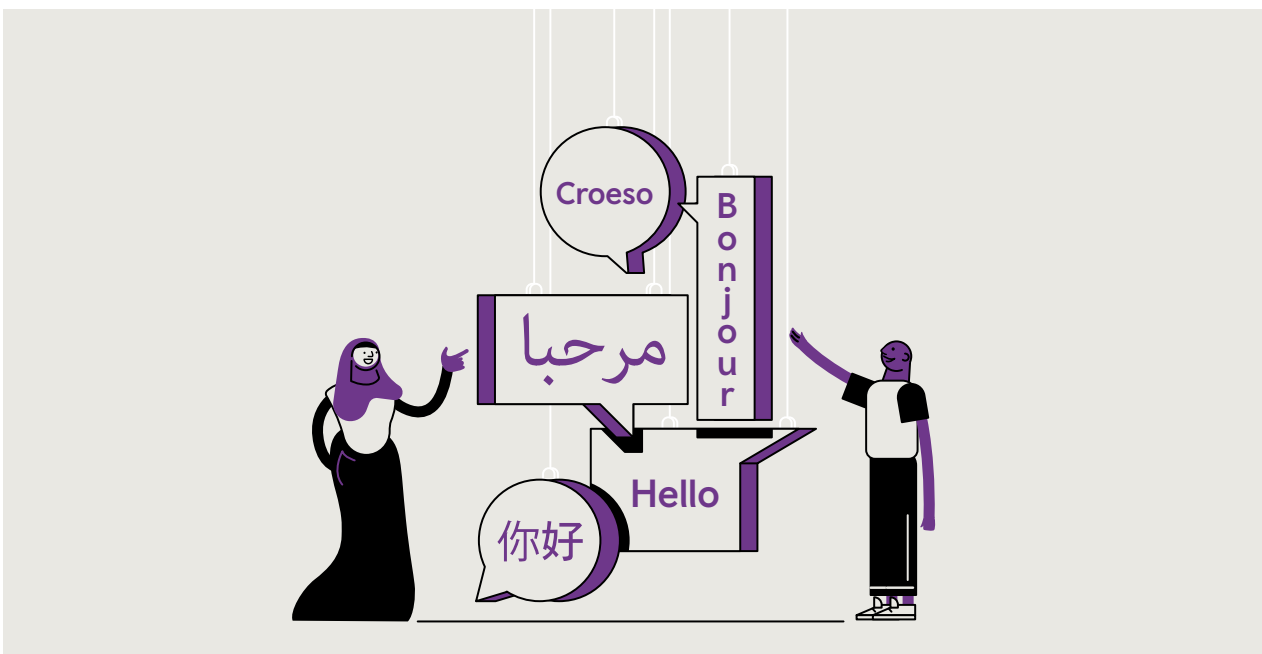
Er bod y cyfraddau cyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid yn is nag ar gyfer nifer o gymunedau eraill yn y DU, nid ydym yn annog busnesau i gyflogi ffoaduriaid ar sail tosturi neu garedigrwydd. Caiff ffoaduriaid eu gorfodi i adael eu gwledydd oherwydd rhyfel neu erledigaeth, ac mae hyn yn golygu y gall unigolion sydd â chymwysterau neu etheg gwaith da gael eu dadleoli mor hawdd ag unrhyw un arall. Ymhellach, mae'r rhai sydd wedi llwyddo i gyrraedd y DU wedi gorfod dangos gwytnwch, dyfeisgarwch a dawn – cymysgedd trawiadol o nodweddion i unrhyw weithiwr. Ni fydd pob ffoadur yn meddu ar y sgiliau iawn ar gyfer eich sefydliad, ond rydym yn hyderus y bydd modd i chi ddod o hyd i nifer o'r sgiliau angenrheidiol o fewn cymunedau ffoaduriaid y DU.

Cymwysterau a Sgiliau Uwch

Mae ffoaduriaid sydd â chefnidiroedd amrywiol o ran cymwysterau addysgol a sgiliau cysylltiedig â gwaith yn dod i'r DU [1]. Gwelir bod cyfran uchel o'r ymgeiswyr hyn yn **hynod addysgedig**. Mae gan 45% o ffoaduriaid gymwysterau cyn teithio i'r DU [1]. Darganfu gwaith ymchwil yn ymwneud â marchnad lafur y DU fod mwy o ffoaduriaid mewn addysg drydyddol yn eu gwledydd gwreiddiol na gwladolion y DU [2]. Gall yr unigolion hynod addysgedig hyn sy'n meddu ar **sgiliau uwch** fod yn asedau gwych i'ch busnes, gan eich galluogi i ddefnyddio cymwysterau lefel uwch gan unigolion a chanddynt brofiadau helaeth o fyw.

Sgiliau Iaith

Mae nifer o ffoaduriaid yn siarad sawl iaith. Hefyd, mae ganddynt gymhelliant cryf i feithrin mwy ar eu sgiliau Saesneg. Bydd integreiddio o fewn y gweithle yn helpu gyda hyn. Gall ieithoedd fel **Arabeg, Mandarin a Ffrangeg** fod yn ddefnyddiol iawn yn yr **amgylchedd masnachu ar ôl ymadael â'r UE**, a dyma ieithoedd a siaredir yn eang gan ffoaduriaid yng Nghymru. Os yw eich busnes yn anelu at ymestyn i farchnadoedd rhyngwladol, yn aml gall cyflogi ffoaduriaid gynnig i chi'r sgiliau iaith rydych eu hangen, yn ogystal â chynnig dealltwriaeth ddiwylliannol, grefyddol neu ddaearyddol na ellir dod o hyd iddi'n rhwydd trwy ffyrdd eraill.



Dealltwriaeth Ddiwylliannol

Daw ffoaduriaid o amrywiaeth eang o gefndiroedd a diwylliannau, a gallant gynnig **ffyrdd newydd o feddwl** a dealltwriaeth o sut i apelio i gwsmeriaid amrywiol eu diwylliant. O ran proffidioldeb, mae timau hynod amrywiol 33% yn fwy tebygol o berfformio'n well na thimau eraill. Gall amrywiaeth arwain at gydweithio gwell ar lefel o 57%. [5]. Yn ogystal â deall iaith, mae 'rhuglder diwylliannol' hefyd yn bwysig yn y farchnad ryngwladol. Gall hyn helpu eich busnes i ddeall pa gynhyrchion sy'n debygol o werthu mewn gwahanol farchnadoedd neu roi gwybodaeth i chi am gystadleuwyr yn y wlad honno. Trwy gael aelodau o fewn eich tîm a fydd yn deall hyn, bydd gennych fantais yn y farchnad honno.

Cyfraddau uchel o ran dal gafael ar weithwyr

Yn achos cyflogwyr a oedd, ar y cychwyn, yn bryderus ynglŷn â chyflogi ffoaduriaid, cafodd y mwyafrif ohonynt eu synnu gan y ffaith eu bod wedi cael dim, neu fawr ddim, anawsterau gyda gwaith beunyddiol y ffoaduriaid ac roeddynt yn fodlon gyda'u gwaith [11], ac mae cyflogwyr wedi cofnodi **cyfradd uwch** o ran dal gafael ar weithwyr ar gyfer y grŵp hwn o unigolion penderfynol o gymharu â gweithwyr eraill [1]. Caiff hyn ei briodoli i'r teyrngarwch y dywed yr unigolion hyn eu bod yn ei deimlo tuag at y wlad maent yn gweithio iddi. Mae rhai cwmnïau'n poeni y bydd ffoaduriaid yn dechrau gweithio yn y DU ac yna'n dychwelyd yn fuan i'w gwledydd gwreiddiol. Ond camsyniad yw hyn mewn gwirionedd. Mae mwyafrif y ffoaduriaid yn aros yn y DU yn y tymor hir. Ar ôl cael statws ffoadur, gallant wneud cais i aros yn hwy yn y DU.

Enillion ar Fuddsoddiad

Gall busnesau feithrin sgiliau eu gweithwyr presennol trwy roi cyfle iddynt hyfforddi a mentora gweithwyr newydd – rhywbeth a fydd, yn ei dro, yn cynorthwyo i integreiddio ffoaduriaid yn llwyddiannus. Darganfu gwaith ymchwil Busnes yn y Gymuned [6] fod 90% o'r busnesau sy'n gwneud hyn o'r farn ei fod o fudd i'w gweithlu. Rydym yn eich annog i ystyried y cyfle hwn fel buddsoddiad hirdymor, yn ogystal ag ystyried y gwerth y gall yr unigolion ei ychwanegu at eich busnes. **Cyfrifwyd bod yr enillion ar fuddsoddiad yn sgil cyflogi ffoaduriaid fel gweithwyr wedi bod yn gadarnhaol yn y rhan fwyaf o achosion.** Aeth The Hague Process [4] ati i gasglu data cyn ac ar ôl cyflogi ffoaduriaid, a darganfuwyd bod yna enillion mawr i'w cael trwy wneud hynny – rhai ariannol a hefyd rhai'n ymwneud ag ansawdd y gwaith – gyda **chyfradd enillion o hyd at 706%**.

Gwytnwch a Dyfeisgarwch

Mae'r rhan fwyaf o ffoaduriaid wedi dioddef llawer o adfyd a thrawma yn eu gwledydd gwreiddiol, gan oresgyn erledigaeth a dioddef taith anodd i'r DU [8] yn aml. Yn fynych, mae'r unigolion hyn yn meddu ar **wytnwch** mawr o ganlyniad i'w profiadau. Gellir defnyddio'r **penderfynoldeb, y dyfeisgarwch a'r parodrwydd i addasu, a ddysgwyd yn sgil y profiadau hyn**, yn y gweithle i gryfhau eich busnes [9].

Cyfrifoldeb cymdeithasol

Mae 60% o filflwyddwyr yn bwriadu ymuno â chwmnïau a chanddynt ddiben cymdeithasol cadarnhaol wedi'i wreiddio yn eu hethos [12]. Mae cynorthwyo'r grŵp hwn o bobl i waith yn ffordd y gall eich cwmni **arwain trwy esiampl** a sicrhau y bydd yn weithle y gellir ymfalchïo ynddo, gan gyfrannu at **gydlyniant cymunedol ac integreiddio ffoaduriaid**.

Beth ydw i angen ei wybod?

Beth yw'r gwahaniaeth rhwng ffoadur a cheisiwr lloches?

Yn aml, mae yna ddryswch ynglŷn ag ystyr y termau hyn. Pan fydd rhywun sy'n ceisio noddfa yn cyrraedd gwlad, bydd yn gwneud cais am 'statws ffoadur'. Pan gaiff y cais hwn ei wneud, bydd yr unigolyn yn cael ei ystyried fel '**ceisiwr lloches**' a bydd yn rhaid iddo ddisgwyl i Lywodraeth y DU wneud penderfyniad ynghylch a oes ganddo hawl ddilys i gael diogelwch rhyngwladol.

Yn achos ceisiwr lloches, nid yw ei statws ffoadur wedi'i bennu eto ac mae'n dal i ddisgwyl clywed beth fydd canlyniad ei gais. Ond yn achos '**ffoadur**', bydd ei gais wedi cael ei gymeradwyo a bydd wedi cael statws ffoadur neu ffurf arall ar ddiogelwch. Caiff ffoaduriaid eu gorfodi i ffoi o'u gwledydd oherwydd ofn rhesymol y byddant yn cael eu herlid ar sail eu hil, eu crefydd, eu cenedligrwydd, eu grŵp cymdeithasol neu eu barn wleidyddol.

A oes gan ffoaduriaid hawl i weithio?

Oes – Ni chyfyngir ar ffoaduriaid o ran y math o waith mae ganddynt hawl i'w wneud yn y DU. Mae ganddynt **yr un hawliau i waith â dinasyddion Prydeinig**. Nid yw'r system fisa sy'n berthnasol i fudwyr yn berthnasol i ffoaduriaid. Bydd y caniatâd a gânt i weithio, ynghyd â Rhif Yswiriant Gwladol, yn ddilys yn ystod y cyfnod y caniateir iddynt aros, a gallant wneud cais am ganiatâd pellach i aros.

Efallai y bydd yn rhaid i ffoaduriaid wneud cais am Ganiatâd Pellach i Aros yn y DU ar ôl i'r cyfnod cychwynnol ddod i ben. Yn ystod y cyfnod ymgeisio, bydd y ffoadur yn dal i fod â'r un hawliau i waith a hyfforddiant ag o'r blaen, cyn belled â'i fod wedi gwneud cais am y caniatâd cyn i'w gyfnod caniatâd cyfredol ddod i ben. Os ydych yn recriwtio ffoaduriaid sydd wedi cyflwyno ceisiadau am ganiatâd pellach i aros neu sydd wedi apelio yn erbyn penderfyniad a wnaed ynglŷn â chais o'r fath, neu os oes gennych weithwyr yn y sefyllfa hon, dylech lenwi ffurflen y Gwasanaeth Gwirio i Gyflogwyr (ECS).

www.gov.uk/employee-immigration-employment-status

Nodyn Pwysig: cyfrifoldeb y cyflogwr yw gwirio bod gan yr unigolyn statws 'caniatâd i weithio' a defnyddio'r ECS i wirio ei fod wedi gwneud cais am ganiatâd pellach (pe bai angen). Mae hyn yn hawdd ei wneud, ond fe allai methu â gwneud hyn arwain at ddirwy sylweddol.

Sut gall rhywun brofi ei fod yn ffoadur?

Pan fydd unigolyn yn cael statws ffoadur, bydd y Swyddfa Gartref yn rhoi cerdyn iddo, a elwir yn Drwydded Breswyllo Fiometrig. Bydd y drwydded hon yn nodi'r cyfnod y bydd y cerdyn yn ddilys, manylion personol y ffoadur, tystiolaeth o'i hawl i weithio yn y DU, mynediad at gronfeydd cyhoeddus, a'r math o ddiogelwch sydd gan yr unigolyn.

Bydd unigolion o'r fath yn cael Rhif Yswiriant Gwladol a gallant wneud cais am Ddogfen Deithio y gellir ei defnyddio fel Pasbort.

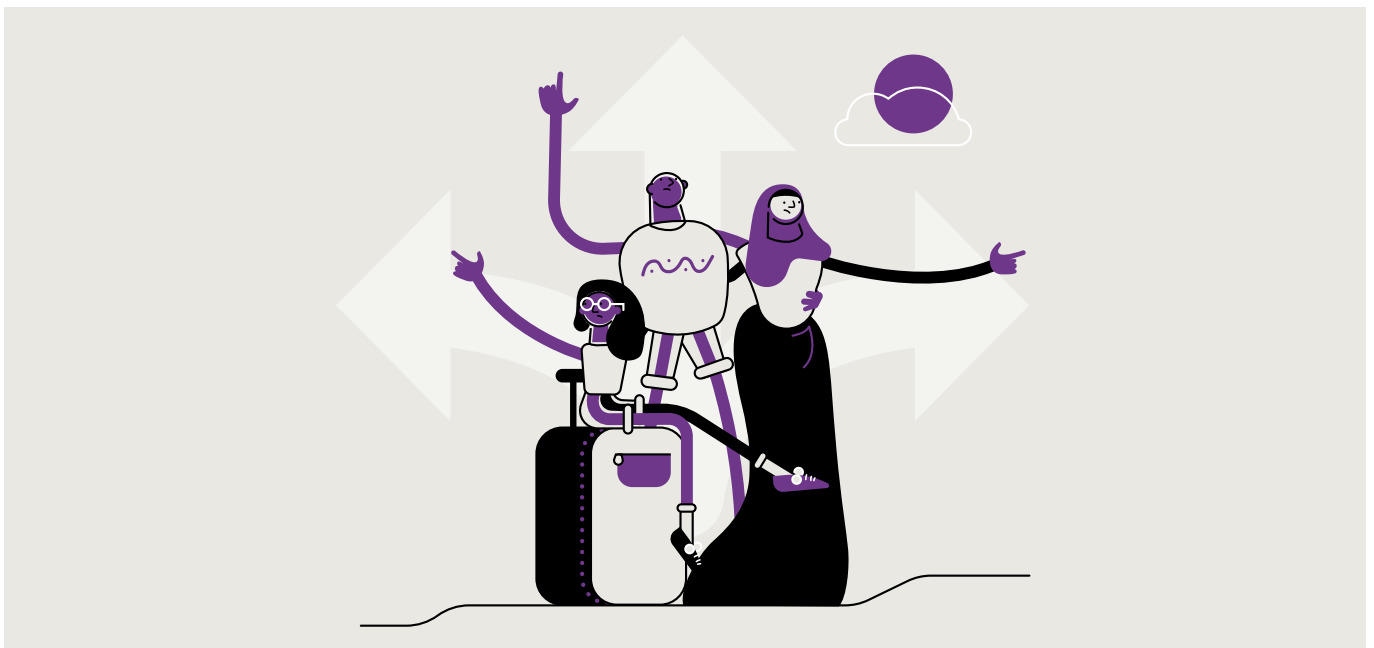
Mae gan y Swyddfa Gartref wasanaeth gwirio ar-lein hawdd ei ddefnyddio ar gyfer cyflogwyr ac unigolion sy'n dymuno sicrhau bod trwyddedau preswyllo biometrig yn ddilys. Gellir dod o hyd i'r manylion ar: www.gov.uk/check-biometric-residence-permit

Beth sydd angen i mi ei ystyried?

Daw ffoaduriaid o amrywiaeth o wahanol wledydd a chanddynt ddiwylliannau gwahanol iawn i'r DU. Mae'n bwysig ceisio deall diwylliant yr unigolyn fel y gallwch baratoi ar gyfer gwahaniaethau ac ymddygiadau a all ymddangos yn rhyfedd i chi. Ar ôl cyrraedd y DU, mae'n debygol y bydd ffoaduriaid yn dysgu am ddiwylliant Prydain a'u hawliau a'u cyfrifoldebau yn y DU, ond efallai y bydd arferion anghyfarwydd i'w gweld o hyd, a all ymddangos yn rhyfedd.

Efallai y bydd rhai unigolion yn dymuno gweithio'n rhan-amser er mwyn iddynt allu parhau i astudio Saesneg neu fynd i ddosbarthiadau Saesneg gyda'r nos. Mae'r gweithle yn lle gwych i wella sgiliau Saesneg. Argymhellir y dylai mentor sy'n rhugl yn y Saesneg gael ei baru â ffoadur, gan fynd ati i ddysgu'r ffoadur am y rôl trwy ddefnyddio terminoleg eich cwmni a hyrwyddo'r broses integreiddio – rhywbeth a fydd, yn ei dro, yn arwain at ddal gafael ar fwy o weithwyr, boed y rheini'n weithwyr newydd neu'n weithwyr sy'n gweithio i'r cwmni eisoes.

Oherwydd yr erledigaeth, yr artaith a'r digwyddiadau trawmatig eraill y bydd rhai o'n cleientiaid wedi'u dioddef yn eu gwledydd cartref, yn ogystal â'r siwrnai anodd i'r DU a'r ffaith eu bod wedi gadael eu cyfeillion a'u teuluoedd, efallai y bydd rhai ymgeiswyr yn ymlafnio â phroblemau iechyd meddwl. Mae ein cleientiaid yn dangos gwytnwch eithriadol er gwaethaf yr anawsterau hyn i gyd. Mae gwaith yn ffactor hollbwysig wrth helpu ffoaduriaid i osgoi problemau iechyd meddwl parhaus, oherwydd gall diweithdra mewn gwlad ddieithr rwystro ein cleientiaid rhag cael pwrpas yn eu bywydau a'u rhwystro rhag cyfrannu at y gymdeithas sydd wedi cynnig noddfa iddynt. Mae'r grym cymeriad sy'n angenrheidiol i oresgyn yr anawsterau hyn yn nodwedd werthfawr. Efallai fod gennych wasanaethau llesiant a gwasanaethau cymorth iechyd meddwl ar waith eisoes ar gyfer eich gweithwyr. Gall fod yn ddefnyddiol tynnu sylw'r ymgeiswyr at y gwasanaethau hyn, oherwydd efallai y byddant yn dawelach eu meddwl yn dechrau mewn swydd a hwythau'n gwybod y bydd cymorth ar gael.



Mae gennyf ddiddordeb mewn cyflogi ffoaduriaid – ble dylwn i gychwyn?

Gall y pecyn cymorth hwn eich helpu i sicrhau y bydd modd i chi ddarganfod a denu ymgeiswyr sy'n ffoaduriaid, dileu unrhyw rwystrau recriwtio annheg, a gwneud eich gweithle'n gynhwysol er budd pawb.

Nid yw recriwtio ffoaduriaid yn arbennig o gymhleth, ond fe fydd angen i chi feddwl yn fwy gofalus ynglŷn â sut gallai eich sefydliad fod yn cyfyngu'n anfwriadol ar geisiadau gan ffoaduriaid.

Yn y bennod hon byddwn yn cyflwyno dulliau i'ch rhoi ar ben ffordd. Mae'r siart lif isod yn dangos y siwrnai recriwtio.

Darganfod Ymgeiswyr

- Peidiwch â dibynnu ar sianeli recriwtio arferol. Bydd y bennod nesaf yn eich helpu i ddeall ble i hysbysebu rolau.
- Yn aml, mae ffoaduriaid yn defnyddio elusennau a cholegau i fodloni eu hanghenion o ran addysg a chymorth cyflogadwyedd.



Dileu'r Rhwystrau

- Ystyriwch yn ofalus beth yw gofynion y rôl. Er enghraifft, a yw'r rôl angen TGAU Saesneg mewn gwirionedd?
- Ystyriwch ragfarn ddjarwybod y staff recriwtio – a oes modd defnyddio ymarfer recriwtio dienw ('name-blind')?
- Byddwch yn ymwybodol o'r costau sydd ynghlwm wrth gyflwyno cais a mynychu cyfweliad. A fyddai modd i chi annog dillad anffurfiol ar gyfer y cyfweliad a lleihau'r angen am gyflwyniadau wedi'u paratoi ymlaen llaw?



Gweithle Cynhwysol

- Ystyriwch a fyddai modd i chi ddarparu hyfforddiant Saesneg yn y gweithle. Gwelwyd bod hyn yn effeithiol, a bydd yn eich helpu i sicrhau bod terminoleg y sector yn cael ei ddeall yn briodol.
- Anogwch yr arfer o gyfnewid gwybodaeth y ddwy ffordd rhwng gweithwyr sy'n ffoaduriaid a gweithwyr eraill. Yn ôl pob tebyg, bydd hyn yn gwella cynhyrchiant ac yn helpu i ddal gafaer ar weithwyr, gan fod dimensiwn diwylliannol ychwanegol yn perthyn i weithio i'ch cwmni.
- Ewch ati i ddeall anghenion diwylliannol a chrefyddol eich gweithwyr, a chyflwynwch addasiadau rhesymol i ddarparu ar gyfer hyn pan fo modd.

Cynllun y Swydd

Efallai fod gennych swydd wag eisoes y mae angen ei llenwi. Os felly, rhowch ystyriaeth ofalus i fanyleb y person. Weithiau, mae sefydliadau'n cynnwys gofynion hanfodol (fel TGAU Saesneg) pan na fo'r rôl angen y lefel honno o wybodaeth. Yn aml, nid yw ffoaduriaid wedi mynd trwy'r system addysg Brydeinig, felly mae cymwysterau TGAU yn brin, a bydd hyfedredd yn y Saesneg yn amrywio. Ond mae gan ffoaduriaid gymhellant cryf i ddysgu'r iaith, ac yn ôl pob tebyg byddant yn gallu addasu'n gyflym.

Os nad yw rôl y swydd wedi'i llunio eto, ystyriwch y sgiliau prin hynny o fewn y farchnad lafur y gall ffoadur eu cynnig i'ch sefydliad (gweler y **bennod flaenorol**).

Hysbysebu eich rôl

Ar ôl i chi lunio'r swydd-ddisgrifiad a manyleb y person, byddwch yn dymuno sicrhau bod modd i chi ddenu ymgeiswyr sy'n ffoaduriaid. Cam cyntaf y broses hon fydd deall y cysylltiadau â chymunedau ffoaduriaid yn yr ardaloedd mae eich busnes yn gweithredu ynddynt (**gweler y bennod nesaf**).

Os na fydd modd i chi weithio'n uniongyrchol gyda sefydliad sy'n cynorthwyo ffoaduriaid, fe fydd angen i chi sicrhau bod y dogfennau ymgeisio mor hygyrch â phosibl. Pan fo modd, gwnewch yn siŵr nad yw'r iaith yn cynnwys jargon neu ramadeg gymhleth. Mae **Ap Hemingway** yn ffordd wych o sicrhau bod eich testun yn hawdd ei ddarllen.

Nodwch eich bod yn croesawu'n arbennig geisiadau gan ffoaduriaid. Os byddwch yn defnyddio dull recriwtio dienw, nodwch hyn yn yr hysbyseb swydd er mwyn cynyddu hyder y ffoaduriaid a allai ymgeisio. Ewch ati'n ofalus i ystyried a yw'r wybodaeth arall rydych yn gofyn amdani yn datgelu'n anfwriadol gefndir mudol yr unigolyn, er enghraifft pa ysgol a fynychodd. Gellir dod o hyd i fwy o wybodaeth am recriwtio dienw **yma**.

