



# 6.0 Cyflogi a Rheoli Pobl

## Hysbysebu eich Swydd Wag

### Trosolwg

1. Cyflwyniad
2. Dylunio'r Hysbyseb
3. Yr Hysbyseb
4. Sianeli Cyfathrebu
5. Gwybodaeth Bellach

### Cyflwyniad

Mae angen cymryd gofal mawr wrth chwilio am ymgeiswyr addas ac wrth hysbysebu swydd wag er mwyn sicrhau'r ymateb gorau am y gost leiaf i'r mudiad. Y nod yw cael detholiad da o ymgeiswyr o safon uchel ar gyfer y rôl. Yn gyntaf, bydd angen ystyried a ddylai'r swydd gael ei hysbysebu'n fewnol ynteu'n allanol. Mae gan y ddwy ffordd eu manteision a'u hanfanteision:

- **Recriwtio mewnol** o'r gweithlu presennol - mae gan y dull hwn y fantais o adeiladu ar sgiliau a hyfforddiant y staff presennol. Mae'n ffordd dda o gadw cyflogeion gwerthfawr y gellir gwella eu sgiliau ymhellach. Mae manteision eraill yn cynnwys y cyfle i'r staff ehangu eu cymwyseddau a'u sgiliau er budd y mudiad a'r unigolyn. Gall hefyd fod yn rhatach a chyflymach na recriwtio'n allanol. Fodd bynnag, gall gorddibyniaeth ar recriwtio mewnol arwain at ddiffyg newid ac amrywiaeth yn eich gweithlu
- **Recriwtio allanol** o'r tu allan i'r mudiad - mae gan y dull hwn y fantais o gyrraedd ystod ehangach o ddarpar ymgeiswyr sydd â chymwysterau a sgiliau dymunol a all fod o fudd i'ch mudiad. Bydd ymgeiswyr allanol hefyd yn dod â syniadau newydd a phrofiad defnyddiol drwy eu gwaith gyda mudiadau eraill. Fodd bynnag, mae recriwtio allanol yn fwy costus o ran arian ac amser na recriwtio mewnol a bydd angen cadw'r angen i gynefino a hyfforddi'r aelod newydd o'r staff mewn cof.

Meddylwch yn ofalus a ddylai'r swydd wag gael ei chynnig yn fewnol ynteu'n allanol (neu'r ddau) ac, os yw'r rôl yn cael ei chyllido gan grant, gwnewch yn siŵr eich bod yn gwirio a oes gan y cyllidwr unrhyw ofynion penodol o ran recriwtio.

### Dylunio'r Hysbyseb

Ar ôl i chi benderfynu ar eich dull hysbysebu, bydd angen i chi ddylunio eich hysbyseb. Dylai hyn gynnwys:

- Sut y dylai ymgeiswyr ymateb – drwy ffurflen gais, dros y ffôn, yn bersonol yn y mudiad neu asiantaeth, drwy lythyr, e-bost, tâp neu Braille.
- Pwy fydd yn gyfrifol am ddidoli'r ceisiadau? Beth fydd y broses ddethol?
- Os bydd cyfweiliadau'n cael eu cynnal, pa bryd fydd hynny ac a fydd pawb sydd ynghlwm â'r broses â'r gael?
- A fydd profion dethol yn cael eu defnyddio? A oes arbenigedd ar gael i'w gweinyddu ac i sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu a'u bod yn briodol?
- A ofynnir am eirdaon/archwiliadau meddygol?
- A fydd angen gwiriadau DBS ar gyfer y rôl?
- A oes trefniadau ar waith i gydnabod y ceisiadau a geir yn brydlon?



#### Gwybodaeth

Os ydych chi'n bwriadu defnyddio Gweithredu Cadarnhaol i ddenu ymgeiswyr o grwpiau penodol, gweler canllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)

[EHRC - Gweithredu Cadarnhaol yn y Gweithle \(Saesneg yn unig\)](#)

### Yr Hysbyseb

Rhaid i unrhyw hysbyseb gael ei ddylunio a'i gyflwyno'n effeithiol i sicrhau bod yr ymgeiswyr cywir yn cael eu denu. Edrychwch ar gyhoeddiadau cenedlaethol, lleol neu broffesiynol i weld pa hysbysebion sy'n denu'r sylw.

Rhaid i hysbysebion gael eu teilwra ar gyfer lefel y gynulleidfa darged, a dylent fod yn eglur a hawdd eu deall bob amser. Rhaid sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu, a dylid osgoi unrhyw iaith sy'n benodol i ryw neu ddiwylliant.

I gefnogi hyn, dylai'r mudiad gynnwys datganiad o'i ymrwymiad i gyfle cyfartal yn yr hysbyseb, a fydd yn cadarnhau bod y mudiad yn un sy'n croesawu ymgeiswyr o bob carfan o'r gymuned.

Os ydych chi'n gwmni neu elusen gofrestredig mae'n arfer gorau i gynnwys eich rhifau cofrestru ar unrhyw hysbysebion. Os yw'r swydd yn cael ei chyllido'n allanol, efallai y bydd disgwyl i chi hefyd gynnwys logo'r cyllidwr yn eich hysbyseb.

Dylech ystyried y ffactorau canlynol yn yr hysbyseb:

- Os yw'r mudiad yn adnabyddus, a oes ganddo logo y gellid ei arddangos yn amlwg yn yr hysbyseb? Dylai'r hysbyseb fod yn gydnaws â delwedd y cwmni
- Ai teitl y swydd ddylai nodwedd amlycaf yr hysbyseb fod?
- Cadwch y testun yn fyr a syml, gan gynnwys prif agweddau'r swydd, cyflog, rhagolygon gyrfao, lleoliad, hyd y contract
- Pa fuddion all y mudiad eu cynnig? Pensiwn, hyfforddiant, gweithio hyblyg, gwyliau blynyddol ac ati
- A ellir cyfleu manylion penodol, - fel y cyflog, y cymwysterau a'r profiad sydd eu hangen - mewn ffordd a fydd yn lleihau nifer yr ymgeiswyr anaddas?
- A oes modd osgoi cyffredinoli, pethau fel '**cyflog deniadol**', neu '**cymwysterau priodol**' a all gadw ymgeiswyr dilys draw?
- A allwch chi ddarparu manylion y swydd ar dâp neu mewn Braille a derbyn ceisiadau ar fformat tebyg?
- A yw'r dull ymateb a'r dyddiad cau'n eglur? A oes enw a rhif ffôn cyswllt i gysylltu ag ef os bydd angen rhagor o wybodaeth neu os bydd cwestiynau'n codi?

Dylai pob hysbyseb gynnwys yr un wybodaeth, boed at ddefnydd mewnol neu allanol.

### Gwahaniaethu mewn Hysbysebion am Swyddi

Ni ddylech ddatgan nac awgrymu mewn hysbyseb am swydd y byddwch yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un. Mae hyn yn cynnwys dweud na allwch ddarparu ar gyfer gweithwyr ag anabledd.

Peidiwch â defnyddio ymadroddion fel '**graddedigion diweddar**' neu '**profiadol iawn**' oni bai eu bod yn ofynion gwirioneddol ar gyfer y swydd. Fel arall mi allech wahaniaethu yn erbyn pobl iau neu hŷn nad ydynt o bosibl wedi cael y cyfle i gael cymwysterau.

Gall ble rydych yn hysbysebu arwain at wahaniaethu anuniongyrchol - er enghraifft, hysbysebu mewn cylchgronau ar gyfer dynion yn unig.



### Gwybodaeth

Am ragor o wybodaeth ar wahaniaethu mewn hysbysebion am swyddi gweler:

[Llywodraeth y DU: Atal Gwahaniaethu \(Saesneg yn unig\)](#)

## Sianeli Cyfathrebu

Mae llawer o sianeli cyfathrebu ar gael a dylech feddwl am eich cyllideb, a beth sydd fwyaf priodol ar gyfer y rôl a'r gynulleidfa darged.

## Hysbysebu Ar-lein

Bydd y mwyafrif o swyddi'n cael eu hysbysebu ar-lein nawr. Mae nifer o wefannau recriwtio ar-lein, ac e-fwletinau, gan gynnwys rhai sy'n arbenigo yn y sector gwirfoddol fel [Recruit 3](#) a [Charity Job](#).

Cofiwch hefyd hysbysebu eich swyddi gwag drwy eich sianeli cyfryngau cymdeithasol, gan gynnwys LinkedIn, Facebook, a Twitter; mi all eich dilynwyr rannu eich hysbyseb sy'n golygu y bydd yn cael ei ddosbarthu'n eang, am ddim.

