

Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog

Promoting and Facilitating Bilingual Workplaces

Noddir gan
Lywodraeth Cynulliad Cymru
Sponsored by
Welsh Assembly Government



BWRDD YR IAITH
GYMRAEG • WELSH
LANGUAGE BOARD

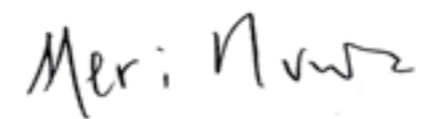


Cymraeg yn y gweithle

Welsh in the workplace

Mae Bwrdd yr Iaith Gymraeg yn credu y dylid gwarchod a hybu'r iaith Gymraeg a'i bod yn hanfodol gwneud hynny yn y man gwaith yn ogystal ag yn y cartref a'r gymuned. Gall pob sefydliad yng Nghymru feithrin agwedd gadarnhaol tuag at ddefnyddio'r Gymraeg yn y man gwaith gan roi croeso i unigolion ei defnyddio. Mae'r Bwrdd yn credu bod cynyddu defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle yn arwain at wasanaeth o well safon i gwsmeriaid, a'i fod yn gwneud cyfraniad allweddol i ddatblygu gweithlu sgilgar, hyblyg a hyderus. Dylai pob sefydliad yng Nghymru gydnabod bod y Gymraeg yn iaith ddilys i'w defnyddio wrth weithredu, yn fewnol ac yn allanol. Dylai pob gweithle yng Nghymru feithrin agwedd gadarnhaol tuag at ddefnyddio'r Gymraeg yn y man gwaith gan roi croeso i staff ei defnyddio yn ddi-rwystr. Lle siaredir y Gymraeg yn y gymuned dylai sefydliadau alluogi cynnydd mewn defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle trwy gynllunio a buddsoddi strategol.

The Welsh Language Board believes that the Welsh language should be protected and promoted, and that it is essential to do so in the workplace as well as in the home and the community. Every organisation in Wales can adopt a positive attitude towards the use of Welsh in the workplace by welcoming individuals to use it. The Welsh Language Board believes that increasing the use of the Welsh language in the workplace leads to a better standard of customer service, and is a key contributor in developing a skilled, flexible and confident workforce. All organisations in Wales should recognize that the Welsh language is valid to be used in their operations, both internally and externally. All workplaces in Wales, without exception, should develop a positive attitude towards using the Welsh language in the workplace by welcoming its unobstructed use by individuals. Where Welsh is spoken in the community, organisations should enable an increase in the use of Welsh in the workplace through strategic planning and investment.



Meri Huws
Cadeirydd
Chair



Cynnwys

Contents

Rhagarweiniad	6	Preface
Cyflwyniad	9	Introduction
Arwain a siapio sefydliad	13	Leading and shaping an organisation
Cefnogi'r unigolyn	21	Supporting the individual
Awyrgylch dwyieithog	29	A bilingual environment
Cymorth	33	Support



Rhagarweiniad

Preface

Mae'r cyngor hwn yn cyflwyno safbwynt Bwrdd yr Iaith Gymraeg (y Bwrdd) ar ddefnyddio'r Gymraeg mewn gweithleoedd, ac yn cynnig arweiniad ynglŷn â'r prif ddulliau o gyflawni hynny.

Mae nifer o sefydliadau yng Nghymru eisoes yn defnyddio'r Gymraeg er mwyn gweinyddu'n fewnol, boed hynny'n gyfan gwbl neu'n rhannol. Gwneud hynny o ddewis a wnânt, nid yn sgil gofynion deddfwriaethol. Ymysg yr enghreifftiau amlycaf yn ddi-gwestiwn mae un o awdurdodau lleol Cymru, sef Cyngor Gwynedd. Ceir gweinyddu dwyieithog hefyd mewn awdurdodau llai megis Parc Cenedlaethol Eryri, ynghyd â sefydliadau bychain gwirfoddol megis Cymdeithas Tai Clwyd a'r tebyg. Mae enghreifftiau hefyd o sefydliadau'n gweinyddu'n rhannol ddwyieithog o ran polisi e.e. mae adrannau addysg sawl awdurdod lleol yn gweithredu'n helaethach ddwyieithog na gweddill adrannau'r un sefydliad. Ceir achosion eraill lle mae'r Gymraeg a'r Saesneg yn cael eu defnyddio'n naturiol ar lafar ond Saesneg yw'r iaith a ddefnyddir yn ysgrifenedig wrth weinyddu'n ffurfiol.

Yn y sector preifat, mae'r sefyllfa unwaith eto'n amrywio, gyda demograffeg a maint y busnes yn ffactorau sy'n effeithio ar y defnydd o'r Gymraeg o fewn cwmnïau. Fel rheol, bydd cwmnïau mawr a rhai sydd â gweithlu y tu allan i Gymru yn gweinyddu'n uniaith Saesneg er bod defnydd anffurfiol o'r Gymraeg yn y gweithle i'w weld yn helaeth pan fo canran uchel o'r gweithlu lleol yn medru'r Gymraeg. Ceir mwy o ddefnydd ffurfiol o'r Gymraeg mewn cwmnïau bach a chanolig, ond eto mae hyn fel arfer yn adlewyrchu gallu ieithyddol y gweithlu.

This advice presents the Welsh Language Board's (the Board) perspective regarding the use of Welsh in workplaces and offers guidance as to the main methods of achieving this.

Many establishments in Wales already use the Welsh language, partly or fully, as their language of administration. They do so as a matter of choice, not as a result of legislative requirements. Undoubtedly, Gwynedd Council, one of the local authorities in Wales, is one of the most prominent examples. Administration is also conducted bilingually in smaller authorities such as Snowdonia National Park Authority, as well as smaller voluntary organisations such as Cymdeithas Tai Clwyd. There are also examples of organisations implementing a partial bilingual administration policy e.g. where education departments in a number of local authorities operate more bilingually than other departments in the same organisation. There are also other cases where Welsh and English are used orally but English is used in formal written administration.

In the private sector, the situation varies once again, with demography and the size of the business being factors that affect the use of Welsh within companies. As a rule, the administration of large companies and those with a workforce outside Wales is done through the medium of English, although there is extensive informal use of Welsh in the workplace when a large percentage of the local workforce speak Welsh. More formal use of Welsh is made in small and medium-sized enterprises, but again this usually reflects the linguistic ability of the local workforce.

Mae'r cwmnïau llai hyn yn aml yn rhan annatod o wead economaidd a chymdeithasol cymunedau ac mae unigolion yn dod i gysylltiad beunyddiol â hwy. Yn olaf, mae nifer o fusnesau wedi mabwysiadu polisi bwriadol o weinyddu eu busnesau trwy gyfrwng y Gymraeg yn unig e.e. Sain Cyf yng Ngwynedd neu Blas ar Fwyd yn Llanrwst.

Mae gennym felly sylfeini cadarn i adeiladu arnynt, ac ar hyn o bryd mae'r Bwrdd yn cefnogi'r defnydd mewnol o'r Gymraeg mewn gweithleoedd drwy ddilyn tri thrywydd penodol: Yn gyntaf, mae'r Bwrdd yn hyrwyddo gweithleoedd dwyieithog drwy ei weithgareddau craidd. Enghraifft o hyn yw cytuno Cynlluniau Iaith gyda chyrff allweddol sy'n cael dylanwad ar ddefnydd iaith unigolyn yn y gweithle. Yn ail, mae'r Bwrdd yn cefnogi prosiectau penodol yn ymwneud â'r gweithle, megis y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog. Yn olaf, mae'r Bwrdd wedi datblygu ystod o declynnau neu arfau i gefnogi'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle.

Ers 2006 rydym wedi bod yn cydweithio â Heddlu Gogledd Cymru, Cyngor Sir Ceredigion ac yn ddiweddarach â Chyngor Cefn Gwlad Cymru a Gwasanaeth Llysoedd Ei Mawrhydi – Cymru er mwyn canfod dulliau effeithiol o gynyddu defnydd o'r Gymraeg mewn gweithleoedd. Mae'r papur cyngor hwn yn deillio o'r gwaith hwnnw. Mae hefyd yn tynnu gwybodaeth o bapurau pwnc ar brosiectau arfau iaith a gyflwynwyd i'r Bwrdd dros yr un cyfnod. Bydd y Bwrdd yn cynnal prosiectau pellach dros amser ac o ganlyniad caiff y cyngor hwn ei adolygu yn sgil profiad a chynnydd. Cyhoeddir fersiynau diwygiedig o'r cyngor ar ein gwefan, byig-wlb.org.uk.

These smaller companies are often an integral part of the economic and social fabric of communities, and individuals come into daily contact with them. Finally, there are a number of businesses that have purposefully adopted a policy of administering their businesses through the medium of Welsh only, such as Sain Cyf in Gwynedd and Blas ar Fwyd in Llanrwst.

We therefore have a firm foundation to build upon, and at the moment the Board is supporting the use of Welsh internally in workplaces in three specific ways: Firstly, the Board promotes bilingual workplaces through its core activities. An example of this is agreeing Language Schemes with key organisations that influence the individual's language use in the workplace. Secondly, the Board supports specific projects in the workplace, for example the Promoting Bilingual Workplaces Project. Finally, the Board has developed a range of tools and language aids to support the use of Welsh in the workplace.

Since 2006, we have been working with North Wales Police, Ceredigion County Council and most recently the Countryside Council for Wales and Her Majesty's Courts Service – Wales in order to find effective ways of increasing the use of Welsh in workplaces. The content of this paper is based on the findings of those projects. It also draws from subject papers for language tool projects submitted to the Board over the same period. The Board will run further projects and this advice will be revised in the light of experience and progress. Revised versions of this advice will be published on the Board's website, byig-wlb.org.uk.

1. Cyflwyniad

1. Introduction

Bwriedir y cyngor hwn ar gyfer y sector cyhoeddus yn bennaf, ond y mae agweddau o'r hyn a geir ynddo yn arfer da sy'n berthnasol i gyflogwyr eraill. Beth bynnag fo'r amgylchiadau, gobaith y Bwrdd yw y bydd gweithleoedd yn gallu cynyddu eu defnydd o'r Gymraeg drwy weithredu'n unol ag egwyddorion y cyngor hwn.

This advice is intended mainly for the public sector but much of the content is good practice which is relevant to all employers. Regardless of circumstances, the Board's hope is that workplaces will be able to increase their use of Welsh by operating in accordance with the principles of this advice.



Meirion Prys Jones
Prif Weithredwr
Chief Executive



1.1. Mae defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle yn digwydd yn naturiol ac yn helaethach mewn rhai sefydliadau o'u cymharu ag eraill ac mae hynny am sawl rheswm. Yng Nghymru digwydd hynny yn bennaf oherwydd ffactorau hanesyddol, ffactorau demograffig neu ffactorau statws. Er enghraifft:

1.1.1. Ffactorau hanesyddol

Sefydliadau lle mae traddodiad o gynllunio ar gyfer defnyddio'r Gymraeg neu lle ceir polisi bwriadol ers tro wedi ymrwymo i gynyddu defnydd mewnol o'r Gymraeg; amgylchiadau lle mae rhan o sefydliad eisoes yn gweithredu drwy gyfrwng y Gymraeg yn fewnol (e.e. adran addysg) neu lle mae rhan o weinyddiaeth fewnol eisoes yn digwydd drwy gyfrwng y Gymraeg (e.e. cyfarfodydd pwyllgor).

1.1.2. Ffactorau demograffig

Gweithleoedd lle mae canran uchel o staff dwyieithog; sefydliad neu ran o sefydliad sydd wedi'i leoli mewn ardal lle y caiff y Gymraeg ei defnyddio fel norm mewn cymunedau; sefydliad Cymreig neu sefydliad sydd â threfniadau rheolaethol wedi'u datganoli i Gymru.

1.1. For various reasons the Welsh language is used more naturally and to a greater extent in some organisations than others. In Wales this happens mainly due to historical and demographic factors or factors relating to its status. For example:

1.1.1. Historical factors

Organisations where there is a tradition of planning for the use of the Welsh language or where there has long been a policy committed to increasing the use of Welsh internally; circumstances where part of an organisation is already operating internally through the medium of Welsh (such as education departments) or where part of the internal administration is already conducted through the medium of Welsh (e.g. committee meetings).

1.1.2. Demographic Factors

Workplaces where there is a high percentage of bilingual staff; an organisation or part of an organisation which is located in an area where the Welsh language is used as a norm in society; a Wales based organisation or an organisation which has managerial procedures decentralised to Wales.



1.1.3. Ffactorau statws

Proffil y Gymraeg o fewn y sefydliad; gallu'r sefydliad i ddyrannu adnoddau neu amser ar gyfer datblygu trefniadau mewnol dwyieithog; unigolion allweddol yn cyfrannu at sefydlu arfer iaith y gweithle.

- 1.2. Byddai defnyddio rhagor ar y Gymraeg mewn gweithleoedd yn ymestyn y defnydd o'r Gymraeg yn gyffredinol ac yn codi lefel sgiliau'r gweithlu.
- 1.3. Gwêl y Bwrdd fod llawer o sefyllfaoedd lle y mae cryn botensial i gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg fel rhan o weinyddiaeth fewnol corff, a hynny er lles datblygiad y staff ac effeithlonrwydd y weinyddiaeth e.e. trwy leihau dibyniaeth ar gyfieithu. Er bod yn rhaid cydnabod y ceir gweithleoedd lle nad yw canran uchel o'r gweithlu yn ddwyieithog mae'r Bwrdd o'r farn na ddylai sefydliadau sy'n gweithredu yng Nghymru barhau i ystyried mai Saesneg yw'r iaith ddiodyn ar gyfer gweinyddu, ac na ddylid fel rheol ddisgwyl i siaradwr Cymraeg ymaddasu i'r Saesneg ym mhob agwedd o'u gwaith.

1.1.3. Factors relating to Status

The profile of the Welsh language within the organisation; the organisation's ability to allocate resources or time for the development of bilingual internal arrangements; key individuals who contribute to establishing language use patterns in the workplace.

- 1.2. Using more of the Welsh language in workplaces would extend the use of the Welsh language in general and would raise the skills level of the workforce.
- 1.3. The Board believes that there are many situations that offer significant potential to increase the use of the Welsh language in the internal administration of an organisation, and that this is in the interest of staff development and administrative efficiency, e.g. by reducing dependency on translation. Although it must be recognised that there are workplaces where a high percentage of the workforce is not bilingual, the Board believes that organisations operating in Wales should not continue to consider that English is the default language of administration, and that it should not be taken as a given that a Welsh speaker should adapt to use English in all aspects of their work.

1.4. Mae Bwrdd yr Iaith Gymraeg yn cynnig achos busnes ar gyfer hyrwyddo a hwyluso gweithleoedd dwyieithog:

- Bydd yn creu amgylchedd gwaith deniadol i bobl leol sydd eisoes wedi ennill sgiliau dwyieithog trwy addysg gynradd ac uwchradd, a bydd yn eu hannog i weithio yn lleol yn hytrach na mudo. Gall awyrgylch ddwyieithog ddenu siaradwyr Cymraeg i ymgeisio am swyddi gyda sefydliad.
- Mewn rhai ardaloedd bydd y gweithle yn adlewyrchu natur ieithyddol yr ardal leol am y tro cyntaf ers canrif neu ragor – bydd hynny'n codi hunan-barch a hunanhyder y gweithlu gan arwain at fusnesau blaengar a beiddgar.
- Bydd yn cryfhau ac yn dyfnhau'r berthynas rhwng busnes a chymuned, gan adlewyrchu egwyddorion Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol.
- Bydd yn adlewyrchu disgwyliadau a gwerthoedd cymdeithasol – bydd staff yn gweithio'n well mewn awyrgylch sydd yn cyd-fynd â'u gwerthoedd personol, lle cânt eu trin â chwarteisi a pharch, beth bynnag fo'u dewis iaith.
- Bydd yn arwain at weithdrefnau a llif gwaith mwy hyblyg, ac yn arbed amser a chostau pan fydd rhan helaeth o'r gweithlu yn medru drafftio a thrafod yn ddwyieithog.

