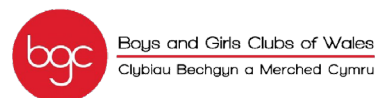


# Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru

Gwirfoddoli ar Lefel Bwrdd, Ymddiriedolwr a Rheolaeth yn y Sector Chwaraeon Cymunedol yng Nghymru: tirlun, heriau a chyfleoedd ar gyfer cefnogaeth

2025



# Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru

Gwirfoddoli ar Lefel Bwrdd, Ymddiriedolwr a Rheolaeth yn y Sector Chwaraeon Cymunedol yng Nghymru: tirlun, heriau a chyfleoedd ar gyfer cefnogaeth



- 1** Cyflwyniad
- 2** Canfyddiadau Allweddol
- 4** Cyflwyno'r cefndir: y tirlun gwirfoddoli yng Nghymru
- 6** Methodoleg Ymchwil
- 8** Pwy sy'n Gwirfoddoli ar Lefel Bwrdd, Ymddiriedolwr a Rheolaeth?
- 10** Rhwystrau a Heriau
- 13** Recriwtio a Chadw
- 16** Beth Sy'n Gweithio'n Dda
- 18** Casgliadau
- 19** Cydnabyddiaeth
- 20** Atodiad: Llyfryddiaeth Adolygiad Llenyddiaeth

Nod Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru, sy'n cael ei gylidlo gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA), yw gwella gallu ac effaith gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth ar gyfer grwpiau cymunedol ledled Cymru sy'n darparu chwaraeon a gweithgareddau corfforol. Mae'n cynnwys dau gam: yn gyntaf, deall ac adrodd ar y tirlun gwirfoddoli ar y lefel hon o fewn grwpiau cymunedol yng Nghymru, ac, yn ail, darparu cyfres o argymhellion i randdeiliaid o fewn y sector ar y ffordd orau o sicrhau cynnydd o'r fath mewn gallu ac effaith.

Drwy wneud hynny, mae'r prosiect yn ceisio cysylltu â, a chefnogi, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol Llywodraeth Cymru. Yn benodol, mae'r prosiect yn canolbwyntio ar sgiliau a datblygiad gwirfoddolwyr (Cymru lewyrchus), sector gwirfoddoli cynhwysol a hygyrch (Cymru fwy cyfar-tal), a chymuned wirfoddol sy'n hyrwyddo ac yn gwarchod cymunedau lleol yn ogystal â chymryd rhan mewn chwaraeon a hamdden (Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu).

Mae'r adroddiad ymchwil hwn yn cynrychioli canfyddiadau cam cyntaf y prosiect. Mae'n amlinellu pwy sy'n gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth mewn grwpiau cymunedol sy'n darparu chwaraeon a gweithgareddau corfforol yng Nghymru, yr heriau sy'n wynebu gwirfoddolwyr – neu'r rhai sydd eisiau gwirfoddoli – ar y lefel hon, a'r llwybrau i wirfoddoli yn y swyddogaethau hyn. Mae'n cloi drwy edrych ar yr hyn sy'n gweithio'n dda ar hyn o bryd i ddiwallu anghenion swyddogaethau o'r fath a'r gwirfoddolwyr sy'n eu llenwi. Mae'n seiliedig ar ymchwil sylfaenol gadarn a manwl a gynhaliwyd gyda rhanddeiliaid ar draws y sectorau chwaraeon cymunedol a'r sectorau gwirfoddol ehangach yng Nghymru, gan gynrychioli adborth gan y rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r swyddogaethau hanfodol hyn, neu'n eu cefnogi, ar gyfer grwpiau cymunedol ledled y wlad.



**Nododd yr ymchwili bedair thema allweddol yn ymwneud â'r tirlun gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth a'r grwpiau cymunedol sy'n darparu chwaraeon a gweithgarwch corfforol yng Nghymru:**

- ▶ Proffil y gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn.
- ▶ Y rhwystrau a'r heriau sy'n wynebu gwirfoddolwyr, neu'r rhai sy'n dymuno gwirfoddoli, yn y swyddogaethau hyn.
- ▶ Y llwybrau i mewn a'r ffactorau hwyluso ar gyfer recriwtio a chadw yn y swyddogaethau hyn.
- ▶ Arfer da presennol ar gyfer annog a chefnogi gwirfoddoli ar y lefel hon.

## Proffil y gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn

- ▶ Mae gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth yn debygol o fod yn heterorywiol, yn wyn, yn wrywaidd, yn 45 oed neu'n hŷn, a heb anabledd.
- ▶ Yn gyffredinol, maent yn treulio mwy o amser yr wythnos yn cyflawni'r swyddogaethau hyn o gymharu â swyddogaethau gwirfoddol eraill ac maent yn debygol o fod wedi bod yn y swyddogaethau hyn am fwy o amser na'r rhai sy'n gwirfoddoli mewn swyddogaethau eraill mewn grwpiau cymunedol.

## Y rhwystrau a'r heriau sy'n wynebu gwirfoddolwyr, neu'r rhai sy'n dymuno gwirfoddoli, yn y swyddogaethau hyn

- ▶ Mae gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn wynebu pwysau amser sylweddol yn y swyddogaethau hyn, heb ddigon o wirfoddolwyr yn fodlon neu'n gallu ymgymryd â'r cyfrifoldebau hyn a'u rhannu.
- ▶ Gall gofynion y swyddogaethau eu gwneud yn anhygyrch i'r rhai mewn cyflogaeth lawn amser, gyda chyfrifoldebau rhiant neu ofalu, neu gyda chyflyrau iechyd hirdymor, yn newid neu anrhagweladwy.
- ▶ Gall disgwyliadau rhanddeiliaid allanol fod yn afrealistig o ystyried natur wirfoddol y swyddogaethau hyn, ac mae diffyg cefnogaeth gan sefydliadau o'r fath yn gwneud pethau'n waeth.



## Y llwybrau i mewn a'r ffactorau hwyluso ar gyfer recriwtio a chadw yn y swyddogaethau hynand retention in these roles

- ▶ Ymgysylltu sy'n cael ei sbarduno gan werth yw'r ffactor cymell cryfaf ar gyfer ymgysylltu â swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth, lle mae gwerthoedd unigolion yn cyd-fynd â gwerthoedd y grŵp.
- ▶ Mae cysylltiadau personol, fel drwy eu plant eu hunain yn cymryd rhan mewn grŵp neu adnabod rhywun sydd eisoes yn ymwneud â'r sefydliad, yn allweddol yn aml i recriwtio gwirfoddolwyr i swyddogaethau uwch.
- ▶ Mae dwy gyfres o sgiliau'n hanfodol ar gyfer recriwtio a chadw gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn: sgiliau pobl 'meddal' (hyder, llawn cymhelliant, y gallu i weithio gyda phobl ifanc a hŷn fel ei gilydd) a sgiliau 'technegol' (cynllunio prosiect a phrofiad codi arian).
- ▶ Mae meddwl nad yw'r sgiliau gofynnol yn gyraeddadwy, dim ond drwy yrfaoedd proffesiynol traddodiadol mewn swyddfa, yn rhwystro'r rhai heb brofiad bywyd o'r fath rhag ymgysylltu â'r swyddogaethau hyn.



## Arfer da presennol ar gyfer annog a chefnogi gwirfoddoli ar y lefel hon

- ▶ Mae symleiddio neu leihau'r baich gweinyddol ar wirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn yn cynyddu capasiti.
- ▶ Mae cynyddu cynrychiolaeth i gynrychioli pob aelod o'r gymuned leol yn llawn yn cefnogi recriwtio a chadw mwy effeithiol a chynhwysol.
- ▶ Mae amgylcheddau gwirfoddoli cadarnhaol yn gwobrwyo, yn cydnabod ac yn cefnogi llwybrau datblygu ar gyfer gwirfoddolwyr i'r swyddogaethau hyn.

