



Chwa o Awyr Iach

Pobl ifanc yn ymddiriedolwyr elusen



Y Comisiwn Elusennau yw'r rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer gweithgarwch elusennol. Mae hwn yn un o gyfres o adroddiadau sy'n seiliedig ar ymchwil annibynnol a gomisiynwyd, yn ogystal â'n data mewnol, gwybodaeth a phrofiad ein hunain o weithio gydag elusennau.

Diben yr adroddiadau hyn yw helpu i wella dealltwriaeth o bwnc arbennig. Maent yn rhan o'n cenhadaeth i helpu elusennau i gael yr effaith fwyaf a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'u rhwymedigaethau cyfreithiol, er mwyn hybu arloesi o fewn y sector elusennol a gwella effeithiolrwydd.

Tabl cynnwys

Cyflwyniad	3
Casgliadau allweddol	5
Dadansoddiad a chasgliadau	9
Casgliadau manwl	10
1.0 Barn pobl ifanc ar fod yn ymddiriedolwr elusen	10
1.1 Rhagdybiaethau o'r ymrwymiad sydd ei angen	10
1.2 Rhagdybiaethau am y sgiliau a'r profiad sydd eu hangen	11
1.3 Hyrwyddo rôl yr ymddiriedolwr	12
2.0 Bod yn ymddiriedolwr elusen	13
2.1 Llwybrau i rôl ymddiriedolwr	13
2.2 Cam cyntaf i fod yn ymddiriedolwr - bod yn wirfoddolwr ifanc	14
3.0 Profiadau pobl ifanc o rôl ymddiriedolwr	15
3.1 Cyfraniad pobl ifanc at fwrdd ymddiriedolwyr	15
3.2 Gwerth profiad y gwirfoddolwr a'r ymddiriedolwr	17
3.3 Anawsterau a wynebir gan ymddiriedolwyr ifanc	21
Atodiad A - Dull ymchwil	23
Atodiad B - Rhestr gyfeirio elusennau	26
Atodiad C - Rhannu profiadau ymddiriedolwyr trwy fforymau ar-lein	29
Atodiad Ch - Cyfeirio at adnoddau	30
Atodiad D - Llyfryddiaeth	33
Diolchiadau	34

Rhagair

Annwyl Ddarllenydd,

Mae ychydig dros 180,000 o elusennau yng Nghymru a Lloegr ac mae pob un yn wahanol, ond un peth sydd ganddynt yn gyffredin yw eu bod yn dibynnu ar eu tîm o ymddiriedolwyr.

Ymddiriedolwyr yw'r grym y tu ôl i'r hyn sy'n sector hynod amrywiol a gellir eu hystyried yn ymgorfforiad o ddinasyddiaeth weithgar, gyfrifol. Gwirfoddolwyr ydynt fel arfer, ac mae ganddynt y prif gyfrifoldeb dros wneud penderfyniadau pwysig ynghylch cyfeiriad eu helusennau sy'n gwneud gwaith hollbwysig yn y wlad hon a thramor.

Ers peth amser nawr buom yn annog elusennau i ystyried yr angen am amrywiaeth ar eu byrddau ymddiriedolwyr. Bydd cael amrywiaeth o bobl o wahanol gefndiroedd sy'n meddu ar amrywiaeth o sgiliau a phrofiad yn arwain at elusennau sy'n cael eu gweinyddu'n fwy effeithiol. Gan fod mwy o alw ar elusennau i ddarparu mwy o wasanaethau i amrywiaeth ehangach o bobl, mae hyn mor bwysig ag erioed.

Mae'r adroddiad hwn yn ymchwilio un agwedd ar amrywiaeth ymddiriedolwyr drwy ystyried agweddau pobl ifanc tuag at swydd ymddiriedolwr. Rydym wedi siarad â gwirfoddolwyr ifanc i ystyried pam y mae pobl ifanc rhwng 18 a 24 oed heb gynrychiolaeth ddigonol ar fyrddau elusennau ac ystyried y rhwystrau, go iawn a chanfyddedig, a all eu hatal rhag bod yn ymddiriedolwyr.

Mae amcangyfrifon yn dangos bod o leiaf un swydd wag ar lefel bwrdd gan bron hanner yr elusennau a bod rhai yn ei chael hi'n anodd i recriwtio ymddiriedolwyr newydd. Mae'r adroddiad hwn yn awgrymu y gallai nifer o elusennau elwa drwy recriwtio ymddiriedolwyr newydd 18-24 oed o'r adnodd enfawr o bobl ifanc 18-24 oed na fanteisiwyd arno braidd dim.

Bydd elusennau'n elwa ar frwdfrydedd a phersbectif newydd ac mewn cyfnod o ddirywiad ac ansicrwydd economaidd ynghylch rhagolygon swyddi pobl ifanc, mae'n debyg y bydd y recriwtiaid newydd yn cael profiad a fydd yn eu helpu i ddatblygu mewn meysydd eraill o'u bywydau. Byddant yn helpu i gynhyrchu a chynnal y math o weithredu ac ymgysylltu cymdeithasol y mae elusennau wedi'u defnyddio i sbarduno newid cymdeithasol ers cannoedd o flynyddoedd.

Hoffem i bob bwrdd ymddiriedolwyr ystyried a oes ganddynt fwrdd ymddiriedolwyr effeithiol a digon amrywiol a gofyn iddynt sut y gallent ddarparu mwy o gyfleoedd i bobl ifanc ymwneud â rhedeg yr elusen. I'r diben hwn, rydym wedi creu rhestr gyfeirio i elusennau sy'n rhoi adnodd ymarferol i ymddiriedolwyr i'w helpu i adnabod y cwestiynau a'r materion y dylid eu hystyried wrth recriwtio pobl ifanc i'w bwrdd.

Y Fonesig Suzi Leather - Cadeirydd
Sam Younger - Prif Weithredwr

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad ymchwil hwn yn ceisio datblygu gwybodaeth y sector a hyrwyddo arferion da wrth recriwtio a defnyddio ymddiriedolwyr ifanc, grŵp demograffig sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ar fyrddau elusennau yng Nghymru a Lloegr.

Pwysigrwydd byrddau ymddiriedolwyr amrywiol

Mae canllaw y Comisiwn Elusennau, *Cael Hyd i Ymddiriedolwyr: Yr hyn y mae angen i elusennau wybod* (CC30), yn amlygu manteision cael bwrdd ymddiriedolwyr amrywiol gan gynnwys:

- amrywiaeth ehangach o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad ymddiriedolwyr y gall elusen eu defnyddio;
- mwy o sicrwydd bod elusen yn deg ac yn agored yn ei holl ddeliadau, er enghraifft, rhoi grantiau neu gyflenwi gwasanaethau; a
- mwy o atebolrwydd dros weithrediadau'r elusen, a ffydd gyhoeddus yn ei gwaith.

Fel arfer da, mae'r canllaw yn argymhell bod elusennau, pan fyddant yn recriwtio ymddiriedolwyr newydd, yn ceisio cynyddu, neu o leiaf cynnal, amrywiaeth eu byrddau drwy recriwtio pobl a allai fod heb gynrychiolaeth ddigonol, megis pobl ifanc, pobl o gymunedau du a lleiafrifoedd ethnig, a phobl ag anableddau.

Ymddiriedolwyr ifanc heb gynrychiolaeth ddigonol

Dengys dadansoddiad o wybodaeth y Comisiwn Elusennau am ymddiriedolwyr elusen fod pobl ifanc, sydd wedi'u diffinio fel pobl 18-24 oed, yn cynrychioli 0.5% o'r boblogaeth ymddiriedolwyr yng Nghymru a Lloegr, ffigur sydd wedi parhau yr un fath dros y pum mlynedd ddiwethaf.¹ Mae'r rhan fwyaf o'r ymddiriedolwyr ifanc hyn ar ben uchaf y grŵp oedran hwn. Eto i gyd mae'r un grŵp oedran yn cynrychioli tua 12% o'r boblogaeth oedolion ar draws y ddwy wlad. Hefyd, mae'n bosibl bod llawer o'r ymddiriedolwyr ifanc hyn yn eithaf ynysig oherwydd mae 80% ohonynt yn gweithredu fel yr unig ymddiriedolwr ifanc ar ei fwrdd elusen.

Mae'r mwyafrif o ymddiriedolwyr ifanc yn ymddiriedolwyr elusennau sydd ag addysg/hyfforddiant fel eu diben elusennol a phrif ddsbarth fuddiolwyr yr elusennau hyn yw plant/pobl ifanc. Byddai hyn yn awgrymu nad yw'r rhan fwyaf o'r sector elusennol wedi cydnabod eto manteision cynnwys pobl ifanc yn eu trefniadau llywodraethu.

Mae tystiolaeth i ddangos y gall pobl ifanc wneud cyfraniad cadarnhaol at strwythurau llywodraethu elusennau.² Fodd bynnag, er gwaethaf amryw o fentrau cenedlaethol a lleol dros y degawd diwethaf, mae pobl ifanc yn parhau heb eu cynrychioli'n ddigonol ar fyrddau ymddiriedolwyr.

Y rhesymau sy'n sail i ymddiriedolwyr ifanc heb gynrychiolaeth ddigonol barhaus

Mae ymchwil flaenorol wedi nodi lefel isel ymwybyddiaeth y cyhoedd o swydd ymddiriedolwr fel cyfle gwirfoddoli - mae llai na 5% o bobl yn ymwybodol y gall swydd ymddiriedolwr fod yn ffordd o gefnogi elusen.³ Mae'r diffyg ymwybyddiaeth yma yn debygol o fod yn rhwystr mawr pan fydd elusennau'n ceisio recriwtio ymddiriedolwyr. Hyd yn oed pan fydd pobl yn gwybod am swydd ymddiriedolwr, gallant fod yn amharod i ymgymryd â'r rôl oherwydd y teimlant nad oes y sgiliau angenrheidiol ganddynt, nid ydynt am roi eu hamser, neu maent yn poeni am atebolrwydd posibl ymddiriedolwyr.⁴

1 Gweler *Rhwydd hynt trwy ddechrau da: Recriwtio a sefydlu ymddiriedolwyr* (RS10; Comisiwn Elusennau, 2005) sy'n dangos proffil oedran ymddiriedolwyr elusen yn 2005.

2 Gweler, er enghraifft, yr erthygl ar wefan Do-it am ymddiriedolwyr ifanc yn cymryd rhan yn y Sgowntiaid. Mae'r erthygl hon yn pwysleisio manteision amrywio byrddau a chael cynrychiolaeth o bobl ifanc.

3 *Tomorrow's World* arolwg omnibws ffôn 2006 - British Market Research Bureau.

4 *Communities in control: Real people, real power - Standing for office: Time-off entitlements - A consultation* (DCLG, Medi 2008).

Mae tystiolaeth hefyd bod rhai elusennau'n cael anhawster pan fyddant yn ystyried cynnwys pobl ifanc mewn rolau llywodraethu. Mewn gwaith ymchwil a wnaed yn 2009,⁵ nodwyd yr anawsterau canlynol:

- Diffyg amser i gynnwys pobl ifanc (17% o'r ymatebion)
- Dim diddordeb gan bobl ifanc (17%)
- Cost cynnwys pobl ifanc (13%)
- Dim cefnogaeth gan uwch aelodau staff (13%)
- Aelodau pwyllgor/bwrdd hynach yn gwrthwynebu (12%)
- Anodd i gefnogi pobl ifanc (12%)
- Anodd i gael hyd i bobl ifanc (12%)
- Dim arbenigedd gan y sefydliad (4%)

Pam oedd y Comisiwn Elusennau wedi comisiynu'r ymchwil hon

Yn wyneb cynrychiolaeth annigonol ymddiriedolwyr ifanc ar fyrddau ymddiriedolwyr elusennau, roedd y Comisiwn Elusennau am ystyried beth y gallai ei wneud, yn ei rôl fel rheoleiddiwr, i annog ymddiriedolwyr ifanc i fod yn ymddiriedolwyr, a helpu i greu byrddau mwy amrywiol.

Prif nod yr ymchwil felly oedd adnabod atebion posibl i'r rhwystrau sy'n atal mwy o bobl ifanc rhag ymgymryd â swyddi ymddiriedolwyr a'u cadw, ac ystyried sut i annog mwy o bobl ifanc i fod yn ymddiriedolwyr ifanc. Roedden ni am ystyried y materion hyn drwy siarad yn uniongyrchol â'r bobl ifanc eu hunain.

Methodoleg ymchwil

Dadansoddwyd braslun o'r Gofrestr Elusennau⁶ i gael proffil o oedran ymddiriedolwyr yng Nghymru a Lloegr ac archwilio dosbarthiad ymddiriedolwyr ifanc (18-24 oed) ar draws y sector.

Yna trefnwyd chwe grŵp ffocws: dau gyda phobl ifanc a oedd eisoes yn ymddiriedolwyr elusen, a phedwar gyda phobl ifanc oedd yn wirfoddolwyr ffurfiol cyson ond oedd heb ymgymryd â rôl ymddiriedolwr. Roedd y ddau grŵp ffocws ymddiriedolwyr yn gymysg o ran rhyw, ond cafodd y pedwar grŵp ffocws gwirfoddolwyr cyffredinol eu gwahanu yn ôl rhyw a statws (h.y. mewn addysg neu gyflogaeth).

Nod y grwpiau ffocws gyda'r ymddiriedolwyr ifanc oedd archwilio eu llwybrau i'r rôl a'u profiadau yn y rôl. Hefyd gwahoddyd ymddiriedolwyr ifanc i gynnig sylwadau ar sut yr oeddent yn teimlo eu bod yn cyfrannu at y bwrdd; manteision bod yn ymddiriedolwr iddyn nhw ac i'w helusen; y problemau a gawsant a sut yr oeddent wedi eu goresgyn; yn ogystal ag unrhyw gymorth roeddent yn ei gael.

Nod y grwpiau ffocws gyda'r gwirfoddolwyr ifanc oedd archwilio ymwybyddiaeth, canfyddiad a dealltwriaeth o 'swydd ymddiriedolwr' ymysg pobl ifanc a oedd eisoes yn wirfoddolwyr ymroddedig ac a allai felly gael eu hystyried yn grŵp posibl o ymddiriedolwyr yn y dyfodol.

Y diffiniad o 'ifanc' at ddibenion yr ymchwil hon oedd unigolion 18 i 24 oed.

Ceir manylion llawn am y fethodoleg ymchwil yn *Atodiad A*.

5 *Young people and governance – Findings from research carried out by the British Youth Council on behalf of Participation Works* (Participation Works, Mai 2009).

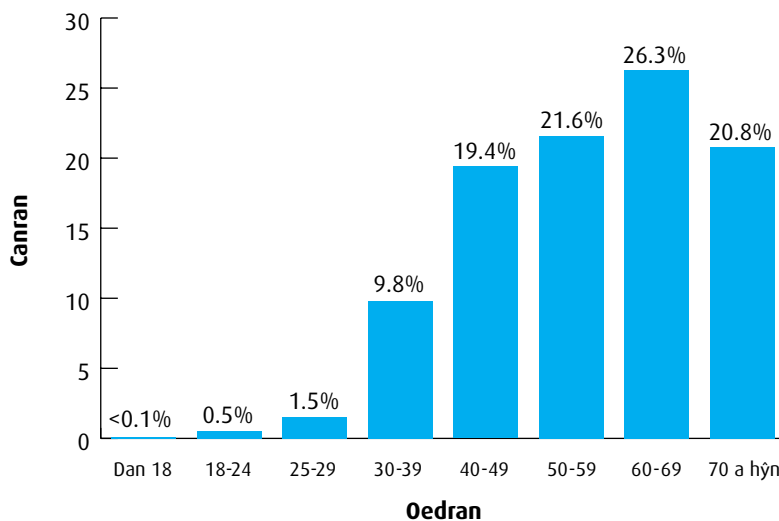
6 Cafodd y braslun ei gymryd ar 13 Hydref 2009.

Casgliadau allweddol

Y proffil ymddiriedolwyr presennol yng Nghymru a Lloegr

- Oedran *cymedrig* cyfartalog ymddiriedolwr elusen yw 57 oed. Mae dwy ran o dair o ymddiriedolwyr elusen yn 50 oed neu'n hŷn.
- O gyfanswm o dros 810,000 o ymddiriedolwyr, mae ychydig dros 4,200 o ymddiriedolwyr yn 18-24 oed. Mae tua 12% o boblogaeth gyfan oedolion yng Nghymru a Lloegr yn y grŵp oedran hwn,⁷ eto i gyd mae'n cynrychioli dim ond 0.5% o gyfanswm yr ymddiriedolwyr.
- Mae llai na 30 o ymddiriedolwyr, o gyfanswm o dros 810,000, o dan 18 oed.⁸

Ymddiriedolwyr yn ôl ystod oedran



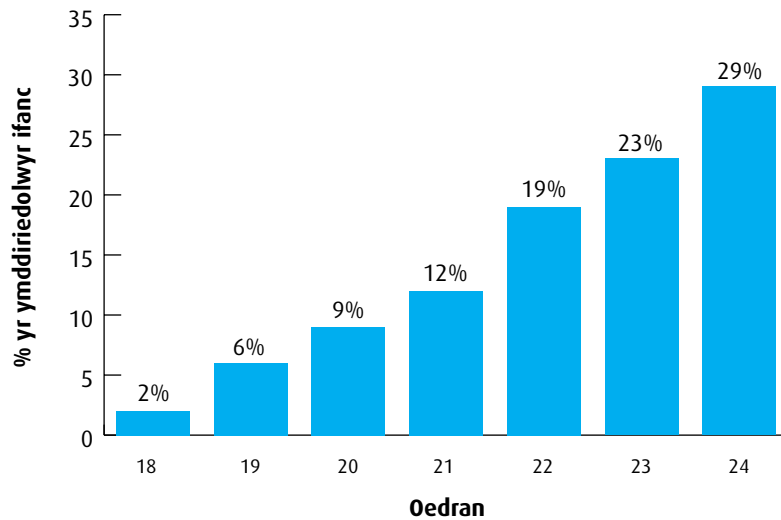
Sylwer: Mynegir ystodau oedran fel canrannau o gyfanswm ymddiriedolwyr, sef 810,306. Mae pob ymddiriedolwr yn cael ei gyfrif unwaith yn unig, ond mae rhai unigolion yn ymddiriedolwyr ar gyfer mwy nag un elusen.

- Mae 29% o'r 4,220 o ymddiriedolwyr yn yr ystod oedran 18-24 oed yn 24 oed, ond dim ond 2% sy'n 18 oed.

7 Yn seiliedig ar ffigurau o'r *Mid-2008 Population Estimates: England and Wales; estimated resident population by single year of age and sex* wedi'i ddarparu gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (Hawlfraint y Goron).

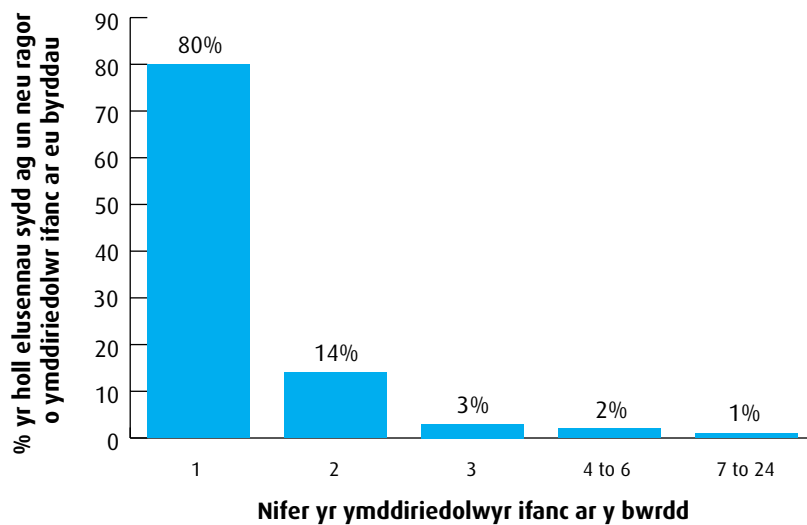
8 Yr oedran lleiaf ar gyfer cyfarwyddwyr cwmnïau elusennol yw 16 oed. Fodd bynnag, o dan y gyfraith ymddiriedolaeth, rhaid i ymddiriedolwyr ymddiriedolaeth neu gymdeithas anghorfforedig fod yn 18 oed o leiaf. Cyfeiriwch at ganllawiau'r Comisiwn ar y we *Cynnwys pobl ifanc wrth redeg elusen (Ymddiriedolwyr o dan 18 oed - ydy hi'n bosib?)* i gael rhagor o wybodaeth ar sefyllfa gyfreithiol ymddiriedolwyr o dan 18 oed.

% o ymddiriedolwyr ifanc yn ôl oedran (18-24 oed)



- Mae gan ychydig llai na 2% (3,234) o elusennau cofrestredig un ymddiriedolwr neu ragor rhwng 18 a 24 oed ar eu bwrdd. O'r elusennau hynny sydd ag ymddiriedolwyr o'r fath, mae gan 80% ohonynt un ymddiriedolwr yn unig yn y grŵp oedran hwnnw.

Dadansoddiad o 3,234 o elusennau sydd ag o leiaf un ymddiriedolwr ifanc



- Mae elusennau sydd ag addysg neu hyfforddiant yn ddibenion elusennol yn fwyaf tebygol o gael ymddiriedolwyr 18-24 oed ar eu bwrdd.⁹
 - Addysg/hyfforddiant (roedd y diben elusennol hwn gan 64% o elusennau sydd ag o leiaf un ymddiriedolwr 18-24 oed)
 - Chwaraeon/adloniant (32%)
 - Dibenion elusennol cyffredinol (29%)

⁹ Nid yw'r canrannau yma yn adio i 100% oherwydd gall elusennau gael manylion Cofrestr gyda mwy nag un o'r dibenion elusennol a restrir.

- Plant a phobl ifanc yw'r buddiolwyr mwyaf cyffredin ar gyfer elusennau sydd ag ymddiriedolwyr 18-24 oed ar eu bwrdd:
 - *Plant/pobl ifanc (roedd y math hwn o fuddiolwyr gan 70% o elusennau sydd ag o leiaf un ymddiriedolwr 18-24 oed)*
 - *Cyhoedd/dynolryw (45%)*
 - *Pobl ag anableddau (28%)*

Casgliadau allweddol o'r grwpiau ffocws

Barn gwirfoddolwyr ifanc ar fod yn ymddiriedolwr elusen

- Nid oedd gan y gwirfoddolwyr ifanc hynny oedd heb fod yn ymddiriedolwr elusen ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o swydd ymddiriedolwr elusen. Nid oeddent yn deall ystyr y term 'ymddiriedolwr' neu'r hyn y byddent efallai'n gallu ei gynnig i'r rôl, ac felly nid oeddent yn ymwybodol o'r cyfleoedd y gallai swydd ymddiriedolwr ei chynnig.
- Roedd gwirfoddolwyr ifanc o dan yr argraff bod cyfrifoldebau mawr i rôl ymddiriedolwr, a'i fod yn llai pleserus na gwirfoddoli yn gyffredinol. Roedd pryderon ganddynt ynghylch pa mor heriol a faint o amser y byddai angen ei neilltuo i fod yn ymddiriedolwr, ac a oedd y sgiliau a'r profiad angenrheidiol ganddynt ar gyfer y rôl. Nid oedd gwirfoddolwyr ifanc yn ymwybodol y gallent gael eu gwerthfawrogi lawn gymaint am eu persbectif, eu hymagwedd a'u hegni ag y byddent ar gyfer eu profiad. Roedd yn amlwg y byddai'n rhaid iddynt deimlo bod eu cyfraniad yn cael ei werthfawrogi, y byddent yn cael eu cefnogi yn eu rôl ac y byddent yn rhan o fwrdd ymddiriedolwyr a oedd yn gwerthfawrogi amrywiaeth o sgiliau a phrofiad gwahanol.
- Gofynnwyd i wirfoddolwyr ifanc am eu barn ynghylch 'beth' y gellid ei gyfleu i bobl ifanc, a 'sut', er mwyn mynd i'r afael â'r diffyg ymwybyddiaeth a chamsyniadau ynghylch rôl ymddiriedolwr. Awgrymwyd syniadau ynghylch y negeseuon allweddol y dylid eu defnyddio a'r ffordd orau o gyrraedd cynulleidfa ifanc. Roedd angen teilwra cyfathrebu i wahanol gamau o'r broses recriwtio, gyda ffocws i gychwyn ar esbonio beth mae'r rôl yn ei olygu a beth y gallai pobl ifanc ei gyfrannu at y rôl honno, cyn mynd i fanylion am y cyfrifoldebau cyfreithiol. Teimlid bod yr wybodaeth hon yn fwy effeithiol drwy gael ei chyfleu gan bobl ifanc eraill a oedd eisoes wedi profi rôl ymddiriedolwr.

Llwybrau i fod yn ymddiriedolwr elusen

- Gwirfoddoli oedd yn cael ei ystyried fel y prif lwybr i fod yn ymddiriedolwr. Nid oedd unrhyw ymddiriedolwyr ifanc a fu'n rhan o'r ymchwil wedi bwriadu bod yn ymddiriedolwr elusen. Roedd bron pob un o'r ymddiriedolwyr ifanc wedi bod yn gweithio gyda'u helusen mewn rôl wirfoddoli cyn bod yn ymddiriedolwr, ac roeddent eisoes yn teimlo'n ymrwymedig i'r elusen a'i hachos.
- Roedd y gwirfoddolwyr ifanc hyn yn llawer mwy tebygol o fod wedi ymwneud â rhyw fath o wirfoddoli oherwydd bod aelodau o'u teulu eisoes yn gwirfoddoli. Ymddangosai fod profiad y teulu o elusennau yn cael dylanwad arwyddocaol ar y tebygolrwydd o fod yn wirfoddolwr.
- I nifer o'r bobl ifanc hyn, roedd ysgolion, colegau, prifysgolion ac undebau myfyrwyr wedi chwarae rôl allweddol a thrwy'r sefydliadau hyn yr oeddent wedi ymwneud yn gyntaf â gwirfoddoli, neu wedi dod i gysylltiad ag elusennau. Roedd rhai colegau, prifysgolion ac undebau myfyrwyr yn rhagweithiol o ran hyrwyddo a hwyluso cyfleoedd gwirfoddoli i fyfyrwyr.
- Roedd rôl cyflogwr y person ifanc hefyd yn chwarae rhan; i rai pobl ifanc roeddent yn cwrrd â phobl oedd eisoes yn ymwneud â rhyw fath o weithgarwch elusennol yn eu hamser hamdden yn y gweithle, ac roedd hynny'n sbarduno eu diddordeb nhw.

Profiadau pobl ifanc o rôl ymddiriedolwr

- Roedd y bobl ifanc a oedd yn ymddiriedolwyr yn frwdfrydig ac yn glir am y manteision yr oeddent yn eu cynnig i'w bwrdd elusen. Roedd y manteision a nodwyd yn cynnwys dod ag egni newydd a syniadau uchelgeisiol i drafodaethau'r bwrdd, a dealltwriaeth o dechnolegau newydd a'u defnyddio.
- Mewn rhai achosion, fodd bynnag, teimlai ymddiriedolwyr ifanc eu bod yn rhoi eu hamser a'u sgiliau i elusennau ond nid oedd yr elusennau yn gwneud y mwyaf o'r hyn yr oedd ganddynt i'w gynnig.
- Roedd yr ymddiriedolwyr ifanc hefyd yn frwdfrydig ac yn glir ynghylch yr hyn yr oedd y rôl yn ei gynnig iddyn nhw'n bersonol. Un o'r prif fanteision a nodwyd oedd eu bod yn gallu ennill profiad a datblygu sgiliau na fyddent yn cael cyfle i'w hennill fel arfer nes eu bod yn ymhellach ymlaen yn eu gyrfaeod: er enghraifft, gwneud penderfyniadau strategol, a rheoli ac arwain sefydliad cyfan. Roeddent yn ymwybodol o werth y profiad hwn o ran cryfhau eu CV a chyfleoedd cyflogaeth, yn enwedig yn ystod cyfnod o ddirwasgiad.
- Roedd rhai ymddiriedolwyr ifanc wedi profi anawsterau o ran ymgymryd â'r rôl ei hun, ac ni chawsant ddeunydd sefydlu neu gymorth arall pan oeddent wedi ymgymryd â'r rôl am y tro cyntaf. Cafodd rhai eu herio ynghylch eu gallu i gyflawni cyfrifoldebau ymddiriedolwr, gan ymddiriedolwyr hyn a chan ddefnyddwyr gwasanaeth. Fodd bynnag, roedd yr ymddiriedolwyr ifanc hyn wedi dal ati a chael hyd i ffyrdd o oresgyn y rhwystredigaethau a'r rhwystrau a gafwyd.
- Roedd yn amlwg o'r trafodaethau grŵp bod pobl ifanc yn teimlo na fyddent efallai'n gwasanaethu fel ymddiriedolwr elusen am gyfnod mor hir ag ymddiriedolwyr hyn oherwydd teimlent fod eu hamgylchiadau personol ar yr adeg honno yn eu bywyd, gan gynnwys ble roeddent yn byw ac yn gweithio, yn newid yn gyson.

O ganlyniad i'r gwaith ymchwil hwn, mae'r Comisiwn Elusennau wedi datblygu rhestr gyfeirio y gall elusennau ei defnyddio fel adnodd ymarferol wrth ystyried a fyddai'n briodol i recriwtio person ifanc i'w bwrdd, beth fyddai'r ffordd orau i wneud hyn a sut y dylent gefnogi'r ymddiriedolwr ifanc pan fydd ef neu hi yn y rôl. Fe welwch y rhestr gyfeirio hon yn *Atodiad B* yr adroddiad hwn. Mae rhestr o adnoddau i unrhyw un a hoffai gynnwys pobl ifanc mewn llywodraethu a/neu annog gwirfoddolwyr ifanc i'w gweld yn *Atodiad Ch*.

Dadansoddiad a chasgliadau

Mae ein gwaith ymchwil yn dangos, er mwyn annog mwy o bobl ifanc i fod yn ymddiriedolwyr, dylai elusennau sicrhau bod **yr hyn y** maent ei gyfleu a sut y maent yn ei gyfle yn denu sylw ac yn greadigol, gan ddefnyddio dulliau mwy newydd megis cyfryngau cymdeithasol. Mae'n rhaid i elusennau ddangos yn glir fanteision swydd ymddiriedolwr i bobl ifanc, yn ogystal â'r manteision y mae ymddiriedolwyr ifanc yn eu cynnig i elusennau.

- Gallai elusennau gael pobl ifanc i weithio ar ddeunyddiau i hybu swydd ymddiriedolwr ymysg eu cyfoedion, yn ogystal ag archwilio dulliau cyfathrebu a chyfryngau cymdeithasol megis Twitter a Facebook.
- Mae'r casgliadau ymchwil yn dangos bod gwirfoddoli yn llwybr allweddol i fod yn ymddiriedolwr elusen i bobl ifanc. Dylai elusennau ystyried sut y gallant feithrin a chefnogi gwirfoddolwyr presennol i ymgymryd â rôl ymddiriedolwr.
- Mae lle i'r sector elusennol elwa ar feithrin perthynas â sefydliadau pobl ifanc; er enghraifft, Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr, os oes grŵp o ddarpar ymddiriedolwyr sydd eisoes wedi datblygu sgiliau perthnasol tra yr oeddent yn gwasanaethu fel swyddog Undeb Myfyrwyr. Bydd nifer o bobl ifanc yn ymgymryd â chyfrifoldebau gyda mudiadau'r Sgowntiaid a'r Geidiau er enghraifft, a gall swydd ymddiriedolwr fod yn gam rhesymegol ymlaen.
- Dylai elusennau werthfawrogi eu hymddiriedolwyr ifanc a sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am yr hyn y maent yn ei gynnig i'r sefydliad. Mae hyn yn golygu cydnabod a defnyddio sgiliau pobl ifanc. Ym mhrofiad y Comisiwn Elusennau, mae elusennau yn fwy tebygol o weithredu'n llwyddiannus os ydynt yn cynnig rhaglen sefydlu gynhwysfawr i ymddiriedolwyr newydd, ac yn ymgymryd ag archwiliad rheolaidd o sgiliau a phrofiad eu bwrdd.
- Gall elusennau elwa ar gael pobl ifanc yn ymddiriedolwyr mewn sawl ffordd, nid yn unig drwy gryfhau ansawdd trafodaethau a gwneud penderfyniadau mewn byrddau ymddiriedolwyr amrywiol. Gall pobl ifanc hefyd gynnig gwybodaeth benodol am agweddau darpar roddwyr, darpar gefnogwyr a darpar fuddiolwyr, yn ogystal â gwybodaeth am dechnolegau a ffurfiau cyfathrebu newydd nad yw'r ymddiriedolwyr eraill efallai'n meddu arni.
- Er y gall pobl ifanc fod yn ymddiriedolwyr elusen am gyfnod llai na phobl hŷn, gall elusennau barhau i elwa yn y tymor hir. Ar ôl bod yn ymddiriedolwr, efallai y bydd pobl ifanc yn fwy tebygol o barhau i gefnogi'r elusen, naill ai fel rhoddwr, ymgyrchwr, neu wirfoddolwr, neu fel eiriolwr neu lysgennad.
- Mae'n glir bod manteision go iawn i elusennau mewn byd sy'n newid yn gyflym drwy gael bwrdd amrywiol sy'n cynnwys pobl ifanc. Dylai pob elusen feddwl o ddifrif ac yn greadigol ynghylch recriwtio pobl ifanc i'w byrddau a'r dulliau a ddefnyddiant i wneud hynny.

Casgliadau manwl

Casgliadau o waith ymchwil a wnaed mewn grwpiau ffocws gyda gwirfoddolwyr ifanc ac ymddiriedolwyr ifanc 18-24 oed yw'r rhain, yn ogystal â thrafodaethau ag arbenigwyr sector.

1.0 Barn pobl ifanc ar fod yn ymddiriedolwr elusen

Un o'r rhwystrau sylfaenol i fod yn ymddiriedolwr ifanc oedd diffyg ymwybyddiaeth o rôl ymddiriedolwr. Prin iawn oedd y gwirfoddolwyr ifanc y buom yn siarad â nhw oedd wedi clywed am y term 'ymddiriedolwr'. Dim ond lleiafrif oedd â rhyw syniad o'r hyn yr oedd yn ei olygu. Yn bennaf, roedd y lleiafrif yma yn meddwl ei fod yn ymwneud â sut yr oedd yr elusen yn gwario neu'n dosbarthu ei harian.

Yn gyffredinol, nid oedd llawer o syniad gan y gwirfoddolwyr ifanc hyn am y gwahanol ddewisiadau oedd ar gael iddynt fel gwirfoddolwyr. Dywedodd y rhan fwyaf ohonynt nad oeddent yn cael llawer o gysylltiad â'r sefydliad y tu hwnt i gylch gorchwyl eu rôl bresennol fel gwirfoddolwr.

Felly, er bod yr ymddiriedolwyr ifanc yn cymryd yn ganiataol y byddai eraill yn gweld gwerth rôl ymddiriedolwr, roedd y gwirfoddolwyr ifanc yn llai sicr o hyn oherwydd eu diffyg ymwybyddiaeth nhw o'r rôl. Roeddent yn amau a fyddai cyflogwr yn gwybod beth oedd ymddiriedolwr, gan ystyried bod y rhan fwyaf ohonynt fel gwirfoddolwyr ifanc erioed wedi clywed y term o'r blaen.

1.1 Rhagdybiaethau o'r ymrwymiad sydd ei angen

Er mwyn trafod manteision ac anfanteision bod yn ymddiriedolwr, cafodd y gwirfoddolwyr ifanc y diffiniad canlynol gan y Comisiwn Elusennau:

Beth yw ymddiriedolwr?

Ymddiriedolwyr elusen yw'r bobl sy'n ffurfio corff llywodraethu elusen. Gallant gael eu galw'n ymddiriedolwyr, yn gyfarwyddwyr, yn aelodau bwrdd, yn llywodraethwyr neu'n aelodau pwyllgor.

Mae ymddiriedolwyr yn gyfrifol am reoli gweinyddiad elusen.

Mae'r rhan fwyaf o ymddiriedolwyr yn gwasanaethu fel gwirfoddolwyr ac nid ydynt yn cael unrhyw dâl (heblaw ad-dalu treuliau parod angenrheidiol).

Dylai ymddiriedolwyr gydweithio fel tîm, a bod yn gyfrifol ar y cyd am eu helusen.

Roedd y rhan fwyaf o wirfoddolwyr o'r farn, yn wyneb ei difrifoldeb a'i phwysigrwydd, bod rôl ymddiriedolwr yn ymdebygu i swydd amser llawn. Roeddent yn ei chymharu â'r sector masnachol a rheoli cwmni:

'Mae fel bod yn gyfarwyddwr cwmni sy'n gwneud yr holl benderfyniadau - mae'n rhaid i chi gael llawer o amser i'w roi.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn cyflogaeth)

Nid oedd llawer iawn o'r gwirfoddolwyr ifanc hyn yn disgwyl cymryd mwy o ran yn eu sefydliad, ac roedd ymrwymiad amser posibl rôl ymddiriedolwr yn frawychus iddynt. Ni fyddent am ymgymryd â rôl o'r fath ac yna gadael pobl i lawr:

'Mae'n eich ymrwymo chi i rywbeth - cymaint o oriau nawr ac mae gennych chi gyfrifoldeb i'r elusen. Os ydych chi'n gadael rhywun i lawr, dydych chi ddim yn gadael eich hun i lawr, rydych chi'n gadael yr elusen i lawr, ac mae canlyniadau moesegol mawr i hyn. Dyw e ddim yn rhywbeth y byddwn i'n ei ystyried fel person ifanc.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn cyflogaeth)

Boed mewn cyflogaeth neu mewn addysg, teimlai'r bobl ifanc hyn bod eu bywydau mewn rhyw fath o gyfnod o drawsnewid, ac y byddai eu hymrwymadau teulu neu waith yn cynyddu dros y blynyddoedd i ddod. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos myfyrwyr, oedd yn rhagweld y byddai llawer llai o amser ganddynt pan fyddai'n rhaid iddynt gydbwysu gofynion gwaith amser llawn:

'Dwi'n meddwl y bydd fy nod o gael gyrfa yn amharu ar bethau. Bydd fy ymrwymiad [i'r elusen y mae'n gwirfoddoli iddi] yn lleihau, nid cynyddu.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn addysg)

Roedd y bobl ifanc hyn yn teimlo bod swydd ymddiriedolwr yn rhywbeth a fyddai'n fwy tebygol o fod o ddiddordeb i oedolion hŷn, sydd wedi cyrraedd pwynt yn eu bywydau lle y gallant roi mwy o amser a gallant fforddio i wneud hynny'n ariannol. I'r gwrthwyneb, roedd rhaid i'r gwirfoddolwyr ifanc hyn gydbwysu eu hamser â chynhyrchu eu hincwm eu hunain.

'Mae'n rhaid i chi ennill arian hefyd, fel arall chi fydd yr elusen.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn addysg)

Pan ddaeth yn glir i wirfoddolwyr ifanc bod ymddiriedolwyr yn cydweithio fel tîm ac yn cynnig eu persbectif neu eu harbenigedd eu hunain i'r broses gwneud penderfyniadau, roeddent yn teimlo bod y swydd yn un a allai fod yn haws iddynt ymgymryd â hi. Roeddent yn sylweddoli nad oedd disgwyl i un ymddiriedolwr ar ei ben ei hunan fod yn gyfrifol am bopeth, ac roeddent yn teimlo bod hwn yn bwynt pwysig i'w gyfleu wrth gyfathrebu am rôl ymddiriedolwr.

1.2 Rhagdybiaethau am y sgiliau a'r profiad sydd eu hangen

Roedd pobl ifanc yn credu y byddai'n cymryd sawl blwyddyn o weithio gyda sefydliad cyn y byddent yn ei ddeall yn ddigon da i helpu i'w reoli. Nid oeddent yn sicr a fyddent yn teimlo'n gymwys i ymgymryd â rôl ymddiriedolwr:

'Dwi'n meddwl y byddai'n rhaid i chi weithio'n agos gyda'r elusen am sawl blwyddyn a chael perthynas â rhywun uwch er mwyn deall pethau'n yn hollol a chael yr wybodaeth iawn.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn cyflogaeth)

Roeddent yn credu y byddai angen cael sgiliau ehangach neu ddyfnach na'r sgiliau oedd ganddynt. Roeddent yn amau a fyddent yn gallu ennyn y parch a'r dylanwad angenrheidiol, neu a fyddai digon o rwydweithiau ar gael iddynt allu gwneud y swydd yn dda a rhyngweithio'n argyhoeddiadol ag eraill. Nid oeddent yn teimlo'n hyderus ynghylch ymgymryd â'r hyn a oedd i'w weld yn swydd y teimlent nad oeddent yn gymwys i'w gwneud:

'Gyda'r dirwasgiad, mae'n rhaid i chi gael rhywun credadwy yno, yn brwydro i gael arian.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn cyflogaeth)

Nid oedd y gwirfoddolwyr ifanc hyn wedi ystyried pam y byddai elusennau am eu recriwtio fel ymddiriedolwyr. Pan awgrymwyd bod diddordeb gan rai elusennau gael ymddiriedolwyr ifanc oherwydd eu bod yn cynnig syniadau a sgiliau newydd, roedd yn helpu gwirfoddolwyr ifanc i gredu bod ganddynt rywbeth i'w gynnig i'r rôl. Roedd rhai'n teimlo y gellid cynnal ymgyrch fwriadol i dynnu sylw at yr awydd hwn i recriwtio ymddiriedolwyr ifanc:

'Dwi'n teimlo y byddai'n helpu pe byddech chi'n gwybod bod diddordeb ganddyn nhw ynddoch chi.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn cyflogaeth)

Fodd bynnag, roedd yn glir nad oedd rhai gwirfoddolwyr ifanc am ymgymryd â'r math hwn o rôl. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos rhai o'r dynion ifanc oedd yn ymwneud â maes chwaraeon neu waith gwirfoddol actif, ac roedd yn well ganddynt weithgareddau ymarferol yn hytrach na thrafodaethau bwrdd.

1.3 Hyrwyddo rôl yr ymddiriedolwr

Trafodwyd gyda'r bobl ifanc amrywiaeth o ddeunyddiau argraffedig a oedd yn ceisio esbonio a hyrwyddo rôl yr ymddiriedolwr mewn ffyrdd gwahanol. Daeth nifer o syniadau ar gyfer cynnwys a dulliau cyfathrebu â phobl ifanc i'r amlwg o'r drafodaeth.

Beth i'w gyfathrebu

Dylai cyfathrebu ganolbwyntio ar 'werthu' rôl yr ymddiriedolwr i bobl ifanc. Gall gwybodaeth am gyfrifoldebau cyfreithiol neu'r broses recriwtio, er enghraifft, fod yn bwysig, ond gall fod yn wrthgynhyrchiol hefyd. Byddai'n well ysgogi diddordeb cychwynnol ac yna cyfathrebu gwybodaeth bellach berthnasol wrth iddynt symud trwy gamau gwahanol y broses recriwtio. Os yw elusennau am ddenu ymddiriedolwyr ifanc, mae'r ymchwil yn dangos bod rhaid i bobl ifanc gael ei hysbrydoli yn gyntaf er mwyn gael eu grymuso i gymryd y cam cyntaf.

Roedd pobl ifanc am glywed am fanteision personol bod yn ymddiriedolwr, er enghraifft, eu bod yn gallu ennill sgiliau ehangach a dealltwriaeth ddyfnach o sut y mae sefydliad yn gweithio, mewn rôl lle y gallant wneud gwir wahaniaeth fel rhan o dîm.

Fodd bynnag, roedd angen iddynt gael sicrwydd hefyd eu bod yn gallu cyflawni'r rôl, er gwaethaf eu hieuentid a'u bod yn ddibrofiad. Roedd rhaid esbonio y gallent gynnig syniadau newydd, ffyrdd newydd o feddwl a sgiliau cyfoes i'r elusen, ac yn hollbwysig, byddai'r elusen yn croesawu eu cyfraniad. Po fwyaf yr oedd y bobl ifanc yn teimlo bod gwir angen amdanynt, y mwyaf tebygol yr oeddent o fynegi diddordeb.

Sut i gyfathrebu

Pan ofynnwyd sut y byddent yn 'gwerthu' rôl yr ymddiriedolwr i'w ffrindiau, roedd nifer o bobl ifanc yn teimlo nad oedd unrhyw beth yn well na chyfathrebu o gyfoed i gyfoed. Yn eu barn nhw, roedd gwybodaeth a gafodd ei chyfleu fel hyn yn fwy credadwy, berthnasol a diddorol; fel arall roeddent yn tueddu i gollu diddordeb:

'Yn yr ysgol, pan fydd pobl yn dod i siarad â chi, maen nhw'n llawer hŷn na chi ac mae'ch meddwl yn dueddol o grwydro llawer o'r amser.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn addysg)

Mae hyn yn golygu bod esbonio swydd ymddiriedolwr drwy lygaid ymddiriedolwyr ifanc eraill yn bwysig. Mae hefyd yn awgrymu y gallai recriwtio o gyfoed i gyfoed fod yn adnodd pwysig a gallai defnyddio rhwydweithiau cymdeithasol ar-lein fod yn werthfawr. Mae rôl ysgolion, prifysgolion a'r gweithle fel llefydd ar gyfer rhwydweithio a lledaenu gwybodaeth am gyfleoedd gwirfoddoli yn ddefnyddiol yn y cyswllt hwn. Er enghraifft, fel y dywed un arbenigwr sector:

'Mae ysgolion bob amser yn chwilio am lefarwyr da - mae angen ymddiriedolwyr ifanc arnom i fynd i'r ysgolion.'

Er y cafodd peth lenyddiaeth recriwtio ymddiriedolwyr ei brofi yn yr ymchwil hon, daeth yn amlwg yn gyflym o'r drafodaeth nad dogfennau printiedig o reidrwydd yw'r cyfrwng gorau ar gyfer cyfathrebu swydd ymddiriedolwr.

Dylai unrhyw ddeunydd wedi'i anelu at bobl ifanc gael ei ddylunio'n glir ar gyfer y gynulleidfa darged hon o ran cyflwyniad gweledol, iaith a chynnwys. Er enghraifft, dywedodd rhai pobl ifanc na fyddent yn debygol o ddarllen unrhyw beth oedd yn rhy llawn o wybodaeth ysgrifenedig.

Roedd rhai'n teimlo y gallai defnyddio blychau ticio fod yn ddefnyddiol, er mwyn iddynt allu rhedeg trwy'r rhestr o feini prawf a phenderfynu'n hawdd ai swydd ymddiriedolwr oedd y peth iddyn nhw.

Roedd y bobl ifanc a gymerodd ran yn yr ymchwil yn fwy cyfarwydd â chyfryngau gweledol a chyrchu gwybodaeth yn electronig. Teimlent y gallai cyfryngau o'r fath adrodd stori mewn ffordd fwy real a chymhellol:

'Pan fyddwch chi'n ei weld yn uniongyrchol - pe byddech chi'n rhoi hwnnw yn ffilm bum munud yna byddech chi'n eistedd i lawr ac yn ei gwyllo yn hytrach nag eistedd a'i ddarllen, oherwydd byddech chi'n ei weld e'n digwydd.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn addysg)

Teimlid y gallai syniadau pobl ifanc am gyfathrebu swydd ymddiriedolwr apelio at ddarpar ymddiriedolwyr o bob oed.

Roedd nifer o'r bobl ifanc wedi sôn am gyrchu gwybodaeth ar-lein. Cafwyd dadl ynghylch a ddylid defnyddio safleoedd fel Facebook gyda rhai o blaid a rhai yn erbyn. Nid dadl ynghylch a yw Facebook yn berthnasol i bobl ifanc oedd hon, ond yn hytrach a yw'n amgylchedd priodol ar gyfer elusennau. Fodd bynnag, roedd y rhan fwyaf yn teimlo y dylid ei ystyried o leiaf.¹⁰

Mae'r sgwrs ganlynol rhwng dau wirfoddolwr gwryw ifanc yn enghreifftio'r pwynt:

'Mae'n swnio'n hurt, ond [beth am] dudalen Facebook ar gyfer elusen. Mae popeth yn symud yn ei flaen a dyw'r math hwn o beth (llynyddiaeth) ddim yn gweithio heddiw.'

'.....bydd pobl ddim yn clicio ar grŵp oni bai bod diddordeb ganddyn nhw ynddo fe...'

'...ond efallai y bydden nhw'n gwahodd rhywun arall a chyn i chi wybod, mae miliwn o bobl yn gwybod amdano!'

(Gwirfoddolwyr ifanc gwryw, mewn addysg)

Mae'n amlwg ei bod hi'n bwysig addasu'r dechnoleg i weddu i'r sefydliad, yn hytrach na'r gwrthwyneb. Fel y rhybuddiodd un arbenigwr sector sydd â phrofiad helaeth o'r cyfryngau newydd:

'Mae'n rhaid i brosesau presennol lywio'r dechnoleg, yn hytrach na chael y broses i weddu i'r dechnoleg. Does dim rhaid i ni fabwysiadu dull gweithio seiliedig ar TG yn gyfan gwbl.'

2.0 Bod yn ymddiriedolwr elusen

2.1 Llwybrau i rôl ymddiriedolwr

Nid oedd unrhyw bobl ifanc yn y grwpiau ffocws ymddiriedolwyr wedi bwriadu bod yn ymddiriedolwyr, a dim ond un gafodd ei recriwtio'n uniongyrchol i rôl ymddiriedolwr. Mewn un o'r ddau grŵp ffocws ymddiriedolwyr, nid oedd lleiafrif hyd yn oed yn sylweddoli eu bod nhw'n ymddiriedolwyr hyd nes i ni gysylltu â nhw ar gyfer yr ymchwil hon. Yn hytrach, roeddent dan yr argraff eu bod nhw'n aelodau bwrdd neu bwyllgor, heb ddealltwriaeth lawn o'r hyn y mae ei olygu.

Roedd bron pob un wedi troi'n ymddiriedolwr fel estyniad naturiol o'i waith gwirfoddoli. Fel arfer, cawsant eu gwahodd gan eu helusen i ymgymryd â'r swydd, ac roeddent yn ystyried y gwahoddiad fel cymeradwyaeth gadarnhaol o'r gwaith yr oeddent yn ei wneud.

¹⁰ Yn Atodiad C rydym wedi paratoi enghraifft o dudalen we sy'n dangos sut y gallai proffil personol ymddiriedolwr ifanc a phrofiad ymddiriedolwr gael eu cyflwyno ar fforwm ar-lein i ymddiriedolwyr ifanc.

Mae'r dull hwn o bontio i swydd ymddiriedolwr yn awgrymu bod y grŵp presennol o wirfoddolwyr ifanc yn ffynhonnell bwysig o ymddiriedolwyr ifanc. Byddai'n ymddangos mai recriwtio, cynnal a datblygu gwirfoddolwyr ifanc yw un o'r ffyrdd pwysicaf o recriwtio ymddiriedolwyr ifanc.

Gall ymddiriedolwyr presennol a rheolwyr gwirfoddol presennol weithredu fel eiriolwyr ymddiriedolwyr, gan annog a chefnogi darpar ymgeiswyr ifanc i wneud cais am y rôl. Cymeradwywyd y dull gweithredu hwn gan un arbenigwr sector y boom yn siarad ag ef:

'Roedd cyfran uchel o bobl ifanc wedi gwneud cais am swyddi ymddiriedolwr oherwydd bod staff ieuencid ar draws y sefydliad wedi cyfrannu at y broses - roedden nhw'n gweithredu fel sianel, gan annog pobl ifanc i sefyll - eu darbwyllo y gallent ac y dylent gynnig am y rôl.'

2.2 Cam cyntaf i fod yn ymddiriedolwr - bod yn wirfoddolwr ifanc

Yn achos gwirfoddolwyr ifanc ac ymddiriedolwyr ifanc, roedd sawl llwybr gwahanol i wirfoddoli. Roedden nhw'n wirfoddolwyr drwy gysylltiadau teuluol, profiad ffrindiau, diddordeb personol mewn gwaith elusen neu drwy ddylanwad yr ysgol, prifysgol neu waith.

Roedd cefndir teuluol yn chwarae ei ran hefyd. Daeth nifer helaeth o'r bobl ifanc hyn o deuluoedd a oedd yn ymwneud â gwaith gwirfoddol, neu roedd ganddynt rieni oedd yn gweithio yn y proffesiynau gofal.

Fodd bynnag, roedd sefydliadau addysgol yn arbennig o ddylanwadol. Roedd nifer o'r bobl ifanc hyn wedi cael eu cyflwyno i elusennau neu fanteision gwirfoddoli pan oeddent yn yr ysgol neu'r brifysgol.

Ysgolion oedd y cyflwyniad cyntaf yn aml iawn i godi arian neu gyfleoedd gwirfoddoli, naill ai drwy fentrau ysgolion neu gynllun Gwobr Dug Caeredin. Roedd y bobl ifanc y boom yn siarad â nhw yn teimlo bod gwirfoddoli yn ddewis mwy difrifol pan oeddent yn y chweched dosbarth. Bryd hynny, roedden nhw'n dechrau gwneud eu dewisiadau eu hunain, ystyried pa brifysgolion neu gyflogwyr yr oeddent yn chwilio amdanynt, a meddwl am eu CV.

'Wrth i chi fynd yn hynach ac yn cyrraedd y chweched dosbarth, dych chi'n dechrau sylweddoli dyw e ddim byd i wneud â hynny [bod yn cŵl] a dych chi'n dechrau cymryd rhan. Ond yn ifancach na hynny, mae ganddo stigma cymdeithasol.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn cyflogaeth)

Yn yr un modd, roedd colegau a phrifysgolion yn llefydd lle yr oedd pobl ifanc yn dod yn ymwybodol o bosibiliadau gwirfoddoli a'u pwysigrwydd. Roedd nifer o'r sefydliadau a'r undebau myfyrwyr hyn yn cadw cronfeydd data o gyfleoedd gwirfoddoli, yn cynnig cyflwyniadau ac yn codi ymwybyddiaeth drwy wahodd sefydliadau gwirfoddol i Ffeiriaur'r Glas neu i roi cyflwyniadau. Roedd pobl yn sôn am sut yr oedd sefydliadau addysgol yn hybu pwysigrwydd cael profiad ac adeiladu eu CV. Yn achos rhai cyrsiau, megis meddygaeth, roedd rhyw fath o brofiad gwirfoddoli fel petai'n orfodol.

Roedd y rhai a oedd wedi profi addysg ôl-ysgol yn teimlo mai eu hamser mewn addysg uwch oedd yr amser gorau i sefydliadau gwirfoddol eu recriwtio oherwydd roeddent yn debygol o gael amser y tu allan i'w hastudiaethau am nifer ragweladwy o flynyddoedd. Drwy fod yn ymwybodol o bosibiliadau gwirfoddoli a'r rolau ar ddechrau eu hastudiaethau, felly, roedd posibilrwydd y byddai eu cyfraniad gwirfoddoli yn esblygu:

'Mae tair neu bedair blynedd gennyh lle y gallwch roi eich hunan mewn sefyllfa dda iawn...pe byddech chi'n gwybod hyn yn gynharach [am rôl ymddiriedolwr], efallai y byddai wedi cael effaith.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn addysg)

Roedd y gweithle yn amgylchedd dylanwadol arall, lle y daeth rhai pobl ifanc i gysylltiad â gwirfoddoli am y tro cyntaf. Fel arfer, roedd pobl ifanc yn gweithio mewn tîm gyda'u cydweithwyr i godi arian neu helpu grwpiau difreintiedig. Roedd y cyflogwr yn arbennig o ddylanwadol o ran pennu pa gymorth y byddai eu sefydliad yn ei roi a gallai gweithwyr benderfynu'n aml pa sefydliadau i'w cefnogi. Roedd rhai pobl ifanc

hefyd wedi dewis, ar eu pennau eu hunain, i wirfoddoli ar gyfer sefydliad oedd yn cynnig cipolwg, neu wahanol bersbectif iddynt ar eu proffesiwn eu hunain megis gwaith cymorth cyfreithiol i gyfreithiwr, neu hybu technegau adeiladu cynaliadwy ar gyfer pensaer.

Yn ôl y bobl ifanc hyn roedd yn bwysig i sefydliadau addysgol a gweithleoedd sicrhau bod staff yn ymwybodol o ehangder y cyfleoedd gwirfoddoli oedd ar gael. Roedd rhai yn cydnabod bod ystod eang o gyfleoedd, nid dim ond o ran natur y gwaith elusennol, ond hefyd yn y rolau gwahanol y gallai gwirfoddolwyr eu chwarae. Teimlent fod hwn yn faes lle roedd angen mwy o ymwybyddiaeth.

Roedd cael hyd i gyfle gwirfoddoli oedd yn apelio at ddiddordeb personol hefyd yn ei gwneud hi'n fwy plerusus i bobl ifanc ac yn golygu eu bod yn fwy tebygol o barhau i gymryd rhan. Roedd elusennau a grwpiau plant yn boblogaidd iawn ymysg dynion a menywod ifanc yn yr ymchwil hon, gyda nifer o ddynion ifanc yn ymwneud â sefydliadau cysylltiedig â chwaraeon neu weithgareddau awyr agored.

3.0 Profiadau pobl ifanc o rôl ymddiriedolwr

3.1 Cyfraniad pobl ifanc at fwrdd ymddiriedolwyr

Un o'r prif wahaniaethau rhwng gwirfoddolwyr ifanc ac ymddiriedolwyr ifanc a oedd yn cymryd rhan yn y grwpiau ffocws oedd bod ymddiriedolwyr ifanc yn gwerthfawrogi'r hyn yr oeddent yn ei gynnig i'r sefydliad gwirfoddol, yn ychwanegol at ddarparu cymorth ychwanegol.

Roedd gwirfoddolwyr ifanc yn credu y gallent wneud pethau'n fwy plerusus a darparu persbectif a oedd yn agosach yn aml i ddefnyddwyr gwasanaeth, yn enwedig wth weithio gyda phlant. Fodd bynnag, roedd yn amlwg o'r trafodaethau bod gan yr ymddiriedolwyr ifanc fwy o ymdeimlad o'u gwerth i'r sefydliad fel pobl ifanc. Roedd hyn i'w briodoli'n rhannol i'r ffaith eu bod mewn rôl fwy dylanwadol, ac yn rhannol oherwydd y teimlent eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mwy. Roedd teimlo eu bod nhw'n cael dylanwad ac yn cael eu gwerthfawrogi i'w gweld yn ffactor pwysig o ran eu cadw, a symud o fod yn wirfoddolwr i fod yn ymddiriedolwr. Mae'n ymddangos os yw gwirfoddolwyr ifanc yn gallu gweld bod ganddynt rywbeth o werth i'w gynnig, byddant yn fwy tebygol o ddyfnhau eu cyfraniad.

Fel y dywedodd un arbenigwr sector:

'Y peth allweddol yw cynyddu ymwybyddiaeth a hyder - ymysg pobl ifancach a'r sefydliadau eu hunain.'

Barn ymddiriedolwyr ifanc am yr hyn yr oeddent yn ei gyfrannu at eu byrddau elusen

Roedd ymddiriedolwyr ifanc yn teimlo eu bod yn gwneud y cyfraniadau canlynol at eu byrddau:

- **Cynnig syniadau newydd, ffyrdd newydd o wneud pethau, a harneisio technoleg**

Roedd y bobl ifanc hynny a oedd eisoes yn ymddiriedolwyr yn ymwybodol eu bod yn cynnig syniadau newydd, arloesol i'r bwrdd. Teimlai rhai fod eu persbectif neu eu dealltwriaeth o dechnoleg newydd yn arbennig o ddefnyddiol:

'Gall y gwahaniaeth oedran olygu dealltwriaeth wahanol o sut y mae pethau'n gweithio. Gallai sefydliadau ddiystyru rhai pethau sy'n ormod o risg oherwydd nad ydynt yn eu deall.'

