

Gwasanaethau Gwirfoddol Morgannwg

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol



4. Gwirfoddolwyr

4.7 Sut i sicrhau bodlonrwydd gwirfoddolwyr

Mae pobl yn gwirfoddoli am nifer o resymau, serch hynny, er mwyn i berthynas wirfoddoli barhau, rhaid sicrhau budd dwyffordd i'r mudiad ac i'r unigolyn.

Mae diwylliant y mudiad yn hanfodol i sicrhau bod gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu hysgogi a'u cefnogi i barhau yn eu rôl. Golyga hyn fod angen i bawb ddeall rôl gwirfoddolwyr a'r cyfraniad a wnaent tuag at amcanion y mudiad a'r ffordd y mae eu rôl yn ychwanegol ac yn wahanol i rôl staff. Mae gwirfoddolwyr bodlon fel arfer yn rhan o dîm staff a gwirfoddolwyr cymysg, cynhwysol. Mae angen rhoi hyfforddiant i reolwyr gwirfoddolwyr ac unrhyw un sy'n helpu i reoli gwirfoddolwyr er mwyn sicrhau y gallant roi cymorth ar arferion gorau. Mae cyfathrebu rheolaidd gan reolwyr yn allweddol i sicrhau bodlonrwydd gwirfoddolwyr ac felly'n helpu i ddal gafael ar eich gwirfoddolwyr gwerthfawr, sydd eisoes wedi'u recriwtio a'u hyfforddi.

Cynnwys gwirfoddolwyr

Dylid annog gwirfoddolwyr i deimlo'n rhan o'r mudiad. Gellid gwneud hyn drwy eu cynnwys mewn cyfarfodydd tîm, diwrnodau datblygu a digwyddiadau cymdeithasol. Ffordd fwy ffurfiol o wneud hyn fyddai eu hannog i gymryd rhan mewn arolygon ar fodlonrwydd staff a gwirfoddolwyr, neu mewn grwpiau ffocws cymysg ar gyfer staff a gwirfoddolwyr, a gweithredu ar yr adborth. Mae hyn yn sicrhau bod gwirfoddolwyr nid yn unig yn teimlo'n rhan o'r mudiad ond hefyd y gallant gael dylanwad – ffactor hanfodol wrth feithrin tîm ac ymdeimlad o berthyn.

Cefnogaeth

Dylai pob gwirfoddolwr wybod at bwy i fynd ato pan fo problem. Mae'r lefel cefnogaeth a rowch i wirfoddolwyr yn dibynnu ar bwy ydynt a beth maent yn ei wneud. Er enghraifft, bydd angen mwy o gefnogaeth ar gynghorydd gwirfoddol na rhywun sy'n gwirfoddoli mewn siop elusen, ac efallai bydd angen mwy o gefnogaeth ar wirfoddolwr oherwydd salwch, cyflwr neu ddiffyg hyder. Dylid adnabod hyn cyn gynted â phosib a'i adolygu'n gyson, wrth i'r angen am gefnogaeth leihau, wrth i brofiad a sgiliau gynyddu, neu wrth iddo dyfu ar adegau straen personol.

Gellir darparu cefnogaeth mewn ffyrdd gwahanol:

- Ad-dalu treuliau mewn ffordd gyflym a hwylus er mwyn peidio ag achosi caledi neu embaras. Mae hyn yn fater pwysig o ran cydraddoldeb ac mae gwirfoddolwyr yn aml yn dweud ei fod yn rhwystr iddynt barhau i wirfoddoli neu'n gwneud iddynt deimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi
- hyfforddiant
- mentora
- cyfarfodydd cefnogaeth grŵp
- cyfeirio gwirfoddolwyr at wasanaethau cymorth arbenigol eraill
- cefnogaeth dros y ffôn ac un wrth un
- cyfarfodydd tîm
- goruchwyliaeth

Goruchwyliaeth

Mae goruchwyliaeth gyson yn rhoi cyfle i'r gwirfoddolwyr a'r goruchwylwr wneud y canlynol:

- Adolygu'r ffordd y mae'r rôl yn cael ei chyflawni
- Darganfod beth yw profiad y gwirfoddolwr o'i rôl
- Rhoi adborth ar y gwahaniaeth positif y mae'r gwirfoddolwr yn ei wneud e.e. llwyddiannau defnyddwyr y gwasanaeth, faint o arian a godwyd, pethau perthnasol eraill sy'n dangos y gwahaniaeth
- Rhoi sylw i unrhyw anawsterau mewn modd sensitif
- Canfod a oes angen cefnogaeth ychwanegol
- Ystyried mathau eraill o weithgaredd neu rôl a all fod o ddiddordeb
- Asesu a fyddai mwy o hyfforddiant yn fuddiol
- Trafod unrhyw beth sy'n codi o'r berthynas â staff, gwirfoddolwyr eraill a defnyddwyr y gwasanaeth
- Gofyn i wirfoddolwyr am unrhyw awgrymiadau i wella'r gwasanaeth.

Mae cynnig sesiynau arolygu cyson i wirfoddolwyr yn tanlinellu pwysigrwydd yr hyn maent yn ei wneud. Wrth i chi baratoi ar gyfer arolygu, boed yn ffurfiol neu'n anffurfiol, dylech sicrhau y dilynir yr egwyddorion sylfaenol, hynny yw: dylai'r amser a rowch i wirfoddolwr unigol fod yn gyfan gwbl ar ei gyfer ef, dylech fod yn rhydd o ymyriadau, a dylech gynnal y sesiynau yn rheolaidd. Gallech gadw cofnod personol o'r arolygaeth, a rhoi copïau o'r rhain i'r gwirfoddolwyr.

Weithiau, gall yr hyn rydych yn ei gynnig fel 'goruchwyliaeth' fod, o safbwynt gwirfoddolwyr, yn gyfarfod anffurfiol. Sut bynnag y'i gwneir, yr hyn sydd bwysicaf yw bod yr oruchwyliaeth yn rheolaidd a'ch bod yn rhoi eich amser a'ch sylw iddi.

Adolygiadau

Gall adolygiadau blynyddol fod yn un ffordd i ganfod sut mae gwirfoddolwyr yn teimlo am eu rôl, eu perfformiadau unigol a'u datblygiad gyrfa o fewn y mudiad. Er mwyn i adolygiadau fod yn effeithiol, mae angen i'r gwirfoddolwr a'r adolygwr wneud y gorau o'r cyfle i gael trafodaeth lawn ac agored.

Dylid cofnodi canlyniadau'r adolygiad a'u cadw'n gyfrinachol ar gyfer y gwirfoddolwr a'r adolygwr.

Dylai adolygiad gyfeirio at y cwestiynau canlynol:

- Ers ein hadolygiad diwethaf, sut ydych chi'n ffeindio'ch gwaith gwirfoddol?
- Beth ydych yn teimlo sydd wedi bod yn dda? A ydych yn falch o unrhyw beth?
- Beth sydd heb fod yn dda? Sut ydych yn credu y gellid fod wedi'i wneud yn wahanol?
- Oes yna unrhyw hyfforddiant a fyddai'n eich helpu yn eich rôl?
- Allwch chi weld meysydd eraill o fewn y mudiad yr hoffech roi cynnig arnynt?
- A oes gennych unrhyw amcanion personol at y dyfodol y gallai gwirfoddoli'ch helpu i'w cyflawni?

Gwerthfawrogi gwirfoddolwyr a rhoi cydnabyddiaeth

Os ydych yn gallu cynnig hyfforddiant wedi'i achredu neu a gydnabyddir yn ffurfiol, fe'i gwerthfawrogir yn aml. Yn ogystal â sicrhau bod gwirfoddolwyr yn cael eu hyfforddi i safon gyson, mae'n dangos eich ymrwymiad a'ch bod yn gwerthfawrogi cyfraniad gwirfoddolwyr.

Mae [Wythnos Genedlaethol Gwirfoddolwyr](#) (1-6 Mehefin) yn gyfle delfrydol i longyfarch gwirfoddolwyr am eu gwaith caled.

Mae WCVA yn gweinyddu [Gwobr Gwirfoddolwr y Flwyddyn Cymru](#), sy'n rhoi tystysgrifau cydnabyddiaeth am gyflawniadau gwirfoddoli arbennig ar draws y wlad. Gellir cael ffurflenni enwebu o fis Rhagfyr i fis Mawrth bob blwyddyn o Ganolfannau Gwirfoddoli, neu gellir eu [lawrlwytho](#) oddi ar wefan WCVA.

Mae [Cynllun Gwirfoddolwyr y Mileniwm](#) yn rhoi tystysgrifau i wirfoddolwyr ifanc i gydnabod yr oriau gwirfoddol maent wedi'u rhoi.

Ceir hefyd gynlluniau lleol i gydnabod gwirfoddolwyr yn y rhan fwyaf o'r cynghorau gwirfoddol sirol, cysylltwch â'ch [Canolfan Wirfoddoli leol](#) am y manylion.

Gwybodaeth bellach

Mae'r [Safon Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr](#) yn ei gwneud yn ofynnol i'r mudiad ystyried anghenion cymorth a goruchwyliaeth amrywiol y gwirfoddolwyr (Dangosydd 8) a bod y mudiad cyfan yn ymwybodol o'r angen i roi cydnabyddiaeth i wirfoddolwyr (Dangosydd 9).

Dylid rhoi'r cyfle i wirfoddolwyr fynegi eu barn ar waith y mudiad, gan gynnwys ei bolisiau a'i weithdrefnau, a chyfrannu at benderfyniadau (Dangosydd 9.2) a pharhau i ddatblygu eu sgiliau a'u doniau o fewn y rôl dan sylw, os yw'n briodol (Dangosydd 9.4)

Mae'r Safon hefyd yn ei gwneud yn ofynnol bod pobl ar bob lefel o'r mudiad wedi cael gwybod rhesymau'r mudiad dros gynnwys gwirfoddolwyr a'r budd i wirfoddolwyr, a'u bod yn gallu mynegi'r rhain (Dangosydd 1.3).

Gweler hefyd y taflenni gwybodaeth canlynol:

4.3 [Creu Polisi Gwirfoddoli](#)

4.4 [Recriwtio, dethol a sefydlu gwirfoddolwyr](#)

4.8 [Cadw gwirfoddolwyr yn ddiogel](#)

4.13 [Treuliau gwirfoddolwyr](#)

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

The logo for WcVA CgGC is a red trapezoidal shape with the text 'WcVA' in white above 'CgGC' in white. The 'C' in 'CgGC' is larger and more prominent.

WcVA
CgGC

Ffôn: 0300 111 0124
www.wcva.cymru