



CREU BWRDD CYTBWYS, CYNHWYSOL A MEDRUS

CANLLAW RECRIWTIO AR GYFER
SEFYDLIADAU CHWARAEON

Awdur: Amanda Bennett, FairPlay Ltd

ARGRAFFIAD 1af: MAI 2019

CYNNWYS

Y Cylch Recriwtio	04
01. Blaenoriaethau Strategol A Model Arweinyddiaeth.....	05
02. Archwiliadau Sgiliau Ac Amrywiaeth.....	07
03. Disgrifiad O'r Rôl A Hysbyseb.....	09
04. Llwybr I'r Bwrdd.....	11
05. Pwyllgor Enwebiadau.....	12
06. Datblygu Arweinyddiaeth Ac Adnabod Talent.....	16
07. Cynllunio Ar Gyfer Olyniaeth.....	18
08. Hyfforddi A Datblygu.....	18
Hyrwyddo eich Sefydliad i Ddarpar Aelodau Bwrdd	20
Cynllunio ar gyfer Olyniaeth – Paratoi ar gyfer yr hyn a Ddisgwylir	29





CYFLWYNIAD

Gall recriwtio aelodau ar gyfer Bwrdd fod yn dasg lafurus a chymhleth, ond gall gweledigaeth glir a chynllunio cadarn eich helpu i ddod o hyd i Gyfarwyddwyr o'r radd flaenaf a sicrhau sefydlogrwydd hirdymor i'r Bwrdd. Mae'n ddefnyddiol meddwl am y broses fel un gylchol, neu barhaus, sy'n adlewyrchu newidiadau yng nghenhadaeth a blaenoriaethau sefydliad, yn ogystal â'i amgylchiadau. Mae nifer o gamau i'w cymryd i sicrhau recriwtio llwyddiannus a nod y canllaw hwn yw rhoi cyngor ymarferol ar bob un o'r camau yn y broses hon.

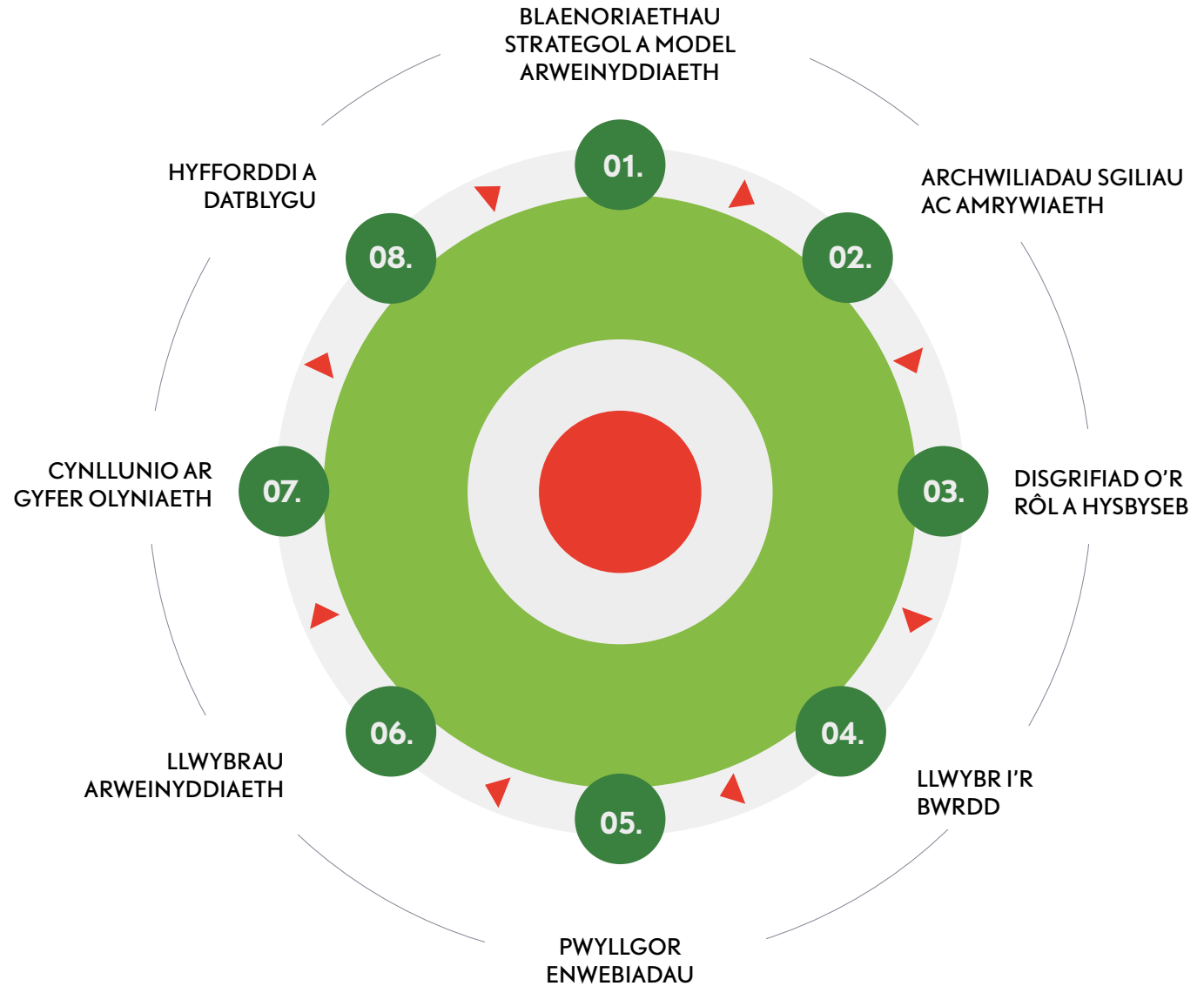
Y CYLCH RECRIWTIO

Mae codau ymarfer a fframweithiau llywodraethu, gan gynnwys Fframwaith Llywodraethu ac Arweinyddiaeth Cymru (GLFW), yn annog sefydliadau i ystyried cyfansoddiad Byrddau yn ofalus iawn gan sicrhau y rhoddir sylw penodol i sgiliau ac amrywiaeth. Bydd y canllaw hwn yn sicrhau y caiff y rhain eu hymgorffori ym mhob agwedd ar recriwtio.

Mae recriwtio yn cymryd amser, a chan mai gwirfoddolwyr yw'r rhan fwyaf o aelodau byrddau, gall hyn fod yn her. Fodd bynnag, os ydych yn pwysu a mesur y risgiau o benodi rhywun nad yw'n bodloni eich disgwyliadau neu, mewn sefyllfaoedd eithafol, sy'n achosi niwed i'ch sefydliad, mae'n werth buddsoddi yn yr amser.



**EIN
CENHADAETH
YW SICRHAU
BOD Y GAMP
YN AGORED
I BAWB YNG
NGHYMRU, DRWY
EI GWNEUD YN
HYGYRCH, YN
GROESAWGAR AC
YN BLESERUS.**



01.

BLAENORIAETHAU STRATEGOL A MODEL ARWEINYDDIAETH

Yn seiliedig ar y dywediad 'ffurf yn adleisio'r bwriad', dylai strwythur sefydliad, gan gynnwys ei fwrdd, fod wedi'i wreiddio'n gadarn yn ei genhadaeth neu ei weledigaeth, h.y. y rheswm pam mae'r sefydliad yn bodoli. Er enghraifft, bydd Cyrff Rheoli Cenedlaethol eisiau cynnwys pobl ar y Bwrdd sy'n deall y gamp ei hun ond, ym maes chwaraeon yr 21ain ganrif, mae'r Cyrff hyn bellach yn fusnesau micro, neu fach, y mae arnynt angen arbenigedd ariannol, masnachol, cyfathrebu a llywodraethu, yn ogystal â phrofiad chwaraeon.

Ar ben hynny gall penodi pobl y mae gan bob un ohonynt yr un wybodaeth, er enghraifft, gwybodaeth am gymnasteg artistig menywod neu rygbi 15 bob ochr dynion, eithrio pobl eraill sydd ag arbenigedd hanfodol o fformatau a grwpiau targed eraill, yn enwedig lle mai'r rhain yw'r meysydd twf yn y dyfodol. Gallai hefyd greu sefyllfa lle daw meddylfryd grŵp i'r amlwg gan fod nifer o aelodau'r bwrdd yn rhannu'r un profiadau a safbwyntiau. Mae hyn yn risg fawr i fyrrddau chwaraeon gan fod yr angen am amrywiaeth barn a phrofiad yn hanfodol i wneud penderfyniadau cadarn ac arloesi.

Beth bynnag yw eich blaenoriaethau strategol, a all fod yn rhai chwaraeon e.e. twf ar lawr gwlad a llwyddiant medalau; neu heb fod yn chwaraeon e.e. iechyd a lles, creu refeniw neu hyder rhanddeiliaid, dylai'r rhain gael eu hadlewyrchu yn sgiliau, gwybodaeth a phrofiad y bobl sydd ar eich Bwrdd.

Mae'n syniad da creu model neu fframwaith arweinyddiaeth i gyfleu eich cenhadaeth a'ch gwerthoedd, a rhestru eich amcanion arweinyddiaeth gan gynnwys eich nodau amrywiaeth. Gall y model gael ei ategu gan

ddisgrifiad o rôl y Cyfarwyddwr a manyleb y person, ynghyd â chylch gorchwyl, cod ymddygiad a pholisi cydraddoldeb sefydliadol y Bwrdd. Nid dim ond yr hyn y mae aelodau'r Bwrdd yn ei wneud sy'n bwysig, ond y diwylliant y maent yn ei arwain a sut maent yn ymddwyn. Yn bwysicach, mae hyn yn gosod cyfeiriad eich proses recriwtio. Gallai edrych fel hyn:

Ein cenhadaeth yw sicrhau bod y gamp yn agored i bawb yng Nghymru, drwy ei gwneud yn hygyrch, yn groesawgar ac yn bleserus.

BYDDWN YN SICRHAU HYN DRWY WNEUD Y CANLYNOL:

- Cryfhau clybiau a chreu llwybrau talent
- Creu partneriaethau newydd a chyfluoedd i chwarae
- Gwneud y gamp yn bleserus ac yn hygyrch i bawb
- Datblygu ein gwirfoddolwyr, ein hyfforddwr a'n swyddogion ymroddedig
- Sicrhau dyfodol cynaliadwy i'r Corff Rheoli Cenedlaethol drwy ddulliau llywodraethu da a sefydlogrwydd ariannol

DYMA EIN GWERTHOEDD:

- Ymrwymiad i ragoriaeth
- Gonestrwydd
- Cynhwysiant
- Gweithio mewn tîm





Er bod ymrwymiad llawn o hyd i chwaraeon craidd, sy'n seiliedig ar glwb, mae arallgyfeirio yn amlwg yn flaenoriaeth o ran profiadau chwaraeon, partneriaid newydd, cyfranogwyr newydd a gwahanol ffynonellau o reffeniw.

Felly, bydd y fframwaith arweinyddiaeth yn cysoni pob un o'r uchod a bydd yn cael ei adlewyrchu yn nogfennau perthnasol y Bwrdd, gan gynnwys y disgrifiad o rôl y Cyfarwyddwr, y cylch gorchwyl a chod ymddygiad y Bwrdd.

PWYNT I'W YSTYRIED

Gan ystyried cenhadaeth a blaenoriaethau eich sefydliad, sut gallai eich model arweinyddiaeth edrych?

02.

ARCHWILIADAU SGILIAU AC AMRYWIAETH

Rhestr sgiliau - nawr eich bod wedi sefydlu model arweinyddiaeth sy'n diffinio'r hyn rydych ei eisiau gan eich Bwrdd, mae'n bryd meddwl am y cymwyseddau, y sgiliau, yr wybodaeth a'r profiad penodol sydd eu hangen arnoch. Y lle gorau i ddechrau yw drwy lunio rhestr sgiliau sy'n unigryw i'ch sefydliad chi ac mae'r enghraifft o restr sgiliau yn fan cychwyn da. Er enghraifft, bydd cyllid yn flaenoriaeth uchel i'r rhan fwyaf o gyrff chwaraeon, sy'n golygu y bydd gan un o'r Cyfarwyddwyr gymwysterau a phrofiad perthnasol ym maes cyllid a chyfrifyddu i gynnig arbenigedd a goruchwyliaeth ar lefel bwrdd.

Efallai nad yw cyfleusterau a rheoli eiddo yn flaenoriaeth uchel i sefydliadau nad ydynt yn berchen ar gyfleusterau nac yn buddsoddi ynddynt, tra mae cyrff chwaraeon bellach yn rhoi mwy o flaenoriaeth i farchnata ac arbenigedd masnachol wrth chwilio am Gyfarwyddwyr newydd.

Gan ddefnyddio'r templed rhestr sgiliau, nodwch beth sy'n bwysig i'ch sefydliad - dylid trin y cymwyseddau fel rhai hanfodol a gallwch ychwanegu mwy at y rhestr hon. Dewiswch y sgiliau a'r wybodaeth rydych chi'n meddwl sy'n flaenoriaeth uchel, ganolig neu isel, nid dim ond am nawr ond hefyd i'r dyfodol - cyfnod y cylch



strategol presennol o leiaf, os nad y tu hwnt i hynny. Weithiau mae'n ddefnyddiol cynnwys ychydig o bobl yn y broses flaenoriaethu a gallai hyn fod yn grŵp llywodraethu sydd wedi ennill ei blwyf, yn bwyllgor enwebiadau neu'n grŵp ad hoc sy'n cynnwys y Cadeirydd, un neu ddau aelod o'r Bwrdd a'r Prif Swyddog Gweithredol neu'r Rheolwr Cyffredinol.

Cofiwch ddarllen eich Erthyglau Cwmni gan mai'r rhain sy'n pennu uchafswm nifer aelodau'r Bwrdd, yn ogystal â sut cânt eu penodi, er enghraifft gan y Bwrdd, neu eu hethol gan aelodau.

Archwiliad sgiliau - ar ôl i chi lunio rhestr sgiliau, mae'n bryd cynnal archwiliad sgiliau. Dyma'r broses yr ydych yn ei defnyddio i asesu i ba raddau y mae cyfansoddiad eich Bwrdd presennol yn bodloni'r cymwyseddau, y sgiliau, a'r profiad gwybodaeth rydych wedi'u nodi. Mae archwiliad sgiliau yn adnodd defnyddiol i weld a oes gennych gymysgedd cywir ac i nodi unrhyw fylchau yn sgiliau cyffredinol y Bwrdd. Bydd hefyd yn eich helpu i weld beth fyddai effaith aelod o'r Bwrdd yn gadael neu pan fydd eich sefydliad yn wynebu heriau newydd. Mae cynnyrch archwiliad sgiliau yn fatrics sgiliau sy'n cyflwyno canlyniadau'r archwiliad yn erbyn eich cymwyseddau blaenoriaeth, sgiliau a gwybodaeth.

Dylid cynnal archwiliadau sgiliau yn rheolaidd oherwydd bydd sgiliau a phrofiad eich Cyfarwyddwyr yn newid, a byddwch yn gallu ymateb yn gyflymach pan fydd angen aelodau newydd ar y Bwrdd os yw eich matrices sgiliau eisoes yn gyfredol. Mae gwahanol ffyrdd o gynnal archwiliad sgiliau, gan gynnwys y canlynol:

- Arolwg lle mae pob aelod o'r Bwrdd yn rhoi sgôr iddynt hwy eu hunain ar raddfa (o 1 = dim llawer o wybodaeth i 5/6 = cymwysedig iawn ac yn arbenigwr yn y maes) ar gyfer pob maes. Gellir gwneud hyn ar-lein neu ei argraffu a bydd un person yn derbyn ac yn cymharu'r canlyniadau
- Mae'r Cadeirydd yn cynnwys yr archwiliad fel rhan o gyfarfodydd wyneb yn wyneb blynyddol gyda phob aelod o'r Bwrdd ac yn cymharu'r canlyniadau
- Mae rhywun annibynnol yn cynnal cyfarfodydd 1:1 gyda Chyfarwyddwyr unigol ac yn llunio adroddiad
- Proses fewnol neu allanol – mae gan rai sefydliadau systemau rheoli perfformiad deinamig ar gyfer y Bwrdd eisoes, sy'n cynnwys gwerthuso'r Bwrdd, gwerthusiad blynyddol ac adborth rheolaidd ar berfformiad.

Gall y byrddau hyn fod yn gyfforddus iawn gydag archwiliad sgiliau mewnol lle mae pobl yn deall

y manteision ac yn gallu bod yn onest am eu cyfraniad.

Pan mae archwiliad sgiliau yn broses newydd, gallai fod yn werth gwahodd cydlynedd allanol sy'n gallu tywys pob Cyfarwyddwr drwy'r gweithgaredd hunanasesu, gan eu helpu i roi sgoriau cywir a sicrhau bod y rhain yn cael eu cymedroli ar draws y grŵp cyfan.

Gall hyd yn oed sefydliadau sy'n hyderus gydag archwiliad sgiliau ofyn am broses a arweinir yn allanol bob ychydig o flynyddoedd, gan fod hyn yn sicrhau barn gwbl annibynnol ar gyfansoddiad a gallu'r Bwrdd.

Os caiff yr archwiliad ei arwain yn fewnol gan y Cadeirydd neu aelod arall o'r Bwrdd, neu os byddwch yn comisiynu rhywun annibynnol, dylai'r broses annog myfyrio gonest. Dylai'r canlyniadau helpu i lywio perfformiad unigol ac ar y cyd drwy wneud y canlynol:

- Nodi cryfderau
- Tynnu sylw at unrhyw fylchau mewn meysydd busnes allweddol
- Cyfrannu at ddatblygiad parhaus y Bwrdd – ar y cyd ac yn unigol.

Archwiliad amrywiaeth - yn ogystal neu ar y cyd â'r archwiliad sgiliau, mae deall cyfansoddiad eich Bwrdd ar sail amrywiaeth yn bwysig a dylid cynnal archwiliad amrywiaeth.

Mae rhai sefydliadau yn gofyn i ymgeiswyr lenwi ffurflen monitro cydraddoldeb wrth iddynt ymgeisio ac, yn amodol ar gyflwyniadau, gallant olrhain a yw'r disgrifiad o'r rôl a'r hysbyseb wedi cyrraedd gwahanol gymunedau a grwpiau proffesiynol.

Mae'r Achos Busnes ar gyfer Amrywiaeth Bwrdd yn nodi, gyda thystiolaeth gymhellol, pam fod Bwrdd amrywiol yn dda i unrhyw sefydliad, ac mae'r un fath yn wir am gyrrff chwaraeon. Beth bynnag yw'r nodau strategol – twf cyfranogiad, llwyddiant medalau, arloesedd masnachol neu sefydlogrwydd ariannol, mae Bwrdd amrywiol yn fwy tebygol o gyfrannu syniadau newydd a gwneud penderfyniadau gwell.

Bydd sefydliadau sy'n gweithio tuag at fframwaith cydraddoldeb fel y Safon Cydraddoldeb ar gyfer Chwaraeon eisoes yn defnyddio archwiliadau amrywiaeth ar gyfer eu Bwrdd a'u staff. Mae anelu at sicrhau Bwrdd amrywiol hefyd wedi'i restru o dan egwyddor 4 y GLFW. Mae ffurflenni monitro templedi a chanllawiau ar gael ar y wefan Equality in Sport.

Yn gryno, mae'r rhestr sgiliau a'r archwiliad, ac archwiliadau amrywiaeth, yn eich galluogi i asesu pa mor agos ydych at eich model arweinyddiaeth a'r cyfansoddiad gorau posibl ar gyfer y Bwrdd.

TREIALU'R TEMPLED

Gan ddefnyddio'r templed rhestr sgiliau, rhowch dic wrth ymyl y meysydd sy'n cyfeirio at sgiliau a gwybodaeth eich Bwrdd chi nawr ac yn y dyfodol yn eich barn chi. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gosod eich dewis yn erbyn eich cenhadaeth a'ch blaenoriaethau strategol.

03.

DISGRIFIAD O'R RÔL A HYSBYSEB

DISGRIFIAD O'R RÔL

Rhaid i Aelodau Bwrdd effeithiol ddeall eu cyfrifoldebau unigol ac ar y cyd, boed yn Gyfarwyddwyr, yn Ymddiriedolwyr neu'n aelodau o fwrdd corff anghorfforedig, ac mae angen i'r rhain fod yn glir yn y disgrifiad o'r rôl. Nid yw'n ddefnyddiol, ac mae'n annheg hyd yn oed, i aelod sydd newydd ei benodi i Fwrdd weld faint o ddyletswyddau cyfreithiol sydd ganddo ar ôl derbyn y swydd.

Mae'r disgrifiad o'r rôl hefyd yn gyfle gwych i esbonio ac i hyrwyddo cenhadaeth a nodau eich sefydliad ar gyfer y dyfodol. Gyda chyflwyniad byr, gallwch ddweud wrth ymgeiswyr posibl pam eich bod yn bodoli, beth yw eich daliadau, a beth yw'r cyfraniad y gallant hwy ei wneud.

Mae ymchwil wedi dangos y gall rhai mathau o eiriau ac iaith olygu nad yw menywod yn gwneud cais, oherwydd gall hysbysebion gynnwys iaith wrywaidd yn fwiadol. Er mwyn sicrhau eich bod yn creu disgrifiad o'r rôl sy'n apelio at fenywod a dynion, gallwch wirio'r testun yn erbyn Dadgodydd Rhywedd. Y cyfan sy'n rhaid i chi ei wneud yw gludo'r disgrifiad o'r rôl ar wefan y Dadgodydd Rhywedd ac fe gewch adborth ar unwaith y gallwch ei ddefnyddio i addasu'r testun os oes angen.

Dylai'r disgrifiad o'r rôl ganolbwyntio hefyd ar yrfennau hanfodol, gan gynnwys agweddau ymddygiadol, gan fod ymchwil gan Hewlett Packard yn dangos mai dim ond os ydynt yn bodloni 100% o'r fanyleb y bydd menywod yn ymgeisio am swyddi (o'i gymharu â 60% ymy sg dynion).



GWYBODAETH AMDANOM NI

- Pwy ydych chi a beth mae eich sefydliad yn ei wneud
- Gweledigaeth, cenhadaeth a nodau strategol
- Pam eich bod yn chwilio am aelod o'r Bwrdd, swydd newydd, newidiadau strwythurol ac ati

Y RÔL

- Prif bwrpas
- Dyletswyddau cyfreithiol
- Cyfrifoldebau a disgwyliadau

YR UNIGOLYN

- Sgiliau a chymwyseddau craidd
- Sgiliau a gwybodaeth benodol
- Amrywiaeth a chynhwysiant - rydym yn croesawu enwebiadau neu geisiadau gan... (grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol)

SUT I WNEUD CAIS

- Pecyn gwybodaeth a'r broses ymgeisio, CV, llythyr, ffurflen gais, dyddiad cau a dyddiad y cyfweiliad
- Enw cyswllt ar gyfer rhagor o wybodaeth

RHAGOR O WYBODAETH

- Tâl a threuliau
- Lleoliad ac ymrwymiad amser



Yn ogystal â rhywfaint o gefndir a rhestr o'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau, mae hefyd yn rhesymol disgrifio'r hyn rydych yn chwilio amdano o ran sgiliau, cymwyseddau ac arbenigedd – manyleb person.

Dyma lle mae eich archwiliad sgiliau yn werthfawr oherwydd gallwch nodi'r meysydd lle mae'r archwiliad wedi nodi bylchau. Mae Cyrff Rheoli Cenedlaethol yn chwilio am arbenigedd ym maes busnes a chyfathrebu yn aml bellach, fel marchnata digidol, cyfathrebu strategol a datblygu sefydliadol.

Gallwch wneud hyn yn glir yn y disgrifiad o'r rôl rhag i ddarpar ymgeiswyr wastraffu eu hamser (a'ch amser chi) yn gwneud cais os nad oes ganddynt yr hyn sydd ei angen arnoch.

Gellir rhannu'r hysbyseb yn 5 adran allweddol:

Y CYFRYNGAU CYMDEITHASOL

Nododd astudiaeth gan Aberdeen Group fod 73% o bobl rhwng 18 a 34 oed wedi cael eu swydd ddiwethaf drwy'r cyfryngau cymdeithasol. Os ydych chi'n chwilio am aelodau iau ar gyfer y Bwrdd sydd â sgiliau proffesiynol, mae'n debyg y dewch ar eu traws drwy LinkedIn a chyfryngau cymdeithasol eraill fel Twitter.

Mae'r rhain yn adnoddau pwerus i ledaenu gwybodaeth yn gyflym a bydd defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn ffordd greadigol yn eich helpu i gyrraedd cronfa dalent lawer mwy na'r rhai sy'n ymweld â'ch gwefan.



**MAE RECRIWTIO
LLWYDDIANNUS YN
DIGWYDD PAN FYDDWCH
YN DWEUD YN GLIR PWY
YDYCH CHI A BETH RYDYCH
CHI'N CHWILIO AMDANO,
AC YN GWNEUD HYNNY
YN Y MANNAU IAWN.**

04.

LLWYBR I'R BWRDD

Prin yw'r sefydliadau yn y sector chwaraeon sy'n hysbysebu eu holl swyddi ar y Bwrdd yn agored. Mae'n fwy cyffredin, yn enwedig ymhlith Cyrff Rheoli Cenedlaethol a sefydliadau chwaraeon cenedlaethol, i'r Bwrdd gael ei ffurfio o bobl y mae eu llwybrau'n wahanol iawn. Mae'r rhain yn cynnwys y bobl ganlynol:

- ♦ Wedi'u henwebu – wedi'u cyflwyno gan un sefydliad/grŵp am swydd ar fwrdd sefydliad arall
- ♦ Wedi'u penodi - wedi'u dewis ar gyfer swydd (gall gynnwys cais a/neu gyfweiliad)
- ♦ Wedi'u hethol - wedi'u hethol drwy bleidlais gan grŵp dynodedig
- ♦ Cyfetholedig - wedi'u gwahodd i lenwi swydd wag neu i ddarparu arbenigedd penodol
- ♦ Ex officio – ar y Bwrdd yn rhinwedd swydd arall, e.e. Cadeirydd pwyllgor rhanbarthol neu Brif Swyddog Gweithredol

Beth bynnag fo'r llwybr, byddwch yn dal i chwilio am unigolion sy'n bodloni eich model arweinyddiaeth ac yn gallu cyfrannu yn y meysydd pwysicaf, fel y penderfynwyd gan eich archwiliad sgiliau.

Mae democratiaeth yn un o elfennau canolog cyrff gwirfoddol, gan gynnwys chwaraeon, ac mae hawliau'r aelodau i benodi Cyfarwyddwyr wedi'u hymgorffori yn Erthyglau llawer o sefydliadau. Nid yw hyn yn golygu na ddylid defnyddio proses dryloyw sy'n seiliedig ar sgiliau

a gall hawliau aelodau gael eu diogelu hyd yn oed wrth i ymgeiswyr symud ymlaen drwy broses sy'n seiliedig ar sgiliau.

Mae'n syniad da darllen eich Erthyglau Cwmni presennol i weld a oes unrhyw rwystrau i lunio Bwrdd cytbwys, medrus a chynhwysol.

Er enghraifft, a yw aelodau eich Bwrdd yn cael eu hethol ar sail ranbarthol? Faint o swyddi'r Bwrdd sy'n gofyn i ymgeiswyr fynegi eu gallu i gyflawni'r rôl a chwrdd â manyleb y person? A yw etholiadau, fel y cânt eu disgrifio gan y Cyrff Rheoli Cenedlaethol, yn "orymdaith harddwch" neu'n "gystadleuaeth boblogrwydd"? lle caiff aelodau eu hethol yn seiliedig ar eu hirhoedledd, eu poblogrwydd neu ffactorau eraill nad ydynt yn gysylltiedig â'r rôl? Os yw'r rhan fwyaf o swyddi yn deillio o'r aelodaeth, i ba raddau y mae grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn gallu cael mynediad at rôl arwain o fewn y gamp? A oes cyfyngiadau ar delerau'r swydd sy'n sicrhau y gallwch adfywio eich Bwrdd gyda sgiliau newydd?

Os oes unrhyw un o'r rhain yn eich atal rhag cynnal ymgyrch recriwtio gynhwysfawr a chynhwysol gyda ffocws pendant, mae'n werth ystyried newid pethau i wneud eich Bwrdd yn fwy agored. Er mwyn sicrhau eich bod yn gallu canolbwyntio ar sgiliau, arbenigedd ac amrywiaeth, a'ch bod yn gallu cynnal y safonau a amlinellir yn eich model arweinyddiaeth yn gyson, bydd angen pwyllgor enwebiadau (a elwir hefyd yn bwyllgor dethol neu chwilio) ar gyfer pob swydd.



05.

PWYLLGOR ENWEBIADAU

Mae fframweithiau a chodau llywodraethu ar draws sectorau yn argymhell ac yn ei gwneud yn ofynnol i ffurfio pwyllgor enwebiadau i arwain y broses o benodi aelodau'r Bwrdd. Fel pwyllgor bwrdd, mae ei gyloch gorchwyl a'i gyfeiriad yn cael eu pennu gan y Bwrdd a bydd fel arfer yn cynnwys y Cadeirydd (oni bai mai swydd y Cadeirydd yw'r swydd wag), nifer fach o aelodau'r Bwrdd (gan gynnwys o leiaf un Cyfarwyddwr annibynnol) a'r Prif Swyddog Gweithredol neu'r Rheolwr Cyffredinol.

CYLCH GORCHWYL

Mae rôl y pwyllgor enwebiadau wedi'i nodi yn y cylch gorchwyl a'i brif bwrpas fydd arwain gweithdrefn ffurfiol, drwyadl a thryloyw ar gyfer penodi Cyfarwyddwyr newydd i'r Bwrdd. Efallai y bydd gan y pwyllgor awdurdod i benodi'n uniongyrchol, cyflwyno argymhellion i'r Bwrdd neu i'r aelodau yn y cyfarfod cyffredinol blynyddol.

Os mai'r aelodau sy'n gyfrifol am ethol rhywun ar gyfer swydd, gallwch wahodd yr aelodau i gynnig eu hunain ar gyfer swyddi'r Bwrdd drwy wneud cais. Gallai'r rhain fod yn hysbysebion caeedig neu agored, er enghraifft:

- Dim ond yn agored i unigolion o ranbarth neu adran benodol, e.e. chwaraeon ieuencid a phlant
- Yn agored i bob aelod
- Yn agored i bobl o'r tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad

Wedyn, caiff yr ymgeiswyr eu rhoi ar y rhestr fer gan y pwyllgor enwebiadau a'u gwahodd am gyfweiliad. Ar ôl hynny bydd y pwyllgor yn cyflwyno argymhellion i'r aelodau yn y cyfarfod cyffredinol blynyddol. Mae hyn yn galluogi'r

sefydliad i ymgorffori gwybodaeth hanfodol am faes chwaraeon yn y Bwrdd a chysylltiad hanfodol â'r rhai sy'n cyflwyno'r gamp ledled y wlad. Gellir diffinio cipolwg ymhellach ar sail blaenoriaethau strategol, er enghraifft twf chwaraeon menywod, datblygiad ieuencid, perfformiad elitaidd ac ati.

Wedyn, yr aelodau sydd â'r grym terfynol i ddewis o blith yr ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer ac, os gwrthodir y rhain, gallwch ailadrodd y broses gyda cheisiadau newydd. Cofiwch ei bod yn anarferol iawn i aelodau wrthod ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer gan fod y broses nid yn unig yn dryloyw, ond oherwydd bod gan aelodau fynediad at wybodaeth fanylach o lawer am ymgeiswyr ac maent yn dawel eu meddwl eu bod wedi bod drwy broses drwyadl.

Hyd yn oed os yw eich sefydliad yn defnyddio gwahanol ffyrdd o ymuno â Bwrdd, mae cysondeb yn hanfodol er mwyn cynnal hyder rhanddeiliaid a llunio'r Bwrdd sydd ei angen arnoch. I'r perwyl hwn, dylai'r pwyllgor enwebiadau gymryd rhan ym mhob proses benodi pan fo hynny'n bosibl, gan gynnwys Cyfarwyddwyr sydd wedi'u henwebu, eu hethol, eu cyfethol ac wedi'u recriwtio'n agored. Mae'r sefydliad Ysgrifenyddion a Gweinyddwyr Siartredig (ICSA – y sefydliad llywodraethu) wedi llunio canllaw ar gyloch gorchwyl y pwyllgor enwebiadau a gellir ei weld yma.

Paratoi'r Pwyllgor enwebiadau – gyda chylch gorchwyl ac aelodau yn eu lle, gall y pwyllgor enwebiadau ddechrau cynllunio proses recriwtio'r bwrdd o ddiifrif. Mae angen cynllunio ar gyfer hyn, gyda dyddiadau a cherrig milltir clir ar gyfer cwblhau'r disgrifiad o'r rôl, hysbysebu, dyddiadau cau, llunio rhestr fer, dyddiadau cyfweiliadau a lleoliadau, a chyflwyno argymhellion neu benderfyniadau.



**MAE RECRIWTIO
YN CYMRYD
AMSER, A
CHAN MAI
GWIRFODDOLWYR
YW'R RHAN FWYAF
O AELODAU'R
BWRDD, GALL HYN
FOD YN HER.**

Yn ogystal â'r elfennau logistaidd, bydd aelodau'r pwyllgor eu hunain eisiau bod yn gwbl barod ac un o'r camau pwysicaf y gallant eu cymryd tuag at sicrhau amrywiaeth ar y Bwrdd yw gwneud Prawf Rhagfarn Ddiarwybod (IAT).

Mae gan bob un ohonom ragfarn - sef tuedd neu ragfarn o blaid neu yn erbyn un person neu grŵp. Mewn geiriau eraill, mae rhagfarnau yn deimladau diarwybod sydd gennym tuag at bobl eraill - teimladau nad ydym yn ymwybodol ohonynt sy'n chwarae rhan fawr o ran dylanwadu ar ein barn am bobl a grwpiau penodol.

Mae'r ymennydd yn defnyddio llwybrau byr i gyflymu'r broses o wneud penderfyniadau ac mae rhagfarn ddiarwybod yn sgil-gynnyrch. Mae adegau pan fo'r math hwn o wneud penderfyniadau'n gyflym yn ddefnyddiol, er enghraifft os yw rhywun yn wynebu sefyllfa beryglus. Fodd bynnag, nid yw'n ffordd dda o wneud penderfyniadau wrth recriwtio pobl.

PWYNTIAU ALLWEDDOL

- Mae'n naturiol.
- Nid yw'n fwriadol.
- Gall effeithio ar benderfyniadau.
- Gellir ei liniaru.

Gall rhagfarn ddiarwybod ddylanwadu ar benderfyniadau wrth recriwtio, dyrchafu, datblygu a chynabod staff, a gall arwain at weithlu llai amrywiol. Gellir anwybyddu pobl dalentog a gall penderfyniadau recriwtio ffafrio'r rhai sy'n rhannu nodweddion neu safbwyntiau'r panel dethol. Mae gan wefan Prifysgol Harvard nifer o brofion defnyddiol y gallwch eu cymryd

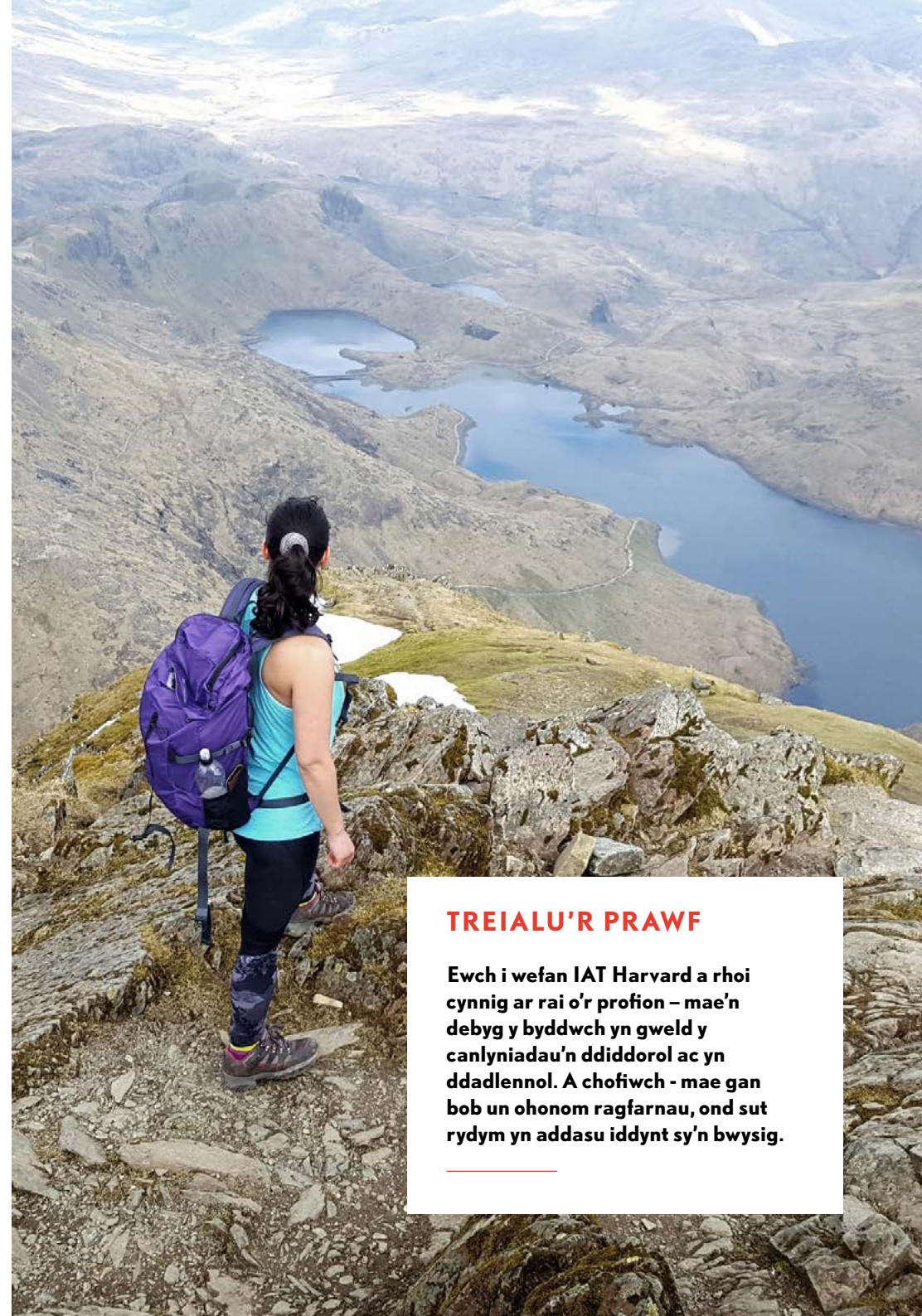
er mwyn gweld lle mae eich rhagfarnau, o ryw i hil i oedran. Dim ond ychydig funudau mae'n ei gymryd i gwblhau pob prawf, a gallai fod yn amhrisiadwy i aelodau'r pwyllgor (ac, yn wir, i holl aelodau'r Bwrdd) ganfod mwy amdanynt eu hunain.

Mae ymchwiliad yn dangos mai unigolion a sefydliadau sy'n credu eu bod yn feritocrataidd sy'n cael y canlyniadau gwaethaf yn aml. Y rheswm am hynny yw oherwydd pan nad ydym yn cydnabod rhagfarnau, ni allwn ddelio â hwy. Mae'r profion ar gael ar wefan IAT – Harvard IAT – Project Implicit.

Y math mwyaf cyffredin o ragfarn yw rhagfarn perfformiad, sy'n tueddu i amlygu ei hun mewn dwy ffordd – rhyw a hil. O ran rhyw, o'i gymharu â menywod, mae perfformiad dynion yn aml yn cael ei orbriso. Mae hyn yn arbennig o wir mewn diwydiannau traddodiadol a reolir gan ddynion. Yn ogystal, nododd y Ganolfan Ymchwiliad ar gyfer Astudio Ethnigrwydd a Dinasyddiaeth ym Mhrifysgol Bryste fod dynion Mwslimaidd 76% yn llai tebygol o gael eu cyflogi na'u cyfoedion gwyn, Cristnogol.

Gellir helpu i liniaru rhagfarn drwy ddefnyddio ceisiadau dall, lle mae un person yn derbyn ceisiadau neu enwebiadau ac wedyn yn dileu gwybodaeth hanfodol megis enwau, rhyw, oedran ac ati. Gall y pwyllgor a'r rhai sy'n cynnal y cyfweiliad wneud rhestr fer yn seiliedig ar yr wybodaeth sy'n gysylltiedig â'r rôl yn unig.

Mae ymchwiliad wedi dangos y gall CV gael effaith uniongyrchol a chadarnhaol o ran llunio rhestr fer ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn argymhell recriwtio dall gan ei fod yn gwneud gwahaniaeth i nifer y bobl o grwpiau



TREIALU'R PRAWF

Ewch i wefan IAT Harvard a rhoi cynnig ar rai o'r profion – mae'n debyg y byddwch yn gweld y canlyniadau'n ddiddorol ac yn ddadlennol. A chofiwch - mae gan bob un ohonom ragfarnau, ond sut rydym yn addasu iddynt sy'n bwysig.

Ileiafrifol, yn arbennig ar gyfer lleiafrifoedd ethnig. Ar ben hynny, mae CIPD yn dweud bod hyn yn gymharol hawdd i'w weithredu ac nad oes unrhyw reswm i recriwtwyr beidio â defnyddio ceisiadau dall.

Gall aelodau'r pwyllgor enwebiadau (ac aelodau'r Bwrdd) wella eu dealltwriaeth hefyd o elfennau cyfreithiol ac arfer gorau wrth recriwtio drwy gyrsiau ar-lein fel y rhai a gynigir gan ACAS. Mae amrywiaeth o gyrsiau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gael am ddim ar wefan e-ddysgu ACAS.

Cyn y cyfweiliad – mae nifer o ffyrdd y gallwch eu defnyddio i gyfweiliad ymgeiswyr y Bwrdd. Mae'r rhain yn cynnwys cyfweiliad wyneb yn wyneb, dros y ffôn ac ar-lein. Y cyntaf, mae'n debyg, yw'r dull mwyaf cyffredin a'r un sy'n cael ei ffafrio, gan ei bod yn haws i aelodau'r panel ac ymgeiswyr greu cysylltiad gyda chyswllt llygad a dulliau cyfathrebu dieiriau.

Os oes gennych ymgeisydd ar y rhestr fer sy'n byw dramor, efallai yr hoffech gynnig galwad gynadledda gyda chyfarfod wyneb yn wyneb i ddilyn o bosibl os mai hi neu ef fydd y dewis sy'n cael ei ffafrio. Bydd rhoi gwybodaeth i ymgeiswyr am y cyfweiliad yn ystod y cam cynharaf yn golygu y gall mwy o'ch ymgeiswyr ar y rhestr fer ddod i'r cyfweiliad.

Bydd rhaid i chi hefyd roi sylw dyledus i ymgeiswyr ag anableddau sydd â hawl gyfreithiol, o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, i ddisgwyl i addasiadau rhesymol gael eu gwneud er mwyn iddynt gael mynediad cyfartal at y broses. Bydd cynllunio'r lleoliad, cynllun yr ystafell ac amseroedd yn ofalus yn talu ar

ei ganfed, nid yn unig o ran hygyrchedd ond hefyd er mwyn gwneud i'r ymgeiswyr deimlo'n gyfforddus. Hefyd, pan fyddwch yn gwahodd pobl i gyfweiliad, dylech ofyn a oes angen unrhyw gymorth arnynt.

Os yw eich sefydliad wedi cyflawni lefel o'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd (y cynllun Tic Dwbl gynt), byddwch eisoes yn ystyried camau cadarnhaol ar gyfer ymgeiswyr sydd ag anableddau yn eich polisi recriwtio.

Yn ystod y cyfweiliad – bydd yr ymgeisydd cywir yn eich parchu am gynnal proses recriwtio drylwyr a phroffesiynol, ac am ofyn cwestiynau treiddgar. Mae'n dangos eich bod o ddifrif ynghylch cyfansoddiad a threfniadau llywodraethu eich Bwrdd. Cynlluniwch eich cwestiynau ymlaen llaw a cheiswch gael syniad clir o'r hyn rydych yn chwilio amdano o ran ymatebion.

Bydd hyn yn helpu gyda'r system sgorio y dylech ei rhoi ar waith i ddangos tryloywder a chysondeb. Mae'r rhan fwyaf o systemau sgorio yn amrywio o 0/1 = heb ddangos i 3/4 = yn fwy na'r gofynion. Gyda phob aelod o'r panel yn rhoi sgôr i'r ymgeiswyr ac yn gwneud nodiadau fel tystiolaeth o sut yr ymatebodd pob un, gallwch chi (a'r ymgeiswyr) deimlo'n hyderus bod y cyfweiliad yn cael ei gynnal yn deg.

Mae cyfweiliadau'n cynnig cyfle i chi ddweud mwy wrth y sawl sy'n cael ei gyfweiliad am eich sefydliad, yn ogystal ag i chi gael gwybod mwy amdanynt nhw. Byddwch yn onest - mae'n bwysig gwerthu eich sefydliad i ymgeiswyr yn ystod cyfweiliad, ond dylech hefyd fod yn glir ynghylch yr heriau y gallent ddod ar eu traws a'r ymrwymiad y mae angen iddynt ei wneud.

MEYSYDD ALLWEDDOL AR GYFER HOLI CWESTIYNAU:

- A ydynt yn deall eich cenhadaeth, eich gweledigaeth a'ch cyfeiriad strategol yn llwyr?
- A ydynt yn cyd-fynd ag ethos a gwerthoedd eich sefydliad? Beth maent yn ei ddeall am gydraddoldeb ac amrywiaeth?
- A ydynt yn deall rôl a chyfrifoldebau bod yn aelod o Fwrdd?
- Pa sgiliau a rhinweddau y mae'r ymgeisydd yn eu cynnig? Dylai'r rhain fod yn sail i'r rhan fwyaf o'r cwestiynau, gan gynnwys y rhai ar feysydd penodol o arbenigedd.
- A oes ganddynt y gallu a'r parodrwydd i neilltuo digon o amser i'r rôl?

PWYNT I'W YSTYRIED

Gan feddwl am eich penodiadau diweddaraf fel Bwrdd, sut wnaethoch chi sicrhau bod gan yr ymgeiswyr ddigon o wybodaeth cyn y cyfweiliad? A wnaethoch chi ddelio ag ymholiadau dros y ffôn ac ar e-bost yn gyflym? Pa mor barod oedd eich panel cyfweiliad? A oedd y cwestiynau'n canolbwyntio ar werthoedd, sgiliau a chymwyseddau? Beth allech chi ei wneud i wella'r broses gyfweiliad gyffredinol?



AR ÔL Y CYFWELIAD

Wrth i bob cyfweiliad ddod i ben dylech egluro'r camau nesaf i bob ymgeisydd, er mwyn iddynt ddeall pryd y gallai rhywun fod yn cysylltu ag ef a beth i'w ddisgwyl os caiff ei ddewis, yn enwedig os bydd proses ethol yn y cyfarfod cyffredinol blynyddol i'w dilyn.

Fel panel cyfsweld, bydd disgwyl i chi rannu sgoriau a thystiolaeth, a dod i gytundeb ar yr unigolyn gorau ar gyfer y rôl. Gall hwn fod y penderfyniad terfynol neu gall fod yn argymhelliaid i Fwrdd neu aelodau.

Mae'n bwysig siomi ymgeiswyr a wrthodwyd yn garedig a dylid gwneud hyn dros y ffôn. Mae ganddynt hawl hefyd i gael adborth adeiladol a allai eu helpu i chwilio am rôl arall. Os oes gennych nifer o ymgeiswyr eithriadol – ac nid yw hyn yn anarferol wrth recriwtio'n agored - meddyliwch yn ofalus am gyfleoedd eraill yn eich sefydliad, er enghraifft rôl ar bwyllgor, ac ystyriwch gynnig swyddi eraill iddynt. Mae talent arwain yn werthfawr ac mae'n bosibl na fyddwch yn dod o hyd i bobl sydd â sgiliau tebyg tan eich ymgyrch nesaf.

Dylid rhoi gwybod i'r ymgeisydd llwyddiannus bod y penodiad yn amodol ar dystlythyrau neu archwiliadau, ac mae'n bwysig eich bod yn cynnal y rhain yn gyflym er mwyn cadarnhau'r penodiad neu, os bydd unrhyw broblemau yn codi gyda'r archwiliadau, cynnig y swydd i gyfwelai arall.

Ar ôl cadarnhau'r archwiliadau, dylai'r aelod newydd o'ch Bwrdd gael llythyr penodi ffurfiol. Mae hon yn ddogfen bwysig sy'n nodi telerau'r penodiad gan gynnwys dyletswyddau cyfreithiol a disgwyliadau. Mae'r llythyr Penodi Aelod Bwrdd enghreifftiol yn fan cychwyn.

RHAGLEN GYNEFINO

– mae bywyd eich aelod bwrdd newydd fel aelod bwrdd gyda'ch sefydliad yn dechrau nawr a bydd ef neu hi eisiau dechrau arni, a hefyd, ar ôl i'r llythyr gael ei lofnodi, bydd yn Gyfarwyddwr yng ngolwg y gyfraith a byddwch am iddo ef neu hi fod mor effeithiol â phosibl cyn gynted â phosibl.

Mae Awgrymiadau Higgs ar gyfer Arfer Da yn datgan y dylai'r broses gynefino anelu at sicrhau'r canlynol:

- ♦ Meithrin dealltwriaeth o natur y cwmni (y sefydliad), ei fusnes (diben craidd) a'r marchnadoedd (yr amgylchedd) y mae'n gweithredu ynddynt
- ♦ Creu cyswllt gyda phobl y sefydliad
- ♦ Meithrin dealltwriaeth o brif berthnasoddedd y sefydliad.

Nid yw hyfforddiant cynefino a gynllunnir yn dda yn golygu darllen papurau yn unig; yn hytrach, dylai anelu at sicrhau bod aelodau newydd o'r Bwrdd yn teimlo bod croeso iddynt, eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi'n dda. Gallai hyfforddiant cynefino cynhwysfawr gynnwys y canlynol o leiaf:

PAPURAU:

- ♦ Erthyglau cwmni
- ♦ Adroddiad blynyddol a chyfrifon
- ♦ Strategaeth a chynllun busnes
- ♦ Adroddiad cyllideb a chyllid
- ♦ Cofnodion cyfarfodydd diweddar
- ♦ Disgrifiad o'r rôl a chod ymddygiad

POBL

- ♦ Cyfarfodydd â'r Cadeirydd a chydweithwyr y Bwrdd
- ♦ Cyfarfod â'r Prif Swyddog Gweithredol a'r uwch dîm
- ♦ Siart sefydliadol gyda dibenion rôl
- ♦ Strwythur ac aelodaeth y Pwyllgor
- ♦ Map a strategaeth rhanddeiliaid

PROSES

- ♦ Protocolau cyfarfodydd y Bwrdd - dosbarthu papurau
- ♦ Mynediad at bolisiau a gweithdrefnau allweddol
- ♦ Dyddiadau allweddol - Bwrdd, pwyllgorau a digwyddiadau
- ♦ Polisi treuliau a'r broses hawlio
- ♦ Cynllun a chyfleusterau'r safle



**MAE'N BWYSIG
RHOI ADBORTH
ADEILADOL A
ALLAI EU HELPU
I CHWILIO AM
RÔL ARALL.**

DATBLYGU ARWEINYDDIAETH AC ADNABOD TALENT

Un o'r heriau sy'n wynebu sefydliadau chwaraeon yw dyfnder y llwybr mewnol – pobl sy'n gwirfoddoli ar bob lefel ac sy'n barod i gynig eu hunain ar gyfer swyddi'r Bwrdd.

Mae llawer o chwaraeon yn nodi gostyngiad yn nifer y gwirfoddolwyr sy'n creu sefyllfaoedd lle penodir unigolion am eu bod wedi cynnig eu hunain, nid am eu bod yn bodloni manyleb y rôl.

Er bod dyletswyddau a chyfrifoldebau gyda swyddi ar y Bwrdd, mae'n dal yn bwysig sicrhau eu bod yn hygyrch i bawb, nid yn unig y rhai sydd wedi ymddeol, nad dynt yn gweithio'n llawn amser neu nad oes ganddynt gyfrifoldebau gofalu. Efallai bod eich swyddi Bwrdd ar gael i bawb, ond a dynt yn wirioneddol hygyrch?

Mae'r baich gwaith yn fwy tebygol o gael ei rannu os oes mwy o bobl yn cymryd rhan ac mae nifer o fanteision i greu pwyllgorau, gweithgoreu a grwpiau ymgynghorol:

- ♦ Mwy o bobl yn helpu gyda phenderfyniadau a'u gweithredu
- ♦ Grŵp ehangach o bobl sy'n cynnig amrywiaeth barn, syniadau a heriau - mae hyn yn cynnwys penodi aelodau pwyllgor annibynnol y gellir ychwanegu eu harbenigedd at y rhai o fewn y gamp
- ♦ Llwybr arweinyddiaeth lle gall pobl â dyheadau o ran swyddogaethau Bwrdd ddysgu am y sefydliad a deall cyfrifoldebau arwain yn well

- ♦ At ei gilydd, nid oes angen neilltuo cymaint o amser i bwyllgorau felly maent yn fwy hygyrch i bobl brysur, felly gall grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gymryd rhan cyn ystyried rôl uwch ar y bwrdd
- ♦ Gall menywod, pobl ag anableddau ac unigolion o grwpiau DALIE gael eu henwi a'u cyfethol i bwyllgorau er mwyn cynnig mwy o ddealltwriaeth ac amrywiaeth o ran cefndir
- ♦ Bydd datblygu strwythur llywodraethu cadarn ac effeithiol sy'n cynnwys aelodau ac arbenigwyr annibynnol, ac sy'n wirioneddol amrywiol, yn cynyddu hyder rhanddeiliaid.

Pan ofynnwyd i Gyrrff Rheoli Cenedlaethol yn 2018 pa gamau yr oeddent wedi eu cymryd i wella sgiliau ac amrywiaeth eu byrddau, cynigiwyd nifer o syniadau arloesol.

Un dull diddorol a hynod effeithiol o dramor oedd yn ceisio cynyddu nifer yr arweinwyr benywaidd oedd cynnwys opsiynau ar hawliau pleidleisio. Gwelwyd mewn cyfarfod cyffredinol blynyddol gan Undeb Myfyrwyr yng Nghnada mai dim ond cynrychiolwyr gwrywaidd o brifysgolion oedd yn bresennol bron.

Er mwyn annog mwy o fenywod i wneud penderfyniadau, mae'r Undeb Cenedlaethol wedi addasu ei erthyglau fel y byddai gan bob Prifysgol ddwy bleidlais ar bob mater petai'n anfon menyw a dyn, ond dim ond un bleidlais petai'n anfon un neu ddau o ddynion. Gwelwyd

effaith hyn ar unwaith wrth i fwy o fenywod ddod i'r cyfarfod cyffredinol blynyddol (ac felly gallant ddylanwadu ar benderfyniadau mawr ynghylch chwaraeon mewn prifysgolion) a hefyd cymryd rhan ar fyrddau a phwyllgorau'r Brifysgol.

Roedd y syniadau eraill a gyflwynwyd i gefnogi cynnwys menywod yn cynnig symud cyfarfodydd yn gynnar gyda'r nos yn hytrach nag yn ystod y dydd a chynnig gofal plant ar gyfer cyfarfodydd neu ddigwyddiadau penodol.

Mae arweinyddiaeth sefydliad yr un mor bwysig â'i athletwyr. Gwnewch yn siŵr nad yw eich Erthyglau'n creu rhwystrau diangen a chynlluniwch amrywiaeth o ddewisiadau i wneud eich cronfa dalent yn fwy a'ch swyddi Bwrdd yn fwy hygyrch



PWYNT I'W YSTYRIED

PA MOR HYGARCH YW EICH SWYDDI BWRDD?

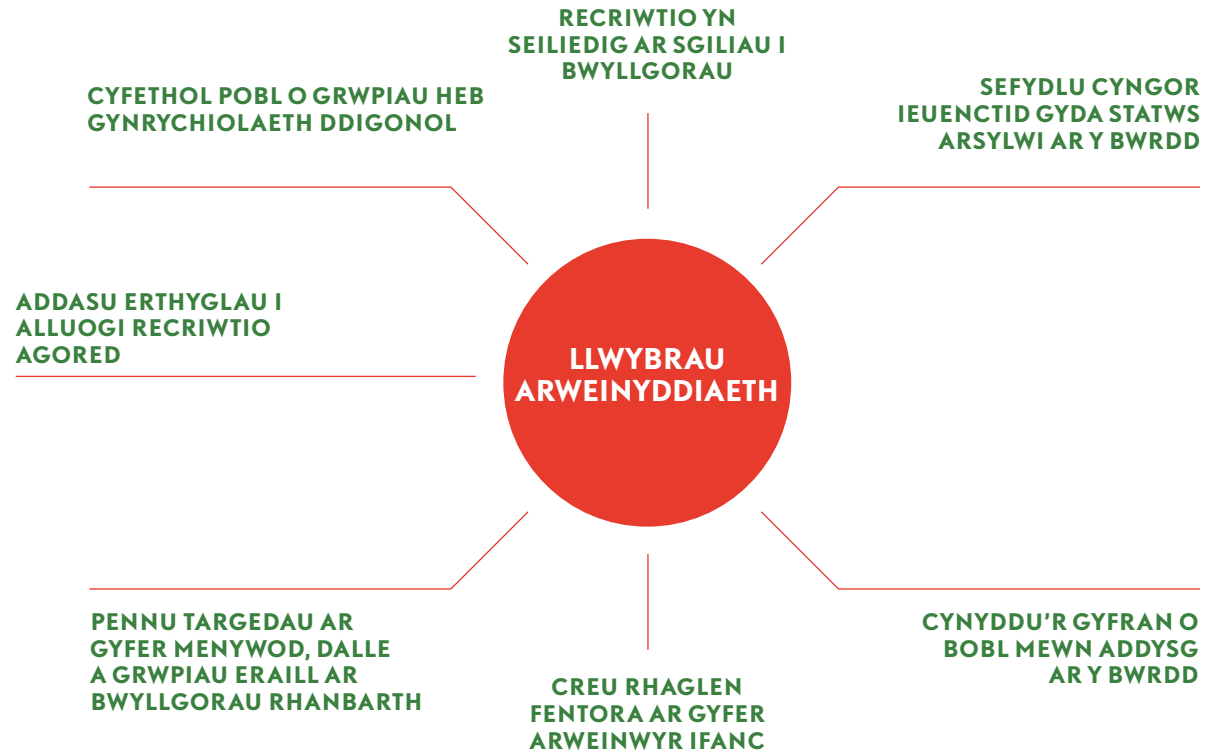
Beth yw'r union ymrwymiad amser ar gyfer y rhai sy'n gwneud y swydd? A yw'r gofynion yr un fath â'r hyn a nodir yn y disgrifiad o'r rôl neu a oes disgwyliadau ychwanegol, e.e. presenoldeb yn y rhan fwyaf/pob digwyddiad chwaraeon; ymwneud â nifer o bwyllgorau'r Bwrdd.

A oes aelodau presennol o'r Bwrdd yn neilltuo sawl diwrnod yr wythnos i'w rôl ac a allai beri i bobl eraill beidio â bod eisiau cymryd rhan gan fod hyn yn ormod a thu hwnt i'r hyn sydd ei angen mewn gwirionedd?

A yw cyfarfodydd y Bwrdd yn cael eu cynnal yn yr un lle bob amser? Beth mae hyn yn ei olygu i'r rhai sydd â theithiau hir?

Pryd cynhelir eich cyfarfodydd? Os cânt eu cynnal yn ystod y dydd, sut ydych chi'n gwneud y rhain yn hygyrch i Gyfarwyddwyr sy'n gweithio?

A ydych yn darparu unrhyw gymorth gofal plant pan fydd aelodau'r Bwrdd yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd?



07.

CYNLLUNIO AR GYFER OLYNIAETH

Mae'r GLFW yn argymhell bod cyrff chwaraeon yn cynllunio ar gyfer pan fydd aelodau'r Bwrdd a staff uwch yn gadael gan y bydd hyn yn helpu i atal bylchau mewn gwasanaeth neu wybodaeth ac yn sicrhau pontio esmwyth wrth i bobl newydd ymuno â'r sefydliad.

Gan ddefnyddio canlyniadau'r archwiliad sgiliau, mae'n bosibl gweld yn gyflym pa arbenigedd fydd yn cael ei golli pan fydd aelod o'r Bwrdd yn gadael. Fodd bynnag, mae mwy o bethau y dylid eu hystyried, er enghraifft, dylanwad yr unigolyn – efallai bod ganddo rwydwaith pwerus mewn meysydd pwysig fel llywodraeth, masnach neu chwaraeon rhyngwladol.

At hynny, efallai ei fod wedi cynnig cymwyseddau ac ymddygiadau penodol sydd wedi helpu'r Bwrdd, megis negodi neu sgiliau datrys gwrthdaro. Mae rhai pobl yn wych am ddadansoddi manylion, tra mae'n well gan eraill edrych ar y darlun mawr. Yn ddelfrydol bydd gan fyrddau cytbwys amrywiaeth o bersonoliaethau yn ogystal â barn, sgiliau a chefnidiroedd amrywiol.

Bydd bod yn ymwybodol o'r holl agweddau ar arweinyddiaeth sydd eu hangen arnoch yn sicrhau eich bod yn dod o hyd i'r unigolyn cywir ar gyfer pob rôl a byddwch yn elwa o osod safonau llym yn eich proses recriwtio.

08.

HYFFORDDI A DATBLYGU

Rhaid cael meddylfryd dysgu er mwyn bod yn llwyddiannus dros gyfnod hir, yn enwedig ar y bwrdd. Nid yw'n dderbyniol bellach i gael eich penodi ar fwrdd ac wedyn teimlo'n gyfforddus ac yn hunanfodlon – dylai bod yn chwilfrydig ac yn awyddus i ddysgu fod wrth wraidd eich model arweinyddiaeth.

Bydd yr archwiliad sgiliau yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol am feysydd ar y cyd a meysydd unigol i'w datblygu, a bydd cyfarfodydd un i un rheolaidd rhwng y Cadeirydd ac aelodau'r bwrdd (o leiaf bob blwyddyn) yn caniatáu i Gyfarwyddwyr drafod lle maent yn awyddus i dyfu a gwella.

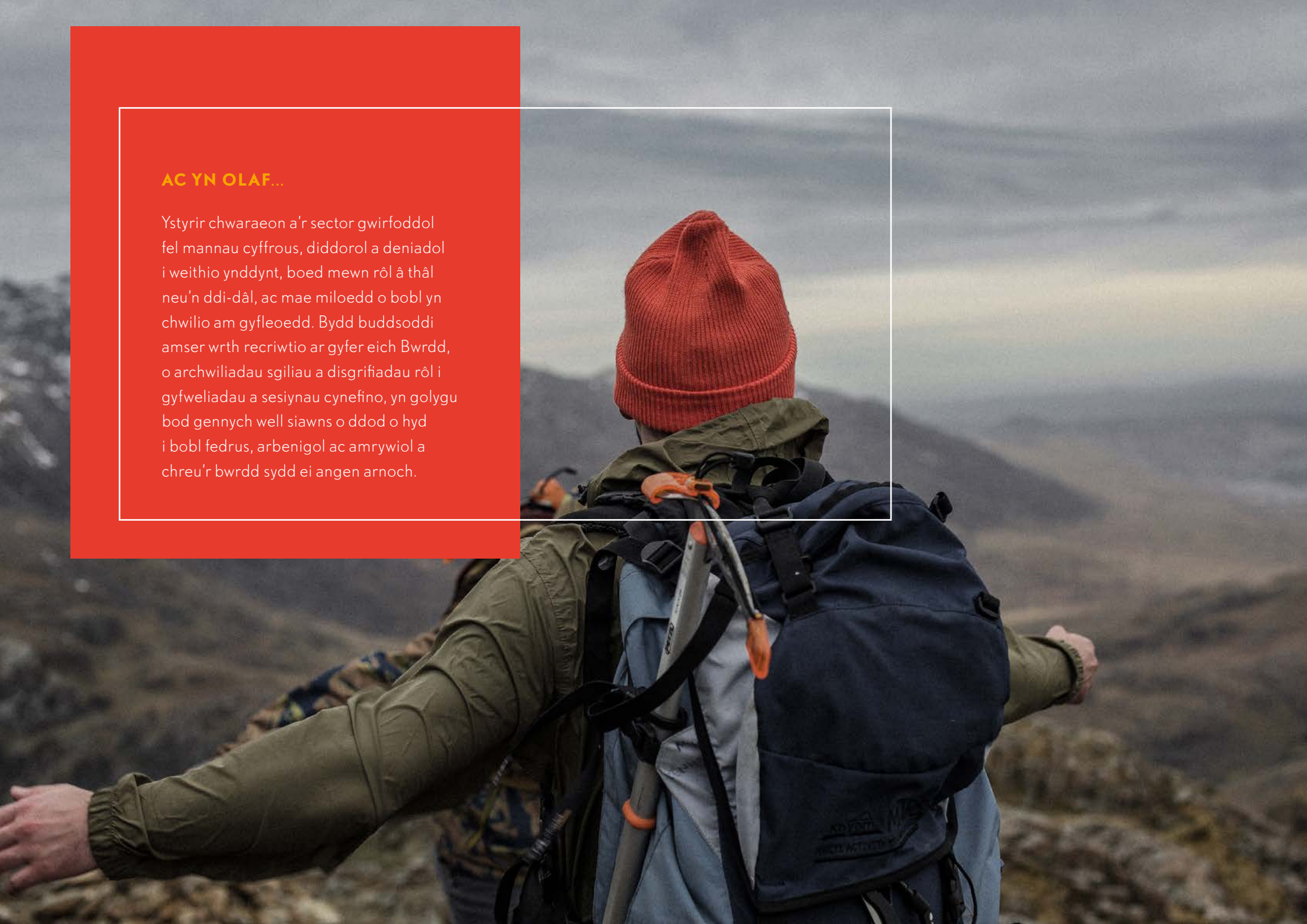
Yn ddelfrydol, caiff hyn i gyd ei gofnodi mewn rhaglen datblygu bwrdd sy'n nodi sut y bydd Cyfarwyddwyr yn gwella eu cymhwysedd a'u sgiliau, a phwy fydd angen gwneud hynny. Ar ben hynny, mae'n helpu gyda chynllunio cyllidebau a rheoli amser.

Efallai ei fod yn teimlo fel rhywbeth arall y mae'n rhaid i wirfoddolwyr prysur ei wneud, ond mae pobl o bob oed yn mwynhau dysgu a gall datblygiad a rennir ddod â'r tîm at ei gilydd hefyd.



AC YN OLAF...

Ystyrir chwaraeon a'r sector gwirfoddol fel mannau cyffrous, diddorol a deniadol i weithio ynddynt, boed mewn rôl â thâl neu'n ddi-dâl, ac mae miloedd o bobl yn chwilio am gyfleoedd. Bydd buddsoddi amser wrth recriwtio ar gyfer eich Bwrdd, o archwiliadau sgiliau a disgrifiadau rôl i gyfweiliadau a sesiynau cynefino, yn golygu bod gennych well siawns o ddod o hyd i bobl fedrus, arbenigol ac amrywiol a chreu'r bwrdd sydd ei angen arnoch.





**HYRWYDDO EICH
SEFYDLIAD I
DDARPAR AELODAU
O'R BWRDD**

Ar y cyd â'r adnodd cyfarwyddyd, Creu Bwrdd Cytbwys, Cynhwysol a Medrus - Canllaw ar Recriwtio Aelodau i'r Bwrdd (link to online resource?), diben y nodyn hwn yw tynnu sylw at rai o'r ffyrdd y gallwch hyrwyddo eich sefydliad os ydych am ddenu amrywiaeth ehangach o sylfaen sgiliau ac ymgeiswyr mwy amrywiol.

Byddwch am fod yn siŵr eich bod yn cyflwyno eich sefydliad mewn ffordd a fydd yn annog y bobl y mae eu hangen arnoch i sefyll mewn etholiad neu i ymgeisio am swydd. Mae'n syniad da meddwl nid yn unig beth rydych chi am ei ddweud, h.y. y negeseuon yr hoffech chi eu cyfleu, ond beth fydd gwahanol bobl yn ei glywed, h.y. beth fydd yn apelio atynt i ennyn eu diddordeb a'u cyfranogiad.

