

Busnes | Business
Cymru | Wales

sesiynau arbenigol
expert sessions

Cyfreithiol - Legal

PECYN ADNODDAU'R GYFRAITH



UNDEB EWROPEAIDD
EUROPEAN UNION



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

**Cronfa Datblygu
Rhanbarthol Ewrop
European Regional
Development Fund**

Rhagymadrodd

Yn Cyflwyno Sesiynau Arbenigol Cyfreithiol Busnes Cymru; dwy sesiwn a fydd yn archwilio sialensiau cyflogaeth a chynaliadwyedd yn y sector cyfreithiol. Yn ystod pob sesiwn rithiol, bydd ein siaradwyr yn cynnig cyngor a chymorth ac yn rhannu eu profiadau eu hunain i'ch helpu chi i oresgyn y sialensiau cyffredin yma er mwyn datblygu busnes cadarnach.

Pontio'r Bwlch rhwng Recriwtio a Chadw Staff

Gellid dadlau taw cadw gweithwyr dawnus a chreu tîm amrywiol a chynaliadwy yw un o'r sialensiau mwyaf sy'n wynebu'r sector cyfreithiol yn 2022. Beth gellir ei wneud i atal colli dawn i Fryste a'r tu hwnt? Beth yn fwy y gall busnesau ei wneud i gadw cyfreithwyr iau? A yw cyfreithwyr penigamp am fod yn rheolwyr? Beth nesaf i ymarferwyr yn sgil y pandemig?

Bydd ein siaradwyr yn rhannu eu profiadau o'r materion hyn, gan roi darlun di-flewyn ar dafod o'r effeithiau ar eu cwmni nhw a chwmnïau cyfreithiol eu cleientiaid, a sut maen nhw'n mynd ati i oresgyn y sialensiau hyn. Nod y sesiwn hon yw ysbrydoli a disgrifio rhai o'r dulliau gweithredu a'r cymorth sydd ar gael i'ch helpu chi i greu gwell cyfleoedd ar gyfer eich cwmni cyfreithiol a'ch pobl.

Mae ein siaradwyr arbenigol a fydd yn helpu i bontio'r bwlch rhwng recriwtio a chadw staff yn cynnwys:

- Clive Thomas o Watkins & Gunn
- Victoria Hall o Try Making Sense
- Dan Mason o Yolk Recruitment

Sicrhau Cynaliadwyedd trwy Ddatblygu Busnes yn Effeithiol

Mae datblygu busnes, rhwydweithiau ac atgyfeiriadau oll yn offer cynaliadwyedd allweddol ar gyfer proffesiynolion cyfreithiol a'u sefydliadau. Ond mae'r ffordd y mae'r sector cyfreithiol yng Nghymru'n meithrin perthnasau ac yn cynhyrchu gwaith wedi newid, diolch i weithio o bell, digideiddio a disgwyliadau newidiol cleientiaid.

Yn ein hail Sesiwn Arbenigol Cyfreithiol, bydd ein harbenigwyr yn cyfleu sut maen nhw wedi saernio'u harferion i ddiwallu anghenion cleientiaid modern a'r genhedlaeth nesaf – gan drawsnewid arferion trwy dechnoleg, marchnata digidol a mwy. Byddan nhw'n rhannu gwybodaeth â chi am sut maen nhw wedi gwneud eu busnesau cyfreithiol yn fwy cynaliadwy, ac yn ei dro, yn fwy deniadol i gleientiaid. Byddwn ni'n archwilio sut y gall endidau cyfreithiol wella'u heffeithlonrwydd ac ymestyn eu hoes trwy fynd yn ddigidol.

Byddwn ni'n trafod hefyd sut y mae cwmnïau cyfreithiol effeithlon sy'n wynd at y dyfodol yn denu cyfreithwyr dawnus – a pham a sut y dylech gysylltu â nhw wrth ddylunio'ch busnes cyfreithiol.

Siaradwyr:

- Edward Friend o Carreg Law
- Kevin Harrington, Legal Consultant
- Paul Jones o CPM 21
- Chris Sweetman o Sweetmans and Partners

Cynnwys

Arweinyddiaeth Meddwl - Chris Sweetman 4

Ailddiffinio'r gweithle cyfreithiol – sut y gall meithrin talent a magu diwylliant helpu i amddiffyn eich cwmni rhag y dyfodol

Arweinyddiaeth Meddwl - Dan Mason 8

Mae ymgeiswyr eisiau'r cyfan – ac mae angen i sector y gyfraith yng Nghymru ei gynnis

Astudiaeth achos - Capital Law 12

Gwella symudedd cymdeithasol ar draws sector y gyfraith

Astudiaeth achos - Watkins & Gunn 14

Gosod cynsail ar gyfer cynhwysiant ac esblygiad yn sector y gyfraith yng Nghymru

Gwybodeath ychwanegol 16

Pwyntiau allweddol pellach a chrynodeb gyda dolenni a darllen pellach





Arweinyddiaeth Meddwl

Chris Sweetman

Aiddiffinio'r gweithle cyfreithiol – sut y gall meithrin talent a magu diwylliant helpu i amddiffyn eich cwmni rhag y dyfodol

Fel cyfreithiwr masnachol cymwys ac Arweinydd, Hwylusydd a Hyfforddwr Gweithredol profiadol, mae Chris Sweetman, Cyfarwyddwr Sweetmans and Partners, yn rhannu ambell syniad am sut i ddenu a chadw talent, a sut y gall diwylliant gynorthwyo strategaeth.

Denu talent newydd

Mae cystadleuaeth am dalent wedi bodoli erioed, ond mae'r gystadleuaeth wedi dwysáu dros y ddwy flynedd diwethaf. Mae llawer o gwmnïau'n credu bellach taw recriwtio a chadw staff yw'r rhwystr mwyaf i'w twf.

Mae **arolwg a gyflawnodd fy nghwmni'r llynedd mewn partneriaeth â Legal News Wales** yn ategu'r ddadl honno, trwy ddatgelu bod 1 cwmni ym mhob 3 yn gweld recriwtio a chadw staff fel rhwystrau mawr i'w goresgyn.

Wrth gwrs, mae'r tueddiad yma'n gweithio'r ddwy ffordd, gyda bron i 1 ym mhob 5 yn gweld agoriad y farchnad recriwtio fel rhywbeth positif iawn i ddeillio o'u profiad o'r pandemig.

Mae sylweddoli bod gwaith yn rhywbeth rydych chi'n ei wneud yn hytrach nag yn lle i fynd wedi galluogi cyflogwyr o bob math i ledu'r rhwyd recriwtio'n ehangach. Mae cwmnïau mewn dinasoedd mawr wedi gallu denu mwy o dalent o'r rhanbarthau trwy gynnig y cyfle i bobl weithio gartref am ran o'r wythnos, ond gan ennill yr un cyflog y byddent yn ei ennill pe baent yn byw yn y dinasoedd yna.

Mae rhagor o rolau mewnol a'r cynnydd mewn cyfreithwyr ar eu liwt eu hunain wedi rhoi mwy o ddewis i dalent ar bob lefel hefyd.



Ac er bod cwmnïau llai yn gallu hawlio eu bod yn cynnig gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith o hyd, nid yw'r ddadl yr un mor ddarbwyllol mewn byd o weithio o bell. Felly, os na allwch dalu'r un cyflogau â chwmnïau mawr, a'i bod hi'n anodd dadlau'r achos ar sail cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, beth allwch ei wneud i ddenu a chadw talent?

Ar lefel macro, mae yna gyfle i gwmnïau weithio ar y cyd i ddatblygu dull sector-eang o weithredu y gall pob cwmni yma fanteisio arno. Ond os canolbwyntiwn ni, am y tro, ar y camau y gall cwmnïau unigol eu cymryd, hoffwn gynnig 3 syniad, sef:

- **Amlygwch y potensial i gyflymu cyfleoedd am ddatblygiad gyrfaol**

Efallai bod cyfreithwyr mewn cwmnïau mawr yn gweithio ar faterion cleientiaid "sydd â mwy o seros" ond mae eu rolau yn aml ymhellach oddi wrth y cleient, neu byddan nhw'n gweithio mewn un maes penodol.

Ar y cyfan, mae cwmnïau llai yn cynnig mwy o gyfrifoldeb i'w cyfreithwyr iau, a mwy o gysylltiad â'r cleientiaid. Mae'r dull yma o weithio'n gallu cyflymu cynlluniau gyrfaol, sy'n gallu apelio at y rhai ag uchelgeisiau am ddatblygiad cyflym.

O safbwynt y cwmni, mae yna'r potensial hefyd i godi cyfraddau uwch am eu cyfreithwyr iau gan gydnabod o'u profiad ychwanegol. Wrth gwrs, gallai'r talent yma adael y cwmni ymhellach i lawr y lein. Ond mae yna bosibilrwydd y byddai hynny'n digwydd ta beth. A gellid ail-fframio hyn fel stori o lwyddiant, sy'n bwynt gwerthu ynddo'i hun wrth recriwtio.

- **Pwysleiswch fanteision bod yn agos at swyddfa a gallu gweithio o bell**

Nid oes gan yr holl dalent uchelgeisiau i ddatblygu ar garlam fodd bynnag, ac nid pob cwmni sydd am ddenu'r ymgeiswyr yma'n unig. Felly dyma lle daw ffactorau eraill i'r fei, gan gynnwys cefnogaeth, goruchwyliaeth a hyfforddiant.

Dywedodd ychydig dros hanner y cwmnïau yn ein harolwg taw un o sialensiau mwyaf y pandemig oedd sicrhau goruchwyliaeth effeithiol. Mae hyn wedi bod yn destun pryder, yn arbennig i gyfreithwyr iau sydd wedi colli'r cyfle i ddysgu o wyllo a gwrando ar gydweithwyr uwch wrth eu gwaith.

Os yw eich cwmni'n gallu cynnig yr opsiwn i staff weithio mewn swyddfa leol, gall y cyfleoedd dysgu ychwanegol sy'n dod yn sgil hynny helpu i osod eich cwmni chi ar wahân i'r rhai â swyddfeydd llai cyfleus. Ac os ydych chi wedi nodi bod gennych ddiwylliant gwirioneddol gefnogol a chynhwysol, gallai hynny helpu i ddenu'r bobl hynny sy'n chwilio am deimlad o berthyn ar ôl cyfnod estynedig o weithio o bell.

Mae byw, a gweithio, ym marchnadoedd daearyddol y cwmni'n ei gwneud hi'n haws datblygu rhwydweithiau a chodi'ch proffil hefyd – ffactorau sy'n arbennig o bwysig i gyfreithwyr mewn rhai meysydd, ac yn arbennig y rhai ag uchelgais i fod yn bartner.

- **Adeiladwch ar fentrau llesiant sy'n bodoli eisoes**

Mae llawer o drafod wedi bod am ddisgwyliadau newidiol y to o gyfreithwyr ifanc sy'n codi, sy'n fwy tebygol o edrych ar eu gwaith a'u dewis o gyflogwr mewn ffordd holistaidd.

Wrth gwrs mae llesiant wedi bod yn rhan allweddol o fywyd gwaith dros y ddwy flynedd diwethaf ac mae adroddiad diweddar "**LawCare, Life in the Law**" wedi helpu i bwysleisio hynny. Cymerodd llawer o'r cwmnïau sy'n gweithio gyda ni gamau bendigedig i gynorthwyo llesiant eu pobl. Ac er bod rhai o'r sialensiau o gylch llesiant yn rhai systemig a sector-eang, mae yna gyfleoedd i gwmnïau adeiladu ar y gwaith gwych maent wedi ei wneud i ddangos ymroddiad tymor hwy yn hyn o beth. Canfu astudiaeth LawCare fod gweithleoedd sy'n ymrwymo'n ymarferol i ofalu am iechyd meddwl eu pobl, ac sy'n caniatáu i bobl lewyrchu, mewn "gwell sefyllfa i ddenu a chynnal gweithlu amrywiol, sy'n cael ei werthfawrogi, ac sy'n brofiadol, gan roi mantais gystadleuol iddynt". Felly mae'r achos busnes dros wneud hynny'n gadarn.

Sut gallwn ni adnabod a meithrin arweinwyr y dyfodol o fewn y cwmni?

Gellid dadlau bod diddymu Cyrsiau Rheoli gorfodol yr SRA wedi gadael bwch ar lefel iau ac ar lefel partner, â chwmnïau'n gorfod chwilio am hyfforddiant a gwneud dewis ymwybodol i fuddsoddi yn y maes yma. Mae'n debyg bod hyn yn deillio o astudiaeth Life in Law LawCare lle dywedodd llai na hanner y cyfranogwyr a oedd yn gweithio mewn swyddi reoli neu oruchwylio eu bod wedi cael hyfforddiant arwain, rheoli neu oruchwylio. Lle'r oedd pobl wedi cael hyfforddiant, dywedodd 89.4% ei bod wedi bod yn ddefnyddiol neu'n ddefnyddiol iawn.

Man cychwyn da yw pwyso a mesur am beth rydych chi'n chwilio yn nhermau arweinwyr y dyfodol. Gellir gwneud hyn mewn amryw o ffyrdd yn dibynnu ar faint y cwmni a'r tîm arwain.

Mae hyn yn gallu amrywio o gamau syml fel dogfennu'r agweddau ar rôl arweinydd nad ydynt yn denu ffi (e.e. mewn swydd-ddisgrifiad), i ymarferion mwy cymhleth fel datblygu fframweithiau hyfedredd yn rhan o gynlluniau datblygu gyrfaol. Y cam nesaf fyddai cyflawni ymarfer "dadansoddi bylchau" i godi hunanymwybyddiaeth a bwydo cynlluniau datblygu unigol yn y pendraw. Mae ymarferion adborth 360 (sydd, yn allweddol, yn seiliedig ar ddatblygiad yn hytrach na pherfformiad) a gwerthusiadau ymhlith yr offer sy'n gallu helpu yn hynny o beth.