Mae'r canlynol yn fersiwn gryno o adolygiad llenyddiaeth y prosiect. Mae'n darparu'r cyd-destun ehangach ar gyfer Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru drwy'r tirlun ymchwil a gwybodaeth presennol ynghylch gwirfoddoli cymunedol yng Nghymru.

## Gwirfoddoli yng Nghymru: cyd-destun

Gwirfoddolodd bron i draean o bobl Cymru yn 2022-2023 yn ôl Arolwg Cenedlaethol diweddaraf Cymru (Llywodraeth Cymru, 2023). Mae'r sector gwirfoddoli ehangach yn y wlad yn cynnwys tua 42,000 o fudiadau gwirfoddol a 6,900 o elusennau, gyda'r mwyafrif helaeth ohonynt yn gweithio'n benodol o fewn cyd-destun daearyddol lleol: mae bron i 40,000 o fudiadau gwirfoddol yn rhai lleol (WCVA, 2023 a Chymorth Trydydd Sector Cymru, 2023). Y gweithgaredd mwyaf cyffredin ar gyfer grwpiau o'r fath yw cefnogi eu cymuned, gyda thua 22% o sefydliadau'r sector gwirfoddol yng Nghymru yn gwneud hynny. Chwaraeon a hamdden yw'r ail achos mwyaf cyffredin, gyda 12% yn ymwneud â'r maes gwaith hwn. Cefnogi plant a theuluoedd sy'n dod yn drydydd, gyda 9% (WCVA, 2023).

Gwirfoddolwyr o fewn y sector gwirfoddol ehangach yng Nghymru sydd fwyaf tebygol o ddod o fewn y proffil o fod yn ddynion, yn briod, ac yn byw mewn ardaloedd llai difreintiedig. Maent hefyd yn debygol o fyw mewn cymunedau gwledig, wedi derbyn cymwysterau addysgol lefel uwch, a bod â ffydd greffyddol. Yn olaf, maent yn debygol o fod â defnydd o'r rhyngwyd ac yn teimlo bod bywyd yn werth chweil (Llywodraeth Cymru, 2023).

Mae tystiolaeth hefyd i ddangos bod chwaraeon yn bwysig fel cefndir i wirfoddolwyr ac fel lleoliad ar gyfer eu gweithgareddau gwirfoddoli. Roedd y rhai sy'n cymryd rhan mewn chwaraeon deirgwaith neu fwy yr wythnos yn fwy tebygol o wirfoddoli yng Nghymru, gydag ychydig dros draean (35%) o wirfoddolwyr yn 2022-2023 yn cymryd rhan mewn chwaraeon i'r graddau hyn. Roedd 12% o'r rhai oedd yn cymryd rhan mewn chwaraeon mor aml â hyn hefyd yn gwirfoddoli mewn clwb chwaraeon (Llywodraeth Cymru, 2023). Mae canfyddiadau o'r fath yn adlewyrchu arwyddocâd hanesyddol clybiau chwaraeon fel lleoliad cyffredin ar gyfer gwirfoddoli ledled y DU ac Ewrop, a'r berthynas achosol rhwng cyfranogiad person mewn chwaraeon a'i debygolrwydd o wirfoddoli (Nichols, Hogg, Knight, a Storr, 2019).

Mae galw am wirfoddolwyr sy'n gallu siarad Cymraeg, o ystyried bod y gallu i siarad â'r cyhoedd yn eu dewis iaith yn gaffaeliad mawr i sefydliadau'r sector gwirfoddol. Mae ymchwil hefyd wedi nodi manteision i wirfoddolwyr o ran meithrin eu sgiliau iaith, gan ddangos bod darparu gwirfoddoli yn y Gymraeg o fudd i wirfoddolwyr, defnyddwyr gwasanaethau, a sefydliadau'r sector gwirfoddol (Llywodraeth Cymru, 2014).



## Effaith Pandemig Covid-19 ar Wirfoddoli yng Nghymru

Cafodd y pandemig effaith ar natur gwirfoddoli yng Nghymru, gyda mwy o swyddogaethau digidol/o bell a chymorth wyneb yn wyneb dwysach. Arweiniodd at rai manteision allweddol i'r rhai oedd yn ymwneud â'r ymdrech wirfoddoli, gan gynnwys cynyddu ymdeimlad o gysylltiad ag eraill, perthyn, pwrpas, ac ymdeimlad o werthfawrogiad. Cyfrannodd hefyd at newid demograffeg o fewn gwirfoddoli, gyda nifer sylweddol o wirfoddolwyr newydd ac iau yn aml yn cynnig eu hamser. Yn olaf, atgyfnerthodd bwysigrwydd cysylltiad cymdeithasol a meithrin profiadau gwirfoddol ystyrlon a all greu ymgysylltu parhaus, hirdymor gan wirfoddolwyr mewn cyd-destun ôl-bandemig (Boelman, 2021, a WCVA, 2023). Dylid nodi nad yw effaith y dulliau gwirfoddoli amgen hyn yn gyfyngedig i Gymru (NCVO, 2022 a Mao, Fernandes-Jesus, Ntontis, a Drury 2021).

## Pwy sy'n gwirfoddoli ar lefel pwyllgor a rheolaeth mewn grwpiau cymunedol (chwaraeon) yng Nghymru

Mae bwlch cydnabyddedig mewn ymchwil yn benodol i wirfoddoli ar lefel pwyllgor a rheolaeth o fewn grwpiau cymunedol (Llywodraeth yr Alban, 2019, a Clifford, 2021). O'r herwydd, anghyson yw'r dystiolaeth bresennol ynghylch proffil gwirfoddolwyr ar y lefel hon yng Nghymru, yr heriau maent yn eu hwynebu mewn swyddogaethau o'r fath, a'r cymorth maent yn ei gael. Lle mae ar gael, mae'r dystiolaeth yn dangos bod gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn yng Nghymru yn debygol o fod yn ddynion gwyn hŷn sydd wedi bod yn y rôl honno am gyfnod hwy na'r rhai mewn swyddogaethau eraill yn y sefydliad. Yn enwedig yn achos swyddogaethau arweinyddiaeth neu bwyllgor, mae unigolion o'r fath hefyd yn debygol o fod wedi ymddeol a gydag amser i'w roi i swyddogaethau o'r fath (rhwng pedair a deg awr yr wythnos fel rheol, er gall fod yn gymaint ag ugain awr). O fewn rygbi'r undeb, er enghraifft, mae ymchwil yn amlgu bod swyddogaethau o'r fath yn fwyaf tebygol o gael eu dal gan bobl sydd, neu sydd wedi bod, yn gyfreithwyr, yn weision sifil, neu'n gyfarwddwyr cwmni (Chaudhari, 2022, ac Undeb Rygbi Cymru, 2022).

Mewn cyferbyniad, mae swyddogaethau hyfforddi yn llawer mwy tebygol o gael eu cyflawni gan wirfoddolwyr iau sydd yn y 'cyfnod teulu' mewn bywyd (Chaudhari, 2022). Mae hyn yn cyd-fynd ag ymchwil i gylch bywyd gwirfoddoli sy'n dangos bod pobl yn y categori oedran hŷn yn dueddol o fod â mwy o amser sbâr, gan wirfoddoli am gyfnod hwy, gyda phobl yn y categori canol oed yn fwyaf tebygol o wirfoddoli lle mae cysylltiad â'u plentyn (Jump, 2019).

Mae gwirfoddolwyr mewn swyddogaethau ar lefel pwyllgor a/neu reoli hefyd yn debygol o fod ymhlith y gwirfoddolwyr sy'n brin o amser yn y sefydliad, o ystyried bod potensial iddynt orfod rheoli ymrwymadau gwirfoddoli niferus o fewn yr un sefydliad. Mae dystiolaeth yn dangos bod y rhai sy'n gwirfoddoli mewn rôl ar lefel pwyllgor mewn grŵp chwaraeon yn gwneud hynny yn aml ochr yn ochr â chyfrifoldebau a swyddogaethau gwirfoddoli eraill. Er enghraifft, mae ymchwil Chwaraeon Cymru yn nodi bod tua hanner (53%) yn dal mwy nag un rôl ochr yn ochr â swydd weinyddol neu bwyllgor, ac o blith y rhai sy'n gwneud hynny, mae mwy na thri chwarter (81%) yn dal o leiaf tair rôl (Chaudhari, 2022).





## Sut gwnaethom ni gynnal yr ymchwil?

Defnyddiodd y prosiect ymchwil fethodoleg gymysg, gan gyfuno data ansoddol a meintiol a gasglwyd drwy bedwar dull: adolygiad sganio tirlun cychwynnol o lenyddiaeth ac wedyn ymchwil sylfaenol yn cynnwys arolwg ar-lein, cyfweiliadau un i un, a grwpiau ffocws. Nodwyd themâu ymchwil allweddol i ddechrau drwy'r adolygiad llenyddiaeth cyn ymgynghori â bwrdd cynghori'r prosiect i gyfyngu'r cwrpas ar gyfer y prif gyfnod ymchwil. Roedd y rhain yn dod o dan ddau faes:

- ▶ Beth yw'r heriau sy'n wynebu gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth?
- ▶ Pa gefnogaeth sy'n cwrdd â'r heriau yma ar hyn o bryd, neu a allai wneud hynny yn y dyfodol?

Roedd y diffiniad o wirfoddolwyr yn seiliedig ar Bolisi Gwirfoddoli Llywodraeth Cymru, sy'n disgrifio gwirfoddoli fel gweithgaredd a gyflawnir yn rhydd a thrwy ddewis, sydd o fudd i'r cyhoedd neu i'r gymuned, ac nid er elw ariannol.



## Adolygiad Llenyddiaeth

Adolygodd tîm dirnadaeth y prosiect y llenyddiaeth bresennol am y tirlun gwirfoddoli ar lefel rheoli neu bwyllgor mewn grwpiau cymunedol sy'n darparu chwaraeon a gweithgarwch corfforol. Roedd hwn yn canolbwyntio lle bo modd ar Gymru ond, lle bo hynny'n berthnasol, roedd hefyd yn ystyried ymchwil yn y DU ac yn rhyngwladol. Roedd yr adolygiad yn cynnwys ymchwil academiaidd, adroddiadau a gomis-iynwyd gan elusennau a'r sector gwirfoddol, ac ymchwil chwaraeon-benodol a ddarparwyd gan gyrff rheoli cenedlaethol (CRhC) perthnasol. Cafwyd ymchwil i lenyddiaeth sydd ar gael i'r cyhoedd ar-lein a thrwy adroddiadau heb fod yn gyhoeddus sydd ar gael drwy'r bwrdd cynghori a grwpiau cysylltiedig. Mae llyfryddiaeth ar gael yn yr atodiad i'r adroddiad hwn.

## Arolwg Ar-lein

### 735 o ymatebion

Roedd arolwg ansoddol a meintiol cymysg yn targedu gwirfoddolwyr mewn grwpiau cymunedol sy'n darparu chwaraeon a gweithgareddau corfforol yng Nghymru, gan gynnwys pawb ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, pobl mewn swyddi eraill, a'r rhai sy'n gwneud y ddau fath o rôl. Roedd yr arolwg yn canolbwyntio ar broffil demograffig yr ymatebwyr, yr heriau sy'n wynebu gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, a chefnogaeth gyfredol a dymunol i gwrdd â'r heriau hyn. Fe'i dosbarthwyd i bob grŵp Sported yng Nghymru ac i grwpiau sy'n gysylltiedig â sefydliadau'r bwrdd cynghori a oedd yn bodloni'r meini prawf ymchwil uchod.



## Cyfweliadau un i un

### 21 o gyfweliadau

Cynhaliwyd cyfweliadau lled-strwythuredig gyda gwirfoddolwyr o'r gynulleidfa ymchwil darged a gytunodd i gymryd rhan yn y cam ymchwil ychwanegol hwn ar ôl darparu manylion cyswllt drwy'r arolwg ar-lein. Darparodd y cyfweliadau ddyfnder ansoddol pellach i themâu'r arolwg. Roedd y rhai a gyfwelwyd yn cynnwys gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, pobl mewn swyddi eraill, a'r rhai sy'n gwneud y ddau fath o rôl. Cynhaliwyd cyfweliadau ar-lein gan aelod o dîm ymchwil y prosiect ac roeddent yn ddienw at ddibenion yr adroddiad hwn.



## Grwpiau ffocws

### Dau grŵp ffocws gyda phobl ifanc

Hefyd cynhaliwyd gweithdai grwpiau ffocws gyda phobl ifanc sy'n cymryd rhan mewn grwpiau cymunedol sy'n darparu chwaraeon a gweithgarwch corfforol yng Nghymru. Hwyluswyd y grwpiau ffocws gan aelod o dîm ymchwil y prosiect ac roedd y data a gasglwyd drwy'r sesiynau yn ddienw at ddibenion yr adroddiad hwn.

Pedwar grŵp ffocws gyda staff a gwirfoddolwyr o grwpiau cymunedol a sefydliadau sector gwirfoddol ehangach

Cafwyd cyfres o grwpiau ffocws wedi'u hwyluso yn cynnwys gwirfoddolwyr o grwpiau cymunedol yn ogystal â staff o sefydliadau sy'n cefnogi'r gymuned a'r sector gwirfoddol yn ehangach yng Nghymru. Roedd y sesiynau'n canolbwyntio ar yr heriau gyda gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn y sector cymunedol yng Nghymru a'r hyn sy'n gweithio'n dda ar hyn o bryd, neu a allai weithio'n dda yn y dyfodol, ar gyfer cefnogi gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn. Hwyluswyd y sesiynau gan aelodau o dîm y prosiect a chafodd y data a gasglwyd eu gwneud yn ddienw i'w defnyddio yn yr adroddiad hwn.



Defnyddiodd Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru arolwg ar-lein a ddsbarthwyd i grwpiau cymunedol ledled Cymru sy'n darparu chwaraeon a gweithgarwch corfforol. Y nod oedd adeiladu proffil ar gyfer pawb sy'n gwirfoddoli ar dair lefel o fewn y grwpiau hyn:

- ▶ pawb ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth.
- ▶ pawb sy'n gwirfoddoli mewn swyddogaethau eraill yn y grwpiau hyn.
- ▶ pawb sy'n gwirfoddoli yn y ddau fath o rôl yn eu grŵp.

Roedd gwneud hyn yn galluogi'r prosiect i ddeall cyfansoddiad y gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth hyn yn well, a chymharu'r proffil hwn â'r rhai sy'n gwirfoddoli mewn swyddogaethau eraill.

Mae'r proffil isod ar gyfer pawb sy'n gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth yn seiliedig ar 301 o ymatebion i gwestiynau demograffeg yn yr arolwg gan y rhai sy'n gwirfoddoli yn y swyddogaethau hyn yn unig neu'n eu cyfuno â rôl wirfoddol arall yn eu grŵp. Dylid nodi bod mwyafrif yr ymatebion i'r arolwg (74%) gan y rhai oedd yn ymwneud â grwpiau pêl-droed yng Nghymru. Mae'r proffil isod yn nodi lle'r effeithiodd y canolbwyntio hwn ar gamp benodol ar y canfyddiadau.

## Proffil gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth

**Mae gwirfoddoli ar y lefel hon yn cymryd cryn dipyn o amser yr wythnos, gyda'r gwirfoddolwyr hyn yn treulio mwy o amser ar eu swyddogaethau na'r rhai nad ydynt yn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth.**

Mae tua hanner y gwirfoddolwyr bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn treulio saith awr neu fwy yr wythnos ar y swyddogaethau hyn, o gymharu ag un o bob deg gwirfoddolwr mewn swyddogaethau eraill sy'n treulio'r amser hwn ar eu rôl.

**Mae gwirfoddolwyr bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn cynnal y rôl hon am nifer o flynyddoedd yn aml ac yn gwneud hynny am gyfnod hwy o gymharu â swyddogaethau gwirfoddol eraill mewn grwpiau cymunedol.**

Mae tua chwarter y gwirfoddolwyr bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth wedi bod yn eu rôl am fwy na deng mlynedd, gyda thua hanner wedi bod ynddi ers pedair blynedd neu fwy. Mewn swyddogaethau gwirfoddol eraill, mae'r mwyafrif wedi gwirfoddoli am lai na thair blynedd – mae llai nag un o bob deg wedi bod yn y rôl ers mwy na deng mlynedd.

**Mae gwirfoddolwyr bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn tueddu i fod yn hŷn a dim ond ychydig o unigolion yn y swyddi hyn sy'n iau na 35 oed – ond ychydig o wahaniaeth sydd yn yr ystodau oedran rhwng pobl yn y swyddogaethau hyn a swyddogaethau nad ydynt yn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth.**

Roedd tua 90% o'r ymatebwyr yn 35 oed neu'n hŷn, ar gyfer y ddau fath o wirfoddolwyr, gyda chyfrannau tebyg o bobl 35 i 44 oed, 45 i 54, 55 i 64, a 65 oed neu hŷn ar draws y mathau o wirfoddoli.

**Mae cyfran uwch o ddynion mewn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, ond effeithiwyd ar yr ymchwil gan nifer sylweddol uwch o ddynion mewn swyddogaethau o'r fath mewn grwpiau pêl-droed. Ar draws grwpiau heb fod yn bêl-droed, canfu'r ymchwil fod mwy o ferched yn y swyddogaethau hyn na dynion.**

Mae 55% o'r ymatebwyr mewn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth mewn grwpiau heb fod yn bêl-droed yn ferched, a dim ond 19% o'r swyddogaethau hyn oedd yn cael eu dal gan ferched mewn grwpiau sy'n gysylltiedig â Chymdeithas Bêl-droed Cymru.

**Gwirfoddolwyr mewn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth sydd fwyaf tebygol o nodi eu tarddiad ethnig fel gwyn, gyda gwyn Cymreig y tarddiad ethnig mwyaf cyffredin ar gyfer swyddogaethau o'r fath.**

Nododd 85% o'r rhai a holwyd eu tarddiad ethnig fel gwyn, gyda bron i ddwy ran o dair yn wyn Cymreig a thua chwarter yn wyn Prydeinig.

**Mae mwyafrif helaeth y gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn disgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol fel strêth/heterorywiol.**

Disgrifiodd 92% o'r rhai a holwyd eu hunain fel strêth/heterorywiol, gyda 3% yn ddeurywiol, 1% yn ffafrio disgrifio eu hunain fel cwiar, ac 1% yn hoyw neu'n lesbiaidd. Roedd yn well gan 3% beidio â dweud.

**Mae gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn annhebygol o ystyried eu hunain fel rhai ag anabledd, gydag un o bob deg yn ymateb bod ganddynt anabledd.**

Dywedodd 90% o'r rhai a holwyd nad ydynt yn ystyried bod ganddynt anabledd – o blith y rhai oedd ag anabledd, nodwyd awtistiaeth, heriau clywed a chyflyrau cyhyrsgerbydol gan yr ymatebwyr.

Nododd yr ymchwil nifer o rwystrau a heriau allweddol sy'n wynebu pobl sy'n gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth, neu'r bobl sy'n dymuno gwirfoddoli yn y swyddogaethau hyn. Gall rhwystrau a heriau o'r fath fod yn ffactorau sy'n atal gwirfoddolwyr sydd eisiau ymgymryd â swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, neu rwystro'r rhai sydd eisoes yn y swyddogaethau hyn. Mae'r heriau hyn yn cynnwys:

- ▶ Cyfyngiadau amser wrth gyflawni'r swyddogaethau hyn.
- ▶ Diffyg hygyrchedd o amgylch y swyddogaethau hyn.
- ▶ Cefnogaeth a meithrin gallu cyfyngedig ar gyfer y swyddogaethau hyn.

## Cyfyngiadau amser wrth gyflawni'r swyddogaethau hyn

Cyfyngiadau amser yw'r her fwyaf cyffredin sy'n wynebu gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth. Pwysleisiodd y gwirfoddolwyr a oedd eisoes yn y swyddogaethau hyn dro ar ôl tro bod gormod i'w wneud a dim digon o amser i wneud y cyfan ynddo. Mae gofynion rhedeg grŵp cymunedol o ddydd i ddydd i'r rhai sy'n rhoi o'u hamser am ddim, yn enwedig y baich llywodraethu ar wirfoddolwyr ar y lefel hon, yn cyfrannu'n sylweddol at y pwysau amser hwn.

*"Mae'n waith di-stop, dim dyddiau i ffwrdd na mynd ar wyliau heb wirio negeseuon e-bost a rhoi trefn ar faterion clwb."*

*"Mae'r baich llywodraethu mae corff rheoli cenedlaethol yn ei ysgwyddo'n enfawr. Heb unrhyw staff cyflogedig, rydych chi'n disgwyl i lawer o wirfoddolwyr gyflawni'r tasgau diflas a llai cyffrous sydd eu hangen i wneud i sefydliad redeg yn esmwyth."*

Mae dim digon o wirfoddolwyr eraill sy'n gallu neu'n fodlon ysgwyddo'r cyfrifoldebau sy'n rhan o swyddogaethau ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth yn gwneud pethau'n waeth. Mae natur ddi-dâl y swyddogaethau a'r tarfu ar amser personol/sbâr yn ffactorau pwysig yma, oherwydd eu bod yn hynod heriol i bobl mewn cyflogaeth lawn amser, pobl sy'n chwilio am waith llawn amser, neu bobl sydd â chyfrifoldebau teulu neu ofalu.

Gyda chanfyddiad ein hymchwil bod gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn yn treulio dwywaith cymaint o amser yr wythnos ar swyddogaethau o'r fath o gymharu â'r rhai mewn swyddogaethau heb fod yn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, nid yw'n syndod mai dim digon o amser i wneud hynny yw'r rhwystr sylweddol i arwain ar y swyddogaethau hyn, neu fod eisiau eu derbyn.

*"Mae mwyafrif y gwirfoddolwyr yn rhieni, felly o oedran gweithio. Cyfyngiadau amser yw'r her fwyaf."*

*"Dydw i ddim yn gallu pwysleisio digon sut mae rhwystrau amser yn effeithio'n anghymesur ar famau, sy'n ased anhygoel ac yn rhan enfawr o botensial y gweithlu."*

*"Pur anaml mae pwyllgor llawn mewn cyfarfodydd... Mae dod i gyfarfod pan rydych chi'n gweithio'n llawn amser, a gydag ymrwymadau teuluol ac yn brysur, yn yr hinsawdd bresennol, yn anodd."*

## Diffyg hygyrchedd o amgylch y swyddogaethau hyn

Nid yw'r diffyg hygyrchedd o ran gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth wedi'i gyfyngu i'r rhai mewn cyflogaeth â thâl neu â chyfrifoldebau teuluol a gofalu yn unig. Roedd arwyddion bod y swyddogaethau hyn hefyd yn anhygyrch, neu o leiaf yn heriol i gymryd rhan ynddynt, i wirfoddolwyr anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd sy'n newid neu'n anrhagweladwy.

Gyda swyddi gwirfoddol ar fwrdd, fel ymddiriedolwr neu ym maes rheolaeth, yn ymrwymiad hirdymor yn aml – yn enwedig o gymharu â swyddogaethau gwirfoddol eraill mewn grwpiau cymunedol – gall cyflyrau iechyd sy'n newid ac yn anrhagweladwy gael eu gweld fel ffactor eithrio neu'n her o ran hygyrchedd sy'n atal pobl rhag ymgymryd â swyddogaethau o'r fath. Fel y dywedodd un cyn-aelod bwrdd:

*“Efallai bod [gan wirfoddolwr] salwch cronig... a gallai fod yn rhywbeth sy'n eich atal chi rhag ymrwymiad hirdymor.”*

Gydag arolwg y prosiect yn canfod mai ychydig iawn o wirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth sy'n nodi bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, efallai bod diffyg gwybodaeth am gefnogi pobl anabl neu'r rhai â chyflyrau iechyd tymor hwy i ymgysylltu â'r swyddogaethau hyn. Ar yr un pryd, mae hyn yn cyfyngu ar allu sefydliadol drwy swyddogaethau o'r fath i gefnogi cyfranogwyr ag anabledd o fewn y grŵp yn fwy cyffredinol.

*“Rydw i'n ffodus bod gen i grŵp craidd o bobl sy'n llenwi swyddogaethau gwirfoddol ond nid ar lefel pwyllgor. Byddai wir yn ddefnyddiol cael un neu ddau o wirfoddolwyr i ddysgu sut i gynorthwyo ein hathletwyr anabl ni mewn cystadlaethau. Fe fyddai hyn yn golygu o leiaf un penwythnos mewn gwesty, ond does gen i ddim cyllid ar gyfer hyn i ddarparu ar gyfer y gwirfoddolwyr.”*



## Cefnogaeth a meithrin gallu cyfyngedig ar gyfer y swyddogaethau hyn

Gall gwirfoddolwyr mewn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth deimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi'n ddigonol wrth gyflawni eu dyletswyddau. Mae hyn yn cynnwys dim digon o gymorth i reoli cyfrifoldebau llywodraethu ond hefyd diffyg cefnogaeth gyffredinol wrth redeg grwpiau cymunedol sy'n cael eu harwain yn gyfan gwbl neu'n bennaf gan wirfoddolwyr o ddydd i ddydd. Gall disgwyliadau gan randdeiliaid allanol fod yn afrealistig a chyfyngedig yw'r llwybrau cymorth gan sefydliadau o'r fath. Mae hyn yn cynnwys yn arbennig y rhai yn y sector chwaraeon, a chyrrff rheoli cenedlaethol yn fwyaf nodedig.

Un canfyddiad cyffredin ymhlith grwpiau cymunedol, gan bobl mewn swyddogaethau bwrdd, rheolaeth ac ymddiriedolwr, yn ogystal â phobl mewn swyddogaethau gwirfoddol eraill, yw nad yw rhanddeiliaid allanol yn gwerthfawrogi'n ddigonol i ba raddau y mae'r grwpiau hyn yn dibynnu ar wirfoddolwyr. Amlygwyd bod gan gyrff rheoli cenedlaethol ddisgwyliadau afrealistig o ystyried natur wirfoddol cymaint o unigolion sy'n ymwneud â rhedeg grwpiau cymunedol.

*“Cyrrff rheoli gyda disgwyliadau o wirfoddolwyr sy'n annerbyniol a ddim yn cofio nad ydi'r swyddogaethau yma'n swyddogaethau â thâl, ond bod pobl yn wirfoddolwyr, sydd, yn fy mhrofiad i, yn cael ei anghofio yn aml.”*

I'r rhai sydd mewn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, mae pryderon o'r fath yn gysylltiedig â'r lefelau uchel o ddyletswyddau gweinyddol sy'n ofynnol ganddynt gan y rhanddeiliaid hyn, yn enwedig cyrrff rheoli. Mae gofynion i gydymffurfio â rheoliadau, ar lefel sefydliadol o ddydd i ddydd a hefyd gyda materion mwy penodol, fel cydymffurfio â grantiau a chyllid, yn rhoi straen ar wirfoddolwyr yn y swyddi llywodraethu hyn. Gyda chymorth cyfyngedig o ran meithrin gallu a dysgu gan y cyrrff allanol hyn, mae gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn wynebu pwysau sylweddol.

*“Fe hoffwn i weld sefydliadau'n dangos mwy o werthfawrogiad o wirfoddolwyr ac yn cael gwared ar y gwaith gweinyddol helaeth mae ymddiriedolwyr/ysgrifenyddion clybiau'n ei wneud.”*

*“Does dim digon o amser byth i wneud yr hyn sy'n cael ei ddisgwyl a does dim unrhyw le cydlynol lle gallwn ni ddysgu popeth.”*

Yr hyn sy'n peri pryder arbennig ymhlith gwirfoddolwyr yw'r anhawster o ran canfod, cael mynediad i, a gwneud cais am gyllid. Mae'r rhai sydd mewn swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth yn ymwneud yn helaeth â chodi arian a cheisiadau am grantiau a gallant deimlo nad ydynt yn cael eu cefnogi yng nghyd-destun ehangach tirlun cyllido hynod gystadleuol a natur heriol llawer o brosesau ymgeisio. Roedd cydnabyddiaeth, hyd yn oed pan mae cefnogaeth ar gael, mai dim ond drwy sefydliadau allanol sy'n cynnig cymorth o'r fath am bris y byddai hwn ar gael efallai.

*“Mae hynny bob amser yn frwydr, ceisio cystadlu â phawb arall sydd hefyd yn ceisio cael arian”.*

*“Mae digon o sefydliadau'n fodlon ein helpu ni, ond maen nhw i gyd eisiau tâl am wneud hynny.”*

Canfu ymchwil y prosiect bryderon sylweddol ynghylch recriwtio gwirfoddolwyr i swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth: dywedodd 85% o'r ymatebwyr i'n harolwg mewn swyddogaethau o'r fath ar hyn o bryd eu bod yn cytuno bod recriwtio ar gyfer y swyddi hyn yn her. I'r rhai sydd eisiau recriwtio a chadw gwirfoddolwyr ar y lefel hon, ac i'r rhai sydd â diddordeb mewn gwirfoddoli ar y lefel hon, mae sawl ffactor a all helpu neu lesteirio ymatebion i'r her hon. Canfu'r ymchwil y canlynol:

- ▶ Mae ymgysylltu sy'n seiliedig ar werth yn ysgogi gwirfoddolwyr ar gyfer y swyddogaethau hyn.
- ▶ Mae cysylltiadau personol yn hwylusydd ac yn rhwystr i recriwtio.
- ▶ Mae cronfa gyfyngedig o wirfoddolwyr gyda'r sgiliau sydd eu hangen fwyaf ar gyfer y swyddogaethau ac anhawster i uwchsgilio'r rhai sydd eisoes yn y rôl neu sydd eisiau ei chyflawni.

## Ymgysylltu sy'n cael ei sbarduno gan werth

Y cymhellant cryfaf dros wirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth yw pan mae gwerthoedd ac egwyddorion unigolyn yn cyd-fynd â gwerthoedd ac egwyddorion y grŵp. Canfu'r ymchwil fod gwerthoedd a rennir yn cynnal ymwneud hirdymor â grŵp. O ystyried hyd cyfartalog swyddogaethau arwain o'r fath a'r amser sydd angen ei neilltuo ar eu cyfer, mae'r ymgysylltu hwn sy'n cael ei sbarduno gan werth yn gwneud gwirfoddolwyr yn fwy tebygol o fanteisio ar y cyfleoedd hyn sy'n cymryd llawer o amser.

