

# Medrwn Môn

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol



## 5. Ymddiriedolwyr a llywodraethu

### 5.5 Hyfforddiant a datblygiad ar gyfer ymddiriedolwyr

Yn y daflen wybodaeth yma, defnyddir y term 'ymddiriedolwr' ar gyfer aelodau corff llywodraethol mudiadau sector gwirfoddol di-elusen, ac ymddiriedolwyr elusennau. Defnyddir y term 'corff llywodraethol' i ddisgrifio gwahanol fathau o gyrff llywodraethol o fewn elusennau a mudiadau gwirfoddol.

Mae gwaith ymddiriedolwr yn ganolog i rediad llwyddiannus mudiad sector gwirfoddol. Bydd gan gorff llywodraethol effeithiol drawiad cadarnhaol ar y mudiad, ei staff, ei wirfoddolwyr a'i ddefnyddwyr gwasanaeth.

Mae angen ar ymddiriedolwyr ystod o sgiliau, gwybodaeth a nodweddion i wneud eu swydd yn iawn. Bydd adnabod yr anghenion sgiliau ac annog yr ymddiriedolwyr i ymgymryd ag ystod o gyfleoedd hyfforddi a datblygu yn gwella cynnwys yr aelodau sy'n bodoli a hefyd yn gymorth i wella recriwtio a chadw ar y corff llywodraethol.

Bydd gan rhai mudiadau sector gwirfoddol disgrifiad rôl a manyleb person i helpu recriwtio'r person iawn i'r corff llywodraethol, a bydd yn sicrhau sefydlu ac adborth fel rhan o'r broses ddatblygu.

Fodd bynnag, nid yw hyn bob amser yn digwydd, ac nid yw'n amlwg bob tro fod angen cefnogaeth, hyfforddiant a chyfle i ddatblygu ar yr ymddiriedolwyr, yr un modd â staff a gwirfoddolwyr.

Mae rhai o'r materion a achosir gan ddiffyg sefydlu, hyfforddiant a datblygu yn cynnwys:

- Diffyg gwybodaeth ac eglurder y rôl a chyfrifoldebau.
- Diffyg gwybodaeth am y mudiad, gan gynnwys ei neges, ei gyfansoddiad a'i ddogfennau rheoli.
- Anghysondeb yn y cyfrifoldebau - mae rhai yn gwneud gormod, ac eraill ddim digon.
- Dim digon o ddealltwriaeth ynghylch rôl y Prif Swyddog mewn perthynas â'r corff llywodraethol.
- Cyfarfodydd a chynllun gweithredu aneffeithiol.
- Diffyg eglurder yn y dulliau gweithredu a threfniannol.

Rhaid i'r corff llywodraethol:

- Adnabod yr angen drwy ymgymryd â hunan asesiad o'r sefyllfa gwaith a bywyd (dadansoddiad anghenion hyfforddi) i sefydlu - A -ble maen nhw nawr, a - B - ble maen nhw eisiau bod, yn gyfunol ac fel unigolion, a sefydlu eu hanghenion dysgu i fynd rhwng A a B. Mae nifer o fudiadau yn penderfynu comisiynu ymgynghorydd allanol i wneud hyn.
- Datblygu cynllun gweithredu - ystyried y llinell amser, adnoddau a rhwystrau all fodoli (a sut i'w goresgyn!).
- Monitro a gwerthuso cynnydd.

## Adnabod yr angen

Cam cyntaf cynllunio'r hyfforddiant a'r datblygu yw **adnabod yr angen**.

Angen hyfforddiant yw'r gwagle sy'n bodoli rhwng sgiliau, gwybodaeth ac agweddau presennol a beth sydd ei wir angen.

Mae yna nifer o anghenion hyfforddi a ellir eu hadnabod, ac yn cynnwys anghenion:

- Y mudiad - pa wybodaeth, sgiliau ac agweddau sydd eu hangen i gwrdd â goliau'r mudiad, a pha rolau sydd eu hangen i gyflawni'r rhain?
- Rôl y corff llywodraethol - beth yw'r anghenion sgiliau cyfunol?
- Yr unigolyn - beth yw'r sgiliau unigol a'r anghenion gwybodaeth?

Gall y pynciau hyfforddi a datblygu penodol gynnwys:

- arweinyddiaeth
- cynllunio strategol
- rheolaeth ariannol
- rheolaeth asedau
- cyflogi a rheoli pobl
- cyflwyno polisïau a dulliau newydd
- deddfwriaeth e.e. safonau iechyd a diogelwch newydd
- patrymau gwaith newydd, technoleg
- gwella ansawdd

Mae yna sawl ffordd i ddatblygu cynllun hyfforddi a datblygu ar gyfer y corff llywodraethol, sy'n cynnwys holiaduron, cyfweiliadau, gwerthusiadau, arolygaeth a chyfarfodydd tîm i ddatrys problemau.

## Opsiynau ar gyfer hyfforddi a datblygiad

Mae yna nifer o opsiynau ar gael i gwrdd ag anghenion hyfforddi a datblygu eich ymddiriedolwyr, staff a gwirfoddolwyr. Bydd y dull gorau yn dibynnu ar nifer o ffactorau:

- perthnasedd at angen yr hyfforddi;
- dull dysgu'r unigolyn ac amgylchiadau unigol;
- materion ymarferol - amser, adnoddau, cost.

## Sefydlu a dogfennaeth gefnogol

Mae sefydlu yn agwedd bwysig o ddatblygu ymddiriedolwyr a dylai fod yn rhan integredig o ddulliau'r mudiad yn natblygiad a hyfforddi'r ymddiriedolwyr. Mae'n darparu cyfle i gyflwyno'r polisïau a'r dulliau perthnasol a gwybodaeth gyfredol am y mudiad, yn ogystal â rhoi cyfle i'r unigolyn i ofyn cwestiynau perthnasol am ei rôl.

## Cwrs hyfforddi a drefnwyd yn fewnol

Y fantais yma yw y bydd yr amcanion dysgu wedi'u teilwra i gwrdd ag anghenion penodol. Fodd bynnag, gall y gost fod yn anfantais, a gall fod yn bosib os oes nifer rhesymol o gyfranogwyr yn unig ar y cwrs.

Dylid ystyried y costau canlynol:

- Hyfforddwr - ffi'r hyfforddwr  
- costau llety a theithio  
- treuliau eraill
- Gweinyddu - ynghylch hysbysebu  
- costau postio a llungopïo  
- amser staff

- Cyfarpar - gweinyddu cyn ac yn dilyn y cwrs, gan gynnwys gwerthuso.
  - hurio taflunydd, papur siart, teledu a fideo
  - papur a phen
- Lleoliad - ydy e'n gyraeddadwy?
  - oes yna barcio addas?
  - bwyd a diod

Posibilrwydd arall i'w ystyried yw cyd-drefnu digwyddiad gyda mudiad arall, a rhannu'r gost!

### **Cwrs hyfforddi allanol**

Mae hwn yn rhoi cyfle i'r cyfranogwr i rwydweithio gydag eraill o wahanol fudiadau.

Fodd bynnag, efallai na fydd yr amcanion dysgu yn cwrdd ag anghenion penodol eich ymddiriedolwyr, ac efallai na fydd amseru'r digwyddiad yn gweddu i'ch cynllun hyfforddi a datblygu.

### **Cysgodi staff yn y mudiad**

Mae cysgodi yn opsiwn a all ganiatáu ymddiriedolwyr i ddysgu am y mudiad a / neu brosiect penodol drwy 'gerdded drwy'r' diwrnod gwaith gyda gweithiwr cymwys. Mae cysgodi yn gyfyngedig gan mai arsylwi yn unig yw; does dim caffael ar brofiad gwaith a sgiliau yn uniongyrchol.

### **Mentora**

Mentora yw'r broses ble mae person profiadol yn darparu cyngor, cefnogaeth ac anogaeth i berson llai profiadol. Mae mentor yn berson sy'n arwain trwy gyfarwyddyd ac esiampl, ac yn darparu anogaeth a chefnogaeth i weithiwr i ennill y wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen i gyflawni'i rôl.

### **Diwrnodau i ffwrdd o'r gwaith i staff**

Mae gwahodd yr ymddiriedolwyr i ddiwrnod i ffwrdd yn cyflwyno cyfle delfrydol iddynt ddod i adnabod staff a gwirfoddolwyr y mudiad a dysgu mwy am sut y gweithredir penderfyniadau'r bwrdd neu'r pwyllgor rheoli.

### **Dysgu gweithredol**

Mae hwn yn broses ble mae grŵp o bobl, hynny yw'r ymddiriedolwyr, yn dod at ei gilydd i helpu'i gilydd i ddysgu o'u profiad. Mae'n broses dysgu ac adlewyrchu parhaus gyda'r bwriad o gyflawni rhywbeth, ac fe'i canolir ynghylch yr angen i ddod o hyd i ateb i broblem.

### **Mynychu seminarau a chynadleddau**

Gall annog ymddiriedolwyr i fynychu cynadleddau a seminarau sy'n berthnasol i'r mudiad fod yn ffordd gost-ffeithiol o adeiladu sgiliau a gwybodaeth yr unigolyn.

### **Defnyddio ymgynghorwyr**

Mae nifer o fudiadau yn y sector gwirfoddol yn defnyddio arbenigedd ymgynghorydd ar gyfer unrhyw beth o wella ansawdd eu gwasanaethau neu effeithiolrwydd eu corff llywodraethol, i godi arian a datblygu prosiectau newydd.

Weithiau, ni fyddwch yn gwybod beth sydd ei angen arnoch, ond hoffech gael person allanol gwrthrychol i'ch helpu i ddarganfod eich cyfeiriad. Os nad oes gennych y sgiliau neu'r amser yn fewnol, efallai y dylech geisio cael cymorth allanol. Efallai y gallwn eich helpu gydag enwau ffynonellau cymorth rhad ac am ddim.

## Taflenni / cyhoeddiadau gwybodaeth

Mae yna doreth o lenyddiaeth ysgrifenedig - cylchgronau, cyhoeddiadau, gwybodaeth ar y we, taflenni gwybodaeth, cofnodion cyfarfodydd - sy'n ffynhonnell wybodaeth ardderchog i adeiladu gwybodaeth a datblygu cefnogaeth.

## Rhwysterau i hyfforddi a datblygu ymddiriedolwyr

Mae ymddiriedolwyr yn rhoi o'u hamser yn rhad ac am ddim, felly mae'n bwysig i gynllunio hyfforddiant a datblygiad o amgylch yr unigolion, a pheidio gosod cynllun sy'n gwahardd cymryd rhan.

Gall yr anawsterau cynllunio gynnwys:

- Ymrwymadau gwaith neu eraill sy'n ei gwneud hi'n anodd cael amser i ddod â phawb at ei gilydd.
- Nid yw pawb yn adnabod yr angen am hyfforddi a datblygu.
- Gall unigolion fod yn wrthwynebol i gysyniad dysgu, angen datblygu neu ddull y trosglwyddo.
- Efallai bydd gan rai ymddiriedolwyr eu hagenda eu hunain, nad sy'n 'ffitio' mewn i anghenion y mudiad.
- Adnabod hyfforddiant addas.
- Costau.

## Gwybodaeth bellach

National Occupational Standards for Trustees and Management Committee Members

[www.skills-thirdsector.org.uk](http://www.skills-thirdsector.org.uk)

On trust – increasing effectiveness of charity trustees and management committee members, NCVO, 1992

[www.ncvo-vol.org.uk](http://www.ncvo-vol.org.uk)

How to be a better trustee, Directory of Social Change, 1994

[www.dsc.org.uk](http://www.dsc.org.uk)

[www.trusteewales.org.uk](http://www.trusteewales.org.uk) - gwefan ar gyfer ymddiriedolwyr yng Nghymru.

Bas-data o hyfforddwyr ac ymgynghorwyr –

[www.wcva.org.uk](http://www.wcva.org.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

### 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

Cynhyrwyd gan WCVA, Cyngorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli  
Wedi ei ddiweddarau: 01/09/2010



Ffôn: 0800 2888 329  
www.wcva.org.uk