(Ymddiriedolwr benyw ifanc)

'Dwi'n meddwl bod cael ymddiriedolwr ifanc yn dod â chwa o awyr iach.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Weithiau, roedd pobl ifanc yn herio neu'n diystyru'r sefyllfa fel ag y mae ac yn cyflwyno ffyrdd newydd o wneud pethau:

'Y bobl hynach, mae ganddyn nhw ffordd wahanol o ddelio â'r plant. Maen nhw'n fwy uniongyrchol a naw gwaith allan o ddeg bydd y plentyn yn ennill. Felly dwi wedi dysgu sut i dynnu sylw'r plant ac maen nhw'n gadael yn hapus, ac mae'r arweinwyr ieuentid eraill wedi dechrau defnyddio dull gwahanol.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn cyflogaeth)

Roedd gwybodaeth o dechnolegau newydd yn faes arbenigedd a oedd gan bobl ifanc ac roedd enghreifftiau ohonynt yn sefydlu tudalennau Facebook ar gyfer eu sefydliad. Yn yr un modd, roeddent yn teimlo bod ganddynt feistrolaeth well o ddylunio a graffeg fodern, sgiliau pwysig pan oedd eu sefydliad am gyfleu delwedd gyfoes.

- **Egni o'r newydd**

Roedd rhai hefyd yn teimlo eu bod yn dod ag egni i ddatrys problemau oedd yn golygu bod y stamina ganddynt ar gyfer ystyried syniadau newydd neu fwy uchelgeisiol:

'Oherwydd bod llawer o'n hyfforddwyr yn rhieni sy'n heneiddio eu hunain, chi sydd â'r egni. Dyn nhw ddim wedi diflasu, ond maen nhw wedi rhoi cynnig ar bob un o'r dulliau gwahanol. Felly mae'n rhywbeth newydd iddyn nhw - diweddarau eu gwybodaeth gyda'r hyn dwi'n ei wybod ac i'r gwrthwyneb.'

(Ymddiriedolwr benyw ifanc)

- **Cynyddu cyfleoedd rhwydweithio eu helusen**

Roedd pobl ifanc hefyd yn meddwl bod sgiliau rhwydweithio yn rhywbeth y gallent eu cynnig, drwy eu meistrolaeth o gyfryngau cyfathrebu modern. Teimplant pe byddai sefydliadau'n dewis manteisio ar y sgiliau hyn, gallent gael mwy o fynediad i rwydweithiau cymdeithasol drwy eu gwirfoddolwyr a'u hymddiriedolwyr ifanc.

I ryw raddau, roedd cyfranogwyr ifanc yr ymchwil hon fel petaent yn rhwydweithiau naturiol, yn barod i ddefnyddio eu cysylltiadau i gynnig budd i'w sefydliadau ym mha bynnag ffordd y gallent:

'I mi, y cysylltiadau sy'n bwysig...cael y cysylltiad â'r ysgol [fel athro]...dwi wedi llwyddo i gael pobl [yn yr ysgol] i ymuno â phethau fel digwyddiadau.'

(Ymddiriedolwr benyw ifanc)

'Mae'r elusen yn cymryd mwy o ran gyda'r clwb erbyn hyn, a hyd yn oed gyda'r chwaraewyr hefyd. Dwi wedi cael elusennau i gymryd rhan hefyd.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

- **Cyflwyno llais defnyddiwr gwasanaeth**

Os oedd yr elusen yn gwasanaethu pobl ifanc, roedd ymddiriedolwyr ifanc yn cydnabod eu bod nhw yno, o leiaf yn rhannol, i fod yn llais ar gyfer pobl ifanc wrth wneud penderfyniadau allweddol

'Maen nhw'n cael y mwyaf ohona i ar ddiwrnodau cwrdd i ffwrdd pan fyddan nhw'n sôn am strategaeth...dwi a'r ymddiriedolwyr ifanc eraill yno i gadw'r ffocws ar bobl ifanc, sy'n gallu bod yn anodd.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Astudiaeth achos

'Dylech chi ei wneud e, yn bendant, ond dylech chi gael eich traed oddi tanoch yn gyntaf...'

Mae Gurpreet Kaur Cheema yn 24 oed ac yn gweithio'n amser llawn fel cemegydd dadansoddol. Yn ei hamser hamdden, mae hefyd yn ymddiriedolwr elusen sy'n gwasanaethu'r gymuned leol, yr hen a'r ifanc, yn Smethwick, West Midlands.

Mae elusen Gurpreet yn darparu cymorth astudio i bobl iau, clybiau ieuencid gyda'r hwyr ac yn ystod gwyliau'r haf, cynllun chwarae i blant. Er mwyn helpu i wella rhagolygon cyflogaeth oedolion, mae'r elusen hefyd yn cynnig ystod eang o gyrsiau, yn darparu cymorth gyda sgiliau cyfweliad a llunio CV, yn ogystal â rhoi cymorth wrth chwilio am swyddi.

Mae rhoi sylw i fanylion, sgiliau datrys problemau a gweithio o'i phen a'i phastwn ei hun yn rhai o'r sgiliau allweddol y mae Gurpreet yn dweud y bu modd iddi gyfrannu o'i gwaith bob dydd i rôl yr ymddiriedolwr.

Cyngor Gurpreet i ddarpar ymddiriedolwyr ifanc yw:

'Dylech chi ei wneud e yn bendant, ond dylech chi gael eich traed oddi tanoch yn gyntaf. Cymerwch eich amser i gael gwybod sut mae'ch elusen yn gweithio, gofynnwch gwestiynau am sut maen nhw'n gwneud cais am gyllid ac ati. Peidiwch byth â bod ofn gofyn cwestiynau, hyd yn oed os ydynt i'w gweld yn dwp: gallan nhw fod yn hollbwysig.'

Mae cael cyfle i ddatrys problemau, cyflwyno syniadau newydd a chael dweud sut y mae'r ganolfan yn cael ei redeg i gyd yn uchel ar restr Gurpreet o weithgareddau pleserus yn ystod ei chyfnod fel ymddiriedolwr ifanc. Yn ei dro, mae'r rôl hefyd wedi helpu i gynyddu ei hyder a'i sgiliau arweinyddiaeth.

3.2 Gwerth profiad y gwirfoddolwr a'r ymddiriedolwr

Roedd pobl ifanc yn cael budd personol cryf o'r gwaith gwirfoddoli a wnânt, os oeddent yn wirfoddolwr neu'n ymddiriedolwr. Roedd nifer o ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr yn sôn am y ffactor 'teimlo'n dda' unigryw y mae helpu eraill yn ei roi iddynt:

'[Pe byddwn i'n ceisio ei esbonio i ffrind, byddwn i'n dweud] dyw hi ddim yn llawn glamor, ond os ydych chi'n fodlon gweithio, dych chi'n mynd i gael teimlad newydd. Peidiwch â meddwl mai dyma'r amser gorau dych chi erioed yn mynd i gael, ond mae'n werth dyfalbarhau, oherwydd dych chi'n mynd i deimlo rhywbeth dych chi erioed wedi teimlo o'r blaen.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn cyflogaeth)

Yn eu barn nhw, roedd eu profiadau gwirfoddoli yn ychwanegu cydbwysedd neu gyfanrwydd i'w cymeriad ac yn rhoi persbectif ar eu bywyd eu hunain:

'Dyna'r rhan bwysig, rydych chi'n elwa. Roeddwn i'n cwyno am y tywydd a dych chi'n meddwl 'am beth ydych chi'n cwyno?' - gallai pethau bod llawer gwaeth.'

(Gwirfoddolwr ifanc gwryw, mewn cyflogaeth)

Fodd bynnag, mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng gwerth bod yn ymddiriedolwr a gwerth bod yn wirfoddolwr.

3.2.1 Profiad y gwirfoddolwr ifanc

Teimlai gwirfoddolwyr ifanc fod eu profiad gwirfoddoli wedi cynnig y manteision canlynol iddynt:

- **Meithrin hunan-barch a pharch gan eraill**

Dyweddod nifer o bobl ifanc fod gwirfoddoli yn gwella'r ffordd roeddent yn teimlo amdanyn nhw eu hunain ac yn meithrin eu hunan-barch a'r parch y maent yn ei gael gan eraill. Roedd rhai yn ymfalchïo yn yr hyn a ddisgrifiwyd fel y 'dewis caletaf' yn eu hamser hamdden gan gredu bod eu hymdrech yn talu ar ei ganfed:

'Gallech chi fod yn eistedd gartref yn gwylïo'r teledu a dych chi'n dewis gwneud rhywbeth ac ar yr un pryd mae'n ehangu eich gorwelion ac mae'n rhaid bod hwnnw'n rhywbeth parchus.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn addysg)

- **Gwella'r CV a rhagolygon yn y farchnad lafur**

Roedd pobl ifanc yn ymwybodol iawn bod gwirfoddoli yn gwella eu CV neu ddatganiad personol, rhywbeth sy'n arbennig o bwysig yn yr hinsawdd economaidd sydd ohoni. Roedd y menywod ifanc a fu'n rhan o'n hymchwil yn arbennig o eglur am fudd gwirfoddoli.

Credai'r rhan fwyaf o'r bobl ifanc hyn fod gwirfoddoli yn dweud rhywbeth amdanyn nhw fel person ac yn eu helpu i sefyll allan mewn marchnadfa gystadleuol. Teimlent fod cyflogwyr yn chwilio am 'fwy', nad oedd cymwysterau addysgol yn ddigon ac y gallai profiad gwirfoddoli gryfhau eu cyfle o gael swydd.

'Yn achos y rhan fwyaf o swyddi maen nhw'n gofyn am gymaint, hyd yn oed i gael eich troed ar yr ysgol. Felly fel unrhyw un sydd yn y Brifysgol, mae cannoedd o raddedigion sydd wedi gorffen, mae gradd ganddyn nhw ond dyw hynny ddim yn ddigon, felly mae gwneud pethau yn ystod gwylïau'r haf, pethau ychwanegol fel gwirfoddoli, mae'n helpu cymaint, mae'n gwneud gwahaniaeth mawr.'

(Ymddiriedolwr benyw ifanc)

Roedd sawl un o'r farn bod ei brofiad gwirfoddoli wedi ei helpu mewn cyfweiliadau swydd. Roedd rhai pobl ifanc wedi dyfynnu achosion lle y bu gwirfoddoli yn allweddol o ran eu helpu i gael cyfweiliadau a swyddi.

- **Cyfle i ddatblygu sgiliau penodol**

Gan ystyried yr angen i wneud 'mwy' i hyrwyddo eu hunain yn y farchnad swyddi, roedd gwirfoddoli yn ffordd i bobl ifanc gael profiad, gan gynnwys:

- sgiliau trefnu a rheoli;
- gorwelion newydd neu ehangach drwy ddelio â sialensiau newydd; a
- sgiliau trin pobl, yn arbennig pan oedden nhw'n gweithio gyda grwpiau amrywiol.

Roedd sawl un yn sôn am ddysgu sut i fod yn fwy amyneddgar, delio â sefyllfaoedd anodd ac ennyn parch.

Roedd pobl ifanc yn cydnabod ei bod hi'n haws cael profiad yn y sector gwirfoddol nag yn y byd masnachol. Roedd hi'n anodd cael swyddi rhan-amser neu brofiad gwaith â thâl, ond nid oedd llawer o rwystrau i wirfoddoli ac yn gyffredinol, roedd mudiadau gwirfoddol yn eu croesawu:

'I gael swydd ran-amser mae'n rhaid i chi gael rhywbeth da ar eich CV, ond os ydych chi'n dweud eich bod chi eisiau gwirfoddoli, maen nhw'n eich croesawu â breichiau agored ac mae'n gam cyntaf ar yr ysgol. Pan fydd hynny ar eich CV gallwch chi gael swydd ran-amser.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Roedd ambell un wedi ei chael hi'n anodd i gael swydd ac wedi dewis gwaith gwirfoddol yn lle hynny. Teimlent fod hyn yn well i'w lles personol na gwneud dim, neu hyd yn oed gwneud swydd gyflogedig nad oeddent yn ei mwynhau.

3.2.2 Profiad yr ymddiriedolwr ifanc

Gan ystyried y gwerth mawr y mae gwirfoddoli yn ei gynnig i bobl ifanc, roedd y gwirfoddolwyr ifanc yn cwestiynu gwerth ychwanegol bod yn ymddiriedolwr, ac a oedd cyflogwyr yn deall y rôl. Roeddent yn teimlo bod y gwerth yn dibynnu ar y gyrfaoedd roeddent am eu dilyn:

'Dwi'n meddwl ei bod hi'n dibynnu ar y swydd (o'ch dewis). Ni fyddai'n llawer o gymorth i mi ym myd ffasiwn.'

(Gwirfoddolwr ifanc benyw, mewn cyflogaeth)

I'r gwrthwyneb, roedd yr ymddiriedolwyr ifanc a gafodd eu cyfweid yn credu bod rôl yr ymddiriedolwr yn dweud mwy amdany'n nhw na fyddai rôl gwirfoddolwr cyffredinol. Er eu bod yn ei chael hi'n anodd i wahaniaethu rhwng effaith bod yn ymddiriedolwr a bod yn wirfoddol, yng nghyd-destun cael swyddi neu gael lle mewn addysg bellach, teimlent fod profiad penodol ymddiriedolwr, yn wahanol i wirfoddoli yn gyffredinol, wedi cynnig y manteision canlynol iddynt:

- **Datblygu sgiliau gwneud penderfyniadau a rheoli**

Dywedodd rhai bod y penderfyniadau roeddent yn eu gwneud fel ymddiriedolwyr yn fwy anodd na'r rhai roeddent yn eu cymryd fel gwirfoddolwyr, a bod y penderfyniadau anodd (ond nid pleserus o reidrwydd) hyn yn ffurfio rhan o broses ddysgu heriol, ond amhrisiadwy:

'Mae cymaint o benderfyniadau anodd. Y problemau dych chi'n delio â nhw - allwn ni symud swyddfa, staffio...Dwi ddim yn siŵr fy mod i'n mwynhau gwneud y penderfyniadau, ond dwi'n mwynhau'r canlyniad, sef rhedeg y sefydliad yn llwyddiannus.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Roedd cymryd mwy o ran yn y gwaith o redeg y sefydliad yn rhoi ehangder profiad i'r ymddiriedolwyr ifanc, ac yn rhywbeth y teimlent oedd o werth mawr, yn enwedig profiad o gyfrifyddu ariannol a gwneud penderfyniadau strategol:

'Mae wedi rhoi mwy o ddealltwriaeth i mi ynghylch sut mae pethau'n gweithio, sy'n fy helpu nawr fel darpar gyfreithiwr. Dwi'n teimlo bod mwy o syniad gen i o'r hyn sy'n mynd ymlaen yn y cyfarfodydd rheoli nag y byddai gen i pe na fyddwn i wedi bod yn ymddiriedolwr.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

'Dych chi'n siarad [mewn cyfarfodydd bwrdd] am realiti rhedeg sefydliad. Felly, beth yw set o gyfrifon blynyddol, y broses o gynnal archwiliad? Yr holl bethau ymarferol hynny...maen nhw'n ddiddorol o ran deall sut mae'r byd yn gweithio.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Roedd sawl ymddiriedolwr ifanc yn credu y byddai wedi cymryd yn llawer hwy i gael profiad o'r fath yn y sector masnachol. Roedden nhw'n amau a fyddent wedi cael lefel mor uchel o gyfrifoldeb mor gyflym ac felly roedd bod yn ymddiriedolwr yn ffordd o ennill profiad, 'ar garlam' a gweld sut mae sefydliadau'n gweithio.

'Dych chi'n cael persbectif ar sut y mae sefydliadau'n gweithio, rhywbeth na fydddech yn ei gael hyd nes i chi gael 30 o flynyddoedd mewn gyrfa lwyddiannus.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Mae'r budd arbennig hwn yn un y mae gwirfoddolwyr ifanc yn uniaethu ag ef. Y gallu i sicrhau, yn weddol gyflym, ehangder profiad na fyddai ar gael o bosib mewn man arall, oedd y ffactor cymhellol cryfaf ar gyfer ystyried bod yn ymddiriedolwr ymysg y rhai a gafodd eu harchwilio yn y grwpiau ffocws.

Mae ymddiriedolwyr ifanc, sydd efallai yn dechrau ar y gwaelod yn y gwaith, yn cael cyfle i feddwl a gweithredu'n strategol yn yr ystafell fwrdd. Gall y profiad o weithio fel gweithiwr cyfartal â phobl o oedran, cefndir a phersbectif amrywiol gynnig cryn foddhad. Fel y disgrifia un arbenigwr sector:

'Mae bod yn ymddiriedolwr yn golygu gwneud penderfyniadau real a phwysig - penderfyniadau strategol am bethau sydd o bwys, sy'n rhoi sgiliau go iawn, parhaol.'

- **Mwy o aeddfedrwydd a hyder wrth ddelio â chyfrifoldeb**

Roedd nifer o ymddiriedolwyr ifanc yn teimlo eu bod yn fwy aeddfed o ganlyniad i'w gwaith yn y rôl hon.

'Mae rôl ymddiriedolwr wedi fy ngorfodi i aeddfedu.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Roedd yr wybodaeth a gawsant yn eu rôl wedi rhoi mwy o hyder iddynt:

'Pan ddechreues i gyntaf, roeddwn i'n swil iawn. Byddwn i'n eistedd yno'n dawel. Dwi'n fwy hyderus erbyn hyn ac mae wedi fy helpu i ddeall sut mae pethau'n gweithio mewn busnes.'

(Ymddiriedolwr benyw ifanc)

Dyweddodd un ymddiriedolwr bod gweithio i'r elusen wedi gweddnewid ei fywyd:

'Mae'r pethau dwi wedi'u gwneud a'u gweld o ganlyniad i'r elusen honno - beth mae'r elusen wedi rhoi cyfle i mi ei wneud - mae wedi fy newid i fel person, yn bendant.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

Ar wahân i fod yn fwy aeddfed, roedd rhai'n teimlo bod y profiad o gymryd mwy o gyfrifoldeb wedi eu helpu mewn gwahanol gyfnodau bywyd:

'Dwi wedi ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau sydd wedi fy helpu drwy fywyd.'

(Ymddiriedolwr benyw ifanc)

Astudiaeth achos

Mae Chris yn 20 oed ac yn fyfyrwr rhan-amser sy'n astudio Dylunio Peirianeg Cerbydau Modur; mae hefyd yn gweithio'n rhan-amser yn gwerthu rhannau i geir clasurol. Mae Chris yn ymddiriedolwr ar gyfer grŵp Sgowtiaid Lleol wedi'i leoli yn Swydd Gaerwrangon.

Mae grŵp Lleol Chris yn gweithio gyda phlant a phobl ifanc rhwng 6 a 25 oed. Yn ogystal â'i rôl fel ymddiriedolwr, mae Chris hefyd yn ymwneud yn uniongyrchol â rhedeg sesiynau 1.5-2 awr un noson yr wythnos i'r Cybiau rhwng 8 a 11 oed.

O ran ei rôl fel ymddiriedolwr, mae Chris yn teimlo bod ei oedran yn fantais iddo, ar ôl bod yn Sgwt yn llawer mwy diweddar a'i fod yn deall meddyliau pobl ifanc yn well na phobl hŷn yn yr elusen. Fel un o arweinwyr iau y grŵp, mae'n cynnig persbectif gwahanol i rai'r ymddiriedolwyr hynach. Mae'n dweud bod angen amynedd a phenderfyniad yn ei rôl ac nid yw ei ymrwymadau i'r Sgowtiaid a'i fywyd prysur yn ormod o broblem iddo. Mae ei waith amrywiol hefyd wedi bod o fudd iddo yn bersonol:

'Mae wedi rhoi swydd gyfrifol i mi sy'n gwneud i mi deimlo'n fwy aeddfed. Mae'n siŵr ei fod yn rhoi cipolwg i mi o 'bleserau' bod yn rhiant! Mae'n dda i roi rhywbeth yn ôl. Does dim ots pa mor anodd fu fy niwrnod, maen nhw bob amser yn codi fy nghalon! Dwi i ddim yn siŵr faint o effaith y mae'n ei chael, ond dwi'n meddwl ei fod yn helpu fy CV ychydig.'

3.3 Anawsterau a wynebir gan ymddiriedolwyr ifanc

Yn gyffredinol, roedd profiadau pobl ifanc o fod yn ymddiriedolwyr yn rhai cadarnhaol ac roedd y manteision yn sicr yn fwy nag unrhyw broblemau yn eu barn nhw. Fodd bynnag, roedd rhywfaint o rwystredigaeth i'w profiadau.

Roedd rhai o'r rhwystredigaethau a wynebwyd gan yr ymddiriedolwyr ifanc yn cynnwys:

- **Profiad cyfyngedig o'r angen i brofi eu hunain**

Roedd nifer o'r ymddiriedolwyr ifanc y buom yn siarad â nhw yn ymwybodol iawn o'u dibrofiad i gychwyn, ac yn teimlo bod rhaid iddynt brofi eu hunain er mwyn ennill parch yr aelodau bwrdd eraill. Roedd rhai yn ofalus iawn beth roeddent yn ei ddweud yn eu cyfarfodydd cyntaf, gan ddewis cadw'n dawel nes eu bod yn teimlo'n fwy hyderus am eu cyfraniad.

- **Sefydlu a mentora cyfyngedig**

Dim ond ychydig oedd wedi cael unrhyw rhaglen sefydlu ffurfiol yn eu rôl, ac nid oedd mentor gan yr un ohonynt. Cafodd rhai ohonynt ddeunyddiau'r Comisiwn Elusennau ac roedd un wedi bod ar benwythnos sefydlu, ond roedd y rhan fwyaf fel petaent yn delio â'r rôl wrth iddynt fynd yn eu blaenau. Hyd yn oed nawr, dywedodd rhai y byddent yn ei chael hi'n anodd esbonio beth yw ymddiriedolwr. Dywedodd nifer y byddent wedi croesawu mwy o wybodaeth am eu rôl yn gynharach.

- **Dim yn cael eu cymryd o ddifrif**

Un o'r rhwystredigaethau i'r ymddiriedolwyr ifanc hyn oedd bod aelodau bwrdd eraill ddim yn eu cymryd o ddifrif. Roedd enghreifftiau o'u syniadau'n cael eu diystyru oherwydd eu hoedran a'u bod yn ddibrofiad, ymddiriedolwyr eraill yn teimlo eu bod yn gallu dylanwadu ar eu pleidlais, a hyd yn oed enghreifftiau o ymddiriedolwyr eraill yn dymuno iddynt fethu. Roedd rhai'n credu y gallai ymddiriedolwyr hyn deimlo dan fgygythiad gan eu presenoldeb a'u cwestiynau:

'Mae llawer rhywfaint o uchelgais i'r pethau 'ma, a galli'r holl aelodau hyn eich llorio, ond nid eich bai chi yw bod yn uchelgeisiol, eu bai nhw yw hi fel arfer am fod yn negyddol ac yn besimistaidd.'

(Ymddiriedolwr gwryw ifanc)

- **Diffyg hyder defnyddwyr gwasanaeth ynddynt**

Roedd rhai ymddiriedolwyr ifanc yn siomedig hefyd gan ymateb defnyddwyr gwasanaeth a'u teuluoedd: er enghraifft, rhieni aelodau clwb ieuencid oedd wedi cwestiynu a oedd yr ymddiriedolwyr ifanc, yn wyneb eu hoedran ifanc, yn ddigon cyfrifol i ymgymryd â'u rôl.

- **Problemau rheoli amser**

Yr unig anhawster arall a gododd oedd rheoli amser, sef bod disgwyl iddynt fod ar gael ar fyr rybudd. Roedd bywydau prysur ac anodd gan yr ymddiriedolwyr ifanc, a theimlent nad oedd y galwadau eraill ar eu hamser yn cael eu parchu bob amser. Er enghraifft, gallai cyfarfodydd gael eu hamserlennu neu eu newid ar fyr rybudd, neu eu trefnu ar amserau anghyfleus i'r rhai sy'n gweithio'n amser llawn. Gallai ymddiriedolwyr ifanc deimlo'n euog wedyn am eu diffyg ymrwymiad os nad oedd modd iddynt fynychu.

Weithiau byddai'r cadeirydd yn delio â'r rhwystredigaethau hyn, ond roedd yr ymddiriedolwyr ifanc yn dyfalbarhau yn bennaf a chael hyd i ffordd o ddeilio â nhw. Yn galonogol ddigon, nid oedd unrhyw rwystredigaeth yn ddigon mawr i'w hatal rhag gwneud y gwaith a oedd yn rhoi cymaint o foddhad iddynt.

Atodiad A - Dull ymchwil

Cam 1: Cael data proffil ymddiriedolwyr

Roedd y Comisiwn Elusennau wedi tynnu data o'r Gofrestr Elusennau i gael y proffil diweddaraf o ymddiriedolwyr yng Nghymru a Lloegr.¹¹

Cam 2: Cyfweiliadau ag arbenigwyr sector

Yn dilyn adolygiad cychwynnol o'r llenyddiaeth, cynhaliwyd cyfres o gyfweiliadau ffôn gyda deg arbenigwr sector. Roedd casgliadau o'r cam hwn wedi helpu i gadarnhau nodau a chwmpas yr ymchwil, yn ogystal â'r fethodoleg fwyaf priodol i'w defnyddio. Yn arbennig, roedd y casgliadau o'r cam hwn wedi helpu i lywio canllawiau trafodaeth y grwpiau ffocws.

Cam 3: Ymchwil grŵp ffocws gyda phobl ifanc

Cynhaliwyd chwe grŵp ffocws, dau gydag ymddiriedolwyr ifanc a phedwar gyda gwirfoddolwyr ifanc. Roedd pob cyfranogwr rhwng 18-24 oed, ac roedd pobl ifanc o dras ethnig wedi'u cynrychioli hefyd ym mhob grŵp.

- **Rhesymau dros ganolbwyntio ar y grŵp oedran 18-24**

Mae ymchwil ddesg gychwynnol wedi dangos bod y grŵp oedran 18-30 cyfan, o'i gymharu â'r boblogaeth oedolion gyfan, heb gynrychiolaeth ddigonol o fewn poblogaeth ymddiriedolwyr elusen yng Nghymru a Lloegr.

Roedd rheswm penodol dros ganolbwyntio ar y grŵp oedran 18-24 oed yn seiliedig ar y rhagdybiaeth y gallai ein casgliadau ymchwil helpu i annog mwy o bobl ifanc o dan 25 oed i fod yn ymddiriedolwyr elusen. Ymhen amser, gallai hyn fwydo trwyddo a helpu i gydbwysu'r proffil ymddiriedolwyr cenedlaethol er mwyn adlewyrchu'n well ddsbarthiad oedran y boblogaeth oedolion yng Nghymru a Lloegr.

Yr oedran lleiaf i gyfarwyddwyr cwmnïau elusennol yw 16 oed. Fodd bynnag, mae ymddiriedolwyr ymddiriedolaeth neu gymdeithas anghorfforedig mewn sefyllfa wahanol - o dan y gyfraith ymddiriedolwyr, mae'n rhaid i ymddiriedolwyr o fewn y cyd-destun hwn fod yn 18 oed o leiaf. Am y rheswm hwn, ac er mwyn cymhwyso casgliadau'r ymchwil i bob elusen, penderfynwyd cael trothwy lleiaf o 18 oed.

- **Cyfansoddiad y grwpiau ffocws**

Grwpiau ffocws ymddiriedolwyr ifanc

Dewiswyd yr ymddiriedolwyr ifanc ar hap o gronfa ddata ymddiriedolwyr y Comisiwn Elusennau fel ar 13 Hydref 2009. Cafodd dau grŵp ffocws eu ffurfio:

Grŵp ffocws 1 Rhyw gymysg, Canol Llundain

Grŵp ffocws 2 Rhyw gymysg, Birmingham

¹¹ Tynnwyd y data o'r Gofrestr Elusennau yng Nghymru a Lloegr fel ar 13 Hydref 2009.

Grwpiau ffocws gwirfoddolwyr ifanc

Cynhaliwyd pedwar grŵp ffocws gyda gwirfoddolwyr ifanc, dau yn Ne Orllewin Llundain a dau ym Manceinion.

Roedd y sail resymegol dros ganolbwyntio ar wirfoddolwyr ifanc, yn wahanol i bobl ifanc yn gyffredinol, ar gyfer yr ail set o grwpiau ffocws yn seiliedig ar y farn bod y rhai oedd eisoes wedi dangos eu bod yn awyddus i wirfoddoli'n ffurfiol ar gyfer elusen (ond nid gwirfoddoli ar ffurf bod yn ymddiriedolwr) yn fwyaf tebygol o fod yn agored i'r syniad o fod yn ymddiriedolwr fel cyfle posibl yn y dyfodol.