Gall y cynlluniau datblygu unigol yna gynnwys amrywiaeth o gamau fel:

- Cymryd rolau Cyfarwyddwyr Anweithredol i feithrin profiad a datblygu ac arsylwi ar sgiliau a mathau allweddol o ymddygiad arwain. Os gellir gwneud hyn yn y sectorau neu'r sefydliadau targed, gallai hynny ddwyn sgil-fanteision yn nhermau marchnata a datblygu'r busnes.

- Rhaglenni datblygu rheolwyr – gellir cyflawni'r rhain yn fewnol neu ar sail consortiwm trwy sefydliadau fel **LawNet**, a chan bobl â phrofiad ym myd y gyfraith, er mwyn sicrhau eu bod wedi eu teilwra at eich cynulleidfadau a'r cyd-destun y maent yn gweithio ynddo. Mae meithrin dulliau anghyfarwyddol o ddysgu fel coetsio a dysgu wrth weithio'n gallu cyflymu capasiti a galluoedd eich darpar sêr, a magu eu hyder ar garlam.
- Dirprwyo mwy o gyfrifoldeb ac awdurdod ar faterion rheoli, yn ogystal â materion cleientiaid – yn yr un modd â gwaith cleientiaid, mae hyn yn gallu dechrau ar lefel llai dadleuol lle mae'r risgiau'n is, ac mae'n gallu cynnwys gosod cyfyngiadau ar wneud penderfyniadau wrth i bobl fagu eu hyder ac wrth i chi fagu ffydd ynddynt. Os oes yna gyfleoedd i ddirprwyo tasgau sy'n cymryd llawer o'ch amser neu'ch meddwl, yna gorau oll, am y gallai hynny roi mwy o ryddid i chi dreulio'ch amser ar bethau gwahanol.

Sut gall eglurhau diwylliant y cwmni ein helpu ni fel cwmni – nawr ac yn y dyfodol?

Er bod diwylliant wastad wedi bod yn bwysig i lawer o gwmnïau cyfreithiol, mae digwyddiadau diweddar wedi tynhau'r ffocws ar hyn.



Y pandemig oedd y cyntaf o'r rhain, am y gorfododd cwmnïau i dreulio mwy o amser yn meddwl 'sut' maen nhw'n gweithio nid dim ond am beth maen nhw'n ei wneud.

Peth arall sydd wedi pwysleisio pwysigrwydd diwylliant yw **Adolygiad Thematig SRA o Ddiwylliant y Gweithle** a'r canllawiau cysylltiedig, sy'n pennu disgwyliadau'r rheoleiddiwr ar gyfer cwmnïau, y 'gallant roi sylw iddynt wrth ymarfer eu swyddogaethau rheoliadol'. Mae yswirwyr Pl yn dangos mwy o ddiddordeb yn niwylliant cwmnïau hefyd, am eu bod nhw'n gweld hyn fel ffordd o leihau nifer yr hawliadau posibl.

Rydyn ni wedi sylwi ar dueddiad ymysg cleientiaid hefyd i weld diwylliant fel modd o ategu eu strategaeth a'u cynlluniau busnes. Mae hyn yn cynnwys dod â gwerthoedd yn fyw trwy ymddygiad sy'n allweddol i gyflawni'r strategaeth, wedyn buddsoddi yn y rhai a welir yn llai aml. Mae dod â gwerthoedd yn fyw yn y modd yma'n helpu i osgoi awgrymiadau nad yw gwerthoedd yn "ddim mwy na geiriau ar wal". Fel y dywedodd aelod Gweithredol o un o'n cleientiaid yn ddiweddar, "Mae angen i'n hymddygiad, fel uwch dîm, fod yn gyson â'r rethreg."

Yn ystod y pandemig, ffeindiodd cleientiaid eraill fod eu gwerthoedd yn offeryn defnyddiol i lywio trwy benderfyniadau cymhleth mewn cyfnod o ansicrwydd. Mae eu gwerthoedd wedi bod yn lens defnyddiol i lywio eu dulliau o weithredu mewn sefyllfaoedd penodol.

Mae eglurhau diwylliant trwy werthoedd ac ymddygiad yn gallu bod yn ymarfer cynllunio olyniaeth ddefnyddiol ar gyfer partneriaid sy'n ymadael ac sy'n awyddus i adael etifeddiaeth barhaus ar gyfer y cwmni.

Mae'n gallu helpu hefyd i recriwtio a chadw staff, yn enwedig ymysg yr ymgeiswyr y mae diwylliant yn bwysig iddynt.

Canfu Adolygiad yr SRA o Ddiwylliant fod cwmnïau sy'n ymdrechu i feithrin diwylliant cadarnhaol yn gweld nifer o fuddion. Mae'r rhain yn cynnwys cadw mwy o staff, creu gweithlu mwy amrywiol, cynhyrchiol a llawn cymhelliant, a darparu profiad gwell i'r cleient. Felly unwaith eto, mae yna fanteision busnes clir i fuddsoddi'r amser i feithrin diwylliant cadarn a chlir.

Casgliad

Mae hi'n glir fod y pandemig wedi codi sialensiau sylweddol. Ond mae'r cyfnod wedi darparu cyfleoedd newydd hefyd ac wedi helpu cwmnïau i gyflymu llawer o'u cynlluniau tymor hir. Mae yna gyfle nawr i gwmnïau adeiladu ar eu llwyddiannau a chreu gweledigaeth gyffrous at y dyfodol ar gyfer recriwtiaid newydd a chydweithwyr cyfredol.

Mae Chris yn Gyfarwyddwr gyda Sweetmans and Partners, cwmni B-Corp yng Nghaerdydd sy'n gweithio mewn partneriaeth â chleientiaid er mwyn meithrin capasiti a gallu arweinwyr, tîmau a sefydliadau. Mae Chris wedi bod yn gweithio yn y sector ariannol, cyfreithiol a phroffesiynol a meysydd tebyg ers dros 20 mlynedd.

Mae ganddo gymwysterau ôl-raddedig mewn Hyfforddi a Mentora Gweithredol; ac mewn Arweinyddiaeth Strategol. Dechreuodd ei yrfa yn y Gyfarwyddiaeth Gystadleuaeth yn y Comisiwn Ewropeaidd ym Mrwsel, cyn hyfforddi a chymhwys fel cyfreithiwr masnachol gyda Blake Morgan.

Wrth ymarfer, canfu Chris angerdd dros bobl a datblygu busnes. Ar ôl cyflawni nifer o rolau uwch ym maes hyfforddiant ac ymgynghori, cyflawnodd uchelgais oes i sefydlu Sweetmans and Partners.

Am ragor o wybodaeth ac i siarad â chyngorydd perthnasol, cysylltwch â Busnes Cymru. Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy>



Arweinyddiaeth Meddwl

Dan Mason

Mae ymgeiswyr eisiau'r cyfan – ac mae angen i sector y gyfraith yng Nghymru ei gynnig

Mae Dan Mason yn Ymgynghorydd Gweithredol gydag Volk Recruitment, sy'n arbenigo yn sector y gyfraith..

Daeth y pandemig ag ymwybyddiaeth newydd i sector y gyfraith, sef bod modd taro cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a chael gyrfa lwyddiannus yn y gyfraith, ac nad oes rhaid i'r naill beth gau'r llall allan.

Teg yw dweud na fyddai'r mwyafrif o ymarferwyr wedi credu bod hynny'n wir o reidrwydd cyn Covid. Ond mae newid mawr wedi bod, ac mae hi'n rhywbeth rydyn ni'n ei weld yn digwydd o flaen ein llygad mewn amser real.

Un peth sy'n hollol glir ar y funud yw bod yr awenau'n gadarn yn nwylo'r ymgeiswyr yn y farchnad yn sgil Covid, ac mae hyn yn glir iawn ar bob cam o'r broses recriwtio. O'r blaen, ni fyddai ymgeiswyr wedi gofyn am gyflogau uwch, trefniadau gwaith hyblyg neu hybrid, a gwell buddion, ond am fod nifer o opsiynau a chynigion ar gael iddynt erbyn hyn, nhw sydd wrth y llyw i bob pwrpas. Marchnad yr ymgeiswyr yw hi.



Am beth mae'r ymgeiswyr yn chwilio?

Ym marchnad y gyfraith yn 2022, mae'r ymgeiswyr eisiau'r cyfan. Ac maen nhw'n dechrau cael y cyfan hefyd. Ar hyn o bryd mae cyflogau ym myd y gyfraith yng Nghymru'n uwch nag erioed, ac mae hynny am fod y galw am bobl broffesiynol profiadol yn y maes yn llethol. Economeg syml yw hi – mater o gyflenwad a galw.

Mae ymgeiswyr yn mynnu hyblygrwydd o ran ymhle a sut maen nhw'n gweithio hefyd. Roedd sector y gyfraith yn arfer gweithredu â diwylliant cryf o fod 'yn y swyddfa'. Ond gorfodwyd cwmnïau i addasu, a daeth y meddylfryd o weithio gartref, a fyddai wedi cymryd degawd a mwy i fwrw gwreiddiau o'r blaen (petai hynny wedi digwydd o gwbl) yn norm yn gyflym iawn ac, yn bwysicach na dim, daeth yn hollol ymarferol, os nad yn fwy effeithiol nag o'r blaen.

Yn sydyn reit, roedd ymarferwyr y gyfraith, a oedd gynt wedi bod yn treulio 12+ awr y dydd yn eu swyddfeydd, yn cael treulio mwy o amser gartref. Ac felly, i lawer o bobl, doedd dim dychwelyd i 2019.

Mae pleidlais ddiweddar yn y cyfryngau cymdeithasol yn tystio i hyn, wrth i gwta 6% o'n hymgeiswyr gadarnhau bod yn well ganddynt weithio yn y swyddfa'n unig, 10% ddweud bod yn well ganddynt weithio gartref yn unig, ac 84% ddweud bod yn well ganddynt ddull hybrid o weithio.

Yn ogystal â'r hanfodion fel cyflogau a ffyrdd o weithio, y ffactorau allweddol eraill a ddylanwadodd ar benderfyniadau'r ymgeiswyr yw ystyriaethau am ansawdd y gwaith y byddant yn ei wneud, yr oriau y gallent godi tâl amdanynt yn realistiaidd, a'r dymuniad i weithio dros gwmnïau cefnogol sy'n cynnig buddion rhagorol.

Yn y farchnad sydd ohoni, os na all cyflogwyr ddarparu'r holl bethau hyn, bydd gweithwyr yn mynd i chwilio amdanynt yn rhywle arall yn y pendraw.

A yw'r cwmnïau'n ymateb mewn ffordd gadarnhaol i esblygiad y farchnad?

Mae hi'n sicr bod cwmnïau Cymreig yn ymateb i'r realiti newydd. Mae'n rhaid iddyn nhw. Er nad cyflogau yw ffocws yr ymatebion hyn bob tro, mae hi'n sicr bod cyflogau wedi cynyddu.

I gydategu'r ochr ariannol, rydyn ni'n gweld cwmnïau'n cyflwyno polisiâu a buddion i ddenu'r talent gorau hefyd, gan gynnwys cyflwyno diwrnodau cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, diwrnodau iechyd meddwl, adolygu gwyliau i gynnwys cyfnod clo'r Nadolig, llinellau cymorth iechyd meddwl ac aelodaeth am ddim o gampfeydd neu gampfeydd ar y safle.

Mae rhai o'r cwmnïau mwy yn cynnig taliadau mamolaeth uwch (hyd at 16 wythnos ar gyflog llawn ac 16 wythnos ar hanner cyflog), taliadau tadolaeth uwch, cyfnodau sabothol â thâl ar ôl cyfnod penodol o wasanaeth, cyfraniadau uwch at bensiynau, a'r cyfle i brynu a gwerthu gwyliau. Er, rhaid dweud bod buddion o'r math yma'n dal i fod yn y lleiafrif yng Nghymru, a'u bod yn fwy toreithiog dros y bont yn y cwmnïau mwy ym Mryste.

A dweud y gwir, rydyn ni'n gweld cwmnïau ym Mryste'n denu mwy o sylw yn y cyfryngau am eu hegri rhagweithiol wrth fynd i'r afael â'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae hyn yn rhywbeth y mae cwmnïau Cymreig yn ymwybodol iawn ohono ac maent yn gwneud popeth y gallan nhw i wrthbwysu'r atyniad.

Sut mae cwmnïau cyfreithiol yn defnyddio amrywiaeth a chynwysoldeb er mwyn denu talent?

Heb os, mae ymwybyddiaeth am faterion amrywiaeth a chynwysoldeb wedi cynyddu yn sector y gyfraith, ac mae llawer o gwmnïau wedi dangos awydd mawr i gychwyn ar y siwrnai bwysig yma. Mae hyn yn beth i'w groesawu'n gynnes mewn diwydiant nad yw'n dueddol o fod yn adnabyddus am ei ddemograffeg eang o ymarferwyr, a hynny'n bennaf oherwydd rhwystrau mawr i fynediad.

Ond dylwn i bwysleisio bod yna dipyn o ffordd i fynd o hyd. A bod yna gyfle go iawn i fusnesau cyfreithiol sy'n cael pethau'n iawn.