1.4. The Welsh Language Board also offers a business case for promoting and facilitating bilingual workplaces:

- It will create an attractive work environment for local people who have already gained bilingual skills through primary and secondary education, and encourage them to work in their local area rather than moving away; A bilingual atmosphere can attract Welsh speakers to apply for jobs with an organisation.
- In some areas the workplace will reflect the area's linguistic nature for the first time in a century or more – this will raise the workforce's self-esteem and self-confidence, leading to innovative and bold businesses.
- It will strengthen and deepen the relationship between business and community, whilst reflecting the principles of Corporate Social Responsibility (CSR).
- It will reflect social expectations and values – staff will work better in an environment which is compatible with their personal values, where they will be treated with courtesy and respect, regardless of their preferred language.
- It will lead to more flexible procedures and work flow, and save time and costs when the majority of the workforce will be able to draft and discuss bilingually.

- Bydd yn sefydlu dealltwriaeth eglur o faterion ieithyddol o fewn y gweithle, gan leihau'r risg o anfonlonrwydd neu gamwahaniaethu anfwriadol.
- Bydd yn arwain at weithlu sy'n agored ei feddwl wrth ymdrin â diwylliannau neu ieithoedd eraill, yn fwy ystyrllon o ddaliadau personol anghyfarwydd, ac yn fwy hyderus wrth geisio gwella a moderneiddio gweithdrefnau a gwasanaethau.
- Bydd yn sicrhau bod cwsmeriaid a defnyddwyr yn derbyn gwasanaeth mwy prydlon, cwrtais, cyfartal a chyflawn sydd wedi'i ddarparu gan weithlu sy'n fwy bodlon a hyderus yn ei waith, gan weithredu egwyddorion ac arfer da Buddsoddwyr Mewn Pobl a safonau cyffelyb.
- Drwy ddefnyddio'r Gymraeg yn fewnol gosodir sylfeini cadarn ar gyfer cynnig gwasanaethau cyhoeddus.
- Bydd yn annog staff i ddysgu'r Gymraeg ac i ddefnyddio'u sgiliau wrth gyfathrebu ar lafar neu ar bapur.

Arwain a siapio sefydliad

Leading and shaping an organisation

- It will establish a clear understanding of linguistic issues within the workplace, whilst reducing the risk of discontent or unintentional discrimination.
- It will lead to a workforce which has an open mind with regards to dealing with other cultures or languages, is more considerate of unfamiliar personal beliefs and more confident in trying to improve and modernize procedures and services.
- It will ensure that customers and users receive a more prompt, courteous, equal and complete service, provided by a workforce which is more satisfied and confident in its work, whilst implementing principles and the good practice of Investors in People (IIP) and other such standards.
- By using Welsh internally, strong foundations will be established for offering public services.
- It will encourage staff to learn Welsh and to use their skills when communicating orally or in writing.

2. Llundio datganiad polisi

- 2.1. Man cychwyn hyrwyddo defnydd iaith mewn sefydliad yw llunio a mabwysiadu datganiad polisi sydd wedi'i deilwra at ddibenion busnes y sefydliad. Mater i'r sefydliad ei hun yw drafftio datganiad polisi sefydliadol, yn seiliedig ar yr egwyddor o gynnal yr iaith fel modd o fynegiant.
- 2.2. Mater i'r sefydliad eto yw ymgynghori'n eang ar ddatganiad polisi ymhlith rheolwyr, staff ac undebau, gan gynnwys hefyd unigolion neu wasanaethau sy'n debygol o gael eu heffeithio gan y datganiad hwn.
- 2.3. Mae angen hefyd waelodlin o arferion iaith ar gyfer y sefydliad, er mwyn gosod amcanion polisi, ac er mwyn mesur cynnydd neu gyflawniad polisi yn erbyn yr amcanion hynny.
- 2.4. Datganiadau polisi enghreifftiol:
 - 2.4.1. **Cyngor Gwynedd:**
'sefydlu'r Gymraeg fel iaith swyddogol gweinyddiad mewnol y Cyngor gan ddarparu cyfleoedd hyfforddiant mewn swydd i alluogi staff i ddatblygu eu sgiliau ieithyddol yn Gymraeg a'r Saesneg.'
 - 2.4.2. **Cyngor Sir Ceredigion:**
'Mae Cyngor Sir Ceredigion: yn annog staff i siarad Cymraeg ar bob achlysur posibl; yn cefnogi staff i wella eu sgiliau iaith, yn ddysgwyr a siaradwyr rhugl; yn falch o weld staff yn gweithio'n ddwyieithog.'

2. Developing a policy statement

- 2.1. The starting point for the promotion of language use within an organisation is the development and adoption of a policy statement tailored to the organisation's business purposes. It is a matter for the organisation to draft an institutional policy statement, based on the principle of protecting the language as a means of expression.
- 2.2. Once again, consulting extensively on the policy statement with managers, staff and unions as well as including individuals or services which are likely to be affected by its planning process, is a matter for the organisation.
- 2.3. A baseline of the language practices of the organisation is also necessary, on which policy objectives can be based and against which to measure the increase or fulfilment of the policy.
- 2.4. Model policy statements:
 - 2.4.1. **Gwynedd Council:**
'to establish the Welsh language as the official language of the Council's internal administration and providing in-job training opportunities to enable staff to develop their language skills in Welsh and English'.
 - 2.4.2. **Ceredigion County Council:**
'Ceredigion County Council: encourages staff to speak Welsh on all possible occasions; supports staff in improving their language skills, as learners and fluent speakers; is pleased to see staff working bilingually.'

2.4.3. Heddlu Gogledd Cymru:

'Hwyluso dwyieithrwydd mewnol trwy greu amgylchiadau sy'n caniatáu dewis iaith i weithwyr y sefydliad wrth: weithredu eu swyddi eu hunain; derbyn gwasanaeth a gwybodaeth gan y sefydliad; cymdeithasu'n anffurfiol ag eraill o fewn y sefydliad.'

2.4.4. Cymdeithas Tai Cantref:

'Prif bwrpas polisi iaith Cantref yw hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg o fewn dalgylch dwyieithog. Drwy'i pholisi iaith mae Cantref yn sicrhau fod tenantiaid yn cael gwasanaeth trwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg yn ôl eu dewis. Cymraeg hefyd yw iaith weinyddol fewnol Cantref.'

2.4.5. Llywodraeth Cynulliad Cymru:

Datganiad Polisi ar y defnydd mewnol o'r Gymraeg a'r Saesneg – Ieithoedd Gweinyddol Llywodraeth Cynulliad Cymru: 'Mae'r Gymraeg a'r Saesneg ill dwy yn ieithoedd gwaith Llywodraeth Cynulliad Cymru. Mae hyn yn unol â 'Iaith Pawb' Cynllun Gweithredu Cenedlaethol Llywodraeth y Cynulliad ar gyfer Cymru ddwyieithog. Gweledigaeth Llywodraeth y Cynulliad yw Cymru Ddwyieithog – gwlad lle gall pawb ddewis byw eu bywydau trwy gyfrwng y Gymraeg, y Saesneg neu'r ddwy iaith. Mae cefnogi ac annog dwyieithrwydd yn y gweithle yn elfen allweddol o'r weledigaeth hon. Rydym yn annog ac yn cefnogi defnydd priodol o'r Gymraeg a'r Saesneg ym musnes mewnol Llywodraeth y Cynulliad.'

2.4.3. North Wales Police:

'To facilitate internal bilingualism by creating surroundings which allow the organisation's workers to have a preferred language whilst executing their own jobs; receiving services and information from the organisation; socializing informally with others in the organisation.'

2.4.4. Cantref Housing Association:

'The chief purpose of the Cantref language policy is to promote use of the Welsh language within a bilingual catchment area. Through its language policy Cantref ensures that tenants receive a service through the medium of English or Welsh according to their choice. Welsh is also the internal administrative language of Cantref.'

2.4.5. Welsh Assembly Government:

Policy Statement on the internal use of Welsh and English – The Administrative Languages of the Welsh Assembly Government: 'Welsh and English are both working languages of the Welsh Assembly Government. This is in accordance with 'Iaith Pawb' the Welsh Assembly Government's Action Plan for a bilingual Wales. A Bilingual Wales is the Welsh Assembly Government's vision: a country where everyone can choose to live their lives through the medium of Welsh, English or both languages. Supporting and encouraging bilingualism within the workplace is a key element of this vision. We encourage and support appropriate use of Welsh and English in the Assembly Government's internal business.'