Bydd y nodyn cyfarwyddyd hwn yn ymdrin â rhai o'r dulliau cyfathrebu sydd ar gael, yn ogystal ag agweddau ar y broses recriwtio a all gadarnhau eich ymrwymiad i gynhwysiant. Mae rhai o'r dulliau cyffredin a ddefnyddir i hyrwyddo eich sefydliad i ddarpar aelodau o'r Bwrdd yn cynnwys:

AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT WRTH RECRIWTIO

Mae tystiolaeth yn profi bod hyrwyddo eich ymrwymiad i gynhwysiant yn elfen gadarnhaol o ran annog pobl i ddod o hyd i swyddi a gwneud cais amdanynt, am dâl neu'n ddi-dâl. Nododd Glassdoor yn 2014 fod amrywiaeth sefydliad yn un o'r pum maen prawf y mae ceiswyr gwaith yn ei ystyried cyn iddynt wneud cais am swydd.

Os byddant yn cael argraff o unffurfedd, er enghraifft, pob rôl arwain bron yn cael ei chyflawni gan ddynion gwyn, neu os

oes tystiolaeth gyfyngedig o ymrwymiad i gydraddoldeb, mae menywod a phobl o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (DALIE) yn llawer llai tebygol o wneud cais.

Y prif reswm am hyn yw nad ydynt yn siŵr a fyddent yn cyd-fynd â diwylliant ac ethos y sefydliad, neu efallai na fyddant yn cael eu clywed neu eu cymryd o ddifrif.

Mae'r canfyddiad hwn yn cael ei danlinellu yn adroddiad Women in Sport Beyond 30% - Workplace Culture in Sport (2018) a ddangosodd fod 40% o fenywod wedi profi gwahaniaethu ar sail rhyw ond bod 72% o'u cydweithwyr gwrywaidd yn dweud nad oeddent yn gweld unrhyw anghydraddoldeb.

Nododd adroddiad y Sefydliad Cydraddoldeb Hil, Hiliaeth a Chyfranogiad mewn Chwaraeon (2018) fod hiliaeth ac anghydraddoldebau hiliol yn dylanwadu'n sylweddol ar fynediad, cyfranogiad a phrofiadau pobl o gymunedau DALIE i chwaraeon. Gall gwybodaeth am strwythur a diwylliant eich sefydliad ddenu neu annog darpar arweinwyr i beidio ag ymgeisio ac mae hyn yn golygu bod cyrff chwaraeon ar eu colled.

EICH POBL

Yn gyntaf, cofiwch fod y gwasanaethau rydych yn eu cynnig a'r bobl sy'n eu darparu yn adlewyrchu eich gwerthoedd — a'ch rhagfarnau. Beth mae eich gweithlu (cyflogedig a di-dâl) yn ei ddweud am bwy ydych chi? A yw'n adlewyrchu eich sylfaen cwsmeriaid a/neu aelodau? Ydych chi'n deall yn iawn brofiadau amrywiol y rhai sy'n cymryd rhan yn eich camp neu'ch gweithgaredd? Nid oes



atebion cyflym a gallai eich polisi recriwtio fod yn fan cychwyn i sicrhau bod eich gweithlu'n esblygu i gyd-fynd â'ch gwerthoedd a'ch strategaeth. Efallai y byddwch am gynnal archwiliad o'ch staff, eich Bwrdd ac uwch-wirfoddolwyr eraill i gael gwybod yn union pa mor amrywiol yw eich sefydliad.

Mae hyn yn ofynnol ar lefel Sylfaen y Safon Cydraddoldeb ar gyfer Chwaraeon ac mae rhagor o wybodaeth am archwiliadau amrywiaeth i'w gweld ar dudalen lefel sylfaen y wefan Cydraddoldeb mewn Chwaraeon. Eich staff a'ch gwirfoddolwyr yw wynebau eich sefydliad, ei werthoedd a'i genhadaeth, a dylid disgwyl iddynt ddeall, arddangos a hyrwyddo'r rhain yn gyson.

Unwaith y bydd gennych ddealltwriaeth fanwl o'ch gweithlu, yn enwedig aelodau'r Bwrdd ac uwch aelodau o staff, byddwch mewn sefyllfa well i fynd i'r afael ag unrhyw gynrychiolaeth annigonol. Gallwch hefyd atgoffa eich timau'n barhaus o bwysigrwydd eich gwerthoedd wrth iddynt gael eu rhoi ar waith o ddydd i ddydd.

Mae llawer o gyrff chwaraeon yn cyhoeddi enwau a bywgraffiadau aelodau eu Bwrdd, yn aml gyda lluniau, a bydd hyn yn cael effaith ar unwaith ar ganfyddiadau'r cyhoedd o'ch arweinyddiaeth. Os nad yw cyfansoddiad eich Bwrdd yr hyn rydych yn ceisio ei sicrhau eto, mae hyn yn iawn ar yr amod bod eich ymrwymiad i lunio Bwrdd amrywiol yn amlwg.

Er enghraifft, mae'n debyg eich bod yn cyhoeddi dogfennau amrywiol a fydd yn dweud wrth y byd am eich pwrpas, eich nodau a'ch llwyddiannau. A yw cynhwysiant yn amlwg? A ydych wedi gwneud ymrwymadau yn eich strategaeth, eich polisi cydraddoldeb neu eich rhaglenni gweithgarwch a fydd yn denu pobl o wahanol gefndiroedd? A yw hyn yn digwydd mewn gwirionedd?



PWYNT I'W YSTYRIED

Sut byddech chi'n disgrifio proffil cyfredol eich staff? A yw'n cynnwys aelodau iau, hŷn, gwyn yn bennaf, neu fenywod? Meddyliwch sut gallai pobl y tu mewn a'r tu allan i'ch camp ystyried y gweithlu. Os ydych chi'n sylwi ar gynrychiolaeth annigonol, yn enwedig ar eich Bwrdd, meddyliwch sut gallwch gael cymorth gan Gyfarwyddwyr i gymryd camau cadarnhaol pan fydd eich swydd wag nesaf yn codi.

EICH GWEFAN

Bydd y rhan fwyaf o bobl sydd eisiau gwybod mwy am eich sefydliad yn mynd i'ch gwefan. Mae hyn yn arbennig o wir am ymgeiswyr o ansawdd uchel ar gyfer bwrdd, y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad, sy'n gwneud gwaith diwydrwydd dyladwy ac ymchwil cyn iddynt ymgeisio. Nid yw'n hawdd ceisio bodloni holl ofnyon ymwelwyr, ond yn sicr gallwch ddefnyddio'r cyfle hwn i wneud datganiadau clir, diamwys am eich gwerthoedd, cenhadaeth, cyflawniadau ac ymrwymadau. Ar ben hynny, dylai cynhwysiant neu amrywiaeth fod yn berthnasol i'r rhan fwyaf os nad pob un o'r rhain, er enghraifft bydd llawer o gyrff chwaraeon yn cynnwys amrywiaeth neu gynhwysiant yn eu gwerthoedd a byddant yn nodi'n benodol genhadaeth hirdymor sy'n sicrhau y gall pawb fwynhau'r gamp.

Er enghraifft:

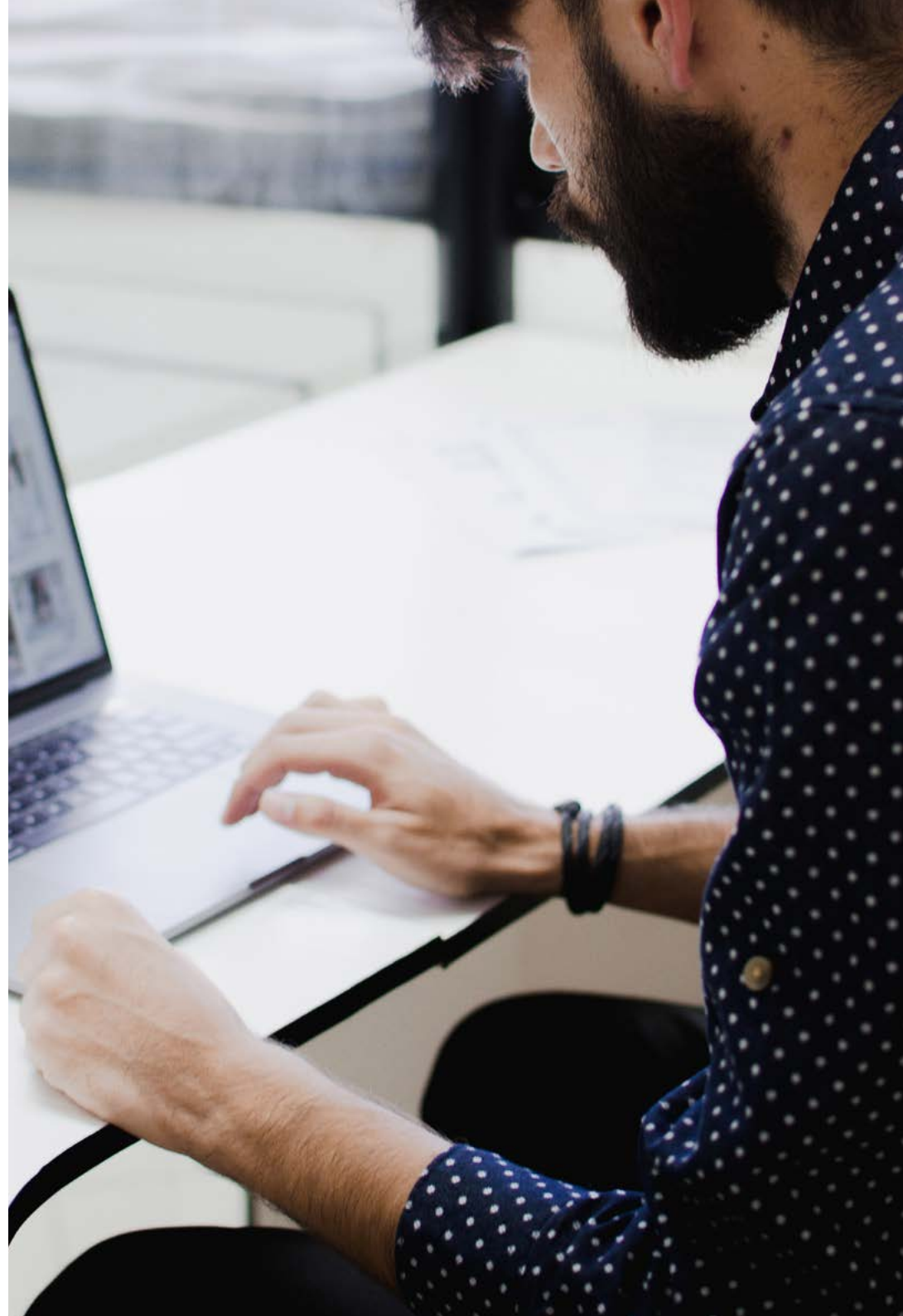
Fel Corff Rheoli Cenedlaethol, ein gweledigaeth yw "Sicrhau bod tennis ar gael i bawb yng Nghymru". Rydym eisiau datblygu tennis drwy ei wneud yn berthnasol, yn hygyrch, yn groesawgar ac yn bleserus.

Mae angen cefnogi'r ymrwymadau hyn gyda newyddion, delweddau ac iaith sy'n adlewyrchu eich proffil a'ch gweithgarwch yn llawn, yn hytrach na dyhead sydd wedi'i ysgrifennu'n dda. Mae delweddau sy'n dangos pwy rydych chi eisiau eu cynnwys (fel cyfranogwyr, hyfforddwyr,

swyddogion neu wirfoddolwyr) yr un mor werthfawr â lluniau o'r rhai sy'n cymryd rhan ar hyn o bryd. Os nad oes gan eich camp grŵp cyfranogiad DALIE mawr eto, ond bod eich gwerthoedd a'ch cenhadaeth yn nodi'n glir bod hygyrchedd a mwynhad i bawb yn bwysig, ceisiwch fynd gam ymhellach ar eich gwefan. Dylech hyrwyddo delweddau, straeon newyddion a digwyddiadau fel mater o drefn lle mae grwpiau DALIE yn amlwg yn cymryd rhan ac yn mwynhau eich camp.

Mae'r un egwyddorion yn berthnasol i unrhyw grwpiau nad ydynt yn chwarae rhan weithredol ond sy'n grwpiau targed ar gyfer y dyfodol, gan gynnwys menywod, pobl hŷn neu bobl ag anableddau. Daw'r dull systematig o sicrhau bod y sawl sy'n gyfrifol am gynnwys y wefan yn plethu amrywiaeth i'w amcanion gwaith. Yn ogystal â hyn, gallwch gwblhau'r Archwiliad Cyfathrebu Safon Cydraddoldeb sy'n helpu sefydliadau i weithio drwy amrywiaeth o gwestiynau cyfathrebu o ddelweddau gwefan i fformatau hygyrch. Mae enghreifftiau o ffurflenni archwilio sydd wedi'u llenwi ar gael ar y dudalen Lefel Sylfaen Safon Cydraddoldeb.

Mae un o'r cwestiynau hyn yn ymwneud â hygyrchedd gwefannau ac erbyn hyn mae safonau a gydnabyddir yn fyd-eang ar gael a gall unrhyw sefydliad eu mabwysiadu. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i berchnogion gwefannau sicrhau bod eu gwefan yn hygyrch i ddefnyddwyr ag anableddau. Gan hynny, mae peidio â darparu gwasanaeth i rywun anabl a ddarperir fel arfer i bobl eraill yn wahaniaethu anghyfreithlon, gan gynnwys mynediad at wybodaeth am y Bwrdd, swyddi gwag ar y Bwrdd a'r broses ymgeisio. Gall ymgeiswyr â nam ar eu golwg ddefnyddio



meddalwedd syntheseiddydd lleferydd i ddarllen y testun yn y cod HTML o dudalennau gwe a'i droi yn llais clir. Fodd bynnag, mae llawer o wefannau yn cynnwys delweddau sy'n cynnwys testun fel rhan o'r ffeil lluniau wedi'i rendro ymlaen llaw. Gall hyn olygu nad oes modd i'r meddalwedd ei ddarllen a chyn i chi hyd yn oed ddechrau ar y broses o lunio rhestr fer y Bwrdd o ddifrif, efallai eich bod wedi colli darpar ymgeiswyr. Fe ddylech hefyd fod yn cynnig gwybodaeth recriwtio mewn gwahanol fformatau os yw hynny'n bosibl, er enghraifft print bras. Cyfres o ganllawiau ar gyfer gwella hygyrchedd y we yw'r Canllawiau ar Gynnwys y We (WCAG). Wedi'u llunio gan Consortiwm y We Fyd-Eang (W3C), Canllawiau WCAG yw'r ffordd orau o wneud gwefannau yn ddefnyddiol i bob defnyddiwr. Er nad ydynt yn rhestr hollgynhwysol o broblemau sy'n wynebu defnyddwyr y we sydd ag anableddau, maent yn safonau sy'n cael eu cydnabod yn rhyngwladol ac sydd wedi'u mabwysiadu. Mae'r canllawiau yn esbonio sut i ddatrys llawer o'r problemau y mae eich defnyddwyr ag anableddau yn eu hwynebu a gellir eu gweld yn www.w3.org/WAI/intro/wcag.php.

Mae hygyrchedd gwefannau'n bwysig, o safbwynt cydymffurfiaeth gyfreithiol ac oherwydd bod gwefan fwy hygyrch yn un a all gael mwy o ddarpar ddefnyddwyr.

PWYNT I'W YSTYRIED

Pryd oedd y tro diwethaf i chi edrych ar eich gwefan i ystyried pa mor amrywiol yw'r lluniau arni? I ba raddau y mae'n adlewyrchu eich datganiad cydraddoldeb a'ch ymrwymiad i sefydliad cynhwysol?

Ydych chi erioed wedi gofyn i rywun o'r tu allan i'ch sefydliad fynd i'ch gwefan a'i hadolygu i weld a yw'n creu argraff o'ch sefydliad fel un hygyrch, cynhwysol a chroesawgar i wahanol bobl?

Y CYFRYNGAU CYMDEITHASOL

Mae llawer o'r pwyntiau a wnaethpwyd yn yr adran Eich Gwefan hefyd yn berthnasol i'ch gweithgareddau ar y cyfryngau cymdeithasol - delweddau Instagram, negeseuon Facebook a negeseuon trydar ar Twitter. Bydd darpar ymgeiswyr y Bwrdd, yn enwedig y rhai o'r tu allan i'r sefydliad, yn dod i wybod llawer am ethos, blaenoriaethau a rhaglenni eich sefydliad wrth dreulio cyfnod byr yn pori drwy eich gweithgareddau ar y cyfryngau cymdeithasol.

Yn ôl 3M Corporation, mae tua 65% o bobl yn ddysgwyr gweledol. Mae'r ymennydd yn prosesu gwybodaeth weledol 60,000 gwaith yn gyflymach na thestun felly meddyliwch am yr hyn y gall delwedd ei wneud yn wahanol i destun pan fydd defnyddwyr cyfryngau cymdeithasol eisiau gwybodaeth gryno, effeithiol.

Nododd astudiaeth gan Aberdeen Group fod 73% o bobl rhwng 18 a 34 oed wedi cael eu swydd ddiwethaf drwy'r cyfryngau cymdeithasol. Os ydych chi'n chwilio am aelodau iau ar gyfer y Bwrdd a chanddynt sgiliau proffesiynol, mae'n debyg mai drwy LinkedIn a phlatformau eraill y dewch o hyd iddynt.

