Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Ddinbych

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

3. Gweithio gydag eraill

3.3 Partneriaeth

Mae partneriaethau'n golygu rhannu creadigedd, risg a chyfrifoldeb a sianelu tasgau at y rhai mwyaf addas i'w cwblhau. Os caiff partneriaethau eu sefydlu'n dda, mae cynhyrchedd partneriaeth yn well na phe byddai bob partner yn gweithio ar wahân, o ganlyniad i'r naill bartner a'r llall yn gwneud beth y maent yn ei wneud orau.

Ddylech chi fod yn rhan o bartneriaeth?

Mae manteision gweithio mewn partneriaeth yn niferus. Rydych chi'n osgoi dyblygu gwaith, gan ddefnyddio cryfderau'r partner yn y meysydd lle'r ydych chi'n wannach ac i'r gwrthwyneb.

Fodd bynnag, mae'n bosib nad gweithio mewn partneriaeth yw'r ateb bob amser felly mae'n werth ystyried y manteision, y costau a'r risgiau posibl i'r mudiad chi.

Manteision posibl

- Cael adnoddau ychwanegol i'ch mudiad.
- Gwella eich gallu i nodi anghenion a chynllunio at y dyfodol.
- Cynyddu sgiliau a chapasiti eich mudiad.
- Eich helpu i feithrin cynghreiriau a chydberthnasau.
- Gwella ansawdd y gwasanaethau trwy'u huno'n well a thrwy gael syniadau newydd. Cynyddu cwmpas y gwasanaethau.
- Gwneud y gwasanaethau'n fwy cynaliadwy yn y tymor hir.
- Gall roi mwy o apêl i gyllidwyr.
- Arbedion posibl o ran amser ac arian.
- Osgoi'r posibilrwydd o ddyblygu gwaith gweinyddol.
- Gwell proses o ddatblygu strategaethau, o bosib.
- Prosesau ymgynghori helaethach.

Risgiau posibl

- Mae'n bosib na fydd lefel yr ymrwymiad i'r bartneriaeth yn glir ar y dechrau. Gall y tarfu a'r ymdrech fod yn drech na'r adenillion.
- Diffyg buddsoddi ym maes ymchwil a datblygu strategaethau.
- Gallech golli eich annibyniaeth.
- Gallai eich cynghrair newydd olygu y bydd rhai mudiadau yn eich gweld mewn modd gwahanol, gan gynnwys eich darpar bartner. Gwanhau eich brand.

- Gallai dynnu eich mudiad i gyfeiriad polisïau newydd neu darfu ar waith sydd ar y gweill. Gwyro oddi wrth eich cenhadaeth.
- A yw nodau'r bartneriaeth yn glir? A oes consensws rhwng y partneriaid ynghylch sut y bydd yn cael ei redeg a chan bwy? A yw'r manteision i'r defnyddiwr gwasanaeth yn fesuradwy?
- Problemau gyda staff yn teimlo teyrngarwch i'w mudiad penodol hwy, yn hytrach nag i'r bartneriaeth. Daw partneriaethau at ei gilydd yn aml i weithio ar brosiect penodol.

Fel unigolyn

Os gofynnir i chi gymryd rhan fel unigolyn, neu ar ran eich mudiad, efallai y bydd angen i chi ofyn i chi eich hunan:
- A oes gennych chi'r amser?
- A oes gennych chi'r ymroddiad i fynychu cyfarfodydd? Os nad oes, cofiwch y gallai rhywun arall gymryd eich lle.
- Ydych chi'n meddu ar yr hyder a'r sgiliau angenrheidiol? Ydych chi'n fodlon cael eich hyfforddi?
- Beth yw strwythurau'r bartneriaeth

Modelau o bartneriaeth yn ôl strwythur

O ystyried gwahanol feintiau, cwmpasau a meysydd gwaith partneriaethau, nid oes unrhyw un model a fydd yn peri iddynt lwyddo. Mae papur y Comisiwn Archwilio '*A fruitful Partnership, effective partnership' working* yn dynodi pedwar prif fodel strwythurol ar gyfer partneriaethau:

1. Mudiad ar wahân

Bydd cyfnod hwy o barhad neu faes eang o weithgarwch, a'r angen i gyflogi pobl, yn ei gwneud yn ofynnol, o bosib, ffurfio mudiad ar wahân.

Dyma'r manteision o wneud hynny:
- Hunaniaeth glir.
- Bod yn rhydd o gyfyngiadau (fel cylch gwaith) grwpiau'r partneriaid unigol.
- Staff sy'n benodol at y diben hwnnw.
- Llai o risg y bydd un partner yn cymryd yr awenau.
- Mae sefydlu'r endid newydd yn fodd i ddiffinio rolau a chyfrifoldebau.

Dyma rai anfanteision posibl:
- Mae'n bosib y bydd angen ymrwymiadau ffurfiol a gallai'r rheiny fod yn annymunol.
- Mae risg y bydd y bartneriaeth yn colli cyswllt â'r mudiadau gwreiddiol.

2. Mudiad 'rhithwir'

Hunaniaeth ar wahân ond heb hunaniaeth gyfreithiol ffurfiol. Logo, eiddo a staff ar wahân sy'n atebol i'r bartneriaeth. Fodd bynnag, mae un o'r mudiadau sy'n bartner yn eu cyflogi.

Mae gan y model hwn y manteision o feddu ar hunaniaeth benodol ond heb gymhlethdod y problemau cyfreithiol.

Fodd bynnag, yn union fel ag y gallai'r model mudiad ar wahân helpu i esbonio cyfrifoldebau fel rhan o'r broses sefydlu, gall y rheiny fod yn niwlog yn y model rhithwir.

3. Cyd-leoli staff o fudiadau sy'n bartneriaid

Trefniant llai ffurfiol lle bo staff yn aros yn eu mudiadau gwreiddiol ond yn gweithio gyda'i gilydd dan agenda gyffredin - fel grŵp llywio efallai.

Mae hyn yn wahanol i'r model rhithwir yn yr ystyr eich bod yn gweithio i fudiad A ac yn digwydd bod yn gweithio ar bartneriaeth C yn hytrach na gweithwyr C.

4. Grŵp llywio heb adnoddau staff arbennig

Gweithredir yr allbynnau trwy adnoddau a staff prif ffrwd y mudiadau sy'n bartneriaid.

Mae hyn yn cydlynu'r gwaith o ddarparu gwasanaethau ar draws ffiniau'r mudiadau. Un o'r elfennau hanfodol yw fod y grŵp llywio'n meddu ar ddigon o awdurdod i newid ffyrdd o weithio o fewn y mudiadau sy'n bartneriaid.

Nid yw hyn mor ddefnyddiol i bartneriaethau sydd â chyfnod hir o barhad neu'r rhai sydd ag angen hunaniaeth ar wahân ar gyfer adnoddau a hygrededd.

Elfennau hanfodol i bob partneriaeth

Bwrdd neu grŵp llywio ag awdurdod cydnabyddedig. Rhaid wrth hyn i gyflawni amcanion ac atebolrwydd.

Mae cyfansoddiad yn allweddol yma. Mae'r modd y dylid cynnwys y bobl iawn yn yn ffordd briodol yn fater cwbl wahanol.

Gallai pwyllgor gweithredu llai fynd i'r afael â materion allweddol ond nad ydynt yn chwarae rôl feunyddiol h.y. trafod strategaeth yn hytrach na threfniadaeth.

Cydberthnasau amrywiol

Mae partneriaeth yn gysyniad allweddol mewn llawer o bolisïau Llywodraeth Cymru. Defnyddir y gair, fodd bynnag, i ddisgrifio amrywiaeth o gydberthnasau ac nid yw, yn aml iawn, wedi'i ddiffinio'n dda.

Gofynnir yn aml i fudiadau ymuno â phartneriaethau ond mae angen iddynt fod yn glir ynghylch union natur y cais ac ymateb yn unol â hynny. Gallai fod yn well disodli'r term amlbwrpas 'partneriaeth' gyda gair mwy manwl-gywir sy'n rhoi gwell adlewyrchiad o natur y berthynas dan sylw. Mae'r canlynol yn enghreifftiau o'r gwahanol lefelau o bartneriaeth sy'n gallu bodoli.

1 Cefnogwr. Yn yr achos hwn, gofynnir i'r mudiad fod yn bartner, ond beth mae'n ei olygu mewn gwirionedd yw a fyddwch chi'n cefnogi'r cynllun / prosiect / cais gyda'ch enw neu lythyr, a dod i ambell i gyfarfod.

2 Asiant. Yn yr achos hwn, gofynnir i'r mudiad fod yn bartner o ran darparu, ond yr hyn sydd ei angen mewn gwirionedd yw asiant. Yn yr achos hwn, mae'r dasg wedi'i phennu ymlaen llaw, gyda neu heb drafodaeth, a gwneir taliad i gyflawni'r dasg. Mae'r grym yn nwylo'r comisiynydd.

3 Ymgynghorydd. Gofynnir i lawer o fudiadau eistedd ar bwyllgorau ymgynghorol. Strwythurau anweithredol *ail haen* yw'r rhain yn aml i gynnwys ystod ehangach o chwaraewyr. Anaml iawn y mae gan bwyllgorau ymgynghorol ddylanwad, a gallant wasanaethu buddiannau'r prif chwaraewyr yn well (trwy ddangos natur gynhwysol) yn hytrach na'r cyfranogwyr. Mae'r grym yn nwylo'r prif bwyllgor.

4 Aelodau iau. Yma, mae'r mudiad ar y prif strwythur llunio penderfyniadau, ond mae'r statws yn israddol naill ai o ran nifer neu ddylanwad. Gallai fod yn or-ddibynnol ar aelodau eraill am ei fodolaeth neu am arian neu bolisi. Actorion eraill sy'n meddu ar y grym, a defnyddir hwnnw i gadw'r mudiad mewn safle eilradd.

5 Cyd-berchenogaeth. Yma, mae'r mudiad yn bartner cyfartal, a chaiff ei weld a'i drin felly. Mae yno yn ei hawl ei hun ac o'r dechrau cyntaf. Mae ganddo ddylanwad cyfartal ar gylch gorchwyl, meini prawf, polisi a dosbarthu adnoddau. Mae ganddo fynediad at ei etholaeth ei hun, ymchwil, gwybodaeth, ac nid aelodau eraill sy'n penderfynu ynghylch ei adnoddau.

6 Perchenogaeth gymunedol. Fel yr uchod, ac eithrio bod yn rhaid i'r cynrychiolwyr cymunedol feddu ar o leiaf 50% o'r aelodau.

Sefydlu'r bartneriaeth - rhestr wirio

- Sefydlu rolau clir. A yw rolau a chyfrifoldebau bob partner wedi'u diffinio'n glir a'u cytuno?
- A oes partner arweiniol? A yw'r rôl wedi'i diffinio'n glir?
- Sefydlu strwythur priodol.
- A yw cyfansoddiad a strwythur y bartneriaeth yn diffinio:
  - Pwy sy'n cyflogi unrhyw staff
  - Pwy sy'n gweinyddu'r gweithgarwch o ddydd i ddydd
  - Pwy sy'n contractio gyda'r cyrff sy'n darparu
  - Pa gorff sy'n gwneud y penderfyniadau terfynol
  - Pwy sy'n gyfrifol am reolaeth ariannol ac archwilio

- A yw aelodau’r pwyllgorau, grwpiau ac ati wedi’u diffinio?
- A oes cyfarfodydd wedi’u trefnu ar gyfer y chwe mis cyntaf?
- A oes strategaeth glir i gynnwys y gymuned ehangach yn y bartneriaeth?
- A oes gweithdrefnau ysgrifenedig clir i rwystro gwrthdaro rhwng buddiannau?
- Sefydlu targedau cyffredin
- A yw’r bartneriaeth wedi cytuno ar weledigaeth a nodau?
- A yw’r gymuned leol yn cefnogi’r weledigaeth?
- A yw’r gymuned yn gwybod beth yw diben y bartneriaeth? Cynyddu potensial y partneriaid.
- A oes angen hyfforddiant mewn sgiliau technegol ar rai o’r partneriaid er mwyn iddynt allu cyfrannu’n llawn yn y broses o lunio penderfyniadau?
- A yw’r partneriaid yn adnabod ei gilydd?
- A yw partneriaid yn rhannu dealltwriaeth dda o’r materion dan sylw? A oes angen eu briffio?
- A oes cyllideb/amser wedi’i neilltuo ar gyfer hyfforddiant/cynyddu potensial i bartneriaid?

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

Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Ddinbych
Canolfan Naylor Leyland , Stryd y Ffynnon , Rhuthun , Sir Dinbych , LL15 1AF
Elusen Gofrestredig *1054322*

Ffôn: 01824 702441 office@dvsc.co.uk
Ffacs: 01824 705412 www.dvsc.co.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:08/06/2011

Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk