

# Tymhorau swydd a nifer y cynrychiolwyr

Roedd yr adborth a gafwyd o'r ymgynghoriad ar delerau swydd yn adlewyrchu cefndir y bobl a ymatebodd yn fawr iawn. Rhoddwyd ystod iawn o farnau.

Y prif bryderon a fynegwyd oedd yr angen i ymgysylltu â phobl a'u recriwtio i sicrhau amrywiaeth o safbwyntiau, a'r angen i sicrhau mynediad teg at gyfleoedd i alluogi pobl i gymryd rhan.

I gynrychiolwyr mewn rolau presennol, y pwyslais yw effeithiolrwydd cynrychiolaeth a thegwch a chydraddoldeb telerau â phartneriaid eraill o amgylch y bwrdd.

Tynnodd yr ymgynghoriad sylw hefyd at heriau wrth recriwtio cynrychiolwyr newydd i gymryd lle'r rhai sy'n camu i lawr, ochr yn ochr â chwestiynau ynghylch sut i gadw cynrychiolwyr arbennig o effeithiol sy'n dod â phrofiad a gweledigaeth hirdymor i waith grŵp. Nodwyd hefyd bod trosiant mewn rolau cynrychioliadol yn gyffredin a bod lefelau effeithiolrwydd yn amrywio rhwng unigolion.

Un farn a fynegwyd oedd nad ydym yn aml yn clywed gan bob cynrychiolydd mewn grŵp, a all fod oherwydd bod ychydig o bobl yn dominyddu cyfarfodydd. Fodd bynnag, er y gallai hyn fod yn wir, mae hefyd yn wir bod gwahaniaethau o ran profiad, hyder a sgiliau llafar. Yn aml, mae aelodau'r grŵp yn aros yn dawel oherwydd bod eu barn eisoes wedi'i mynegi gan aelodau mwy llafar y grŵp. Mae cadeirio medrus yn sicrhau bod gan bawb y cyfle i gyfrannu. (gweler y ddogfen Canllaw i Gadeirio Cyfarfodydd Cydgynhyrchiol)

Cododd rhai pobl bryderon ynghylch y stamina sydd ei angen ar gyfer rolau cynrychioliadol, gan nodi nad yw cwblhau tymor llawn mewn swydd yn orfodol. Er bod rhai defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn gallu cynnal cyfranogiad tymor hwy, efallai y bydd eraill yn well ganddynt ymrwmiadau byrrach.

Awgrymwyd nad oes angen i delerau swydd fod yn unffurf ar draws pob ardal; fodd bynnag, mae cynrychiolwyr yn gyffredinol yn ceisio cydraddoldeb ag ardaloedd cyfagos, yn enwedig lle mae amodau cyfranogiad yn fwy ffafriol. Felly, byddai sefydlu safon ofynnol ledled Cymru yn fuddiol .

Cyfeiriodd un person at hyd tymhorau swydd a awgrymodd y byddai parhau am ail dymor yn dibynnu ar adolygiad boddhaol ar ddiwedd ei dymor cyntaf. Er y gallai hyn helpu i gefnogi effeithiolrwydd y tîm cynrychioliadol, mae yna hefyd broblemau o ran straen wynebu adolygiad a'r canlyniadau emosiynol os na chaiff eu tymor swydd ei adnewyddu.

Mae trafodaeth hollol ar wahân i'w chael ynghylch a ddylid caniatáu i bobl fod yn gynrychiolwyr waeth beth fo'u perfformiad. Fodd bynnag, mae'n faen prawf angenrheidiol ar gyfer penodiad cychwynnol.

Mae angen cydbwysu'r ffactorau hyn drwy gyfuniad o dymhorau swydd a nifer y cynrychiolwyr.

Ar hyn o bryd, sefydliadau neu bartneriaethau trydydd sector lleol sy'n penderfynu ar delerau aelodaeth, sydd wedi arwain at ddiffyg cysondeb a thryloywder ar draws gwahanol rannau o Gymru. Ar hyn o bryd, gall tymhorau swydd cynrychiolwyr amrywio o fod yn fyr iawn, i fod cyhyd ag y mae'r unigolyn am wasanaethu.

Roedd y dull aelodaeth hirdymor yn ganlyniad i'r ffaith nad oedd gan rai aelodau eraill o'r Bwrdd unrhyw gyfyngiadau ar delerau swydd yn flaenorol. Teimlwyd bod angen cyfartaledd cyfnod swydd i bawb. Dylai aelodau bwrdd y Bwrdd Partneriaeth â Chyflog ac aelodau defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr gael yr un telerau swydd.

