Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro

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, cyfweliadau, 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

- gweinyddu cyn ac yn dilyn y cwrs, gan gynnwys gwerthuso.
- Cyfarpar - 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-effeithiol 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.

Rhwystrau 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:

- Ymrwymiadau 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, UK Workforce Hub, 2006.
www.ukworkforcehub.org.uk

The Governance Hub
www.governancehub.org.uk

On trust – increasing effectiveness of charity trustees and management committee members, NCVO, 1992
www.ncvo-vol.org.uk

How to be a better trustee, Directory of Social Change, 1994
www.dsc.org.uk

www.trusteewales.org.uk - gwefan newydd ar gyfer ymddiriedolwyr yng Nghymru.

Bas-data o hyfforddwyr ac ymgynghorwyr –
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

Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro
36-38 Stryd Fawr, Hwlffordd, Sir Benfro, SA61 2DA
Elusen Gofrestredig *1063289*

Ffôn: 01437 769422 info@pavs.org.uk
Ffacs: 01437 769431 www.pavs.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:04/01/2010

Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk