

Gwerthoedd a gwerth gwirfoddoli – ein hased cudd

Fiona Liddell, CGGC/WCVA, Rheolwr Helpu Cymru/Helpforce Wales Manager

2022

978-1-912334-28-5

www.bevancommission.org

©BevanCommission

Cynnwys

| | |
|--|----|
| <u>Crynodeb gweithredol.....</u> | 2 |
| <u>Cyflwyniad.....</u> | 3 |
| <u>Y cyd-destun newidiol.....</u> | 3 |
| <u>Pwy sy'n rhan o'r 'gweithlu gwirfoddoli'?</u> | 4 |
| <u>Gwerthoedd a gwerth gwirfoddoli</u> | 8 |
| <u>Lleihau pwysau ar y system.....</u> | 10 |
| <u>Yn agosach at gartref.....</u> | 11 |
| <u>Gweithlu integredig ac uchel eu cymhelliant</u> | 13 |
| <u>Gwerthfawrogi'r gwirfoddolwr</u> | 14 |
| <u>Pwysu a mesur – ble rydym ni nawr?</u> | 15 |
| <u>Symud ymlaen – sut ydym yn cyrraedd yno felly?.....</u> | 16 |
| <u>Nodiadau.....</u> | 18 |
| <u>Atodiad 1: Ei roi ar waith – Galluogi profiad positif i wirfoddolwyr.....</u> | 20 |
| Atodiad 2: Datblygu gwirfoddoli o fewn systemau iechyd a gofal rhanbarthol | |
| <u>a) comisiynwyr a chynllunwyr gwasanaethau.....</u> | 22 |
| <u>b) mudiadau cyflenwi.....</u> | 23 |

Crynodeb gweithredol

Mae gwirfoddolwyr bob amser wedi gwneud cyfraniad hanfodol i faes iechyd a gofal yng Nghymru, ond mae profiad pandemig Covid-19 wedi gwneud pŵer a photensial gwirfoddoli yn fwy gweladwy. Mae'r pwysau ar ein system iechyd a gofal a'i gweithlu a delir yn mynnu ein bod yn edrych yn fwy difrifol ar sut gallwn fwyafu potensial ein holl adnoddau, gan gynnwys gwirfoddoli.

Mae gwirfoddolwyr yn weithredol mewn cymunedau ac o fewn lleoliadau iechyd a gofal, yn cyfrannu at yr agenda atal, yn cefnogi gofal rheng flaen neu'n ei roi ar waith ac yn galluogi adferiad mewn llawer o ffyrdd. Mae angen i ni ddeall natur amrywiol gwirfoddoli, sy'n cwmpasu amrediad cyfan o weithgarwch, o rolau anffurfiol i rolau strwythuredig ac arbenigol mwy ffurfiol. Er y nodweddir gweithgarwch anffurfiol gan ei hunanlywodraeth a'i annibyniaeth o'r wlad, gall cyfleoedd gwirfoddoli ffurfiol gael eu cyd-gynhyrchu, eu hadnoddi a'u datblygu i fynd i'r afael â chanlyniadau iechyd cenedlaethol blaenoriaethol. Bydd hyn yn fwyaf effeithiol ochr yn ochr â gweithgareddau statudol a phroffesiynol fel rhan o system ranbarthol integredig.

Mae fwyfwy o dystiolaeth i gefnogi effeithiau cadarnhaol gwirfoddoli ar iechyd a lles cleifion, gofaldwyr a defnyddwyr gwasanaeth, ar staff, ar systemau iechyd ac ar wirfoddolwyr eu hunain. Gall helpu i liniaru rhai o'r problemau enbyd sy'n wynebu ein system iechyd a gofal heddiw trwy, er enghraifft, gynnig amser ar gyfer sgysia, cymorth ymarferol neu wybodaeth sy'n canolbwyntio ar y claf, trwy alluogi gwasanaethau i gael eu hymestyn yn ehangach ac yn agosach at adref a thrwy dynnu galwadau oddi ar ysgwyddau gwasanaethau aciwt.

Mae fframwaith ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol wedi'i ddatblygu i ddarparu sylfaen gyffredin ar gyfer datblygu gwirfoddoli ar lefel ranbarthol sy'n integredig, yn gynaliadwy ac wedi'i adnodi.

Mae angen i ni ddatblygu'r hyn sy'n gweithio'n dda a'i rannu'n ehangach er mwyn cyflawni newid diwylliannol o fewn cyrff statudol ac amlsector a fydd yn galluogi lle i wirfoddoli ffynnu a chael cymaint â phosibl o effaith. Nid yw gofal iechyd darbodus yn haeddu llai.

Cyflwyniad

Mae cyswllt anorfod rhwng gwydnwch a chynaliadwyedd y system iechyd a gofal a'r gweithlu a'i sgiliau, gallu ac adnoddau. Mae Covid-19 wedi herio hyn ymhellach, gyda'r galw cynyddol am wasanaethau yn uwch o lawer na chapasiti gweithwyr iechyd a gofal proffesiynol, a gwirfoddolwyr a chymunedau yn dod yn ased fwyfwy gweladwy a gwerthfawr.

Rydym yn gweld argyfwng gweithlu yn y maes iechyd a gofal ac mae angen i ni feddwl yn wahanol am sut i ddatrys hyn yn y tymor byr a'r tymor mwy hirdymor. Mae angen meddwl yn fwy radicalaidd i ddatblygu dulliau gweithredu darbodus, gan ddefnyddio'r holl sgiliau ac adnoddau sydd ar gael i ni yn y modd mwyaf effeithiol posibl. Mae niferoedd sylweddol o bobl yn ein cymunedau sydd eisiau defnyddio'u hamser a'u sgiliau i helpu eraill – ein 'gweithlu' gwirfoddol. Pam **na** fyddem yn dymuno eu cydnabod a'u cefnogi i chwarae rhan lawn yn y gwaith o adeiladu Cymru iachach?

Y cyd-destun newidiol

Mae pandemig Covid-19 wedi codi proffil gwirfoddolwyr. Byddai graddfa a chyrhaeddiad aruthrol yr ymateb lleol mewn cymunedau ar hyd a lled Cymru wedi bod yn stori wahanol hebddynt.

Gwnaeth grwpiau cymunedol drefnu eu hunain i ddiwallu anghenion y rhai mwyaf agored i niwed o ran bwyd, presgripsiynau, mynd â chŵn am dro neu gael cyswllt cymdeithasol; darparodd wirfoddolwyr Beiciau Gwaed Cymru wasanaeth cludo er mwyn cludo gwaed, plasma a chyfarpar hanfodol rhwng safleoedd y GIG; chwaraeodd wirfoddolwyr y Groes Goch Brydeinig ac Ambiwlans Sant Ioan rôl flaenllaw yn y gwaith llwyddiannus o redeg y rhaglen brechu torfol, ochr yn ochr â gwirfoddolwyr newydd a gofrestrodd yn uniongyrchol â'u bwrdd iechyd lleol, gan stiwardio mewn meysydd parcio a chynnig gwasanaeth 'cwrdd a chyfarch' i bobl a oedd yn dod i gael eu brechiadau.

Daeth llawer mwy o wirfoddolwyr ymlaen nad oedd gan y GIG na mudiadau gwirfoddol y capasiti i'w cynnwys yn ddiogel. Petai ffordd wedi bod o sianelu'r adnodd digyffwrdd hwn o sgiliau, amser ac ewyllys da a gynigwyd, dychmygwch yr hyn y gellid bod wedi'i wneud!

Serch hyn, cafwyd llawer o enghreifftiau o addasu a datblygu creadigol; er enghraifft, aeth gwasanaethau gwirfoddol i'r rheini ag anghenion iechyd meddwl neu gyflyrau cronig ar-lein, ond gwnaethant barhau i ddarparu gwybodaeth a chymorth wedi'i deilwra hanfodol ar gyfer grwpiau agored i niwed drwy gyfnod anodd.

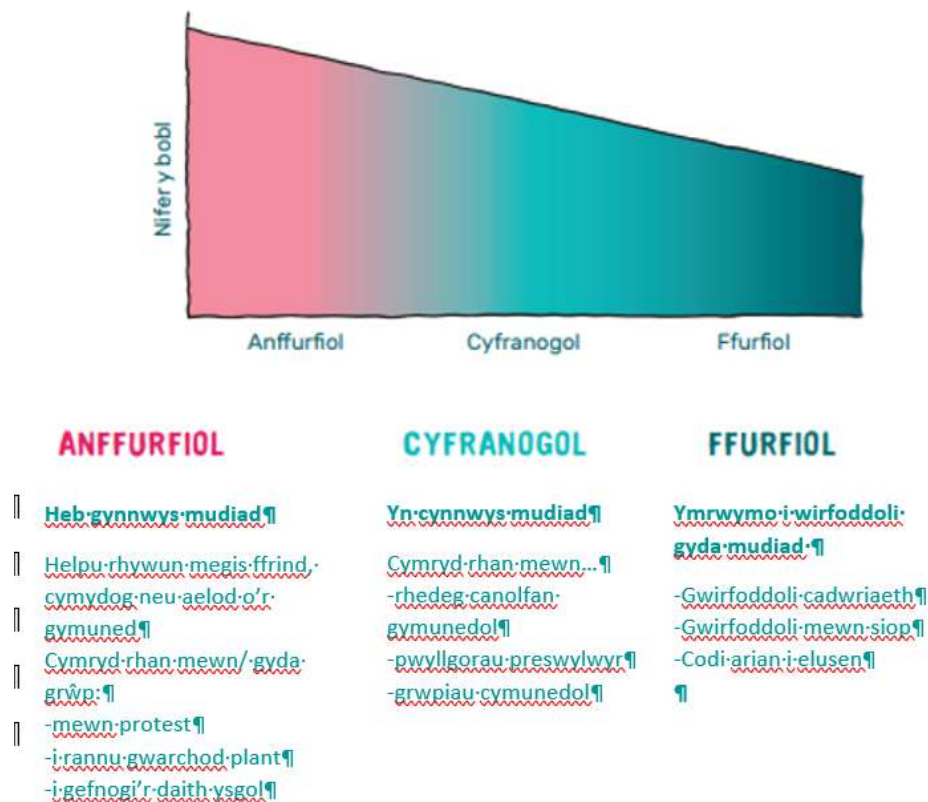
Datblygodd partneriaethau newydd o anghenraid, yn enwedig rhwng partneriaid o'r sector statudol a gwirfoddol [1]. Mae rhai o'r rhain yn cael eu hymwreiddio fel 'busnes fel arfer', gyda gwirfoddolwyr yn cael eu hintegreiddio'n fwy canolog mewn modelau darparu gwasanaethau. Mae'r rhain yn ddatblygiadau arwyddocaol sy'n haeddu mwy o sylw - a gwaith craffu.

Canfu gwaith ymchwil a wnaed gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru ac CGGC [2], ar sail dadansoddiad o astudiaethau achos ar wirfoddoli yn ystod y pandemig, fod gwirfoddoli wedi cael effaith gadarnhaol ar lesiant gwirfoddolwyr a'r rheini y gwnaethant eu helpu, a oedd yn deillio o'r rhyngweithiadau cymdeithasol a ddigwyddodd 'ar drothwy'r drws' wrth gludo cyflenwadau bwyd neu feddyginiaeth. Daethpwyd i'r casgliad y dylai gwirfoddoli fod yn rhan bwysig o adferiad Cymru a arweinir gan lesiant.

Mae'n amserol felly i ni edrych yn agosach ar natur, gwerth a photensial gwirfoddoli – yr ased cudd o fewn y 'gweithlu ehangach' [3].

Pwy sy'n rhan o'r 'gweithlu gwirfoddoli'?

Gwirfoddolwyr yw'r rheini sy'n dewis rhoi o'u hamser, heb fudd ariannol, er budd pobl eraill.



Ffigur 1. Sbectrwm gwirfoddoli [4]

Mae'n anodd mesur y cyfraniad y mae gwirfoddolwyr yn ei wneud i'r maes iechyd a gofal cymdeithasol, am nifer o resymau: mae gwirfoddoli'n ymwneud ag amrediad mor eang o weithgareddau a chyd-destun. Ar un pegwn, gall gwirfoddolwyr fod yn weithredol bron ar sail amser llawn, ond ar y llaw arall, gallant weithredu'n achlysurol yn unig, a gallant fod yn rhan gyson o'r gwaith neu'n rhan o'r gwaith am gyfnod byr yn unig. Maen nhw'n weithredol mewn amrywiaeth o leoliadau, yn y gymuned neu mewn lleoliadau iechyd a gofal statudol, gan gynnwys ysbytai, meddygfeydd, cartrefi gofal a hosbisau. Mae gwirfoddoli yn cwmpasu sbectrwm eang o ran ffurfioldeb y cyd-destun (gweler Ffigur 1), o'r help a roddir i gymdogion a ffrindiau neu 'gyd-gymorth' drwy grwpiau cymunedol i'r rolau gwirfoddoli diffiniedig a phenodol sydd wedi'u hanelu'n fwy uniongyrchol at ategu, cynorthwyo neu wella gwasanaethau proffesiynol statudol.

