



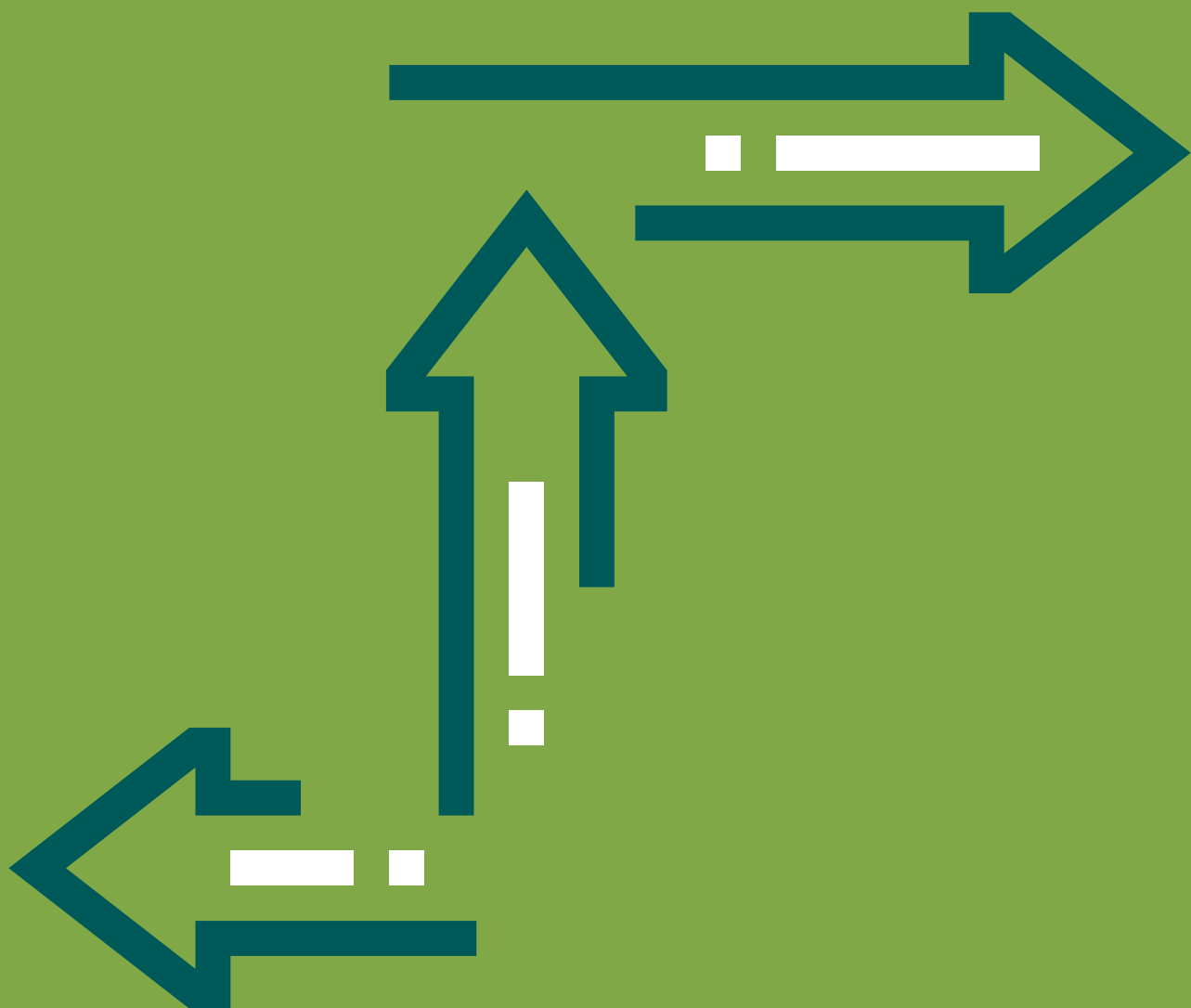
CYMORTH
GWIRFODDOLI
GORLLEWIN
MORGANNWG



WEST
GLAMORGAN
VOLUNTEERING
SUPPORT

Amrywio Eich Sylfaen o Wirfoddolwyr

Pecyn cymorth ar gyfer gwirfoddolwyr
sy'n cynnwys sefydliadau



Adnodd a rennir ar gyfer
datblygu gwybodaeth





Cynnwys

Rhan 1: Canllaw i Amrywio Eich Sylfaen o Wirfoddolwyr

Cyflwyniad	4
Diffiniadau	4
Effeithiau stereoteipio	5
Pam mae gweithredu ar amrywiaeth yn bwysig yng nghyd-destun gwirfoddoli?.....	6
Creu strategaeth wirfoddoli gynhwysol	6
Mae cynhwysiant yn fesur o ansawdd	7
Rhwystrau i gynhwysiant a sut i'w goresgyn	8
Gwneud gwirfoddoli yn fwy amrywiol a chynhwysol	9
Mesur amrywiaeth	12
Cynhwysiant ar draws y sefydliad.....	14
Darllen pellach	14



Rhan 2: Awgrymiadau Ardderchog

Croesawu Gwirfoddolwyr sy'n Geiswyr Lloches a Ffoaduriaid	16
Croesau Gwirfoddolwyr o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME)	18
Croesawu Gwirfoddolwyr sy'n Ofalwyr	20
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd ag Anableddau	22
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Chefndiroedd Amrywiol (1 o 2)	24
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Chefndiroedd Amrywiol (2 o 2).....	26
Croesawu Cydbwysedd rhwng y Rhywiau yn Eich Sylfaen o Wirfoddolwyr	28
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Phroblemau Iechyd a/neu Gyflyrau Cronig	30
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd ag Anabledd Dysgu	32
Croesau Gwirfoddolwyr o'r Gymuned LGBT+	34
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Phrofiad Uniongyrchol o Broblemau Iechyd Meddwl	36
Croesawu Pobl Hŷn fel Gwirfoddolwyr	38
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Nam ar y Synhwyrâu	40
Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Phrofiad Uniongyrchol o Ddefnyddio Sylweddau ac Ymwneud â'r System Cyfiawnder Troseddol	42
Croesawu Gwirfoddolwyr sy'n Siaradwyr Cymraeg	44
Croesawu Pobl Ifanc fel Gwirfoddolwyr	46



Rhan 1: Canllaw i Amrywio Eich Sylfaen o Wirfoddolwyr

Cyflwyniad

Mae'r Canllaw hwn yn rhoi gwybodaeth, syniadau ac awgrymiadau ardderchog i chi ynghylch sut mae amrywio eich sylfaen o wirfoddolwyr. Bydd yn ehangu eich arferion amrywiaeth ac mae'n cynnwys syniadau ymarferol wedi'u profi gan reolwyr gwirfoddoli sy'n gweithio ar draws Abertawe a Chastell-nedd Port Talbot.

Diffiniadau

Beth am ddechrau arni gydag ychydig o ddiffiniadau

- **Amrywiaeth:** mae pawb yn unigol a gwahanol.
- **Cydraddoldeb:** mynediad cyfartal at gyfleoedd gwirfoddoli.
- **Cynhwysiant:** synnwyr o berthyn, teimlo eich bod yn cael eich parchu a'ch gwerthfawrogi am bwy ydych chi.
- **Gwahaniaethu:** mae pobl yn wahanol i'w gilydd a gallant naill ai adeiladu cysylltiadau a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau neu drin ei gilydd yn llai ffafriol oherwydd eu gwahaniaethau: dyma yw gwahaniaethu.



Mae amrywiaeth yn cydnabod yr holl ffyrdd rydym yn wahanol, e.e. rhywedd, oed, hil, ethnigrwydd, cenedligrwydd, iaith, cyfeiriadedd rhywiol, iechyd, anableddau, sgiliau, safbwyntiau, credoau, profiadau, ffordd o feddwl, lle ydym yn byw... Mae'r rhestr yn faith - sy'n dangos pa mor wahanol yw pawb ohonom. Mae gwahaniaethau yn cyflwyno cryfderau a chreadigrwydd i'n rhaglenni gwirfoddoli, fodd bynnag mae rhwystrau a all atal rhai pobl rhag dod yn wirfoddolwyr.

Ystyriwch amrywiaeth a chynhwysiant mewn dwy ffordd:

- Mae gwirfoddolwyr yn adlewyrchu'r gymuned leol neu'r rhanbarth lle mae'r sefydliad wedi'i leoli ynddo - mae hyn yn ymwneud ag adlewyrchu a deall y boblogaeth.
- Mae gwirfoddolwyr yn adlewyrchu'r defnyddwyr gwasanaeth - gallai'r ymagwedd hon weithio ar gyfer sefydliadau sy'n gwasanaethu cymuned o ddiddordeb a byddai hefyd yn gwerthfawrogi gwirfoddolwyr sydd â phrofiad uniongyrchol.

Effeithiau stereoteipio

Pan ydym yn gwneud rhagdybiaethau am rywun yn seiliedig ar bethau fel eu rhywedd, rhywioldeb, credoau neu wedd, fe'i gelwir yn stereoteipio a all fod yn niweidiol. Mae'n bwysig osgoi stereoteipio - mae pob person yn unigryw a gwahanol. Felly, pan ydym yn recriwtio gwirfoddolwyr, rydym yn dewis pobl yn seiliedig ar ba mor dda maent yn cyfateb i'r sgiliau, gwybodaeth a phrofiad sy'n ofynnol i gyflawni'r rôl. Gall dod i gasgliadau yn seiliedig ar stereoteipiau arwain at benderfyniadau gwael ar y gorau ac allgáu yn y sefyllfa waethaf.





Pam mae gweithredu ar amrywiaeth yn bwysig yng nghyd-destun gwirfoddoli?

Nid yw cynhwysiant yn digwydd ohono'i hun – mae'n ymwneud â chymryd camau ymarferol i sicrhau ein bod yn amrywio ein sylfaen o wirfoddolwyr a chreu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo bod croeso iddynt ac eisiau dal ati i wirfoddoli.

- Yn aml, mae gan sefydliadau werthoedd ynghylch amrywiaeth a chynhwysiant - maent yn ffurfio rhan o arferion moesegol.
- I fod yn fwy apelgar i ddarpar wirfoddolwyr.
- Rydym wedi ein lleoli yn y gymuned, felly rydym eisiau i wirfoddolwyr fod yn gynrychioladol o ddefnyddwyr gwasanaeth a'r cymunedau. Mae gan bobl sy'n gynrychioladol o'r byd o'u cwmpas ddealltwriaeth ddyfnach o anghenion defnyddwyr gwasanaeth.
- Mae amrywiaeth yn dod â chyfoeth o wybodaeth, sgiliau, galluoedd a phrofiad, sy'n ychwanegu at yr hyn y gall y sefydliad ei gynnig.
- Mae amrywiaeth meddwl yn arwain at syniadau gwahanol, datrys problemau yn well a chreadigrwydd.
- Rydym yn ehangu ein henw da drwy adael i bobl wybod ein bod yn sefydliad cynhwysol.

Creu strategaeth wirfoddoli cynhwysol

Mae ymdrechu i fod yn fwy amrywiol, yn annog pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i wirfoddoli. Drwy gymryd camau i fod yn gynhwysol, rydym yn creu lle mwy teg i wirfoddolwyr, a darpar wirfoddolwyr, fel eu bod yn elwa i'r eithaf o'u profiad. Mae gan bob sefydliad flaenoriaethau sy'n cystadlu ar gyfer amser, ymdrech ac adnoddau. Nid yw amrywiaeth yn weithgaredd ticio blychau – mae'n ymwneud â gwneud gwahaniaeth gwirioneddol ac ychwanegu gwerth at ein rhaglenni gwirfoddoli. Sicrhewch fod amrywiaeth yn flaenoriaeth!

Gallwn greu amgylchedd cynhwysol drwy ganolbwyntio ar y canlynol:

- **Tegwch** – by breaking down barriers to participation.
- **Cynhwysiant** – drwy gynnig cyfleoedd lle mae pobl yn teimlo y gallant gymryd rhan lawn a gwneud cyfraniad ystyrlon.
- **Perthyn** – drwy greu awyrgylch lle mae gwirfoddolwyr yn teimlo'n rhan o'r sefydliad, yn teimlo'n ddiogel ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac wedi'u cysylltu.



Cynllunio - Gwneud - Adolygu

- Gwnewch yn siŵr bod eich strategaeth wirfoddoli yn adnabod y canlyniadau cadarnhaol (i wirfoddolwyr, defnyddwyr gwasanaeth a'r sefydliad) a ddaw o gael gwirfoddolwyr amrywiol.
- Dywedwch wrth y byd beth ydych yn gobeithio ei gyflawni drwy amrywio eich sylfaen o wirfoddolwyr – eich nodau a chanlyniadau disgwylidig.
- Amlinellwch y camau rydych yn mynd i'w cymryd i wneud i'r canlyniadau ddigwydd.
- Monitwrwch eich cynnydd i arddangos sut mae pethau yn newid a gwella.

Mae strategaethau a chynlluniau yn bwysig, ond beth sy'n hanfodol yw sut ydym yn troi'r dogfennau hyn yn weithredoedd ymarferol sy'n gwneud gwahaniaeth. Gweler isod am ragor o wybodaeth ynglŷn â Chynlluniau Gweithredu a Mesur Amrywiaeth. Ond mae mwy i'r mater na recriwtio gwirfoddolwyr amrywiol i'r hyn sy'n bodoli eisoes – rhaid i ni sicrhau bod profiadau pob gwirfoddolwr yn gadarnhaol. Golyga hyn adolygu eich dulliau rheoli, gweithdrefnau a pholisïau gwirfoddoli i wneud yn siŵr nad yw polisïau cyfredol yn allgáu grwpiau o wirfoddolwyr yn anfwriadol.