Yn yr hysbyseb, cofiwch gynnwys manylion am arferion cynhwysol a roddwch ar waith yn eich gweithle. Os oes modd i chi gynnig darpariaeth Saesneg yn y gweithle, mae'n debygol y bydd hyn yn atyniadol iawn i ymgeiswyr sy'n ffoaduriaid. Hefyd, byddai'n fuddiol i chi nodi eich ymrwymiad i gefnogi arferion diwylliannol a chrefyddol.

Asesu ymgeiswyr

Defnyddiwch ddull recriwtio dienw er mwyn sicrhau y bydd unrhyw ragfarn ddjarwybod yn cael ei lleihau. Gellir cael mwy o wybodaeth am osgoi rhagfarn ddjarwybod **yma**.

Ystyriwch pa mor briodol yw diystyru ceisiadau am eu bod yn cynnwys camgymeriadau sillafu neu wallau gramadegol. Os yw'r rôl yn mynnu sgiliau cyfathrebu ysgrifenedig rhagorol, byddai hyn yn ddealladwy. Ond os yw'r rôl yn fwy perthnasol i waith llaw, efallai y byddwch yn diystyru'n anfwriadol geisiadau gan ymgeiswyr sy'n ffoaduriaid er y byddech, yn ôl pob tebyg, yn ystyried eu hetheg gwaith, eu dyfeisgarwch a'u gwytnwch yn nodweddion pwysicach mewn gweithiwr da.

Yn y cyfweiliad, efallai na fydd ambell ymgeisydd yn dymuno ysgwyd llaw am resymau crefyddol. Ar ôl i chi ddeall hyn, ni ddylai gael effaith negyddol ar yr ymgeisydd.

Rhowch gyfle i'r ymgeisydd wirio ei fod yn deall y cwestiynau a ofynnir. Yn ôl pob tebyg, bydd Saesneg (neu Gymraeg) yn un o blith nifer o ieithoedd a siaredir gan yr ymgeisydd.

Cynnig rôl

Os ydych yn hyderus mai'r ffoadur yw'r ymgeisydd mwyaf addas ar gyfer y rôl, bydd angen i chi wirio ei Hawl i Weithio. Mae hon yn broses gyflym a syml a gaiff ei gweinyddu gan Lywodraeth y DU er mwyn sicrhau mai dim ond y bobl a chanddynt hawl i weithio yn y DU y bydd cyflogwyr yn eu cyflogi. Bydd gan bob ffoadur Drwydded Breswyllo Fiometrig i brofi bod ganddo hawl i weithio yn y DU. Bydd angen i chi ffonio llinell gymorth Llywodraeth y DU a dyfynnu'r rhif ar y Drwydded Breswyllo Fiometrig i wirio'r manylion gyda chronfa ddata'r Swyddfa Gartref. Gellir cael mwy o wybodaeth am wirio'r Hawl i Weithio yma.

Ar ôl gwneud hyn, ac ar ôl cadarnhau'r hawl i weithio, gallwch drafod unrhyw addasiadau rhesymol y gall fod angen eu gwneud er mwyn i'r gweithle fod mor gynhwysol â phosibl.



Sut gallaf ddod o hyd i Ffoaduriaid sydd eisiau gweithio yn fy Sector?

Mae yna fwy nag un ffordd o ddod o hyd i ffoaduriaid addas a allai ymgeisio am swyddi; ond ein cyngor ni, yn y bôn, yw y dylech ystyried pwy sy'n adnabod y ffoaduriaid yn eich ardal.

Gall Swyddogion Rhanbarthol Ymgysylltu â Chyflogwyr y prosiect AilGychwyn (sef prosiect gan Lywodraeth Cymru) eich rhoi mewn cysylltiad â chleientiaid sy'n chwilio am waith a helpu i bennu ymgeiswyr addas ar gyfer y rolau rydych eisiau eu llenwi. Bydd y Swyddogion hyn yn eich tywys trwy'r broses recriwtio ac yn ateb unrhyw gwestiynau sydd gennych. Bydd y prosiect AilGychwyn ar waith tan ddiwedd mis Rhagfyr 2021.

Os ydych yn darllen yr wybodaeth hon o 2022 ymlaen, gallwch weld pa wasanaethau cymorth cyflogaeth eraill sydd ar gael trwy anfon e-bost i fewnflwch Ffoaduriaid Llywodraeth Cymru, sef ffoaduriaid@llyw.cymru. Efallai hefyd y gallwch ddod o hyd i help trwy gysylltu â gwasanaethau cymorth i ffoaduriaid sydd â chysylltiadau ystyrion â ffoaduriaid yn eich ardal. Yn amlach na pheidio, y grwpiau hyn fydd yn y sefyllfa orau i ddeall beth yw anghenion cyflogadwyedd ffoaduriaid.

Mae'r rhan fwyaf o'r gwasanaethau hyn yng Nghymru yn cynorthwyo ffoaduriaid gyda sgiliau cyflogadwyedd ac anghenion ESOL (Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill), a gallant hyrwyddo eich cyfleoedd gwaith ymhlith ymgeiswyr addas sy'n gwneud defnydd o'u gwasanaethau.

Er mwyn deall yn iawn pa elusennau sy'n gweithio gyda ffoaduriaid yn yr ardaloedd rydych yn gweithredu ynddynt, edrychwch ar wefan Noddfa Llywodraeth Cymru a chwiliwch am ardal yr awdurdod lleol: noddfa.llyw.cymru/dewis

Efallai y byddai'n ddefnyddiol i chi siarad â phob un neu rai o'r sefydliadau hyn er mwyn cael mwy o wybodaeth am boblogaeth ffoaduriaid yr ardal.

Yn ogystal â'r gwasanaethau cymorth a nodir uchod, gallwch gysylltu â'r canlynol:

Darparwyr ESOL (Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill)

Mae'r darparwyr hyn yn cynnig dosbarthiadau Saesneg i ffoaduriaid a byddant yn deall dyheadau a lefelau Saesneg y cohort hwn. Yn y pedair ardal gwasgaru ceiswyr Iloches yng Nghymru (sef Caerdydd, Abertawe, Casnewydd a Wrecsam), mae hybiau asesu rhanbarthol ESOL (a elwir yn Hybiau REACH) ar waith er mwyn dod â'r holl ddarparwyr ESOL at ei gilydd. Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth ar reach.wales

Y Rhwydwaith Cyflogi Ffoaduriaid

Mae'r Rhwydwaith Cyflogi Ffoaduriaid yn anelu at wneud y canlynol:

Broceru cyfleoedd: cysylltu cyflogwyr gyda darparwyr gwasanaethau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol, ac i'r gwrthwyneb.

Datblygu arferion gorau: coladu gwaith ymchwil a data er mwyn amlygu arferion gorau mewn meysydd gwasanaethau a sectorau busnes.

Darparu cyngor ac arweiniad: mynd ati'n rhagweithiol i gynnig cymorth i aelod-sefydliadau fel y gellir creu a chyrraedd safonau ar gyfer cyflogi ffoaduriaid mewn modd ystyrlon ac yn yr hirdymor.

Manteisio i'r eithaf ar adnoddau a chymorth: dod o hyd i gyllid a chyfleoedd a all gynorthwyo i greu swyddi ystyrlon a chefnogi rhaglenni cymorth cyflogaeth i ffoaduriaid.

Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth am y Rhwydwaith Cyflogi Ffoaduriaid yma:
refugeeemploymentnetwork.co.uk/

Yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r Ganolfan Byd Gwaith

Bob dydd, mae canolfannau gwaith yn dod i gysylltiad â nifer fawr o bobl sy'n chwilio am waith ac maent wedi arfer gweithio gyda ffoaduriaid a cheiswyr lloches. Bydd modd i'r staff gynnig arweiniad a chymorth, yn ogystal â ffordd o gysylltu ag ymgeiswyr addas.

Arferion Busnes Effeithiol

Aethpwyd ati i ddadansoddi nifer o ddogfennau ymchwil a phhecynnau cyflogadwyedd blaenorol, a chafodd yr argymhellion ar gyfer arferion gorau'n ymwneud â Chyflogadwyedd Ffoaduriaid eu hollti'n themâu cyffredin.

Argymhellion Cyffredin ar gyfer Busnesau

1. Cynyddu ESOL seiliedig ar waith, ESOL seiliedig ar sectorau ac ESOL cyflogadwyedd achrededig er mwyn sicrhau cynnydd ieithyddol a pharodrwydd ar gyfer gwaith [5], gan wneud y gorau o'r adnoddau sydd i'w cael eisoes i fynd i'r afael â rhwystrau ieithyddol.
2. Cynyddu'r ddarpariaeth ESOL llafar, gan weithio gyda siaradwyr brodorol pa bryd bynnag y bo modd. [5]
3. Hyfforddi, datblygu sgiliau a sicrhau bod ffoaduriaid a cheiswyr lloches yn gallu chwilio am waith. [6]
4. Darparu cymorth yn y gwaith er mwyn cynnal cyflogaeth [5] Mae cymorth un-i-un yn allweddol o ran pennu anghenion unigolion [6] Cymorth a mentora cymheiriad-i-gymheiriad. [3]
5. Gweithio gyda phartneriaid i sicrhau bod staff rheng flaen yn ymwybodol o anghenion ffoaduriaid a cheiswyr lloches, a'u bod yn deall yr anghenion hyn, fel rhan o ddatblygiad y gweithlu. [6]
6. Annog integreiddio cynnar yn y farchnad lafur. [5]
7. Annog cysylltiadau a rhwydweithiau cymdeithasol. [5]
8. Archwilio sgiliau a phrofiad ffoaduriaid [7] a chynyddu asesiadau sgiliau a gwasanaethau cydnabod sgiliau ar gyfer ffoaduriaid. [5]
9. Cyfeirio ffoaduriaid at raglenni cyflogaeth pan fo hynny'n fuddiol. [7]
10. Gweithio gyda phartneriaid i sicrhau bod staff rheng flaen yn ymwybodol o anghenion ffoaduriaid a cheiswyr lloches, a'u bod yn deall yr anghenion hyn, fel rhan o ddatblygiad y gweithlu. [6]
11. Gwybodaeth, cyngor, canllawiau a chymorth cyflogaeth i lywio dyheadau a strategaethau chwilio am swyddi. [6]

Astudiaethau achos yn ymwneud ag arferion effeithiol

1 – Ystyried y sgiliau a'r cymwysterau sy'n angenrheidiol ar gyfer y rôl

Priodoleddau

Gall deall y priodoleddau a'r rhinweddau personol mae person yn meddu arnynt fod yn ffordd ddefnyddiol o weld sut byddai person yn ffitio o fewn tîm neu'n ffordd ddefnyddiol o weld potensial ar gyfer twf personol a phroffesiynol. Er enghraifft, efallai na fydd yr unigolyn yn meddu ar y sgiliau iawn ar gyfer y swydd yn syth, ond mae ganddo'r ddisgyblaeth a'r amynedd i ddysgu. Efallai fod rhai personoliaethau arbennig â lle blaenllaw yn y tîm, felly mae dod o hyd i ymgeisydd a fyddai'n ffitio'n dda o fewn y tîm yn hanfodol er mwyn sicrhau y bydd y gweithwyr hen a newydd yn parhau i weithio'n dda ar y cyd.

Aeth yr astudiaeth Noddfa yng Nghymru ati i ddefnyddio'r Dull Bywoliaethau Cynaliadwy ('Sustainable Livelihoods Approach' neu SLA), sef dull o ddeall bywydau pobl sy'n dioddef tlodi ac anfantais. Mae Oxfam a sefydliadau datblygu rhyngwladol yn defnyddio llawer ar y dull hwn. Mae'n helpu pobl i ddeall eu tlodi eu hunain ac ymdrin ag ef o safbwynt cyfannol yn hytrach nag ymdrin â'r broblem arwynebol ar ei phen ei hun, sef y ffaith nad oes gan y person swydd neu'r ffaith ei fod yn ymddangos fel pe bai'n dioddef o iselder. Mae Oxfam yn gefnogol i hyfforddiant parhaus, a hefyd mae'n cefnogi rhannu arferion a allai gryfhau'r dull hwn.

Mae gan SLA y potensial i adeiladu ar waith a wneir eisoes yn y gymuned gan amrywiaeth o asiantaethau'r trydydd sector ac asiantaethau statudol, a gall bontio rhwng gwaith lle cynorthwyr cymunedau a chymorth a gyfeirir at unigolion. Gellir ei addasu er mwyn i fusnes allu ei ddefnyddio i gynorthwyo gweithiwr newydd sydd wedi dod o gefndir ag amgylchiadau personol dyrys. Mantais y dull hwn yw'r ffaith nad oes angen i'ch busnes fynd ati i greu llawer o gymorth, dim ond tynnu sylw'r gweithiwr at wasanaethau cymorth sydd i'w cael eisoes ac elwa ar weld y gweithiwr hwnnw'n magu hyder, yn dod yn fwy ymwybodol o'i rinweddau personol, yn gwella'i allu i wneud penderfyniadau, yn manteisio ar gyfleoedd dysgu ac yn llwyddo i dderbyn a chynnal cyflogaeth. Ni fyddai'n rhaid i'ch cwmni ddarparu SLA, ond gallai **gyfeirio gweithwyr at sefydliad fel Oxfam, sydd eisoes yn brofiadol o ran cynnig y cymorth hwn.**



Astudiaeth achos Amina

Astudiaeth Achos 1

“A hithau’n fam sengl ifanc, roedd Amina* yn cael trafferth i ymdopi â gofalu am faban heb gymorth teulu a chyfeillion yn agos ati. Nid oedd yn gwybod ble i fynd i gael gwybodaeth am y gwasanaethau y gallai eu defnyddio, ac roedd hi’n teimlo fel pe bai wedi’i hynysu a’i heithrio rhag cymryd rhan mewn gweithgareddau prif ffrwd. Ar ôl mynd i gyfarfodydd grŵp menywod SLA a defnyddio’r offer amrywiol, mae hi wedi gallu darganfod ac archwilio’r asedau sydd ar gael, fel mynediad am ddim at ddysgu a sgiliau a gynigir gan wasanaethau cymunedol fel y llyfrgell. Fel y dywedodd ei hun, “mae’n gwneud i chi feddwl am eich bywyd o ddydd i ddydd, ac rydych yn dechrau meddwl am y bobl sy’n mynd a dod o’ch bywyd a’r effaith a gânt ar eich bywoliaeth”.

Yn y misoedd ers iddi ymuno â’r prosiect SLA, mae hi wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant sgiliau cyfweld a gweithdy hyfforddiant seneddol, ac mae hi wedi cofrestru yn ei choleg lleol i astudio cwrs, gyda’r gobaith o fynd yn ei blaen i’r brifysgol. Yn awr, mae hi’n dweud ei bod yn barod i gyfarfod â llunwyr polisïau i sôn am faterion sy’n effeithio arni hi fel mam sengl yn ogystal â menywod eraill yn y grŵp – materion fel costau trafndiaeth uchel a’r cymorth gwael o ran gofal plant i fenywod â phlant ifanc.”

*nid dyma ei henw iawn

Beth fu’n llwyddiannus?

Dysgodd Amina sut i ddarganfod ac archwilio gwasanaethau a dod o hyd i fynediad am ddim at ddysgu a sgiliau y gallai wneud defnydd ohonynt. Rhoddodd hyn ar waith, a chymerodd ran mewn hyfforddiant sgiliau cyfweld a’i helpodd gyda’i hyder ac i chwilio am swydd. Penderfynodd adeiladu ar ei sgiliau addysg a dilyn cwrs coleg, ac yn ogystal ag astudio mae hi’n ystyried addysg bellach yn y brifysgol. Mae hi wedi dod yn fwy hyderus fel mam sengl, ac yn awr mae’n awyddus i ddylanwadu ar newid polisïau er mwyn helpu mamau sengl eraill yn ei sefyllfa.

Gwersi a Ddysgwyd

Gall cyngor ac arweiniad syml helpu unigolion i weld pa briodoleddau a sgiliau sydd ganddynt a sut gellir adeiladu ar y rhain a’u haddasu ar gyfer bywyd beunyddiol ac addysg, ac ar gyfer adeiladu gyrfa.

Sgiliau sy'n deillio o brofiad blaenorol

Efallai y bydd ymgeiswyr yn meddu ar brofiad blaenorol o weithio yn y rôl neu'r sector, ac efallai y bydd ganddynt sgiliau y gellir eu rhoi ar waith yn syth yn eich busnes. Yn achos y rhai nad ydynt wedi gweithio yn eich diwydiant o'r blaen, ystyriwch yn ofalus a yw'r sgiliau'n hanfodol ar gychwyn y gwaith, ynteu a ellir eu dysgu ar hyd y ffordd. A fyddai cwrs cynefino yn llenwi'r bwlch mewn gwybodaeth? A oes cynllun prentisiaeth ar gael? A allant ddysgu yn y gwaith? A oes hyfforddiant ar gael?

Mae gan **Lywodraeth Cymru gynlluniau a all helpu i ddarparu hyfforddiant wedi'i ariannu** ar gyfer unigolion ar ôl iddynt gael gwaith:

- **Porth Sgiliau**
- **Busnes Cymru**
- **Prentisiaethau**

Ystyriwch sefydliadau sy'n darparu hyfforddiant am ddim/wedi'i ariannu

- **Ymddiriedolaeth y Tywysog** pobl 18-30 oed.
- Colegau Lleol – mae pedwar o brif golegau Cymru yn gysylltiedig â'r prosiect AilGychwyn, ac maent yn cynnig llw o raglenni a chyrsgiau.
- Addysg Oedolion Cymru (partner allgymorth ar gyfer darparu ESOL sy'n gysylltiedig â'r prosiect AilGychwyn).
- Y Brifysgol Agored.

Gall y prosiect AilGychwyn helpu unigolion i gael cydnabod eu cymwysterau tramor trwy'r broses NARIC. Ond mewn ambell achos, ni fydd modd i gymwysterau a enillwyd dramor gael eu cydnabod yn y DU, efallai y bydd yna oedi wrth eu cymeradwyo, neu efallai y bydd yn rhaid pasio arholiadau wedi'u seilio ar system y DU. Eto i gyd, ni ddylid diystyru sgiliau'r unigolyn, oherwydd fe allent helpu'r unigolyn i ragori mewn rôl debyg.



Astudiaeth achos Fatima

Astudiaeth Achos 2

Mae Fatima yn Nyrs gymwysedig yn ei gwlad ei hun. Mae'n gwneud cais trwy NARIC i gael cydnabod ei chymwysterau yn y wlad hon, a hefyd mae'n cyflwyno cais i gael ei chofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Rhaid iddi sefyll ambell arholiad cyn iddi allu gweithio fel nyrs yn y DU. Yn y cyfamser, mae'n gweithio fel cynorthwydd gofal mewn cartref gofal.

Beth fu'n llwyddiannus?

Mae Fatima yn gallu defnyddio'i sgiliau nyrsio i ragori yn ei rôl. Er bod ganddi gymwysterau rhy uchel ar gyfer y rôl, mae hi'n fodlon oherwydd mae'n gallu gwella ei sgiliau Saesneg yn y gweithle cyn ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb fel nyrs gymwysedig.

Gwersi a Ddysgwyd

Efallai na fydd rhai ymgeiswyr yn cael eu hystyried ar gyfer rôl am fod ganddynt gymwysterau rhy uchel. Mae'r astudiaeth achos hon yn dangos y bydd yn rhaid i ymgeiswyr sy'n ffoaduriaid ymgymryd â rolau is yn y tymor byr, o bosibl, er mwyn iddynt allu magu hyder, gwella'u sgiliau iaith ac ymgyfarwyddo â chysyniadau'r DU cyn camu yn eu blaen. Bu'r cartref gofal ar ei ennill oherwydd roedd ganddo weithwraig a oedd yn rhagori fel cynorthwydd gofal gan ei bod eisoes yn meddu ar yr holl sgiliau a chan ei bod yn fwy na chymwys i fynd i'r afael â'r rôl. Er na allai weithio fel nyrs gofrestredig, bu'r ffaith fod ganddi ddealltwriaeth well o ofal iechyd ac anghenion cleifion o fudd.



Astudiaeth achos Cassie

Astudiaeth Achos 3

Roedd Cassie* yn cymryd rhan mewn sesiynau cwnsela. Fe wnaeth y cwnselydd ei chyfeirio at y prosiect Noddfa yng Nghymru. Roedd y cyfrifoldeb o ofalu am dri o blant bach ar ei phen ei hun yn ei llethu. Roedd magu plant ar ei phen ei hun wedi cael effaith niweidiol ar ei bywyd. Roedd hi'n teimlo'n fregus yn emosiynol ac yn gorfforol flinedig. Nid oedd ganddi amser iddi'i hun nac amser i feddwl am yr hyn y gallai ei wneud i wella'i hunanwerth a'i hunan-barch.

Ar y cychwyn, pan esboniais beth oedd gan y prosiect i'w gynnig, ni allai gredu bod cymorth ar gael. Ar ôl clywed y byddai gofal plant yn cael ei ddarparu, cafodd adfywiad. Dangosodd ddiddordeb a pharodrydd i wneud yn fawr o'r cyfle i'w gwella'i hun a chymryd rhan yn y gymuned.

Aethom ati i drafod meysydd ei harbenigedd a meysydd ei diddordeb, yn ogystal â'r sgiliau a'r doniau a oedd ganddi eisoes. Gan ei bod eisoes â chymhwyster gradd yn ei gwlad wreiddiol, a chan ei bod yn siarad Saesneg yn rhugl, awgrymais y gallai ddilyn yr hyfforddiant ESOL [Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill] a gynnigir gan y prosiect. Ei hymateb cyntaf oedd 'efallai ddim'. Ond pan ddeallodd y byddai'r hyfforddiant yn cychwyn yr wythnos ganlynol, ymhyfyrdodd yn y cyfle o gael cyfarfod ag oedolion a bod o fudd i'r gymuned. Hefyd, rhoddodd hyn gyfle iddi gael amser iddi'i hun, heb fod yng nghwmni'r plant.

Bu mynychu'r sesiynau hyfforddi yng Nghaerdydd yn her fawr i Cassie, ond roedd wedi ymrwymo i wneud hynny. Mae hi'n teimlo'n fwy hyderus ac yn fwy defnyddiol. Mae ganddi obeithion ar gyfer y dyfodol ac mae hi'n barod i ddilyn hyfforddiant yn y flwyddyn academaidd nesaf.

'Mae gennyf fabanod sy'n efeilliaid. Rydw i'n eu caru'n fawr, ond rydw i hefyd yn cael fy llethu ar brydiau. Roeddwn i eisiau cael rhywbeth defnyddiol i'w wneud, ond hyd nes i mi gyfarfod â'r gweithiwr SLA roeddwn i'n credu y byddai hynny'n amhosibl. Cefais y seibiant roeddwn i'n ysu amdano, ac yn awr rydw i'n gymwys i addysgu. Yn sicr, mae'r profiad hwn wedi ychwanegu gwerth at fy mywyd ac wedi agor fy meddwl i bosibiliadau.'

*nid dyma ei henw iawn

Beth fu'n llwyddiannus?

Trwy gael cydnabod ei sgiliau, cynyddodd ei hyder. Fe wnaeth dyddiad cychwyn di-oed yr hyfforddiant ei helpu i ganolbwyntio. Mae cyfarfod â phobl eraill yn gymdeithasol, a chael ffocws, wedi ei helpu i ddelio â'r straen yn y cartref.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae cynnig cyfleoedd i adeiladu ar sgiliau presennol yn gallu cynorthwyo pobl i ddod yn fwy hyderus a phenderfynol, yn ogystal â thanio'u diddordeb. Mae SLA yn helpu i agor meddyliau pobl i'r posibiladau o gyflawni'r hyn a oedd, o'r blaen, yn ymddangos yn amhosibl, a hefyd mae'n helpu i oresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyrraedd eu nod o gael gwaith.

Sut gallaf gael mwy o wybodaeth am SLA?

I gael mwy o wybodaeth am sut i roi hyn ar waith yn ymarferol, mae'r pecyn cymorth SLA ar gael ar: policy-practice.oxfam.org.uk/publications/the-sustainable-livelihoods-approach-toolkit-for-wales-297233

Gallwch gysylltu ag Oxfam Cymru trwy ddefnyddio'r manylion cyswllt canlynol:

Cyfeiriad: Oxfam Cymru, Adeiladau'r Farchnad, 5-7 Heol y Santes Fair, Caerdydd CF10 1AT

Rhif ffôn: 0300 200 1269

Cyfeiriad e-bost: oxfamcymru@oxfam.org.uk Gwefan: www.oxfam.org.uk

Cynllunio a datblygu sgiliau pellach

Perygl cyffredin wrth recriwtio yw peidio â recriwtio rhywun gan eich bod yn anwybyddu'r potensial sydd ganddo i ddatblygu, neu gan ei fod yn meddu ar sgiliau gwahanol i'r rhai y byddech yn eu defnyddio'n arferol. Cynlluniwch yn ofalus er mwyn dod o hyd i fylchau posibl mewn sgiliau o fewn eich cwmni, ystyriwch fuddsoddi mewn gweithwyr a chanddynt ystod o sgiliau ac ewch ati i'w hannog i rannu'u talentau gyda gweithwyr eraill. Ystyriwch i ble bydd eich busnes yn mynd yn y dyfodol ac ystyriwch pa sgiliau y byddwch eu hangen wedyn. Fe allai cynllunio'n ofalus ar gyfer y dyfodol gynnwys cefnogi cyfleoedd datblygu ac uwchsgilio unigolion fel buddsoddiad yn eich gweithle.

2 – A fyddai'r unigolyn yn gweddu'n dda i'r rôl?

Mae'n bwysig cyflogi rhywun ar sail yr hyn y bydd yn ei gyflwyno i'ch sefydliad, h.y. sgiliau, talent a phenderfynoldeb i ddysgu. Perygl cyffredin wrth recriwtio yw cyflogi dim ond y bobl hynny sy'n debyg i chi, dim ond y bobl hynny sydd â diddordebau cyffredin neu dim ond y bobl hynny sydd o fewn eich cylch cymdeithasol – rhywbeth sy'n digwydd fel arfer wrth ddefnyddio 'recriwtio ar dafod leferydd'. Gall cyflogi gweithlu amrywiol gynnig persbectif newydd ar wneud penderfyniadau, datrys problemau a ffyrdd o feddwl.

Perygl cyffredin arall yw recriwtio rhywun sy'n debyg i'r unigolyn diwethaf yn y rôl. Ewch ati i ystyried a allai rhywun newydd gynnig newid cadarnhaol a syniadau newydd, a sut gallai'r rôl dyfu ac esblygu o fewn y cwmni.

Mae cynllun gweithredu'r Gwasanaethu Sifil – sef 'Refreshed Talent Action Plan: Removing the barriers to success' – yn cynnig arweiniad ar fesurau i gael gwared â'r rhwystrau er mwyn creu gweithlu mwy amrywiol yn y gwasanaeth sifil. Fe allech chithau roi nifer o'r arferion y sonnir amdanynt yma ar waith yn eich sefydliad chi. Gallwch ddarllen yr erthygl lawn [yma](#) [8], ond isod ceir rhai o awgrymiadau allweddol y cyhoeddiad a allai fod o fudd i chi:

- Canolbwyntiwch ar gyflogi unigolion ar sail eu talent, heb wybod beth yw eu cefndir. Gallech ddefnyddio dull recriwtio dienw i wneud hyn.
- Enwebwch hyrwyddwyr amrywiaeth ar lefel y bwrdd, a chanddynt rym go iawn i ysgogi newid. Gall y rhain hyrwyddo deialog ddwy ffordd agored ac adeiladol gyda chynrychiolwyr cymdeithasau a grwpiau staff. Disgwylir i'r hyrwyddwyr herio'r sefyllfa bresennol a chynrychioli'r materion hyn ar lefel y bwrdd.
- Cofiwch drysori sgiliau a phrofiad a enillir y tu allan i'ch sefydliad.
- Gwrandewch ar adborth gan weithwyr presennol – adborth ynghylch a ydynt yn teimlo'n werthfawr ac yn teimlo eu bod yn cael dyrchafiad ar sail yr hyn a wnânt a'r hyn a wyddant, yn hytrach na phwy ydynt. Defnyddiwch yr adborth hwn i ddiwygio'r drefn.
- Ymrwymwch i'r **Compact Busnes Symudedd Cymdeithasol**, sef cytundeb lle ymrwymir i recriwtio mewn modd teg a sicrhau bod arferion recriwtio'n dileu rhwystrau tuag at symudedd cymdeithasol, ac ymunwch â busnesau eraill sy'n ymrwymo i wneud yr un peth.

Astudiaeth Achos 4

Yn Rhaglen Recriwtio Ffoaduriaid IKEA caiff agweddau a gwerthoedd ymgeiswyr eu hasesu, ac mae hyn yn golygu na fydd ffoaduriaid yn dioddef unrhyw anfantais ar sail diffyg cymwysterau neu ddiffyg profiad gwaith lleol. Yn ei raglen yn y Swistir, mae cwmni IKEA wedi sefydlu rhaglen profiad gwaith ac wedi cydweithio gyda gwasanaethau integreiddio ffoaduriaid a aeth ati i helpu i 'ragddethol' ymgeiswyr ar sail meini prawf a phroffiliau cymwyseddau, yn barod i adran Adnoddau Dynol IKEA eu hadolygu.

Beth fu'n llwyddiannus?

Ni ddioddefodd y ffoaduriaid yr anfanteision y byddent wedi'u dioddef yn arferol yn y farchnad lafur. Trwy gael rhaglen benodol wedi'i theilwra ar gyfer y grŵp hwn, bu modd i ffoaduriaid wneud yn fawr o gyfleoedd i gael gwaith.

Gwersi a Ddysgwyd

Os yw eich cwmni chi'n dymuno cynnig cyfleoedd gwaith i ffoaduriaid, gwnewch yn siŵr y bydd modd iddynt gael mynediad at y cyfleoedd hynny. Mae sgiliau a phrofiad yn bethau y gellir eu dysgu a'u hennill, ond mae agweddau a pharodrwydd i weithio yn elfennau anodd eu hyrwyddo. Yn yr enghraifft hon, penderfynodd IKEA gyflogi pobl ar sail eu gwerthoedd a'u hetheg gwaith yn hytrach na'u profiad yn y farchnad lafur leol. Roedd y cwmni'n gallu gweld potensial yr unigolion a'r modd y gallai eu helpu i dyfu er mwyn cyflawni'r rôl.

3 – Sicrhau na fydd ffoaduriaid yn dioddef anfantais yn ystod y cam ymgeisio neu'r cam cyfweld

Y Cam Ymgeisio

Wrth ysgrifennu'r swydd-ddisgrifiad a manyleb y person, gwnewch yn siŵr eu bod yn cyfleu ymdeimlad clir o'r rôl, cymhlethdod y rôl a'ch disgwyliadau o ran perfformiad. Dyma bwyntiau allweddol y dylid eu crybwyll yn benodol:

- Lefel y sgiliau iaith sy'n angenrheidiol, a pha un a oes angen iddynt fod yn sgiliau llafar, yn sgiliau ysgrifenedig neu'n sgiliau darllen. Efallai y bydd angen sgiliau da o ran siarad Cymraeg/Saesneg, ond efallai na fydd y gallu i ddarllen ac ysgrifennu'r iaith yn angenrheidiol ar gyfer y swydd. Er enghraifft, rhaid i farista allu deall archebion a chyfarwyddiadau, ond byddai sgiliau darllen elfennol yn ddigonol.
- A ydych yn disgwyl i'r sgiliau iaith gael eu profi trwy basio cyrsiau achrededig, ynteu a fyddai siarad Cymraeg/Saesneg ar lefel anffurfiol yn ddigonol ar gyfer y swydd? Efallai eich bod yn fodlon â hyfedredd iaith yr unigolyn, ond efallai y dymunwch ei gynorthwyo i ennill cymwysterau achrededig a rhoi amser iddo gael cymorth ESOL yn y gwaith (cewch wybod sut i wneud hyn yn y bennod nesaf).
- A fyddai'n ddymunol iddynt allu siarad iaith arall yn rhugl? Fel y trafodwyd eisoes yn y pecyn cymorth hwn, mae nifer o ffoaduriaid yn siarad iaith arall (neu sawl iaith). Os ydynt yn gwybod bod hyn yn rhywbeth y chwiliwch amdano, dyma rywbeth y gallant fod yn falch o'i gynnwys yn eu cais, ac efallai y bydd yn eu gwahaniaethu oddi wrth ymgeiswyr eraill.
- Os bydd angen profi cymwysterau fel rhan o'r cais, cofiwch na fydd ffoaduriaid wedi ennill eu cymwysterau yn y DU. A fydddech yn ystyried cymwysterau tramor cyfatebol?
- A fydd angen trosi'r cymwysterau hyn yn gymwysterau cyfatebol ar gyfer y DU? Efallai y bydd hyn yn angenrheidiol ar gyfer rhai rolau, fel meddygaeth; ond ar gyfer swyddi eraill, byddai gwybod bod rhywun yn meddu ar radd neu radd meistr yn ddigon i fodloni gofynion y swydd. Gellir defnyddio **NARIC** i gydnabod rhai cymwysterau, ond efallai na fydd hyn yn gweithio ym mhob achos. Nid yw'r rhan fwyaf o ffoaduriaid yn dod â thystiolaeth o'u cymwysterau gyda nhw i'r DU, ac efallai na fydd ganddynt deuluoedd a all bostio'r dogfennau atynt am wahanol resymau.
- Defnyddiwch ap Hemingway (fel y nodwyd o'r blaen) er mwyn osgoi defnyddio gormod o jargon a brawddegau cymhleth.
- Peidiwch â dibynnu ar dafod leferydd ymhlith cyfeillion, gwefannau swyddi na'r cyfryngau cymdeithasol i hysbysebu swyddi. Efallai na fydd rhai ffoaduriaid â llawer o fynediad at ddyfeisiau technoleg na WiFi, ac efallai na fyddant wedi ffurfio rhwydweithiau cymdeithasol eang yn y DU.
- Defnyddiwch ddull recriwtio dienw.
- Ystyriwch a oes modd trefnu cyfweiliadau yn y cnawd neu gyfweiliadau rhithwir i weld sut mae'r ymgeiswyr yn ymateb i senarios ac yn rhyngweithio gyda'i gilydd, yn hytrach na defnyddio profion personoliaeth ysgrifenedig maith neu ffurflenni cais amlddewis.

Astudiaeth Achos 5

Trwy ddefnyddio dull recriwtio dienw, ochr yn ochr ag arferion recriwtio eraill (y gallwch ddarllen mwy amdanynt **yma**), mae Llywodraeth Cymru wedi llwyddo i gynyddu amrywiaeth gweithwyr lleiafrifoedd ethnig yn ei gweithle [9].

Beth fu'n llwyddiannus?

Cynyddu amrywiaeth y gweithlu a chynyddu cyflogaeth ar gyfer grŵp o unigolion y gwyddys eu bod yn dioddef anfantais oherwydd rhagfarn ddjarwybod.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae dulliau recriwtio dienw, ynghyd â strategaethau eraill gan Lywodraeth Cymru ar gyfer cynyddu amrywiaeth yn y gweithle, yn llwyddo i gyrraedd y nod o gynyddu niferoedd gweithwyr lleiafrifoedd ethnig. Yn ôl pob tebyg, byddai'r strategaeth hon yn llwyddiannus hefyd o ran cynyddu nifer yr ymgeiswyr sy'n ffoaduriaid.

Y Cam Cyfweld

Meddylwch am y ffordd y caiff y cwestiynau eu geirio; ceisiwch gadw pethau'n syml; ac os nad yw'r rôl yn rôl dechnegol, peidiwch â defnyddio jargon. Ceisiwch osgoi defnyddio ymadroddion llafar a allai beri dryswch i bobl nad ydynt yn hanu o'r DU.

Byddwch yn ymwybodol y gall rhai acenion fod yn anodd eu deall, er y bydd yr ymgeisydd yn deall yr iaith a ddefnyddir, o bosibl. Efallai y byddai gofyn i chi ailadrodd rhywbeth aneglur yn ffordd o helpu'r unigolyn i ymlacio. Os gofynnir i chi ailadrodd cwestiwn, efallai y byddai'n fuddiol i chi aralleirio'r cwestiwn yn hytrach nag aildefnyddio'r un geiriau'n union.

Cadwch mewn cof na fydd ambell ffoadur yn dymuno ysgwyd llaw ar gychwyn y cyfweliad oherwydd rhesymau crefyddol. Ond yn sgil Covid-19, efallai y bydd yr arfer hwn yn llai cyffredin beth bynnag.

Peidiwch â gofyn cwestiynau personol fel "Pam ddaethoch chi i'r DU?" neu "Ydy byw yn y DU wedi bod yn brofiad anodd i chi?" Yn hytrach, gofynnwch gwestiynau sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r swydd.

Cadwch gofnodion a lluniwch adborth er mwyn helpu ymgeiswyr aflwyddiannus i baratoi ar gyfer cyfweliadau yn y dyfodol.

Astudiaeth Achos 6

Yn Rhaglen Cynnwys Ffoaduriaid IKEA, roedd y cwmni eisiau gwneud y gorau o berfformiad ffoaduriaid yn eu cyfweiliad trwy ganiatáu iddynt ddefnyddio cyfieithwyr neu weithwyr cymorth. 'Mae nifer o ffoaduriaid yn anghyfarwydd â'r drefn a'r rheolau (anysgrifenedig) ar gyfer cyfweiliadau, felly yn aml nid ydynt yn ymateb yn y ffordd y byddai rheolwyr Adnoddau Dynol yn ei ddisgwyl. Hefyd, mae'r ymgeiswyr yn ansicr ac yn nerfus iawn, ac yn aml caiff hyn ei ddwysáu gan eu sgiliau iaith annigonol. O'r herwydd, o dro i dro nid yw eu gwir botensial yn dod i'r amlwg. Cafodd rhai ymgeiswyr gwmni eu goruchwylwyr neu gymorth gan gyfieithwyr ar y pryd yn eu cyfweiliadau.'

Beth fu'n llwyddiannus?

Arweiniodd hyn at roi mwy o hyder i ffoaduriaid yn y broses gyfweld, gan eu galluogi i ddangos eu gwir botensial.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae IKEA wedi cyflwyno'r arfer hwn trwy gydol ei Raglen Cynnwys Ffoaduriaid. Ystyriwch a allai'r arfer fod yn briodol i'ch sefydliad chi. Fe fydd hyn yn dibynnu ar lefel y Saesneg sy'n angenrheidiol i'r rôl – efallai na fyddai'n briodol defnyddio cyfieithydd ar gyfer swydd lle bydd angen dangos hyfedredd iaith ar lefel uchel, ond fe allai fod yn briodol ar gyfer swydd lle bydd sgiliau iaith elfennol yn ddigonol.

Os cewch anhawster gyda rhwystr iaith, gall **Language Line** fod yn adnodd defnyddiol. Holwch a oes modd i weithiwr sydd eisoes yn gweithio o fewn y cwmni gynnig help llaw; a gall Google Translate, hyd yn oed, fod yn ddefnyddiol (ar gyfer esbonio ambell air/brawddeg mewn sgysiau anffurfiol).

4 – Ystyriwch addasiadau rhesymol er mwyn caniatáu i Ffoaduriaid ymuno â'r tîm ar yr un gwastad â phawb arall

Ystyriwch addasiadau rhesymol er mwyn gwneud i'ch gweithwyr newydd deimlo'n gyfforddus yn y gwaith a rhagori yn eu datblygiad.



Dosbarthiadau ESOL a chymorth iaith

Efallai y bydd rhai ffoaduriaid eisiau parhau i astudio Cymraeg/Saesneg ar ôl cael gwaith. Bydd y rhan fwyaf o ffoaduriaid eisoes wedi cofrestru ar gyfer dosbarthiadau ESOL. Byddai'n werth i chi eu holi ynglŷn â hyn a cheisio eu cynorthwyo i barhau â'r dosbarthiadau. Siaradwch â'ch gweithwyr newydd i weld a allwch eu helpu i barhau i wneud cynnydd o gwmpas eu gwaith. Efallai y bydd rhai pobl yn mwynhau'r hwylustod o ddysgu ar-lein, ond efallai y bydd eraill yn cael trafferth i ddysgu yn y ffordd hon. Ar ôl iddynt ddechrau yn eu gwaith, efallai y byddant yn dymuno chwilio am ddull ESOL gwahanol.

Dosbarthiadau gerllaw – gan ddibynnu ar oriau gwaith a lleoliad y swydd, efallai y bydd modd i'r ffoaduriaid fynychu dosbarthiadau yn ystod eu hamser cinio neu ar ôl eu gwaith. Fel rhan o'r prosiect AilGychwyn, mae'r hybiau REACH yn asesu pobl sydd eisiau cofrestru ar gyrsiau ESOL, gan bennu darpariaeth briodol ar eu cyfer. Fel man cyswllt canolog, ac o fewn tair wythnos i gael eu hasesu, bydd y dysgwyr yn cael eu cyfeirio naill ai at ddarpariaeth prif ffrwd a gyflwynir gan Goleg Caerdydd a'r Fro neu Addysg Oedolion Cymru; at gyrsiau hyblyg wedi'u cynllunio'n benodol gan Addysg Oedolion Cymru mewn partneriaeth ag elusennau; neu at gyrsiau dysgu ar-lein trwy gyfrwng Coleg Caerdydd a'r Fro.

Dosbarthiadau ESOL rhithwir – gyda mwy o gyrsiau i'w cael ar-lein bellach ers i'r pandemig gychwyn, efallai y bydd modd i'ch gweithwyr fynychu dosbarthiadau ar-lein (yn ystod eu hamser cinio, er enghraifft). Byddai'n ddefnyddiol i chi eu galluogi i gael mynediad at gyfrifiadur er mwyn hwyluso hyn, neu roi amser iddynt fynychu'r cwrs fel rhan o'u hyfforddiant neu eu datblygiad personol. Mae nifer o gyrsiau ESOL ar-lein i'w cael trwy gyfrwng gwefan Addysg Oedolion Cymru: www.adultlearning.wales/en/courses/course-results?&subject=esol-and-basic-skills

Ymhellach, mae cyrsiau llythrennedd digidol sydd wedi'u hariannu'n llwyr ar gael trwy gyfrwng y wefan hon, yn ogystal â chysiau ESOL.

Dosbarthiadau ESOL yn y gweithle – efallai y bydd modd trefnu dosbarthiadau ESOL yn y gweithle, yn enwedig os oes yna fwy nag un gweithiwr a allai elwa ar hyn. Gall Addysg Oedolion Cymru ddarparu'r rhain.

Astudiaeth Achos 7

Mae Addysg Oedolion Cymru wedi cyflwyno pedwar dosbarth ESOL yn Ffatri Dawn Meats yn Sir Gaerfyrddin. Cyflwynwyd cyrsiau ESOL yn y ffatri ers 2012.

Dechreuodd Addysg Oedolion Cymru gyflwyno cyrsiau yno trwy gyfrwng y prosiect Sgiliau Hanfodol Rhanbarthol. Dyma fenter a ariennir gan Ewrop, ac roedd yn anelu at feithrin sgiliau Hanfodol pobl gyflogedig trwy gyfrwng Llythrennedd, Rhifedd ac ESOL. Bu'n llwyddiant mawr i'r cyflogwr, y gweithwyr a'r darparwr, gan ddenu oddeutu 30 i 40 o ddysgwyr, ac mae'n dal i ddenu'r niferoedd hyn hyd heddiw. Hefyd, mae cyrhaeddiad y dysgwyr yn wych.

Mae ymrwymiad y cyflogwyr yn Dawn Meats wedi bod yn gyson. Ar ddechrau pob blwyddyn academaidd cynhelir Asesiad Cychwynnol er mwyn gweld beth yw lefel sgiliau'r cleientiaid. Eleni, cynhaliwyd y sesiwn hon rhwng 12pm ac 8pm er mwyn hwyluso gweithwyr sifftiau. Cafodd y broses ei chydlynu'n ofalus er mwyn i weithwyr o wahanol adrannau allu mynychu'r sesiwn, heb effeithio ar y gwaith cynhyrchu.

Beth fu'n llwyddiannus?

Llawer o ddiddordeb, gyda 30-40 o ddysgwyr yn cymryd rhan; llwyddwyd i gynnal y niferoedd hyn yn yr hirdymor; cyrhaeddiad gwych mewn cwrs achrededig. Mae'n gweithio o gwmpas patrymau sifftiau er mwyn osgoi effeithio ar gynhyrchiant y cwmni.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae ESOL yn gweithio'n dda yn y gweithle, yn enwedig os oes yna grŵp o weithwyr a all elwa ar y ddarpariaeth (gall y rhain fod yn unigolion eraill nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf, ac sy'n dymuno meithrin eu sgiliau). Mae nifer o ddysgwyr yn cymryd rhan yn y dosbarthiadau hyn, ac mae'r dosbarthiadau'n dal i gael eu cynnal sawl blwyddyn yn ddiweddarach. Trwy gynllunio'n ofalus, dengys yr astudiaeth achos hon fod modd gweithio o gwmpas patrymau sifftiau i gynnig darpariaeth ESOL a all fod o fudd i'r staff a'r cwmni fel ei gilydd.

Mentora

Gall trefnu mentor ar gyfer gweithwyr newydd helpu'r gweithwyr hynny i ymgartrefu yn y cwmni. Mae dechrau unrhyw swydd newydd yn gallu bod yn brofiad hynod anodd, a byddai'n braf i'r gweithwyr newydd gael rhywun wrth law y gallant ofyn cwestiynau iddo heb deimlo cywilydd nac ofn, a chael help i ddysgu'r gwaith. Er yr ymddengys y byddai'n syniad da paru gweithiwr newydd â rhywun sy'n hanu o'i wlad wreiddiol neu â rhywun sy'n siarad ei famiaith, mewn gwirionedd byddai'n fwy buddiol trefnu i rywun nad yw'n rhannu ei famiaith ei fentora. Bydd hyn yn helpu'r gweithiwr newydd i siarad yn y Gymraeg/Saesneg, yn ogystal ag ymestyn ei rwydwaith cymdeithasol.

Astudiaeth Achos 8

Gweithiodd cwmni cyfreithiol Linklaters ar brosiect gyda Busnes yn y Gymuned i fynd i'r afael â diweithdra uchel ymhlith cymunedau mudol. Cynlluniwyd y prosiect gyda'r awdurdod lleol i gynorthwyo pobl i fynychu dosbarthiadau ESOL.

'Caiff gweithwyr Linklaters eu hyfforddi gan Busnes yn y Gymuned, cyn cael eu paru gyda phobl sy'n cymryd rhan yn y prosiect. Yna, mae gwirfoddolwyr yn cyflwyno rhaglen cymorth cyflogadwyedd am 6 wythnos, ar y cyd â hyfforddiant Saesneg cysylltiedig â chyflogaeth.'

Beth fu'n llwyddiannus?

Llwyddodd y busnes i uwchsgilio'i weithwyr trwy gyfrwng yr hyfforddiant. Gwelodd fod grŵp mwy amrywiol o weithwyr wedi gwirfoddoli ar gyfer y cynllun o gymharu â chyfleoedd eraill. Manteision ar gyfer y dysgwyr ESOL: cynnydd o 75% yn eu gallu i ysgrifennu ceisiadau am swyddi a CVs yn y Saesneg. Cynnydd o 75% yn eu gallu i chwilio am swyddi ar-lein. Cynnydd o 75% yn eu gwybodaeth am Farchnad Swyddi'r DU. Cynnydd o 100% yn eu gallu i siarad gyda chyflogwyr.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae cyflwyno rhaglen fentora o fudd i'r ffoaduriaid a'r mentoriaid.

Anghenion crefyddol

Camdybir yn aml fod anghenion crefyddol yn anodd darparu ar eu cyfer. Ond mae yna sawl ffordd o helpu pobl sy'n dymuno arfer eu ffydd – hyd yn oed trwy ddefnyddio arferion a all fod ar waith eisoes yn eich cwmni. Trafodwch gyda'r unigolion beth yw eu hanghenion – hyd yn oed pan fydd dau berson yn dilyn yr un ffydd, gall y modd maent yn arfer y ffydd honno fod yn wahanol.

Efallai y bydd rhai pobl grefyddol yn dymuno gweddïo yn ystod oriau gwaith. Ystyriwch a oes modd i chi ddarparu ystafell weddïo ar eu cyfer – gall hon fod yn ystafell dawel o fewn yr eiddo, i hwyluso hyn.

Gwahaniaethau Diwylliannol

Fel y gallwch ddychmygu, mae byw a gweithio mewn gwlad newydd yn gallu bod yn brofiad hynod anodd oherwydd y newid mewn arferion diwylliannol. Trwy ddeall diwylliant ffoaduriaid a bod â meddwl agored, gallwch eu helpu i ymgartrefu. Efallai y byddwch yn dysgu pethau am eu diwylliant, ac efallai y byddwch yn hoffi ac yn dymuno cyflwyno'r pethau hyn o fewn eich gweithlu er mwyn esgor ar newid cadarnhaol. Mae cyfathrebu yn hollbwysig.

Gall 'llythrennedd diwylliannol' fod yn werthfawr iawn wrth ymhél â marchnadoedd rhyngwladol. Ar ôl ymadael â'r UE, bydd nifer o gwmnïau'n awyddus i wneud defnydd o farchnadoedd rhyngwladol newydd. Byddai'n werthfawr cael rhywun o fewn eich cwmni a allai nid yn unig siarad yr iaith, ond a allai hefyd ddeall gwerthoedd ac arferion diwylliannau tramor.



5 – Cadw swyddi – teimlo'n werthfawr

Yn aml, mae cael y cyfle i ddod o hyd i waith o'r diwedd yn helpu ffoaduriaid i deimlo'n werthfawr, ac mae'r teimlad eu bod yn gallu cyfrannu at gymdeithas a'u cynnal eu hunain yn un cwbl werth chwil.

Astudiaeth Achos 9

'Ers 2017, mae IKEA yn y DU ac Iwerddon wedi bod yn gweithio gyda Breaking Barriers, sef elusen yn Llundain sy'n helpu ffoaduriaid i ddod o hyd i waith ystyrion. Mae'r rhaglen yn cynnwys dosbarthiadau Saesneg, hyfforddiant yn ymwneud â gwasanaethau i gwsmeriaid a diwrnodau asesu, a'i nod yw gwella rhagolygon gwaith ffoaduriaid sy'n byw yn y DU.

