

# CRYNODEB O YMCHWIL I WERTH GWIRFODDOLI EFO CYNGOR AR BOPETH



# CRYNODEB O YMCHWIL I WERTH GWIRFODDOLI EFO CYNGOR AR BOPETH

## Prif bwyntiau

- Mae gwerth gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth yn sylweddol - ar gyfer y rhwydwaith a gwasanaeth Cyngor ar Bopeth, i gymunedau ac i wirfoddolwyr.
- Mae gwirfoddolwyr yn allweddol i ddarparu gwasanaethau ar gyfer y rhan fwyaf o swyddfeydd lleol sy'n ymwneud â'r ymchwil. Ni fyddai Cyngor ar Bopeth yn gallu helpu cymaint o bobl heb wirfoddolwyr.
- Mae gwirfoddoli yn dod ag amryw o fuddion i wirfoddolwyr eu hunain ac mae'r rhan fwyaf yn cael profiad cadarnhaol iawn.
- Mae gwirfoddoli'n creu gwerth i wirfoddolwyr eu hunain, i swyddfeydd lleol ac i randdeiliaid allweddol eraill (fel y GIG a'r economi) sy'n werth o leiaf £100 miliwn yn 2024.
- Mae'r rhwydwaith Cyngor ar Bopeth yn wynebu heriau o ran recriwtio, cadw ac amrywiaeth gwirfoddolwyr, sy'n golygu bod llawer mwy o werth posibl nad yw'n cael ei wireddu.
- Mae rhai swyddfeydd lleol yn datblygu neu'n ystyried datblygu'r ffyrdd y maent yn cynnwys gwirfoddolwyr ac yn ymgysylltu â nhw, ac mae enghreifftiau cadarnhaol o'r rhwydwaith y gallant fanteisio arnynt.
- Mae'r prosiect hwn wedi darparu Pecyn Cymorth Modelau Gwirfoddoli ac Opsiynau (VMOT) yn cynnwys 'Adnodd Cyfrifo Costau' y gall swyddfeydd lleol ei ddefnyddio i wneud penderfyniadau wrth ehangu'r gwaith gwirfoddoli. Mae hon yn ffordd newydd sy'n seiliedig ar dystiolaeth o ddeall a mynd i'r afael â heriau a gallai fod o werth ehangach i'r sectorau gwirfoddol a chynghori.
- Mae'r ymchwil yn tynnu sylw at bwysigrwydd pum egwyddor allweddol ar gyfer gwella neu ddatblygu gwirfoddoli ar draws y rhwydwaith Cyngor ar Bopeth - mae gwirfoddoli yn fwyaf effeithiol pan fydd yn gytbwys, yn cael effaith, yn gynhwysol, yn cael ei gefnogi a'i werthfawrogi.

- Mae gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth yn gofyn am sylw ac adnoddau parhaus ar y lefelau cenedlaethol, rhanbarthol a lleol i gefnogi cynaliadwyedd gwasanaethau ac i sicrhau bod gwirfoddoli'n gallu chwarae rhan lawn wrth sicrhau cenhadaeth Cyngor ar Bopeth wrth symud ymlaen.

## Am yr ymchwil hwn

Mae'r briff hwn yn crynhoi canfyddiadau sy'n deillio o ymchwil i archwilio gwerth gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth. Mae'r gwaith hwn yn rhan o'r Rhaglen Trawsnewid Gwirfoddoli ehangach sy'n ceisio helpu Cyngor ar Bopeth i ddeall a mynd i'r afael â'r heriau a'r cyfleoedd ym maes gwirfoddoli yn well fel y gall ei gyfraniad ddatblygu i'w lawn botensial.

Roedd yr ymchwil, a gynhaliwyd gan y Ganolfan Effeithiolrwydd Elusennau yn Ysgol Fusnes Bayes a Sonnet Advisory and Impact, yn cynnwys 13 o astudiaethau achos manwl, cyfweiliadau a gweithdai gyda staff Cyngor ar Bopeth lleol (49 cyfranogwr) a gwirfoddolwyr (33 o gyfranogwyr), cyfweiliadau â rhanddeiliaid allanol (7) ac arolygon o wirfoddolwyr (1,412 o ymatebwyr o 179 o wahanol swyddfeydd lleol) a Phrif Swyddogion (98 o ymatebwyr).

Roedd cwrmpas yr ymchwil yn cynnwys gwirfoddolwyr presennol ac ymarfer gwirfoddoli mewn swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol. Oherwydd maint a chymhlethdod, nid oedd yr ymchwil yn cynnwys ymddiriedolwyr na gwirfoddolwyr o fewn y sefydliad cenedlaethol, gan gynnwys yn y Gwasanaeth Tystion. Mae canllawiau ac adnoddau ymarferol ar gyfer swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol wedi cael eu datblygu o'r ymchwil. Gall cydweithwyr Cyngor ar Bopeth gael mynediad at y rhain ar dudalennau 'gwerth gwirfoddoli' ar fewnwyd Cyngor ar Bopeth.

# CANFYDDIADAU

## Yr angen i werthfawrogi gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth

Mae Cyngor ar Bopeth yn cynnwys tua 10,000 o wirfoddolwyr (heb gynnwys ymddiriedolwyr, na gwirfoddolwyr y Gwasanaeth Tystion cenedlaethol) ar draws y rhwydwaith o 240+ o elusennau Cyngor ar Bopeth lleol annibynnol. Mae gwirfoddolwyr, sy'n cymryd rhan mewn amryw o rolau gan gynnwys rhoi gwybodaeth a chyngor, cymorth gwasanaeth, y cyfryngau a chodi arian, wrth wraidd sut mae Cyngor ar Bopeth yn darparu gwasanaethau i gymunedau lleol.

