Defnyddio gwirfoddolwyr yn eich prosiect

Cyflwyniad

Mae llawer o brosiectau Ffordd o Fyw'n bwriadu defnyddio gwirfoddolwyr i gyflwyno eu prosiectau.

I'r rhan fwyaf o sefydliadau, mae llawer o fanteision i'w hennill o gynnwys gwirfoddolwyr yn eu gwaith. Un fantais amlwg yw bod gwirfoddolwyr yn darparu adnodd staffio cost-effeithiol, ac felly'n caniatáu i chi ymestyn gwaith eich prosiect. Gallai hynny olygu gallu gweithio gyda mwy o gyfranogion, neu allu gweithio dros ardal ddaearyddol ehangach. Mae'r manteision eraill o weithio gyda gwirfoddolwyr yn cynnwys:

- Gallant ddod â sgiliau newydd na fyddai gan eich sefydliad fel arall;
- Gallant ddod â gwybodaeth fanwl o'r ardal leol a'r cymunedau rydych chi'n debyg o fod yn gweithio ynddynt;
- Gallant ddefnyddio'r wybodaeth hon i'ch helpu i gyrraedd grwpiau y gallech fel arall ei chael hi'n anodd eu cyrraedd;
- Gallant wneud i'ch sefydliad ymddangos yn fwy croesawgar i'r bobl rydych chi eisiau gweithio gyda nhw;
- Gallant ddod â syniadau newydd, agwedd ffres a brwdfrydedd dros eich gwaith a'ch sefydliad;
- Mae'r hyfforddiant a'r profiad gwaith a rowch i'ch gwirfoddolwyr yn fuddsoddiad yn eich cymuned leol. Mae'n bosib y gwelwch eich bod yn cyflawni deilliannau ychwanegol drwy weithio gyda gwirfoddolwyr, megis eu helpu i ennill cymwysterau a phrofiad gwaith.

Er bod rhai prosiectau Ffordd o Fyw'n brofiadol wrth weithio gyda gwirfoddolwyr, neu wedi ffurfio partneriaethau gyda sefydliadau megis Cynghorau Gwasanaeth Gwirfoddol sy'n meddu ar y profiad hwn, mae eraill yn ddibrofiad yn y maes. Yn ogystal â manteision, gall gwirfoddolwyr achosi problemau a heriau i sefydliadau, yn enwedig os ydyn nhw'n gweithio gyda gwirfoddolwyr am y tro cyntaf. Mae'r wybodaeth isod yn trafod rhai o'r materion y bydd angen i chi eu cymryd i ystyriaeth wrth baratoi i weithio gyda gwirfoddolwyr.

Terminoleg

Mae rhai sefydliadau'n sôn am 'ddefnyddio' neu 'gyflogi' gwirfoddolwyr. Nid yw'r cyntaf yn rhyw gyfeillgar iawn, a gall yr ail beri problemau i'ch sefydliad (gweler y sefyllfa gyfreithiol isod.) Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau'r sector gwirfoddol yn defnyddio'r geiriau 'gweithio gyda' neu 'gynnwys' gwirfoddolwyr.

Pam gwirfoddolwyr yn hytrach na staff cyflogedig?

Fel y nodwyd uchod, prif fantais gwirfoddolwyr ar gyfer y rhan fwyaf o sefydliadau yw eu cost-effeithiolrwydd. Fodd bynnag, mae yna ystyriaethau eraill hefyd y bydd

angen i chi eu pwyso a mesur yn erbyn hyn, a bydd angen i chi farnu costau a buddion gweithio gyda gwirfoddolwyr fel rhan o'ch proses cynllunio busnes. Rydym yn trafod rhai o'r rhain isod.

Cost-effeithiol, ond nid am ddim

Er nad ydych chi'n talu cyflog i wirfoddolwyr, nid yw hyn yn golygu na fydd unrhyw gostau ar eich sefydliad os byddwch yn penderfynu gweithio gyda gwirfoddolwyr. Yn bendant *ni ddylai* **gostio arian** *i unrhyw un i ddod i wirfoddoli i chi.* Ystyr hyn yw y bydd angen i chi dalu o leiaf:

- Costau teithio;
- Cost yr hyfforddiant fydd ei angen arnyn nhw i gyflawni eu rôl gwirfoddoli yn effeithiol;
- Cost unrhyw offer neu ddeunyddiau fydd eu hangen arnynt; a
- Cost gofynion cyfreithiol megis gwiriadau'r Swyddfa Cofnodion Troseddol (CRB) ac yswiriant.

Bydd angen i chi benderfynu hefyd a fydd eich sefydliad yn talu costau ychwanegol megis lwfans cinio neu gostau gofal plant. Gall y costau y byddwch yn eu talu effeithio ar bwy fydd yn gallu gwirfoddoli i chi, ac felly dylech ystyried hyn ochr yn ochr â'ch polisi cydraddoldeb. Er enghraifft, mae menywod sy'n dod yn ôl i fyd gwaith yn aml yn edrych ar wirfoddoli fel ffordd o ddod yn ôl. Ond efallai na fyddan nhw'n gallu gwirfoddoli os nad ydyn nhw'n gallu fforddio talu am ofal plant.

Er hynny, ni ddylai pobl ddisgwyl elwa'n ariannol drwy wirfoddoli i chi. Gall talu mwy na'u costau i bobl achosi problem i'ch sefydliad (gweler y sefyllfa gyfreithiol isod). Gall hefyd effeithio ar fudd-daliadau pobl.

Dylech lunio polisi costau ar gyfer eich gwirfoddolwyr. Byddem hefyd yn eich cynghori i drafod hyn gyda'ch Canolfan Waith/ Swyddfa DWP leol i sicrhau nad yw'ch polisi yn gwrthdaro â deddfwriaeth a gofynion budd-daliadau.

Dylech wneud yn siŵr fod arian costau wedi eu cynnwys yng nghyllideb eich prosiect yn ystod y cam cynllunio busnes.

Costau eraill - cefnogaeth a goruchwyliaeth

Yn ogystal ag unrhyw hyfforddiant sydd ei angen arnynt cyn iddyn nhw gychwyn, bydd angen cefnogaeth a goruchwyliaeth barhaus ar wirfoddolwyr i wneud eu gwaith i chi. Dylai bod rhywun y maen nhw'n adrodd iddo/i, sy'n gyfrifol am ddatrys unrhyw faterion ac ateb ymholiadau gwirfoddolwyr am eu gwaith, a hefyd am wneud yn siŵr fod gwirfoddolwyr yn cadw at bolisïau'r sefydliad a'r safonau gofynnol yn eu gwaith. Bydd hyn yn arbennig o berthnasol os yw gwirfoddolwyr yn gweithio ar eu pennau eu hunain.

Bydd angen i chi ystyried pwy sy'n mynd i ymgymryd â'r rôl o reoli gwirfoddolwyr a faint fydd hi'n costio iddyn nhw i wneud hyn, yn cynnwys unrhyw hyfforddiant fydd ei angen arnyn nhw er mwyn gwneud y gwaith. Unwaith eto, dylech wneud yn siŵr fod y costau hyn wedi eu cynnwys yng nghyllideb eich prosiect yn ystod y cam cynllunio busnes.

Beth fydd eich gwirfoddolwyr yn ei wneud?

Dylech fod yn glir iawn am y math o waith rydych am i wirfoddolwyr ei wneud yn eich prosiect, a dylech lunio disgrifiad rôl ar gyfer pob rôl wahanol. Yn ogystal â gosod allan y mathau o dasgau, dylai hwn hefyd osod allan y sgiliau sydd eu hangen a faint o amser y byddech yn disgwyl i'r gwirfoddolwr ei gyfrannu. Dylech gynnwys y disgrifiadau rôl yn eich cynllun busnes.

Mae rhai sefydliadau'n glir iawn eu bod am i rolau gwirfoddolwyr fod yn wahanol i, ac ar wahân i'w rolau staff. Does dim byd yn bod ar ofyn i wirfoddolwyr wneud gwaith sydd yr un fath, neu'n debyg i waith staff cyflogedig, ond byddai angen i chi ystyried a yw hyn yn briodol neu'n ddichonadwy. Er enghraifft:

- Gall staff cyflogedig weithio dros eu horiau arferol, lenwi sesiynau ar fyr rybudd neu weithio gyda'r nos ac ar benwythnos. Ydy hi'n rhesymol gofyn i wirfoddolwyr wneud yr un fath?
- Fyddech chi'n meddwl ei bod hi'n briodol i wirfoddolwyr fod yn trafod arian parod, neu'n cymryd cyfrifoldeb dros ddiogelwch ar ran eich sefydliad?
- Ydych chi'n meddwl y dylai gwirfoddolwyr fod yn rheoli, neu'n gyfrifol am waith, gwirfoddolwyr eraill?
- Gall fod yn beth hollol arferol i staff o'ch sefydliad fynd i mewn i gartrefi pobl ar eu pennau eu hunain fel rhan o'u gwaith. Fodd bynnag, os ydyn nhw'n gwneud hyn, maen nhw'n debygol o fod â phrofiad o wneud hynny o swyddi blaenorol, o fod yn ymwybodol o oblygiadau iechyd a diogelwch o wneud hyn, ac o wybod a defnyddio polisïau eich sefydliad ynghylch adrodd yn ôl i'r swyddfa. Ydy hi'n debygol y bydd gwirfoddolwr yn meddu ar yr un profiad a hyfforddiant? Ydy hi felly'n rhesymol i ofyn iddo/i wneud hyn?
- Fyddech chi'n gofyn i wirfoddolwr gynrychioli eich sefydliad, er enghraifft, drwy roi anerchiad, drwy fynd i gyfarfod gyda chyllidwr neu drwy fynychu cynhadledd achos dros deulu yr oedden nhw wedi bod yn gweithio gydag ef?

Bydd angen i chi feddwl am sefyllfaoedd sy'n debygol o godi yn ystod cyfnod gwaith eich gwirfoddolwr gyda chi, gan lunio unrhyw bolisïau yr ydych yn eu hystyried yn angenrheidiol.

Recriwtio eich gwirfoddolwyr

Bydd angen i chi feddwl am sut yr ydych yn mynd i recriwtio eich gwirfoddolwyr a'u denu i weithio gyda'ch sefydliad. Fel rhan o'ch cynllun busnes, mae'n rhaid i chi gwblhau strategaeth marchnata a chyfathrebu yn dangos sut y byddwch yn rhoi gwybodaeth am eich prosiect i wahanol gynulleidfaoedd. Os ydych chi'n cynllunio cynnwys gwirfoddolwyr, yna maen nhw'n un o'r cynulleidfaoedd y bydd angen i chi ei dargedu. Dylech chi hefyd ystyried a oes angen i chi gynnwys unrhyw gerrig milltir ar gyfer recriwtio gwirfoddolwyr yn eich cynllun busnes.

Dylech feddwl am bwy yw'r grwpiau mwyaf tebygol o bobl fydd eisiau gwirfoddoli ar gyfer eich sefydliad. Gallai enghreifftiau gynnwys:

- Myfyrwyr;
- Rhieni;
- Pobl wedi ymddeol;

- Pobl yn dod allan o'r carchar;
- Pobl Anabl;
- Gofalwyr sy'n ceisio mynd yn ôl i'r gweithle; a
- Phobl ddi-waith.

Dylech ystyried beth maen nhw'n debyg o fod eisiau ei gael allan o wirfoddoli a sut y gall eich prosiect eu helpu. Er enghraifft, dangosodd ymchwil gan Gyngor ar Bopeth fod pobl hŷn yn gwerthfawrogi ochr gymdeithasol gwirfoddoli felly gallent fod yn llai tebygol o fod eisiau rôl fyddai'n golygu y bydden nhw'n gweithio ar eu pennau eu hunain. Efallai bod myfyrwyr yn chwilio am brofiad fydd yn eu helpu i gael swydd.

Dylech hefyd feddwl am sut a ble i roi cyhoeddusrwydd i'ch cyfleoedd gwirfoddoli a'r costau tebygol o wneud hynny. Unwaith eto, parwch eich dulliau gyda'r grwpiau rydych yn gobeithio eu denu.

Pwy fydd yn trafod ymholiadau gan wirfoddolwyr potensial? Fydd angen i chi lunio pecyn gwybodaeth neu ffurflen gais i'w hanfon atyn nhw? Sut fyddwch chi'n gwneud yn siŵr fod gan wirfoddolwyr y sgiliau a'r profiad sydd ei angen ar eich prosiect? Fyddwch chi'n cyfweld darpar wirfoddolwyr, a phwy fydd yn gyfrifol am wneud hyn? Fyddwch chi'n gofyn am eirdaon ar gyfer eich gwirfoddolwyr? Sut fyddwch chi'n gwneud yn siŵr fod gwirfoddolwyr yn glir am y rolau y bydden nhw'n eu cyflawni, a beth fyddai'r ymrwymiad tebygol yn ei olygu?

