

Cymdeithas Mudiadau

Gwirfoddol Penybont

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

4. Gwirfoddoli

4.22 Rheoli ymadawiadau gwirfoddolwyr



Mae'n bwysig bod pob mudiad yn cymryd cyfrifoldeb am eu gweithdrefnau recriwtio gwirfoddolwyr a bod ganddynt system i asesu addasrwydd y ddwy ochr. Mae hon yn broses barhaus. Mae'n golygu cymryd gofal gyda'r broses ymgeisio a chyfweld, gan gynnwys efallai gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG) / geirdaon a phroses gynefino a hefyd adolygu'n barhaus drwy oruchwyliaeth reolaidd, yn ystod cyfnod cyfan y gwaith gwirfoddol.

Os nad yw gwirfoddolwr yn addas i'r rolau rydych yn eu cynnig

Ni ddylid byth ystyried gwirfoddolwr yn anaddas ar sail hil, rhywedd, oedran, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, anfantais na chrefydd.

Dyma rai rhesymau y gallech ystyried ymgeiswyr / gwirfoddolwyr yn amhriodol ar gyfer eich rôl(au):

- Gwiriad GDG yn dynodi eu bod yn anaddas i'r rôl – yn unol â'ch polisi
- Methu â darparu geirdaon (os oes angen geirdaon)
- Angen cymorth na all y mudiad ei ddarparu
- Yn derbyn cymorth personol parhaus sy'n dynodi anaddasrwydd i'r rôl
- Methu ag ymgymryd â'r hyfforddiant angenrheidiol, neu gyrraedd safonau a asesir, neu wirfoddoli o fewn canllawiau. Gallai hyn gynnwys methu ag ateb gofynion polisi allweddol e.e. ymddygiad neu agweddau sy'n mynd yn groes i bolisi cyfle cyfartal
- Camddefnydd gweithredol o gyffuriau ac alcohol

Dylai'ch polisiâu/canllawiau ei gwneud yn glir y ffordd yr asesir addasrwydd gwirfoddolwyr. Beth bynnag yw'r rheswm dros benderfynu nad yw gwirfoddolwr yn addas, dylai'r broses fod yn deg ac yn dryloyw ac yn unol â'r gweithdrefnau sydd wedi'u nodi yn eich polisi Gwirfoddoli / cwnsela allan / gadael gwirfoddolwyr i fynd / Cyfle Cyfartal, gan roi'r prif sylw i ddiogelu ac amddiffyn staff, defnyddwyr a gwirfoddolwyr.

Addasrwydd tasgau

Byddwch yn glir ynglŷn â'r hyn rydych yn gofyn i wirfoddolwyr ei wneud. Dylai disgrifiad o'r rôl nodi'r tasgau a'r wybodaeth ofynnol fel y gall y ddwy ochr farnu a yw'n realistig. Dylid darparu amgylchedd sy'n annog gwirfoddolwyr i drafod gwybodaeth bersonol sy'n berthnasol i'w gwaith gwirfoddol, ac yn gwneud iddynt deimlo'n hyderus i wneud hyn. Trwy gydol y broses ddethol dylai gwirfoddolwyr gael y cyfle i ddad-ddewis eu hunain.

Os ydych yn penderfynu yn ystod y broses ddethol nad yw gwirfoddolwr yn addas i'r cyfle yr ymgeisiodd amdano, dylech geisio sefydlu a oes unrhyw rôl arall yn y mudiad y gallai ei gwneud, neu a ellid gwneud unrhyw addasiadau.

Gallai cael ei droi i ffwrdd o waith gwirfoddol gyda mudiad penodol deimlo fel pe bai wedi'i wrthod a gall olygu canlyniadau difrifol i'r gwirfoddolwr. Mae angen cynnal y broses gyfan mewn modd sensitif, clir a pharchus.

Cwmsela Allan

Cwmsela allan yw'r broses o gytuno na fydd gwirfoddolwr yn cael ei leoli yn eich mudiad. Dylid rhoi rhesymau clir ac onest i'r gwirfoddolwr pam na all ddechrau gwirfoddoli gyda'ch mudiad. Ni ddylid rhoi esgus iddynt (e.e. 'mae'r prosiect yn llawn ar hyn o bryd'). Dylech ystyried llunio polisi Cwmsela Allan, a fydd yn cynnwys:

- Rhagarweiniad yn nodi egwyddorion sylfaenol y broses ddethol
- Cyfeiriad at weithdrefnau dethol
- Sefyllfaoedd pan ellir gwrthod y cyfle i wirfoddolwyr wirfoddoli gyda'r prosiect
- Gweithdrefnau cwmsela allan
- Unigolyn penodol a fydd yn cynnal y weithdrefn
- Datganiad yn cadarnhau y bydd gwirfoddolwyr yn cael rhesymau clir ac onest pam na ellir bwrw ymlaen.
- Canllawiau arfer gorau ar gyfer staff wrth gynnal cyfweiliadau cwmsela allan.