Mae'n hanfodol gwerthfawrogi gwirfoddoli er mwyn cael tystiolaeth, cyfleu a dathlu cyfraniad gwirfoddolwyr i Gyngor ar Bopeth ac i sicrhau bod gwasanaethau swyddfeydd lleol yn gynaliadwy. Mae hyn yn bwysicach nawr nag erioed o ystyried y galw cynyddol ar wasanaethau Cyngor ar Bopeth a'r heriau sy'n gysylltiedig â gwirfoddoli. Fel llawer o elusennau eraill<sup>1</sup>, mae Cyngor ar Bopeth yn cael trafferth recriwtio a chadw gwirfoddolwyr, yn ogystal â denu gwirfoddolwyr gydag amrywiaeth ehangach o gefndiroedd a phrofiadau.

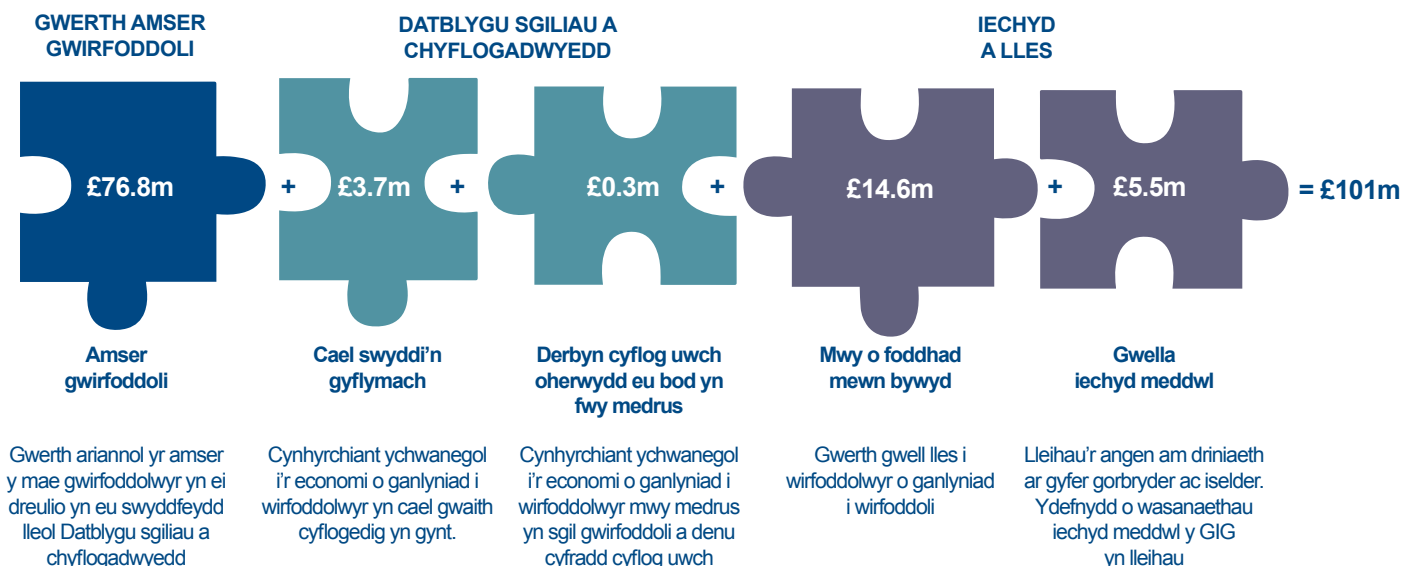
Er mwyn rhoi darlun o sefyllfa bresennol gwerth gwirfoddoli a gwybodaeth i helpu swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol i ddatblygu'r ffyrdd y maent yn cynnwys ac yn ymgysylltu â gwirfoddolwyr, mae'r ymchwil hwn yn defnyddio technegau gwerthuso economaidd ac yn ystyried barn a phrofiadau gwirfoddolwyr presennol, staff Cyngor ar Bopeth lleol a rhanddeiliaid allanol. Fodd bynnag, dylid tynnu sylw at y ffaith bod gwirfoddolwyr sydd â phrofiadau mwy cadarnhaol o wirfoddoli yn fwy tebygol o gymryd rhan yn yr ymchwil hwn a dylai darllenwyr y briff hwn gadw hyn mewn cof.

## Mesur y gwerth a geir yn sgil gwirfoddoli

Mae'r ymchwil hwn yn edrych ar yr effaith y mae gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth yn ei chael ar wirfoddolwyr, swyddfeydd lleol a rhanddeiliaid allweddol eraill (fel y GIG a'r economi) yn y tri maes canlynol:

- amser gwirfoddoli;
- datblygu sgiliau a chyflogadwyedd; ac
- iechyd a lles gwirfoddolwyr.

Amcangyfrifir bod cyfanswm gwerth hyn yn 2024 o leiaf £100 miliwn. Mae manylion am sut y cyfrifwyd y gwerth hwn yn cael ei ddarparu isod ac mae hefyd ar gael ar wefan Cyngor ar Bopeth (<https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/information/impact-ofhow-we-work/>).





## Adnodd ar gyfer swyddfeydd Cyngor ar Bopeth Lleol: Adnodd Cyfrifo Gwerth Gwirfoddoli a Chyfarwyddiadau

Mae adnodd cyfrifo gwerth gwirfoddoli yn galluogi swyddfeydd lleol i fesur gwerth cyfraniadau eu gwirfoddolwyr. Y gwerth a gynhyrchir gan y cyfrifiannell yw gwerth ariannol gwell canlyniadau economaidd-gymdeithasol o ganlyniad i wirfoddoli (disgrifir y canlyniadau a gyfrifir ar dudalen 2).