Yn olaf, oes yna unrhyw grwpiau o bobl **nad** ydych chi am eu cael yn gwirfoddoli? Sut fyddwch chi'n canfod a yw pobl yn perthyn i'r grwpiau hynny, a sut fyddwch chi'n delio â cheisiadau ganddyn nhw? Mae'n debyg mai'r enghraifft fwyaf amlwg fyddai pobl â chofnodion troseddol sy'n ymwneud â throseddau yn erbyn plant. Os oes gan eich sefydliad bolisïau eisoes mewn perthynas â gwaith cyflogedig, dylech eu haddasu er mwyn iddynt gynnwys swyddi gwirfoddol hefyd.

Rheoli Risg

Fel rhan o'ch cynllun busnes, mae'n rhaid i chi wneud dadansoddiad risg. Os ydych chi'n bwriadu gweithio gyda gwirfoddolwyr, dylech ystyried unrhyw risgiau sy'n gysylltiedig â gwneud hyn.

I'r rhan fwyaf o sefydliadau, y risg mwyaf yw, ar ôl seilio eu lefelau gwasanaeth ar gael gwirfoddolwyr, methu â recriwtio neu fod y gwirfoddolwyr sydd ganddynt yn methu gwneud y gwaith am ryw reswm neu'i gilydd. Gallwch leihau'r risgiau hyn drwy eich proses recriwtio, drwy recriwtio'n eang ac yn effeithiol a thrwy fod yn glir am beth rydych chi'n ei ddisgwyl gan eich gwirfoddolwyr o ran amser ac ymrwymiad. Gallech anelu at gadw 'cronfa' o wirfoddolwyr i ddarparu gorchudd pan fo angen, a datblygu cynlluniau eraill wrth gefn ar gyfer eich prosiect.

Y prif risg arall yw cael gwirfoddolwyr yn methu â gwneud y gwaith i gwrdd â'r safonau ansawdd gofynnol, neu'n gweithredu y tu allan i bolisïau a gweithdrefnau'r sefydliad. Gallwch drafod hyn fel y byddech yn ei wneud ar gyfer staff cyflogedig, drwy gael hyfforddiant effeithiol, goruchwyliaeth a gweithdrefnau rheoli ansawdd yn eu lle.

Gweithwyr, nid cyflogedigion - y safle cyfreithiol

Er ei bod hi'n arfer da rhoi disgrifiadau rôl clir, hyfforddiant, cefnogaeth a goruchwyliaeth i wirfoddolwyr, mae'n bwysig i chi beidio â chreu contractau cyflogaeth gyda'ch gwirfoddolwyr. Daeth hyn yn bwynt mewn rhai achosion tribiwnlys cyflogaeth diweddar lle bu gwirfoddolwyr yn ceisio dangos eu bod yn gyflogedigion er mwyn cael hawliau ychwanegol, megis cael amddiffyniad yn erbyn diswyddo annheg. Wrth gwrs, fel cyflogedigion, byddai ganddynt hefyd yr hawl i dderbyn yr isafswm cyflog cenedlaethol.

Nid oes rhestr wirio ar gael fyddai'n gwarantu, o'i ddilyn, na fyddai eich gwirfoddolwr byth yn cael ei gyfrif fel cyflogai. Mae tribiwnlysoedd wedi edrych ar faterion megis:

- **Y bwriad** tu cefn i'r berthynas - oedd hi'n amlwg bod y sefydliad wedi bwriadu creu perthynas gwirfoddoli?
- **Tâl** - a dderbyniodd y gwirfoddolwr daliadau rheolaidd oedd yn fwy na'u mân dreuliau?
- **Taliadau ychwanegol** - a dderbyniodd y gwirfoddolwr fuddion a chilfanteision ychwanegol heb fod yn uniongyrchol berthnasol i'w rôl gwirfoddoli.
- **Gofynion** - oedd gan y gwirfoddolwr isafswm oriau yr oedd yn *gorfod* eu gweithio neu dasg oedd yn *gorfod* cael ei wneud?
- **Yr iaith a ddefnyddiwyd** - ai 'cytundeb gwirfoddolwr' oedd o, neu 'gontract'? Oedd gan y person 'ddisgrifiad rôl' neu 'ddisgrifiad swydd a manyleb person?'