Gall hysbysebu ar gyfryngau cymdeithasol fod yn bwerus iawn ac efallai y byddwch hefyd am gynnwys sefydliadau o ddi-ddordeb. Er enghraifft, os oes gennych swydd wag ar fwrdd, gallwch greu neges trydar neu LinkedIn gyda dolen i'ch gwefan a gallech hefyd gynnwys @BMESportCymru neu @chwarateg. Os byddant yn mynd ati i rannu eich swydd, gallech chi gyrraedd cynulleidfa

newydd mewn ychydig funudau. Mae hefyd yn anfon neges at y rhai sydd eisoes yn eich dilyn eich bod yn gwerthfawrogi'r cysylltiadau hyn, gan atgyfnerthu unwaith eto eich ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant.

YMGYRCHOEDD RECRIWTIO

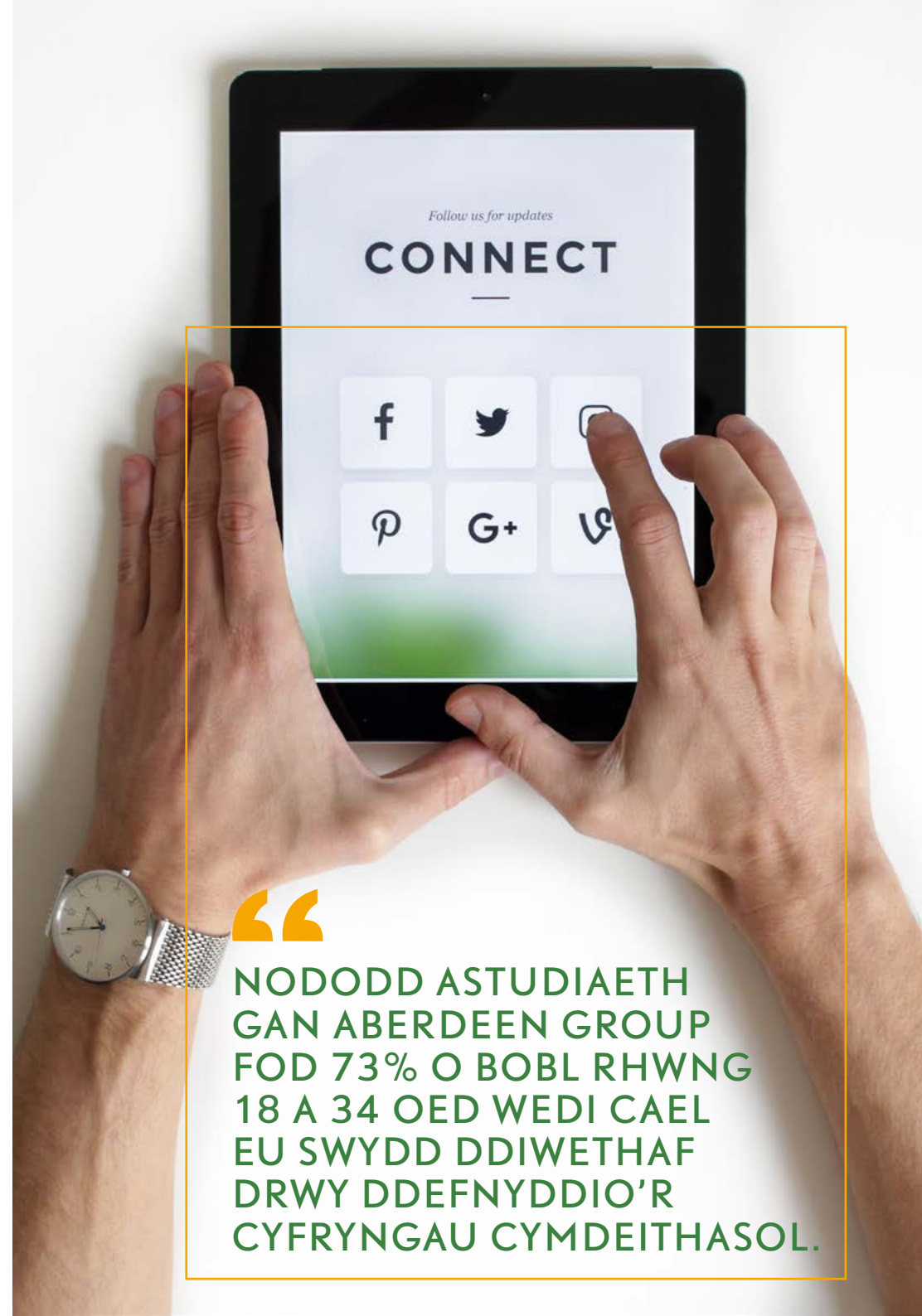
Mae sawl cam i broses recriwtio lwyddiannus, wedi'i chynllunio'n dda, a chaiff y rhain eu cynnwys yn y Canllaw ar Recriwtio i'r Bwrdd. Rydym yn canolbwyntio ar ddwy agwedd yma.

DISGRIFIAD O'CH RÔL

Yn y Canllaw ar Recriwtio i'r Bwrdd mae'r adran ar ddisgrifiadau rôl a hysbysebion y Bwrdd yn annog eglurder ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd yn ogystal â'r cymwyseddau, y sgiliau a'r profiad y mae'n chwilio amdanynt. Gall yr iaith a ddefnyddir yn y disgrifiad o'r rôl gael effaith uniongyrchol ar yr ymgeiswyr sy'n gwneud cais.

Mae ymchwil wedi dangos y gall rhai mathau o iaith a geiriau atal menywod ac unigolion o grwpiau DALIE rhag gwneud cais gan fod hysbysebion yn cynnwys iaith wrywaidd yn anfwriadol.

Nid yw hysbysebion sy'n mynd ati i ddenu ninjas neu archarwyr yn debygol o apelio at fenywod. Mae "dadansoddi" a "penderfynu" fel arfer yn gysylltiedig â nodweddion gwrywaidd, tra mae "cydweithio" a "cefnogi" yn cael eu hystyried yn fenywaidd. Dylid osgoi iaith ymosodol fel "llywodraethu".



NODODD ASTUDIAETH GAN ABERDEEN GROUP FOD 73% O BOBL RHWNG 18 A 34 OED WEDI CAEL EU SWYDD DDIWETHAF DRWY DDEFNYDDIO'R CYFRYNGAU CYMDEITHASOL.

Er mwyn sicrhau eich bod yn creu disgrifiad rôl sy'n apelio at fenywod a dynion, gallwch wirio'r testun yn y Dadgodydd Rhywedd. Y cyfan sy'n rhaid i chi ei wneud yw gludo eich disgrifiad rôl a'ch hysbyseb ar wefan y Dadgodydd Rhywedd a byddwch yn cael adborth ar unwaith y gallwch ei ddefnyddio i addasu'r testun os oes angen.

HYSBYSEBU

Mae recriwtio llwyddiannus yn digwydd pan fyddwch chi'n dweud yn glir pwy ydych chi a beth rydych chi'n chwilio amdano, ac yn gwneud hynny yn y manau iawn. Bydd eich gwefan a safleoedd chwaraeon eraill fel UK Sport, Cymdeithas Chwaraeon Cymru a'r Sport and Recreation Alliance yn cyrraedd nifer fawr o bobl sy'n chwilio am swyddi mewn chwaraeon.

Fodd bynnag, efallai nad y rhain fydd y manau y mae eich darpar ymgeiswyr yn edrych arnynt. Mewn gwirionedd, os oes gennych arbenigeddau penodol ym maes cyllid, marchnata, cyfreithiol neu fusnes arall, mae'n syniad da rhoi eich hysbyseb lle byddant yn chwilio, er enghraifft cymdeithasau neu sefydliadau proffesiynol, sefydliadau cymunedol a chyfryngau arbenigol. Yn ogystal â hynny, byddwch eisieu sicrhau eich bod yn cyrraedd cronfa dalent mor amrywiol â phosibl.

Os byddwch yn dewis penodi asiantaeth recriwtio, mae'n gwbl resymol i osod meini prawf amrywiaeth a disgwyl rhestr fer o ddynion a menywod o leiaf. Gallwch hefyd ofyn i'r asiantaeth ddod o hyd i unigolion DALIE sy'n bodloni manyleb y rôl.

Os ydych am ymestyn y tu hwnt i'r sector chwaraeon, ni fydd dibynnu ar wefannau chwaraeon yn ddigon. Byddwch yn barod i ymgysylltu'n ffurfiol ac yn anffurfiol â chyrrff masnachol, proffesiynol a chymunedol i dynnu eu sylw at y cyfleoedd sydd ar gael a'ch awydd gwirioneddol i ddenu talent arwain newydd.

Nid yw'r rhestr o leoedd i hysbysebu isod yn hollgynhwysol, ond maent wedi bod yn ddefnyddiol wrth ddod o hyd i sgiliau a doniau arwain:

HEB FOD YN CHWARAEON

- Women on Boards
- Inclusive Boards
- Reach Volunteers
- Trustees Unlimited
- Law Society Jobs
- Board Appointments

CHWARAEON

- Cymdeithas Chwaraeon Cymru
- Sporting Equals
- Activity Alliance
- Chwarae Teg
- Sport and Recreation Alliance
- UK Sport
- Women's Sport Network
- Careers in Sport



Dylai eich hysbyseb atgyfnerthu cymaint â phosibl eich awydd i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a, lle bo hynny'n bosibl, hyrwyddo eich cyflawniadau.

Gallai'r rhain gynnwys:

- Logo Safon Cydraddoldeb ar gyfer y lefel yr ydych wedi'i chyrraedd
- Logo LGB&TSportCymru os ydych wedi cofrestru gyda'r Siarter
- Logo Insport ar gyfer y lefel rydych wedi'i chyrraedd
- Logo Hyderus o ran Anabledd (Tic Dwbl gynt) os ydych wedi cyflawni meini prawf y cynllun

Mae Hoci Cymru yn defnyddio ei wefan i hyrwyddo rhai o'i gyflawniadau o ran amrywiaeth a gellir cynnwys y rhain mewn hysbysebion ar gyfer unrhyw swydd neu rôl ar fwrdd:

Mae recriwtio yn faes a fyddai'n elwa o asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn i chi deimlo'n hyderus eich bod wedi ystyried yr holl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer creu proses sy'n wirioneddol gynhwysol (ac felly'n fwy deniadol).

RHWYDWEITHIAU

Cofiwch y bydd gan aelodau presennol eich Bwrdd, eich staff ac uwch wirfoddolwyr eraill rwydweithiau helaeth hefyd. Er na ddylid gwarantu swydd i neb am y rheswm syml eu bod wedi'u nodi fel rhai sydd â'r sgiliau neu'r wybodaeth sydd eu hangen ar eich Bwrdd, mae'n gwbl deg annog pobl o'ch rwydweithiau i sefyll etholiad neu i ymgeisio.

Os oes gennych fwrdd amrywiol eisoes, bydd hyn yn helpu nid yn unig i gyrraedd llawer mwy o

rwydweithiau a rhai gwahanol, ond hefyd bydd yn cyflwyno eich sefydliad fel un cynhwysol i unrhyw un a allai fod â diddordeb. Gall eich Bwrdd a'ch uwch wirfoddolwyr fod yn eiriolwyr gwyb, gan rannu gwybodaeth recriwtio a hyrwyddo eich cymwysterau amrywiaeth, gan eu bod eisoes wedi cael profiad o amgylchedd cynhwysol eu hunain.

ETHOLIADAU

Mae'r rhan fwyaf o gyrff chwaraeon yn penodi rhai o aelodau eu byrddau o fewn yr aelodaeth drwy etholiadau. Hyd yn oed os oes gan grŵp dynodedig (adran neu ranbarth) yr hawl i ethol aelod o'r Bwrdd, nid yw hyn yn golygu na all neu na ddylai'r sefydliad barhau i bwysleisio'r sgiliau a'r amrywiaeth sydd eu hangen ar y Bwrdd.

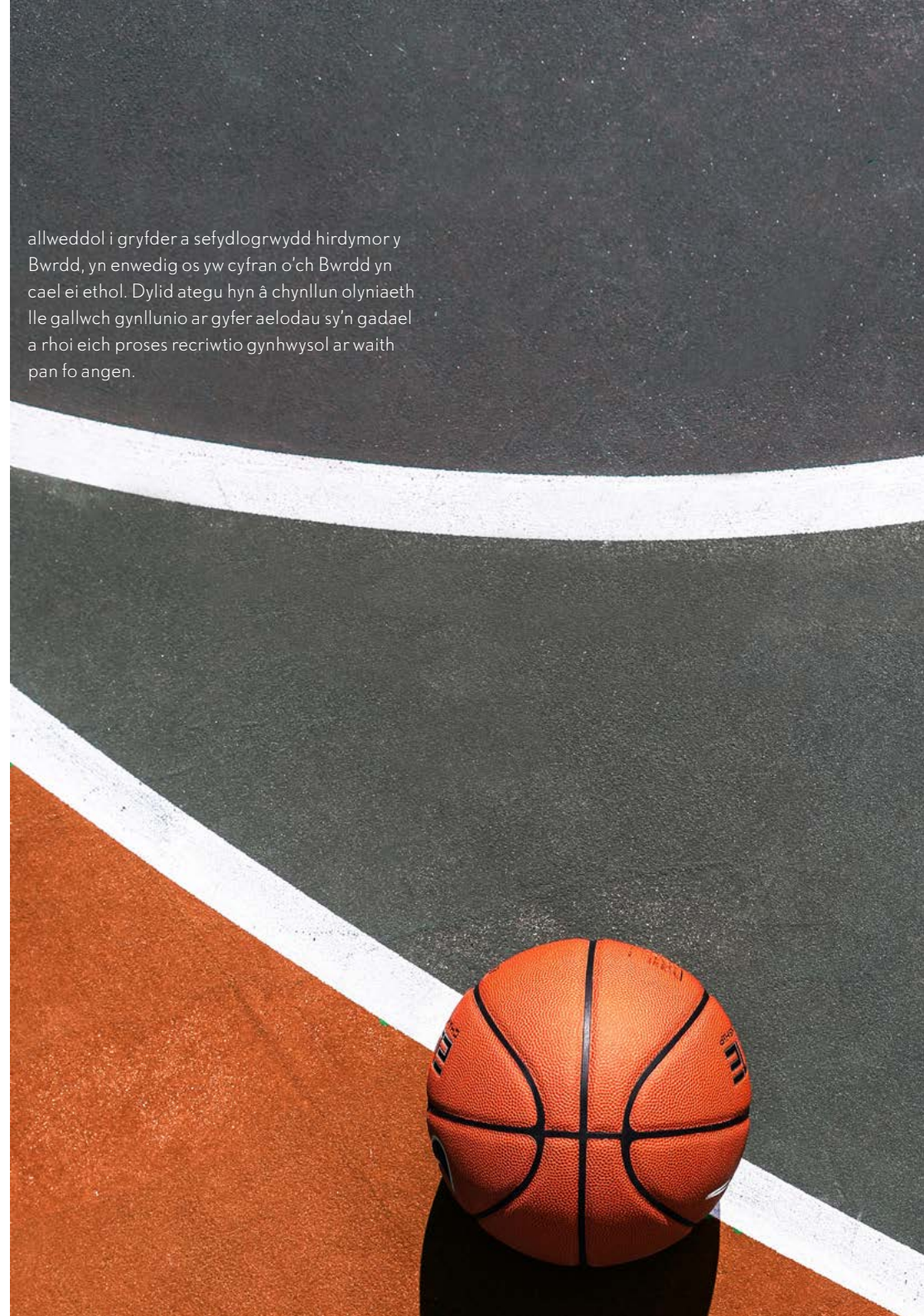
Mae rhai yn y sector chwaraeon wedi disgrifio etholiadau fel "cystadleuaeth poblogrwydd" ac mae'n bwysicach fyth nodi'n glir beth sydd ei angen ar eich Bwrdd i ddenu'r ymgeiswyr gorau.

Mae'n arfer da penodi pwyllgor enwebiadau neu banel dethol i adolygu ac i lunio rhestr fer o ymgeiswyr, hyd yn oed os yw'r rhain am gael eu hethol drwy adrannau neu gan yr holl aelodau mewn cyfarfod cyffredinol. Yn ogystal â'ch matrices sgiliau a'ch archwiliad amrywiaeth, gallwch nodi a blaenoriaethu ymgeiswyr o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ar gyfer llunio rhestr fer.

Nid yw hyn yn golygu eich bod yn penodi ar sail nodwedd warchoddedig yn unig, h.y. dewis rhywun oherwydd ei fod yn fenyw/DALIE/anabl/iau, ond gall fod yn ystyriaeth os yw'n bodloni'r meini prawf a'ch bod am sicrhau cydbwysedd ar eich Bwrdd.

Fel y nodir yn y Canllaw ar Recriwtio i'r Bwrdd, mae llunio'r llwybr arweinyddiaeth fewnol yn

allweddol i gryfder a sefydlogrwydd hirdymor y Bwrdd, yn enwedig os yw cyfran o'ch Bwrdd yn cael ei ethol. Dylid ategu hyn â chynllun olyniaeth lle gallwch gynllunio ar gyfer aelodau sy'n gadael a rhoi eich proses recriwtio gynhwysol ar waith pan fo angen.





CRYNODEB

Gwnewch yn siŵr eich bod yn deall proffil presennol eich gweithlu oherwydd gallai hyn ddylanwadu ar a yw ymgeiswyr mewnol neu allanol yn teimlo a fyddant addas ar gyfer eich Bwrdd ai peidio. Gwnewch yn siŵr bod eich staff, eich Bwrdd a gwirfoddolwyr eraill yn dangos eich gwerthoedd yn gyson a bod gennych ddealltwriaeth o amrywiaeth, oherwydd gallai peidio â gwneud hynny danseilio'r holl sefydliad, nid dim ond penodiadau eich Bwrdd. Cymerwch amser i adolygu eich gwefan i wneud yn siŵr bod yr iaith, y delweddau, y straeon newyddion a'r nodweddion arni yn adlewyrchu eich dyheadau o ran amrywiaeth a nodau cynhwysiant, hyd yn oed os nad yw eich cyfranogwyr presennol, eich staff a'ch gwirfoddolwyr ddim mor amrywiol ag y dymunwch eto. Dylech ystyried cynnal archwiliad cyfathrebu i feincnodi eich dulliau cyfathrebu cyffredinol yn erbyn arferion da.

Gwnewch yn siŵr bod y rheini sydd â'r dasg o gynhyrchu cynnwys ar gyfer eich gwefan a sianeli cyfryngau cymdeithasol yn glir ynghylch eu rôl yn hyrwyddo cyflawniadau a nodau amrywiaeth. Gan ddefnyddio pob cam o'ch proses recriwtio, o archwiliadau sgiliau ac amrywiaeth i lunio rhestr fer a chynnal cyfweiliadau, dylid ystyried yr effeithiau ar gydraddoldeb. Manteisiwch ar bawb y tu mewn a'r tu allan i'ch sefydliad y gallai eu rhwydweithiau gynnig ymgeiswyr ar gyfer y Bwrdd yn y dyfodol. Er y gall etholiadau gyfyngu'r gronfa dalent i aelodau neu adrannau o'r aelodaeth, gallwch barhau i roi arferion da ar waith drwy bwyllgor enwebiadau a thrwy atgyfnerthu nodau amrywiaeth eich Bwrdd.

**CYNLLUNIO AR
GYFER OLYNIAETH**



CYNLLUNIO AR GYFER OLYNIAETH – PARATOI AR GYFER SEFYLLFA DDISGWYLIEDIG/ANNISGWYL

Gall paratoi ar gyfer sefyllfa annisgwyl neu baratoi ar gyfer yr hyn a ddisgwylir mewn gwirionedd – aelodau o'r Bwrdd ac uwch staff yn symud ymlaen - helpu i leihau amhariad. Mae newid mewn arweinyddiaeth yn anochel ac mae sut rydych yn cynllunio ar ei gyfer yn pennu ei effaith ar eich sefydliad. Heb gynllunio ar gyfer olyniaeth yn effeithiol, cyflwynir mwy o risgiau i'r sefydliad a hefyd gellid ystyried absenoldeb cynllun olyniaeth fel arfer llywodraethu gwael.

Mae pwysau ar gyrrff chwaraeon i lunio llwybr arweinyddiaeth cryf a chynaliadwy er nad yw hon yn dasg hawdd, yn enwedig gan mai swyddi gwirfoddol yw'r rhain ar bob lefel, o gymunedau a chlybiau lleol i ranbarthau a byrddau llywodraethu cenedlaethol.

Mae llawer o chwaraeon yn nodi gostyngiad yn nifer y gwirfoddolwyr oherwydd cyfyngiadau amser ac ymrwymadau – nodir bod cyfrifoldebau gwaith a gofal yn rhwystrau yn aml. Efallai bod tuedd i gadw aelodau'r Bwrdd rhag ofn i sefydliadau fethu cael rhai newydd, ond y cyfan a wna hyn yw oedi'r hyn sy'n anochel ac efallai na fydd yn dda i'ch sefydliad neu aelodau'r Bwrdd dan sylw.

Mae angen i arweinyddiaeth y sector chwaraeon gael ei chydbwyso'n fanwl iawn rhwng y rhai sydd â digon o gof corfforaethol perthnasol a gwaed newydd, ffres gyda syniadau ac arloesedd, a hynny o'r tu allan a'r tu mewn i'r sector. Er mwyn cyflwyno rhai safbwyntiau a syniadau i gyrrff chwaraeon, bydd y canllaw hwn yn mynd â chi drwy beth, pam (y manteision) a sut mae cynllunio ar gyfer olyniaeth.

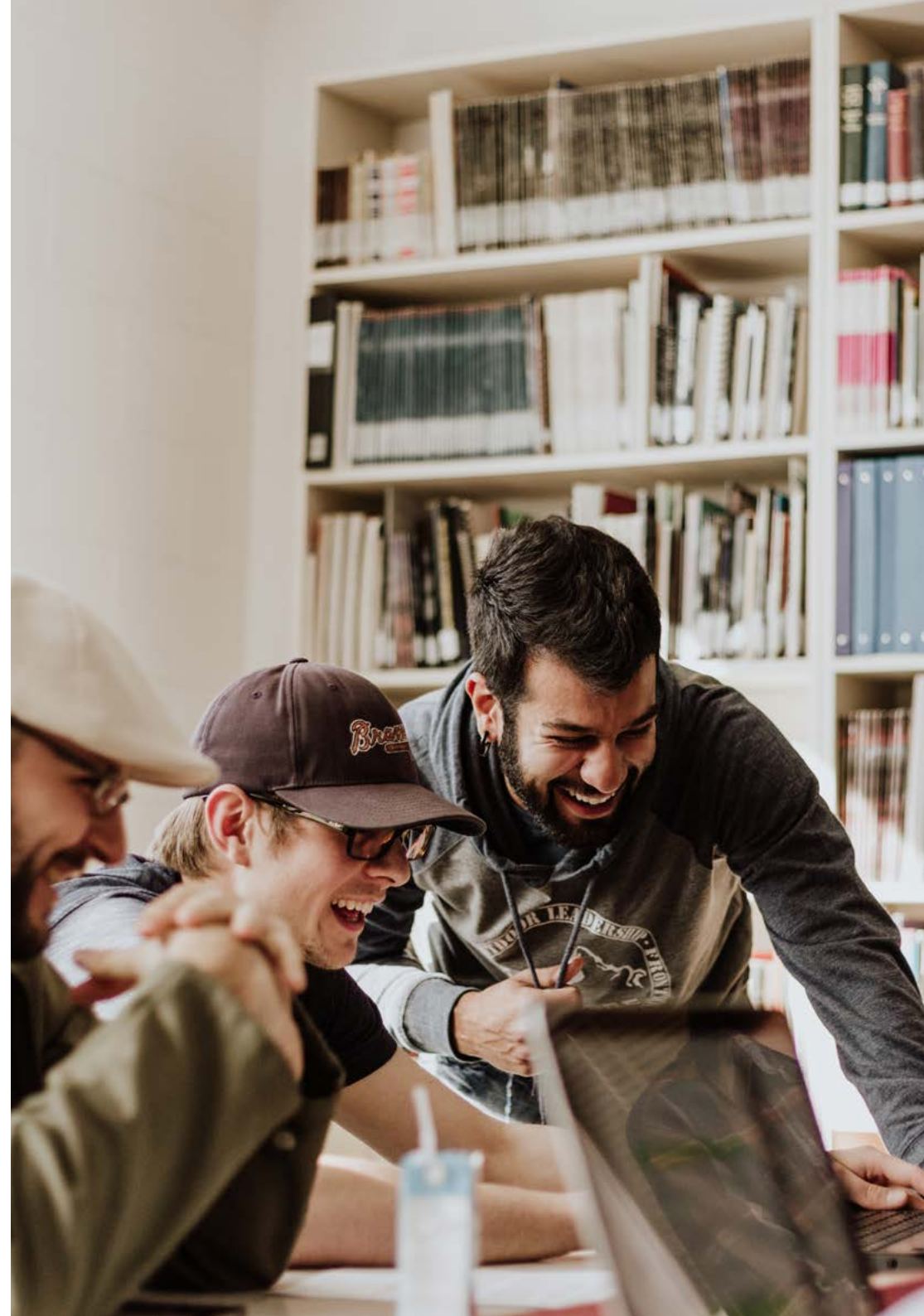
Mae'r Fframwaith Llywodraethu ac Arweinyddiaeth ar gyfer Cymru yn datgan, yn Egwyddor 4: i lunio Bwrdd cytbwys, cynhwysol a medrus, dylai cynllunio ar gyfer olyniaeth gael ei gyflawni'n rhagweithiol fel disgwyliad gofynnol. Nid oes angen i'r cynllun fod yn hirwyntog, ond dylai gynnwys yr holl wybodaeth hanfodol sydd ei hangen arnoch:

- Telerau swydd aelodau presennol y Bwrdd gan gynnwys dyddiadau gorffen.
- Matrics sgiliau'r Bwrdd cyfredol a phroffil amrywiaeth.
- Gwybodaeth lefel uchel am lwybrau arweinyddiaeth mewnol a gweithgarwch datblygu posibl i nodi ac annog pobl fedrus i sefyll etholiad (pan gaiff etholiad ei gynnal).
- Amserlen recriwtio i sicrhau y gellir cyhoeddi'r cynllun, yn enwedig os oes angen llunio disgrifiadau o'r rôl a hysbysebion.

Mae llawer o sefydliadau yn defnyddio taenlen syml sy'n cael ei hadolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn barod i weithredu os bydd newid ar y Bwrdd.

BETH YW CYNLLUN AR GYFER OLYNIAETH?

Mae cynllun ar gyfer olyniaeth yn un elfen o greu byrddau effeithiol a chynnal y cydbwysedd gorau posibl dros gyfnod hwy o amser. Deall nodau busnes strategol a pharatoi ar gyfer cyfleoedd yn y dyfodol yw'r hyn sy'n llywio'r broses cynllunio ar gyfer olyniaeth. Mae cyswllt anorfod rhwng



eich strategaeth a'ch cynllun ar gyfer olyniaeth y Bwrdd (a'ch polisi recriwtio) gan mai'r Bwrdd sy'n bennaf gyfrifol am gyflawni'r strategaeth fusnes hirdymor.

Mae cynllun olyniaeth effeithiol yn rhwystro sefydliadau rhag mynd ati i ymateb yn adweithiol i lenwi swyddi gwag. Yn hytrach, mae'n mynd ati'n rhagweithiol i baratoi proses bontio esmwyth i sicrhau nad yw newidiadau mewn arweinyddiaeth yn torri ar draws mentrau mawr neu fusnes y Bwrdd fel arfer.

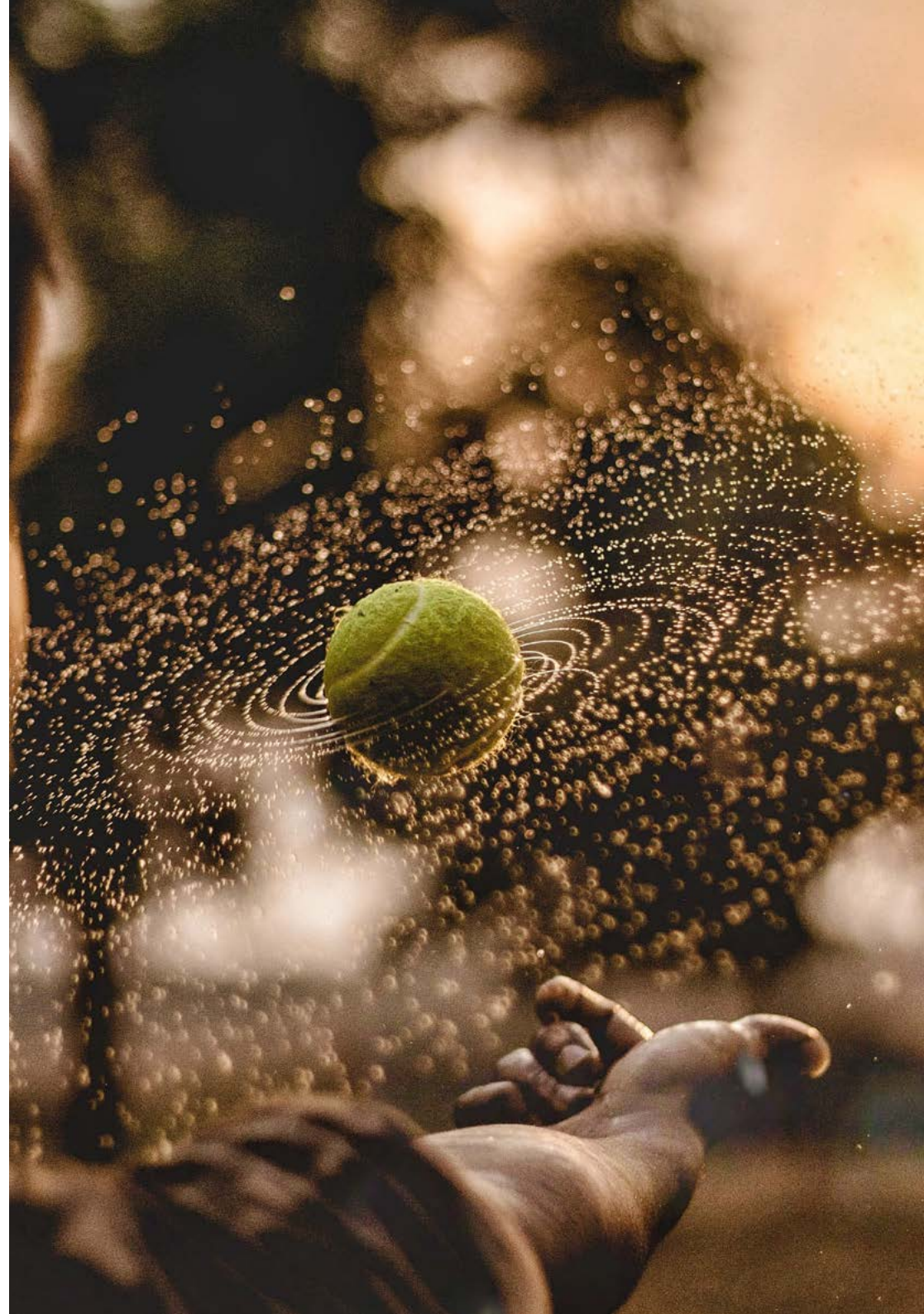
BETH YW MANTEISION CREU CYNLLUN OLYNIAETH?

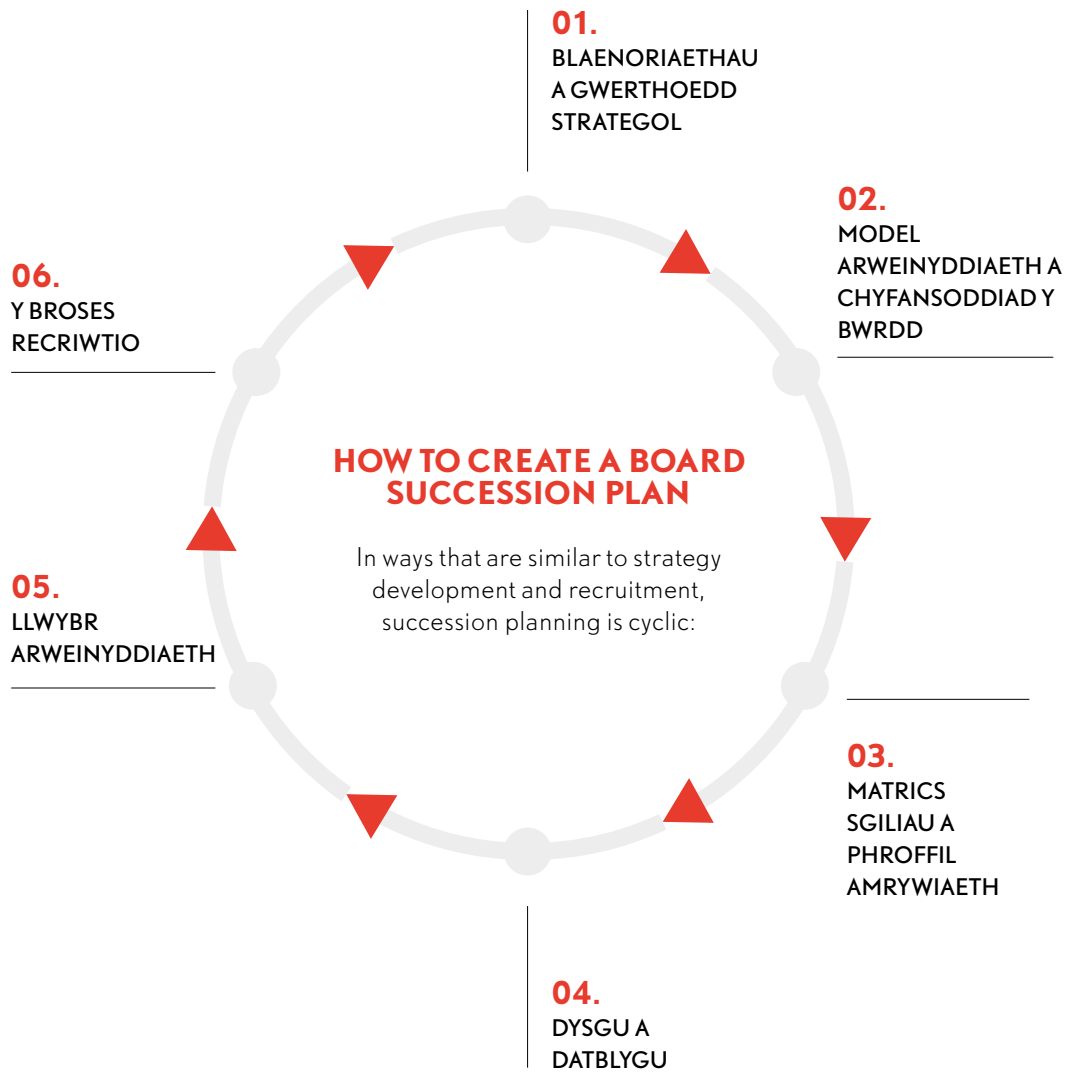
Rydych chi eisoes yn brysur felly pam treulio eich amser prin yn paratoi ar gyfer rhywbeth na fydd, o bosibl, yn digwydd tan ymhell i'r dyfodol? Meddyliwch am y manteision – mae'r broses gynllunio a'r cynllun dilynol yn cynnig nifer o fanteision, gan gynnwys y canlynol:

- Adnabod sgiliau hanfodol a chael rhai yn eu lle
- Addasu eich sefydliad ar gyfer y newidiadau amgylcheddol a ragwelir
- Cadw gwybodaeth am y sefydliad
- Nodi a datblygu'r llwybr arweinyddiaeth fewnol wrth baratoi ar gyfer swyddi gwag
- Mae cynllunio trefnus yn meithrin hyder ymysg rhanddeiliaid
- Sicrhau sefydlogrwydd yn eich sefydliad, hyd yn oed mewn cyfnod o newid

- Bod yn barod i ddod o hyd i'r dalent orau
- Atal meddwl fel grŵp ar y Bwrdd
- Helpu i sicrhau cyfansoddiad amrywiol y Bwrdd
- Cynnal cydbwysedd rhwng chwaraeon, busnes a gwybodaeth arall
- Sicrhau nad yw newidiadau mewn arweinyddiaeth yn effeithio ar aelodau na rhanddeiliaid eraill.

Mae'n bwysig deall bod cynllunio ar gyfer olyniaeth yn golygu mwy na dim ond llenwi'r bylchau neu ddod o hyd i aelodau eraill. Yn hytrach, y nod yw sicrhau pontio llyfn gan gynnal Bwrdd cytbwys, cynhwysol a medrus ar yr un pryd. Hefyd, nid dim ond cynllunio ar bapur mae'n ei olygu – un allan, un i mewn. Mae'n ymwneud â phobl - eu hangerdd, eu sgiliau, eu profiad, eu gwybodaeth, eu rhwydweithiau a'u hymrwymiad i'r sefydliad. Mae'n annhebygol iawn y byddwch yn gallu cymryd lle rhywun gydag aelod union yr un fath. Yn union fel mae eich strategaeth a'ch blaenoriaethau chi'n esblygu, bydd cyfansoddiad eich Bwrdd yn gwneud yr un fath.





1. GOSOD CYNLLUNIO AR GYFER OLYNIAETH OCHR YN OCHR Â BLAENORIAETHAU A GWERTHOEDD STRATEGOL

Ni allwch ddatblygu eich cynllun ar gyfer olyniaeth mewn gwagle. Mewn geiriau eraill, bydd yr olynwyr y byddwch yn eu nodi a'u datblygu yn arwain eich sefydliad i'r dyfodol felly ewch ati i'w dewis gan gadw'r genhadaeth a'r strategaeth mewn cof. Yr un mor bwysig, dylai eich cynllun ar gyfer olyniaeth gyd-fynd â gwerthoedd y sefydliad. Gall cael hyn yn anghywir arwain at oblygiadau difrifol i lwyddiant eich sefydliad, felly gwnewch yn siŵr eich bod yn cadw'n driw i'ch egwyddorion wrth gynllunio ar gyfer newidiadau ar y Bwrdd.

Efallai bod eich ffocws strategol yn newid. Er enghraifft, rydych am gadw eich clybiau traddodiadol, gydag aelodau yn chwarae mewn cystadlaethau a chynghreiriau, ond hefyd rydych am ehangu mewn ardaloedd newydd gyda fformatau gwahanol a chyfranogwyr newydd. Efallai y byddwch am gadw'r arian a gafwyd gan fuddsoddwyr strategol fel Chwaraeon Cymru wrth chwilio hefyd am ffrydiau refeniw masnachol ac eraill. Byddwch wedi ymrwymo i drefniadau llywodraethu da ac i reoli risg a chyllid yn gywir, ac efallai y byddwch hefyd am ddatblygu eich gallu i gyfathrebu'n ddigidol gyda seilwaith newydd, ond efallai na fydd hyn yn symud i frig yr agenda tan 2021.

Dylech sefydlu diwylliant o dryloywder. Mae angen i aelodau presennol y Bwrdd, ac aelodau'r dyfodol, wybod diben a nodau'r cynllun ar gyfer olyniaeth, a gall bod yn dryloyw drwy gydol ei ddatblygiad atal ei ddiben arfaethedig rhag cael ei gamddechongli. Fel arall, gall Cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion gweithredol gymryd bod eu dyfodol yn y sefydliad mewn perygl. Nid yw cynllunio ar gyfer olyniaeth yn golygu "cael gwared" ar unrhyw un, mae'n gwneud yr hyn sy'n iawn ar gyfer dyfodol y sefydliad.

Os yw ffurf yn adleisio'r bwriad, dylai eich Bwrdd, nawr ac yn y dyfodol (tair i bum mlynedd), adlewyrchu beth rydych chi'n anelu at ei gyflawni yn ystod y cyfnod hwnnw. Hyd yn oed os yw telerau swydd aelodau eich Bwrdd yn eu galluogi i aros yn eu swyddi am y cyfnod hwnnw i gyd, er enghraifft tri thymor o dair blynedd, nid yw'n golygu y bydd pawb yn aros. Mae nifer o resymau pam y gallai rhywun orfod camu i lawr yn ystod y tymor, felly byddwch yn barod gyda'ch matrices sgiliau a'ch cynllun ar gyfer olyniaeth.

2. MODEL ARWEINYDDIAETH A CHYFANSODDIAD Y BWRDD

Mae eich model arweinyddiaeth yn cyfleu'r proffil cyffredinol, yr amrywiaeth, y sgiliau a'r ymddygiad rydych yn chwilio amdanynt. Fe'i hategir gan gylch gorchwyl eich Bwrdd, disgrifiad o rôl y Cyfarwyddwr a'r cod ymddygiad, ac mae'n cyd-fynd â'ch cenhadaeth a'ch gwerthoedd.

Mae'r farn gyffredinol hon am eich Bwrdd yn lle defnyddiol i ddechrau wrth feddwl am gryfderau eich Bwrdd presennol (a'r bylchau posibl) a'r hyn y byddwch yn ceisio ei gaffael neu ei ddisodli bob tro y byddwch yn recriwtio.

Mae cydbwysedd yn hollbwysig ac er bod arnoch angen yr wybodaeth hanfodol a ddaw gan aelodau, bydd barn annibynnol a sgiliau busnes hefyd yn rhan o'ch model arweinyddiaeth. Mae amrywiaeth yn ffactor allweddol – mae byrddau amrywiol yn perfformio'n well. Caiff hyn ei esbonio'n fanwl yn yr Achos Busnes dros Amrywiaeth ar Fwrdd (link to the business case?), ac mae gweithio tuag at sicrhau Bwrdd amrywiol yr un mor bwysig â'r arbenigedd a'r sgiliau proffesiynol y byddwch yn eu penodi.

3. PROFFIL SGILIAU AC AMRYWIAETH

Bydd cynllun olyniaeth sylfaenol yn cynnwys enwau, dyddiadau penodi, telerau'r swydd a'r dyddiadau ymadael a ragwelir, ond dim ond pryd y dylech ddechrau paratoi ar gyfer proses benodi y mae hyn yn ei ddweud wrthyh i bob pwrpas. Mae manteisio i'r eithaf ar gyfle wrth i swydd wag godi yn dibynnu ar wybodaeth gywir ac, yn ogystal â dyddiadau, dylai eich cynllun hefyd gynnwys:

Eich matrices sgiliau sy'n ymgorffori canlyniadau archwiliad sgiliau pob person. Bydd hyn yn dweud wrthyh yn union pa gymwyseddau, arbenigedd a sgiliau y bydd y Bwrdd yn eu colli.

Ceisiwch gynnal archwiliad sgiliau blynyddol fel bod hyn yn gyfredol pryd bynnag y bydd swydd wag yn codi. Mae pobl yn esblygu ac yn datblygu felly gall canlyniadau eu harchwiliad newid bob blwyddyn, yn enwedig os ydynt yn cael cyfleoedd dysgu a datblygu fel Cyfarwyddwr.

- **Cylch dylanwad** – gallai eich cynllun ymgysylltu â rhanddeiliaid gynnwys sut mae cyfarwyddwyr unigol yn cyfrannu'n weithredol wrth iddynt ddod â rhwydweithiau eang a gwerthfawr gyda hwy, er enghraifft cymunedau busnes, cysylltiadau llywodraethol neu gysylltiadau chwaraeon.

Gallai hyn fod yn ystyriaeth pan fydd angen i chi lenwi lle pobl a bydd yn dylanwadu ar destun a lleoliad eich hysbyseb.

- **Proffil amrywiaeth** – rydych eisiau llunio a chynnal Bwrdd amrywiol, felly bydd angen i chi ddeall y proffil cyfredol er mwyn rheoli newidiadau yn y dyfodol.

Er enghraifft, os oes gennych saith menyw ac un dyn ar eich Bwrdd ar hyn o bryd, gallwch dynnu sylw'n ddilys at ddymuniad i benodi dyn pan fydd swydd wag yn codi. Ynghyd â'r sgiliau a'r wybodaeth â blaenoriaeth (o'ch matrices) bydd hyn hefyd yn dylanwadu ar gynnwys eich hysbyseb a lle caiff ei osod.

- **Rhinweddau, priodoleddau a chymwyseddau** na ellir yn hawdd eu diffinio ar fatrics sgiliau. Gallai'r rhain gynnwys gallu rhywun i weithredu fel cyfryngwr anffurfiol mewn cyfarfodydd pan fydd perygl y bydd trafodaethau annifyr yn troi'n wrthdaro; neu'r cyfraniad cyffredinol rhwng cyfarfodydd, er enghraifft cyflymder yr ymateb i ddadleuon a phenderfyniadau drwy e-bost, neu bresenoldeb mewn digwyddiadau sector.

Er nad y rhain yw'r blaenoriaethau uchaf ar eich matrices sgiliau, gallant wneud gwahaniaeth i berfformiad cyffredinol y Bwrdd.

Mae templed y cynllun ar gyfer olyniaeth (link to template?) yn fan cychwyn i chi greu cynllun ar gyfer eich sefydliad.

Ceisiwch feddwl am eich model arweinyddiaeth a'ch nodau a'ch gwerthoedd strategol wrth i chi greu eich cynllun ar gyfer olyniaeth.

PWYNT I'W YSTYRIED

A yw eich matrices sgiliau yn gyfredol (wedi'i gwblhau yn ystod y 12 mis diwethaf?)

I ba raddau ydych chi'n ystyried ymddygiadau a rhwydweithiau proffesiynol wrth lunio proffil o'ch Bwrdd?

Ydych chi wedi cynnal archwiliad amrywiaeth gyda'r Bwrdd cyfredol?



4. CANOLBWYNTIO AR DDATBLYGIAD MEWNOL WEDI'I DARGEDU

Tra byddwch chi'n recriwtio'n allanol i lenwi ambell rôl, efallai y bydd pobl o fewn eich strwythur sydd eisoes yn gyfarwydd â'ch cenhadaeth, eich nodau a'ch ffyrdd o weithio. Gallai'r rhain gynnwys aelodau pwyllgor neu gynrychiolwyr rhanbarthol. Er na ddylai unrhyw un gael 'tap ar ei ysgwydd' a chael swydd ar Fwrdd, mae'n gwbl resymol rhoi gwybod i ymgeiswyr mewnol am swyddi a allai ddod yn wag er mwyn iddynt allu ymgeisio neu sefyll mewn etholiad. Mae cynllunio ar gyfer olyniaeth yn golygu mwy na dim ond nodi arweinwyr y dyfodol - gall hefyd helpu i fapio eu datblygiad er mwyn sicrhau y byddant yn barod i ymgymryd â rôl arwain pan ddaw'r amser. Yn gyntaf, gwnewch yn siŵr eich bod yn deall cryfderau a gwendidau eich gweithdrefn fewnol – a yw eich Erthyglau Cwmni yn caniatáu i unrhyw un sefyll am swyddi Bwrdd? Os yw'r rhain yn seiliedig ar ranbarthau neu aelodaeth, sut ydych chi'n nodi ac yn annog pobl i chwilio am swyddi? Mae eich llwybr arweinyddiaeth fewnol yn fwyaf effeithiol pan allwch ddarparu cyfleoedd datblygu hefyd.

Er enghraifft:

- Gweithdai gwybodaeth neu sioeau teithiol lle gallwch egluro rôl y Bwrdd, cyfrifoldebau Cyfarwyddwyr, y disgwyliadau o ran gwerthoedd a chymwyseddau, a sut gall unigolion wneud gwahaniaeth.

- Cynlluniau mentora lle mae aelodau'r Bwrdd yn rhoi cymorth, arweiniad a chynghor ar eu taith arweinyddol i ddarparu Gyfarwyddwyr y dyfodol. Gall mentora leihau cromliniau dysgu, costau hyfforddi, ac amser cynefino a datblygu Cyfarwyddwyr.

Gallai hyn fod yn arbennig o werthfawr os oes gennych gynghor neu bwyllgor ieuencid.

- Penodi i un o bwyllgorau'r Bwrdd i feithrin gwybodaeth a hyder.

Hyfforddiant Cyfarwyddwyr i'r rhai sy'n eistedd ar bwyllgorau neu grwpiau rhanbarthol.

Sut bynnag y caiff y cyfleoedd datblygu eu creu, dylai'r disgrifiad o'r rôl gadw'r elfennau craidd a rhoi esboniad i unrhyw ymgeiswyr sydd â diddordeb o ddyletswyddau cyfreithiol, cyfrifoldebau a disgwyliadau'r swydd.

PWYNT I'W YSTYRIED

A yw rhai o aelodau'r Bwrdd yn cael eu hethol gan yr aelodaeth neu'r adrannau cyfan, er enghraifft Gogledd Cymru? A yw'r broses yn agored i bob aelod yn y rhanbarth hwnnw neu a oes rhaid eu henwebu ar sail swydd bresennol, er enghraifft safle'r clwb neu'r gynghrair? I ba raddau y gallai hyn leihau'r gronfa dalent sydd ar gael?

Sut ydych chi'n canfod pobl o blith yr aelodau a allai ddod yn aelodau o'r Bwrdd yn y dyfodol (boed hynny drwy gael eu hethol neu drwy hysbyseb agored)? A ydych chi'n gallu cynnig cyfleoedd dysgu a datblygu? Gallai'r rhain gynnwys arsylwi un o gyfarfodydd y Bwrdd, cael cynnig mentor, hyfforddiant i Gyfarwyddwyr.



TREIALU'R TEMPLED

Gan ddefnyddio'r templed rhestr sgiliau, rhowch dic wrth ymyl y meysydd sy'n cyfeirio at sgiliau a gwybodaeth eich Bwrdd chi nawr ac yn y dyfodol yn eich barn chi. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gosod eich dewis yn erbyn eich cenhadaeth a'ch blaenoriaethau strategol.

CRYNODEB

Yn ddelfrydol, bydd eich cynllun olyniaeth yn bwnc trafod rheolaidd yng nghyfarfodydd y Bwrdd, nid dim ond wrth i rywun gamu i lawr neu pan fydd cyfarfod cyffredinol blynyddol ar y gorwel.

Weithiau'r peth anoddaf yw dechrau'r sgwrs am newidiadau ar y Bwrdd. Mae'n bosibl y bydd rhai Cyfarwyddwyr yn fodlon bod dyddiad terfyn wedi'i nodi ar gyfer eu cyfnod yn arwain; efallai y bydd eraill yn ystyried cyfrannu mewn rôl arall ar ôl i gyfnod y swydd ddod i ben.

Mae'n anodd i fyrddau sydd heb derfynau ar delerau swyddi gael sgwrsiau gydag aelodau hirsefydlog ond nid yw hyn yn golygu na ddylent ddigwydd. Beth bynnag yw'r sefyllfa, peidiwch â gwneud rhagdybiaethau. Gall diffyg cynllun clir arwain at sefyllfa anesmwyth ar bob ochr, gyda'r aelodau hŷn yn teimlo

nad oes dyfodol iddynt, neu fod darpar Gyfarwyddwyr yn disgwyl iddynt symud ymlaen er mwyn ceisio cael eu penodi.

Os nad oes cyfyngiadau ar delerau'r swydd, bydd hyn yn ei gwneud yn fwy anodd cynllunio ar gyfer olyniaeth yn effeithiol. Gan ddefnyddio'r arfer da a nodwyd yn y GLFW, meddyliwch am gyflwyno terfynau ar delerau ar gyfer holl aelodau'r Bwrdd. Mae hyn yn golygu y gallwch chi adfywio eich Bwrdd gyda syniadau ac egni newydd, a pharhau i gysoni cyfansoddiad y Bwrdd â'ch cenhadaeth a'ch strategaeth.

Ar ben hynny, mae'n sicrhau tryloywder ymysg Cyfarwyddwyr ac aelodau, yn dangos eich bod yn gweithio yn unol â safonau llywodraethu da, ac yn meithrin hyder ymysg rhanddeiliaid allanol.