Dim ond y gwirfoddolwyr ifanc hynny y gellid dweud eu bod yn wirfoddolwyr ffurfiol cyson gafodd eu gwahodd i gymryd barn yn y grwpiau ffocws. Roedd yr arolwg cenedlaethol Helping out a gynhaliwyd yn 2007 yn dangos bod 57% o bobl ifanc 16-24 oed yn wirfoddolwyr ffurfiol a bod 43% o'r rhain yn wirfoddolwyr ffurfiol cyson. Defnyddiwyd y diffiniadau ar gyfer gwirfoddoli ffurfiol a rheolaidd yn Helping out ar gyfer y broses recriwtio ar gyfer ein grwpiau ffocws ein hunain:

- *Gwirfoddoli ffurfiol: Rhoi cymorth di-dâl drwy grwpiau, clybiau neu sefydliadau i gynnig budd i bobl eraill neu'r amgylchedd (er enghraifft, gwarchod bywyd gwyllt neu wella llefydd agored cyhoeddus).*
- *Gwirfoddoli rheolaidd: Gwirfoddolwyr ffurfiol yn gwneud gweithgareddau gwirfoddol ffurfiol o leiaf unwaith y mis yn y 12 mis diwethaf.*

Ffactor pellach oedd yn dylanwadu ar gyfansoddiad y grwpiau ffocws gwirfoddolwyr ifanc oedd bod yr adolygiad llenyddiaeth a'r ymchwil ddesg a wnaed yng nghymau 1 a 2 o'r ymchwil hon wedi darganfod gwahaniaeth yn y lefel a'r mathau o wirfoddoli ymysg pobl ifanc o ran rhyw, ac a oeddent mewn addysg neu mewn cyflogaeth. Er enghraifft, dangosodd yr arolwg Helping out bod 43% o fenywod, ar draws y boblogaeth, yn wirfoddolwyr ffurfiol cyson o'i gymharu â 35% o ddyinion. Felly, cynlluniwyd strwythur y grwpiau ffocws i'n galluogi i archwilio'r amrywiadau demograffig hyn a chawsant eu sefydlu fel a ganlyn:

Grŵp ffocws 3 Gwrywod, mewn addysg

Grŵp ffocws 4 Gwrywod, mewn cyflogaeth

Grŵp ffocws 5 Benywod, mewn addysg

Grŵp ffocws 6 Benywod, mewn cyflogaeth

• **Proffil oedran y grwpiau ffocws**

Mae proffil oedran yr ymddiriedolwyr a'r gwirfoddolwyr ifanc a gymerodd ran yn yr ymchwil wedi'i ddangos yn y tabl isod.

Oedran	Nifer	Canran
18	8	19
19	4	9
20	3	7
21	2	5
22	7	16
23	7	16
24	12	28
CYFANSWM	43	100

- **Cynnwys y canllaw trafod**

Roedd y grwpiau ffocws wedi archwilio stori gwirfoddoli neu swydd ymddiriedolwr pob person ifanc - sut y daethant i fod yn rhan o'u helusen a bod yn ymddiriedolwyr, beth fu eu profiadau o'r rolau hyn ac unrhyw anawsterau a gawsant. Gofynnwyd iddynt ddweud wrthym beth oedd manteision cymryd rhan yn eu barn nhw, a'u rôl arbennig nhw yn yr elusen - y manteision iddyn nhw ac i'w helusen.

Yn achos y gwirfoddolwyr ifanc, roeddwn ni am wybod a oedden nhw wedi clywed am y term 'ymddiriedolwr' a beth yr oedd yn ei olygu iddynt. Dilynwyd yr archwiliad cychwynnol hwn o'u dealltwriaeth o fod yn ymddiriedolwr gydag esboniad o beth yw ymddiriedolwr a beth yw'r rôl. Y nod oedd deall y rhagdybiaethau a oedd ganddynt o rôl ymddiriedolwyr ac archwilio a oeddent wedi'u cymell gan y syniad o'r rôl pan oeddent yn gwybod mwy amdani.

Dangoswyd rhai deunyddiau recriwtio ymddiriedolwyr presennol iddynt hefyd er mwyn ystyried a oedd y deunyddiau'n gweithio o ran rhoi gwybodaeth effeithiol iddynt ac ennyn diddordeb yn y rôl. Cafodd y ffocws hwn ar lenyddiaeth recriwtio bresennol ei ehangu i drafod y cyfryngau mwyaf effeithiol y gellid eu defnyddio i gyfleu swydd ymddiriedolwr fel cyfle i bobl ifanc.

Atodiad B - Rhestr gyfeirio elusennau

Cael hyd i ymddiriedolwyr ifanc a'u cefnogi: Rhestr gyfeirio i elusennau

Mae bwrdd ymddiriedolwyr effeithiol yn debygol o gael ymddiriedolwyr sy'n meddu ar amrywiaeth o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad. Gall pobl ifanc gynnig persbectifau arbennig, a brwdfrydedd newydd dros yr achos. Bydd bod ar fwrdd ymddiriedolwyr o fudd i bobl ifanc hefyd, er enghraifft, drwy gael cyfle i ddatblygu sgiliau dylanwadu, gwneud penderfyniadau a rheoli defnyddiol.

Mae'r rhestr gyfeirio hon yn bwriadu helpu elusennau i adnabod y cwestiynau a'r materion i'w hystyried wrth feddwl am recriwtio pobl ifanc i'w bwrdd, beth fyddai'r ffordd orau o wneud hyn a sut y gallent gefnogi ymddiriedolwyr ifanc ar ôl eu penodi. **Mae 'ifanc' yn y cyd-destun hwn yn golygu unrhyw un rhwng 16-24 oed. Mae ystyriaethau ychwanegol wrth recriwtio unrhyw un o dan 18 oed, fel yr esbonnir yn Rhan B y rhestr gyfeirio.**

Y Rhestr Gyfeirio

A: Meddwl am recriwtio

- Ydy'r elusen wedi cynnal asesiad o sgiliau a phrofiad ei bwrdd, ac wedi adnabod unrhyw fylchau y gallai ymddiriedolwyr ifanc eu llenwi?
- Ydy'r elusen yn glir ynghylch ei rhesymau dros gynnwys pobl ifanc? Er enghraifft, ydy'r elusen am:
 - Elwa o syniadau a phersbectif newydd?
 - Elwa o egni a brwdfrydedd pobl ifanc?
 - Adnabod ffyrdd newydd o wneud pethau a harneisio technoleg?
 - Cynyddu ei chyfleoedd rhwydweithio?
 - Bod yn fwy amrywiol, cynrychioliadol ac atebol?
 - Galluogi defnyddwyr gwasanaeth ifanc i lywio a dylanwadu ar wneud penderfyniadau o fewn yr elusen?
- Ai swydd ymddiriedolwr yw'r ffordd fwyaf priodol o gynnwys pobl ifanc yn eich elusen er mwyn sicrhau'r canlyniad hwn? Er enghraifft, os oes defnyddwyr gwasanaeth, a fydd diddordeb ganddynt mewn llywodraethu a chyllid, neu a oes diddordeb ganddynt yn y gwasanaeth a dderbyniant yn unig?
- Fyddai'r elusen yn elwa o gynnwys pobl ifanc mewn ffyrdd eraill fel cam cyntaf, er enghraifft fel gwirfoddolwyr neu aelodau grŵp ymgynghori?
- Sut bydd eich elusen yn sicrhau ymagwedd ystyrlon at gynnwys pobl ifanc, sy'n osgoi 'symbolaeth'?
- Ydy'r ymddiriedolwyr presennol yn barod i dderbyn ymddiriedolwyr iau, yn enwedig os yw hyn yn newid diwylliant sylweddol?

B: Ystyriaethau cyfreithiol a chysylltiedig

- Os yw'r elusen yn bwriadu recriwtio **ymdiriedolwyr o dan 18 oed**:
 - Ydy'r sefyllfa gyfreithiol wedi cael ei gwirio?¹²
 - Ydy'r elusen wedi ystyried cael gwiriadau'r Swyddfa Cofnodion Troseddol ar gyfer yr ymdiriedolwyr eraill, fel rhan o'i pholisi diogelu cyffredinol?

C: Sut ydych chi'n adnabod ac yn annog pobl ifanc i wneud cais am rolau ymdiriedolwyr?

- Pa gysylltiadau sydd gan yr elusen eisoes â phobl ifanc a allai fod yn ymdiriedolwyr, neu a allai gymryd rhan yn yr elusen mewn ffyrdd eraill? Ydych chi wedi ystyried:
 - Gwirfoddolwyr ifanc presennol sydd â'r potensial i fod yn ymdiriedolwyr?
 - Pobl ifanc eraill sydd eisoes â diddordeb yn eich elusen?
 - Defnyddio neu ddatblygu perthynas â sefydliadau sydd eisoes yn cynnwys pobl ifanc? (Er enghraifft, prifysgolion, colegau addysg bellach ac uwch, undebau myfyrwyr mewn addysg bellach ac addysg uwch).
- Sut gallech chi gyfleu i bobl ifanc fanteision posibl bod yn ymdiriedolwr? Ydych chi wedi ystyried cyfathrebu mewn camau, er mwyn ysbrydoli pobl ifanc yn gyntaf, esbonio'r rôl a'r hyn y gallant ei gyfrannu, yna mynd i fanylion ynghylch cyfrifoldebau ymdiriedolwyr?
- Oes angen adolygu eich deunyddiau recriwtio ymdiriedolwyr er mwyn i chi allu cyrraedd cynulleidfa ehangach ?
- Sut gallech chi ddefnyddio dulliau gwahanol o gael hyd i ymdiriedolwyr ifanc yn fwyaf effeithiol, megis cyfryngau cymdeithasol ar-lein?
- Sut gallech chi gynnwys pobl ifanc yn effeithiol yn eich cyfathrebiadau i helpu i ymestyn allan i bobl ifanc eraill?

¹² O dan y gyfraith ymdiriedolaeth, yr isafswm oedran i ymdiriedolwyr ymdiriedolaeth neu gymdeithas anghorfforedig yw 18 oed. Yr isafswm oedran i gyfarwyddwyr cwmnïau elusennol yw 16 oed. Cyfeiriwch at ganllaw y Comisiwn Cynnwys pobl ifanc wrth redeg elusen (*Ymdiriedolaeth o dan 18 oed - ydy hi'n bosib?*) i gael rhagor o wybodaeth ar sefyllfa gyfreithiol ymdiriedolwyr o dan 18 oed.

Ch: Sut byddwch chi'n cefnogi ymddiriedolwyr ifanc?

- Pa gymorth fydddech chi'n ei ddarparu i alluogi pobl ifanc sy'n ymuno â'r bwrdd i ddeall:
 - Eu rôl?
 - Gwaith yr elusen?
 - Sut mae cyfarfodydd bwrdd yn gweithio'n gyffredinol a phob eitem busnes sy'n cael ei drafod? Er enghraifft, ydy hi'n hawdd deall y papurau bwrdd, ac ydy'r cyfarfodydd ar adegau cyfleus?
 - Sut gallan nhw gymryd rhan yn y drafodaeth a darbwylo pobl i wrando ar eu syniadau?

Gallai cymorth gynnwys, er enghraifft, system fentora neu gyfeillio a sefydlu/hyfforddiant sydd wedi'i deilwra i anghenion a galluoedd dysgu unigolyn.

- Pa bolisiau a threfniadau sydd ar waith, neu y mae angen eu rhoi ar waith i ddelio â:
 - Gwrthdaro buddiannau
 - Cyfrinachedd
 - Cefnogi ac ystyried y ffordd orau o gynnwys pobl ifanc (yn enwedig pobl o dan 18 oed), os gall trafodaethau am waith yr elusen gynnwys materion a allai beri gofid?

Cyfeiriwch hefyd at:

- *Cael Hyd i Ymddiriedolwyr Newydd: Yr hyn y mae angen i elusennau wybod (CC30)* am ganllawiau ar recriwtio, dewis, penodi a sefydlu ymddiriedolwyr, gan gynnwys gwiriadau CRB.
- *Rhwydd hynnt trwy ddechrau da: Recriwtio a sefydlu ymddiriedolwyr (RS10)* am restr gyfeirio o gwestiynau i'w hystyried wrth recriwtio, dewis a sefydlu ymddiriedolwyr newydd yn gyffredinol.
- *Llywodraethu Da: Cod ar gyfer y Sector Gwirfoddol a Chymunedol*, sy'n egluro'r egwyddorion y tu ôl i lywodraethu da ac mae'n cynnwys cymorth gyda gwneud penderfyniadau, atebolrwydd a gwaith byrddau. Cynhyrchwyd y Cod gan y sector, i'r sector.

Atodiad C - Rhannu profiadau ymddiriedolwyr trwy fforymau ar-lein

Mae'r elusen v wedi datblygu ardan ar y we lle y gall pobl ifanc rannu gwybodaeth am eu profiadau gwirfoddoli gyda gwirfoddolwyr ifanc eraill.¹³ Yn yr un modd, gallai ymddiriedolwyr ifanc ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol fel llwyfan ar gyfer cynorthwyo ei gilydd a hyrwyddo swydd ymddiriedolwr yn ehangach ymysg pobl ifanc. Mae'r enghraifft isod yn dangos y math o wybodaeth y gellid ei chyflwyno mewn fforwm ar-lein arbennig i ymddiriedolwyr ifanc.

Astudiaeth achos



Anna
Myfyriwr Meddygol

Oedran: 22

Dyma rai o'r bobl a'r achosion y mae fy elusen yn eu helpu:

Plant a phobl ifanc anabl a dan anfantais; mae'r elusen yn gweithredu yn Birmingham.

Darparu gwyliau gweithgareddau yn y DU a thramor i'r plant a'r oedolion ifanc hyn.

Rhai pethau dwi'n cael gwneud yn fy rôl fel ymddiriedolwr

1. Mwy o fewnbwn i'r hyn sy'n digwydd, gwneud penderfyniadau
2. Y cyfle i wneud gwahaniaeth
3. Hyblygrwydd i wneud pethau fel dwi'n ei weld yn dda

Sgiliau a gwybodaeth dwi wedi'u cyfrannu at fy rôl fel ymddiriedolwr

1. Brwdfrydedd
2. Gwybodaeth o Facebook at ddibenion cyhoeddusrwydd
3. Dyfalbarhau wrth drefnu digwyddiadau codi arian

Rhai o'r manteision mae fy rôl fel ymddiriedolwr wedi'u rhoi i mi

1. Teimlad o gyflawniad, rhoi boddhad
2. Gall gwella ceisiadau swyddi
3. Ffrindiau

Ychydig o gyngor i bobl ifanc eraill 18-24 oed a hoffai fod yn ymddiriedolwyr?

Mentrwch, gymerwch ran!

Rhannu profiadau o rôl ymddiriedolwr

Mae fy nghyfarfodydd ymddiriedolwyr yn cael eu cynnal yr un pryd â'm harholiadau unwaith eto: ydy unrhyw un wedi bod mewn sefyllfa debyg neu oes gennych chi unrhyw awgrymaidau ynghylch sut i ddatrys hyn?

¹³ Gweler adran *Get to know the Volunteers ar wefan vinspired*: <http://vinspired.com/users>

Atodiad Ch - Cyfeirio at adnoddau

COMISIWN ELUSENNAU CYMRU A LLOEGR

Y Comisiwn Elusennau yw rheoleiddiwr annibynnol elusennau yng Nghymru a Lloegr. Ei nod yw rheoleiddio elusennau yng Nghymru a Lloegr yn y ffordd orau bosibl er mwyn cynyddu effeithiolrwydd elusennau a ffydd a hyder y cyhoedd. Mae'n rhaid i'r rhan fwyaf o elusennau gofrestru gyda'r Comisiwn, ond nid oes rhaid i rai mathau arbennig o elusennau gofrestru. Mae tua 180,000 o elusennau cofrestredig yng Nghymru a Lloegr. Mae'r fframwaith yn wahanol yn yr Alban, ac nid yw'r Comisiwn yn rheoleiddio elusennau'r Alban.