Mae Chahla yn Gydweithiwr Gwerthu yn adran Addurno Cartrefi IKEA yn Greenwich. Yn ei gwlad gartref, sef Syria, roedd Chahla yn ddarlithydd mewn ymchwil amaethyddol. Ei maes arbenigol oedd clefydau ffyngaid mewn planhigion, ac mae ganddi radd meistr mewn Diogelu Planhigion. Mae gweithio yn yr adran Addurno Cartrefi yn rhoi cyfle iddi weithio ymysg planhigion unwaith eto ac yn ei galluogi i ddod â'i harbenigedd ei hun i'r rôl.

Yn ôl Chahla, "Mae IKEA a Breaking Barriers wedi rhoi cyfle i mi gael gwaith ystyrion yn y DU – nid yn unig er mwyn ennill arian, ond hefyd er mwyn defnyddio'r sgiliau a ddysgais yn ystod fy nghwrs gradd at bwrpas gwirioneddol. Maen nhw nid yn unig wedi fy helpu i addasu i weithio yn y DU, ond maen nhw hefyd wedi fy helpu gyda phopeth – o fy nghais cychwynol a fy CV hyd at y rhaglenni hyfforddiant cefnogol sydd ar gael yn IKEA. Arweinydd fy nhîm yw fy mentor. Mae'n dysgu rhywbeth newydd i mi am fy rôl bob diwrnod, a hefyd mae'n fy annog i helpu cydweithwyr eraill. Mae camu ymlaen yn fy rôl yn deimlad cyffrous ac rydw i'n edrych ymlaen at ychwanegu fy ngwybodaeth at y busnes." [10]

Beth fu'n llwyddiannus?

Yn ôl IKEA, mae cyflogi ffoaduriaid wedi bod mor fuddiol i'w weithlu nes peri i'r cwmni fod eisiau cyflwyno'r arfer hwn ym mhob un o'i siopau, ac mae wedi llunio pecyn cymorth er mwyn cael dull safonedig o roi arferion gorau ar waith. Gallwch weld y pecyn cymorth **yma**.

Bu modd i Chahla ddefnyddio'r sgiliau a'r wybodaeth a enillodd trwy ei chefnidir yn darlithio yn y maes garddwriaeth. Llwyddodd y cyfle i'w helpu i addasu i fywyd yn y DU, ac roedd yn awyddus i ddysgu. Bu'r cymorth a'r broses fentora'n ddefnyddiol iddi.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae'n bwysig ystyried yn ofalus ble i leoli pobl o fewn y cwmni, fel y gellir gwneud defnydd o'u sgiliau a'u gwybodaeth. Bydd hyn yn eu helpu i deimlo'n werthfawr, ac mae gweithwyr sy'n teimlo'n werthfawr yn fwy tebygol o aros ac yn fwy tebygol o fod eisiau ychwanegu eu gwybodaeth at y busnes a helpu'r cwmni i dyfu.

6 – Sicrhau na chaiff ffoaduriaid eu cyflogi mewn rolau heb ddyfodol

Mae nifer o ffoaduriaid wedi gorfod gadael eu gyrfaoedd neu eu busnesau eu hunain ac wedi gorfod dechrau o'r newydd mewn rôl lai crefftus tra byddant yn gwella'u sgiliau iaith, yn creu cysylltiadau yn y wlad hon ac yn dechrau bywyd newydd yma. Efallai fod rhaglen datblygu gyrfaoedd ar waith yn eich cwmni yn barod, ynghyd â chyfleoedd i esgyn yr ysgol o fewn eich cwmni.

Astudiaeth Achos 10

Mae'r Rhwydwaith Cyflogi Ffoaduriaid yn cyflwyno enghraifft o astudiaeth achos yn ymwneud â sefydliad nid-er-elw o'r enw CodeYourFuture sy'n hyfforddi ffoaduriaid i ddod yn ddatblygwyr technoleg: 'Bu'n rhaid i Sam ffoi o'r Camerŵn, ei wlad enedigol, gan ei fod yn ofni cael ei erlid gan y llywodraeth. Fe'i cafodd ei hun yn sownd yn Llundain heb ddogfennau, heb gyfeillion a heb loches.

Ac yntau'n poeni am ei deulu'n ôl gartref, ni allai ganolbwyntio ar ei drafferthion ei hun. Treuliodd Sam flwyddyn yn cysgu allan ar strydoedd Llundain. Ac yntau heb basbort na statws cyfreithiol yn y DU, ni allai gael mynediad at unrhyw wasanaeth cymdeithasol ac ni allai ychwaith gael swydd. Ar ôl i ffoadur arall ei helpu i ddechrau ar y broses o geisio lloches, yn raddol dechreuodd Sam ailadeiladu ei fywyd. Cafodd swydd fel glanhawr a chofrestrodd mewn coleg i ddysgu Saesneg.

Yn ei amser hamdden arferai Sam fynd i'r llyfrgell i astudio, ac yn y fan honno digwyddodd gyfarfod â rhywun a'i cyflwynodd i'r byd codio. Ac yntau heb unrhyw brofiad blaenorol, roedd Sam yn amheus o'i allu i ddysgu rhywbeth hollol newydd, ond eto i gyd fe gyflwynodd gais am y cwrs. Rai misoedd o waith caled yn ddiweddarach, graddiodd Sam o'r sefydliad CodeYourFuture a llwyddodd i gael ei swydd amser llawn gyntaf fel is-ddatblygwr.

Ei freuddwyd yn awr yw dod yn uwch-ddatblygwr pentwr llawn a gweithio ar ei brosiectau ei hun. Ymhellach, mae'n dymuno addysgu eraill sut i godio – nid yn unig yn y DU, ond yn Affrica hefyd.

Beth fu'n llwyddiannus?

Trwy gael ffocws a thrwy ddysgu sgil newydd, bu modd i Sam droi ei gefn ar y strydoedd a dechrau gyrfa newydd. Nid yn unig mae Sam eisiau parhau yn ei waith, ond mae hefyd eisiau rhannu ei sgiliau gydag eraill a chamu ymlaen yn ei yrfa.

Gwersi a Ddysgwyd

Dyma enghraifft dda o'r modd mae gwytnwch ac etheg gwaith ffoaduriaid yn eu gwneud yn ymgeiswyr delfrydol a all addasu a dysgu'n gyflym er budd eich busnes.

7 – Cymorth Ychwanegol

Os ydych yn gweithio mewn crefft/masnach, gallwch gysylltu â'ch undeb llafur neu eich corff cofrestredig. Efallai y bydd modd iddynt roi cyngor i chi ar sail eu profiad blaenorol o weithio gyda ffoaduriaid.

Gellir defnyddio cynlluniau cymorth cyflogaeth o fath arall i helpu eich cwmni a'r ymgeisydd, cyn belled ag y bydd yr ymgeisydd yn bodloni meini prawf y cynllun. Dyma restr o wahanol gynlluniau a all gynnig manteision neu gymorth ychwanegol:

- **Twf Swyddi Cymru** (ar gyfer pobl ifanc 16-24 oed).
- **Rhaglen Sgiliau Hyblyg**
- **ReAct** (os yw'r unigolyn wedi cael ei ddiswyddo ac os yw bellach yn chwilio am waith).

8 – Integreiddio'n gynnar yn y farchnad lafur

Yn anffodus, nid oes gan y rhan fwyaf o geiswyr lloches hawl gyfreithiol i weithio. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gall ceiswyr lloches wneud cais am ganiatâd i weithio, a dim ond ar gyfer rolau lle ceir prinder pobl i weithio ynddynt. Mae yna ymgyrch barhaus ar droed o'r enw 'Lift the ban', a'i nod yw codi'r gwaharddiad ar rwystro ceiswyr lloches rhag gweithio.

Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth am hyn **yma**.

Cyfleoedd gwirfoddoli ar gyfer ceiswyr lloches

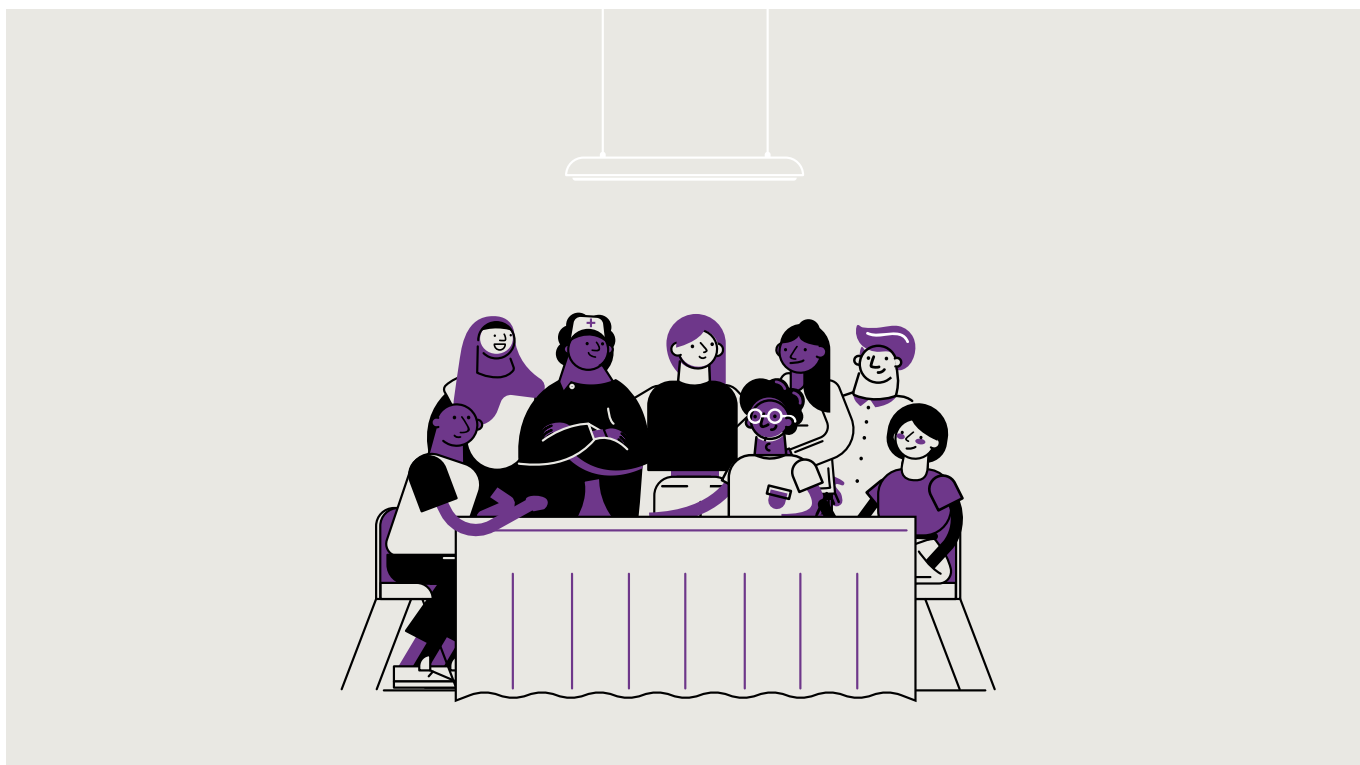
Mae gan geiswyr lloches hawl i wirfoddoli. Mae hyn yn rhywbeth a all eu helpu i feithrin eu sgiliau a gwella'u sgiliau Saesneg yn y gweithle, yn barod i fynd i'r farchnad lafur ar ôl iddynt gael statws Ffoadur. Efallai fod hyn yn rhywbeth y gallai eich cwmni ei ystyried er mwyn helpu ceiswyr lloches i adeiladu eu dyfodol.

9 – Hyfforddiant i staff

Mae modd i'r prosiect AilGychwyn ddarparu hyfforddiant i staff er mwyn helpu eich gweithlu i ddeall anghenion ffoaduriaid yn eich gweithle, os yw hyn yn rhywbeth rydych yn chwilio amdano.

Casgliad

Ar hyn o bryd, nid yw canlyniadau ffoaduriaid yn y farchnad lafur cystal â phobl eraill a anwyd dramor – mae mwy ohonynt yn ddi-waith, mae mwy ohonynt mewn swyddi sgiliau isel ac mae mwy ohonynt mewn swyddi is eu cyflog. Gyda'r awgrymiadau a'r dulliau ymarferol a nodir yn y ddogfen hon, gellir goresgyn y problemau hyn. Gall hyn esgor ar fanteision lu i'ch busnes chi, i'r ffoaduriaid sy'n chwilio am waith ac i Economi Cymru. Bydd modd i'r canllawiau yn y ddogfen hon helpu eich cwmni i arwain trwy esiampl er mwyn creu dyfodol mwy disglair i Ffoaduriaid, helpu i ddatblygu gweithlu mwy cynhwysol ac amrywiol, a gwneud defnydd o'r sgiliau a'r doniau unigryw y gall ffoaduriaid eu cynnig i Gymru.



