Medrwn Môn

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

4. Gwirfoddolwyr

4.2 Datblygu strategaeth gwirfoddolwyr

Os yw'ch mudiad yn ystyried cynnwys gwirfoddolwyr yn ei waith am y tro cyntaf, neu os yw'n datblygu prosiectau gwirfoddoli newydd, mae nifer o bwyntiau i'w hystyried a chamau i'w dilyn:

- Pam y dylid cynnwys gwirfoddolwyr?
- Â phwy y dylid ymgynghori?
- Deall pam mae pobl yn gwirfoddoli.
- Datblygu cyfleoedd.
- Recriwtio a dethol.
- Cynnal gwirfoddolwyr - cefnogi, goruchwylio a chydnabod.

Drwy ddilyn y camau hyn, gellir penderfynu beth i'w gynnwys mewn strategaeth gwirfoddoli a sut i'w rhoi ar waith.

Pam y dylid cynnwys gwirfoddolwyr?

Mae'n bwysig ystyried pam rydych am gynnwys gwirfoddolwyr yng ngwaith eich mudiad a meddwl yn ofalus am y tasgau y mae'n briodol iddynt eu cyflawni. Os oes staff cyflogedig yn gweithio i'r mudiad, mae hefyd yn bwysig eu cynnwys nhw yn y broses hon er mwyn sicrhau cydweithio da. Ni ddylai gwaith gwirfoddol gymryd lle gwaith am gyflog a dylai, yn hytrach, ychwanegu gwerth at yr hyn sy'n cael ei gyflawni'n barod.

Ceir amrywiaeth wrth gynnwys gwirfoddolwyr yng ngwaith y mudiad drwy ehangu gwybodaeth ac ychwanegu a datblygu sgiliau. Mae hefyd yn fodd i ehangu ystod ei waith a'i wasanaethau.

Â phwy y dylid ymgynghori?

Drwy ymgynghori â phobl sydd â rhyw fath o gysylltiad â'r mudiad, gallwch sicrhau bod pawb wedi'i gynnwys yn eich cynlluniau, a helpu i greu syniadau hefyd am y math o waith y bydd gwirfoddolwyr yn ei wneud.

Cynnwys y staff

Os gwyddoch pa fanteision a gaiff y mudiad wrth gynnwys gwirfoddolwyr, bydd hynny o gymorth i sicrhau cefnogaeth y staff i raglenni gwirfoddoli. Mae cydweithredu rhwng staff yn hollbwysig wrth ddatblygu gwaith i wirfoddolwyr a'u cefnogi wrth iddynt ei wneud. Gellir hyrwyddo'r cydweithredu drwy gynnwys aelodau staff wrth gymryd y camau cyntaf i ddatblygu gwirfoddolwyr. Dechreuwch drwy ofyn ychydig o gwestiynau rhagarweiniol i'ch helpu i ganfod barn y staff:

- Ydych chi wedi goruchwylio gwirfoddolwyr erioed?
- Ydych chi erioed wedi gweithio mewn mudiad a oedd yn cynnwys gwirfoddolwyr?
- Ydych chi'n wirfoddolwr?

- Oes unrhyw swyddi na ddylai gwirfoddolwyr eu gwneud? Pam?
- A ddylid cael rhaglen ymgynefino i staff ynghylch gweithio gyda gwirfoddolwyr?
- A fydd y mudiad yn gallu trefnu ar gyfer gwirfoddolwyr?
- A oes pryderon ynghylch ansawdd gwaith?
- A oes pryderon am swyddi staff?

Rhaid delio ag unrhyw faterion sy'n codi yn yr atebion. Datblygwch raglen ymgynefino a gwahodd rhywun o fudiad sydd â phrosiect gwirfoddolwyr llwyddiannus i ddod i roi sgwrs. Gofynnwch i staff sy'n gwirfoddoli mewn mannau eraill i roi cyflwyniad am eu rheswm dros wirfoddoli a beth maent yn ei gael ohono. Dewch o hyd i ffyrdd o gydnabod eu gwaith gwirfoddol er mwyn dangos bod y mudiad yn gweld gwerth mewn gwirfoddoli.

Dangoswch sut gall gwirfoddolwyr roi hwb uniongyrchol i waith y mudiad drwy ofyn i'r staff helpu i nodi gwaith i'w wneud gan wirfoddolwyr:

- Pa agweddau ar eich gwaith yr ydych yn eu hoffi'n wirioneddol?
- Pa agweddau ar eich gwaith nad ydych chi'n eu hoffi?
- Pa weithgareddau neu brosiectau eraill yr hoffech chi eu gwneud nad oes gennych amser ar eu cyfer?
- Beth hoffech ei weld yn cael ei wneud nad oes gan unrhyw un sgiliau ar ei gyfer?

Drwy gynnwys staff fel hyn, bydd modd sicrhau bod gwaith gwirfoddolwyr wedi'i integreiddio â gwaith y mudiad, a'i fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi gan staff sydd wedi ymrwymo i sicrhau ei lwyddiant.

Cynnwys cleientiaid/defnyddwyr gwasanaethau

Os yw'ch mudiad yn seiliedig ar waith gyda chleientiaid/defnyddwyr gwasanaethau, mae'n bwysig gofyn am farn y rhai sy'n cael budd o'r gwasanaeth. Drwy ofyn i ddefnyddwyr gwasanaethau ddweud sut gellir gwella'r gwasanaeth, gellir cael syniadau gwreiddiol a mwy diddorol ar gyfer gwirfoddoli. Er enghraifft, yn achos cleient nad yw'r Saesneg yn iaith gyntaf iddo, gallai gwirfoddolwr sydd â sgil mewn iaith benodol fod o fudd ychwanegol iddo.

Ymgynghori â chyrff ariannu

Drwy drafod y bwriad i ddatblygu gwaith gan wirfoddolwyr gyda chyrff ariannu, gellir sicrhau na fyddwch mewn perygl o dorri cytundebau ariannu. Gallai hynny greu syniadau am brosiectau newydd a ffynonellau cyllid ychwanegol!

Ymgynghori â'r gymuned

Gallwch gael syniadau newydd am gyfleoedd i wirfoddoli hefyd drwy ofyn am farn pobl yn y gymuned, a gallai hynny fod yn hwb i bobl wirfoddoli hyd yn oed. Mae hyn yn berthnasol pa un a ydych yn gwasanaethu ardal ddaearyddol neu gymuned fuddiant.

Cymhelliant

Dylech ddod i adnabod eich gwirfoddolwyr fel unigolion, a bod yn ymwybodol o beth sy'n creu cymhelliant ynddynt a beth sy'n lladd cymhelliant. Gallai'ch gwirfoddolwyr gael boddhad a chymhelliant drwy:

Natur y gwaith, os yw'n ddiddorol ac yn ymestynnol.

- Cael cyfrifoldeb - maint y rheolaeth sydd gan wirfoddolwyr dros eu gwaith eu hun a'r cyfle i wneud penderfyniadau mewn cysylltiad â hynny.
- Cyflawniadau - y boddhad personol a geir o wneud gwaith yn dda.
- Cydnabyddiaeth - cael cydnabyddiaeth am y gwaith caled a'r cyflawniadau.
- Cynnydd - y cyfle i ymgymryd â swyddi mwy diddorol a mwy o gyfrifoldeb ac i ddatblygu eu gwybodaeth bersonol a'u sgiliau.

Chwiliwch bob amser am arwyddion o golli cymhelliant.
Wedi i'r gwirfoddolwyr ymsefydlu yn y mudiad, magu hyder a dilyn gwahanol fathau o hyfforddiant, byddwch yn cael bod eu hanghenion wedi newid, yn ôl pob tebyg. Gallai fod yn werth sôn wrthynt am gyfleoedd eraill a fyddai'n eu galluogi i ddatblygu sgiliau newydd. Mae'n hollbwysig cadw cymhelliant gwirfoddolwyr, a gallech wneud hynny drwy gynnig mwy o hyfforddiant, trefnu cyfarfodydd a digwyddiadau cymdeithasol i wirfoddolwyr, a'u gwahodd i gymryd rhan mewn cyfarfodydd perthnasol.

Bydd gwirfoddolwyr yn aros yn ymroddedig i'r mudiad, neu gallent benderfynu symud ymlaen. Er ei bod bob amser yn drist gweld gwirfoddolwyr yn symud ymlaen, efallai y dylech dderbyn mai'ch mudiad chi a roddodd iddynt y cyfleoedd, y sgiliau, yr wybodaeth a'r hyder yr oedd arnynt eu hangen i gyrraedd eu nod. Dathlwch hynny a rhowch wybod iddynt eich bod wedi gwerthfawrogi eu cyfraniad.

Datblygu cyfleoedd

Dylai'r ystod o waith sydd ar gael i wirfoddolwyr fod yn seiliedig ar nodau ac amcanion y mudiad. Felly, er ei bod yn bwysig datblygu gwaith sy'n denu gwirfoddolwyr, dylid gwneud hynny yng nghyd-destun nodau sylfaenol y mudiad. Nid yw gwaith gwirfoddol ond yn un modd i gyrraedd nodau'r mudiad. Yr unig eithriad i hynny yw os yw nodau'r mudiad yn ymwneud yn benodol â datblygiad personol unigolion.

Er enghraifft, mewn gwaith ieuenctid neu weithgareddau i rai sydd ag anableddau dysgu, gallai gwirfoddoli fod yn un o nifer o wahanol ddulliau i gyflawni hynny. Natur y gwaith gwirfoddol a'r dull o'i hysbysebu sy'n pennu'r math o bobl y byddwch yn ei ddenu. Felly, os na fyddwch ond yn gofyn am wirfoddolwyr, heb fanylu, nifer cyfyngedig o bobl sy'n debygol o ymateb. Wrth ichi ddatblygu cyfleoedd, dylech edrych arnynt o safbwynt y gwirfoddolwr bob amser a gofyn i chi'ch hun:

- Pam byddwn i am wneud hyn?
- Beth a gaf ohono?
- Pa brofiad/sgiliau/hyfforddiant y bydd arnaf eu hangen i'w wneud?
- Sut byddaf yn ei gyflawni?
- Sut byddaf yn gwybod pa bryd y byddaf wedi'i gyflawni?

Os gallwch roi ateb boddhaol i'r cwestiynau hynny, rydych yn barod i wneud disgrifiad rôl ar gyfer gwirfoddolwyr.

Disgrifiadau rôl

Mae'r broses o baratoi disgrifiadau rôl yn dadansoddi'r gwaith mewn modd sy'n eich helpu i greu darlun o'r math o bobl a allai ei wneud. Mae nifer o fanteision i hyn gan ei fod:

- yn eich helpu i ddiffinio rôl gwirfoddolwyr yn y mudiad
- yn rhoi statws i wirfoddolwyr
- yn eu rhoi yn yr un sefyllfa â staff cyflogedig
- yn egluro eu cyfrifoldebau
- yn egluro terfynau eu cyfrifoldebau

Mae disgrifiadau rôl yn eich helpu i bennu'r dull o reoli gwirfoddolwyr a'u gwaith. Gellir eu defnyddio wrth recriwtio ac felly dylent gynnwys adran ar y gwobrwyon a'r buddion sydd ar gael i'r rhai sy'n derbyn y cyfle. Gallai disgrifiad rôl gynnwys y canlynol:

Teitl: Enw'r rôl, neu'r tasgau a gynigir.