*“[Rydych chi'n gwirfoddoli] eich amser a'ch emosiynau personol yn hytrach nag am reswm economaidd. Mae'n ymwneud mwy â'r cyfateb rhyngoch chi, eich gwerthoedd a'r sefydliad rydych chi'n gwirfoddoli iddo.”*

Un ffactor arbennig o bwysig wrth ddatblygu cysylltiadau o'r fath a rennir gyda grŵp yw lle mae gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn rhoi yn ôl i sefydliadau sy'n cefnogi eu plant neu lle maent wedi cymryd rhan yn y grŵp pan oeddent yn iau. Mae hyn yn gweithredu fel hwylusydd i lawer o wirfoddolwyr, gan annog ymgysylltu hirdymor, ond gall hefyd atal gwirfoddolwyr rhag parhau i ymgysylltu - neu symud ymlaen i swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth - unwaith y bydd eu plant yn symud ymlaen o'r grŵp.

*“Yn aml pan fydd nofiwr yn gadael y clwb, mae perthynas/rhiant sy'n gwirfoddoli yn gadael hefyd.”*

Fel y nodwyd yn yr adolygiad o lenyddiaeth, mae swyddogaethau hyfforddi yn dueddol o fod yng nghyfnodau canol bywyd unigolyn, lle mae cael plant yn y grŵp yn fwyaf cyffredin. Mae'n bwysig sicrhau bod gwirfoddolwyr o'r fath yn parhau i ymgysylltu â grwpiau ar ôl i'w plant symud ymlaen o'r grŵp, neu ddarparu amgylchedd hygyrch, cefnogol lle mae'r rhai yn y cyfnod hwn o'u bywyd yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i wirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth. Byddai hon yn un ffordd o ffrwyno'r ymgysylltu hwn sy'n cael ei sbarduno gan werth er mwyn hybu recriwtio i'r swyddi hyn.



## Cysylltiadau personol fel hwylusydd a rhwystr i recriwtio

Mae recriwtio i swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn fwyaf tebygol o ddigwydd drwy gysylltiadau anffurfiol a thafod lleferydd. Un elfen allweddol o hyn, a hwylusydd cadarn ar gyfer dod ag unigolion i'r swyddogaethau hyn, yw perthnasoedd personol sy'n bodoli eisoes. Mae'r perthnasoedd hyn yn hanfodol ar gyfer hysbysebu swyddogaethau i ddarpar wirfoddolwyr a hefyd i gefnogi ac annog y gwirfoddolwyr hynny i ymgysylltu â'r broses recriwtio.

*"Yn wreiddiol roedd drwy neges ar Facebook yn ymateb i rywbeth ar y cyfryngau cymdeithasol ac wedyn adnabod rhywun oedd â gwybodaeth."*

*"Doedden nhw [eraill] ddim ar gyfrifiaduron ac yn delio â stff gweinyddol o ddydd i ddydd i redeg y clwb. Felly fe wnaethon nhw ofyn i mi gymryd rhan."*

Ond er bod perthnasoedd personol yn hwylusydd allweddol, maent hefyd yn cyflwyno her ar gyfer recriwtio effeithiol. Mae'n bosibl y bydd pobl heb y fantais o 'adnabod rhywun sy'n gwybod' yn cael eu heithrio o'r broses. Hefyd, gyda recriwtio i swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth yn digwydd yn gyffredinol drwy ddulliau anffurfiol, ar lafar, mae'r gronfa o wirfoddolwyr sydd ar gael drwy'r dull hwn yn aml yn cynnwys y rhai sydd eisoes yn gysylltiedig â'r grŵp. Nododd ymatebwyr i'r ymchwil fod y gwirfoddolwyr neu'r rhieni presennol hyn yn aml yn ystyried swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth fel 'gormod o drafferth': os yw recriwtio'n cael ei dargedu'n gyffredinol at gysylltiadau presennol o'r fath, efallai y bydd llai o unigolion yn barod i ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol y swyddogaethau hyn.

*"Mae pobl weithiau'n anfonlon gwirfoddoli gan eu bod nhw'n deall pa mor fawr mae'r dasg yn gallu bod."*

*"[Mae] yn cael ei ystyried fel gwaith diddiolch."*



## Sgiliau a hyfforddiant

Canfu ein hymchwil ni fod angen sgiliau penodol ar gyfer swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth ond nad oes digon o lwybrau ar gyfer hyfforddi a chefnogi datblygiad gwirfoddolwyr i feithrin y sgiliau hynny. Mae'r sgiliau hyn yn perthyn yn fras i ddau gategori: sgiliau pobl 'meddal' a sgiliau 'technegol'.

Ymhlith y sgiliau pwysicaf y tynnwyd sylw atynt gan gyfranogwyr yr ymchwil mae'r rhai a ddisgrifir fel sgiliau 'meddal' neu sgiliau pobl. Mae'r rhain yn cynnwys hyder, y gallu i ymgysylltu â phobl ifanc ac oedolion, a sgiliau cymell da. Mae'r sgiliau meddal hyn yn cefnogi'r pwyslais a grybwyllwyd eisoes ar gysylltiadau personol ac ymgysylltu hirdymor sy'n cael ei arwain gan werth, sy'n bwysig i ddod â gwirfoddolwyr ar y siwrnai at swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth. Mae'r gallu i feithrin cysylltiadau gyda gwirfoddolwyr a thanio eu brwdfrydedd am swyddogaethau ar draws sefydliad yn sgiliau pobl allweddol sy'n cael eu gwerthfawrogi ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth.

*“Mae'n rhaid i chi fod yn berson pobl oherwydd y bobl ifanc a'r rhieni. Os byddwch chi'n eu hannog nhw i ymgysylltu a'u cael nhw'n wirioneddol frwdfrydig, gallai hynny arwain at glwb mwy cynaliadwy yn y dyfodol agos pan fydd y rhieni hynny'n cymryd rhan.”*

Ochr yn ochr â'r sgiliau pobl 'meddal' yma, mae sgiliau 'technegol' hefyd yn rhan fawr o recriwtio – a chadw – gwirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth. Mae grwpiau cymunedol yn benodol yn gofyn am sgiliau rheoli prosiect ac ariannol, gan gynnwys cadw llyfrau a'r gallu i ysgrifennu ceisiadau grant effeithiol.

*“Llenwi ffurflenni cais am arian a gwybod sut i eirio pob dogfen er mwyn rhoi'r cyfle gorau i chi lwyddo gyda'r cais.”*

*“[Yr] heriau mwyaf yw gofalu am y cyfrifon a chyflwyno'r llyfrau i Dŷ'r Cwmnïau a CThEM.”*

Fodd bynnag, gall grwpiau ei chael yn anodd dod o hyd i wirfoddolwyr gyda'r math o sgiliau sydd eu hangen ar gyfer swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth. Y canfyddiad ymhlith y rhai sy'n gyfrifol am recriwtio a chadw gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau uwch hyn yw bod sgiliau o'r fath wedi'u cyfyngu i nifer fach o bobl.

*“Dydi pawb ddim yn mynd i fod â chefnidir mewn rheoli prosiectau... mae'n debyg mai dim ond nifer fach o wirfoddolwyr allai gwblhau'r cais hwnnw.”*

*“[Mae'n] anodd dod o hyd i bobl gyda'r amser, y sgiliau i lenwi swyddogaethau a'r profiad angenrheidiol o fewn y gamp i lenwi'r bylchau.”*

Ar yr un pryd, mae tystiolaeth bod cronfa bosibl o wirfoddolwyr – pobl ifanc sy'n cymryd rhan yn y grwpiau hyn – yn cael eu hatal rhag ymgysylltu â swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth oherwydd y teimlad mai dim ond gwirfoddolwyr hŷn gyda phrofiadau bywyd gwahanol all gyflawni swyddogaethau o'r fath. Mae gwirfoddolwyr ifanc hefyd yn amharod i ymgysylltu oherwydd eu bod yn gweld eu sgiliau, eu profiad a'u barn yn anghywir, o gymharu â rhai gwirfoddolwyr hŷn sy'n cyflawni'r swyddogaethau hyn.

*“Rydw i'n meddwl bod y stereoteip o rywun yn ymddiriedolwr: mae'n rhywun sy'n hŷn... Felly fel person ifanc, dim ond yr hyfforddwyr neu'r cyfranogwyr ydyn ni. Ac wedyn rydyn ni'n gadael y stwff mwy ffurfiol i'r oedolion.”*

*“Rydych chi'n eistedd yn y cyfarfodydd yn y gornel, ac mae pawb yn siarad gyda chymaint o brofiad. A dydych chi ddim wir eisiau lleisio eich barn oherwydd efallai eich bod chi'n anghywir. Ac rydych chi'n ddibrofiad ... Efallai y bydd pobl yn meddwl nad ydych chi wir yn gwybod am beth rydych chi'n siarad.”*

Fel y nododd un person ifanc a gymerodd ran yn yr ymchwil, roedd ei ddiffyg hyder i gymryd rôl pwyllgor yn rhannol oherwydd y rhagfarn sy'n ffafrio rhai sgiliau a phrofiadau bywyd fel yr unig lwybr i'r lefelau uwch hyn o gyfrifoldeb. Gallai'r syniad, fel y'i mynegwyd gan un gwirfoddolwr, fod “gyrfaedd yn rhoi sgiliau i chi” fod yn wir, yn enwedig mewn perthynas â'r sgiliau 'technegol' a werthfawrogi gan grwpiau. Er hynny, mae annog pobl ifanc i beidio â chymryd swyddogaethau bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth, neu ddibrisio eu sgiliau a'u profiadau bywyd penodol, yn ffactor pellach sy'n cyfyngu o fewn tirlun recriwtio sydd eisoes yn heriol.

Er y bydd cam nesaf Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru yn nodi awgrymiadau hygyrch y gellir eu cyflawni sy'n ymateb i'r heriau sy'n wynebu gwirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth mewn grwpiau cymunedol, canfu ein hymchwil sawl enghraifft o arfer da sydd eisoes ar waith – neu awgrymiadau ar gyfer arfer delfrydol – a all gefnogi a grymuso gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn. Mae'r rhain yn cynnwys:

- ▶ Symleiddio a lleihau'r baich gweinyddol ar wirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn.
- ▶ Cynyddu cynrychiolaeth i gynnwys pob aelod o'r gymuned leol yn llawn.
- ▶ Creu amgylcheddau gwirfoddoli cadarnhaol sy'n gwobrwyo, yn cydnabod ac yn datblygu llwybrau ar gyfer gwirfoddolwyr.

## Symleiddio a lleihau'r baich gweinyddol ar wirfoddolwyr

I lawer o wirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, un o'r ffyrdd mwyaf effeithiol o gefnogi eu rôl yn well fyddai drwy leihau eu dyletswyddau gweinyddol a llywodraethu. Nododd gwirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn y byddai "llai o ficrocratiaeth ddiangen" a symleiddio'r baich gweinyddol gan sefydliadau allanol, fel CRHC cysylltiedig, yn eu helpu i fodloni gofynion eu rôl yn fwy effeithiol.

*"Unwaith rydych chi wedi pasio'r achrediad, dylai synnwyr cyffredin ddweud na ddylech chi orfod talu ac ailymgeisio yn flynyddol. Gallai hynny gael ei anrhydeddu am dair blynedd fel trwydded hyfforddi. Mae gan wirfoddolwyr ymrwymïadau teulu a gwaith, felly mae angen symleiddio'r gwaith gweinyddol yma."*

## Cynyddu cynrychiolaeth i gynnwys pob aelod o'r gymuned leol yn llawn

Roedd ymdeimlad cryf ymhlith y cyfranogwyr po fwyaf y mae clwb neu fudiad yn rhan o'r gymuned ehangach, a pho fwyaf y mae'n cynrychioli'r ystod o bobl yn y gymuned, y mwyaf y mae pobl yn cael eu hannog i wirfoddoli – gan gynnwys mewn swyddogaethau llywodraethu. I grwpiau yng Nghymru, mae hyn yn arbennig o berthnasol i gynnwys y Gymraeg, a chydabuwyd y gall bod yn fwy agored i siaradwyr Cymraeg ddod â manteision o ran recriwtio ac ymgysylltu.

*"Mae [y grŵp] yn gwneud llawer o bethau i'r gymuned yn y Gymraeg ac mae'n dod â llawer o bobl i mewn ac rydw i'n meddwl ei fod yn eu helpu nhw i wneud yn dda gyda'u gwirfoddolwyr."*



## Creu amgylcheddau gwirfoddoli cadarnhaol sy'n gwobrwyo, yn cydnabod ac yn datblygu llwybrau ar gyfer gwirfoddolwyr

I'r rhai sy'n newydd i wirfoddoli ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr neu reolaeth, neu ar gyfer grwpiau sydd eisiau annog mwy o wirfoddolwyr i ystyried ymuno â swyddi o'r fath, mae cydnabyddiaeth o werth a chynnydd mewnol effeithiol yn hanfodol. Mae ein hymchwil ni'n tynnu sylw at fanteision cael diwylliant mewnol cadarnhaol o wobrwyo a chydabod gwirfoddolwyr fel rhywbeth sydd o help i annog yr unigolion hyn i symud i swyddi arwain uwch (ac fel rhan o ddiwylliant cadarnhaol ehangach ar gyfer gwirfoddolwyr yn gyffredinol mewn grŵp).

*"Gwneud y peth yn ystyrlon a rhoi gwerth ar bobl, yn hytrach na'u cymryd nhw'n ganiataol. Diolch iddyn nhw a dweud wrthyn nhw beth maen nhw'n ei wneud a chymaint o effaith maen nhw'n ei chael."*

Ochr yn ochr â'r gydnabyddiaeth a'r gwobrwyo yma, gellir adlewyrchu'n rhagweithiol ar yr heriau sy'n wynebu gwirfoddolwyr bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth. Gyda chyn lleied o amser ar gael gan gymaint o wirfoddolwyr yn y swyddogaethau hyn, gall hyn fod y tu hwnt i'r capasiti presennol, ond gall dod o hyd i'r amser i nodi meysydd angen a datblygiad ar y cyd fod yn gam cadarnhaol ymlaen wrth gynllunio ar gyfer materion o'r fath wrth symud ymlaen.

*"Mae'r cadeirydd yn cynnal cyfarfodydd un i un blynyddol gyda chyfarwyddwyr y bwrdd i weld beth yw'r heriau, beth yw'r anghenion hyfforddi, beth yw'r meysydd i'w gwella?... Roeddwn i'n teimlo bod hynny'n fuddiol iawn a hefyd mae'r bwrdd yn trefnu nifer o weithdai hyfforddi drwy wahodd partneriaid allanol i hyfforddi ar reoli argyfwng, llythrennedd ariannol, a meddwl yn strategol."*



Mae Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru wedi nodi sawl her allweddol sy'n wynebu'r tirlun gwirfoddoli ar hyn o bryd ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth ar gyfer grwpiau cymunedol sy'n darparu chwaraeon a gweithgarwch corfforol ledled y wlad. Mae cyfyngiadau amser, disgwyliadau afrealistig gan randdeiliaid allanol, a chapasiti cyfyngedig yn golygu bod y swyddogaethau hyn yn heriol i'r rhai sy'n gwirfoddoli ar y lefel hon ar hyn o bryd ac yn aml yn anhygyrch i'r rhai sy'n dymuno gwneud hynny neu'n gallu gwneud hynny.