Teimlai un cyfrannwr fod amser ers defnyddio gwasanaethau yn ffactor pwysicach o ran pryd y dylai rhywun roi'r gorau i'w gyfranogiad. Nododd y rhan fwyaf o'r ardaloedd y dylai'r person fod wedi defnyddio gwasanaethau iechedd meddwl o fewn 5 mlynedd.

Fel rheol gyffredinol, dylai tymhorau swydd adlewyrchu cymhlethdod y gwaith ac amllder cyfarfodydd. Mae angen digon o amser ar gynrychiolwyr i wneud y canlynol:-

- dod i arfer â'r diwylliant,
- dysgu natur y gwaith,
- datblygu perthnasoedd gwaith da gyda phartneriaid o amgylch y bwrdd,
- dod yn effeithiol,
- a throsglwyddo eu dysgu i gynrychiolwyr newydd cyn iddynt adael..

Rhaid cydnabod, yn wahanol i bartneriaid eraill o amgylch y bwrdd, nad yw defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr wedi'u hymgorffori yn yr amgylchedd hwn yn llawn amser ac na ellir disgwyl iddynt fod yn effeithiol o'u cyfarfod cyntaf.

Bydd cynllunio olyniaeth yn gofyn am orgyffwrdd tymhorau swydd er mwyn caniatáu i gynrychiolwyr newydd ymgartrefu yn y sefydliad cyn i'r cynrychiolwyr profiadol adael.

Mae'n ymddangos yn rhesymol disgwyl i'r term cyntaf gynnwys o leiaf:

- 3 chyfarfod i gynrychiolydd ddod i arfer â rôl newydd
- 3 chyfarfod i ddod yn effeithiol
- 3 chyfarfod i weithio ar berfformiad brig,
- 3 chyfarfod i drosglwyddo eu gwybodaeth i recriwtiaid newydd.

Os bydd cynrychiolwyr yn gwasanaethu am o leiaf 2 dymor, byddant yn gallu perfformio ar lefel uwch am gyfnod hwy. I ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr, ac i sefydliadau, mae cyfraniad a chynrychiolaeth effeithiol yn allweddol i lwyddiant.

Bydd cyfnodau cyfyngedig yn y swydd yn gofyn am nifer fwy o gynrychiolwyr dros amser ond mae cronfa gyfyngedig o bobl sy'n fodlon ac yn gallu ymgymryd â'r gwaith hwn. Efallai y byddai mwy o bobl ar gael pe bai pobl yn cael cynnig gwobrau am y rolau hyn (mae dogfen Gwobr a Chydnabyddiaeth ar gael ar gais).

Mae pobl yn buddsoddi cryn dipyn o amser ac ymdrech i ddod yn dda yn y rôl gynrychioliadol. Mae tuedd i gynrychiolwyr newydd gael cynnig nifer o gyfleoedd a all olygu ymrwymiad a gwaith caled, dim ond i ganfod bod hyn yn lleihau dros amser pan gaiff cynrychiolwyr newydd eu recriwtio a all adael pobl yn teimlo eu bod yn cael eu hanwybyddu a'u tanbriso.

Gallant gael eu labelu'n gyflym fel un o'r wynebau cyfarwydd mewn nifer o gyfarfodydd a digwyddiadau. Mae'r dull hwn yn tanseilio'r cymhelliant i ddod yn gynrychiolydd, yn enwedig os yw'r profiad yn teimlo'n annheg neu'n cael ei danbriso. Dylid gwobrwyo ymrwymiad, yn hytrach na bod pobl yn teimlo'n ddigymhelliant sy'n arwain at golli talent o'r system.

Gall fod ofn y bydd pobl sy'n aros ar fyrddau neu bwyllgorau am amser hir yn colli annibyniaeth eu llais, o ganlyniad i ddatblygu teyrngarwch tuag at unigolion eraill ar grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau. Mae profiad yn dangos, mewn gwirionedd, nad yw defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr sy'n herio'n effeithiol ac yn adeiladol byth yn colli eu persbectif cefndir, yn anaml yn colli'r angerdd dros eu rôl ac yn parhau i gynrychioli ac eirioli dros eu cymuned yn deg.

Mae'n bwysig bod telerau swydd wedi'u nodi yn y strategaeth ymgysylltu a recriwtio leol, fel bod y polisi'n dryloyw. Mae'n hanfodol ac yn ystyriol sicrhau bod diwedd tymor swydd wedi'i nodi'n glir ymlaen llaw, fel bod pobl yn gwybod beth i'w ddisgwyl.

Lle mae cyfnodau swydd yn gyfyngedig mae angen strategaeth ymadael deg ac urddasol. Argymhellir cynnig cyfle i gynrychiolwyr wedi ymddeol fentora, cefnogi

a goruchwylio cynrychiolwyr dros dro, a lle na all cynrychiolwyr dros dro fynychu cyfarfodydd eu bod yn gweithredu fel dirprwyon. Gellid cynnig rolau cynrychioliadol eraill iddynt hefyd ar bwyllgorau a grwpiau nad yw cynrychiolwyr yn eu mynychu'n draddodiadol.

## Argymhellion

### Safon isafswm

- Bydd pob cynrychiolydd wedi defnyddio gwasanaethau neu wedi profi problemau iechyd meddwl o fewn y 5 mlynedd diwethaf, neu maent wedi gofalu am rywun sydd wedi gwneud hynny.
- Ar gyfer cyfarfodydd sy'n digwydd hyd at 6 gwaith y flwyddyn – isafswm hyd tymor o 3 blynedd gydag o leiaf un tymor gwasanaeth arall posibl
- Ar gyfer cyfarfodydd bob mis neu 6 wythnos – isafswm hyd tymor o ddwy flynedd gydag o leiaf un tymor gwasanaeth arall yn bosibl.
- Rhoddir cyfnod rhybudd o 6 mis neu o leiaf 2 gyfarfod (pa un bynnag sydd hiraf) i gynrychiolydd os yw eu tymor yn y swydd yn dod i ben.
- Ni chaiff tîm o gynrychiolwyr ei ddisodli byth, ar yr un pryd, er mwyn sicrhau trosglwyddo gwybodaeth ac arbenigedd i gynrychiolwyr sy'n dod i mewn. Mae hyn yn sicrhau bod cynrychiolwyr profiadol ac effeithiol ar y Bwrdd, y pwyllgor neu'r grŵp bob amser. Rhaid bod o leiaf 3 chyfarfod yn gorgyffwrdd rhwng cynrychiolwyr sy'n dod i mewn ac sy'n gadael.
- Mae gan gynrychiolwyr y dewis o ymddiswyddo ar unrhyw adeg.

### Safon aur

- Yr un telerau swydd ag a wasanaethir gan aelodau eraill y pwyllgor neu'r grŵp

## Nifer y cynrychiolwyr

Mae dynameg grŵp yn pennu bod angen o leiaf ddau berson o leiafrif i effeithio ar ddiwylliant a phenderfyniadau'r grwpiau. Felly, fel egwyddor gyffredinol, dylai fod o leiaf 2 ddefnyddiwr gwasanaeth a 2 ofalwr ym mhob grŵp gwneud penderfyniadau.

Yn ogystal, er mwyn mynd i'r afael â phryderon ynghylch yr ystod o safbwyntiau, gorau po fwyaf o leisiau y gellir eu clywed o amgylch y bwrdd. Mae ymchwil hefyd wedi dangos bod gan benderfynwyr duedd i roi ychydig o hygrededd i lais un defnyddiwr gwasanaeth neu ofalwr ac maent yn fwy tebygol o gymryd cyfraniadau o ddifrif os cânt eu cefnogi gan grŵp.

Mae dyfyniad gan un cyfranogwr gweithdy yn cefnogi'r syniad hwn – “cofiwch nad yw llais un person yn cynrychioli 'defnyddwyr gwasanaethau' fel categori”. Mae profiad o gael cyfraniadau wedi'u nodi fel hyn fel 'eich barn unigol chi yn unig' yn gyffredin ymhlith cynrychiolwyr sydd wedi gwasanaethu ar grwpiau gwneud penderfyniadau yn unig.

Er y gwnaed y ddadl y byddai gan grwpiau proffesiynol un person yn unig mewn cyfarfodydd a'u bod yn gyfrifol am gael barn eu cydweithwyr i lywio eu gwaith, nid oes gan ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yr un hygredd na statws â gweithwyr proffesiynol eto ac nid ydynt yn grŵp homogenaidd chwaith. Er nad yw hon yn sefyllfa ddelfrydol o ran cydraddoldeb wrth wneud penderfyniadau, mae'n realiti y mae angen ei ystyried.

O ystyried nad yw defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn aml yn gallu mynychu grwpiau oherwydd afiechyd neu gyfrifoldebau gofalu, y dull mwyaf effeithiol yw cael pwll, neu dîm o gynrychiolwyr sy'n cefnogi ei gilydd ac yn rhannu'r gwaith rhyngddynt i sicrhau bod y cwota lleiaf o gynrychiolwyr bob amser yn bresennol mewn cyfarfodydd. Bydd hyn, ynghyd â thymhorau swydd hirach, yn rhoi'r amrywiaeth o safbwyntiau a ddymunir gan bartneriaid, yn sicrhau presenoldeb cynrychiolaeth effeithiol a ddymunir gan ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr ac yn cynyddu'r cyfleoedd i gymryd rhan a ddymunir gan bobl sydd â'r uchelgais i gymryd rhan yn y dyfodol.

Ar gyfer grwpiau tasg a gorffen llai, efallai y bydd angen llai o aelodau, ond gall y dull tîm weithio'n dda o hyd.

Un enghraifft o ddull o'r fath yw cael penodedig sy'n cael ei gefnogi gan 'gyfaiil', sy'n cymryd yr awenau pan nad yw'r penodedig ar gael. Mae cael mwy o ddefnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr o amgylch y bwrdd yn helpu i egluro lle mae safbwyntiau'n cyd-fynd neu'n gwahaniaethu. Bydd yn tueddu i arwain at gyfraniadau mwy creadigol a gwiriad realiti mwy effeithiol o sut mae gwaith y grŵp gwneud penderfyniadau yn effeithio ar/dylanwadu ar/effeithio ar ddarparu gwasanaethau.

## **Safon isafswm**

- Penodir o leiaf 2 ddefnyddiwr gwasanaeth a 2 ofalwr yn gynrychiolwyr i bob bwrdd neu bwyllgor.
- Fel egwyddor gyffredinol, dylai unrhyw grŵp hirdymor sy'n gwneud penderfyniadau sylweddol fel Byrddau, a phwyllgorau dylanwadol, fodloni'r nifer gofynnol hwn.

## Safon aur

- Lle mae gwahaniaethau daearyddol a gweinyddol mewn gwasanaeth rhwng gwahanol rannau o'r sefydliad e.e. bwrdd iechyd neu ardal awdurdod lleol, mae'n well cael cynrychiolwyr o bob ardal.
- Bydd digon o gynrychiolwyr yn cael eu penodi i sicrhau, o ystyried y gyfradd absenoldeb uchel oherwydd salwch neu gyfrifoldebau gofalu, y bydd o leiaf 2 ddefnyddiwr gwasanaeth a 2 ofalwr yn bresennol yn y Bwrdd bob amser.
- Mae mwy na 2 ddefnyddiwr gwasanaeth a 2 ofalwr yn cael eu penodi i wneud y mwyaf o amrywiaeth y lleisiau ac i sicrhau bod profiad byw'r cynrychiolwyr yn berthnasol i'r penderfyniadau sy'n cael eu gwneud.
- Mae arfer gorau yn sicrhau bod digon o ddefnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr i gael llais cyfartal â gwneuthurwyr penderfyniadau proffesiynol lle defnyddir pleidleisio mwyafrifol. Byddai hyn yn awgrymu aelodaeth o leiaf 50% o ddefnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr.

## Argymhellion

- Argymhellir bod sefydliadau sy'n bodloni'r safonau gofynnol ar gyfer tymhorau swydd a nifer y cynrychiolwyr mewn grwpiau gwneud penderfyniadau yn anelu at y safon Aur.
- Gellir rhagori ar yr amodau hyn yn lleol ond ni ellir eu lleihau.
- Er mwyn tryloywder a thegwch, bydd nifer y cynrychiolwyr a'u cyfnodau swydd yn cael eu penderfynu drwy strategaeth ymgysylltu a gynhyrchir ar y cyd ar gyfer y sefydliad neu'r bartneriaeth.
- Mae strategaeth ymadael deg ac urddasol, pan ddaw tymor swydd cynrychiolydd i ben, a all gynnwys eu cadw i fentora a goruchwylio cynrychiolwyr newydd eu penodi.