Mae'r cwmnïau sy'n gweithio'n rhagweithiol ar eu polisïau amrywiaeth a chynwysoldeb yn defnyddio amrywiaeth o strategaethau i dorri cwys yn hyn o beth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- **Y cynllun Hyderus o ran Anabledd** – Mae cwmnïau'r gyfraith yn cofrestru ar gyfer y cynllun Hyderus o ran Anabledd, sy'n cynorthwyo cyflogwyr i fanteisio i'r eithaf ar y doniau y gall pobl anabl eu cynnig i'r gweithle.
- **Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru** – Mae Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru yn helpu busnesau Cymreig i gymryd camau rhagweithiol i greu gweithleoedd cynhwysol, teg ac amrywiol, dangos eu hymrwymiad i'w gweithwyr a'r gymuned ehangach, wrth gynnig cynnyrch a gwasanaethau hwylus i bawb.
- **Datganiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb mewn hysbysebion swyddi** – mae mwy a mwy o ymgeiswyr yn chwilio am dystiolaeth o ddulliau gweithredu cwmni mewn perthynas ag amrywiaeth a chynwysoldeb o'r cam cyntaf un - sef hysbysebion swyddi.
- **Cydraddoldeb rhwng y rhywiâu** – rydyn ni'n gweld llawer o gwmnïau cyfreithiol yn cyflawni gwaith a hyfforddiant i ddileu rhagfarn ddiarwybod o'u prosesau recriwtio. Mae hyn yn ogystal â phethau fel cynnig telerau mwy ffafriol o lawer i famau sy'n dychwelyd i'r gweithle er enghraifft.

- **Tynnu manylion personol o CVs** – mae mwy a mwy o gwmnïau'n symud i gyfeiriad arferion recriwtio tecach a lliniaru rhagfarn ddiarwybod trwy dynnu manylion personol o CVs wrth lunio rhestrau byrion.

Am ragor o wybodaeth a chynghor ar y mathau o strategaethau a amlinellir yma, mae gan **Yolk bodlediad o'r enw Diversity Champions** lle'r ydyn ni'n trafod strategaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynwysoldeb ein cleientiaid, ac yn arbennig mewn perthynas â denu a chadw talent, ac yn cynnig awgrymiadau defnyddiol i sefydliadau sydd ar gychwyn eu siwrnai.

I ble mae'r ymarferwyr yn mynd wrth ymadael â chwmnïau yng Nghymru?

Yn y pen-draw, er gwaethaf holl ymdrechion cwmnïau'r gyfraith yng Nghymru i recriwtio a chadw talent, mae nifer sylweddol o ymarferwyr yn dal i adael Cymru i archwilio cyfleoedd eraill. Mae llawer ohonynt yn mynd i Fryste diolch i'r cyflogau uwch ar ochr draw'r bont, ac wrth gwrs mae llawer ohonynt yn cael eu denu i Lundain gan yr addewid o gyflogau sy'n cynyddu'n gynt nag erioed o'r blaen.

A lle byddai'r ymgeiswyr wedi gorfod dioddef teithiau digon annifyr yn ôl ac ymlaen i Fryste bob dydd, neu symud yn llwyr pe bai'r swydd ymhellach i ffwrdd, nawr, wrth i gwmnïau fabwysiadu polisïau gweithio gartref ar raddfa helaeth, gall ymarferwyr barhau i fyw yng Nghymru a theithio yn ôl ac ymlaen i'w swyddfeydd yn Lloegr unwaith neu ddwy'r wythnos - rhywbeth sydd i'w gweld yn dderbyniol am gyflog uwch o lawer. Er enghraifft, gall cyfreithiwr masnachol (boed ym maes contractau, corfforaethol, eiddo, cyflogaeth ac ati) droi at unrhyw gwmni cyfreithiol yn 200 Uchaf y DU am rôl newydd, a chael codiad cyflog o hyd at £20-25k heb orfod mynd i'r swyddfa mwy na chwepwl o ddyddiau'r wythnos.

Yn naturiol, mae hyn yn achosi cur pen ofnadwy i gwmnïau yng Nghymru sy'n brwydro i gystadlu â chyflogau Lloegr. Ac mae'n achosi problemau go iawn ar lawr gwlad, gyda rhai swyddi sy'n hanfodol i'r busnes yn aros heb eu llenwi am chwe mis a mwy.

Felly beth yw'r ateb?

Yn gyntaf, mae'r dull gweithio hyblyg wrth gwrs. Dydy ymgeiswyr ddim eisiau gweithio dros gwmni lle mae'n rhaid iddyn nhw weithio o'r swyddfa. Mae hynny'n rhywbeth sydd wedi hen ddarfod. Hyblygrwydd yw'r allwedd.

Yn ail, os ydych chi fel cyflogwr mewn sefyllfa i gynyddu'r cyflog – gwnewch hynny. Os yw'r bwllch rhwng cyflogau'n dechrau cau, yna mae'r atyniad o fod mewn cwmni lleol; un y gallwch ymweld ag ef pan fo angen a datblygu a meithrin perthnasau â'ch cydweithwyr a'r uwch dîm rheoli, yn golygu bod mwy o dalent yn debygol o aros yng Nghymru.

Ac fel estyniad i hynny, mae hi'n bwysig cofio bod y mwyafrif o ymgeiswyr yn dal i fod eisiau meithrin cysylltiad â bond â'r bobl maen nhw'n cydweithio â nhw ac yn gweithio drostynt, ac heb os mae hynny'n haws ei gyflawni wrth i chi dreulio amser gyda'ch gilydd wyneb yn wyneb yn rheolaidd ac yn gyson. Peidiwch â thanbriso pa mor hanfodol yw ymdeimlad o berthyn i lesiant gweithwyr.



Dan Mason,
Executive Consultant at Yolk Recruitment.

Mae'r angen dynol iawn yma'n rhywbeth y byddai'n llesol i gwmnïau Cymreig ei harneisio. Ac os gellir codi cyflogau i fynd rhywfaint o'r ffordd tuag at gyflawni disgwyliadau ariannol y farchnad, yna dylai sector y gyfraith yng Nghymru ddechrau dod o hyd i gydbwysedd newydd, sy'n rhywbeth sydd ychydig bach ar goll ar hyn o bryd.

Mae Dan Mason yn Ymgynghorydd Gweithredol gyda Yolk Recruitment sy'n arbenigo yn sector y gyfraith. Bu gynt yn gyfreithiwr cymwys ac yn ysgrifennu anerchiadau Gweinidog Gwrthblaid Cynulliad Cenedlaethol Cymru ar faterion Busnes a Menter.





Astudiaeth achos

Capital Law

Gwella symudedd cymdeithasol ar draws sector y gyfraith

Mae **Clare Good**, cyfreithiwr anghydfodau masnachol yn **Capital Law** yng Nghaerdydd, o blaid mwy o symudedd cymdeithasol ar draws y diwydiant y gyfraith yng Nghymru. Wrth siarad am y sialensiau â'i hwynebodd hi wrth gychwyn yn y sector, mae Clare yn rhannu ei safbwyntiau a'i phrofiadau personol am pam fod diffyg amrywiaeth yn y diwydiant yn rhwystro datblygiad ehangach, a sut mae'n bwriadu helpu i herio'r sefyllfa sydd ohoni.

Pa sialensiau gefaist ti wrth geisio cychwyn gyrfa yn sector y gyfraith?

"Yn hanesyddol, mae ymarferwyr y gyfraith yn fwy tebygol o ddod o gefndiroedd breintiedig yn hytrach na rhai dosbarth gwaith. Mae'r swyddi yn haenau uwch y gyfraith yn llawn cyfreithwyr gwyn, dosbarth uchaf ar y cyfan.

"Fe ddechreuais i fy ngyrfa ym myd y gyfraith trwy'r hyn y gallech ei alw'n llwybr 'annhraddodiadol'. Fe es i i'r brifysgol i astudio newyddiaduriaeth, ond ar ôl dilyn cwrs yng nghyfraith y cyfryngau, fe sylweddolais taw cyfreithiwr oeddwn i eisiau bod. Yn fuan wedyn, fe gyflwynais i gais i Brifysgol y Gyfraith ym Mryste i astudio Diploma i Raddedigion yn y Gyfraith (GDL) ac es i ymlaen wedyn i ddilyn LLM LPC (cymhwyster cyfunol lefel Meistr y Gyfraith â chwrs uwch Ymarfer y Gyfraith).

"Diolch i'r drefn, fues i'n llwyddiannus wrth ennill lle, a chefais ysgoloriaeth i gynorthwyo fy astudiaethau. Gwnaeth hyn wahaniaeth mawr wrth ariannu fy astudiaethau maith yn y gyfraith, rhywbeth na fyddwn i wedi gallu gwneud fel arall ar yr adeg honno yn fy mywyd. Roedd hi'n amser prysur dros ben i mi. Oherwydd fy sefyllfa ariannol, ar un adeg roeddwn ni'n gweithio fel paragyfreithiwr dros gwmni cyfreithiol lleol yn ystod yr wythnos ac yn cydlynu partion plant gyda'r nos ac ar benwythnosau er mwyn tynnu dau ben llinyn ynghyd. Y gwir amdani yw nad oedd unrhyw ddewis arall ar gael i

mi ond gweithio fy mysedd i'r carn i dalu am gymhwyster ar gyfer gyrfa nad oeddwn i'n sicr y byddwn ni'n ei hoffi nes i mi gychwyn yn y maes flynyddoedd yn ddiweddarach. "

Wyt ti'n teimlo bod yna lwybr gyrfaol hygyrch i sector y gyfraith?

"Rwy'n credu bod yna ddiffyg amrywiaeth yn sector y gyfraith oherwydd cyfuniad o ffactorau sy'n gwneud dilyn gyrfa fel ymarferydd yn anodd i bobl heb gefndir gwyn cefnog, dosbarth canol i uchaf.

"Boed yn fater o fynd i ysgol 'eilradd', mynd i brifysgol nad yw'n elit, peidio â gallu parhau i mewn i addysg uwch o gwbl oherwydd amgylchiadau ariannol, neu hyfforddi yn y cwmni 'anghywir', mae'r holl bethau hyn yn creu rhwystrau sy'n cael effaith barhaol ar hygyrchedd ar draws y sector i gyd.

Sut mae symudedd cymdeithasol yn effeithio ar ddatblygiad busnes?

"Ar hyd fy astudiaethau yn y gyfraith, feddyliais i ddim go iawn am y cam nesaf o ennill contract hyfforddi am fod fy ffocws mor gadarn ar fy sefyllfa ariannol a chyflawni dwy swydd er mwyn fy nghynnal fy hun. Fe ymgeisiais i am gontractau hyfforddi ar draws Bryste, Caerdydd a Llundain heb wybod a fydden

i'n cael fy ystyried hyd yn oed am nad es i i brifysgol flaenllaw, neu oherwydd diffyg hanes teuluol yn y sector. Ond er mawr syndod i mi, ar ôl blynyddoedd o geisio, cefais i gontract hyfforddi mewn cwmni rhanbarthol yng Nghaerdydd.

"Unwaith fod gen i droed yn y sector, roeddwn i'n gwybod bod angen i mi wneud beth bynnag y gallwn i i helpu i sbarduno newid – i helpu'r rhai sydd am astudio'r gyfraith ond sy'n teimlo eu bod nhw'n cael eu rhwystro rhag gwneud hynny, ac am fod amrywiaeth yn cynnig manteision aruthrol i'r sector ei hun.

"Mae cael gwell cynrychiolaeth gan bobl o bob cefndir ar draws y holl gwmpas byd y gyfraith yn dileu'r hen agwedd 'un ffordd o weithio' ac 'un ffordd o feddwl' yna mae'r sector wedi bod yn euog ohono ar adegau.

"Yn naturiol, mae cynnwys pobl â gwahanol safbwyntiau a gwahanol brofiadau'n fuddiol wrth gynrychioli amrywiaeth eang o bobl a chleientiaid.

"Dyma beth y mae cleientiaid yn chwilio amdano fwyfwy'r dyddiau hyn wrth gyflogi cwmni cyfreithwyr. Yn y pen draw, mae pobl am weithio gyda thîm cyfreithiol sy'n gallu uniaethu â nhw, ac sydd â dealltwriaeth ac empathi am eu profiadau bywyd."

A oes yna sefydliadau y gall ymarferwyr droi atynt am gymorth?

"Mae gan LEDLET, corff sy'n cynorthwyo pobl ifanc yng Nghymru sydd am gychwyn gyfa ym maes y gyfraith yn benodol, gronfa arbennig i ddarparu profiadau mentora gwyb, ac mae'n chwilio'n ymarferol am Gymry sy'n astudio'r gyfraith gan ddilyn llwybrau nad ydynt yn rhai traddodiadol i'w cynorthwyo ar eu siwrnai addysgol. Mae'r Sefydliad Symudedd Cymdeithasol yn darparu cynlluniau mentora hefyd.

"Ac mae'n falch gen i ddweud bod fy nghwmni i, Capital Law, yn weithgar yn y maes yma. Mae ganddo bolisiâu amrywiaeth a chynhwysiant effeithiol ynghyd â phwyllgor yr wyf i'n aelod ohono.

"Rwy'n gweithio hefyd gyda Chymdeithas y Gyfraith fel Llysgennad Symudedd Cymdeithasol

i Gymru er mwyn codi ymwybyddiaeth am gynlluniau symudedd cymdeithasol sy'n ymwneud yn benodol â sector y gyfraith, a hynny'n benodol trwy fy rôl gyda Chymdeithas y Gyfraith yng Nghaerdydd a'r Cylch. Mae gan Gymdeithas y Gyfraith raglen ysgoloriaeth unigryw – Y Cynllun Mynediad ac Amrywiaeth – â'r nod o fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn i'r proffesiwn.

"Mae hi'n sicr bod cynlluniau'n bodoli, ond mae hi'n gallu bod yn anodd cyrraedd at y bobl maent yn eu targedu. Byddai'n dda gen i fod wedi bod yn ymwybodol o'r rhain pan oeddwn i'n chwilio am ffordd i mewn i'r sector."

Beth mae angen i'r diwydiant ei wneud er mwyn gwneud sector y gyfraith yn fwy hygrych?

Mae Clare yn argymhell:

- Creu llwybrau amrywiol i'r gweithle trwy:
 - Ddefnyddio cynlluniau prentisiaeth a mentora
 - Darparu interniaethau â thâl a lleoliadau profiad gwaith
- Edrych y tu hwnt i'r 'status quo':
 - Ehangu'r amrywiaeth o brifysgolion maent yn recriwtio drwyddynt, a chydweithio'n uniongyrchol â darlithwyr er mwyn dod o hyd i'r talent gorau
 - Cydweithio'n uniongyrchol â sefydliadau a grwpiau proffesiynol ifanc i rannu'r cyfleoedd sy'n codi
- Cadw a meithrin talent:
 - Monitro bylchau cymdeithasol-economaid rhwng cyflogau – o ran rhywedd ac ethnigrwydd
 - Creu diwylliant cynhwysol a chroesawgar sy'n dathlu amrywiaeth a safbwyntiau gwahanol

Am ragor o wybodaeth ac i siarad â chynghorydd perthnasol, cysylltwch â Busnes Cymru. Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy>



Astudiaeth achos Watkins & Gunn

Gosod cynsail ar gyfer cynhwysiant ac esblygiad yn sector y gyfraith yng Nghymru

Mae'r pandemig wedi effeithio ar fusnesau sy'n gweithredu ar draws sawl diwydiant, ac nid yw sector y gyfraith yn eithriad yn hynny o beth. Dyma Clive Thomas, rheolwr gyfarwyddwr cwmni cyfreithwyr Watkins and Gunn yn esbonio sut mae ei gwmni ef, a sawl cwmni arall ar draws Cymru, wedi ymateb er mwyn sicrhau dyfodol arloesol, cynhwysol a llewyrchus ar gyfer y bobl hynny sy'n dewis datblygu gyrfa yn sector y gyfraith yng Nghymru.

Pa sialensiau greodd y pandemig i sector y gyfraith?

"Creodd y pandemig pob math o broblemau i sector y gyfraith. Dros nos, bu angen i ni alluogi ein holl staff i weithio'n effeithiol o gartref yn ystod y cyfnod clo, ac wedyn mewn modd hybrid wrth i'r cyfyngiadau lacio. Yn yr un modd â sawl cwmni arall, rhoesom nifer o atebion dros dro ar waith i ddatrys y problemau a grëwyd gan y pandemig. Yr her nawr yw datblygu atebion mwy gwydn sy'n addas mewn byd sydd wedi cofleidio economi mwy digidol, lle mae llawer o gleientiaid am barhau i ddelio â ni o bell. Ac mae Busnes Cymru wir yn ein cynorthwyo i archwilio sut y gall technoleg a dulliau newydd o weithio ein helpu ni i wneud hynny."

Sut gall sector y gyfraith yng Nghymru fod yn fwy cynhwysol?

"Mae amrywiaeth ym myd y gyfraith yn broblem go iawn. Mae Cymru'n genedl amrywiol, ond yn anffodus nid yw'r gyfraith yn adlewyrchu hynny ar hyn o bryd. Mae cyfreithwyr yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r mater yma ac mae Cymdeithas Cyfreithwyr Caerdydd wedi lansio pwyllgor a chynllun mentora er mwyn helpu i ddenu mwy o bobl i fynd ar drywydd cyfleoedd ym myd y gyfraith. Mae hi'n bwysig dros ben fod pobl yn gallu gweld modelau rôl yn ein proffesiwn, ac uniaethu â nhw."

**Cliciwch yma i wyllo'r Fideo
Astudiaeth Achos**

"Agwedd bwysig arall wrth sicrhau ein bod ni'n diogelu'r talent gorau yn sector y gyfraith yng Nghymru yw symudedd cymdeithasol. Allwch chi ddim â chaniatáu sefyllfa lle'r unig bobl sy'n ymgeisio am swyddi yn eich cwmni yw'r bobl hynny y mae eu tad yn nabod rhywun mewn cwmni cyfreithiol trwy'r clwb golff. Rhaid i ni sicrhau ei bod hi wir yn faes agored i'r holl dalent gorau yng Nghymru anelu ato."

Os yw cyflogau'n uwch yn Lloegr, sut ydych chi'n gwerthu gyrfaoedd gyda chwmni yng Nghymru?

"Dwi ddim yn credu bod prinder talent yng Nghymru. Fodd bynnag, mae hi'n gystadleuol dros ben i gwmnïau sydd am ddiogelu cyfreithwyr am rolau uwch mewn llawer o adrannau. Mae hyn yn golygu bod cynigion cyflog yn gorfod cynyddu, sydd wir yn broblem i gwmnïau cyfreithiol wrth ddod allan o'r pandemig."

"Mae'r flaenoriaeth wedi newid i gadw a datblygu talent Cymreig, gan ddenu'r rhai a fyddai wedi mynd i Lloegr neu ymhellach i ffwrdd. Mae gweithio hybrid ac o bell yn golygu bod ymhle mae pobl yn gallu gweithio'n llai pwysig. Felly os nad oes gan rywun gysylltiad go iawn â'u

cwmni a bod eu ffocws yn llwyr ar y cyflog, pam na fydden nhw'n symud i weithio o gartref dros gwmni arall sy'n cynnig mwy o arian?

"Rydyn ni'n credu taw'r gwahaniaeth pwysig yw sicrhau bod ein tîm yn teimlo cysylltiad â ni, eu bod nhw'n teimlo bod eu gwaith yn bwysig, a'u bod yn sylweddoli pa mor browd ydyn ni o weithio gyda nhw. Mae hi'n hanfodol bod ein tîm yn gweld bod gwerthoedd ein cwmni'n gyson â'u rhai nhw. Felly, rydyn ni wedi gweithio gyda'n tîm i ddiffinio **gwerthoedd Watkins & Gunn**. Mae bod yn rhan o gwmni sy'n flaengar, yn gynhwysol, yn gyfrifol ac yn gefnogol, a chael gweithio gyda phobl rydych chi'n ymddiried ynddynt; oll gymaint yn bwysicach na dim ond cyflog. Petai'n fater o gyflog yn unig, wedyn ie, byddem ni mewn perygl o gollu llawer o'r talent da o Gymru."

Beth rydych chi'n ei wneud i gadw talent?

"Rhan bwysig arall o gadw a denu staff yw datblygiad a hyfforddiant. Rwy'n credu bod y staff sy'n ymuno â chi am sicrhau eu bod yn gallu bod y gorau y gallant fod o fewn eu rôl, ac nid ydyn nhw'n mynd i allu cyflawni hynny heb gefnogaeth.

"Mae hi'n hanfodol hefyd fod staff yn gallu gweld llwybr gyrfaol clir o fewn eich cwmni. Rydyn ni felly wedi troi ein sylw at ddatblygu llwybrau teg a thryloyw iawn trwy ein cwmni. Does yna ddim lle ar gyfer y tap hen-ffasiwn yna ar yr ysgwydd i ddweud y dylech chi ymgeisio am swydd benodol. Os yw rhywun yn teimlo eu bod yn addas am rôl, yna ni ddylai ddim eu hatal rhag ymgeisio.