Mae'r Comisiwn yn darparu amrywiaeth helaeth o gyngor a chanllawiau i elusennau a'u hymddiriedolwyr, ac yn aml iawn gall helpu i ddatrys problemau. Rhaid i elusennau cofrestredig sydd ag incwm blynyddol dros drothwy arbennig ddarparu gwybodaeth a chyfrifon blynyddol i'r Comisiwn. Mae pwerau eang gan y Comisiwn i ymyrryd ym materion elusen pan fydd pethau wedi mynd o'i le.

Mae mwy o wybodaeth am y Comisiwn, ynghyd ag ystod o ganllawiau i elusennau, i'w gweld ar ein gwefan. Gall y cyhoeddiadau canlynol fod yn ddefnyddiol i ddarllenwyr:

Yr ymddiriedolwr hanfodol: Yr hyn y mae angen i chi wybod (CC3)¹⁴

Yr ymddiriedolwr hanfodol: Cyflwyniad (CC3a)

Cael hyd i ymddiriedolwyr newydd: Yr hyn y mae angen i elusennau wybod (CC30)

Cynnwys pobl ifanc wrth redeg elusen

Rhwydd hynt trwy ddechrau da: Recriwtio a sefydlu ymddiriedolwyr (RS10)

SEFYDLIADAU SY'N HYRWYDDO AC YN CEFNOGI GWIRFODDOLWYR AC YMDDIRIEDOLWYR IFANC

Mae'r **British Youth Council (BYC)** n cael ei arwain gan bobl ifanc i bobl ifanc, 25 oed ac iau, ledled y DU. Mae'n cysylltu â chymuned o aelod sefydliadau a rhwydwaith o gynghorau Ieuenticid Lleol i rymuso pobl ifanc i gael dweud eu dweud a chael eu clywed. Mae BYC yn cynhyrchu amrywiaeth o gyhoeddiadau a rhaglenni i bobl ifanc sydd am ddysgu am lywodraethu, ac i fudiadau gwirfoddol sy'n ceisio ennyn diddordeb pobl ifanc. www.byc.org.uk

Mae **Changemakers** yn hyrwyddo pobl ifanc i arwain eu gweithredu cymdeithasol a'u newid eu hunain. Ers 1994 mae mwy na 100,000 o bobl ifanc wedi cymryd rhan yn rhaglenni Changemakers ac mae cannoedd o sefydliadau wedi mabwysiadu eu hathroniaeth a'u hymagwedd dan arweiniad ieuenticid. www.changemakers.org.uk

Mae **G-Nation** yn cefnogi plant yn eu harddegau yn y DU i gymryd rhan mewn elusennau, gwaith cymunedol, menter gymdeithasol ac ymgyrchu. Mae G-Nation yn gwobrwyo ac yn cydnabod gweithgarwch elusennol ysgolion. Mae Her G-Nation yn rhoi £50 (a deunyddiau cwricwlwm) i ysgogi ffurfio elusen neu fenter gymdeithasol mewn ysgolion. www.g-nation.co.uk

NUS yw sefydliad mantell **undebau myfyrwyr** ac mae'n darparu cannoedd o gyfleoedd i ymddiriedolwyr ifanc, miloedd o gyfleoedd gwirfoddoli drwy glybiau, cymdeithasau a rhaglenni gwirfoddoli mewn prifysgolion a cholegau, yn ogystal â chodi miliynau o bunnoedd i'w roi i elusennau drwy ddiwyddiadau RAG www.nus.org.uk

14 Gweler hefyd ein canllaw hawdd ei ddarllen *Bod yn ymddiriedolwr* (ar gael fel PDF yn unig).

Mae **Participation Works** yn gonsortiw m o chwe asiantaeth plant a phobl ifanc genedlaethol sy'n galluogi sefydliadau i gynnwys plant a phobl ifanc yn effeithiol wrth ddatblygu, cyflenwi a gwerthuso gwasanaethau sy'n effeithio ar eu bywydau. Mae Participation Works yn cynnig hyfforddiant a gwasanaeth ymgynghori ar gyfranogiad ieuencid, yn ogystal â chymorth penodol i reolwyr, ymarferwyr a phobl ifanc.

www.participationworks.org.uk

Mae **Trust Youth** yn elusen newydd sy'n darparu cyfle ar gyfer dinasyddiaeth ymarferol ac ymwybyddiaeth o'r sector elusennol mewn ysgolion. Mae'n helpu myfyrwyr i sefydlu elusennau bach yn eu hysgol, sy'n codi arian ac ymwybyddiaeth ar gyfer un o elusennau cenedlaethol partner Trust Youth (gan gynnwys y Groes Goes Brydeinig, RSPCA ac Age Concern).

www.trustyouth.org

Mae **UK Youth Voice** yn sefydliad dan arweiniad ieuencid o fewn UK Youth sy'n ymrwymedig i roi llais i bobl ifanc 16-25 oed. Er ei fod yn rhan o UK Youth, mae Voice yn gyfrifol am ei gyllid, ei gyfarfodydd a'i strwythur sefydliadol ei hun. Mae The Voice Panel wedi'i ffurfio o ddau berson ifanc o bob rhanbarth yn Lloegr, un person ifanc o Ynysoedd y Sianel a dau berson ifanc o'r Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon.

www.ukyouth.org/whatwedo/UK+Youth+Voice

Mae **v** yn elusen annibynnol sydd wedi ymrwymo i helpu pobl ifanc i wirfoddoli mewn ffyrdd sy'n bwysig iddyn nhw. Ei genhadaeth yw gwneud cyfleoedd gwirfoddoli mor amrywiol, mor ddiddorol a hawdd i gymryd rhan ynddynt fel bod neilltuo amser i helpu eraill yn ffordd o fyw naturiol i bobl ifanc 16-25 oed yn Lloegr. Mae v20 yn grŵp o 20 o bobl ifanc (16-25 oed) sy'n cael eu recriwtio'n flynyddol o bob cwr o Loegr. Mae aelodau v20 yn gweithio wrth wraidd v, yn gweithredu fel cynghorwyr ac yn chwarae rôl arwyddocaol wrth gyfleu negeseuon a gwaith v. Mae pedwar o aelodau v20 yn ffurfio'r etholaeth fwyaf ymysg bwrdd ymddiriedolwyr v ac maent yn cymryd rhan ym mhob penderfyniad.

www.vinspired.com

Mae **Young Achievers** yn gweithredu gwobrau gwirfoddol blynyddol yn y celfyddydau, cymuned, amgylchedd a chwaraeon. Mae pob ymddiriedolwr yn berson ifanc. Mae'n cael ei redeg gan gonsortiw m o sefydliadau sector ieuencid gan gynnwys YouthNet, UnLtd a CIVA.

www.youngachievers.co.uk

Mae **Youth of Today** yn gonsortiw m o sefydliadau (National Youth Agency (NYA), Changemakers, The Young Foundation, UK Youth Parliament, British Youth Council, Ymddiriedolaeth y Tywysog a'r Citizenship Foundation) sy'n cynnig sgiliau, cyfleoedd a rhwydweithiau i helpu pobl ifanc 13 - 19 oed i fod yn arweinwyr newid.

www.theyouthoftoday.org

CYHOEDDIADAU A PHECYNNAU CYMORTH

Generation V: Young people speak out on volunteering – Institute for Volunteering Research, Gorffennaf 2004. Ar gael yn: www.ivr.org.uk

How to involve children and young people in governance – cyhoeddwyd gan National Children's Bureau, 2009. Ar gael yn: www.participationworks.org.uk

Involving young people – ysgrifennwyd gan Tesse Apeke a Marta Maretich ar gyfer NCVO, Ionawr 2001. Ar gael yn: www.ncvo-vol.org.uk

Trust youth – llyfryn am recriwtio ymddiriedolwyr ifanc, cynhyrchwyd gan BYC mewn partneriaeth â Governance Hub a'r Children's Rights Alliance for England (CRAE); cyhoeddwyd gan NCVO, Medi 2006. Ar gael yn: www.ncvo-vol.org.uk

What young people want from volunteering – Institute for Volunteering Research, 1998. Ar gael yn: www.ivr.org.uk

Young people and governance – Findings from research carried out by the British Youth Council on behalf of Participation Works – Participation Works, Mai 2009. Ar gael yn: www.participationworks.org.uk

Young people help out – Volunteering and giving among young people – ymchwil gan yr Institute for Volunteering Research, Mai 2008. Ar gael yn: www.ivr.org.uk

Young people, volunteering and youth volunteering projects: A rapid review of recent evidence – ymchwil gan yr Institute for Volunteering Research, Rhagfyr 2009. Wedi'i baratoi ar gyfer v fel rhan o astudiaeth gwmpasu ar gyfer gwerthusiad ffurfiannol v. Ar gael yn: www.vinspired.com

Cyfeiriwch at Atodiad D am restr o'r cyhoeddiadau a'r adroddiadau eraill y sonnir amdanynt yn y prif adroddiad a/neu a gafodd eu defnyddio i lunio amcanion a chwmpas yr ymchwil.

GWASANAETHAU I HELPU RECRIWTIO/CEFNOGI YMDDIRIEDOLWYR

Ar adeg ysgrifennu, nid oedd unrhyw wasanaethau sydd wedi'u hanelu'n benodol at helpu elusennau i recriwtio ymddiriedolwyr ifanc. Fodd bynnag, mae nifer o sefydliadau o'r sectorau elusennol neu ddi-elw yn darparu gwasanaethau sy'n galluogi elusennau i hysbysebu eu swyddi gwag ymddiriedolwyr neu ddarparu cymorth gyda chael hyd i ymddiriedolwyr newydd o bob oedran. Mae sawl sefydliad gwahanol sy'n darparu'r gwasanaethau hyn, ac mae rhai ohonynt wedi'u nodi isod.

Mae **Getting on Board** yn annog pobl i ddatblygu gyrfaedd gwirfoddoli ar lefel bwrdd ochr yn ochr â'u gyrfaedd proffesiynol ac mae'n darparu cronfa ddata o ymgeiswyr ar gyfer swyddi gwag ymddiriedolwyr. www.gettingonboard.org

Mae **Trusteebank** yn cynnig gwasanaeth rhad ac am ddim i hysbysebu neu weld swyddi gwag ymddiriedolwyr. Mae hefyd yn darparu gwybodaeth ar fod yn ymddiriedolwr ac ar arferion recriwtio a sefydlu. www.ncvo-vol.org.uk/trusteebank

Mae **Trusteefinder** yn wasanaeth rhad ac am ddim Charity Trustee Networks sy'n gallu helpu sefydliadau i gyrraedd darpar ymddiriedolwyr newydd. Mae Trusteefinder yn adeiladu ar wasanaethau www.do-it.org a chanolfannau gwirfoddoli. www.trusteenet.org.uk/jobs-search

Mae **TrusteeWorks** yn ymgynghoriaeth recriwtio a llywodraethu pwrpasol gan Reach and Prosepectus www.reachskills.org.uk/trusteeworks

Atodiad D - Llyfryddiaeth

Yn ogystal â'r adroddiadau a nodwyd yn *Atodiad Ch*, mae'r canlynol yn cael eu nodi yn y prif adroddiad a/neu cawsant eu defnyddio i lunio amcanion a chwmpas yr ymchwil:

The benefits of volunteering for employability – Institute for Volunteering Research, 21 Ebrill 2009.

Board matters – A review of charity trusteeship in the UK – New Philanthropy Capital, Mai 2009.

A British Youth Council report 'Recognise and respect us' – Overcoming barriers to youth volunteering – Swyddfa'r Cabinet/Swyddfa'r Trydydd Sector, 2008.

Citizenship survey: 2007-08 (April 2007 – March 2008), England & Wales – Cohesion research statistical release 4 – DCLG, 2008.

Communities in control: Real people, real power – Standing for office: Time-off entitlements – A consultation – DCLG, Medi 2008.

Deddf Elusennau 1993

Deddf Elusennau 2006

Evaluation of v's programmes 2006-2008 – v (Russell Commission Implementation Body), Ebrill 2009.

Evaluation report for the Get on Board trustee recruitment campaign – Governance Hub, 2007.

Helping out: A national survey of volunteering and charitable giving – wedi'i baratoi ar gyfer Swyddfa'r Trydydd Sector yn Swyddfa'r Cabinet gan Ganolfan Genedlaethol Ymchwil Gymdeithasol a'r Sefydliad Ymchwil Wirfoddoli, Medi 2007.

The Morgan Inquiry report – The Morgan Inquiry, Mehefin 2008.

A national framework for youth action and engagement – the Russell Commission, Mawrth 2005.

Positive aspects of being a trustee – arolwg hunan-ddewis wedi'i gynnal gan CTN yn Ebrill/Mai 2009.

Recent trends in charity governance and trusteeship – Cornforth, Chris, 2001.

Research synthesis: Student volunteering – Background, policy and context for the National Co-ordinating Centre for Public Engagement (NCCPE) Student Volunteering Initiative – NCCPE, 2009.

Rethinking charity trusteeship – Palmer P a Harrow J, ICSA, 1994.

Review and development of the Code of Good Governance: A research report into the awareness, impact and success of the Code of Good Governance – Madden Michele, Saxton Joe, Vitali Chiara; comisiynwyd gan Governance Hub a'i gyflwyno gan nfpSynergy, Mehefin 2008.

Support and resource needs of trustees and chairs in voluntary and community organisations – ymchwil Governance Hub wedi'i gynnal gan Office for Public Management (OPM), Mehefin 2006.

Tomorrow's world – arolwg omnibws ffôn, British Market Research Bureau, Awst 2006.

Vanishing volunteers: Are young people losing interest in volunteering? – Gaskin, Katharine, Institute for Volunteering Research (IVR), 1998.

Who volunteers? November 2008 – nfpSynergy.

Who volunteers? Volunteering trends: 2000-2007 – A briefing from nfpSynergy – nfpSynergy, Ionawr 2008.

Young trustees – Tudalen we Do-it am ymddiriedolwyr ifanc yn y Sgowntiaid.

Diolchiadau

Hoffem ddiolch i bawb sydd wedi cydweithredu i gynhyrchu'r adroddiad hwn, yn enwedig yr arbenigwyr sector a'r ymddiriedolwyr a'r gwirfoddolwyr ifanc a roddodd o'u hamser i gymryd rhan yn yr ymchwil hon a rhannu eu profiadau.

Diolch yn arbennig i Sue Pedley a Meg Abdy a gafodd eu comisiynu i wneud yr ymchwil hon.

Mae modd cyrchu'r cyhoeddiad hwn ar wefan y Comisiwn
Elusennau hefyd: www.charitycommission.gov.uk

© Hawlfraint y Goron 2007. Gellir atgynhyrchu'r cyhoeddiad
hwn yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu
gyfrwng ar yr amod ei fod yn cael ei atgynhyrchu'n
gywir ac nid yw'n cael ei ddefnyddio mewn cyd-destun
camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y
Goron a rhaid nodi teitl y cyhoeddiad.

Gallwch gael fersiynau print bras o'r
cyhoeddiad hwn gan y Comisiwn
Elusennau ar 0845 300 0218

Comisiwn Elusennau

Ffôn: **0845 300 0218**

Typetalk: **0845 300 0219**

Gwefan: **www.charitycommission.gov.uk**