Gall swyddfeydd Cyngor ar Bopeth cenedlaethol a lleol ddefnyddio hyn i ddiffinio gwerth eu gwirfoddoli i randdeiliaid allanol, gan gynnwys cyllidwyr, partneriaid, darpar wirfoddolwyr a'r gymuned ehangach.

Gall cydweithwyr Cyngor ar Bopeth gael mynediad i'r cyfrifiannell a'r cyfarwyddiadau ar dudalennau 'gwerth gwirfoddoli' ar fewnrwyd Cyngor ar Bopeth.

### Y gwahaniaeth y mae gwirfoddoli Cyngor ar Bopeth yn ei wneud i wirfoddolwyr

Canfuwyd o'n hymchwil fod gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth wedi gwneud gwahaniaeth i wirfoddolwyr:

- Datblygiad personol a gwytnwch;
- Sgiliau a chyflogadwyedd;
- Iechyd a lles; a
- Chysylltu ac ymgysylltu â'r gymuned

**DATBLYGIAD PERSONOL A GWYTNWCH**

Fe wnaeth 1 o bob 2 gael mwy o hyder drwy wirfoddoli		<i>"Bu o help mawr i mi, fy natblygiad personol a fy natblygiad proffesiynol, wyddoch chi, gan ennill fy hyder yn ôl a lleihau fy mhryder." (Gwirfoddolwr)</i>
Roedd 1 o bob 2 yn teimlo eu bod yn fwy abl i ddelio â materion sy'n codi yn eu bywydau eu hunain		<i>"Dw i'n credu mod i'n deall yn well pa mor anodd ydi hi ar rai pobl a pha mor lwcus ydw i nad ydw i erioed wedi profi hynny yn fy mywyd" (Gwirfoddolwr)</i>
Datblygodd 9 o bob 10 ddealltwriaeth ehangach o faterion cymdeithasol		

**SGILIAU A CHYFLOGADWYEDD**

<b>80%</b>	Rwyf wedi dysgu sgiliau trosglwyddadwy o ganlyniad i wirfoddoli	<b>67%</b>	Mae gwirfoddoli wedi rhoi profiad gwaith defnyddiol i mi	<i>"Mae dychwelyd i'r gweithle'n codi ofn ama i. Felly mae gwneud rhywbeth fel hyn yn ffordd o wneud rhywbeth proffesiynol a bod nôl yn y swyddfa... mae fel mentro'n ôl i fyd gwaith." (Gwirfoddolwr)</i>
<b>53%</b>	Rwy'n teimlo fy mod wedi gwella fy rhagolygon o ran gyrfa trwy wirfoddoli	<b>61%</b>	Rwy'n teimlo bod gen i well siawns o gael swydd o ganlyniad i wirfoddoli	

Ymhlith y rhai a wnaeth ymateb i'r cwestiwn hwn roedd y rhai a nododd nad oeddent wedi 'ymddeol' neu'n 'methu â gweithio' (290 o ymatebwyr gwirfoddol)

**IECHYD A LLES**

Teimlai 9 o bob 10 fwy o ymdeimlad o gyflawniad yn sgil helpu eraill		<i>"Mae wedi rhoi boddhad mawr, yn yr ystyr fy mod i'n gwybod fy mod i'n gwneud cyfraniad cadarnhaol. A dw i'n gwybod fy mod i'n rhoi rhywbeth yn ôl." (Gwirfoddolwr)</i>
Teimlai 4 o bob 5 fwy o ymdeimlad o bwrpas yn sgil gwirfoddoli.		<i>"Dw i'n meddwl bod cael ymdeimlad o bwrpas, a deall fy mod i'n helpu wedi bod yn bwysig i mi." (Gwirfoddolwr)</i>
Mae 2 o bob 5 yn parhau i wirfoddoli oherwydd ei fod yn gwella eu hiechyd meddwl a'u lles		

**CYSYLLTU AC YMGYSYLLTU  
Â'R GYMUNED**

Mae bron i 7 o bob 10 wedi cael mwy o ymdeimlad o berthyn i gymuned

Roedd 1 o bob 5 yn teimlo eu bod wedi'u hysbrydoli i ymgymryd â gweithgareddau ychwanegol di-dâl nad oeddent yn eu gwneud o'r blaen




*"Dw i wedi cael ymdeimlad o berthyn, ac ymdeimlad o foddhad, ac mae'n bendant yn fy nghadw i mewn cysylltiad â'r math o broblemau mawr y mae pawb yn eu hwynebu." (Gwirfoddolwr)*

Mae'r data a gyflwynir uchod yn seiliedig ar ymatebion 1412 o wirfoddolwyr ar draws 179 o swyddfeydd lleol.

## Y gwahaniaeth y mae gwirfoddolwyr yn ei wneud i Gyngor ar Bopeth

Tynnodd Prif Swyddogion a staff swyddfeydd lleol eraill sylw at y cyfraniad cadarnhaol y mae gwirfoddolwyr yn ei wneud i Gyngor ar Bopeth yn y meysydd canlynol:

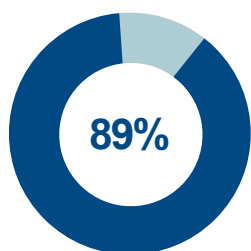
### Cynyddu capasiti a chynaliadwyedd

Dywedodd pob un ond un o'r 98 o swyddfeydd lleol a ymatebodd i arolwg y Prif Swyddogion eu bod yn cynnwys gwirfoddolwyr ac roedd 94% yn cytuno eu bod yn cynyddu capasiti'n gyffredinol. Roedd rhai swyddfeydd lleol yn dibynnu ar wirfoddolwyr i gynnal eu gwaith:

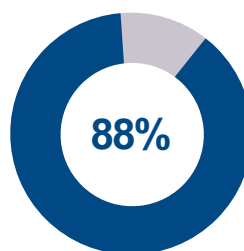
*"Heb ein gwirfoddolwyr, fydden ni ddim yn gallu cynnal y gwasanaeth." (Staff)*

*"Mae'n debyg ein bod ni'n gwneud tair gwaith yn fwy gyda gwirfoddolwyr nag y bydden ni drwy staff cyflogedig yn unig." (Staff)*

Gan feddwl sut y byddai eu swyddfa leol yn cael ei chynnal pe na baent yn cynnwys gwirfoddolwyr:



Roedd y rhan fwyaf o Brif Swyddogion yn cytuno na fyddai eu swyddfa leol yn gallu helpu cymaint o bobl.



Cytunai'r rhan fwyaf o Brif Swyddogion y byddai mwy o bwysau ar staff cyflogedig

Er y gall gwirfoddolwyr helpu i leihau'r pwysau ar staff cyflogedig, dywedodd bron i dri chwarter (72%) y Prif Swyddogion fod ansicrwydd ynghylch y gwirfoddolwyr sydd ar gael o wythnos i wythnos yn elfen negyddol sy'n gysylltiedig â dibynnu ar wirfoddoli. Wedi dweud hynny, ymhlith y gwirfoddolwyr hynny a gymerodd ran yn yr ymchwil hwn roedd lefel uchel o ymrwymiad: roedden nhw fferl arfer yn gwirfoddoli'n rheolaidd ac yn aml roedden nhw wedi bod yn gwneud y gwaith ers tro. Mae hyn yn awgrymu efallai bod bwllch rhwng canfyddiadau o ddiffyg dibynadwyedd a sefydlogrwydd a realiti'r ffordd y mae'r model gwirfoddoli yn gweithredu mewn gwirionedd.

Mae gwirfoddolwyr yn ffynhonnell bwysig o recriwtiaid posibl ar gyfer swyddi staff cyflogedig gan eu bod eisoes wedi datblygu'r sgiliau a'r profiad perthnasol sy'n hanfodol ar gyfer darparu gwasanaethau a phrosiectau. Dywed rhai swyddfeydd lleol ei bod hi'n anodd recriwtio'r sgiliau a'r profiad hwn fel arall. Dywedodd pob un o'r Prif Swyddogion heblaw am un fod ganddynt aelodau o staff a fu unwaith yn wirfoddolwyr. Yn achos bron i ddwy o bob pum swyddfa leol, roedd dros ddwy ran o bump o staff yn gyn-wirfoddolwyr.

## Mwy o amrywiaeth a chysylltiad â chymunedau

Gan fod gwirfoddolwyr yn dod o wahanol gefndiroedd ystyrir eu bod yn cynnig profiadau amrywiol i swyddfeydd a gwasanaethau lleol:

### Dywedodd 7 o bob 10 Prif Swyddog

fod gwirfoddoli'n cynyddu amrywiaeth yn nhîm eu swyddfa leol

### Dywedodd 8 o bob 10 Prif Swyddog

fod gwirfoddoli'n datblygu cysylltiadau rhwng pobl o wahanol gefndiroedd neu â nodweddion amrywiol

*“Mae gwirfoddolwyr yn cynnig profiadau ehangach... gyda thîm bach o staff cyflogedig ni fyddai'n bosibl i ni ddarparu gwasanaethau. Felly, er enghraifft, mae'n golygu ein bod yn gallu cynnwys yr holl sgiliau ieithyddol a chefniroedd sydd eu hangen weithiau o fewn ein tîm staff.” (Staff)*

### Dywedodd 9 o bob 10 Prif Swyddog

fod gwirfoddolwyr yn cynnig sgiliau, profiadau bywyd a gwybodaeth na fyddai'r swyddfa leol fel arall yn gallu cael mynediad atynt

### Dywedodd 2 o bob 3 Phrif Swyddog

fod gwirfoddolwyr yn gwneud gwasanaethau'n fwy perthnasol i'r gymuned a bod gwell cysylltiad â'r gymuned

*“Mae a wnelo â denu gwahanol bobl o wahanol gefndiroedd, gwahanol ethnigrwydd, gwahanol gefndiroedd diwylliannol, gwahanol oedrannau, wyddoch chi ... a phobl na fyddent o reidrwydd eisiau gweithio i ni.” (Staff)*

Mae'r myfyrdodau hyn ar sut mae gwirfoddolwyr yn helpu i ddod â mwy o amrywiaeth yn ddiddorol o ystyried bod canfyddiadau'r arolwg gwirfoddolwyr yn dangos bod amrywiaeth demograffig sylfaen gwirfoddolwyr Cyngor ar Bopeth yn gyfyngedig.

Pwysleisiodd swyddfeydd lleol a rhanddeiliaid allanol sut mae gwirfoddolwyr yn helpu i gynrychioli cymunedau, bod ganddynt ddealltwriaeth o faterion lleol a'u bod yn gallu uniaethu ag aelodau o'u cymuned:

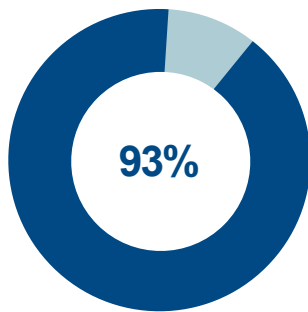
*“... credaf fod cynnwys gwirfoddolwyr sy'n adlewyrchu anghenion y gymuned yn rhywbeth y maen nhw'n ei wneud yn dda iawn ... gan sicrhau bod dealltwriaeth go iawn o'r hyn sy'n digwydd yn y gymuned.” (Cyfranddaliwr allanol)*

*Wrth gydnabod y gwahaniaeth y mae gwirfoddolwyr yn ei wneud, tynnodd rhanddeiliaid sylw hefyd at rôl hanfodol staff cyflogedig a'r gwerth y maent yn ei gynnig i'r rhwydwaith Cyngor ar Bopeth a'r gymuned ehangach. Tynnwyd sylw at y ffaith bod staff yn allweddol i sicrhau gwerth ac effaith gwirfoddolwyr, yn cynnwys drwy reoli eu cyfraniad, hyfforddi, cefnogi ac adolygu eu gwaith.*

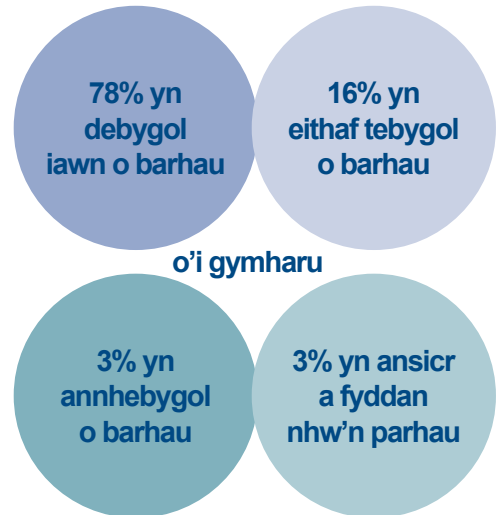
## Profiad cadarnhaol i wirfoddolwyr

Ar y cyfan, roedd y gwirfoddolwyr presennol yn gadarnhaol iawn ynghylch eu profiadau gyda Chyngor ar Bopeth.

Byddai 9 o bob 10 o wirfoddolwyr yn argymhell Cyngor ar Bopeth fel lle gwych i wirfoddoli:



Dywedodd 4 o bob 5 gwirfoddolwr eu bod yn 'debygol iawn' o barhau i wirfoddoli gyda Chyngor ar Bopeth dros y 12 mis nesaf:



Roedd y rhan fwyaf o wirfoddolwyr yn hapus ynglŷn â'r ffordd yr oedden nhw'n cael eu cefnogi gan eu swyddfa leol, roedden nhw'n teimlo bod eu cyfraniad yn cael ei gydnabod ac yn meddwl bod Cyngor ar Bopeth yn amgylchedd cadarnhaol i wirfoddoli ynddo:

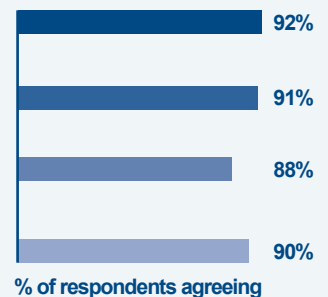
Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy nghefnogi gan staff yn fy swyddfa leol

Rwy'n teimlo fy mod yn gallu trafod unrhyw faterion sydd gen i gyda fy nghydweithwyr

Rwy'n teimlo bod fy swyddfa leol yn cydnabod ac yn nodi fy nghyfraniadau i Gyngor ar Bopeth

Mae gan fy swyddfa leol ddiwylliant o ymddiriedaeth a pharch

*Nifer y gwirfoddolwyr a ymatebodd = 1412 a chanrannau uchod fel canran yr ymatebwyr sy'n cytuno â'r datganiad.*



Roedd mynediad gwirfoddolwyr at gymorth yn rhan hanfodol o'u profiad, yn enwedig rôl goruchwylwyr sesiwn a'r rhai sy'n ymwneud â'r broses o'u rheoli o ddydd i ddydd:

*"Mae'r berthynas gyda goruchwylwyr mor bwysig i mi ... mae sicrhau bod y bobl iawn yn gwneud y swyddi hynny'n hanfodol i mi fel gwirfoddolwr, maen nhw'n hollbwysig i mi." (Gwirfoddolwr)*

Pwysleisiodd gwirfoddolwyr y gallai gwirfoddoli fod yn heriol ac er gwaethaf y ffaith bod y rhan fwyaf yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth dda, cytunodd dros ddau o bob pump (44%) eu bod yn poeni am gleientiaid ar ôl siarad â nhw. Gan gydnabod hyn, mae gan rai swyddfeydd lleol raglenni lles gwirfoddolwyr ar waith ac mae Cyngor ar Bopeth yn cynnig mynediad at Togetherall, gwasanaeth iechyd meddwl a lles ar-lein i'w holl wirfoddolwyr.

*"Dw i ddim yn meddwl fy mod i wedi sylweddoli cymaint o effaith y byddai'n ei chael ama i, wyddoch chi, mae amseroedd yn galed iawn, mae pobl yn dioddef yn ofnadwy. Ac mae'n hawdd iawn i'r emosiwn hwnnw eich llethu." (Gwirfoddolwr)*

Mae'r ymchwil yn cyfeirio at dri maes arall ar gyfer gwella'r profiad o wirfoddoli:

**Llais gwirfoddolwyr** - Roedd barn gymysg gan wirfoddolwyr pan ofynnwyd a oeddent yn teimlo bod eu swyddfeydd lleol yn gwrando amynt. Nid oedd rhai yn teimlo bod eu Cyngor ar Bopeth lleol eu gwrando ar eu barn, eu hadborth a'u syniadau, nac yn eu gwerthfawrogi.

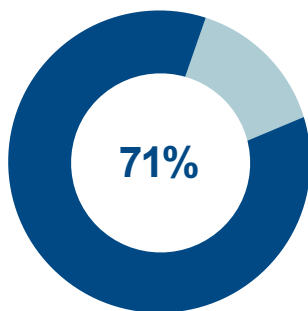
**Rolau / gweithgareddau ystyrion yn gynnar** - Un ffactor a ystyrir yn bwysig i'r profiad o wirfoddoli ac i gadw gwirfoddolwyr oedd pa mor gyflym y mae gwirfoddolwyr yn cyflawni eu hyfforddiant cychwynnol; roedd dau o bob tri o'r Prif Swyddogion o'r fam bod hyn wedi cymryd gormod o amser ac mae'n rhesymol dod i'r casgliad y gallai hyn gyfrannu at y lefelau uchel sy'n rhoi'r gorau i wirfoddoli ac at lefelau trosiant yn y cyfnod cynnar o wirfoddoli. Mae'r ymchwil yn awgrymu bod cynnwys gwirfoddolwyr mewn gweithgaredd ystyrion gyda chymorth a goruchwyliaeth, gan gynnwys mynediad cynnar i gyswllt â chleientiaid, hyd yn oed cyn cwblhau pob hyfforddiant craidd, yn cael effeithiau cadarnhaol.

**Gwneud defnydd da o sgiliau a phrofiadau sydd ganddynt eisoes** - Roedd rhai gwirfoddolwyr a staff yn teimlo y gallai Cyngor ar Bopeth wneud mwy i gydnabod gwirfoddolwyr a defnyddio eu cryfderau. Pwysleiswyd hyn yn arbennig mewn perthynas â hyfforddiant a sut y gellid cydnabod yn well eu profiad blaenorol neu ddysgu penodol mewn cynlluniau hyfforddi.

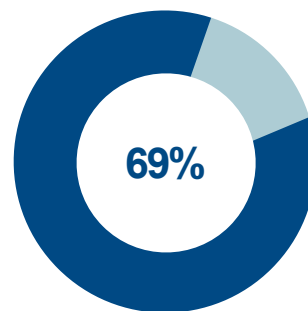
## Potensial pellach ar gyfer gwirfoddoli

Dywedodd bron pob un o'r Prif Swyddogion a ymatebodd i'r arolwg bod eu swyddfa leol yn ystyried recriwtio mwy o wirfoddolwyr. Roedd yn gyffredin i Brif Swyddogion ddweud eu bod yn poeni'n gyson ynghylch gwirfoddolwyr:

Mae 71% o Brif Swyddogion yn poeni'n rheolaidd am gadw gwirfoddolwyr



Mae 69% o Brif Swyddogion yn poeni'n rheolaidd am gael digon o wirfoddolwyr yn y swyddfa



Yn ôl yr ymchwil roedd angen i'r sylfaen gwirfoddolwyr fod yn fwy amrywiol ar draws y rhwydwaith. Mae'r sylfaen wirfoddolwyr gyffredinol o fewn Cyngor ar Bopeth yn llai amrywiol na phoblogaeth gwirfoddoli'r DU<sup>2</sup> yn gyffredinol a phoblogaeth gyffredinol y DU. Mae'r rhwydwaith yn colli allan ar brofiad a sgiliau posibl oherwydd diffyg amrywiaeth. Dywedodd 2 o bob 3 swyddfa leol eu bod yn cymryd camau i recriwtio sylfaen fwy amrywiol. Roedd ffocws y rhain fel arfer yn gyfyngedig i weithio neu weithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill a hysbysebu'n ehangach mewn meysydd sy'n debygol o ddenu amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr yn hytrach nag addasu rolau neu ffyrdd gwahanol y gallai pobl wirfoddoli i'r sefydliad.

Mae'r ymchwil yn tynnu sylw at lefelau uchel o ansefydlogrwydd o ran gwirfoddoli efo Cyngor ar Bopeth, yn enwedig yn y broses gynnar bwysig wrth ddenu, recriwtio a hyfforddi gwirfoddolwyr. Mae lefelau uchel yn rhoi'r gorau iddi yn ystod y camau cynnar hyn ac mae lefel uchel o drosiant ymysg gwirfoddolwyr yn y flwyddyn gyntaf. Dywedodd hanner (51%) y Prif Swyddogion yn eu hatebion - o bob deg sy'n mynegi diddordeb, mai pedwar neu lai o unigolion yn mynd ymlaen i fod yn wirfoddolwyr.



Mae diddordeb mewn datblygu dulliau o safbwynt gwirfoddoli mewn swyddfeydd lleol i fynd i'r afael â'r materion hyn o ran recriwtio, cadw ac amrywiaeth. Fodd bynnag, mae llawer o swyddfeydd lleol yn teimlo eu bod wedi'u cyfyngu gan brinder staff a'r gronfa o wirfoddolwyr posibl sydd ar gael. Mae llawer iawn o arloesi ond nid oes ffyrdd effeithiol o rannu arfer da ar draws y sefydliad a fyddai'n ei alluogi i ddod yn fwy na chyfanswm ei rannau.