Pwrpas: Dyma ran bwysicaf y rôl gan ei bod yn rhoi'r gwaith yr ydych yn ei gynnig yn ei gyd-destun ac yn dangos ei werth uniongyrchol. Er enghraifft, efallai'ch bod am recriwtio rhywun i ddarparu gwasanaeth tywys c^wn i rywun oedrannus; ond os dywedwch mai pwrpas y gwaith yw helpu rhywun sy'n gaeth i'r t^y i aros gartref mor hir â phosibl yn hytrach na derbyn gofal preswyl, bydd darpar wirfoddolwyr yn sylweddoli ar unwaith pa mor bwysig yw'r gwaith.

Awgrymiadau ar gyfer gweithgareddau: Enghreifftiau o bethau y gellid eu gwneud i gyflawni'r pwrpas. Mae'r gair 'awgrymiadau' yn dangos bod rhywfaint o awdurdod gan wirfoddolwyr i ystyried ac ymgymryd â gweithgareddau eraill, os bydd y trefnydd yn cytuno y gallent fod yn effeithiol wrth gyflawni'r pwrpas cyffredinol.

Nodau: Mae hyn yn cysylltu'r angen i bobl gael targedau i anelu atynt ac i gael gwybod pan fyddant yn eu cyrraedd. Bydd gan y mudiad ei syniadau ei hun am y nodau y mae am i'r gwirfoddolwyr eu cyrraedd, ond dylai'r gwirfoddolwyr gael cyfle eu hun i awgrymu rhai eraill. Rhai nodau posibl i wirfoddolwr mewn cynllun cyfeillio yw:

- Darparu gwasanaeth cyfeillio i dri chleient ar y mwyaf.
- Ymweld â phob cleient drwy apwyntiad rheolaidd am o leiaf un awr yr wythnos.
- Codi pwnc newydd yn y sgwrs ar bob ymweliad.
- Canfod dau weithgaredd/cyfleuster a allai wella ansawdd bywyd y cleient.
- Cofnodi'r ymweliad yn nyddlyfr yr ymwelydd ar ôl pob ymweliad a'i drosglwyddo i'r trefnydd.
- Mynd i o leiaf dri chyfarfod goruchwylio a drefnwyd o flaen llaw gyda'r trefnydd.

Cyfnodau amser: Amcangyfrif o nifer yr oriau a hyd yr ymrwymiad. Mae proffil gwirfoddolwyr yn newid ac, yn aml, bydd pobl yn chwilio am gyfnodau byr o waith gwirfoddol i lenwi bylchau yn eu gyrfa, neu i gael profiad a sgiliau er mwyn symud ymlaen at rywbeth arall. Os cynigir cyfleoedd sydd heb derfyn amlwg, gall hynny godi ofn ar bobl. Hyd yn oed os yw'r gwaith yn barhaus, fel yr enghraifft o gynllun cyfeillio uchod, drwy roi terfyn amser o chwe mis neu flwyddyn, dyweder, rhoddir hwb i weithio tuag at nod a chyfle i gael gwerthusiad.

Safle: Lleoliad y gwaith.

Goruchwylio: Cysylltiadau â staff a gwirfoddolwyr eraill, gofynion ar gyfer adrodd a chysylltiadau ar gyfer goruchwylio, yn ogystal â gweithdrefnau ar gyfer monitro a delio â phroblemau.

Rhinweddau: Y sgiliau, yr agweddau meddwl a'r wybodaeth sy'n ddymunol, yn ogystal ag unrhyw ofynion o ran gwisg neu ymddygiad.

Buddion: Dylid rhestru'r pethau sy'n angenrheidiol i gyflawni'r gwaith, fel hyfforddiant, yswiriant, darparu dillad a chyfarpar, ac ad-dalu treuliau. Dylid hefyd gynnwys unrhyw wobrwyon ychwanegol y mae'r mudiad yn eu darparu fel tystlythyrau, tystysgrifau, gwobrwyon, achredu a digwyddiadau diolch.

Marchnata

Mae un ym mhob tri o'r boblogaeth yn gwirfoddoli a byddai llawer mwy'n gwneud pe byddent yn cael cais. Er mwyn recriwtio'n llwyddiannus, rhaid deall yn iawn pa fath o bobl sy'n fwyaf tebygol o wneud y gwaith penodol sydd ar gynnig, a chreu dulliau dyfeisgar o'u denu at eich mudiad.

Pwy a wnaiff y gwaith?

Mae rhai pobl yn cael eu symbylu gan y cyfle i ddefnyddio'r sgiliau a'r profiad sydd ganddynt eisoes, ac eraill gan y cyfle i weithio dros achos penodol neu gyda grwp cleientiaid penodol.

Ble i'w cael

Os yw'r gwaith yn galw am sgiliau a phrofiad penodol, targedwch y mannau lle cewch bobl sydd â sgiliau a phrofiad o'r fath. Er enghraifft, os ydych yn chwilio am rai i yrru, gofynnwch am gael gosod posteri mewn garejys a gorsafoedd petrol.

Sut i'w denu

Mae llawer yn gyffredin rhwng recriwtio a marchnata – gwerthu'r mudiad a'i gyfleoedd mewn modd sy'n peri bod pobl yn dymuno buddsoddi amser ynddo.

Recriwtio drwy gysylltiad personol: Bydd y rhan fwyaf o bobl yn gwirfoddoli am fod rhywun wedi gofyn iddynt wneud. Mae llawer o bobl na fyddant byth yn cael cais, ond mae posibiliadau mawr o ran eu denu i gymryd rhan. Y gwirfoddolwyr eu hun yw'r hysbysebwyr gorau a byddant yn fwy tebygol o ofyn i'w ffrindiau ac aelodau o'u teulu ddod atynt os byddant yn cael bod eu profiad eu hun o wirfoddoli'n un buddiol. Mae staff ac aelodau pwyllgorau a defnyddwyr gwasanaethau i gyd yn genhadon posibl dros y mudiad. Un broblem a geir wrth recriwtio drwy gysylltiad personol yw 'clonio' – pobl yn recriwtio eraill o gefndir tebyg iddynt. Gallai hynny fod yn dramgwydd i wirfoddolwyr posibl nad ydynt yn cyfateb i'r 'proffil', felly defnyddiwch gysylltiadau personol ar y cyd â dulliau eraill o recriwtio.

Canolfannau gwirfoddolwyr: Recriwtio gwirfoddolwyr yw eu gwaith felly ewch atynt i gael gair am y gwahanol ddewisiadau (ewch i www.gwirfoddolicymru.net i ddod o hyd i'r ganolfan agosaf). Mae canolfannau gwirfoddolwyr yn defnyddio'r wefan hon i hysbysebu'r cyfleoedd y maent yn eu cynnig. Gofynnwch iddynt restru'ch rhai chi.

Cyhoeddusrwydd: Dylid targedu cyhoeddusrwydd ysgrifenedig ar ffurf posteri, taflenni neu hysbysebion ar ardaloedd lle ei bod yn fwyaf tebygol y

bydd rhai â'r proffil priodol ar gael. Dylai'r neges fod yn fyr ac yn ddiddorol er mwyn tynnu sylw pobl ac apelio'n uniongyrchol at y rhai sydd â'r cymhelliant yr ydych yn chwilio amdano e.e.

- Mae ar bobl angen bwyd, dylai rhywun wneud rhywbeth ynghylch hynny, byddwch yn rhywun – Galwch….
- Mae Mr Jones yn unig iawn, does neb yn ei ddeall; ydych chi'n siarad Cymraeg ac a oes gennych ychydig oriau i'w sbario? Ffoniwch …
- Ydych chi'n hoffi pêl-droed? Mae Benjamin hefyd. Beth am ei helpu i'w fwynhau! Ffoniwch…

Sgyrsiau a chyflwyniadau: Rhowch sgyrsiau mewn ysgolion, colegau, canolfannau ieuenctid; cysylltwch â chyflogwyr mawr er mwyn rhoi cyflwyniadau i grwpiau o bobl sydd ar fin ymddeol; targedwch gyrsiau addysg bellach, a busnesau lle ceir pobl sydd â'r sgiliau yr ydych am eu cael. Ewch â gwirfoddolwr gyda chi i sôn am natur y gwaith ac i ateb cwestiynau gan ddarpar wirfoddolwyr.

Cyhoeddusrwydd yn y cyfryngau, hysbysiadau gwasanaeth cymunedol: Dim ond os ydych yn barod i ddelio â'r posibilrwydd o gael llu o ymgeiswyr y dylech ystyried hyn!

Gan nad yw gwirfoddolwyr yn derbyn tâl, mae'n hollbwysig i gyfleoedd gwirfoddoli fod mor ddiddorol a deniadol ag sy'n bosibl er mwyn ennyn diddordeb ynddynt yn gyffredinol. Er mwyn sicrhau bod gennych dîm sydd mor amrywiol ag y bo modd, mae'n bwysig cymryd camau i gyfleu'r neges i gymunedau 'anodd eu cyrraedd'.

Cadw gwirfoddolwyr

Pethau i'w gwneud

- Ceisiwch ddeall beth sydd wedi cymell pobl i wirfoddoli gyda'ch mudiad yn y lle cyntaf.
- Ceisiwch weld pa mor ymarferol yw disgwyliadau gwirfoddolwyr a sut gellir eu cyflawni (os oes modd).
- Gofynnwch am adborth clir gan wirfoddolwyr am eu gwaith gyda'r mudiad (e.e. sesiynau cefnogi a goruchwylio rheolaidd, holiaduron byr, cyfweliadau ymadael).
- Addaswch y rôl ar gyfer gwirfoddolwyr unigol a sicrhewch fod y tasgau mor amrywiol ag sy'n bosibl. Fel hyn, gellir creu meysydd gwaith newydd a chreu cymhelliant mewn gwirfoddolwyr o'r newydd.
- Byddwch yn ymwybodol o rwystrau rhag gwirfoddoli. Mae llawer yn rhoi'r gorau i wirfoddoli am eu bod yn cael nad ydynt yn gallu ei fforddio. Mae ad-dalu treuliau parod yn ffordd bwysig iawn i helpu pobl i wirfoddoli.
- Rhowch groeso i wirfoddolwyr a rhowch wybod iddynt fod eu gwaith yn werthfawr. Rhowch le i wirfoddolwyr mewn prosesau penderfynu i'r graddau mwyaf posibl.

Pethau na ddylid eu gwneud

- Peidiwch â cheisio dal eich gafael mewn gwirfoddolwyr os byddai'n well iddyn nhw ac i'r mudiad pe byddent yn rhoi'r gorau i gymryd rhan.
- Peidiwch ag anwybyddu barn a theimladau gweithwyr eraill (yn enwedig os ydych yn lleoli gwirfoddolwyr gyda nhw i weithio). Os ydynt yn teimlo'n wrthwynebus ynghylch gweithio gyda gwirfoddolwyr, mae'n debygol y bydd hynny'n tanseilio'ch gwaith caled wrth recriwtio.

- Peidiwch â dyrannu tasgau i wirfoddolwyr am nad oes neb arall am eu gwneud. Pe byddech yn gofyn i rywun lungopïo 450 o ddalennau bob wythnos a dim byd arall, ni fyddai hynny'n debygol o'i gymell i aros!

Mwy o wybodaeth

Mae cyfleoedd i wirfoddoli wedi'u rhestru yn ôl ardal a phwnc ar www.gwirfoddolicymru.net

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Medrwn Môn
Uned 5, Parc Ddiwydiannol Bryn Cefni, Llangefni, Sir Ynys Môn, LL77 7XA
Elusen Gofrestredig *1088828*

Ffôn: 01248 724944 post@medrwnmon.org
Ffacs: 01248 750149 www.medrwnmon.org

Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:04/12/2009