## Canolfan Byd Gwaith

Gallwch hysbysebu swyddi gwag drwy eu gwasanaeth paru swyddi (Universal Jobmatch). Maen nhw hefyd yn gweinyddu rhai o raglenni hyfforddi'r Llywodraeth.

Gall y Tîm Gwasanaethau Anabledd mewn Canolfannau Gwaith helpu i roi sylw i'r gofynion penodol o ddenu pobl anabl.

## Asiantaethau Recriwtio Masnachol

Maen nhw'n aml yn arbenigo mewn mathau penodol o waith, e.e. ysgrifenyddol, gwaith swyddfa, diwydiannol, cyfrifiadurol, ac efallai bod ymgeiswyr posibl eisoes wedi cofrestru â hwy.

## Mudiadau Chwilio Swyddi Gweithredol

Mae'r rhain fel rheol yn gweithio yn y meysydd uwch reolwyr/arbenigol, a byddant yn chwilio am ymgeiswyr addas sy'n gweithio gyda chwmnïau eraill drwy gysylltu'n uniongyrchol neu drwy hysbysebion arbenigol

### Papurau Newydd Cenedlaethol a Rhanbarthol

Mae hysbysebu yn y wasg yn gostus, ond mae'n debygol o ennyn ymateb da ar gyfer swyddi gwag penodol, arbenigol. Mae'r rhan fwyaf o bapurau newydd yn cael eu cyhoeddi ar-lein hefyd sy'n golygu y bydd eich hysbyseb yn cyrraedd cynulleidfa ehangach na'r rhanbarth ddaearyddol ble mae'r papur newydd yn cael ei werthu.

### Cyfnodolion Arbenigol a Phroffesiynol

Mae'r rhain yn llai costus na'r wasg genedlaethol, ac mi all y cyfnodolion hyn warantu y byddant yn cyrraedd yr union grŵp o ddarpar ymgeiswyr ar gyfer swyddi gwag arbenigol a phroffesiynol.

### Papurau Newydd a Sianeli Radio Lleol

Yn achos swyddi llai arbenigol, neu i dargedu grwpiau mewn ardal leol benodol, mi all hysbysebion yn y cyfryngau lleol ennyn ymateb da.

### Ysgolion, Colegau a'r Gwasanaeth Gyrfaedd Lleol

Bydd cadw mewn cysylltiad ag ysgolion, colegau a chynghorwyr gyrfaedd yn sicrhau bod anghenion y mudiad am rai sy'n gadael ysgolion/colegau sydd â sgiliau a galluoedd penodol yn hysbys.

Os hoffech recriwtio o blith y grŵp hwn, mi all fod yn ddefnyddiol dros ben i gynnig cyfle i fyfyrwyr dreulio rhywfaint o amser gyda'r cwmni, ar brofiad gwaith, neu'n 'cysgodi'.

Mi allech hefyd ystyried cynnig interniaethau cyflogedig i alluogi pobl ifanc i gael profiad o weithio yn eich mudiad.

## Gwybodaeth Bellach

### **Recruit3**

**Recruit3**

[www.recruit3.org.uk](http://www.recruit3.org.uk)

---

### **ACAS**

**Tel: 08457 474747**

[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

---

### **Asiantaeth Ffiniau'r DU y Swyddfa Gartref**

**Ffôn: 0300 123 4699**

[www.ukba.homeoffice.gov.uk](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk)

---

### **Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE)**

**Ffôn: 0300 003 1747**

[www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)

---

### **Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth**

**Ffôn: 0303 123 1113**

[www.ico.org.uk](http://www.ico.org.uk)

---

### **Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)**

**Ffôn: 0808 800 0082**

**Ffôn testun: 0808 800 0084**

[wales@equalityhumanrights.com](mailto:wales@equalityhumanrights.com)

[www.equalityhumanrights.com/wales/](http://www.equalityhumanrights.com/wales/)

---



Cefnogi Trydydd  
Sector **Cymru**

Third Sector  
Support **Wales**

Rhwydwaith o fudiadau cymorth i'r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo'r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cyngorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â <https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>

## Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy'n gweithredu neu'n gwrthod gweithredu arno.