Mae'r datganiad hwn yn amlinellu'r weledigaeth ar gyfer y dyfodol ac yn dangos y bwriad i greu cyfleoedd ar gyfer mwy o ddefnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Mae angen i weithdrefnau gweithio'n ddwyieithog gael eu hymgorffori a'u datblygu mewn modd sy'n ystyried anghenion y corff a'r hyn sy'n ymarferol; yr angen i gynnal parch ymhlith yr holl staff; a chyfle cyfartal yng nghydestun datblygu gyrfa.'

3. Gosod amcanion

- 3.1. Rhaid gosod amcanion clir a chyraeddadwy wrth wraidd datganiad polisi. Gellir crynhoi'r amcanion sydd eisoes yn weithredol mewn gwahanol weithleoedd i'r chwe amcan canlynol.
- Meithrin agwedd gefnogol drwy'r holl weithlu tuag at ddefnyddio'r Gymraeg;
 - atgyfnerthu a chreu awyrgylch gadarnhaol o du'r sefydliad i gyflogeion ddefnyddio'r Gymraeg yn ffurfiol neu'n anffurfiol yn y man gwaith;
 - cynnig dewis iaith i'r cyflogai yn ei ymwneud personol â'r sefydliad;
 - annog a chynorthwyo cyflogeion i ddefnyddio'r Gymraeg at ddibenion gwaith;
 - darparu cyfleoedd i gyflogeion ddefnyddio'u Cymraeg at ddibenion gwaith;
 - gosod y Gymraeg ym mhrif ffrwd weinyddol y sefydliad.

This statement outlines the vision for the future, and shows the intention to create opportunities for greater use of the Welsh language in the workplace. It is necessary for bilingual work procedures to be incorporated and developed in a way which considers the needs of the body and what is practical; the need to sustain respect amongst all of the staff; and equal opportunity with regard to career development.'

3. Setting objectives

- 3.1. Clear and achievable objectives must be placed at the centre of a policy statement. The objectives already implemented in various workplaces can be summarised in the following six objectives.
- Fostering a supportive attitude throughout the entire workforce towards the use of the Welsh language;
 - reinforcing and creating a positive environment within the organisation for employees to use the Welsh language formally or informally in the workplace;
 - offering employees the choice of using their preferred language with regards to their personal involvement with the organisation;
 - encouraging and helping employees to use the Welsh language for work purposes;
 - providing opportunities for employees to use their Welsh for work purposes;
 - mainstreaming the Welsh language within the organisation's administration.

- 3.2. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol iawn mai trwy esblygiad graddol dros amser y llwyddodd y rhan fwyaf o sefydliadau sydd eisoes yn gweinyddu'n ddwyieithog i wneud hynny. Nid yw'r amcanion hyn yn gyraeddadwy heb gynllunio bwriadus a buddsoddiad o ran amser. Mae newid cyfeiriad a diwylliant gweinyddol hefyd fel arfer yn anorfod. Yn hyn o beth mae cyfraniad adran Adnoddau Dynol y sefydliad yn debyg o ddylanwadau'n gryf ar y gallu i gyflawni rhaglen weithredu gorfforaethol. Mae'r Bwrdd yn argymhell cyflwyno rhaglen dros gyfnod o amser – ar gyfer y sefydliad cyfan neu wedi'i blaenoriaethu fesul uned wasanaeth. Byddai'n cynnwys cynllun adnoddau a chynllun gweithredu manwl.

Arfer da: Cynhaliwyd prosiect peilot gweithleoedd dwyieithog gyda Chyngor Cefn Gwlad Cymru. Roedd y sefydliad yn awyddus i gryfhau ei bolisi iaith mewnol ar draws y sefydliad cyfan. Pennwyd amcanion corfforaethol yn ogystal â chynlluniau gweithredu adrannol. Ceir manylion pellach drwy ddarllen yr adroddiad prosiect ar wefan y Bwrdd neu drwy gysylltu â'r sefydliad ei hun.

- 3.3. Wrth fynd ati i sefydlu rhaglen newid arfer iaith mewn sefydliad mae'n hanfodol ystyried y ffactorau canlynol:
- sicrhau adnoddau hyrwyddo priodol, naill ai o fewn y corff ei hun neu mewn partneriaeth â chyrrff allanol;
 - sicrhau perchnogaeth gorfforaethol ar y datblygiad, gan gynnwys perchnogaeth cynrychiolwyr gwleidyddol lle bo hynny'n berthnasol;

- 3.2. The Board is aware that the majority of organisations which operate bilingually today succeeded in doing so by means of an evolving process over time. These objectives cannot be achieved without investing in time and careful planning. Changing the direction and culture of administration is also inevitable. The contribution of Human Resources departments is likely to substantially influence the ability to implement a full corporate action plan. The Board recommends introducing a programme over a period of time – for the entire organisation or prioritized according to each service unit. This would include a resource plan and a detailed action plan.

Good practice: A bilingual workplaces project was conducted with the Countryside Council for Wales. The organisation was eager to strengthen its internal language policy through the whole organisation. Corporate aims were put in place as well as departmental action plans. Further information is available in the project reports available on the Board's website or by contacting the organisation itself.

- 3.3. When establishing a programme to change language use in an organisation it is essential to consider the following factors:
- ensuring that relevant promotional resources are available, within the organisation itself or in partnership with external organisations;
 - ensuring corporate ownership of the development, including political ownership where applicable;



- sicrhau arweiniad o ben uchaf y gadwyn reoli, a hwnnw'n arweiniad a rydd fri ar y Gymraeg ac ar weithio'n ddwyieithog;
 - pennu cyfrifoldebau i uwch reolwyr dros wahanol agweddau ar gyflwyno newidiadau gan gynnwys adnabod ysgogwyr;
 - Marchnata a hyrwyddo'r newid mewn arferion yn fewnol ac yn allanol;
 - Cysylltu cynllun i gynyddu'r defnydd o Gymraeg yn fewnol â Strategaeth Sgiliau Dwyieithog, gan gynnwys polisïau cadarn a hir dymor ar recriwtio a datblygu sgiliau dwyieithog;
 - Llunio strategaeth TG bwrpasol a'i gweithredu a'i diweddarau'n gyson – nod strategaeth o'r fath fyddai cynllunio ar gyfer caffael, datblygu a sicrhau defnydd effeithiol o raglenni a nwyddau TG er mwyn hwyluso defnyddio'r Gymraeg.
- 3.4. Yn greiddiol i'r rhaglen waith bydd angen adnabod cyfleoedd penodol ar gyfer cynyddu defnydd iaith gan raddoli'r sefyllfaoedd hynny. Gallant amrywio o dasgau syml e.e. llenwi ffurflenni, anfon e-bost, drafftio gohebiaeth syml yn Gymraeg i faterion ychydig yn fwy uchelgeisiol, e.e. cynnal cyfarfodydd mewnol, rhoi cyflwyniadau yn Gymraeg a pharatoi adroddiadau.

- ensuring leadership at the highest level of the management chain which values the Welsh language and working bilingually;
 - giving senior managers the responsibility for different aspects of introducing change and identifying individuals who can motivate others within the organisation;
 - Marketing and promoting changes in practices internally and externally;
 - Linking a scheme to increase use of the Welsh language internally with a Bilingual Skills Strategy, including robust and long-term policies for recruitment and developing bilingual skills;
 - Creating, implementing and regularly updating a dedicated ICT strategy – the aim of such a strategy would be to procure, develop and ensure effective use of ICT programmes and products which would facilitate the use of the Welsh language.
- 3.4. Central to the programme of work will be the need to identify specific opportunities for increasing language use and to grade those situations. They may vary from simple tasks e.g. completing forms, e-mailing, drafting simple correspondence in Welsh to slightly more ambitious matters, e.g. conducting internal meetings, giving presentations in Welsh and preparing reports.

- 3.5. Bydd angen bod yn barod i fanteisio ar gyfleon, adnabod a mynd i'r afael â heriau a goresgyn rhwystrau. Yr her yn achos y Gymraeg fydd yr angen i ddarbwylllo pobl o'r egwyddor o'i defnyddio'n fewnol, e.e. materion ariannol. Ym marn y Bwrdd nid yw arferiad hanesyddol o drin y Gymraeg fel cyfrwng annyls ar gyfer y man gwaith yn ddigon o reswm dros fethu â buddsoddi'n rhesymol i sicrhau cynnydd yn y defnydd. Er enghraifft, pan fo cyfran uchel o staff sefydliad yn ddwyieithog cred y Bwrdd y dylid buddsoddi mewn offer cyfieithu ar y pryd ar gyfer cynnal cyfarfodydd mewnol yn Gymraeg a Saesneg yn union fel y gwneir wrth brynu cyfrifiaduron i staff wneud gwaith gweinyddol.
- 3.6. Mae'n hanfodol blaengynllunio dros amser wrth gynllunio gweithle dwyieithog os ydych am adnabod cyfleoedd a gweithio'n ddarbodus, er enghraifft:
- Gosod rhyngwyneb dwyieithog ar holl gyfrifiaduron y staff drwy osod gofynion ar gwmnïau technoleg gwybodaeth fel rhan o gytundeb trydydd parti. Gallai gweithredu yn y modd hwn arbed amser ac arian i sefydliad ar y naill law a sicrhau dewis iaith i bob swyddog o fewn y sefydliad dros amser.

- 3.5. Organisations must be ready to take advantage of opportunities and recognise and get to grips with challenges and overcome obstacles. In the case of Welsh, the challenge will be to persuade people of the principle of using it internally, e.g. finance matters. In the Board's opinion the historic practice of considering the Welsh language an inappropriate medium for the workplace is not a sufficient reason for failing to invest appropriately to ensure an increase in use. For example, when a high percentage of the staff of an establishment is bilingual the Board believes that an investment should be made in interpretation equipment in order to hold internal meetings in Welsh and English, in the same way that computers are purchased for staff to undertake administrative tasks.
- 3.6. In order to identify opportunities and to work within budgetary confines, forward planning is essential when creating a bilingual workplace, for example:
- Install bilingual interfaces on all staff computers by making requirements on ICT providers under third party contracts. Over time, operating in this manner could save time and money for an organisation and also ensure that all officers within an organisation are guaranteed their language choice.

Cefnogi'r unigolyn

Supporting the individual

- Gellir cyflwyno rhai newidiadau yn rhwydd e.e. cyflwyno ffurflenni adnoddau dynol dwyieithog ar gyfer treuliau, salwch, gwyliau ac ati. Unwaith yn unig bydd angen ymgymryd â'r dasg o gyflwyno'r deunydd hwn. Yn achos yr enghreifftiau hyn nid oes effaith andwyol ar lwyth gwaith unrhyw gyflogai ond maent yn cyflwyno'r Gymraeg i bob cyflogai sy'n dymuno'i defnyddio.
- Gellid bod yn fwy uchelgeisiol drwy adnabod sgiliau iaith yr holl weithlu a chynllunio defnydd mewnol pellach ar sail y proffil ieithyddol.

3.7. Mae datblygu gweithle dwyieithog yn haws i rai sefydliadau nag eraill. Cyfyd heriau unigryw i sefydliadau sydd heb eu datganoli pan fo'r cynllunio sefydliadol yn digwydd ar lefel Brydeinig. Enghraifft bellach yw swyddfeydd yng Nghymru sydd wedi'u lleoli mewn ardaloedd Saesneg eu hiaith, o'r herwydd mae eu gallu i wireddu amcanion y cyngor hwn yn debyg o fod yn gyfyngedig. Tra bo cyflwyno'r Gymraeg yn her i rai sefydliadau, gall yr angen i atgyfnerthu'r defnydd o'r Gymraeg a diogelu'r arfer o weithio'n ddwyieithog fod yn gymaint o dasg i sefydliadau sydd eisoes â pholisi iaith.

Arfer da: Mae prosiect peilot a gynhaliodd Bwrdd yr Iaith Gymraeg gyda Gwasanaeth Llysoedd Ei Mawrhydi wedi profi bod modd i sefydliad Prydeinig gymryd camau pendant i hwyluso gweithle dwyieithog. Ceir manylion am y prosiect hwn ar wefan y Bwrdd yn eu hadroddiad ar weithredu'r prosiect.

- It is possible to introduce some changes quite easily, e.g. introducing bilingual HR forms for expense claims, illness and holidays. This task only has to be undertaken once. These examples will not have a negative effect on the work load of any employee but will ensure that Welsh is available to all employees that wish to use it.
- It is possible to be more ambitious by identifying the language skills of the whole workforce and plan further internal use based on the language profile.

3.7. Developing a bilingual workplace is easier for some organisations than others. Unique challenges arise for organisations that are not devolved or if corporate planning is undertaken on a Britain-wide level. A further example is that of offices in Wales which are situated in areas where English is more widely spoken than Welsh, and as a result their ability to fulfil the aims of this advice is likely to be limited. Whilst introducing Welsh is a challenge for some organisations, the need to consolidate the current use of Welsh and to safeguard the practice of working bilingually may be as important a task for some organisations that already have a language policy.

Good practice: The pilot project held by the Welsh Language Board and Her Majesty's Courts Service has proved that it is possible for organisations working Britain-wide to take positive steps to facilitate a bilingual workplace. More information about this project is available on the Board's website in their report on implementing the project.

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y cyflogai a'r trefniadau i gefnogi defnydd iaith unigolion yn y man gwaith. Mewn llawer o sefydliadau defnyddir y Gymraeg yn fewnol drwy hap a damwain. Yn achos Gwasanaeth Llysoedd Ei Mawrhydi canfuwyd nad oedd unigolion yn siŵr iawn i ba raddau roedd cefnogaeth iddynt weithio drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'r Bwrdd yn awyddus i weld adrannau Adnoddau Dynol yn cynnig arweiniad cadarn a systematig er mwyn rhoi sicrwydd i staff bod croeso iddynt ddefnyddio'r Gymraeg fel iaith gwaith.

Arfer da: Mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn dilyn yr arfer o benodi swyddog adnoddau dynol dwyieithog er mwyn sicrhau y gall cyflogai drafod anghenion drwy gyfrwng y Gymraeg. Yn rhan o brosiect peilot y Bwrdd, datblygodd Gwasanaeth Llysoedd Ei Mawrhydi brosiect Adnoddau Dynol a roddai brofiad o anwytho drwy gyfrwng y Gymraeg i staff. Gwelir manylion pellach yn adroddiad prosiect y sefydliad ar wefan y Bwrdd: byig-wlb.org.uk

Elfen sy'n allweddol ar gyfer datblygu'r defnydd o'r Gymraeg yn y man gwaith yw sicrhau adnoddau priodol i wneud y gwaith. Mae cefnogaeth, neu o leiaf ddealltwriaeth y gweithlu o'r angen yr un mor bwysig â'r adnoddau sydd ar gael iddynt. I'r perwyl hwn rhaid buddsoddi'n ddigonol yn y gweithlu ei hun. Gall hyn gynnwys:

- trefniadau datblygu personol ac ymwybyddiaeth iaith;
- cynlluniau adeiladu ar sgiliau;
- darparu arfau iaith cynorthwyol a chymhorthion.

This section focuses on the employee and the necessary support arrangements for him/her in the workplace. In many organisations Welsh is used internally by chance. In the case of Her Majesty's Courts Service, it was soon realised that individuals were not sure to what extent there was support for them to work through the medium of Welsh. The Board is keen to see that Human Resources departments provide firm and systematic guidance in order to assure staff that they are welcome to use Welsh as their language of work.

Good practice: The National Assembly for Wales follows the practice of appointing a bilingual human resources officer so that employees can discuss their needs through the medium of Welsh. As part of the Board's pilot project, Her Majesty's Courts Service developed a Human Resources project that offered staff the experience of induction to work through the medium of Welsh. Further information is available in the project report on the Board's website: byig-wlb.org.uk

A key element when developing the use of the Welsh language in the workplace is ensuring relevant resources to carry out the work. The support, or at least the understanding of the workforce of the need is also as important as the resources that are available for them. To this end there must be sufficient investment in the workforce itself. This may include:

- personal development and language awareness schemes;
- schemes to build on skills;
- providing language aids and tools.

4. Datblygu personol ac ymwybyddiaeth iaith

- 4.1. Mae cyflwyno rhaglen o hyfforddiant ymwybyddiaeth iaith yn fodd effeithiol o osod sylfaen o wybodaeth a dealltwriaeth gyffredinol i'r gweithlu. Gall hefyd hwyluso newid patrymau defnydd iaith mewn sefydliad. Y mathau o bynciau i fynd i'r afael â hwy fyddai:
 - Egluro'r hyn sy'n sail i ddatganiad polisi'r sefydliad ar ddefnydd iaith, gan bwysleisio'r gefnogaeth i ddwyieithrwydd fel norm;
 - Egluro nad yw defnyddio dwy iaith yn y gweithle yn fater a ddylai arwain at wrthdaro rhwng cydweithwyr;
 - Egluro sut y dylai staff addasu a newid eu hagweddau wrth i sefydliad gyflwyno rhagor o ddewis iaith yn eu trefniadau mewnol.
- 4.2. Cam allweddol arall yw cynnwys trafodaeth ynglŷn â datblygu defnydd iaith mewn cyfweiliadau cefnogi ac arfarnu staff, a gwerthusiadau cyflawniad rheolwyr a gwneud hynny trwy'r corff cyfan.

4. Personal development and language awareness

- 4.1. Introducing a programme of language awareness training is an effective means of establishing a basis of general knowledge and understanding for the workforce. It can also facilitate changing the patterns of language use in an establishment. The type of subjects to address would be:
 - Explaining the background to the organisation's policy statement with regards to language use whilst emphasising a positive attitude towards bilingualism as the norm;
 - Explaining that using two languages in the workplace is not a matter which should lead to conflict between colleagues;
 - Explaining how staff should adapt and change attitudes as the organisation introduces more opportunities to use a preferred language within its internal arrangements.
- 4.2. Another key step is to include discussion about the development of language use in support and appraisal interviews, and management achievement appraisals and to do so throughout the organisation.

5. Adeiladu ar sgiliau

- 5.1. Mae sgiliau yn greiddiol i lwyddiant unrhyw brosiect sydd am hyrwyddo defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle. Mae defnyddio'r Gymraeg yn ysgrifenedig yn flaenoriaeth wrth gyflwyno'r Gymraeg i fusnes swyddogol sefydliad.
- 5.2. Gall y chwe chanolfan iaith ar draws Cymru roi arweiniad a chymorth ar unrhyw fater yn ymwneud â Chymraeg i oedolion. Mae gan y canolfannau gyfrifoldeb penodol dros hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle, a'r canolfannau hyn yw'r pwynt cyswllt ar gyfer canfod neu drafod anghenion. Ceir manylion cyswllt y canolfannau hyn ar wefan Llywodraeth y Cynulliad.

Arfer da: Darperir cyrsiau i gynorthwyo sgiliau iaith gan amryw o gyrff addysgiadol megis y canolfannau addysg gydol oes sydd ynghlwm wrth brifysgolion a cholegau Cymru a'r chwe Chanolfan Cymraeg i Oedolion. Mae'r cyrsiau hyn yn cynnwys rhai cyrsiau gloywi iaith ac atgyfnerthu sgiliau ysgrifennu a siarad yn gyhoeddus yn ogystal â chynyddu hyder i siarad y Gymraeg ar lafar.

- 5.3. Er mwyn cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle bydd angen datblygu cefnogaeth gyflawn ar gyfer y cyflogai, yn seiliedig ar ystyriaeth o sefyllfa ac anghenion personol, nid anghenion hyfforddiant yn y gweithle yn unig. Awgrymwn y dylid ystyried ffactorau megis:
- cefndir addysgol unigolion;
 - iaith y cartref;
 - amllder y defnydd o'r Gymraeg – wrth ddarllen neu ysgrifennu;
 - y cyfleoedd a gafwyd hyd yma i ddefnyddio'r Gymraeg at ddibenion swyddogol.

5. Building on skills

- 5.1. Skills are central to the success of any project to promote the use of Welsh in the workplace. Writing in Welsh is a priority when introducing Welsh to the official business of an organisation.
- 5.2. The six language centres across Wales can provide support and guidance on matters associated with Welsh for adults. The centres have a specific responsibility for training for Welsh in the workplace, and these centres are the main contact point if you need to discuss or assess needs. The contact details of these centres are available on the Welsh Assembly Government's website.

Good practice: Many educational establishments provide language skills courses such as the lifelong learning centres within Welsh universities and colleges and the six Welsh for Adults Centres. These courses include some gloywi iaith courses and writing skills and public speaking skills as well as increasing the confidence to use Welsh orally.

- 5.3. In order to increase language use in the workplace, a full support package must be developed for employees, based on consideration of their personal situation and needs, rather than workplace based training only. We suggest that consideration should be given to the following factors:
- an individual's educational background;
 - the language of the home;
 - frequency of use – reading or writing;
 - the opportunities provided thus far to use the Welsh language for official purposes.

- 5.4. Wrth ystyried anghenion hyfforddiant gallai fod yn ddefnyddiol cyfeirio at bapurau ymchwil ar ddefnydd iaith, er enghraifft:
- Arolwg Defnydd Iaith 2004 (Bwrdd yr Iaith Gymraeg, 2006);
 - Asesu Hyfedredd mewn Darllen ac Ysgrifennu Cymraeg (Asiantaeth Sgiliau Sylfaenol, 2004);
 - Anghenion Sgiliau Iaith Gymraeg Cyflogwyr sy'n Gweithredu Cynlluniau Iaith Gymraeg Statudol a Gwirfoddol (Adroddiad Cwmni Iaith ar gyfer ELWA, 2004).

- 5.5. Os am newid arferion ar raddfa sylweddol yn y man gwaith, mae'r wybodaeth sydd eisoes ar gael yn awgrymu bod gofynion datblygu sgiliau yn ehangach na'r hyn y gellir ei ddiwallu â chwrs nos neu â'r cyrsiau gloywi traddodiadol yn unig. Yn hytrach na dibynnu ar gyrsiau sydd ar gael eisoes, mae'n bosibl y bydd angen datblygu cyrsiau pwrpasol ac ymatebol. Mae darparwyr eisoes yn cydweithio â chyflogwyr i deilwra hyfforddiant iaith ar eu cyfer e.e. yn rhan o brosiect gweithleoedd dwyieithog y Gwasanaeth Llysoedd sefydlwyd gwasanaeth mentora o hirbell ar gyfer staff gan Goleg Menai. Bydd angen darparu cyfleoedd cyson yn y man gwaith i ddefnyddio'r iaith e.e. cyfleoedd i ddrafftio yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Golyga hyn fod yn rhaid creu strwythur cyflawn i gynorthwyo unigolion wrth iddynt newid eu harferion iaith.

Er enghraifft:

- Datblygu sgiliau ysgrifennu a drafftio mewn ystod o gyweiriau ac ar gyfer gwahanol ddibenion y man gwaith;

- 5.4. When considering the needs it might be useful to refer to research papers about language use, for example:

- Language Use Survey 2004 (Welsh Language Board, 2006);
- Assessing Proficiency in Reading and Writing Welsh (Basic Skills Agency, 2004);
- Welsh Language Skills Needs of Employers who implement Statutory and Voluntary Welsh Language Schemes (Cwmni Iaith Report for Elwa, 2004).

- 5.5. If seeking to modify practices on a wide scale in the workplace, the information already available suggests that skills development requirements are wider than those that can be met solely through an evening course or traditional language skills courses. Rather than depending on courses which are already available it may be necessary to develop specific courses or adapt existing courses. Providers already cooperate with employers to tailor language training for their needs e.g. as part of the bilingual workplaces project with Her Majesty's Courts Service, a long distance mentoring service for staff was set up in conjunction with Coleg Menai. There will be need to provide constant opportunities in the workplace to use the language e.g. opportunities to draft documents in Welsh or bilingually. There is a need to create a full framework to aid individuals to change their language use patterns. For example:

- Developing writing and drafting skills in a range of registers and for various purposes in the workplace;



- Datblygu sgiliau llafar lefel uwch mewn sefyllfaoedd gwahanol at ddibenion gwaith;
- Gloywi iaith – sef cywirdeb ieithyddol wrth ysgrifennu;
- Dysgu Cymraeg fel ail iaith yn unswydd i gwrdd â gofynion y gweithle.

5.6. Y tu hwnt i ddarpariaeth ffurfiol mae'n angenrheidiol sicrhau cefnogaeth ddyddiol er mwyn i unigolion arfer â defnyddio'r Gymraeg. Gall hyn gynnwys:

- datblygu'r defnydd o dermau safonol;
- sefydlu cynllun mentora a chanllawiau;
- ystyried gwahanol gynlluniau meithrin hyder;
- datblygu cymwyseddau i reolwyr i'w cynorthwyo i ddeall a datblygu'r Gymraeg yn y gweithle;
- darparu cyrsiau galwedigaethol drwy gyfrwng y Gymraeg.