Er *bod* rhaid i chi ystyried y materion yma, cofiwch mai'r rheswm y daethant yn broblem i'r sefydliadau dan sylw oedd bod y gwirfoddolwyr yn teimlo nad oedden nhw wedi cael eu trin yn deg ac nad oedden nhw wëid gallu datrys eu cwynion o fewn y sefydliadau eu hunain.

Gwerthfawrogi gwirfoddolwyr

Mae'ch gwirfoddolwyr yn fwy tebygol o aros gyda chi os ydyn nhw'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac os ydyn nhw'n gallu gweld sut y mae eu gwaith yn gwneud gwahaniaeth i'ch prosiect. Ystyriwch sut yr ydych am wneud hyn. Mae ffyrdd posibl yn cynnwys:

- Cael llythyr newyddion rheolaidd neu ffyrdd eraill o roi gwybod i wirfoddolwyr beth sy'n digwydd yn eich sefydliad;
- Cynnal digwyddiadau cymdeithasol i wirfoddolwyr;
- Gwneud yn siŵr fod yna ffyrdd i wirfoddolwyr allu gwneud sylwadau, cwynion ac awgrymiadau a bod y rhain yn cael eu cymryd o ddifrif.
- Tystysgrifau a gwobrau, er enghraifft, am gwblhau hyfforddiant neu gwblhau blwyddyn o wasanaeth; a
- Chynnwys gwirfoddolwyr mewn cyhoeddusrwydd a hanesion o lwyddiant am eich prosiect.

Cofnodion gwirfoddolwyr

Bydd angen i chi gadw cofnodion sylfaenol am eich gwirfoddolwyr megis enw a manylion cyswllt a chopïau wedi'u llofnodi o'u cytundebau gwirfoddoli. Bydd y rhain yn destun rheolau gwarchod data, felly ystyriwch pwy sy'n mynd i'w cadw a sut. Mae'n debyg y bydd angen i chi gadw cofnodion manylach am eich gwirfoddolwyr, megis yr hyfforddiant a gwblhawyd, y rolau a gyflawnwyd a nodiadau goruchwylio. Dylech hefyd ystyried pa gofnodion fydd eu hangen ar eich cyllidwyr, yn enwedig os ydych chi'n defnyddio amser gwirfoddolwyr fel cyllid mewn da ar gyfer eich prosiect.

Efallai hefyd y byddwch am ystyried sut y gall gwybodaeth am eich gwirfoddolwyr gyfrannu tuag at fonitro a gwerthuso eich prosiect. Meddyliwch am gwestiynau y byddech am eu gofyn ar y dechrau, er enghraifft, pam ydych chi eisiau gwirfoddoli, beth ydych chi'n gobeithio'i gael o'r profiad, pa sgiliau a phrofiad allwch chi eu cyfrannu? Efallai y byddwch eisiau dilyn y rhain i fyny bob blwyddyn gyda chwestiynau megis ydy gwirfoddoli wedi cwrdd â'ch gofynion, beth ydych chi wedi'i elwa o wirfoddoli ac ydy'ch sgiliau chi'n cael eu defnyddio. Gallai tracio gwirfoddolwyr sy'n gadael ddangos fod y sgiliau a'r hyfforddiant a gawsant wrth gymryd rhan yn eich prosiect wedi eu helpu i gael swydd neu i fynd i astudio ymhellach. Mae paratoi astudiaethau achos yn seiliedig ar brofiad eich gwirfoddolwyr yn helpu i ychwanegu diddordeb i'ch adroddiadau monitro.

Gwybodaeth bellach

- Mae gan wefan Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru www.wcva.org.uk nifer o daflenni ffeithiau defnyddiol ac adnoddau gwirfoddoli eraill yn cynnwys model o bolisi gwirfoddoli a gwybodaeth am wirfoddolwyr a gwiriadau cofnodion troseddol.
- Mae gan Volunteering England lawer o adnoddau rhagorol ar ei wefan ar www.wcva.org.uk Mae hyn yn cynnwys cwestiynau cyffredin, dogfennau a polisïau a gwybodaeth bellach ar yr ystyriaethau cyfreithiol o gynnwys gwirfoddolwyr.
- Mae gwefan Volunteer Centre Edinburgh www.volunteeredinburgh.org.uk yn cynnwys erthygl dda ar statws cyflogaeth gwirfoddolwyr.