

Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol Abertawe

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

6. Cyflogi a rheoli pobl

6.17 Polisi ymddeol



Mae'r canlynol yn enghraifft o bolisi ymddeol, a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad. Canllaw yw yn unig, ac ni ddylid edrych arno fel datganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi enghreifftiol

1. Cyflwyniad ac amcanion y polisi

Mae <enw'r mudiad> yn cydnabod bod ymddeol yn gyfnod o newid sylweddol ym mywyd unigolyn, ac mae angen cynllunio ar ran yr unigolyn.

Yn unol â deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail Oed, nid oes gan <enw'r mudiad> oedran ymddeol gorfodol. Ers 1 Hydref 2011 nid yw'r oedran ymddeol rhagosodedig statudol o 65 bellach ddim ar waith, felly, gall staff barhau i weithio os ydynt yn dymuno heb orfod gwneud cais i weithio'r tu hwnt i'r oedran hwn.

Amcanion y polisi Ymddeol a'r weithdrefn ymddeol yw:

- 1 Cynorthwyo aelod o staff sy'n ystyried ymddeol neu wedi penderfynu ymddeol ac amlinellu'r opsiynau sydd ar gael a'r cymorth y gellir ei ddisgwyl.
- 2 Galluogi gweithwyr i adael <enw'r mudiad> gydag urddas a pharch.
- 3 Helpu i gynnal perthynas dda yn y man gwaith gyda gweithwyr eraill;

2. Ymddeol

Bydd felly angen i aelod o staff sy'n penderfynu ymddeol ymddiswyddo o'i swydd, yn ysgrifenedig, gan roi'r hysbysiad gofynnol sydd yn ei contract cyflogaeth yn y modd arferol.

Mae'n helpu i ddeall bwriad aelodau o staff o ran eu gyrfa yn y dyfodol a'u cynlluniau ymddeol, cyn belled ag sy'n bosib, er mwyn galluogi <enw'r mudiad> i gynllunio'r gweithlu a chynorthwyo aelodau o staff wrth gynllunio eu gyrfa. Bydd <enw'r mudiad> yn trafod â phob aelod o staff, ni waeth beth yw eu hoedran, eu gobeithion ar gyfer eu gyrfa yn y tymor byr, canolig a hir.

Hoffem i aelodau o staff gymryd rhan mewn trafodaethau agored a thryloyw â'u rheolwyr llinell.

Cydnabyddir y gall bwriadau unigolion i ymddeol newid oherwydd amgylchiadau personol amrywiol ac ni weithredir yn ffurfiol ar unrhyw drafodaethau anffurfiol hyd nes y mae hysbysiad ymddiswyddo wedi'i roi.

Opsiynau cyn ymddeol

Cydnabyddir y gallai fod ar aelodau o staff eisiau newid eu patrwm gweithio i gyd-fynd â'u hamgylchiadau unigol. Mae'n bosib felly cytuno ar batrwm gweithio hyblyg ni waeth a fwriedir i hyn arwain yn uniongyrchol at ymddeoliad llawn ai peidio.

Byddai angen i aelodau o staff sydd am weithio'n fwy hyblyg gyflwyno cais i weithio'n hyblyg.

Perfformiad gwael

Os yw aelod o staff yn perfformio'n wael dylai'r rheolwr llinell drafod y peth â nhw i sefydlu achos. Gall methiant i ddelio gydag unrhyw berfformiad gwael gydag aelod o staff gan fod disgwyl iddynt ymddeol yn fuan fod yn wahaniaethol. Dylai rheolwyr llinell sefydlu rheswm dros berfformiad gwael, gan osod cyfnod ar gyfer gwelliant a chytuno pa hyfforddiant a datblygiad fyddai'n cynorthwyo'r aelod o staff i gyrraedd y disgwyliad busnes. Os nad yw'r perfformiad yn gwella ac mae'r rheolwr llinell wedi dilyn gweithdrefn perfformiad <enw'r mudiad>, gallant wedyn penderfynu diswyddo'r aelod o staff ar sail gallu.

Gwybodaeth bellach

ACAS

Ffôn: 08457 474747

www.acas.org.uk

Age Positive

Ffôn: 0113 232 4444

www.agepositive.gov.uk

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 Gwasanaeth Gwirfoddol Abertawe

7 Heol Walter, Abertawe, SA1 5NF

Elusen Gofrestredig: 1063242

Ffôn: 01792 544000

scvs@scvs.org.uk

Ffacs: 01792 544037

www.scvs.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddarau: 29/08/2014



Ffôn: 0300 111 0124
www.wcva.org.uk