Arfer da: Yn ogystal â darparu hyfforddiant iaith, newidiodd Cyngor Cefn Gwlad Cymru leoliadau gweithio rhai swyddogion fel eu bod yn gwneud eu gwaith ochr yn ochr â swyddog rhugl yn y Gymraeg. Roedd hyn yn adeiladu ar sylfeini'r cyrsiau iaith ffurfiol.

6. Cymhorthion

6.1. Eisoes mae cymhorthion iaith cyfrifiadurol ar gael neu'n cael eu datblygu a all wneud byd o wahaniaeth i unigolion sy'n gweithio drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'r Bwrdd yn gosod gwybodaeth ar ei wefan a all fod o gymorth er mwyn canfod adnoddau a chymhorthion. Mae'r canlynol yn ddefnyddiol fel man cychwyn:

- Developing higher level spoken skills in a range of situations for work purposes;
- Gloywi iaith – linguistic accuracy when writing;
- Learning Welsh as a second language solely to meet requirements in the workplace.

5.6. Beyond formal provision, it will be necessary to ensure daily support for individuals to become accustomed to using Welsh. This may include:

- developing the use of standard terminology;
- establishing a mentoring scheme and guidelines;
- considering various confidence raising schemes;
- developing competencies for managers to help them to understand and develop the Welsh language in the workplace;
- developing vocational courses through the medium of Welsh.

Good practice: As well as providing language training, the Countryside Council for Wales changed the work locations of some officers so that they could sit alongside an officer fluent in Welsh. This built on the foundations established by formal language courses.

6. Resources

6.1. Already computer language aids are available or are being developed which can make a world of difference to individuals who work through the medium of Welsh. The Board provides information on its website that could be of help in finding resources and aids. The following are useful as a starting point:

- rhyngwynebau Cymraeg meddalwedd gyfrifiadurol (e.e. Microsoft Windows XP a Vista, Office 2003 a 2007; Agored ac Open Office);
- Canolfan Rheoli Iaith sy'n galluogi newid o un iaith sgrin i'r llall ar gyfrifiaduron yn rhedeg Windows XP a Vista, ac yn cynnwys tiwtorial a chymorth;
- Cronfa Genedlaethol o Dermau Bwrdd yr Iaith Gymraeg – cronfa o dermau chwiliadwy wedi'u safoni gan Dîm Safoni Termau'r Bwrdd;
- Term Cymru – termau a ddefnyddir gan gyfieithwyr Gwasanaeth Cyfieithu Llywodraeth Cynulliad Cymru wrth eu gwaith;
- Cysgliad – pecyn meddalwedd dwyieithog sy'n cynnwys gwirysd sillafu a gramadeg a chasgliad o eirfaoedd;

6.2. Yn ogystal, mae nifer o gyfeirlyfrau wedi'u hanelu at bobl ag anghenion ieithyddol amrywiol gan gynnwys geiriaduron, termiaduron, gramadegau, canllawiau ysgrifennu, argymhellion ysgrifennu Cymraeg Clir ac eraill.

6.3. Symudiad arall yw'r angen i ddatblygu'r defnydd o dempledi dwyieithog ar gyfer ffurflenni a dogfennau safonol, gan gynnwys rhai mewnol ac allanol, a dogfennau adnoddau dynol a chyllid. Gall cyrff o bob math addasu'r templedi hyn at eu defnydd eu hunain.

- Welsh language interfaces on computer software (e.g. Microsoft Windows XP and Vista, Office 2003 and 2007; Agored and Open Office);
- A Language Control Centre running Windows XP and Vista that enables changing from one screen language to the other, and which includes a tutorial and support;
- National Database of Terms by the Welsh Language Board – a searchable database of terms that have been standardized by the Board's Standardization of Terminology Team;
- Term Cymru – terms used by the Welsh Assembly Government's translation service in their work;
- Cysgliad – a bilingual software package which includes a spelling and grammar check and a collection of vocabularies.

6.2. As well as these, there are a number of reference books aimed at people with differing linguistic needs including dictionaries, books of terms, grammars, writing guidelines, Cymraeg Clir (Clear Welsh) writing recommendations and others.

6.3. Another step is the need to develop the use of bilingual templates for an organisation's standard external and internal forms and documents, including human resources documents and expenses. Organisations of all types can modify these templates for their own use.

Awyrgylch dwyieithog

A bilingual environment

- 6.4. Mae angen i sefydliadau dynnu sylw at yr hyn sydd eisoes yn bodoli a thargedu'r ddarpariaeth yn llawn at anghenion eu gweithlu trwy ganfod y bylchau yn yr hyn sydd ar gael iddynt. Yn y gweithle mae angen sicrhau bod y cymhorthion hyn yn cael eu defnyddio, trwy sicrhau bod cymhorthion yn ateb anghenion penodol y gweithle perthnasol a'u bod yn cael eu defnyddio mewn dulliau adeiladol. Dylid hefyd annog yr arfer o ddefnyddio cymhorthion iaith a chyfeirlyfrau er mwyn gwirio gwaith wrth ddrafftio.
- 6.5. Y mae sicrhau bod modd i holl weithwyr y sefydliad ddefnyddio'r cymhorthion yn hawdd yr un mor bwysig â sicrhau eu bodolaeth. Mae defnyddio mewnrwyd y sefydliad fel canolfan ar gyfer eu cadw a'u dosbarthu yn ffordd effeithiol dros ben o alluogi hynny. Nid yw sicrhau bod y cymhorthion hyn ar gael yn ddigon, awgrymwn fod angen darparu arweiniad ynghylch sut i'w defnyddio.
- 6.6. Rhaid integreiddio offer, gwasanaeth a chymhorthion i ddulliau gweithio arferol, fel bod dewis gweithio'n ddwyieithog yn cael ei weld fel rhan annatod a chwbl dderbyniol o weithrediad y sefydliad. Gall diffyg adnoddau o'r fath lesteirio datblygiad defnydd iaith, er enghraifft pan na fydd offer cyfieithu ar y pryd ar gael ar gyfer cyfarfod mewnol dwyieithog.

Arfer da: Yn rhan o brosiect peilot Heddlu Gogledd Cymru sefydlwyd ystafelloedd adnoddau iaith ar gyfer staff yr heddlu. Prynodd Cyngor Cefn Gwlad Cymru a'r Gwasanaeth Llysoedd offer cyfieithu ar y pryd ar gyfer cynnal cyfarfodydd mewnol dwyieithog. Buddsoddodd Cyngor Sir Ceredigion mewn rhaglenni gwirio iaith megis Cysgliad.

- 6.4. Organisations need to draw attention to existing resources and discover the gaps in provision in order to fully target the provision to the needs of the workforce. In the workplace there is a need to ensure that these tools are used, by ensuring that they are specific to the needs of the workplace in question and that they are used in constructive ways. The practice of checking work when drafting by using language aids and reference books and facilities should also be encouraged.
- 6.5. Ensuring that it is possible for all the workers in an organisation to easily access and use these tools is as important as ensuring that they are available. Using the organisation's intranet as a bank and distribution centre for these aids is an effective way of ensuring this. Ensuring that these aids are made available is not an end in itself; we suggest that you provide guidance for their use.
- 6.6. Equipment, service and aids must be incorporated into standard work methods so that choosing to work bilingually is seen as an integral and completely acceptable part of the operation of an organisation. The lack of such facilities could hinder the development of language use, for example when there are no interpreting facilities available for an internal bilingual meeting.

Good practice: As part of the pilot project with North Wales Police a language tools room was set up for police staff. The Countryside Council for Wales and Her Majesty's Courts Service purchased interpretation facilities in order to conduct bilingual internal meetings. Ceredigion County Council invested in language checking tools such as Cysgliad.

7. Awyrgylch dwyieithog

- 7.1 Mae sawl rheswm dros fynd ati'n fwriadus i ffurfio awyrgylch dwyieithog yn y gweithle. Er enghraifft:
- er mwyn atgyfnerthu'r polisi a fabwysiadwyd;
 - er mwyn cyflymu newid agweddau ac arferion;
 - er mwyn creu cyd-destun ffafriol ar gyfer y gweithlu a delio â diffyg brwdfrydedd;
 - er mwyn creu amodau gwaith addas ar gyfer swyddfeydd lle mae patrwm iaith cymysg.
- 7.2 Gellid creu diwylliant mewnol dwyieithog trwy ddulliau creadigol neu drwy addasu trefniadau sefydlog. Mae'n bwysig cyflwyno'r gofynion a chyfleoedd newydd yn gyson ac mewn modd ffres a gafaelgar gan ddefnyddio dulliau amrywiol i godi ymwybyddiaeth. Er enghraifft:
- Ymgyrch codi ymwybyddiaeth am wahanol wasanaethau a gynigir i staff megis gwasanaethau Adnoddau Dynol – gwybodaeth yn Gymraeg am bensiynau, cyflog, gwyliau, salwch;
 - cyhoeddusrwydd mewnol drwy gylch-negeseuon a bwletinâu mewnol neu fewnrwyd.

7. A bilingual environment

- 7.1 There are a number of reasons why it is necessary to purposefully create a bilingual environment in the workplace. For example:
- in order to reinforce the policy that has been adopted;
 - in order to hasten the change in attitudes and practice;
 - in order to create a favourable context for the workforce and deal with lack of enthusiasm for change;
 - in order to create work conditions suitable for offices where there is a mixed language pattern.
- 7.2 It is possible to create an internal bilingual culture by creative means or by adapting permanent arrangements. It is important to introduce the requirements and new opportunities regularly and in a fresh and appealing manner using various means of raising awareness. For example:
- Campaigning to raise awareness of different services that are available to staff such as Human Resources services – information in Welsh about pensions, salary, holidays and illness;
 - internal publicity through internal bulletins and circulars or the intranet.

Arfer da: Yn rhan o'r prosiect peilot gyda'r Bwrdd sefydlodd Cyngor Cefn Gwlad Cymru drefn hunan wasanaeth adnoddau dynol drwy gyfrwng y Gymraeg ar gyfer holl staff y sefydliad; datblygodd y Gwasanaeth Llysoedd brosiect mewn rwyd sef Llais y Llys, fel modd o sicrhau cyswllt a chymorth rhwng siaradwyr Cymraeg o fewn y sefydliad.

Good practice: As part of the pilot project with the Board, the Countryside Council for Wales set up a human resources self service procedure through the medium of Welsh for all the staff of the establishment; the Courts Service developed an intranet project Llais y Llys (Voice of the Court) as a means of ensuring support and contact between Welsh speakers within the organisation.

7.3 Dylid hefyd gyflwyno trefniadaeth ffurfiol, er mwyn rhoi sicrwydd a hyder i gyflogeion wrth iddynt ddefnyddio'r Gymraeg at ddibenion gwaith ac yn y gweithle, e.e. canllawiau ar bolisi iaith cyfarfodydd mewnol yn pennu pa gyfarfodydd fydd yn ddwyieithog. Dylid grymuso siaradwyr Cymraeg yn y gweithle drwy hyrwyddo defnyddio'r Gymraeg a hwyluso diwylliant sefydliadol cefnogol lle caiff y Gymraeg ei gwerthfawrogi a'i hybu, e.e. polisi cadarnhaol yn annog anfon negeseuon e-bost mewnol yn Gymraeg neu'n ddwyieithog; gosod deunydd yn y ddwy iaith ar y fewnrwyd neu wrth rannu gwybodaeth gyffredinol i holl staff y sefydliad.

Arfer da: Gweler polisi a phrotocol iaith mewnol Cyngor Cefn Gwlad Cymru.

7.4 Gellid trefnu amgylchiadau mewnol i staff gymdeithasu trwy gyfrwng y Gymraeg neu drefnu cyfleoedd i staff gymdeithasu yn y Gymraeg y tu allan i oriau gwaith. Yn ehangach, gellid creu perthynas gefnogol â chorff sydd eisoes yn gweinyddu yn y Gymraeg neu'n ddwyieithog er mwyn dysgu gwersi ymarferol a/neu ddatblygu perthynas fentora, e.e. trefnodd Cyngor Sir Ceredigion a Heddlu Gogledd Cymru ymweliadau astudio â Chyngor Gwynedd.

7.3 It is also necessary to introduce formal procedures, in order to give assurance and confidence to employees when they use Welsh for work purposes and in the workplace, e.g. guidelines on the language policy for internal meetings that determine which meetings will be bilingual. Welsh speakers in the workplace should be empowered by promoting the use of Welsh and ensuring a supportive institutional culture where the Welsh language is appreciated and promoted, e.g. affirmative policy encouraging sending internal e-mails in Welsh or bilingually; providing information in both languages on the intranet or when sharing general information to all the staff of an organisation .

Good practice: See the internal policy and protocol adopted by the Countryside Council for Wales.

7.4 Internal social settings could be developed to allow staff to socialize through the medium of Welsh or opportunities could be provided for staff to socialize in Welsh outside work hours. A supportive relationship could be set up with an organisation that already works through the medium of Welsh or bilingually in order to learn practical lessons and/or develop a mentoring relationship, e.g. Ceredigion County Council and North Wales Police arranged a study visit to Gwynedd Council.

8. Cymorth

8.1. Mae'r adran hon yn cyfeirio sefydliad at wybodaeth neu adnoddau a all fod o gymorth wrth gynyddu defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Bydd hyn yn ei gwneud hi'n haws i sefydliadau weithredu ar sail y cyngor hwn.

Caiff gwybodaeth newydd neu fanylion pellach yn deillio o'r cyngor (e.e. am agweddau ymarferol gweithio'n ddwyieithog) eu gosod ar wefan y Bwrdd, a bydd y tudalennau byw hynny hefyd yn cynnwys rhestr o adnoddau defnyddiol. Dyma rai enghreifftiau o'r deunydd y gallwch eu canfod ar ein gwefan, byig-wlb.org.uk:

- ystyriaeth o'r ffactorau sy'n dylanwadu ar ddewis iaith unigolyn yn y man gwaith gan gynnig, lle bo hynny'n bosibl, dulliau o'u rheoli;
- enghreifftiau o gynlluniau datblygu adrannol sydd wedi'u defnyddio mewn gwahanol sefydliadau;
- templedi newid arfer iaith i helpu unigolion i ddatblygu cynlluniau personol;
- tudalen cwestiwn ac ateb er mwyn mynd i'r afael â phroblemau cyffredin fel sut i fynd ati i ganfod gwaelodlin arferion iaith staff;
- syniadau ynghylch creu awyrgylch ddwyieithog anffurfiol ac enghreifftiau o strategaethau cyfathrebu a marchnata;
- methodoleg ar gyfer adnabod cyfleoedd a graddoli mentrau – sut i benderfynu ble i ddechrau ar newidiadau ymarferol;
- adnoddau iaith a thempledi parod;
- gwersi a ddysgwyd o'r prosiectau peilot.

8. Support

8.1. This section refers organisations to information or resources which may be of help when increasing the use of Welsh in the workplace. This will make it easier for organisations to operate on the basis of this advice.

New information or further details resulting from this advice (e.g. regarding more practical aspects of working bilingually) will be made available on the Board's website, and these live pages will also include a list of useful resources. Here are a few examples of the resources that you can find on our website, byig-wlb.org.uk:

- a study of the factors which influence the preferred language of an individual in the workplace, whilst offering, where possible, methods of managing them;
- examples of departmental development schemes which have been used in various organisations;
- templates for changing personal language practices to help individuals to develop personal schemes;
- a questions and answers page addressing common problems such as how to go about finding the baseline of staff language use;
- ideas regarding creating an informal bilingual environment and examples of communications and marketing strategies;
- a methodology to recognise opportunities and grade initiatives – how to decide where to begin with practical changes;
- language resources and ready-made templates;
- lessons learnt from the pilot projects.



Cysylltu â ni

Contact us

Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Siambrau'r Farchnad
5 – 7 Heol Eglwys Fair
CAERDYDD
CF10 1AT

029 2087 8000

post@byig-wlb.org.uk

byig-wlb.org.uk

Welsh Language Board

Market Chambers
5 – 7 St Mary Street
CARDIFF
CF10 1AT

Noddir gan
Lywodraeth Cynulliad Cymru
Sponsored by
Welsh Assembly Government



BWRDD YR IAITH
GYMRAEG • WELSH
LANGUAGE BOARD