Yn yr un modd, gall dulliau recriwtio presennol sy'n blaenoriaethu ymgysylltu anffurfiol, ar sail 'adnabod pobl' fod yn hyblyg ac yn gyflym wrth ddiwallu anghenion grwpiau ar gyfer gwirfoddolwyr yn y swyddi arweinyddiaeth hyn, ond maent yn cyfyngu ar y gronfa o wirfoddolwyr posibl. Gall recriwtio sydd ond yn edrych ar llwybrau gyrfu a phrofiad traddodiadol mewn swyddfa gyfyngu ar argaeledd gwirfoddolwyr hefyd.

Wrth i'r prosiect symud i gam dau ac ystyried y ffordd orau o ymateb i'r heriau hyn, mae'r ymchwil yn tynnu sylw at sawl maes i'w hystyried. Mae'r rhain yn cynnwys datrysiadau posibl sy'n adeiladu ar arfer da presennol o fewn y sector ac anghenion cefnogi a nodwyd gan gyfranogwyr yr ymchwil hwn. Gallai cynnwys gwobrau a chydabyddiaeth fwy effeithiol i wirfoddolwyr ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth, lleihau'r baich gweinyddol ar swyddogaethau o'r fath, a gwneud llwybrau recriwtio a datblygu yn fwy hygyrch fod yn fannau cychwyn defnyddiol i gyd.

Bydd cam dau Prosiect Gwirfoddoli Strategol Cymru yn defnyddio canfyddiadau'r ymchwil hwn, yn ogystal ag ymchwil sylfaenol ychwanegol a gynhaliwyd gyda'r sector cymunedol a gwirfoddol drwy 'weithdai'n canolbwyntio ar ddatrysiadau', i archwilio'r datrysiadau posibl hyn ymhellach. Ar ddiwedd cam dau, bydd y prosiect yn gwneud argymhellion ar gyfer llwybrau ymarferol, cynaliadwy ymlaen ar gyfer cefnogi gweithlu gwirfoddol Cymru ar lefel bwrdd, ymddiriedolwr a rheolaeth.

Hoffai awduron yr adroddiad hwn ddiolch i bawb a roddodd amser a chefnogaeth i'r adroddiad hwn a'r ymchwil sy'n sail iddo. Rydym yn ddiolchgar iawn i arweinwyr grwpiau cymunedol, staff rhanddeiliaid y sector gwirfoddol a chymunedol, a phobl ifanc a gymerodd ran mewn grwpiau cymunedol ledled Cymru a roddodd o'u hamser i ateb ein cwestiynau a thrafod y materion sy'n eu hwynebu hwy a'u grwpiau. Rydym hefyd yn gwerthfawrogi'r amser a roddwyd gan aelodau'r tîm, gan gynnwys ymgynghorwyr gwirfoddol Spored, a arweiniodd gyfweiliadau a grwpiau ffocws. Yn olaf, bu bwrdd cynghori'r prosiect yn hael wrth adolygu'r ymchwil a'r adroddiad, gan roi cefnogaeth bob cam o'r ffordd – diolch i chi i gyd ar y bwrdd cynghori a'i sefydliadau.

**Richard Thomas**

National Manager - Wales  
Rheolwr Cyflawni - Cymru  
M: 07775 602164  
E: [R.thomas@sported.org.uk](mailto:R.thomas@sported.org.uk)

**Polly Crook**

Partnerships Manager  
Rheolwr Partneriaethau  
M: 07901 339335  
E: [P.crook@sported.org.uk](mailto:P.crook@sported.org.uk)

- Arad Research. (2023) *The future of Welsh-speaking communities: a summary of responses to the call for evidence*. Welsh Government.
- Boelman, V. (2021) *Volunteering and wellbeing in the pandemic – Part II: Rapid evidence review*. The Young Foundation.
- Charity Commission. (2010) *A Breath of Fresh Air: young people as charity trustees*.
- Chaudhari, K. (2022) *Project: All In: Executive Summary*. Platypus Research.
- Chaudhari, K. (2022) *Project: All In*. Platypus Research.
- Clifford, D. (2021) Serving as a Charitable Trustee in England and Wales: Volunteering by Birth Cohort. *Sociology* 55 (2), 319:348.
- Davis Smith, J., Ellis, A., Howlett, S. and O'Brien, J. (2003) *Volunteering for All? Exploring the link between volunteering and social exclusion*. Institute for Volunteering Research.
- Department for Digital, Culture, Media & Sport. *Community Life Survey*.
- Donahue, K., Rooney, K. and Jochum, V. (2020) *Time Well Spent: Diversity and Volunteering*. NCVO.
- European Us Girls. (2018) *Academic Review*.
- Getting on Board. (2017) *The looming crisis in charity trustee recruitment*.
- Jump. (2019) *Lifecycle of Volunteering in Sport: Who Volunteers, When and Why*.
- Kanemura, R., McGarvey, A. and Farrow A. (2023) *Time Well Spent 2023: A National Survey on Volunteering Experience*. NCVO.
- Mao, G., Fernandes-Jesus, M., Ntontis, E., and Drury, J. (2021) What have we learned from COVID-19 volunteering in the UK? A rapid review of the literature. *BMC Public Health* 21, 1470.
- McGarvey, A., Jochum, V., Davies, J., Dobbs, J. and Hornung, L. (2019) *Time Well Spent 2023: A National Survey on Volunteering Experience*. NCVO.
- Meijs, L., Hendriks, P. and Dobreva, A. (2021) *New trends in the development of volunteering the European Union*. European Economic and Social Committee.
- Nichols, G., Hogg, E., Knight, C. and Storr, R. (2019) Selling volunteering or developing volunteers? Approaches to promoting sports volunteering. *Voluntary Sector Review* 10 (3): 3-18.
- Northern Ireland Statistics and Research Agency, *Continuous Household Survey*.
- Rees, S., Lundie, J., Crawford, L., and Dafydd Jones, R. (2021) *Mobilising Voluntary Action in Wales*. Mobilising UK Voluntary Action.
- Rutherford, A. C., Bu, F., Dawson, A. and McCall, V. (2019) *Literature Review to Inform the Development of Scotland's Volunteering Outcomes Framework*. Scottish Government.
- Scottish Government. (2019-2023) *Scottish Household Survey*. Available at: [www.gov.scot/collections/scottish-household-survey-publications](http://www.gov.scot/collections/scottish-household-survey-publications).
- Southby, K. and South, J. (2016) *Volunteering, inequalities, and barriers to volunteering: a rapid evidence review*.
- Sport England. (2019-2023) *Active Lives*. Available at: [www.sportengland.org/research-and-data/data/active-lives](http://www.sportengland.org/research-and-data/data/active-lives).
- Sport England. (2020) *Volunteering in Sport Insight Guide*.
- V4V. (2023) *Sport Volunteering in Europe: Realities, opportunities and challenges*. European Observatoire of Sport and Employment.
- Vernon, B. and Stringer, E. (2009) *Board matters: a review of charity trusteeship in the UK*. New Philanthropy Capital.
- Volunteer Now. (2023) *The Voluntary and Community Sector. A qualitative study investigating the impact of the cost-of-living crisis*.
- Volunteer Scotland. (2022) *Testing our Resilience: The impact of the cost of living crisis on volunteering and volunteers*.
- WCVA. (2022) *How the cost of living crisis is impacting the voluntary sector*.
- WCVA. (2023) *The future we create: lessons from pandemic volunteering in Wales*.
- WCVA, *Voluntary Sector Data Hub*. Available at: <https://wcva.cymru/the-voluntary-sector-in-wales>.
- Welsh Government. (2013-2023) *National Survey for Wales*. Available at [www.gov.wales/national-survey-wales](http://www.gov.wales/national-survey-wales).
- Welsh Rugby Union. (2022) *Volunteers Research Insight*.