"Rhaid i chi fynd gam ymhellach fel cwmni i sicrhau bod pobl yn sylweddoli faint rydych chi'n eu gwerthfawrogi nhw a'r gwaith maen nhw'n ei wneud. Mae hynny'n golygu eu holi nhw'n gyson i wneud yn siŵr nad ydyn nhw'n gweithio'n rhy galed, ac yn arbennig wrth weithio gartref, oherwydd os nad ydych chi'n gallu eu gweld nhw, wyddwch chi ddim pa oriau maen nhw'n gweithio. Trwy gyfarfodydd fesul un, sgysiau WhatsApp, cadw mewn cysylltiad trwy Teams; mae'r holl gysylltiadau hyn yn bwysig i gadw llygad ar y sefyllfa a deall sut mae'ch staff yn ymdopi."

Sut rydych chi'n helpu i hyfforddi talent newydd?

"Ar lefel iau, mae cyfoeth o dalent Cymreig ar gael i ni. Felly, rydyn ni wedi gosod y ffocws ar ddatblygu talent newydd a'i dyfu'n organig o fewn y cwmni. Rydyn ni'n credu taw dyma'r ffordd orau o fynd ati i sicrhau y gallwn lewyrchu yn sgil y pandemig a datblygu cyfarwyddwyr y dyfodol.

"Mae cyfreithwyr dan hyfforddiant yn llofnodi contract hyfforddi am gyfnod penodol o ddwy flynedd i weithio gyda ni, ac mae gennym nifer o hyfforddeion ar draws y practis. Yn ddiweddar, gwelwyd newidiadau yn y cymwysterau proffesiynol a'r llwybrau i'r bobl sy'n dechrau gyrfa yn y proffesiwn cyfreithiol. Yn draddodiadol, byddai'r rhai sydd am ddod yn gyfreithwyr wedi dilyn y Cwrs Ymarfer Cyfreithwyr fel llwybr i'r proffesiwn. Fodd bynnag, mae llwybr newydd, yr Arholiad Cymhwys fel Cyfreithiwr, yn cael ei gyflwyno'n raddol i fod yn ddull newydd canolog o gymhwyso. Mae pob llwybr yn gweithio mewn ffordd sydd ychydig bach yn wahanol i'w gilydd, ac yn Watkins & Gunn rydyn ni'n gweithio i helpu aelodau newydd o'r tîm i ddatblygu, dim ots pa lwybr y maent yn ei ddilyn.

"Rydyn ni'n awyddus hefyd i annog ein tîm i ennill achrediadau unigol yn eu meysydd arbenigol o'r gyfraith. Mae'r cymorth yma'n cael ei ymestyn hefyd i aelodau o'n tîm cymorth ehangach er mwyn sicrhau bod pawb yn y cwmni'n cael cymorth i ddatblygu.

"Wrth edrych ymhellach i'r dyfodol, lle bo modd, rydyn ni'n ceisio helpu myfyrwyr trwy gynnig profiad gwaith. Mae hynny wedi bod yn anodd yn ystod y pandemig wrth i bobl weithio o bell, ond wrth i'r cyfyngiadau lacio a dod i ben, byddwn ni'n ailgydio yn yr ymdrechion hynny."

Am ragor o wybodaeth ac i siarad â chyngorydd perthnasol, cysylltwch â Busnes Cymru.

Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i

<https://businesswales.gov.wales/cy>

Dyma ambell i bwynt allweddol pellach a chrynodeb gyda linciau i ddeunyddiau darllen pellach:

Cysylltiadau allweddol a linciau:

- Cymorth Busnes Cymru:
[Cymorth i fusnesau yng Nghymru | Busnes Cymru](#)
- Cymdeithas y Cyfreithwyr:
www.lawsociety.org.uk
- LawCare, elusen llesiant meddwl cymuned y gyfraith:
www.lawcare.org.uk
- Y Bwrdd Gwasanaethau Cyfreithiol:
www.legalservicesboard.org.uk
- Yr Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr:
www.sra.org.uk

Cymorth pellach ar gyfer eich busnes gan Busnes Cymru:

- Cydraddoldeb ac amrywiaeth Busnes Cymru:
[Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](http://llyw.cymru)
- Datblygu staff uwch fel gydag ILM Lefel 7:
[Datblygu Uwch Goetsiwyr Gweithredol – ILM 7 – Academi Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Dechrau busnes:
[Dechrau a Chynllunio Busnes | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Cymorth Marchnata digidol Cyflymu Cymru Busnes Cymru:
[Cyrsiau ar-lein am ddim – Busnes Cymru – Cyflymu Cymru Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)

- Paratoi cynllun busnes:

[Cynllun Busnes | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
Am ragor o fanylion am Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru, sy'n helpu busnesau Cymreig i gymryd camau rhagweithiol i greu gweithle cynhwysol, teg ac amrywiol, ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/addewid-cydraddoldeb>

I gael rhagor o fanylion am yr Addewid Twf Gwyrdd, sy'n helpu busnesau Cymreig i gymryd camau rhagweithiol i wella eu cynaliadwyedd, gan ddangos eu heffaith positif ar y bobl a'r lleoedd o'u cwmpas, ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/addewid-twfgwyrdd>

Hanfodion Seiber:

- Hanfodion seiber a mwy
[Y Cynllun Hanfodion Seiber Newydd | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)

Meddalwedd i'w archwilio:

- ActionStep:
[Actionstep - Meddalwedd Rheoli Arferion Cyfreithiole](#)
- CLIO:
[Clio | Meddalwedd Rheoli Arferion Cyfreithiol #1](#)
- Erthygl Microsoft 365 ar gyfer y sector cyfreithiol:
[Law Firms We Hear You! Yn Cyflwyno Ateb Microsoft 365 ar gyfer Byd y Gyfraith - Cymuned Tech Microsoft](#)
- Ateb Cynhyrchiant Arferion Cyfreithiol LEAP
[Ateb Cynhyrchiant Arferion Cyfreithiol | Meddalwedd Cyfreithiol LEAP](#)

Cymorth pellach i gyflogi staff:

- Rhaglenni Cyflogadwyedd Cymunedol
[Rhaglenni Cyflogadwyedd Cymunedol | Porth Sgiliau Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Datblygu staff uwch fel gydag ILM Lefel 7:
[Datblygu Uwch Goetsiwyr Gweithredol – ILM 7 – Academi Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Twf Swyddi Cymru, Porth Sgiliau Busnes Cymru:
[Twf Swyddi Cymru+ | Porth Sgiliau Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Cyfrifon Dysgu Personol
[Cyfrifon Dysgu Personol | Gyrfa Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Prentisiaethau ReAct
[Prentisiaethau](#)
- Hyfforddeiaethau
[Hyfforddeiaethau | \(llyw.cymru\)](#)