Mae cynhwysiant yn fesur o ansawdd

Mae Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr (liV) yn fframwaith ansawdd y telir amdano i sefydliadau sy'n cynnwys gwirfoddolwyr. Mae Hanfodion liV yn fersiwn ar-lein am ddim i grwpiau llai. Mae gan y safonau liV newydd, a lanswyd ym mis Mawrth 2021, 'cynhwysiant gwirfoddolwyr' fel un o chwe maes y mae'n rhaid i sefydliadau ddangos eu bod yn eu cyflawni. I ddysgu mwy am liV neu Hanfodion liV, cysylltwch â SCVS, NPTCVS neu WCVA.



Rhwystrau i gynhwysiant a sut i'w goresgyn

Gall rhwystrau fodoli yn ystod pob cam o wirfoddoli. Mae dod yn fwy ymwybodol o'r hyn sy'n rhwystro pobl rhag ymgysylltu â'ch rhaglen wirfoddoli, yn hanfodol. Mae'r Awgrymiadau Ardderchog canlynol yn rhoi enghreifftiau o rwystrau rhag ymgysylltu i nifer o grwpiau o wirfoddolwyr gyda syniadau ar sut i'w dileu. Gan ganolbwyntio ar wirfoddoli yn gyffredinol, ymhlith y rhwystrau mwyaf cyffredin mae:

- **Rhwystrau ffisegol** megis prosesau recriwtio bygythiol, ffurflenni cais rhy gymhleth, adeiladau anhygyrch, pellter oddi wrth drafnidiaeth gyhoeddus.
- **Agweddau negyddol** gan staff a gwirfoddolwyr eraill sy'n creu diwylliant ecsgliwsif ac nad ydynt yn croesawu gwirfoddolwyr newydd.
- **Rhwystrau ieithyddol** ffocws ar gyfathrebu yn Saesneg yn unig, defnyddio jargon ac ieithoedd neu fformatau anhygyrch eraill.
- **Deunyddiau brandio a marchnata** sy'n gwneud i rai pobl deimlo eu bod wedi'u hallgáu.
- **Rolau anhyblyg** nad ydynt yn ystyried bywydau pobl, yn cynnwys y rheiny sydd â phatrymau gweithio gwahanol neu gyfrifoldebau gwahanol.
- **Prosesau anhyblyg** e.e. hyfforddiant sy'n gofyn am ymrwymiad amser hir sy'n anhyblyg.
- **Rhwystrau ariannol** er enghraifft ddim yn ad-dalu treuliau parod.
- **Rolau gwirfoddoli a gofynion** rhy uchelgeisiol sy'n allgáu pobl nad ydynt yn hyderus neu sy'n llai profiadol.
- **Diffyg gweithredu ar amrywiaeth a chynhwysiant** gan y Bwrdd a staff, sy'n arwain at amgylchedd anghroesawgar.

Os ydych eisiau amrywio eich sylfaen o wirfoddolwyr, ystyriwch sut mae eich cyfleoedd gwirfoddoli yn cael eu trefnu a rheoli. Gwnewch newidiadau sy'n datgloi'r giatiau fel bod gan bawb y cyfle i wirfoddoli. Gall y newidiadau sy'n ofynnol ddibynnu ar faint eich sefydliad. Fodd bynnag, gall pawb ohonom bennu nodau realistig i wneud ein sylfaen o wirfoddolwyr yn fwy amrywiol.



Gwneud gwirfoddoli yn fwy amrywiol a chynhwysol

Diwylliant a gwerthoedd sefydliad

- Cynnwys gwirfoddolwyr yn eich cynlluniau amrywiaeth.
- Hybu diwylliant sy'n gynhwysol ac yn groesawgar i bawb. Sicrhau cefnogaeth y Bwrdd, staff a gwirfoddolwyr; dylent osod y safon ar gyfer yr hyn sy'n ddisgwyliedig!
- Bod yn fodel rôl.
- Siarad am wahaniaethu, amrywiaeth a chynhwysiant. Adolygu eich prosesau a strwythur – a ydynt yn achosi gwahaniaethu? Cynnal trafodaeth onest.
- Herio gwahaniaethu ac ymddygiad ac iaith amhriodol.
- Gwneud yn siŵr bod gan staff, gwirfoddolwyr a'r Bwrdd fynediad at hyfforddiant amrywiaeth fel y gall pobl gyfrannu'n rhagweithiol a chefnogi newid cadarnhaol.
- Deall y rhwystrau i wirfoddoli. Trin pawb yn deg drwy eich polisiau a gweithdrefnau a'u haddasu i ddiwallu anghenion amrywiol.
- Siarad am amrywiaeth pan fyddwch yn cynllunio prosiectau, mewn sesiynau goruchwyllo, mewn cyfarfodydd tîm ac yn y cyfarfod cyffredinol blynyddol.
- Darparu cyfleoedd ar gyfer trafod a rhannu dysgu.
- Monitro cynnydd tuag at wirfoddoli mwy amrywiol a dathlu cynnydd.
- Gofyn am gymorth drwy gysylltu â sefydliadau eraill sydd ag arferion da. Byddwch yn dod o hyd i nifer ohonynt yn y canllaw hwn, yn rhannu eu syniadau ac awgrymiadau. Ymuno â'ch fforwm rheolwyr gwirfoddoli lleol.



Hyrwyddo a marchnata

- Dweud wrth bobl fod y sefydliad yn croesawu ac yn annog gwirfoddolwyr o bob rhan o gymdeithas.
- Ystyried yr iaith a'r delweddau a ddefnyddir gennych - a ydynt yn hyrwyddo amrywiaeth?
- Defnyddio ystod eang o ddulliau cyfathrebu, cyfryngau a fformatau.
- Osgoi allgáu digidol.

Recriwtio

Eich arferion recriwtio yw'r porth i wirfoddoli - a ydych yn cau giatiau neu'n eu hagor?

- Cyn i berson ymrwymo i'r sefydliad, ei gwneud hi'n hawdd iddynt gael sgwrs anffurfiol i ddod i adnabod eich sefydliad a'r cyfleoedd gwirfoddoli.
- Cael sgwrs onest gyda phobl am y rôl addas iddynt.
- Adolygu eich prosesau recriwtio - a ydynt yn adeiladu rhwystrau? Sicrhau bod unrhyw ofynion yn y disgrifiadau rôl yn ofynnol. A allwch chi ddylunio rôl yn seiliedig ar sgiliau a phrofiad y gwirfoddolwr, yn hytrach na recriwtio ar gyfer rolau penodol?
- Gwneud y cyfweiliad/sgwrs mor gyfeillgar, hygyrch a chalonogol â phosib - gwneud i'r darpar wirfoddolwr deimlo'n gyfforddus. Helpu pobl i weld beth sydd ganddynt i'w gynnig.
- Cynnig sesiynau 'blasu'.





Rheoli a chefnogi gwirfoddolwyr

Dylai cymorth fod yn barhaus o adeg recriwtio – drwy gynnig cymorth rydym yn galluogi rhywun i wirfoddoli neu barhau i wirfoddoli. Cofio bod pawb yn wahanol a bod gan bawb ohonom anghenion gwahanol.

- **Gwrando'n dda!** Gwrando ar yr hyn sy'n cymell y gwirfoddolwr.
- **Ei gwneud hi'n glir i bob darpar wirfoddolwr** fod y sefydliad yn awyddus i ddeall a bodloni anghenion cymorth unigol. Peidio â bod ofn gofyn 'sut allaf i helpu?'
- **Darparu cymorth** a goruchwyliaeth effeithiol.
- **Dod i adnabod eich gwirfoddolwyr** – teilwra cymorth i'w hanghenion.
- Sicrhau bod gwirfoddolwyr yn gwybod y gallant **draffod pryderon** yn gyfrinachol unrhyw dro.
- Gwneud yn siŵr bod gwirfoddolwyr yn **deall diogelu**.
- Ystyried **pa gymorth llesiant** allwch chi ei gynnig.
- **Hyfforddi gwirfoddolwyr** i ddod yn fentoriaid cyfoed.
- **Ymgorffori cyfleoedd** i wirfoddolwyr gysylltu, fel nad ydynt wedi'u hynysu yn eu rolau.
- Gadael i'r gwirfoddolwr wybod cymaint mae staff yn **gwerthfawrogi eu hymdrechion**.
- **Cynnig ymagwedd gytbwys** – bod yn hyblyg ond cael strwythur ar waith hefyd. Mae rhai gwirfoddolwyr yn ffynnu yn well gydag ymagwedd strwythuredig.
- **Adolygu'r polisi treuliau** – a yw'n ymdrin â phob angen?
- **Archwilio gyda phobl** beth sy'n eu cymell i wirfoddoli a gwneud yn siŵr bod pawb yn cael y cyfle i ddatblygu.
- Os ydych yn gweithredu newid – **gwirio nad yw newidiadau arfaethedig yn cael effaith anghyfartal negyddol ar rai grwpiau o wirfoddolwyr o'i gymharu** ag eraill.
- **Bod yn realistig** am yr hyn y gallwch ei ddisgwyl gan wirfoddolwyr. Peidio â gorlwytho pobl sydd eisoes yn ceisio cydbwysu rhannau eraill o'u bywydau e.e. cyfrifoldebau gofalu, gwaeledd, etc.
- Mae angen cymorth ar bob gwirfoddolwr; **efallai y bydd angen cymorth penodol ar rai gwirfoddolwyr i allu cymryd rhan ac elwa i'r eithaf o'r profiad**. I rai pobl, gall diffyg cymorth strwythuredig fod yn rhwystr mawr i wirfoddoli. Mae gwirfoddoli a gefnogir yn anelu at ddarparu cyfleoedd hygyrch a chymorth parhaus i wirfoddolwyr ag anghenion penodol.



Mesur amrywiaeth

Mae'r Canllaw hwn yn rhoi syniadau i chi ynghylch sut mae amrywio eich sylfaen o wirfoddolwyr. Ond, os ydych yn gwneud newidiadau i'ch arferion rheoli, sut fyddwch chi'n gwybod eu bod wedi gwneud unrhyw wahaniaeth? Fel pob prosiect a gwasanaeth, mae angen i ni fonitro a gwerthuso cynnydd.

Mae 3 chwestiwn i'w gofyn:

- Beth sy'n gweithio?**
- Beth sydd ddim yn gweithio?**
- Beth sydd angen i ni ei newid?**

Camau i'w cymryd:

- Meddu ar Gynllun Gweithredu, gydag amcanion SMART a chanlyniadau clir.
- Monitro cynnydd yn erbyn eich cynllun.
- Cynnwys gwirfoddoli yn y broses werthuso.
- Adrodd am gynnydd i'r Bwrdd a rhanddeiliaid eraill.
- Diweddarau'r cynllun gweithredu yn flynyddol.

Cynllun Gweithredu Amrywiaeth

Er mwyn arddangos eich ymrwymiad i groesawu amrywiaeth a mynd i'r afael â gwahaniaethu mae'n ddefnyddiol meddu ar gynllun gweithredu blynyddol. Gallai themâu yn y Cynllun Gweithredu gynnwys:

- Ymrwymiad gan y Bwrdd.
- Bodloni anghenion newidiol defnyddwyr gwasanaeth a gwirfoddolwyr.
- Polisiâu ac arferion gwirfoddoli.
- Hyfforddi a datblygu.
- Sicrhau bod adnoddau ar gael ar gyfer y cynllun gweithredu.
- Monitro a Gwerthuso.



Amcanion SMART

Cofiwch gynnwys amcanion SMART gyda chanlyniadau clir yn eich Cynllun Gweithredu fel bod pobl yn gwybod beth sy'n ddisgwyliedig ohonynt ac fel eich bod yn gallu adolygu cynnydd. Dylai amcanion fod **SMART: 'Penodol', 'Mesuradwy', 'Cyraeddadwy', 'Perthnasol' a 'Realistig'**.

Gallwch wneud amcanion yn fesuradwy drwy gynnwys:

- nifer neu ganran – e.e. cynyddu % y gwirfoddolwyr ifanc.
- mesur o ansawdd – e.e. dylunio prosiect gwirfoddoli hygyrch, wedi'i gyd-ddylunio.
- arwydd o ganlyniadau gwaith neu'r hyn y bydd yn arwain ato e.e. "gwneud newidiadau i'r rhaglen recriwtio gan arwain at amrywiaeth well yn ein rhaglenni gwirfoddoli". Os ydych yn defnyddio'r math yma o fesur, yna mae'n bwysig eich bod yn gallu disgrifio sut beth yw 'gwell'.

Canlyniadau

Cyn i chi weithredu ar amrywio eich sylfaen o wirfoddolwyr, byddwch yn glir ynghylch beth ydych eisiau ei gyflawni. A oes grwpiau o bobl nad ydynt yn ymgeisio i'ch rhaglenni gwirfoddoli? A ydych yn colli gwirfoddolwyr penodol ar hyd y ffordd?

Canlyniadau yw'r gwahaniaethau rydych eisiau eu gwneud o ganlyniad i'ch gweithredoedd. Gallwch fonitro cynnydd yn erbyn eich canlyniadau. Fel enghraifft, efallai yr hoffech anelu at gadw mwy o wirfoddolwyr gydag anabledd dysgu. Er mwyn mesur cynnydd, bydd angen i chi gael data ar gyfer y boblogaeth bresennol o wirfoddolwyr fel y gallwch gymharu hyn â'ch poblogaeth newidiol o wirfoddolwyr ar adegau gwahanol, e.e. bob 6 mis, bob blwyddyn.

Os nad ydych yn cyflawni eich canlyniadau disgwyliedig, rhan o werthuso yw canfod pa rwystrau sy'n dal i fodoli, a pha weithredoedd sydd angen i chi eu cymryd yn y dyfodol, sy'n arwain atoch yn diweddarau eich cynlluniau.



Cynhwysiant ar draws y sefydliad

Mae'n bwysig chwarae eich rhan wrth annog y sefydliad i fynd y tu hwnt i gydraddoldeb ac ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd ar ei arferion. Cynhaliwch sgysiau i adeiladu dealltwriaeth gyffredin a gwerthoedd a rennir ar draws y sefydliad. Dim ond y cam cyntaf yw cael polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n gwneud datganiadau cadarnhaol. Dim ond dymuniadau yw polisiau heb gynlluniau gweithredu.

Ystyriwch y rôl y gall y sefydliad ei chwarae yn amlygu a herio gwahaniaethu systemig sy'n rhan o strwythur cymdeithas. Gall codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant i staff a gwirfoddolwyr ymgorffori arferion cydraddoldeb a chynhwysiant ar draws y sefydliadau.

Darllen pellach

- **Volunteer Scotland:** Inclusive Volunteering <https://www.volunteerscotland.net/for-organisations/guidance/thinking-about/inclusive-volunteering/>
- **NCVO:** Time Well Spent: Diversity and Volunteering Research Report <https://publications.ncvo.org.uk/time-well-spent-diversity-and-volunteering/>
- **NCVO:** Diversifying Your Volunteer Base <https://knowhow.ncvo.org.uk/case-studies/diversifying-your-volunteer-base>
- How to Develop an Inclusive Supported Volunteering Scheme <https://knowhow.ncvo.org.uk/how-to/how-to-develop-an-inclusive-supported-volunteering-scheme>

Briffio ymchwil: what is holding the charity sector back from putting words into action? <https://www.thinknpc.org/resource-hub/walking-the-talk-on-diversity/>



Rhan 2: Awgrymiadau Ardderchog

Mae'r Awgrymiadau Ardderchog hyn wedi cael eu cynhyrchu i helpu i sicrhau bod pob gwirfoddolwr yn cael profiad gwirfoddoli cadarnhaol. Maent yn amlygu'r rhwystrau i gymryd rhan ac yn darparu awgrymiadau ynglŷn â sut mae gwneud eich prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol. Mae'n bwysig cofio y dylai cydlynu gwirfoddoli, gymryd agwedd ryngblethol, wrth gydnabod bod gan unigolion sawl hunaniaeth ac y bydd amrywiaeth eang o brofiadau o fewn unrhyw hunaniaeth benodol.

Lle cyfeirir at bobl gydag anableddau, cydnabyddir bod yna gryn amrywiaeth rhwng mathau o anableddau. Mae'r canllaw hwn yn cydnabod, yn unol â'r model cymdeithasol o anabledd, mai cymdeithas sy'n codi rhwystrau ac yn cyfyngu ar gyfleoedd pobl anabl.

Nod yr adnodd hwn yw ysgogi trafodaeth a meddwl ynglŷn â sut y gellir gwneud gwirfoddoli yn fwy cynhwysol ac nad yw'n cynrychioli rhestr bendant o weithredoedd. Archwiliwch y meysydd hyn ymhellach ac yng nghyd-destun eich sefydliad.



Croesawu Gwirfoddolwyr sy'n Geiswyr Lloches a Ffoaduriaid: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Anawsterau ariannol.
- Rhwystrau ieithyddol – efallai fod unigolion yn dysgu Saesneg.
- Rhwystrau technolegol/cyfathrebu gyda mynediad cyfyngedig at ffonau symudol/rhynggrwyd etc.
- Efallai fod unigolion mewn trawma, wedi'u hynysu ac yn dioddef problemau iechyd meddwl.
- Mae'r broses ceisio am loches ei hun yn gofyn am lawer yn emosiynol gan y rheiny sy'n ceisio lloches yn ogystal ag yn nhermau mynychu apwyntiadau a galwadau ffôn.
- O ganlyniad i'r gyfraith ynghylch gwaith cyflogedig, gall fod yn aneglur i unigolion y gallant wirfoddoli.
- Gall y broses DBS fod yn broblemus o ganlyniad i'r amserlen a'r mynediad sy'n ofynnol at ddogfennau.
- Mynediad at eirdaon.
- Materion trafndiaeth. Efallai yr hoffai unigolion feicio/cerdded i wirfoddoli, sy'n cyfyngu ar gwmpas y lleoliad gwirfoddoli.
- Materion gofal plant.
- Stigma posib a wynebir.
- Efallai fod unigolion yn newydd i'r ardal ac yn methu â lleoli eich sefydliad/ ddim yn ymwybodol ei fod yn bodoli.



Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Ad-dalu treuliau ar yr un diwrnod/ ymlaen llaw os yw'n bosib (£5.66 y diwrnod yw lwfans cymorth i geiswyr lloches; mae tocyn bws yn costio £4.70). Peidio ag anghofio am dreuliau beicio.
- Llenwi ffurflenni cais gyda'ch gilydd.
- Trefnu digwyddiadau/hyfforddiant mewn lleoliad sy'n hawdd ei gyrraedd.
- Sicrhau bod eich hyfforddiant/ goruchwyliaethau/cyfathrebiadau yn glir a dealladwy i'r rheiny sy'n dysgu Saesneg. A oes gennych fynediad at gyfieithwyr i helpu?
- Bod yn hyblyg o ran dulliau cyfathrebu mewn perthynas â thechnoleg.
- Bod yn empathetig a chyfeirio at sefydliadau a all gynnig cymorth gyda thrawma a neu anawsterau iechyd meddwl os yw'n briodol.
- Cynnig cyfleoedd i unigolion gymdeithasu a chwrdd â phobl newydd.
- Rhoi hyblygrwydd ar gyfer apwyntiadau cyfreithiol ynghylch y broses ceisio am loches.
- Bod yn glir gyda'ch iaith mewn perthynas â 'gwaith cyflogedig' a 'gwirfoddoli', gan egluro y caniateir gwirfoddoli.
- I osgoi cymhlethdodau DBS, ystyried rolau lle nad yw DBS yn ofynnol neu sicrhau bod unigolion yn ymwybodol y gall y broses gymryd mwy o amser.
- Bod yn ymwybodol y gall dilyn opsiwn 'Llwybr 4' DBS sy'n cynnwys y gwirfoddolwr yn rhoi eu holion bysedd mewn Gorsaf Heddlu fod yn drawmatig.
- Yn hytrach na defnyddio geirdaon, ystyried ffyrdd eraill o asesu addasrwydd.
- Bod yn hyblyg gydag amseroedd pan fyddwch yn trefnu gwirfoddoli; gan gofio am ofal plant. A allwch chi ad-dalu treuliau gofal plant?
- Helpu eich gwirfoddolwyr i ymgartrefu a gwneud cysylltiadau os ydynt yn newydd i'r ardal.
- Datblygu eich dealltwriaeth ynghylch materion a wynebwr gan y rheiny sy'n ceisio lloches ac annog eich staff a gwirfoddolwyr i wneud yr un fath.
- Cymryd ymagwedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn at gefnogi pobl.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Yn gyffredinol, mae cyfathrebu clir a phrosesau hygyrch yn sicrhau bod gwirfoddoli yn fwy hygyrch i bawb e.e. ad-dalu treuliau, deunyddiau marchnata clir, llenwi ffurflenni cais gyda'ch gilydd, dewis lleoliadau hygyrch.



Cynhyrchwyd gyda Thîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid Cymru

<http://eyst.org.uk>

Canolfan Gymunedol Affricanaidd

<https://africancommunitycentre.org.uk>

a Chefnogi Ceiswyr Lloches Abertawe

<https://sass.wales/>



Croesau Gwirfoddolwyr o gefndiroedd BAME: Awgrymiadau Ardderchog

Nodyn pwysig: mae'r gymuned BAME ei hun yn amrywiol iawn ac yn cwmpasu ystod eang o sgiliau, profiadau a chefnidiroedd)

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Rhwystr leithyddol (os nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf).
- Ansicr ynglŷn ag ymhle a sut i gael mynediad at gyfleoedd gwirfoddoli.
- Ansicr ynglŷn â pham mae gwirfoddoli yn dda.
- Ansicr ynglŷn â chroeso neu ymateb cadarnhaol gan sefydliad.
- Hiliaeth (uniongyrchol neu anuniongyrchol, gallai hyn fod yn bersonol neu'n sefydliadol).
- Mynediad at Drafnidiaeth (car, cost trafndiaeth gyhoeddus).
- Mynediad at offer TG (ar gyfer gwirfoddoli digidol; caledwedd/Wi-Fi/rhynggrwyd).
- Ofn/pryder ynglŷn â bod yr unig wirfoddolwr BAME.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Ni ddylai recriwtio gwirfoddolwyr BAME fod yn ymarferiad ticio blychau byth. Dylai pob gwirfoddoli anelu at fod yr un mor fanteisiol i bob parti ynghlwm. Efallai mai dim ond ychwanegu at faterion yn y dyfodol fydd symboleiddiaeth.
- Rhaid i ymrwymiad i amrywiaeth ddechrau o'r brig, gan y Bwrdd a'r Prif Weithredwr/uwch dîm rheoli.
- Cynnig sawl rôl wahanol i ddarparu ar gyfer ystod o sgiliau.
- Disgrifiadau rôl clir ar gyfer pob rôl.
- Iaith blaen (cyfathrebu clir).
- Proses wirfoddoli glir.
- Mae angen cyfrifoldebau wedi'u diffinio yn glir ar gyfer gwirfoddolwyr gyda pherson(au) enwebedig fydd yn rhoi cymorth i wirfoddolwyr.
- Amgylchedd cefnogol.
- Ymrwymiad i gefnogi datblygiad gwirfoddolwyr. Peidio â disgwyl i wirfoddolwyr fod yn berffaith ar y diwrnod cyntaf. Mae hyfforddiant a chymorth yn hanfodol ar gyfer taith wirfoddoli esmwyth.
- Dylai sawl llwybr recriwtio ac amrywiaeth o dulliau wella amrywiaeth yn cynnwys y defnydd o hysbysebion digidol (gwefan Gwirfoddoli Cymru) poster (mewn Llyfrgelloedd Cynghorau Gwirfoddol Sirol) cysylltiadau â myfyrwyr Prifysgol - Abertawe (Darganfod, Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant (UWTSD)), Colegau ac Ysgolion Chweched Dosbarth, rhwydweithiau lleol ac ar lafar gwlad.
- Cyn y pandemig, ar lafar gwlad oedd yr adnodd recriwtio mwyaf. Dyma adnodd y gellir ei ddiystyru a'i danbriso. Pobl yn trafod gyda ffrindiau pa mor dda/drwg oedd eu profiad o wirfoddoli!
- Dilyn modelau arferion gorau o ran gwirfoddoli (maent wir yn gweithio).
- Bod yn agored i ddysgu mwy am ddiwylliannau gwahanol.
- Bod yn hyblyg i geisiadau sy'n cefnogi amrywiaeth (e.e. helpu rhywun i ddod o hyd i rywle i addoli tra maent yn gwirfoddoli).
- Bod yn barchus ac ystyriol (e.e. bwyd Halal ar gyfer partion gwirfoddoli).
- Peidio â gofyn cwestiynau am Hil, statws ceisio lloches.
- Dylai eich tîm o wirfoddolwyr adlewyrchu'r grŵp cleient rydych yn ei gefnogi mewn rhyw ffordd.
- Gall cynyddu eich lefelau o amrywiaeth gymryd amser a dylai fod yn ddatblygiad naturiol yn hytrach na rhywbeth a orfodir ar gyfer ateb cyflym.
- Mae'r cydlynnydd gwirfoddoli yn chwarae rôl hanfodol. Mae angen cymysgedd o strwythur clir ar waith i gefnogi gwirfoddolwyr ond gyda hyblygrwydd wedi'i gynnwys i newid ac addasu i anghenion gwirfoddoli unigol, cyfathrebu clir am beth yw'r rôl wirfoddoli, beth sy'n ddisgwyliedig o'r gwirfoddolwr a'r broses ynghlwm.
- Mae'n bwysig iawn bod y cydlynnydd gwirfoddoli yn adlewyrchu gwerthoedd y sefydliad a'u bod yn groesawgar, tosturiol a chyfeillgar. Er mwyn i hyn gael ei gynnal mae angen ymrwymiad clir i gefnogi amrywiaeth yn ei holl ffurfiau o'r brig i'r gwaelod.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Mae angen i sefydliadau ymrwymo amser, ymdrech ac adnoddau i'w dulliau o recriwtio, cynefino a chefnogi gwirfoddolwyr. Mae angen angerdd a dyhead gan y sefydliad a'r staff i hyn ddigwydd ar sail barhaus.



Cynhyrchwyd gan Dîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru: <http://eyst.org.uk/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sy'n Ofalwyr: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Cyfrifoldebau rôl ofalu, rhwystr i gael amser a chyfle i wirfoddoli.
- Anghenion iechyd.
- Hyder: gall gofalu fod yn unig.
- **Sgiliau:** mae nifer o ofalwyr wedi gadael cyflogaeth/addysg i ddod yn ofalwyr ac nid ydynt yn cydnabod y sgiliau sydd ganddynt fel rhai gwerthfawr.
- Anallu i gynllunio ymlaen llaw o ganlyniad i anghenion newidiol y sawl y gofalir amdano.
- Rhwystrau ariannol.
- **Llethu:** teimlo wedi'u llethu cymaint gyda gofalu er eu bod eisiau cyfleoedd i roi cynnig ar bethau newydd, nid ydynt yn teimlo eu bod yn gallu ymgymryd â chyfrifoldebau newydd.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Pan fydd rhywun yn ymgeisio am y tro cyntaf i wirfoddoli, darganfod a ydynt yn ofalwr (neu a oes ganddynt unrhyw ffactorau eraill a all effeithio ar eu gallu i wirfoddoli). Cael sgwrs onest am yr hyn fyddai'n rhesymol/realistig iddynt ei gymryd ymlaen.
- Cynnig y cyfle i gael mynediad at y gwasanaethau cymorth mae eich sefydliad yn eu darparu os yw'n briodol yn ychwanegol i ddod yn wirfoddolwr.
- Cynnig amrywiaeth o rolau gwirfoddoli, mewn lleoliadau gwahanol, gyda lefelau gwahanol o gyfrifoldeb ac ymrwymadau amser.
- Cynnal rolau gwirfoddoli "untro" achlysurol heb ymrwymiad amser mawr.
- Ystyried rôl ofalu'r gwirfoddolwr fel nad oes disgwyl iddynt ddarparu gwasanaeth sy'n 'cyffwrdd â nerf'.
- Cael gwirfoddolwyr wrth gefn rhag ofn nad yw gwirfoddolwr yn gallu mynychu ar fyr rybudd.
- Darganfod a ydynt yn gobeithio dychwelyd i gyflogaeth a chynnig hyfforddiant i gefnogi eu rôl ac adeiladu CV.
- Bod yn hyblyg gan ganiatáu i wirfoddolwyr ynghlwm newid dros amser a gyda'u sefyllfa a rôl ofalu, ei gwneud hi'n hawdd iddynt ddweud os bydd angen iddynt wneud newidiadau.
- Cyfathrebu da rhwng staff a gwirfoddolwyr, fel ein bod yn sylwi os ydynt eisiau cymorth a chynghor a/neu eu rhyddhau o'u cyfrifoldebau gwirfoddoli.
- Cynnal cyfarfodydd rheolaidd sy'n rhoi cyfle i wirfoddolwyr rannu anawsterau a wynebant.
- Ffurfioli eich ymrwymiad i gynnig cyfleoedd gwirfoddoli i ofalwyr drwy ei gynnig mewn ceisiadau am gyllid.
- Cynnwys gwirfoddolwyr sy'n ofalwyr/cyn-ofalwyr mewn unrhyw beth arbennig a wnewch (e.e. creu pecynnau llesiant).
- Cynnig agwedd gymdeithasol at wirfoddoli, fel bod gwirfoddolwyr o oeddrannau gwahanol, o gefndiroedd gwahanol ac sy'n gwirfoddoli mewn rhannau gwahanol o'r sefydliad yn adnabod ei gilydd. Bydd hyn yn gwneud eich sylfaen o wirfoddolwyr yn fwy dynamig, ac yn haws i chi ddod â gwirfoddolwyr ynghyd ar gyfer digwyddiadau untro.
- Gweithio gyda sefydliadau yn y trydydd sector a sectorau eraill megis busnes ac addysg i ehangu eich sylfaen o wirfoddolwyr.
- Ystyried opsiynau lle gall gwirfoddolwyr gynnig eu hamser a sgiliau o fewn eu gweithle eu hunain (er enghraifft mae gennym therapyddion holistaidd sy'n cynnig system dalebau i ofalwyr gael mynediad at driniaethau).
- Ad-dalu treuliau.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Gwerthfawrogi pawb:

cyfathrebu'n glir beth ydych eisiau i'r gwirfoddolwr ei wneud, sicrhau y gallant ddweud wrthynt os yw eu hamgylchiadau wedi newid, cynnwys system wrth gefn, cynnig cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a thwf personol, a gwneud yn siŵr bod gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi drwy greu cyfleoedd cymdeithasol ar draws y tîm o wirfoddolwyr.



Cynhyrchwyd gan Ganolfan Gofalwyr Abertawe: <https://www.swanseaacarerscentre.org.uk/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd ag Anableddau: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Mae nifer o bobl gydag anableddau yn profi rhwystrau o ran cymryd rhan mewn gweithgareddau cymunedol sy'n gysylltiedig â materion yn cynnwys yr amgylchedd/trafnidiaeth hygyrch.
- Sut i gysylltu â/recrwtio eich cynulleidfa darged?
- Technoleg: nid oes gan bawb y sgiliau, neu fynediad at offer i allu gwirfoddoli yn rhithiol.
- Diffyg hyder unigolion a/ neu rai sefydliadau/staff/gwirfoddolwyr yn credu nad yw gwirfoddoli yn hygyrch i bawb.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Gall cymorth i wirfoddolwyr alluogi pobl gydag anableddau i gynyddu eu sgiliau, hyder a hunanwerth, teimlo'n rhan o'u cymuned, byw yn annibynnol a mwynhau eu taith o fewn gwirfoddoli.
- Helpu pobl i gysylltu a gwella profiad gwirfoddolwyr drwy groesawu technoleg newydd. Gallwch symleiddio'r broses o ddod yn wirfoddolwr a/neu weithredu porth gwirfoddolwyr sy'n galluogi gwirfoddolwyr i reoli eu rôl yn ddigidol.
- Dod i adnabod eich gwirfoddolwyr. Awgrymu y gellir addasu rolau a/neu gynnig rolau digidol gyda hyfforddiant a helpu gwirfoddoli i fod yn fwy cyraeddadwy, gan sicrhau hyder mewn newid.
- Creu rolau sy'n canolbwyntio ar y person a chymryd agwedd sy'n canolbwyntio ar y person (sicrhau bod y lleoliad yn hygyrch, darparu deunyddiau megis y disgrifiad rôl, llawlyfr gwirfoddoli a hyfforddiant mewn fformat addas a gwneud yn siŵr bod treuliau yn talu am gost trafndiaeth hygyrch)
- Hyrwyddo astudiaethau achos go iawn o unigolion sydd wedi mwynhau gwirfoddoli gyda rolau hyblyg ac addasadwy, gan annog eraill i gredu y gallant wirfoddoli hefyd.
- Creu prosiectau gwirfoddoli unigryw a chysylltu â grwpiau cymunedol i bobl ag anableddau, colegau ac ysgolion, darparwyr llety â chymorth neu ysbytai iechyd meddwl. Datblygu syniadau gwirfoddoli grŵp, gan adeiladu hyder bod gwirfoddoli yn bosib a hygyrch. Gall prosiectau grŵp arwain at recriwtio gwirfoddolwyr unigol yn y tymor hwy.
- Defnyddio cyllid gan y Llywodraeth i ddarparu offer digidol er mwyn cynnig opsiwn arall i wirfoddoli wyneb yn wyneb. Darparu gwasanaeth benthyca ar gyfer offer a mynediad at hyfforddiant.
- Cynnig ystod o gyfleoedd (mae ein henghreffftiau yn cynnwys: cyfleoedd rhithiol, rhwydwaith siaradwyr, grwpiau ymgyrchoedd lleol dan arweiniad gwirfoddolwyr a rolau gweithredu cymdeithasol) ac ymrwymadau amser (ein henghreffftiau: gwirfoddolwyr rheolaidd sy'n gwirfoddoli ar 6 neu fwy o achlysuron o fewn 6 mis, gwirfoddolwyr achlysurol a roddodd o'u hamser yn y 12 mis diwethaf, gwirfoddolwyr micro sy'n ymgysylltu â'n hadnoddau ar-lein) i ymgysylltu â mwy o wirfoddolwyr ag anableddau.
- Adlewyrchu cymdeithas yn gyffredinol: erbyn 2024, byddwn yn cynyddu nifer y gwirfoddolwyr gydag anableddau i o leiaf 21% o'n sylfaen o wirfoddolwyr, i gyd-fynd â nifer y bobl gydag anableddau sy'n byw yn y DU.
- Creu cronfa addasiadau rhesymol ganolog i leihau rhwystrau ar gyfer gwirfoddolwyr ag anableddau.
- Parhau i uwchsgilio Cydlynwyr Gwirfoddoli Cymunedol a chyflwyno hyfforddiant i staff sy'n gweithio â gwirfoddolwyr.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Creu cyfleoedd gwirfoddoli sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Bod yn hyblyg ac addasadwy gyda'ch cynnig gwirfoddoli. Adeiladu hyder a bod yn agored i drafod pa addasiadau sy'n ofynnol i wneud gwirfoddoli yn bosib. Efallai eich bod yn datblygu tasgau gwirfoddoli nid rolau, prosiectau gwirfoddoli llai yn hytrach nag ymrwymiad hirdymor. Gallai hyn ddatblygu yn ymgysylltiad mwy hirdymor gan wirfoddolwyr wrth i'w hyder dyfu.



Cynhyrchwyd gan Leonard Cheshire: <https://www.leonardcheshire.org/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Chefndiroedd Amrywiol (1o2): Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Mae dod o hyd i gyfleoedd gwirfoddoli yn anodd i rai pobl.
- Ychydig iawn o gyfleoedd gwirfoddoli rhyng-genedlaethol sy'n bodoli yn lleol.
- Nid oes fawr o gyfleoedd i bobl ifanc wirfoddoli yn lleol.
- Nid yw'n hawdd i blant ac oedolion sydd â chyflyrau megis Awtistiaeth ac ADHD ddod o hyd i gyfleoedd gwirfoddoli.
- Mae datblygu sylfaen amrywiol o wirfoddolwyr a chynnal hyn, yn heriol ac mae'n gofyn am adnoddau – amser, sgiliau, egni ac arian!





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Mae agwedd gadarnhaol a pharch yn mynd yn bell. Nid oes gennym syniad sut beth yw bod yn sefyllfa rhywun arall – byddwch yn gyfeillgar, gonest a theg. Mae pawb ohonom yn gyfartal ac mae gennym alluoedd, cryfderau, a gwendidau gwahanol. Nid oes unrhyw gywilydd ynghlwm â hynny.
- Annog rhyngweithio. Yn aml, gall gwirfoddolwyr ifanc neu'r rheiny sydd ag anabledau fod yn swil neu'n ansicr. Dylid eu paru â gwirfoddolwyr hirsefydlog.
- Mae'n hanfodol bod gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys. Mae awyrgylch tîm/fel teulu yn helpu newydd-ddyfodiaid i ymgartrefu. Peidio â chefnogi cliciau.
- Gwrando ar y gwirfoddolwyr. Eu cynnwys mewn penderfyniadau lle bo'n briodol.
- Bod ar gael ac yn weladwy: dylai pob gwirfoddolwr gael person dynodedig y gellir cysylltu â nhw ac sy'n gweithredu fel cyfrwng rhyngddynt a'r sefydliad.
- Gall hyblygrwydd gynnwys gwaith ychwanegol ond gall newid pethau i'r rheiny sy'n camu i fyd anhysbys gwirfoddoli.
- Weithiau mae rhai gwirfoddolwyr newydd yn canfod nad yw'n addas iddynt. Darparu cymorth i ddod o hyd i rôl wirfoddoli sy'n fwy addas.
- Peidio byth â gofyn i wirfoddolwr berfformio tasg na fyddai staff cyflogedig yn fodlon ei gwneud – mae'n achosi drwgdeimlad.
- Rhoi cydnabyddiaeth i wirfoddolwr bob amser. P'un a yw hynny yn eu henwi am eu cyfraniad ar ddarn penodol o waith neu drwy gynlluniau megis Gwirfoddolwr y Mis/Gwobrau Gwirfoddolwyr Blynyddol.
- Annog adborth gan y gwirfoddolwyr. Gwelliant yn y profiad i'r gwirfoddolwyr a'r sefydliad yn codi o'r enydau hyn. Defnyddio Arolygon Dienw Blynyddol, Sgyrsiau Rôl, Llyfr Awgrymiadau, Arolygon Gadael etc.
- Gall cyfarfod gwirfoddolwyr dyddiol ddarparu amgylchedd da ar gyfer rhannu gwybodaeth a holi cwestiynau.
- Cydnabod bod gwirfoddolwyr yn wahanol iawn i weithwyr cyflogedig. Gallant adael ar unrhyw adeg. Dyma beth sy'n gwneud Rheoli Gwirfoddolwyr mor anodd!
- Siarad â phobl. Dylai goruchwyliaeth reolaidd, ffurfiol ac anffurfiol eich galluogi i sylwi ar unrhyw anawsterau posibl a delio â nhw cyn i'r gwirfoddolwr adael. Gwrando. Cynnig cyfleoedd iddynt roi adborth a'i ddefnyddio fel cyfle i wella eich ymarfer. Os oes agweddau ymarferol a all eu galluogi i fod yn wirfoddolwyr llwyddiannus - dylid eu mabwysiadu. **Peidio â bod ofn dysgu.**

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Mae bod yn anfeirniadol yn allweddol. Gall cynnig cymorth lle bo angen a derbyn bod pobl yn gwirfoddoli am amrywiaeth o resymau a bod yn agored, cyfeillgar, ac agored i'w hawgrymiadau a chwestiynau, helpu i sicrhau bod pobl yn elwa i'r eithaf o'u profiad gwirfoddoli ac arwain at fuddion i'r sefydliad.



Cynhyrchwyd gan y
Ganolfan Eifftaidd: [https://
www.egypt.swan.ac.uk/](https://www.egypt.swan.ac.uk/)



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Chefndiroedd Amrywiol (2o2): Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

'Does dim modd gwybod yr hyn nad ydych chi'n ei wybod' ac mae sefydliadau yn tueddu i 'wneud yr hyn maent wedi'i wneud erioed'. Gall hyn olygu fod grwpiau o wirfoddolwyr yn dod yn ynysol a hunan-ailadroddus. Datblyga gwirfoddoli yn rhywbeth sydd wedi'i deilwra i grŵp penodol ac yn mynd ymlaen i ddenu mwy o'r un bobl. Caiff gwirfoddolwyr eu recriwtio rhan amlaf drwy lafar gwlad oherwydd cyllidebau marchnata bach ac mae gwirfoddolwyr yn debygol o gofrestru gyda sefydliadau lle gwelant eu hunain yn cael eu cynrychioli.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Cael 'drws ffrynt' croesawgar, clir a hygyrch lle mae darpar wirfoddolwyr yn siarad â pherson cyn gynted â phosib yn y broses.
- Sicrhau bod yr holl ddeunyddiau cyhoeddus yn cynnwys y cyfryngau cymdeithasol, yn dangos ystod o bobl yn ymgysylltu â gwirfoddoli. Gwneud yn siŵr bod popeth yn hygyrch i bobl sy'n defnyddio darllenwyr sgrin.
- Gweithio i sefydlu amrywiaeth ar bob lefel: staff, ymddiriedolwyr, gwirfoddolwyr arweiniol.
- Cyfathrebu a bod yn driw i werthoedd eich sefydliad a sicrhau bod amrywiaeth yn cael eu mynegi ynddynt.
- Darparu cymorth unigol, wrth gofrestru os yw'n bosib. Gofyn i bobl pa rwystrau y gallent eu hwynebu i wirfoddoli a phenderfynu ar gymorth unigol.
- Meddwl yn ofalus a cheisio cyngor ar sut i ofyn y cwestiynau iawn yn hytrach na chanolbwyntio ar fanylion angen penodol. Gofyn cwestiynau agored megis "Sut mae hynny yn edrych i chi?" a "Pha gymorth sydd ei angen arnoch pan mae hynny'n digwydd?" sydd fwyaf tebygol o gael yr atebion sydd eu hangen arnoch yn nhermau gwneud gwirfoddoli yn hygyrch.
- Ffurio perthnasoedd gweithio cryf â gwirfoddolwyr, dangos y gellir ymddiried ynoch, cadw llinellau cyfathrebu ar agor iddynt allu codi materion yn anffurfiol yn hytrach na rhoi'r gorau i wirfoddoli.
- Cynnig hyfforddiant amrywiaeth, yn cynnwys ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o bwysigrwydd rhyngblethedd.
- Cynnig hyblygrwydd ac ystod eang o rolau gwirfoddoli fel y gall pobl a all wynebu rhwystrau i rai mathau o wirfoddoli neu rai disgwyladau o wirfoddoli, gymryd rhan o hyd. Meddwl am dasgau yn hytrach na rolau, bod yn barod i rannu rolau fel y gall mwy o bobl gymryd rhan mewn ffordd sy'n gweddu iddynt.
- Gall cymorth un i un megis cyfeillio gyda gwirfoddolwr arall helpu rhai o'r bobl gyda'r rhwystrau mwyaf i gymryd rhan. Gall cymorth fod yn ddynamig ac wedi'i bersonoli yn unol â'u hanghenion.
- Meddwl am y data a gesglir gennych, gofyn am yr hyn rydych angen ei wybod unig ac ystyried sut ydych yn gofyn. Gofyn i bawb am eu rhagenwau personol ac annog staff i ddangos eu rhai nhw, gofyn i bawb a oes ganddynt unrhyw ofynion cymorth, gofyn i bobl hunan-ddiffinio cenedligrwydd ac ethnigrwydd.
- Defnyddio'r data hwn, os ydych yn ei gasglu. Ei wirio yn erbyn eich poblogaeth, adnabod a mynd i'r afael â bylchau.
- Sicrhau bod staff neu wirfoddolwyr arweiniol yn deall a gweithredu ar eich gwerthoedd a dyhead i fod yn amrywiol - mae gwneud yn siŵr bod pawb yn gefnogol yn hanfodol.
- Arddangos amrywiaeth yng ngweithgareddau eich sefydliad, gweithio gyda neu gefnogi unigolion neu grwpiau sy'n cynrychioli'r rheiny sy'n wynebu gwahaniaethu.
- Ei gwneud hi'n glir y byddwch yn herio gwahaniaethu a bod gennych weithdrefnau ar waith.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Bod yn barod i bersonoli cymorth.



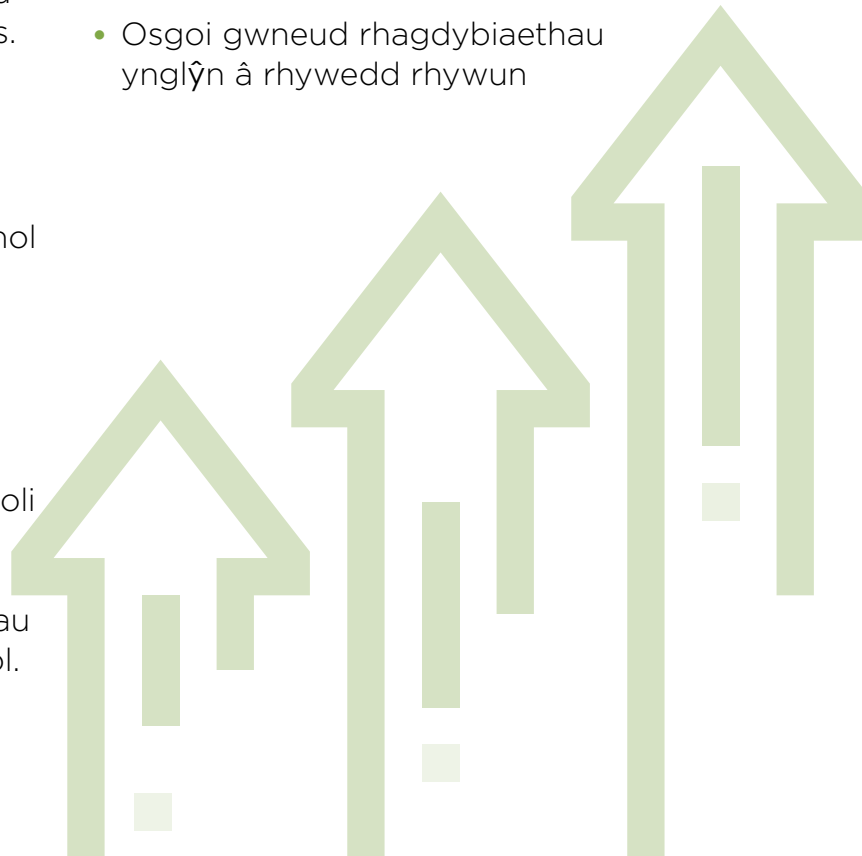
Cynhyrchwyd gan Fwrdd Ymddiriedolwyr Darganfod:
<https://www.swansea.ac.uk/discovery/>



Croesawu Cydbwysedd rhwng y Rhywiau yn Eich Sylfaen o Wirfoddolwyr: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Gall peidio â gweld eich hun yn cael eich cynrychioli arwain at orbryder ynglŷn â mynd i rywle newydd.
- Mae stereoteipio ar sail rhyw ac iaith rywiaethol yn atal pobl rhag teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u cynnwys.
- Gall cyfrifoldebau gofalu fod yn llethol (gall neilltuo 'amser i chi'ch hun' fod yn flaenoriaeth isel)
- Hyder i roi cynnig ar rywbeth gwahanol neu'r hyn a welwyd yn draddodiadol, yn wrywaidd/benywaidd.
- Nifer o bethau i'w cydbwysu (gofal plant, cyfrifoldebau gofalu, gwaith, cynnal tŷ), gall rhywbeth arall ymddangos yn ormod. Mae gwirfoddoli yn wirfoddol felly i'r rheiny sy'n cydbwysu llawer o bethau bywyd, gall oriau penodol, amseroedd dechrau neu ymrwymiad parhaus fod yn heriol.
- Gallai cael rhaglen/gweithgaredd sy'n cyd-fynd â rolau rhyw traddodiadol olygu bod gennych grwpiau penodol yn cael eu gorgynrychioli neu dangynrychioli.
- Osgoi gwneud rhagdybiaethau ynglŷn â rhywedd rhywun





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Cynrychioli amrywiaeth eang o bobl yn eich cyfathrebiadau allanol.
- Bod yn ofalus i beidio â thragwyddoli stereoteipiau rhyw yn eich marchnata
- Cael staff neu wirfoddolwyr arweiniol sy'n adlewyrchu'r amrywiaeth rydych yn anelu amdani.
- Adnabod grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yn eich sylfaen o wirfoddolwyr, ceisio deall y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cymryd rhan, sicrhau bod eich arferion yn helpu i ddileu'r rhwystrau hyn a thargedu eich recriwtio yn briodol.
- Gwneud y rheiny nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol, yn weladwy. Mae gennym lai o fenywod na dynion, felly pan fydd gwirfoddolwyr benywaidd newydd yn dechrau, rydym yn ofalus i'w cyflwyno i wirfoddolwyr benywaidd sydd wedi bod yn gwasanaethu ers peth amser.
- Bod yn glir nad yw iaith/yymddygiad rhywiaethol yn dderbyniol yn y prosiect.
- Gweithredu ar adroddiadau o ymddygiad amhriodol.
- Dathlu cyfraniad gwirfoddolwyr o fewn eich sefydliad.
- Sicrhau bod menywod yn cael eu cefnogi i wneud rolau 'sy'n wrywaidd yn draddodiadol' o fewn y sefydliad ac i'r gwrthwyneb, gan ddarparu cyfleoedd i herio ac ar gyfer twf unigol.
- Cydnabod nad yw pob person yn cydnabod eu hunain yn wryw nac yn fenyw a darparu amgylchedd cefnogol i bobl draws ac anneauidd, gan wneud yn siŵr y defnyddir eu rhagenwau dewisol.
- Sicrhau bod yr holl wirfoddolwyr yn cael eu gwerthfawrogi'r un fath a'ch bod yn adeiladu eu hyder wrth gefnogi eraill.
- Bod yn hyblyg gydag amseroedd i'w gwneud hi'n haws i'r rheiny sydd â chyfrifoldebau gofalu gymryd rhan.
- Sicrhau eich bod yn cwrdd â darpar wirfoddolwyr ac yn dysgu amdanynt, cynnig cymorth a bod yn gadarnhaol iawn.
- Estyn allan at sefydliadau a all ddarparu cymorth i'ch gwirfoddolwyr
- Cynnal hyfforddiant diogelu rheolaidd a thrafod cydraddoldeb rhywedd mewn cyfarfodydd ac ôl-drafod (gwneud cynnal cynwysoldeb yn flaenoriaeth sefydliadol).
- Trin pawb fel unigolyn heb unrhyw ragdybiaethau. Dysgu beth sy'n eu tanio, beth maent eisiau ei gael o wirfoddoli a pha gyfrifoldebau eraill sydd ganddynt, i sicrhau eu bod yn cael y profiad gwirfoddoli gorau.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Cynnal awyrgylch cynhwysol a chyfeillgar i bawb a dathlu amrywiaeth!



Cynhyrchwyd gan Fferm Gymunedol Abertawe: <https://www.swanseacommunityfarm.org.uk/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Phroblemau Iechyd a/neu Gyflyrau Cronig: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Gall unigolion fod yn byw gyda chyflyrau sy'n golygu eu bod yn cael cyfnodau o iechyd amrywiol.
- Efallai fod angen i unigolion lynu at amserlen feddyginiaeth/gofalu am eu hanghenion iechyd gartref gydag offer arbenigol.
- Rhwystrau cyfathrebu a all gynnwys technoleg.
- Mynediad at drafnidiaeth/amgylchedd ffisegol/gwybodaeth ysgrifenedig ac ar lafar.
- Rhwystrau ariannol: Gallai costau ychwanegol godi e.e. yr angen am ofalwyr.
- Stigma posib/diffyg dealltwriaeth tuag at bobl gyda phroblemau iechyd /cyflyrau cronig.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Bod yn hyblyg ac ystyried amseroedd wrth drefnu gwirfoddoli/hyfforddiant/digwyddiadau etc. Ymgynghori â gwirfoddolwyr fel eich bod yn ymwybodol o amseroedd penodol i'w hosgoi e.e. yn y gynnar yn y bore
- Yn dilyn cyfnodau o waeledd, croesawu eich gwirfoddolwr yn ôl, eu diweddarau a sicrhau eu bod yn teimlo'n barod i wirfoddoli.
- Bod yn drefnus a dod i adnabod eich gwirfoddolwyr. O'r pwynt cyswllt cyntaf, gofyn a oes ganddynt unrhyw ofynion arbennig neu anghenion mynediad (peidio byth â rhagdybio). Gweithredu ar hyn yn gyson a bod yn hyblyg.
- Ymgysylltu â'ch gwirfoddolwyr a darparu gwybodaeth mewn fformatau priodol. Bydd gan bawb ffafriaeth wahanol o ran sut y cyflwynir dogfennau, felly mae'n well gofyn. Bod yn ymwybodol o sut y cyflwynir gwybodaeth, e.e. i bobl gyda nam ar y golwg, osgoi cynlluniau cymhleth a PowerPoint, defnyddio MS Word yn hytrach na PDF a disgrifio'r holl ddelweddau neu raffeg.
- Cadw hygyrchedd ffisegol yn y cof. Ystyried a yw lleoliadau yn hawdd eu cyrraedd ar drafnidiaeth gyhoeddus, sicrhau parcio hygyrch, toiledau hygyrch a digon o le ar gyfer gwirfoddolwr a chyfieithydd er enghraifft.
- Ystyried goleuo a sain, yn ogystal â'r cymorth a'r offer y gall fod eu hangen ar wirfoddolwyr megis systemau dolen glyw
- Os yw'n bosib, ad-dalu treuliau ar yr un diwrnod. Ystyried costau ychwanegol megis trafnidiaeth (e.e. tacsï), cymorth gan ofalwyr etc.
- Mynychu hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Anabledd a Chydraddoldeb i ddatblygu eich gwybodaeth ynglŷn â phroblemau iechyd/cyflyrau cronig ac annog eich staff a gwirfoddolwyr i wneud yr un fath.
- Bod yn ymwybodol o ymgynghori â'ch gwirfoddolwr ynglŷn â'r materion sy'n effeithio ar y rheiny gyda phroblemau iechyd/cyflyrau cronig. Efallai y byddant yn hapus i eirioli drostynt eu hunain, ond efallai na fyddant yn dymuno bod yn llefarydd ar ran eraill.
- Bod yn ddoeth a sensitif am gyfrinachedd a rhwystrau i unigolion. Ymatal rhag amlygu materion/gwahaniaethau o flaen eraill.
- Mae sicrhau bod cymorth yn cael ei ddarparu a'i ystyried ym mhob gweithgaredd gwirfoddoli, yn gwneud gwahaniaeth i'r holl wirfoddolwyr eraill. Er enghraifft, bydd lleoliadau o fewn cyrraedd ar drafnidiaeth gyhoeddus yn fuddiol i bawb. Yn yr un modd, os yw eich gwaith papur ar gyfer goruchwyllo yn rhoi cyfle i wirfoddolwyr wneud awgrymiadau a newidiadau, bydd eich arferion yn gwella'n barhaus a'ch profiad gwirfoddoli cyffredinol yn gwella.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Cymryd agwedd holistaidd, ystyried eich strwythur rheoli gwirfoddolwyr cyffredinol yn cynnwys recriwtio, cynefino, goruchwyllo etc., gan wneud yn siŵr eich bod yn darparu'r cymorth gorau ac yn gwneud newidiadau ar hyd y ffordd os oes angen. Rhoi cyfle i wirfoddolwyr wneud awgrymiadau. Eich gwirfoddolwyr yw'r arbenigwyr yn yr hyn fydd yn eu siwtio orau. Bod yn onest a realistig am beth sy'n gyraeddadwy a beth sydd ddim. Cynnwys eich gwirfoddolwyr cymaint ag y gallwch ym mhopeth a wnewch.