Os teimlwch yn ystod y broses ddethol ryw ymateb greddfol ynglŷn â gwirfoddolwr, peidiwch ei anwybyddu o reidrwydd, ond sicrhewch nad yw'n deillio o ragfarn bersonol.

Gofynnwch y cwestiynau canlynol i chi'ch hun:

- Beth yn union a ysgogodd y teimladau negyddol?
- A oedd eich pryder wedi'i ysgogi gan unrhyw anghysondeb yn y wybodaeth a roddodd y gwirfoddolwr fel rhan o'r broses ddethol?
- A oedd yr unigolyn wedi deall eich disgwyliadau'n glir?
- Pa rannau o'r meini prawf asesu y mae'r unigolyn wedi methu â'u bodloni?

Dylech bob amser wneud y canlynol:

- Cael barn arall gan gydweithiwr
- Gwneud gwiriadau pellach, e.e. gofyn am eirida arall, cynnal ail gyfweiliad neu ofyn i'r unigolyn wneud hyfforddiant pellach
- Dylai cyfwelwyr ddefnyddio arfer gorau wrth roi adborth, gan gynnwys y canlynol:-
 - Pwysleisio rhinweddau positif y gwirfoddolwr
 - Sicrhau ei fod yn deall
 - Gofyn am farn y gwirfoddolwr

Gadael Gwirfoddolwyr i Fynd

Bydd polisi 'Gadael gwirfoddolwyr i fynd' yn eich arwain a'ch cynorthwyo wrth benderfynu a ddylid gofyn i wirfoddolwr adael y prosiect. Ni ddylid cyfeirio at hyn fel gweithdrefn ddisgyblu ac mae angen iddo fod ar wahân i weithdrefnau ar gyfer staff cyflogedig, gan fod gan y berthynas sydd gennych â gwirfoddolwyr sylfaen wahanol i'r un sydd gennych â staff cyflogedig.

Gallai'r polisi gynnwys:

- sefyllfaoedd pan ofynnir yn awtomatig i wirfoddolwr adael y mudiad
- opsiynau eraill heblaw am adael – ailhyfforddi, addasu'r rôl, cymorth a goruchwyliaeth ychwanegol
- y ffordd yr ymchwilir i bryderon neu gwynion
- systemau rhybuddio
- proses apelio

Os gofynnir i'r gwirfoddolwr adael, neu os yw'n dewis gadael y mudiad, cyfeiriwch nhw'n ôl at y Ganolfan Wirfoddoli leol. Eglurwch y gall fod cyfleoedd eraill mwy addas iddynt.

Pan fo ar wirfoddolwr eisiau rhoi'r gorau i wirfoddoli

Mae amgylchiadau gwirfoddolwyr yn newid yn aml, gan eu hatal rhag parhau yn eu rôl ac mae gwirfoddolwyr yn aml yn symud ymlaen at wirfoddoli pellach neu waith â thâl yn rhywle arall. Dylid ei gwneud yn glir i wirfoddolwyr y gallant roi'r gorau iddi unrhyw bryd.

Tra mae hi bob amser yn drist gweld gwirfoddolwyr yn symud ymlaen, efallai y gallech gydnabod mai'ch mudiad chi a roddodd y cyfleoedd, y sgiliau, y wybodaeth a'r hyder angenrheidiol i gyflawni eu hamcanion. Dathlwch hyn a rhoi gwybod y gwerthfawrogwyd eu cyfraniad. Os yw'n bosib, darparwch eirida iddynt, a thystysgrif neu lythyr diolch.

Dylai'ch canolfan wirfoddoli leol allu'ch cynorthwyo ymhellach i ddatblygu'ch polisiâu a'ch gweithdrefnau.

Gwybodaeth bellach

Mae'r [Safon Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr](#) yn ei gwneud yn ofynnol fod gwirfoddolwyr yn cael gwybod os yw eu cais yn aflwyddiannus, yn cael cynnig adborth ac yn cael eu cyfeirio at fudiadau eraill fel sy'n briodol (Dangosydd 6.5). Hefyd fod gwirfoddolwyr sy'n gadael y mudiad, sydd wedi ymrwymo'n rheolaidd iddo, yn cael cynnig geirada a/neu ddatganiad arall o lwyddiant (Dangosydd 9.4).

Gweler hefyd daflen wybodaeth WCVA/Cynghorau Gwirfoddol Sirol 4.15 Lleoli gwirfoddolwyr annodd eu cyrraedd.

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 berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Cymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Penybont

112-113 Heol y Fasnach, Maesteg, Pen-y-Bont ar Ogwr, CF34 9DL

Elusen Gofrestredig: 1146543 Rhif Cwmni: 07691764

Ffôn: 01656 810400

bavo@bavo.org.uk

Ffacs: 01656 812151

www.bavo.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru: 25/07/2014



Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk