

Adeiladu diwylliant o wirfaddoli: Pecyn cymorth

Wedi coladu gan Mind yn Gwent mewn partneriaeth gyda WCVA.

Cynnwys

1. Adeiladu diwylliant o wirfaddoli
2. Yr Edau Aur
3. Yr Hunan-asesiad
4. Canllawiau

Adeiladu diwylliant gwirfoddoli hollgwmpasog

Mae'r pecyn cymorth hunanasesu hwn ar gyfer meithrin diwylliant o wirfoddoli yn gynnyrch llawer o gyfarfodydd 'cymuned ymarfer' sy'n cynnwys gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda gwirfoddolwyr yn ardal Gwent a thu hwnt, yn ogystal ag ymgynghori a chydweithio â phobl ifanc ledled Gwent a'n grwp o wirfoddolwyr ifanc ein hunain. Nid yw'r awgrymiadau a wnawn yn y ddogfen hon i fod yn rhestr wirio hollgynhwysfawr o sut i weithredu gwirfoddoli, ond yn gasgliad o syniadau a gwerthoedd cyffredin a ddefnyddir ar draws sefydliadau sydd wedi cael eu hystyried yn arfer gorau wrth weithio gyda gwirfoddolwyr.

Wrth greu'r pecyn cymorth hunanasesu hwn, roedd y cysyniad o ddiwylliant yn thema gyffredin yn ein trafodaethau gyda gweithwyr proffesiynol a phobl ifanc. Roedd y cysyniad o wirfoddoli wedi gwreiddio yng nghalon y sefydliad lle mae'n digwydd yn ymddangos yn ganolog i'n syniadau ar y ffordd orau o weithio gyda gwirfoddolwyr. I ddechrau, fe wnaethom ni gynnwys hyn fel ystyriaeth allweddol o'r offeryn hunanasesu, fodd bynnag, fe sylweddolom ni'n fuan, yn hytrach na bod yn ystyriaeth allweddol, mai adeiladu'r diwylliant gwirfoddoli hwn oedd y ddelfryd yr oeddem i gyd yn gweithio tuag ato.

Efallai y byddwch yn gweld bod rhai awgrymiadau yn y ddogfen hon yn cwmpasu llawer o egwyddorion gwirfoddoli. Y peth gwydych am weithio i ddod o hyd i ffyrdd o sicrhau bod eich gwirfoddolwyr yn cael profiad cadarnhaol o wirfoddoli yn eich sefydliad yw y bydd yn aml fanteision annisgwyl. Mae hyn yn golygu, trwy weithredu dim ond ychydig o syniadau o'r pecyn cymorth hwn, y gallech weld llawer mwy o welliannau ym mhrofiad eich gwirfoddolwyr na dim ond y rhai yr oeddech yn bwriadu eu cyflawni.

Adeiladu diwylliant gwirfaddoli hollgwmpasog

Mae ein pecyn cymorth hunanasesu wedi'i rannu'n adrannau:

- **Yr Edau Aur**
- **Hunanasesiad**
- **Chanllawiau.**

Edau aur - Dyma'r pethau sylfaenol yr ydym yn teimlo sy'n sail i arfer da wrth weithio gyda gwirfoddolwyr, ac felly'n sail i bopeth arall a drafodir yn y pecyn cymorth hwn.

Hunasesiad - Mae'r hunanasesiad yn fodel y gall sefydliadau a gwirfoddolwyr ei ddefnyddio i werthuso ble maen nhw arni gyda gwirfoddoli, a pha gamau nesaf y gellid eu cymryd i symud tuag at ddiwylliant gwirfoddoli hollgwmpasog.

Canllawiau - Mae hyn yn adeiladu ar y datganiadau yn yr hunanasesiad, gan roi mwy o wybodaeth a syniadau ar gyfer gweithredu.

Credwn fod diwylliant o wirfoddoli yn dda i sefydliadau, yn dda i gymunedau ac yn dda i fywyd.

Yr Edau Aur

Mae'r edafedd aur a gynigir yma yn set o agweddau a chredoau yr ydym yn credu sy'n sail i arfer gorau mewn gwirfoddoli. Profon nhw eu bod yn gyffredin ar draws llawer o'r gwahanol feysydd gwirfoddoli a nodwyd gennym fel rhan o'n hymchwil cymunedau ymarfer. Yn hytrach na gweithredu fel categorïau o bwyntiau y gellir gweithredu arnynt fel y rhai a gynhwysir yn yr offeryn asesu, yr edau aur yw'r hanfodion sydd eu hangen i ganiatáu i wirfoddoli ffynnu.

Ein 4 Edau Aur

Gwerth:

Mae dangos eich bod yn gwerthfawrogi gwirfoddolwyr a'r gwaith maen nhw'n ei wneud yn bwysig ar gyfer ymgysylltiad parhaus, nid yn unig ar lefel bersonol ond ar lefel sefydliad. Gall hyn gymryd amser i'w adeiladu, ond mae'n werth yr amser a'r ymdrech, gan ei fod yn meithrin cymaint o'r rhinweddau sydd eu hangen ar wirfoddolwr i gael profiad gwirfoddoli cadarnhaol, fel ymdeimlad o berthyn a phwrrpas. Gall sut mae hyn yn edrych fod yn wahanol iawn i lawer o sefydliadau - mae rhai enghreifftiau wedi'u cynnwys yn ein hadran ganllawiau.

Yr Edau Aur

Ethos a rennir:

Yn aml, dyma'r union reswm pam mae pobl eisiau gwirfoddoli gyda sefydliadau - mae ganddyn nhw angerdd penodol dros achos neu brofiad mewn maes penodol ac maen nhw eisiau rhannu'r angerdd a'r wybodaeth hon ag eraill. Mae'n bwysig bod ethos y sefydliad ac ethos y gwirfoddolwyr yn cyd-fynd. Er y gallai hyn ymddangos fel rhywbeth amlwg pan fydd gwirfoddolwyr yn dod i mewn i'ch sefydliad, gall fod yn werth treulio peth amser yn archwilio cymhellion eich gwirfoddolwyr dros wirfoddoli a sut y gallai hyn ymddangos yn ymarferol iddyn nhw. Gall hyn eich helpu i fframio'r gweithgareddau gwirfoddoli yn briodol, a rhoi mewnwelediad i ba weithgareddau sy'n addas ar gyfer y gwirfoddolwyr rydych chi'n gweithio gyda.

Disgwyliadau a chyfathrebu:

Gall sicrhau bod gwirfoddolwyr yn glir ynglŷn â'r hyn a ddisgwylir ganddynt fod y gwahaniaeth rhwng ymgysylltu ac ymddieithrio. Y cam cyntaf yma yw sicrhau bod y sefydliad yn deall yr hyn y mae am ei gyflawni gyda gwirfoddolwyr fel y gellir cyfleu hyn mor glir â phosibl. Mae hefyd yn ddefnyddiol os yw'r holl staff yn glir ynglŷn â hyn fel bod y ddealltwriaeth o swyddogaeth gwirfoddolwyr yn y sefydliad yn gyson ar draws timau. Mae hyn hefyd yn golygu bod pobl yn glir ynglŷn â'r hyn y gallant ei ddisgwyl gan wirfoddolwyr, gan eu paratoi ar gyfer llwyddiant fel rhan o'r sefydliad.

Yr Edau Aur

Mae hefyd yn allweddol ein bod yn rheoli disgwyliadau'r gwirfoddolwyr eu hunain o ddechrau eu profiad gyda'r sefydliad. Byddwch mor glir a gonest â phosibl ynglŷn â pha weithgareddau y byddant yn gallu cymryd rhan ynddynt, ac os nad yw'r pethau hynny wedi'u penderfynu eto - rhowch wybod iddynt hyn hefyd. Mae'n bwysig cadw mewn cyfathrebiad â gwirfoddolwyr i roi gwybod iddynt am unrhyw newidiadau sy'n digwydd gyda'r sefydliad a allai effeithio arnynt neu'r gwaith maen nhw'n ei wneud. Mae adeiladu'r llinellau cyfathrebu clir hyn o'r dechrau yn helpu i osgoi camddealltwriaethau a'r ymddieithrio a all ddeillio o hyn weithiau.

Mae'n bwysig cofio sut mae gwahanol bobl yn cyfathrebu, a gosod disgwyliadau am hyn hefyd. Efallai y bydd rhai pobl yn gallu cael mynediad gwell at rai mathau o gyfathrebu, felly gall gweithio gyda'ch gwirfoddolwyr i ddod o hyd i'r dull cyfathrebu gorau iddyn nhw fod yn ddefnyddiol. Wrth gwrs, mae'n anodd gwneud y gorau i bawb pan rydyn ni i gyd yn wahanol, ond efallai y bydd addasiadau syml y gellir eu gwneud yn sicrhau bod y broses yn hygyrch i ranfwyaf o bobl.

Dylen ni hefyd geisio cofio, i lawer o bobl rydyn ni'n gweithio gyda, mai rhan fach o fywyd prysur yw gwirfoddoli, felly mae sicrhau ein bod ni'n cadw amllder cyfathrebu i lefel y gellir ei rheoli yn helpu gydag ymgysylltiad.

Yr Edau Aur

Cymorth:

Ni all gwirfoddolwyr weithredu o fewn sefydliad heb gymorth. Bydd sut mae hyn yn edrych yn wahanol i bob gwirfoddolwr yn ogystal â phob sefydliad, ond mae'n bwysig bod gan wirfoddolwyr rywffaint o gymorth i'w galluogi i gymryd rhan yn y gweithgareddau a gynigir iddynt. Gallai hyn olygu archwilio opsiynau gyda gwirfoddolwyr, sicrhau bod aelodau staff wedi'u hyfforddii weithio gyda gwirfoddolwyr, neu roi pwynt cyswllt i wirfoddolwyr fel eu bod yn gwybod at bwy i droi gydag unrhyw anghenion cymorth.

Mae hefyd yn werth cofio natur y gweithgareddau gwirfoddoli a ddarparwch wrth ystyried pa gymorth a allai fod ei angen ar wirfoddolwyr. Er enghraifft, yn Mind rydym yn gweithio gyda phobl sydd wedi profi problemau iechyd meddwl, ac o ganlyniad mae gennym lawer o wirfoddolwyr sydd â phrofiad byw o broblemau iechyd meddwl. Er bod hyn yn amhrisiadwy ar gyfer y gweithgareddau cymorth cyfoedion a ddarparwn, mae'n bwysig ein bod yn darparu cymorth digonol i wirfoddolwyr i sicrhau nad yw'r math hwn o wirfoddoli yn cael effaith andwyol ar eu hiechyd meddwl.

Offeryn Hunanasesu

Gellir defnyddio'r offeryn Hunanasesu mewn ychydig o wahanol ffyrdd, yn dibynnu ar yr hyn rydych chi'n edrych i'w gael o'r gweithgaredd. Gellir ei ddefnyddio i werthuso cryfderau a meysydd datblygu darpariaeth wirfoddol sefydliad, neu gellir ei ddefnyddio gyda gwirfoddolwr i asesu eu profiad gwirfoddoli.

Mae pob pwynt ar y seren yn cynrychioli elfen allweddol o'r profiad gwirfoddoli, ac mae pob datganiad o fewn y pwyntiau hyn yn cynrychioli camau o fewn yr elfennau hyn a all wella profiad y gwirfoddolwr yn y maes penodol hwnnw. Dewch o hyd i ba ddatganiadau sy'n cyfateb i brofiad eich gwirfoddolwyr. Ar ôl i chi wneud hyn ar gyfer pob pwynt ar y seren, cysylltwch y dotiau! Mae pa mor eang yw eich cylch yn dangos faint o'r ddatganiadau yr ydych chi wedi'u - cynnwys.

Canllawiau

Yma fe welwch ehangiad ar bob datganiad yn yr hunanasesiad, a syniadau pellach ar gyfer gweithredu. Rydym yn cydnabod na fydd y syniadau a gyflwynir yma yn berthnasol i bob profiad o wirfoddoli, ond maent yn gasgliad o'r syniadau a'r awgrymiadau a wnaed yn ein hymchwil cymunedau ymarfer a gynhaliwyd gyda gwirfoddolwyr a gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda gwirfoddolwyr.

Cysylltiad

Mae cyfathrebu rhwng staff a gwirfoddolwyr yn cael ei hwyluso:

- Ffurflenni adborth 'Dywedoch chi ein gwnaethom ni' – mae hyn yn helpu gwirfoddolwyr i weld pa newidiadau sydd wedi'u rhoi ar waith a sut mae eu hadborth yn bwysig i'r sefydliad maen nhw'n gwirfoddoli iddo.
- Rhannu newyddion am ddigwyddiadau mewnol/allanol – mae hyn yn sicrhau bod gwirfoddolwyr yn gallu teimlo'n rhan o'r sefydliad gan fod ganddyn nhw wybodaeth am yr hyn sy'n digwydd y tu allan i'w cyfraniadau penodol, ac mae hefyd yn rhoi cyfleoedd i wirfoddolwyr gymryd rhan mewn pethau nad oedden nhw efallai wedi gwybod amdanynt o'r blaen.
- Dolenni adborth - sicrhau bod adborth yn cael ei gymryd a'i wrando arno a bod unrhyw newidiadau sydd wedi'u rhoi ar waith yn cael eu rhannu gyda'r garfan wirfoddolwyr.

Amgylchedd sydd mor agored ac onest â phosibl:

- Gall sicrhau bod gwirfoddolwyr yn ymwybodol efallai na fyddwch chi'n gallu rhannu'r holl wybodaeth gyda nhw ond bod yn ymrwymedig i rannu'r hyn y gallwch chi gyda nhw helpu gwirfoddolwyr i deimlo'n rhan o sefydliad, a chydabod gwerth eu llais a'r gwaith maen nhw'n ei wneud.

Canllawiau

Mae staff yn frwdfrydig i feithrin perthnasoedd â gwirfoddolwyr:

- Er ei bod hi'n bwysig cynnal ffiniau proffesiynol priodol wrth feithrin perthnasoedd â gwirfoddolwyr, mae ffurfio cysylltiad â'r gwirfoddolwyr rydych chi'n gweithio gyda hefyd yn allweddol ar gyfer ymgysylltiad parhaus. Mae hyn hefyd yn helpu i sicrhau eich bod chi'n gwybod cryfderau eich gwirfoddolwyr a'r meysydd i'w datblygu.

Mae ffiniau'n hyblyg o fewn y gofod gwirfoddoli:

- Mae ffiniau'n bwysig i'w cael wrth weithio gyda gwirfoddolwyr, ac mae sicrhau eu bod yn cael eu cyfleu'n glir i wirfoddolwyr yn rhywbeth a fynegwyd gan lawer o weithwyr proffesiynol a gwirfoddolwyr drwy gydol ein hymchwil. Fodd bynnag, rhaid cydnabod hefyd fod angen i ffiniau fod yn hyblyg ar adegau, a bod angen i wirfoddolwyr ddeall hyn.

Mae ymdeimlad o undod yn bodoli rhwng gwirfoddolwyr:

- Datgelodd ein hymchwil fod teimlo'n rhan o dîm sydd yn rhannu'r un nod yn elfen allweddol o'r profiad gwirfoddoli. Gellir hwyluso hyn mewn sawl ffordd wahanol, ond y pethau a amlygwyd gan y gweithwyr proffesiynol a'r gwirfoddolwyr y siaradom â nhw oedd ystumiau o werthfawrogiad (pethau fel nodiadau diolch, digwyddiad i ddathlu cyfraniad gwirfoddolwyr, digwyddiad cymdeithasol neu hyd yn oed bost cyfryngau cymdeithasol yn cydnabod y cyfraniad) yn ogystal ag amser drwy gydol eu profiad gwirfoddoli i gysylltu â gwirfoddolwyr eraill.

Canllawiau

Gwerthfawrogiad

Gwario arian:

Sut ydych chi'n gallu rhoi rhywbeth yn ôl i'ch gwirfoddolwyr yn ariannol? Mae hyn yn cynnwys manylion fel arian teithio, lluniaeth wrth iddyn nhw wirfoddoli yn ogystal ag unrhyw beth arall a allai eu gadael allan o boced. Mae'n bwysig bod gwirfoddolwyr yn gwybod beth fyddant yn cael eu ad-dalu amdano yn ystod eu profiad gwirfoddoli.

Mae staff yn parchu pob gwirfoddolwr yn gyfartal:

Does dim ots faint y gallant fod yn rhan ohono neu ba mor hir y maent wedi bod yn rhan ohono. Yn naturiol, bydd y garfan wirfoddolwyr yn datblygu eu deinameg grŵp eu hunain, ond mae'n bwysig bod staff yn modelu cystal ag y gallant fod pob cyfraniad gwirfoddol yn cael ei werthfawrogi'n gyfartal.

Canllawiau

Cyfleoedd ar gyfer cysylltiad cymdeithasol:

Siaradodd gwirfoddolwyr a oedd yn rhan o'n hymchwil am bwysigrwydd cysylltiad cymdeithasol fel dull o ddangos gwerthfawrogiad. Enghreifftiau a nodwyd ganddynt fel arfer da oedd cyfarfodydd â thema fel 'noson pitsa a puzzles' neu bicnics, yn ogystal â chael eu gwahodd i ddigwyddiadau sy'n cynnwys y gweithle cyfan, er enghraifft dathliad Nadolig. Mae'n bwysig meddwl am ddymuniadau ac anghenion eich grŵp wirfoddolwyr benodol i sicrhau mai cysylltiad cymdeithasol yw'r hyn y maent ei eisiau, a sut y gallai hyn edrych iddynt.

Bodloni disgwyliadau gwirfoddolwyr o ran gwirfoddoli:

Bydd gan bob gwirfoddolwr syniadau gwahanol am yr hyn y mae gwirfoddoli yn ei olygu iddyn nhw. Gall darganfod beth yw'r disgwyliadau hyn yn gynnar ym mhrofiad gwirfoddolwr sicrhau eich bod chi'n gallu rhoi profiad iddyn nhw sy'n diwallu eu hanghenion. Er efallai na fyddwch chi'n gallu diwallu holl anghenion eich gwirfoddolwyr, gall eich helpu i ddeall ble gallwch chi ddatblygu, a helpu eich gwirfoddolwyr i deimlo'n rhan o'r broses drwy weithio gyda nhw i weithredu unrhyw newidiadau.

Canllawiau

Pwrrpas

Cyflwyno cyfleoedd addas i wirfoddolwyr:

Tynnodd gwirfoddolwyr a gweithwyr proffesiynol sylw at y ffaith y gall rhoi cyfleoedd aml i wirfoddolwyr gyfrannu o fewn y sefydliad helpu i sicrhau eu bod nhw'n teimlo bod eu cyfraniad o werth.

Mae'n bwysig meddwl a yw'r tasgau rydych chi'n eu dynodi i wirfoddolwyr yn briodol iddyn nhw, ac a oes ganddyn nhw'r sgiliau a'r wybodaeth i'w cyflawni. Os nad ydyn nhw eto'n barod i ymgymryd â rhai gweithgareddau gwirfoddol, a allech chi weithio gyda nhw i ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen?

Cyflwyno cyfleoedd gyda gwerth:

- Sicrhau bod y cyfleoedd a gyflwynir i'r gwirfoddolwyr yn werth chweil ac â phwrrpas clir.
- Gall fod yn fanteisiol dangos i'ch gwirfoddolwyr beth sydd wedi'i wneud yn y gorffennol i ddangos iddynt pa effaith y gall gwirfoddoli yn eich sefydliad ei chael.
- Yn ein hymchwil, ystyriwyd ffactorau fel osgoi cymryd rhan yn symbolaidd, cynnig gweithgareddau sydd o ddiddordeb i wirfoddolwyr neu a ystyrir yn bwysig iddynt, yn ogystal â chyfleoedd i gymryd rhan weithredol, fel elfennau allweddol o ymgysylltu ystyrlon.

Canllawiau

Rydym yn deall beth mae pobl eisiau cael allan o wirfoddoli:

- Cymerwch amser i wrando ar yr hyn y mae pob gwirfoddolwr eisiau ei gael o'u hamser yn gwirfoddoli a deall y bydd gan bob person wahanol nodau. Gall gwybod eu diddordebau a'u nodau o fewn gwirfoddoli helpu i sefydlu pwy fyddai fwyaf addas ar gyfer gweithgaredd penodol, a gall gwybod beth yr hoffai gwirfoddolwyr ei ddatblygu helpu gyda chynllunio gweithgareddau yn y dyfodol.
- Gallech wneud hyn trwy gadw lle ar gyfer hyn yn ystod eu hyfforddiant, cynnal grwpiau ffocws, neu gyfarfod â phob gwirfoddolwr unigol os yn bosibl.
- Mae hefyd yn werth cofio y gall cymhellion pobl newid wrth iddynt symud trwy eu profiad gwirfoddoli, ac felly mae'n werth gwirio gyda'ch gwirfoddolwyr o bryd i'w gilydd i ddeall a yw eu hanghenion wedi newid.

Cyflwyno cyfleoedd sy'n gweithio tuag at eu synnwyr unigol o bwrpas:

- Meddyliwch am sut mae cyfleoedd o fudd i'r unigolion sy'n gwirfoddoli gyda chi. Mae hyn yn sicrhau bod y gweithgareddau a gynigir yn gydlynol â'u cymhelliant i wirfoddoli. Gall gwybod eich carfan gwirfoddolwyr fod o fudd i'w helpu i deimlo'n rhan o'r sefydliad a'r achos maen nhw'n dewis ei gefnogi trwy wirfoddoli.

Canllawiau

Hyblygrwydd

Rhannu gwybodaeth allweddol gyda gwirfoddolwyr:

- Mae sicrhau bod gwybodaeth am weithgareddau gwirfoddoli ar gael i wirfoddolwyr ei defnyddio bob amser yn allweddol ar gyfer cynnal ymgysylltiad. Gall hyn fod o fudd i wirfoddolwyr nad ydynt efallai'n gallu mynychu cyfarfodydd bob amser.
- A oes ffordd y gallwch gynnwys gwirfoddolwyr mewn cynllunio neu gyfarfodydd pan na allant fod yn bresennol? Er enghraifft, anfon y pynciau i'w trafod ymlaen llaw ar gyfer cyfraniad gwirfoddolwyr, anfon disgrifiad byr o'r hyn a benderfynwyd ar ôl i'r cyfarfod ddod i ben, neu wneud defnydd o arolygon barn neu sgysiau ar-lein.

Gwneud addasiadau i wirfoddolwyr a ddarparu gwybodaeth am addasiadau posibl:

- Ystyriwyd bod deall pa gyfyngiadau a allai fod gan eich gwirfoddolwyr a gweithio gyda nhw i sicrhau bod gwirfoddoli mor hygyrch â phosibl yn ffactor allweddol o ran yr hyn sy'n gwneud y brofiad i weithio i wirfoddolwyr.
- Mae rhannu pa addasiadau sydd eisoes ar waith i gefnogi gwirfoddolwyr hefyd yn rhywbeth a all alluogi gwirfoddolwyr i deimlo'n gyfforddus wrth ofyn am ddiwallu eu hanghenion.

Canllawiau

Mae staff yn dangos parodrwydd i ystyried a gweithredu awgrymiadau gwirfoddolwyr:

- Gall cymryd yr amser i ddeall yr hyn y mae gwirfoddolwyr ei eisiau o'u profiad ddangos gwerth eu profiad yn eu rôl wirfoddol, gan feithrin eu hyder a sicrhau bod y gwasanaeth y maent yn cyfrannu ato yn ymatebol i'r profiad gwerthfawr hwn.
- Gall gweithio gyda gwirfoddolwyr i weithredu newidiadau y maent yn eu hawgrymu fod yn werth chweil i'r gwasanaeth a'r gwirfoddolwyr.

Mae ein hymrwymyiadau gofynnol yn gyraeddadwy i'r rhan fwyaf:

- Meddyliwch a yw eich disgwyliadau o wirfoddolwyr yn rhywbeth y gall y rhan fwyaf o bobl eu bodloni'n rhesymol. Meddyliwch am anghenion y bobl sy'n gwirfoddoli gyda chi'n aml neu a allai wirfoddoli gyda chi; gall hyn gynnwys pethau fel costau ariannol, ymrwymyiadau amser a chyfyngiadau oherwydd iechyd corfforol a/neu feddyliol.

Canllawiau

Dan arweiniad gwirfoddolwyr:

Gall gwirfoddolwyr weithio'n annibynnol pan fo'n briodol:

- Sicrhau bod gwirfoddolwyr yn cael yr amser a'r gefnogaeth i ddatblygu'r sgiliau sydd eu hangen i gwblhau gweithgareddau'n annibynnol. Nododd gwirfoddolwyr a oedd yn rhan o greu'r pecyn cymorth hwn fod gallu gweithio'n annibynnol lle bo modd yn cyfrannu at fwy o hyder mewn gwirfoddoli. Gellir gwneud hyn trwy hyfforddiant, mentora gan aelodau staff a gwirfoddolwyr eraill, yn ogystal ag arsylwi a phrofiad ymarferol gyda cymorth.

Gweithgareddau'n cael eu cychwyn gan wirfoddolwyr:

- Gall syniadau ar gyfer datblygu gweithgareddau gwirfoddoli gael eu cychwyn gan wirfoddolwyr. Darperir amser a lle i'r syniadau hyn gael eu clywed a'u trafod. Mae cyfleoedd i'r gwirfoddolwyr gymryd rhan wrth sefydlu y syniadau hyn.

Canllawiau

Mae llais gwirfoddolwyr yn cael ei glywed, ei wrando a'i weithredu:

- Mae dewis a asiantaeth i wirfoddolwyr yn cael eu annog. Mae gwirfoddolwyr yn gwybod bod eu llais wedi'i gynnwys yn natblygiad y gwaith sy'n digwydd o'u cwrmpas. Dywedir wrth wirfoddolwyr neu gallant weld effaith rhannu eu meddyliau a'u hadborth ynghylch eu gweithgareddau gwirfoddoli. Gellir gwneud hyn trwy greu manau penodol lle mae adborth gwirfoddolwyr yn brif ffocws; e.e. grwpiau ffocws, cyfarfodydd, rhan o gyfarfod 1-1 gyda gwirfoddolwr neu ddiwrnod hwyl/ymgysylltu. Gall y cyfleoedd hyn helpu i feithrin amgylchedd lle mae lleisiau gwirfoddolwyr yn cael eu gwerthfawrogi a'u gwneud yn rhan o drefn dydd i ddydd y sefydliad.

Mae gwirfoddolwyr yn rhan allweddol o wneud penderfyniadau:

- Mae gwneud penderfyniadau yn cael ei ystyried yn broses gydweithredol gan wirfoddolwyr ac aelodau staff. Gall hyn olygu sicrhau bod adborth a syniadau gwirfoddolwyr yn ganolog i unrhyw waith sy'n cynnwys gwirfoddoli yn ogystal â'u cynnwys (lle yn briodol) mewn penderfyniadau eraill sy'n digwydd o fewn y sefydliad. Mae hyn yn cydnabod gwerth y profiad gwirfoddoli fel rhan o weithrediad dyddiol y sefydliad. Gallai hyn edrych fel rhannu cynlluniau newydd ar gyfer datblygu'r sefydliad lle bo modd, neu rannu syniadau ar gyfer prosiectau newydd i gynnwys safbwyntiau gwirfoddolwyr.