## Ffactorau sy'n llunio ac yn dylanwadu ar wirfoddoli

Ar draws y rhwydwaith Cyngor ar Bopeth mae amrywiaeth eang o ffyrdd y mae gwirfoddolwyr yn cael eu cynnwys, eu rheoli a'u cefnogi. I rai swyddfeydd lleol, mae gwirfoddoli yn fodd i gyflawni diben: ffordd gost-effeithiol o ddarparu gwasanaethau. I eraill, mae cyfranogiad gwirfoddolwyr yn rhan greiddiol o genhadaeth ac ethos Cyngor ar Bopeth, gan sicrhau buddion y tu hwnt i gapasiti ychwanegol. I lawer, mae'r ddau'n bwysig. Mae lleiafrif bach o swyddfeydd lleol nad oes gwirfoddolwyr. Er mwyn gwneud synnwyr pam fod gwirfoddoli mor amrywiol a sut y gellir ei ddatblygu ymhellach, mae'n ddefnyddiol meddwl sut mae tri dimensiwn yn llywio'r broses o wirfoddoli gyda Chyngor ar Bopeth:

### CYD-DESTUN LLEOL

maint, nifer a lleoliad swyddfeydd lleol, lefel yr adnoddau a'r cyllid sydd ar gael a'r gallu a'r capasiti i reoli gwirfoddolwyr o fewn y swyddfa leol honno

### DIWYLLIANT SWYDDFA LEOL

yr agweddau, y credoau a'r ymddygiadau tuag at wirfoddoli sy'n effeithio ar y ffordd y mae gwirfoddolwyr yn cael eu cynnwys a'u cefnogi megis ethos gwirfoddoli ac arloesedd o ran gwirfoddoli

### YMARFER RHEOLI

Penderfyniadau ymarferol ynglŷn â chymau'r broses wirfoddoli sy'n creu'r profiad a gaiff gwirfoddolwyr o ddydd i ddydd a chefnogaeth i wirfoddolwyr megis recriwtio, cefnogi a datblygu



## Adnoddau ar gyfer swyddfeydd Cyngor ar Bopeth: Modelau Gwirfoddoli a Phecyn Cymorth Opsiynau

Mae'r Pecyn Cymorth Modelau Gwirfoddoli ac Opsiynau (VMOT) yn cynnwys yr Adnodd Cyfrifo Costau, Data a Gwybodaeth, a Llyfr Gwaith Modelau Gwirfoddoli ac Opsiynau. Mae'r rhain yn mapio ac yn darparu arweiniad ar wahanol fodelau gwirfoddoli ac mae'n seiliedig ar y tri dimensiwn uchod..

Mae Llyfr Gwaith Modelau Gwirfoddoli ac Opsiynau a Data a Mewnwelediadau yn mapio a darparu arweiniad ar wahanol fodelau gwirfoddoli. Ei nod yw darparu gwybodaeth, ysbrydoli a galluogi timau swyddfa lleol i ystyried sut y gellid datblygu ymhellach eu dull o ymgysylltu â gwirfoddolwyr i ymateb i'r heriau presennol a'r cyfleoedd parhaus.

Mae'r adnodd cyfrifo costau a'r cyfarwyddiadau i ddefnyddwyr yn fodd i swyddfeydd lleol a) ddeall costau eu model gwirfoddoli presennol a b) archwilio'r costau sy'n gysylltiedig ag unrhyw newidiadau posibl i hyn.

## Egwyddorion ar gyfer gwella a datblygu gwirfoddoli

Mae'r ymchwil yn tynnu sylw at bwysigrwydd y pum egwyddor allweddol ganlynol ar gyfer gwella neu ddatblygu'r profiad gwirfoddoli ar draws y rhwydwaith Cyngor ar Bopeth. Mae'r egwyddorion hyn yn deillio o'r canfyddiadau a ddaeth i'r amlwg drwy'r ymchwil ac maent hefyd wedi'u llywio gan waith allanol gan NCVO, sy'n nodi nodweddion allweddol profiad o ansawdd i wirfoddolwyr<sup>3</sup>.

### CYDBWYSO

Cydbwysu ffurfioldeb a biwrocratiaeth prosesau recriwtio a sicrhau bod prosesau'n hawdd eu llywio a bod gwirfoddolwyr newydd yn mynd drwy'r camau cychwynnol yn gyflym.

Cydbwysu'r angen am hyfforddiant cynhwysfawr gyda'r budd o roi cyfleoedd i gymryd rhan yn gynnar yn y gwaith o wirfoddoli yn gymorth i gadw gwirfoddolwyr.

Cydbwysu'r angen i allu cynllunio ar sail gwybod pryd y bydd gwirfoddolwyr yn gwirfoddoli, gyda'r angen i gynnig hyblygrwydd i wirfoddolwyr.

### CAEL EFFAITH

Sicrhau bod anghenion gwirfoddolwyr i wneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill yn cael eu diwallu'n ystyrion. Darparu hyfforddiant a chefnogaeth barhaus sy'n galluogi gwirfoddolwyr i deimlo'n hyderus eu bod yn helpu eraill.

Rhannu gyda gwirfoddolwyr sut y caiff data ac adborth a gesglir ac a rennir am achosion a chleientiaid ei ddefnyddio a gwneud gwahaniaeth yn genedlaethol yn ogystal ag yn lleol.

### BOD YN GYNHWYSOL

Mynd ati'n rhagweithiol ac yn barhaus i geisio denu a chadw amrywiaeth ehangach o wirfoddolwyr. Mynd ati'n rhagweithiol ac yn barhaus i greu a chynnal diwyllianau cynhwysol mewn swyddfeydd lleol, gan gynnwys y rheini sy'n gweithio o bell.

Sicrhau bod y gwaith yn canolbwyntio ar degwch, amrywiaeth a chynhwysiant wrth gynllunio rolau, cefnogi a chydabod gwirfoddolwyr, yn ogystal â sut mae gwirfoddoli'n cael ei hyrwyddo.

### CEFNOGI

Cefnogi gwirfoddolwyr i weithio'n hyblyg, fel bod eu gwaith gwirfoddol yn cyd-fynd â gweddill eu bywydau.

Cefnogi gwirfoddolwyr i ddelio â natur y gwaith y maent yn ymwneud ag ef, sydd weithiau'n gallu bod yn heriol yn emosiynol.

Cefnogi gwirfoddolwyr i symud ymlaen yn eu rôl a thu hwnt, fel sy'n briodol i bob unigolyn.

### GWERTHFAWROGI

Gwerthfawrogi gwirfoddolwyr drwy ddiolch iddynt yn rheolaidd a mathau eraill o gydnabyddiaeth, gan gofio cynnwys y rheini sy'n gweithio o bell.

Gwerthfawrogi gwirfoddolwyr drwy wrando ar eu syniadau, eu pryderon a'u cwestiynau.

Gwerthfawrogi gwirfoddolwyr drwy eu cynnwys fel partneriaid mewn datblygiadau yn y swyddfa leol.

Gwerthfawrogi gwirfoddolwyr drwy gymryd amser i ddeall a defnyddio'r sgiliau, yr wybodaeth a'r profiad a ddaw yn eu sgil.

Gwerthfawrogi amrywiaeth o ran meddylfryd sy'n deillio o gynnwys gwirfoddolwyr sydd â phrofiadau bywyd gwahanol.

## Y camau nesaf

Mae angen sylw ac adnoddau parhaus ar gyfer gwirfoddoli er mwyn sicrhau y gall chwarae ei ran lawn i sicrhau bod gwasanaethau'n gynaliadwy a bod cenhadaeth Cyngor ar Bopeth yn cael ei chyflawni.

### Ar lefel genedlaethol, gallai'r camau nesaf gynnwys:

- Gweithio i ymgorffori defnydd rheolaidd o'r adnoddau a ddatblygwyd drwy'r prosiect ymchwil hwn fel ffordd o barhau i ddatblygu amrywiaeth ac ansawdd y cyfleoedd gwirfoddoli ar draws Cyngor ar Bopeth gan gynnwys y Pecyn Cymorth Modelau Gwirfoddoli ac Opsiynau (VMOT).
- Cynyddu adnoddau staff arbenigol i helpu i ddatblygu cyfleoedd gwirfoddoli ar draws y rhwydwaith, gan ganolbwyntio'n benodol ar weithio ar draws rhanbarthau/meysydd i gefnogi arloesedd, newid a rhannu arfer da.
- Datblygu canllawiau ac adnoddau i gefnogi swyddfeydd lleol wrth ddatblygu cyfleoedd gwirfoddoli, gan gynnwys denu amrywiaeth ehangach o wirfoddolwyr a dulliau symlach o recriwtio gwirfoddolwyr a sefydlu gwirfoddolwyr.

### Ar y lefel leol, gallai'r camau nesaf gynnwys:

- Defnyddio'r adnoddau a ddatblygwyd fel rhan o'r ymchwil hwn i adolygu arferion gwirfoddoli presennol, herio'r meddylfryd presennol, ac i ddangos i eraill y gwahaniaeth y mae gwirfoddolwyr yn ei wneud. Mae hyn yn cynnwys defnyddio'r adnodd cyfrifo gwerth gwirfoddoli a'r data y mae'n ei gynhyrchu i ddylanwadu ar gyllidwyr i fuddsoddi er mwyn helpu i ddatblygu'r maes gwirfoddoli a gwasanaethau Cyngor ar Bopeth yn gyffredinol.
- Gweithio gyda Chyngor ar Bopeth cenedlaethol i hwyluso'r broses o rannu arfer da, dysgu ac arloesi wrth wirfoddoli ymysg swyddfeydd lleol, gan gynnwys denu amrywiaeth ehangach o wirfoddolwyr.

Ysgrifennwyd y briff hwn gan Joanna Stuart a Dr Helen Timbrell (Canolfan Effeithiolrwydd Elusennau) ac mae'n seiliedig ar ymchwil a wnaed gan yr awduron gyda Lucy Clague, Jim Clifford OBE, Catherine Cooke, Emily Hunter, Emily Hutchison (Sonnet Advisory and Impact) a Dr Angela Ellis Paine (Canolfan Effeithiolrwydd Elusennau). Mae'r adroddiad ymchwil llawn ar gael ar <https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/information/impact-of-how-we-work>

Diolch i'r holl wirfoddolwyr, Prif Swyddogion a staff ar draws y rhwydwaith Cyngor ar Bopeth a rhanddeiliaid allanol a neilltuodd amser i gymryd rhan mewn arolygon, gweithdai, cyfweiliadau, cyfarfodydd a galwadau i gyfrannu at y gwaith hwn.

Diolch i holl aelodau Pwyllgor Llywio'r Rhaglen Trawsnewid Gwirfoddoli am eich brwdfrydedd ym mhob cam o'r ymchwil, a'r syniadau a'r cyfraniadau amhrisiadwy a rannwyd.

Ni fyddai'r prosiect ymchwil i Werth Gwirfoddoli wedi bod yn bosibl heb eich cefnogaeth.

Mae hwn yn gyfieithiad o ddogfen a ddrafftwyd yn wreiddiol yn Saesneg. Gwnaed y cyfieithiad gan gwmni cyfieithu CYMEN ac nid yw wedi cael ei adolygu na'i wirio gan yr awduron gwreiddiol, felly efallai na fydd yn cyfleu sylwadau fel y byddent wedi'u mynegi.”

<sup>i</sup> Kenley, A. and Larkham, J. (2023) [Shifting out of Reverse](#), Probono Economics and Nottingham Business School

<sup>ii</sup> DCMS (2023) [Community Life Survey 2021/22](#): <sup>iii</sup> McGarvey, A., Jochum, V., Davies,

J., Dobbs, J. and Hornung, L. (2019) [Time Well Spent: a national survey on the volunteer experience](#), NCVO