Cyd-gynhyrchwyd ag aelodau o Fforwm Anabledd Abertawe:

<https://swansea-disability-forum.org.uk/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd ag Anabledd Dysgu: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Mae'r rhain yn cynnwys gorbryder, diffyg profiad gwaith, diffyg hyder ac ofn gwneud rhywbeth o'i le.
- Yn aml, gwneir môr a mynydd o effeithiau camgymeriadau oedolion ag anableddau gyda goblygiadau gresynus, gan arwain at nifer yn amharod i roi cynnig ar bethau newydd am eu bod yn ofni colli eu rhyddid personol.
- Mae nifer yn teimlo efallai na fyddant yn gallu dysgu eu rôl yn ddigon cyflym, neu efallai y byddant yn gadael rhywun i lawr.
- Mae cysylltiadau trafndiaeth gyhoeddus gwael a bwlio cymdeithasol mewn lleoedd cyhoeddus yn troi nifer o bobl draw, yn enwedig o ardaloedd mwy gwledig lle gallent fod yn teithio ar eu pen eu hunain.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Dylai asiantaethau ddangos amrywiaeth yn eu holl strwythurau, e.e. ar eu Bwrdd Ymddiriedolwyr ac ymhlith staff a defnyddwyr gwasanaeth.
- Mae meddu ar bolisiau recriwtio, dethol a chefnogi cadarn, sy'n cysylltu â pholisiau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, yn sicrhau bod gwirfoddolwyr yn cael eu trin yn deg.
- Mae angen i asiantaethau feddwl yn greadigol am sut maent yn hysbysebu ar gyfer, ac yn recriwtio gwirfoddolwyr i gynnwys amrywiaeth o lwyfannau a chyfryngau yn ogystal ag edrych ar eu haelodau/buddiolwyr eu hunain fel cronfa barod o recriwtiaid.
- Dylai asiantaethau rwydweithio â sefydliadau eraill i rannu arbenigedd ar annog a chefnogi grŵp amrywiol o wirfoddolwyr.
- Mae angen i wirfoddolwyr fod wedi'u paratoi'n briodol ar gyfer y rolau mae disgwyl iddynt eu gwneud gyda hyfforddiant yn cael ei ddarparu mewn fformat a ffafrir gan y gwirfoddolwr ac yn ystyried eu hanghenion dysgu, e.e. deunyddiau hawdd eu darllen, dysgu gan gyfoedion, cymorth un i un a thrafodaeth grŵp.
- Yn ystod hyfforddiant dylid manteisio i'r eithaf ar brofiad uniongyrchol y gwirfoddolwr.
- Sicrhau'r gwirfoddolwr y byddant yn eu cefnogi bob amser a bod y cydlynnydd gwirfoddoli yn gyfrifol am wneud i bethau fynd yn iawn.
- Cyrraedd nodau ar gyflymdra'r gwirfoddolwr - rhoi pa bynnag amser sydd ei angen arnynt i ddysgu eu rôl.
- Gweddu'r rôl i sgiliau'r unigolyn yn hytrach na dweud wrthynt beth sydd angen iddynt ei wneud.
- Meithrin diwylliant lle ystyrir pob person yn aelod gwerthfawr o'r tîm ac yn gyfartal i bawb arall ac mae gwneud eich gorau glas yn ddigon.
- Bod yn hyblyg gyda phethau fel prydlondeb ac ystyried pryderon teithio.
- Cydweithio mewn sesiynau cymorth rheolaidd i ddatrys problemau. Gofyn i wirfoddolwyr am eu barn yn rheolaidd fel y gallwch wella sut y gwneir pethau yn barhaus.
- Sicrhau bod gwirfoddolwyr yn cael cymorth i gyflawni eu potensial drwy gael adeiladau a chyfleusterau hygyrch a chanllawiau/tasgau clir y gellir eu cadw drwy gydol eu hamser yn gwirfoddoli.
- Osgoi diwylliant o roi bai. Pan fydd pethau'n mynd o chwith, darganfod pam a rhoi datrysiadau priodol ar waith. Gweld camgymeriadau fel cyfle dysgu.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Edrych ar y sgiliau sydd gan y person i'w cynnig a sut maent yn adlewyrchu gwaith y sefydliad yn hytrach na'r hyn all y person edrych fel neu pa flwch y byddent yn ei dicio.



Cynhyrchwyd gan Your Voice Advocacy: <http://www.yourvoiceadvocacy.org.uk/>



Croesau Gwirfoddolwyr o'r Gymuned LGBT+: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Ofn homoffobia, deuffobia, trawsffobia, allgáu
- Cael eu camryweddu.
- Cael eu beirniadu a chwestiynu ar eu hunaniaeth.
- Cyfeirio atynt yn ôl eu henw/ rhagenw blaenorol (enw marw).
- Pobl yn defnyddio rhagenwau anghywir.
- Rhagdybiaethau ynglŷn â chyfeiriadedd rhywiol drwy sgysiau o ddydd i ddydd.
- Gorbryder ynglŷn â sut maent yn cyflwyno eu hunain i bobl newydd - (gorfod 'dod allan' i gyd eto).
- Mae'n gyffredin iawn i bobl LGBT+ brofi problemau gydag iechyd meddwl.
- Digartrefedd - mae pobl LGBT+ yn profi perthnasoedd a theuluoedd yn chwalu o ganlyniad i ddod allan a chael eu derbyn sy'n arwain at fwy o bobl LGBT+ yn dod yn ddigartref.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Cael polisi Cyfle Cyfartal cryf, gan sicrhau bod prosesau ffurfiol effeithiol ar gyfer achosion o ragfarn, gwahaniaethu a throeddau casineb ar waith.
- Mae angen cefnogaeth yr uwch dîm rheoli, i sicrhau bod diwylliant y sefydliad yn gynhwysol o ran LGBT+. Mae hyn yn anfon neges gadarnhaol i bawb ynglŷn ag ymrwymiad y sefydliad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Gwirio bod pob ffurflen a pholisi sefydliadol yn gynhwysol o ran hunaniaethau LGBT+.
- Cynnwys cwestiwn am ragenwau ar ffurflenni, fel nad ydych yn cael hyn yn anghywir pan fyddwch yn cyfarfod â'r person am y tro cyntaf.
- Sicrhau bod y sefydliad yn amgylchedd cyfforddus a chroesawgar. Dangos eich cefnogaeth i'r gymuned mewn ffordd weladwy. Gallai enghreifftiau o hyn gynnwys sicrhau bod cyfathrebiadau yn gynhwysol o ran LGBT+, gwisgo laniard enfys, a dangos y fflagiau LGBT+ a thraws.
- Cefnogi'r gymuned LGBT+ leol yn weithredol drwy hyrwyddo digwyddiadau, dathlu Pride, ac eirioli i gryfhau lleisiau ar y cyrion, yn enwedig pobl LGBT+.
- Bod ar flaen materion sy'n effeithio ar y gymuned a ffyrdd y gallwch anelu at gynhwysiant gwell.
- Dylai cyfleusterau fod yn gynhwysol o ran pobl drawsryweddol e.e. toiledau sy'n niwtral o ran y rhywiau (mae gan bobl yr hawl i ddefnyddio cyfleusterau sy'n cyd-fynd â'u hunaniaeth rywedd). Gellir datrys hyn yn hawdd drwy newid yr arwydd ar ddrws toiledau.
- Trefnu hyfforddiant ar gyfer staff a gwirfoddolwyr i gynyddu eu dealltwriaeth o'r gymuned LGBT+ a'r rhwystrau a wynebant.
- Peidio â rhagdybio oherwydd bod gwirfoddolwr wedi dweud wrthyhych am eu hunaniaeth LGBT, fod hyn yn hysbys i bawb. Efallai yr hoffech wirio pa mor agored y dymunant fod ag eraill. Hefyd, bod yn agored â nhw os oes angen pasio'r wybodaeth hon ymlaen, fel eu bod yn gwybod pwy sy'n ymwybodol.
- Osgoi gwneud rhagdybiaethau am rywedd neu rywioleddeb er enghraifft, defnyddio iaith sy'n niwtral o ran y rhywiau, defnyddio 'partner' yn hytrach na 'wejen/sboner'.
- Peidio â defnyddio 'enwau marw', dyma lle mae pobl yn defnyddio'r enw a bennwyd i'r person ar adeg eu genedigaeth. Gall clywed eu henw marw fod yn brofiad gofidus a thrawmatig.
- Nid Gwryw a Benyw yw'r unig rywiau. Mae rhai pobl yn adnabod fel anneauaid, efallai y bydd yn well ganddynt ddefnyddio'r rhagenwau nhw/hwythau.
- Os yw eich gwirfoddolwr yn newid rhywedd, gwneud yn siŵr eich bod yn defnyddio'r enw a'r rhagenw a ffafrir ganddynt, ond dim ond o flaen y bobl maent wedi dod allan iddynt, neu fel arall gallech fod yn dod allan drostynt.
- Ymddiheuro neu ymatal rhag gwneud môr a mynydd, os ydych yn cael rhagenw, rhywioleddeb neu unrhyw beth mewn perthynas â hunaniaeth rywedd yn anghywir.
- Cydnabod materion penodol y mae pobl drawsryweddol yn eu hwynebu a darparu amgylchedd cefnogol.
- Gwneud yn siŵr eu bod yn teimlo'n weladwy a dilys ac yn hyderus ynglŷn â phwy ydynt yn eich sefydliad.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Dylai gwirfoddolwyr o fewn y Gymuned LGBT+ deimlo eu bod yn cael eu croesawu a'i bod yn ddiogel iddynt fod yn pwy ydynt yn rhydd rhag ragfarn a gwahaniaethu mewn amgylchedd cynhwysol, lle maent yn gallu datblygu yn holistaidd ac iach.



Cynhyrchwyd gan YMCA
Abertawe: <https://www.ymcaswansea.org.uk/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Phrofiad Uniongyrchol o Broblemau Iechyd Meddwl: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Mae nifer o bobl gyda phroblemau iechyd meddwl yn oedi oherwydd nad ydynt yn teimlo'n hyderus yn gwirfoddoli. Efallai eu bod wedi bod allan o waith ers peth amser neu'n pryderu am eu galluoedd.
- Efallai na fydd pobl sy'n cael trafferth gyda'u hiechyd meddwl eu hunain yn gallu gweld sut all eu sgiliau neu brofiad elwa eraill.
- Efallai fod pryderon am wneud ymrwymiad amser rheolaidd neu'r cymorth y byddant yn ei gael gan y sefydliad o ran iechyd meddwl.
- Efallai y bydd pobl sy'n hawlio budd-daliadau o ganlyniad i'w problemau iechyd meddwl yn teimlo na allant wirfoddoli gan y bydd yn effeithio'n negyddol yn ariannol arnynt.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Bod yn hyblyg wrth ddatblygu cyfleoedd gwirfoddoli - nid yw rolau bob amser yn gofyn am ymrwymiad rheolaidd i fod yn werthfawr i'r sefydliad a'r gwirfoddolwyr. Hefyd, gall cael rolau lle gall pobl bicio i mewn ac allan helpu i ddileu rhwystrau o ran problemau iechyd meddwl.
- Crybwyll wrth recriwtio eich bod yn gwerthfawrogi profiad uniongyrchol a'r empathi a'r ddealltwriaeth a ddaw gyda hyn.
- Gall cadw mewn cysylltiad rheolaidd drwy gydol recriwtio, leihau gorbryder wrth aros am eirdaon a/neu i wiriadau ddod yn ôl.
- Gall sgwrs agored, onest â phob gwirfoddolwr helpu i adnabod eu hanghenion penodol a pha addasiadau, os o gwbl, y gellir eu gwneud, ynghyd â chynllun ar gyfer newidiadau posibl (e.e., os yw eu hiechyd meddwl yn dirywio, sut fyddant yn rhoi gwybod i chi? Beth allai fod ei angen arnynt?)
- Rhoi'r cymorth iawn ar waith o'r cychwyn cyntaf. Gall sesiwn gynefino drylwyr helpu i leddfu gorbryder a rheoli disgwyliadau. Mae polisiâu clir ynghylch ffiniau, diogelu ac agweddau eraill ar y rôl (e.e. y cyfryngau cymdeithasol) yn helpu i gadw gwirfoddolwyr a defnyddwyr gwasanaeth yn ddiogel.
- Cynnig mentora a/neu gymorth parhaus, ffurfiol ac anffurfiol. Gall gwahodd gwirfoddolwyr i gyfarfodydd tîm eu helpu i deimlo'n rhan o'r sefydliad; cynnig cymorth ad-hoc gan berson dynodedig, neu ddau, i ateb unrhyw gwestiynau sy'n codi, yn benodol ar y dechrau; gall cysgodi staff neu wirfoddolwyr eraill helpu i adeiladu hyder a datblygu sgiliau gwirfoddolwyr ar gyflymdra sy'n gyfforddus iddynt.
- Cynnig cyfleoedd untro i wirfoddolwyr roi cynnig ar weithgareddau a magu hyder.
- Rhoi gwybodaeth glir ynghylch goblygiadau ariannol gwirfoddoli yn ogystal ag unrhyw wiriadau sydd angen eu gwneud. Er enghraifft, er bod gwiriad DBS yn aml yn hanfodol, nid yw cael cofnod troseddol o reidrwydd yn eich rhwystro.
- Hyrwyddo buddion cadarnhaol gwirfoddoli ar iechyd meddwl. Mewn arolwg diweddar (Time Well Spent, NCVO, 2019) roedd 77% o gyfranogwyr yn cytuno bod gwirfoddoli yn 'gwella eu hiechyd meddwl a llesiant'.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Cynnig cyfleoedd hyblyg a pheidio â chael eich troi draw gan brofiad uniongyrchol; gyda'r cymorth iawn mae hyn yn amhrisiadwy. Mae rhoi'r cymorth iawn ar waith o'r cychwyn cyntaf bob amser yn werth chweil.



Cynhyrchwyd gan Mind
Castell-nedd Port Talbot
<https://nptmind.org.uk/>



Croesawu Pobl Hŷn fel Gwirfoddolwyr: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Galluoedd/ymwybyddiaeth ddigidol - rhagdybiaeth bod sgiliau ynghylch technoleg ddigidol yn hanfodol i wirfoddolwr.
- Allgáu digidol - ddim yn ymwybodol o gyfleoedd yn lleol.
- Diffyg trafndiaeth - dim llawer o gyfleoedd yn lleol a methu â chyrraedd y rheiny sydd ymhellach i ffwrdd.
- Iechyd a llesiant - ofni gorymrwymo.
- Rhwystrau ariannol megis costau cychwynnol ar gyfer teithio a threuliau parod.
- Cyfrifoldebau gofalu.
- Cyfrifoldebau fel tad-cu/mam-gu.
- Mynediad corfforol i leoliadau.
- Pryderon ynghylch elfennau ffurfiol gwirfoddoli megis hyfforddi, monitro a chydabod.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol.

- Cymryd mwy o gyfleoedd i atgyfnerthu/codi ymwybyddiaeth nad yw pob rôl yn mynnu sgiliau digidol a bod 'sgiliau pobl' yn hollbwysig. Hwyluso a chefnogi gwirfoddolwyr i uwchsgilio yn nhermau technoleg ddigidol.
- Darparu dulliau eraill o godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo yn nhermau ymgyrchoedd recriwtio gwirfoddolwyr a chyfleoedd.
- Creu rolau gwirfoddoli newydd i dargedu'r rheiny sy'n dymuno cefnogi preswylwyr yn y cymunedau maent yn byw ynddynt. Gallai hyn fod yn rôl fwy hyblyg/llysgennad, ond gall gael effaith fawr a rhoi hwb i hyder etc. Cyfeirio at gyfleoedd lleol eraill a all fod yn fwy addas.
- Atgyfnerthu disgwyliadau rolau gwirfoddoli, ond hefyd pwysleisio hyblygrwydd y rôl a'r ffyrdd y gellir ei haddasu i newidiadau mewn amgylchiadau os oes angen.
- Amlygu meysydd cymorth a/neu gyfeirio at wasanaethau a all fod ar gael a chael effaith gadarnhaol ar lesiant corfforol neu feddyliol gwirfoddolwr.
- Sicrhau bod systemau effeithlon ar waith ar gyfer hawlio'r holl dreuliau parod a bod y rhain yn cael eu cyfathrebu i'r holl wirfoddolwyr. Gellir cyflwyno taliadau ad-dalu mwy aml ac os oes angen, gellir defnyddio prosesau megis arian mân.
- Lle bo'n bosib, gwella mynediad i bob lleoliad dan berchnogaeth neu feddiannaeth y sefydliad. Lle nad yw'n bosib, ceisio adnabod dulliau eraill o sicrhau darpariaeth y gwasanaeth. Dylid cwblhau asesiadau risg ar bob lleoliad allanol a ddefnyddir ar gyfer gweithgareddau allgymorth, canolfannau galw heibio a digwyddiadau.
- Mae'n bwysig ei gwneud hi'n glir o'r broses recriwtio gychwynol y bydd peth lefel o hyfforddiant yn ofynnol o leiaf i allu cwblhau'r rôl wirfoddoli yn effeithiol a diogel. Os nad yw unigolyn yn ymateb yn dda i raglenni hyfforddiant ac arferion monitro ffurfiol, darparu cymorth drwy'r camau, adnabod dulliau/protocolau eraill neu eu cyfeirio at rolau mwy addas sydd â dulliau hyfforddi, monitro a gwerthuso llai beichus.
- Datblygu rolau gwirfoddoli gydag elfen o hyblygrwydd a cheisio datblygu rolau sy'n apelgar, hygyrch ac yn cael yr effaith fwyaf ar ddefnyddwyr gwasanaeth.
- Annog adborth gan wirfoddolwyr ynghylch beth oedd yn gweithio ac nad oedd yn gweithio yn eu profiad gwirfoddoli a ffyrdd y gellir gwella prosesau a gwasanaethau.
- Ceisio recriwtio gwirfoddolwyr o gymaint o ardaloedd ag sy'n bosib, i sicrhau cynrychiolaeth dda a dealltwriaeth o anghenion a gwasanaethau lleol.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Mae angen i negeseuon ynghylch gwirfoddoli fod yn glir, cyson a hygyrch i bawb. Mae angen i rolau gwirfoddoli fod yn gefnogol a hyblyg i sicrhau bod y rheiny gyda'r sgiliau a'r dyhead i wirfoddoli yn cael cyfle cyfartal i gyfrannu at y cymunedau lle maent yn byw a gweithio.



Cynhyrchwyd gan Age Connects Castell-nedd Port Talbot: <https://www.ageconnectsnpt.org.uk/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Nam ar y Synhwyrau: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Gwybodaeth, ffurflenni, hyfforddiant, trafnidiaeth ac amgylcheddau anhygyrch.
- Diffyg ymwybyddiaeth ynghylch nam ar y synhwyrau.
- Camsyniad ynghylch y galluoedd a'r sgiliau y gall person eu cynnig i wirfoddoli.
- Camgred ei bod yn rhy anodd neu heriol addasu arferion i'r gwirfoddolwr allu cymryd rhan lawn.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Darparu gwybodaeth mewn fformat hygyrch. Gofyn i'r unigolyn pa fformat sydd orau ar eu cyfer, e-bost, neges destun, print mawr, clywedol neu braille. Mae amrywiaeth o adnoddau sy'n helpu i gyfieithu gwybodaeth.
- Cael systemau sy'n galluogi i ffurflenni gael eu cwblhau ar-lein. Rhoi opsiynau i rywun yn y sefydliad gwblhau'r ffurflen ar gyfer yr unigolyn.
- Rhoi'r opsiwn i dderbyn y ffurflen yn glywadwy.
- Edrych ar eich fformatio. Ei gadw'n syml - osgoi blychau hardd, llinellau smotiog neu linellau lle mae'n rhaid mewnbynnu gwybodaeth.
- A yw fideos cynefino a hyfforddiant yn weledol? A oes ganddynt system glywedol lle mae rhywun yn siarad drwy'r sleidiau, neu'r testun ar y sgrin? Cau eich llygaid a gwylio'r fideos. A ydych wedi sylwi ar wybodaeth rydych wedi'i cholli am ei bod yn weledol?
- Adnabod a ydynt wedi colli eu golwg a chlyw a beth yw anghenion cyfathrebu'r person.
- Siarad gan wynebu'r unigolyn yn uniongyrchol a gwirio eu bod wedi eich clywed yn glir. Bydd rhai pobl yn gweld lleisiau benywaidd yn fwy anodd na lleisiau gwrywaidd ac i'r gwrthwyneb.
- Gofyn i'r unigolyn beth yw eu hanghenion a sut y gallwch eu cefnogi yn eu rôl bob amser. Bydd gan y rhan fwyaf o bobl system sy'n gweithio iddynt yn eu bywyd personol y gallant ei throsglwyddo i'w rôl.
- Efallai y bydd angen amser ar wirfoddolwyr i ymgylchwyddo eu hunain â'r amgylchedd y maent yn gwirfoddoli ynddo a threfn fel eu bod yn gwybod lle mae pethau e.e. gwneud yn siŵr bod eitemau yn cael eu cadw yn yr un lle.
- Edrych ar yr amgylchedd am rwystrau a all arwain at faglu e.e. bagiau ar y llawr, byrddau lefel isel.
- Gwirio a oes unrhyw synau amgylcheddol a allai effeithio ar y gallu i glywed neu brosesu'r hyn sy'n cael ei ddweud.
- Ystyried a ellid cyflawni'r rôl wirfoddoli gartref neu yng nghymuned y person e.e. yn defnyddio'r ffôn/gliniadur/zoom/teams.
- Bydd gwirfoddolwyr sydd â nam ar y synhwyrau am fod yr un mor ddefnyddiol ag unrhyw berson arall. Efallai y bydd angen cymorth cychwynnol arnynt, ond ar ôl rhoi proses ar waith i'w helpu i gyflawni eu rôl ac maent yn gyfarwydd â'r hyn maent yn ei wneud, nid oes rheswm dros pam na allant gyfrannu'n llawn.
- I wirfoddolwyr gydag anghenion cyfathrebu penodol, mae'n bwysig gwrandao ar yr hyn sydd ei angen arnynt a bod yn barod i addasu a newid i ddiwallu'r anghenion hyn. Peidio â bod ofn, gan y bydd y person rydych yn eu recriwtio yn gallu eich arwain a'ch cefnogi i'w cefnogi.
- Bydd unrhyw addasiadau a wnewch i gefnogi person gyda nam ar y synhwyrau yn eich sefydliad yn ehangu cyfleoedd i eraill gymryd rhan.
- Ystyried rhoi cynllun cyfathrebu personol ar waith sy'n cefnogi'r gwirfoddolwr yn eu rôl.



Croesawu Gwirfoddolwyr sydd â Phrofiad Uniongyrchol o Ddefnyddio Sylweddau ac Ymwneud â'r System Cyfiawnder Troseddol: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Gall fod yn aneglur ar rai hysbysebion gwirfoddoli a fydd unigolion â chofnod troseddol yn eu cael eu derbyn a pha fath o wiriad DBS sy'n ofynnol ar gyfer y rôl e.e. Safonol neu Fanwl. Mae hyn yn bwysig oherwydd os yw cyfnod datgelu euogfarnau heb eu disbyddu unigolyn wedi dod i ben, nid oes angen iddynt ddatgelu oni bai fod DBS Manwl yn cael ei gynnal.
- Mae rhai sefydliadau yn amharod i gymryd pobl sydd ag euogfarn.
- Mae unigolion sy'n ymadfer yn aml yn wynebu stigma sy'n gysylltiedig â defnyddio sylweddau ac mae rhai sefydliadau yn diystyru bod y person yn ymadfer, ac yn amharod i gynnig y cyfle iddynt.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Gwrando, bod yn agored a barod i addasu a newid. Derbyn cyngor gan yr unigolyn gan y byddant yn arbenigwr yn eu hanghenion eu hunain. Ceisio cyngor gan sefydliadau megis Sight Life fel y gallwch eu galluogi i wirfoddoli'n llawn. Peidio â bod ofn gofyn cwestiynau a bod yn agored am bethau nad ydych yn eu gwybod, deall neu'n ofnus ohonynt.