Cyfeiriadau

- [1] C. Vargas-Silva, “The Economic Outcomes of Refugees and Other Migrants in the UK,” [Ar-lein]. Ar gael ar: www.compas.ox.ac.uk/2016/the-economic-outcomes-of-refugees-and-other-migrants-in-the-uk/.
- [2] European Commission and OECD, ““How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module”,,” 2016.
- [3] Cyflwynwyd i Oxfam Cymru gan Arad Research 2015, “Final evaluation: Sanctuary in Wales Project”.
- [4] The Hague Process on Refugees and Migration, “The Return on Investment on Migration: What is in it for businesses,” 2015.
- [5] Abigail Tweed, Siân Stacey – Milestone Tweed 2018, “Refugee Employment Support in the UK,” 2018.
- [6] Dr Duncan Holtom a Hibah Iqbal, Pobl a Gwaith, ar ran Llywodraeth Cymru , “Refugee Employment and Skills Support Study,” Caerdydd, 2020.
- [7] C. Gibb, “Effective Partnerships: A report on engaging employers to improve refugee employment in the UK,” 2015.
- [8] Y Gwasanaeth Sifil, “Refreshed Talent Action plan,” Llundain, 2015.
- [9] Llywodraeth Cymru, “Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr,” 2020.
- [10] IKEA, “IKEA- What can companies do to help refugees find work?,” [Ar-lein]. Ar gael ar: www.ikea.com/gb/en/ideas/what-can-companies-do-to-help-refugees-find-work-pubd1ed9541.
- [11] Llywodraeth Cymru, “Y Prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid. Cynyddu Cyfleoedd Datblygu Sgiliau Cyflogadwyedd i Ffoaduriaid yng Nghymru,” 2020.
- [12] UNCHR a’r OECD, “Engaging with employers in the hiring of refugees: A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and and civil society,” 2018.
- [13] Pobl a Gwaith ar ran Prosiect AilGychwyn 2020 Llywodraeth Cymru, “AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid. Bylchau a Chyfleoedd,” 2020.
- [14] Philippe Legrain: TENT, “StepUp: How to get Refugee into Employment Quickly,” 2017.

Atodiad 1: Ynglŷn â'r prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid

Nod y prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid yw cyflwyno rhaglen uchelgeisiol ac arloesol lle cynigir cymorth integreiddio i ffoaduriaid, yn bennaf yn y pedwar clwstwr gwasgaru ceiswyr lloches yng Nghymru (sef Caerdydd, Abertawe, Casnewydd a Wrecsam). Ymhellach, mae'r prosiect yn anelu at wella mynediad at hyfforddiant ieithyddol, cymorth cyflogadwyedd a gwybodaeth ddiwylliannol leol er mwyn cynorthwyo'r broses integreiddio. Bydd ffoaduriaid yn cael asesu eu hanghenion mewn modd cyfannol ac yn cael eu cyfeirio at gymorth penodol er mwyn gwella'u hymdrechion i integreiddio yn y gymdeithas. Mae'r prosiect yn rhan allweddol o ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddatblygu 'Cenedl Noddfa'. Gallwch ddarllen mwy am gynllun Cenedl Noddfa Cymru [yma](#).

Mae pedair elfen gydgysylltiol yn perthyn i'r prosiect:

- Y Ganolfan Integreiddio.
- Hybiau Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL).
- Ymgysylltu â Chyflogwyr trwy Gymru Gyfan.
- Datblygu gwefan integreiddio ffoaduriaid ar gyfer Cymru gyfan.

Y Ganolfan Integreiddio

Mae'r Ganolfan Integreiddio yn cynnig gwasanaeth cynghori a galw heibio pwrpasol i ffoaduriaid yng Nghaerdydd, Abertawe, Casnewydd a Wrecsam. Mae'n cynnal asesiadau cyfannol o anghenion ffoaduriaid am hyfforddiant ieithyddol, sgiliau swyddi a hyfforddiant sgiliau o fath arall, a bydd yn neilltuo gweithiwr achosion neu fentor ar gyfer pob ffoadur fel y gellir cadw mewn cysylltiad cyson, pennu a dileu rhwystrau o ran integreiddio, a monitro'r cynnydd dros amser.

Pe bai ffoaduriaid sy'n gwneud defnydd o'r gwasanaeth hwn angen cymorth ieithyddol, bydd y Ganolfan Integreiddio yn eu cyfeirio at yr Hwb ESOL. Pe baent angen cymorth cyflogadwyedd, yn y lle cyntaf bydd y ganolfan integreiddio'n trefnu iddynt gymryd rhan mewn cynlluniau cymorth cyflogaeth sydd i'w cael eisoes, fel Cymunedau am Waith; a phan fo'n briodol, bydd y ganolfan hefyd yn darparu hyfforddiant mewnol yn ymwneud â sgiliau swyddi, er enghraifft, help i ysgrifennu CV, help i ddeall deddfwriaethau Cymru neu'r DU fel y bônt yn berthnasol i safonau yn y gweithle, ennill tystysgrifau iechyd a diogelwch ac ati. Ymhellach, bydd y Ganolfan Integreiddio yn trefnu i gymwysterau ffoaduriaid gael eu cydnabod, neu'n cynorthwyo'r gweithle i Gydabod Dysgu Blaenrol pan fo modd trwy'r Ganolfan Gwybodaeth Gydabod Genedlaethol (NARIC). NARIC yw'r unig sefydliad sy'n darparu ffynhonnell wybodaeth swyddogol yn ymwneud â systemau addysg a hyfforddiant cenedlaethol a chymwysterau a sgiliau rhyngwladol eang a enillir y tu allan i'r DU. Yn ychwanegol at hyn, mae'r Ganolfan Integreiddio yn rhoi 'Cronfa Rwystrau' ar waith, sy'n sicrhau bod y gwasanaeth yn hyblyg o ran bodloni'r anghenion penodol sydd gan ddefnyddwyr y gwasanaeth.

Dim ond i ffoaduriaid y gall y Ganolfan Integreiddio ddarparu cymorth.

Hybiau ESOL

Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf mae Llywodraeth Cymru wedi rhoi cyllid ar gyfer datblygu Hwb Asesu ESOL Rhanbarthol Caerdydd (REACH). Mae'r Hwb yn mynd ati i asesu hyfedredd iaith y bobl sydd angen hyfforddiant ieithyddol, mae'n darparu cronfa ddata ganolog yn ymwneud â darpariaeth ESOL yn yr ardal, ac mae'n cyfeirio unigolion yn fwy priodol ar ddsbarthiadau a all eu cynorthwyo i ddysgu'r iaith. Mae'r prosiect AilGychwyn wedi cyflwyno'r gwasanaeth hwn yn y tair ardal gwasgaru ceiswyr lloches arall yng Nghymru – sef Abertawe, Casnewydd a Wrecsam.

Mae'r ffaith fod Hybiau ESOL wedi'u sefydlu ym mhob ardal gwasgaru ceiswyr lloches yng Nghymru yn cynorthwyo ffoaduriaid i gael mynediad at ddarpariaeth ESOL yn gyflymach ac yn eu cynorthwyo i gamu yn eu blaen yn well gan fod yr unigolion yn cael eu paru â dosbarth sy'n cyd-fynd yn well â'u gallu, yn hytrach nag ar sail eu statws mewnffudo. Caiff yr hybiau hyn eu gweinyddu'n ganolog mewn lleoliad arbennig ym mhob ardal wasgaru, a darperir gwasanaeth peripatetig gan bartneriaid dysgu oedolion.

Dechreuodd ffoaduriaid gael mynediad at y gwasanaethau yng Nghaerdydd yn ystod mis Mehefin 2019, wrth i'r gwaith recriwtio gael ei gwblhau, wrth i'r cronfeydd data a'r prosesau gael eu datblygu ac wrth i'r lleoliadau gael eu cyflenwi ag offer. Mae ffoaduriaid wedi gallu defnyddio gwasanaethau'r lleoliadau eraill ers mis Gorffennaf 2019.

Consortiwm dan arweiniad Coleg Caerdydd a'r Fro yw Darparwr y gwasanaethau hyn. Mae'r consortiwm hwn hefyd yn cynnwys Coleg Gŵyr (Abertawe), Coleg Gwent (Casnewydd) a Chyngor Casnewydd, Coleg Cambria (Wrecsam) ac Addysg Oedolion Cymru.

Caiff y Canolfannau Integreiddio a'r hybiau ESOL eu lleoli ar y cyd yn y manau canlynol:

- Caerdydd – Fe'u darperir gan Goleg Caerdydd a'r Fro ac fe'u lleolir yng Nghampws 'REACH' Canol y Ddinas, Heol Dumballs.
- Casnewydd – Cyngor Dinas Casnewydd a Choleg Gwent (fe'u lleolir yn y Llyfrgell Ganolog, Casnewydd).
- Abertawe – Coleg Gŵyr, Abertawe (fe'u lleolir yng Nghanolfan Kingsway, Abertawe).
- Wrecsam – Coleg Cambria (fe'u lleolir yng Nghampws Iâl, Wrecsam).

Ymgysylltu â Chyflogwyr trwy Gymru Gyfan

Mae'r prosiect yn ariannu tri o Swyddogion Rhanbarthol Ymgysylltu â Chyflogwyr sy'n gweithredu ledled Cymru, gan wella cyfleoedd yn y gweithle i ffoaduriaid. Mae'r swyddi hyn yn gweithredu ar sail ranbarthol (dau swyddog yn Ne Cymru ac un swyddog yng Ngogledd Cymru), gan fynd ati i weithio'n agos gyda chyflogwyr a phennu cyfleoedd yn y farchnad swyddi leol i ddangos pa mor werthfawr yw ffoaduriaid.

Bydd y swyddogion yn pennu cyflogwyr mawr a Busnesau Bach i Ganolig sy'n gweithio ledled Cymru, gyda golwg ar hyrwyddo'r arfer o gyflogi ffoaduriaid/cynnig cyfleoedd lleoli i ffoaduriaid ym mhob ardal wasgaru. Mae'r prosiect yn anelu at gysylltu â 'chwmnïau angori' Llywodraeth Cymru, ac eraill, er mwyn esgor ar effaith ehangach.

Ymhellach, bydd y Swyddogion Rhanbarthol Ymgysylltu â Chyflogwyr yn addysgu cyflogwyr ynglŷn â'r gwahaniaethau rhwng ffoaduriaid, ceiswyr lloches a mudwyr eraill, yn ogystal â'r adegau pan fydd cyfyngiadau'n bodoli o ran eu cyflogi.

Etifeddiaeth y Prosiect

Oherwydd y defnydd o ddulliau arloesol trwy gyfrwng y prosiect a'r ffaith mai am amser cyfyngedig yn unig y bydd y cyllid hwn ar gael, mae'n hollbwysig i'r gwersi a ddysgir yn sgil y prosiect gael eu rhannu fel y gellir datblygu'r math hwn o wasanaeth ledled Cymru yn y dyfodol. Datblygwyd y pecyn cymorth hwn fel y gellir rhannu gwybodaeth y tu hwnt i oes y prosiect AilGychwyn. Bydd gwefan yn cael ei datblygu er mwyn dangos pa mor effeithiol yw'r dulliau penodol a roddir ar waith o fewn y prosiect hwn (yn ogystal â gweithgareddau integreiddio eraill gyda chymunedau mudol yng Nghymru), er mwyn datblygu storfa o ddata ac adnoddau'n ymwneud â mudo ac adsefydlu, ac er mwyn ategu'r arfer o weithio mewn partneriaeth rhwng unigolion a sefydliadau lleol a chenedlaethol sy'n gweithio yn y maes.

Atodiad 2: Pa rwystrau mae Ffoaduriaid yn eu hwynebu pan fyddant yn chwilio am waith?

- Eu gallu yn y Saesneg.
- Bylchau yn hanes eu cyflogaeth.
- Diffyg profiad gwaith yn y DU.
- Gwybodaeth gyfyngedig am y farchnad swyddi leol.
- Anwybodaeth o brosesau recriwtio.
- Dim mynediad at eirdaon yn ymwneud â gwaith blaenorol.
- Dim disgwyliad diwylliannol o waith yn eu gwlad wreiddiol (mae hyn yn arbennig o berthnasol i fenywod).
- Anhawster o ran cydnabod cymwysterau a phrofiad blaenorol.
- Y ffaith fod cyflogwyr yn credu bod ganddynt ormod o gymwysterau neu ddim digon o gymwysterau ar gyfer y rôl.
- Ansicrwydd cyflogwyr ynglŷn â hawl ffoaduriaid i weithio, a'r cyfyngiadau. [11]