Cynhyrchwyd gan Sight Life:
<https://sightlife.wales/>





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- **Gweithredu'r newid rydych am ei weld:** dylai sefydliadau fod yn gynhwysol, buddsoddi amser ac adnoddau mewn hyfforddi staff presennol i fonitro a chefnogi'r rheiny sy'n ymadfer a'r rheiny sydd â chofnod troseddol, fel bod cyfle cyfartal yn cael ei gynnig i bawb.
- **Bod yn gynhwysol a pheidio ag allgáu:** derbyn bod gan bawb orffennol a bod pawb yn haeddu dyfodol cadarnhaol, hyrwyddo cynwysoldeb yn fewnol i ddatblygu sefydliad amrywiol.
- **Arwain drwy esiampl:** bod yn gyfarwydd â'ch gwirfoddolwyr a dod i'w hadnabod a'u meysydd o ddiddordeb, mae unigolyn sy'n gallu gwirfoddoli eu cryfderau, yn aml yn ased i sefydliad.
- **Cyfathrebu clir:** ei gwneud hi'n glir ar hysbysebion gwirfoddoli fod eich sefydliad yn croesawu amrywiaeth. Megis y rheiny sy'n ymadfer/y rheiny sydd â chofnod troseddol, gan y byddant yn ased am eu profiad uniongyrchol. Hefyd, nodi'n glir pa fath o wiriad DBS fydd yn ofynnol ar gyfer y lleoliad gwirfoddoli a pha euogfarnau, os o gwbl, sydd ddim yn addas ar gyfer y rôl.
- **Peidio â stereoteipio:** cael polisiau sefydliadol ar waith i ddelio â'r rheiny sy'n fychanol o'r rheiny sy'n ymadfer/gyda chofnod troseddol. Buddsoddi amser mewn datblygu gweithle sy'n amgylchedd croesawgar a chadarnhaol.
- **Os nad yw'r cyfle yno, mynd ati i'w greu:** os yw rôl yn anaddas i rywun sy'n ymadfer, megis amgylchedd straen uchel, meddwl am greu rôl arall, megis gwirfoddoli y tu ôl i'r llenni mewn lleoliad mwy distaw yn gwneud gwaith gweinyddol.
- **Neilltuo Mentor:** gŵyr pawb ohonom sut mae'n teimlo i fod yn newydd, cyflwyno'r gwirfoddolwr newydd i rywun a fydd yn gyswllt allweddol iddynt o fewn y sefydliad, y gallant droi atynt gydag unrhyw gwestiynau neu bryderon.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Gweithredu'r newid rydych am ei weld: dylai sefydliadau fod yn gynhwysol, buddsoddi amser ac adnoddau mewn hyfforddi staff presennol i fonitro a chefnogi'r rheiny sy'n ymadfer a'r rheiny sydd â chofnod troseddol, fel bod cyfle cyfartal yn cael ei gynnig i bawb.



Cynhyrchwyd gan Cyfle Cymru: <https://www.wcada.org/service/cyfle-cymru/>



Croesawu Gwirfoddolwyr sy'n Siaradwyr Cymraeg: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Ychydig iawn o hysbysebion recriwtio gwirfoddolwyr dwyieithog sydd ar wefan Gwirfoddoli Cymru yn ein rhanbarth. Mae dulliau recriwtio a chefnogi gwirfoddolwyr cwbl ddwyieithog hyd yn oed yn fwy prin.
- Nid yw'n glir os caiff y Gymraeg ei siarad o fewn prosiectau.
- Mae rhai pobl sy'n gallu siarad Cymraeg yn ymatal rhag gwirfoddoli yn defnyddio eu Cymraeg, oherwydd eu bod yn teimlo nad yw eu Cymraeg yn berffaith.





Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol

- Yn ystod cynllunio strategol ar gyfer cynnwys siaradwyr Cymraeg, nodi o'r cychwyn cyntaf canlyniad cadarnhaol gwirfoddolwyr sy'n siarad Cymraeg ar eich sefydliad: osgoi symboleiddiaeth.
- Buddsoddi amser ac adnoddau mewn recriwtio gwirfoddolwyr dwyieithog e.e. gwefan Gwirfoddoli Cymru a hysbysebu o fewn cyhoeddiadau Cymraeg. Gallwch gael cymorth gyda recriwtio a mwy drwy gysylltu ag ysgolion cyfrwng Cymraeg neu'r Urdd i ddenu gwirfoddolwyr ifanc yn ogystal â darparwyr dysgu Cymraeg a Merched y Wawr. Gall eich Menter Iaith leol eich cefnogi gyda llawer.
<http://www.mentrauiath.cymru/?lang=en>
- Gofyn o fewn y broses ymgeisio "Ydych chi'n siarad Cymraeg?" ar y ffurflen a phan fyddwch yn sgwrsio am y tro cyntaf.
- Defnyddio Cymraeg sgysiol y rhanbarth ym mhob un o'ch cyfathrebiadau - mae'n fwy croesawgar!
- Nodi y croesewir dysgwyr Cymraeg.
- Annog staff a gwirfoddolwyr i ddefnyddio'r Gymraeg, gwisgo bathodynnewau dysgwyr /siaradwyr Cymraeg a datblygu modelau rôl/hyrwyddwyr sy'n siarad Cymraeg o fewn eich sefydliad i wneud y Gymraeg yn weladwy.
- Cydnabod y gall y Gymraeg wneud rai pobl deimlo'n fwy cyfforddus. Gall gwirfoddolwyr sy'n siarad Cymraeg wneud byd o wahaniaeth i'r rheiny sy'n siarad Cymraeg ac angen cymorth e.e. y rheiny sy'n colli'r cof.
- Annog dysgu Cymraeg, hyrwyddo'r Gymraeg a datblygu diwylliant sy'n cydnabod y buddion o allu cynnig rhai gwasanaethau yn Gymraeg a Saesneg. Mae hyn yn dangos ymrwymiad i ddwy o ieithoedd Cymru yn eich sefydliad.
- Datblygu cyfleoedd gwirfoddoli sy'n cefnogi siaradwyr Cymraeg. Dyma ffordd wych i asiantaethau sydd eisiau cymryd camau i hyrwyddo'r Gymraeg.
- Ystyried datblygu mwy o rolau ar gyfer gwirfoddolwyr sy'n siarad Cymraeg e.e. derbynfa, cymorth/grwpiau cymdeithasol, cefnogi pobl hŷn, pobl ifanc a rhianta, o fewn marchnata, cyfieithu, cynnig gwersi Cymraeg sylfaenol, rhoi sgysiau gwybodaeth, cyfeillio/cymorth dros y ffôn a recordio llyfrau clywedol.
- Dathlu cerddoriaeth ac achlysuron diwylliannol Cymru.
- Cefnogi ymgyrch Llywodraeth Cymru i gael 1 miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050 drwy gael cyfleoedd gwirfoddoli i siaradwyr Cymraeg.
- Mae nifer fawr a chynyddol o siaradwyr Cymraeg ar draws ein rhanbarth. Mae lefelau gwirfoddoli siaradwyr Cymraeg yn uwch na'r rheiny nad ydynt yn defnyddio'r Gymraeg, felly manteisiwch ar hyn!

Canfu Arolwg Cenedlaethol Cymru yn 2019 fod 37% o bobl a oedd yn siarad Cymraeg o ddydd i ddydd ac y gallent siarad mwy nag ychydig o eiriau yn wirfoddolwyr o'i gymharu â 25% nad oedd yn siarad Cymraeg yn rheolaidd.



Croesawu Pobl Ifanc fel Gwirfoddolwyr: Awgrymiadau Ardderchog

Heriau o fewn gwirfoddoli

- Ymwybyddiaeth o sut mae cymryd rhan.
- Argaeledd cyfleoedd gwirfoddoli i bobl ifanc.
- Canfyddiadau o wirfoddoli.
- Ymrwymiad amser yn ofynnol.
- Diffyg hyder, ofni nad oes ganddynt unrhyw beth i'w gyfrannu.
- Mynediad at offer a thrafnidiaeth; costau ynghlwm.
- Cost rhoi o'u hamser i wirfoddoli yn hytrach nag ennill arian.
- Diffyg adnoddau yn cael eu dyrannu i gyfleoedd gwirfoddoli i bobl ifanc.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Hysbysebu yn ddwyieithog ar wefan Gwirfoddoli Cymru ac ar y cyfryngau cymdeithasol a dangos eich ymrwymiad i'r Gymraeg. Cofio'r hyn sydd gan siaradwyr Cymraeg i'w gynnig a sut y byddant o fudd i'ch prosiect. Yn y pen draw, eich nod yw recriwtio mwy o siaradwyr Cymraeg yn ogystal ag annog mwy o ddefnydd o'r Gymraeg. Pob lwc!



Cynhyrchwyd gyda Merched y Wawr

<https://merchedywawr.cymru/rhanbarth/gorllewin-morgannwg/>

a Chanolfan Gofalwyr Abertawe

<https://www.swansecarerscentre.org.uk/>



Awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau hyn a gwneud prosesau rheoli a recriwtio gwirfoddolwyr yn fwy cynhwysol.

Cefnogaeth yr Uwch Dîm Rheoli

Cyn i chi ddechrau ar eich taith, mae'n bwysig bod cefnogaeth gan yr uwch dîm rheoli:

- Sicrhau cefnogaeth gan y rheiny ar y brig.
- Sicrhau bod y tîm rheoli yn hygyrch i bobl ifanc.
- Sefydlu proses ar gyfer adrodd.
- Gofyn i'r tîm rheoli addo eu cefnogaeth.
- Sefydlu polisiau a gweithdrefnau.

Estyn Allan

Gweithio'n galed i estyn allan at amrywiaeth eang o bobl ifanc:

- Cael proses recriwtio glir sy'n atyniadol.
- Gwneud yn siŵr bod ffurflenni cais yn glir a chryno.
- Defnyddio sianeli recriwtio cyffredinol ac wedi'u targedu.
- Estyn allan at y rheiny na chlywir yn aml.
- Cysylltu â grwpiau arbenigol.

Ymgysylltu a Chynnwys

Bydd gennych ymgysylltiad gwell os ydych yn:

- Cynnwys pobl ifanc yng nghamau cynnar prosiectau a chynllunio.
- Cynnig amrywiaeth o gyfleoedd.
- Egluro rolau.
- Rhoi dewis i bobl ifanc ynglŷn â sut maent yn cymryd rhan.
- Rhoi'r cyfle iddynt drafod pethau eu hunain.
- Gadael iddynt osod amcanion.
- Cytuno ar 'Gylch Gorchwyl' a 'Chod Ymddygiad'.
- Gwrando, gwrando, gwrando!

Rhwystrau

Dileu rhwystrau i ymgysylltu a chymryd rhan, drwy:

- Drefnu amseroedd cyfarfod a diwrnodau sy'n gweddu i bobl ifanc.
- Dewis lleoliadau hygyrch neu ar-lein.
- Cynnig treuliau.
- Herio jargon.
- Darparu gwybodaeth glir a hygyrch.
- Hyfforddi staff i gefnogi pobl ifanc.
- Deall amgylchiadau personol pobl ifanc.



Gwybodaeth

Wrth rannu neu gynhyrchu gwybodaeth, meddwl am y canlynol:

- A yw'n hygyrch ac ar gael mewn fformatau gwahanol?
- A yw'n gyfeillgar i berson ifanc?
- A all pobl ifanc gyd-gynhyrchu gwybodaeth?
- Gwneud yn siŵr bod eraill yn darparu gwybodaeth briodol.

Bod yn atebol

Sicrhau bod pobl ifanc yn gallu eich gwneud yn atebol, drwy:

- Ddarparu adborth prydlon.
- Darparu adborth mewn fformatau gwahanol.
- Rhoi rhesymau os na ellir gwneud rhywbeth.
- Gadael i bobl ifanc wybod sut maent wedi gwneud gwahaniaeth.
- Gofyn am eu profiadau o gymryd rhan.

Support and Reward

Beth allwch chi ei wneud i gefnogi pobl ifanc? Ystyried:

- Oedolion a mentoriaid cyfoed.
- Hyfforddiant.
- Lluniaeth.
- Bod yr holl bobl ifanc yn unigolion gydag anghenion gwahanol.
- Cynnal gweithgareddau cymdeithasol a hwyliog.
- Rhoi cydnabyddiaeth a gwelededd

Buddion i bobl ifanc:

- Gwybod bod eu safbwyntiau yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi.
- Gwireddu 'Erthygl 12' i bobl ifanc.
- Ennill sgiliau a phrofiadau newydd.
- Perchnogaeth ac awdurdod.
- Cyfrannu at y broses benderfynu a gwasanaethau.
- Profiad unigryw i amlygu ar CV, cais i'r Brifysgol/am swydd etc.

Buddion i sefydliadau:

- Safbwynt ffres.
- Ystod o sgiliau, gwybodaeth ac arbenigedd.
- Brwdfrydedd ac angerdd.
- Cynrychioladol o'r bobl rydych yn eu gwasanaethu.
- Gwella darpariaeth gwasanaeth.
- Pobl ifanc yn rhan uniongyrchol o wneud penderfyniadau.

Ein Hawgrym Ardderchog ar gyfer Cynhwysiant

Dylai sefydliadau sydd wedi ymrwmo i gynnwys pobl ifanc, gynrychioli EU lleisiau mewn penderfyniadau. Gallwch CHI roi llwyfan i arweinwyr y dyfodol heddiw.



Cynhyrchwyd gan Uned Hawliau Plant Castell-nedd Port Talbot:

www.childrensrightsunit.org.uk

Prosiect amlasiantaethol yw Cymorth Gwirfoddoli Gorllewin Morgannwg

sy'n creu adnoddau a rennir i ddatblygu gwybodaeth gwirfoddolwyr a sefydliadau sy'n cynnwys gwirfoddolwyr a'r gwaith o'u rheoli a chydlynu ar draws ardaloedd Abertawe a Chastell-nedd Port Talbot. Ariennir gan Gronfa Adfer Gwirfoddoli Llywodraeth Cymru.

Partneriaid y prosiect yw:

Cyngor Castell-nedd Port Talbot, Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol Castell-nedd Port Talbot, Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe, Cyngor Abertawe, Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol Abertawe a Phartneriaeth Ranbarthol Gorllewin Morgannwg

**Am ragor o wybodaeth, ewch i:
www.westglamorgan.org.uk/wgvs**