Mae'r diffiniadau a'r ffiniau ar gyfer yr hyn a olygir wrth 'wirfoddoli' yn destun trafodaeth ac yn fater o safbwynt. Ni fyddai pawb, yn enwedig ar ochr fwy anffurfiol y sbectrwm, yn ystyried eu hunain yn wirfoddolwyr, ac mae siaradwyr Cymraeg yn llai tueddol fyth o gydnabod eu hunain fel 'gwirfoddolwyr'. Yn hytrach, maen nhw dim ond yn gweld eu hunain fel pobl sy'n 'estyn help llaw'.

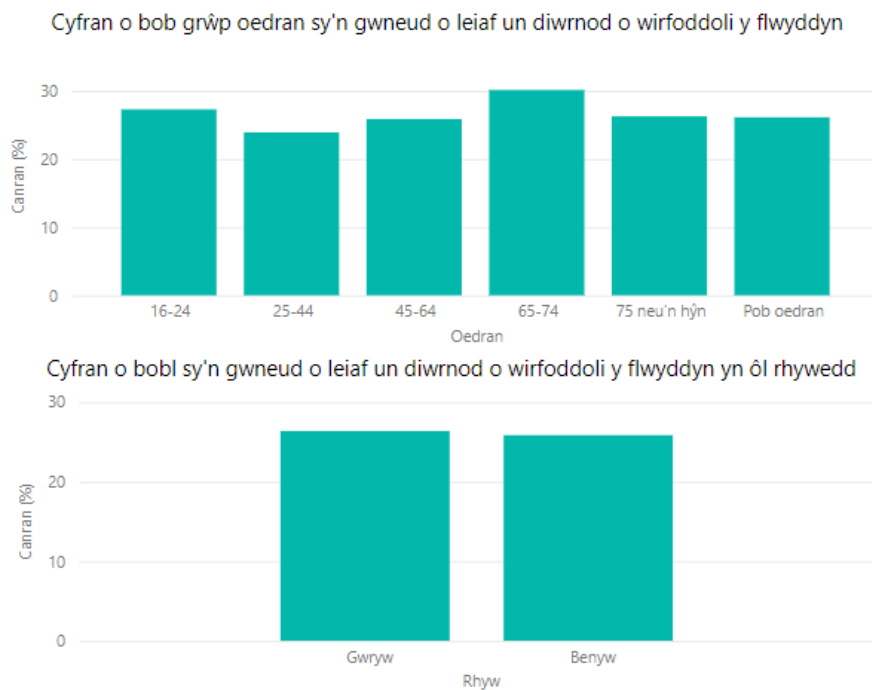
Cydymddibyniad ac annibyniaeth yw prif nodweddion mudiadau yn y gymuned, sydd â chydberthnasau amrywiol â mudiadau sefydledig. Dylid eu hystyried fel adnodd ategol, nid fel atodiad i wasanaethau presennol [5]. Mae hyn yn wahanol i wirfoddoli ffurfiol o fewn mudiadau gwirfoddol neu statudol, lle mae potensial i gyd-greu rolau a seilweithiau ac i 'dyfu'r' gweithlu gwirfoddol mewn ffyrdd sydd o fudd i wirfoddolwyr ac yn mynd i'r afael ag ardaloedd strategol mewn angen.

Mae gwirfoddolwyr ar draws yr holl sbectrwm o weithgareddau o werth fel rhan o'r 'gweithlu ehangach' ar gyfer y maes iechyd a gofal o fewn ein cymunedau. Mae sut i harneisio brwdfrydedd ac ewyllys da grwpiau cymunedol anffurfiol heb eu cyfansoddi, gan ddarparu cymorth heb ymyrraeth, yn gwestiwn sy'n haeddu ystyriaeth bellach. Fodd bynnag, fe fydd y papur hwn yn canolbwyntio ar ochr ffurfiol y sbectrwm gwirfoddoli, sy'n fwy addas ar gyfer cynllunio, buddsoddi a datblygu strategol a gweithredol a fydd yn bodloni nodau polisi cenedlaethol, gan gynnwys rhai [Cymru Iachach](#), [Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant \(Cymru\) 2014](#) a [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#).

Amcangyfrifwyd (serch yr heriau i fethodolegau ymchwil) fod oddeutu 938,000 o wirfoddolwyr yn cyfrannu 145 miliwn o oriau gwirfoddol bob blwyddyn, sy'n werth £1.7 biliwn mewn arian [6]. Mae oddeutu 26.1% o oedolion yng Nghymru yn gwirfoddoli am o leiaf un diwrnod y flwyddyn, gyda'r cyfraddau uchaf mewn ardaloedd gwledig a'r cyfraddau isaf yn yr ardaloedd mwyaf difreintiedig [7]. Mae gwirfoddoli yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol ymhlith pobl iau (27.3% ymhlith pobl ifanc rhwng 16 ac 25

oed) a phobl hŷn (30.1% ymhlith y rheini sydd rhwng 65 a 74 oed). Mae dynion (26.4%) fymryn yn fwy tebygol o wirfoddoli na menywod (25.9%). Gallwn ddod i'r casgliad fod gwirfoddoli yn cael ei wneud gan oedolion o bob oed – er ei fod yn ymwneud â gwahanol fathau o weithgarwch ac ymrwymiad ac yn ddeniadol i bobl o wahanol oed a chyfnod bywyd.

Er bod y rhan helaeth o wirfoddolwyr yn gwirfoddoli gyda mudiad cymdeithas sifil (67%), gan gynnwys elusennau, mudiadau gwirfoddol a grwpiau, mae 17% yn gwirfoddoli gyda mudiadau yn y sector cyhoeddus, fel y GIG. Mae gwirfoddolwyr y sector cyhoeddus yn fwy tebygol o ddod o grwpiau economaidd-gymdeithasol uwch, bod â phroffil oedran iau ar gyfartaledd a gwirfoddoli'n amlach. [8]



Ffigur 2: Proffil oedran a rhywedd gwirfoddolwyr. Arolwg Cenedlaethol Cymru [7]

Mae'r prif gwestiwn yn parhau, sef sut gallwn ni gael y gwerth cynhenid mwyaf posibl o'r adnodd eithriadol hwn sy'n aml yn anweladwy.







Mae'r [Strategaeth gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol](#) ar gyfer Cymru yn ymrwmo i ddeall cyfraniad gwirfoddolwyr yn well:

'Comisiynu rhaglen waith i ddeall cyfraniad gwirfoddolwyr a gofalwyr er mwyn llywio cynlluniau'r gweithlu yn y dyfodol. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall maint a ffurf y gweithlu hwn fel y gallwn gynllunio ein gweithlu yn fwy effeithiol a'u cefnogi yn eu rolau. Byddwn yn gweithio gyda chymorth trydydd sector Cymru ac eraill i ddatblygu potensial gwirfoddoli i gefnogi iechyd a gofal yng Nghymru.' (Cam Gweithredu 32)

Ac mae pwysigrwydd gwirfoddolwyr o ran adfer o bandemig Covid-19 hefyd wedi'i nodi:

'Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r sector gwirfoddol i nodi meysydd ar draws ei gwaith lle gall gwirfoddoli gefnogi'r adferiad, gwasanaethau cyhoeddus a llesiant ar ôl COVID-19' [9]

Mae gwirfoddolwyr yn ymwneud â gweithgarwch ataliol, gwella gofal a darparu gofal uniongyrchol. Mae Ffigur 2 yn rhoi blas o'r amrediad o weithgareddau a lleoliadau gwirfoddoli, fel y disgrifiwyd yn yr adolygiad o dystiolaeth a gomisiynwyd gan Helpu yn 2017 2017 [10]. Gellir cael disgrifiad llawnach o rolau ac arferion gwirfoddoli o fewn ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr mewn adolygiad diweddar a gyhoeddwyd gan y Kings Fund [11].

| Math o wirfoddolwr | Iechyd a Lles yn y Cartref a'r gymuned | Gofal sylfaenol | Ysbyty Gofal eilaidd | Ôl-ofal yn y cartref | Cartref gofal Gofal canolraddol | Hosbis Gofal Diwedd Oes |
|--|--|---|---|---|--|-------------------------|
| Gwirfoddolwr traddodiadol: gweinyddol ac ategol, e.e. gyrru | | | Helpu mewn ysbytai: croesawu pobl, siop a chaffi | | | Derbynnydd |
| Rheng flaen |  Gweithwyr iechyd cymunedol |  |  Ymatebwyr Cyntaf Ambiwylans |  | | |
| | | | Ceidwaid adrannau damweiniau ac achosion brys, bydis dementia | | | |
| Cefnogwyr | Ymweld/cyfeillio | | Cymdeithion bwyta | | Ymweld/cyfeillio | Ymweld/cyfeillio |
| Hunangymorth | Claf arbenigol |  | O'r Ysbyty i Gartref, Hebryngwr |  | Trefnydd cymdeithasol Gweini mewn ystafell fwyta | |
| Cysylltwyr Cymunedol | Ffrindiau Dementia Cydgynhyrchu / cyd-ddylunio Llyw-wyr Gofal Cysylltwyr Cymunedol | Banciau amser | | | | |
| Hyrwyddwyr | Hyrwyddwyr iechyd ifanc Hyrwyddwyr beichiogrwydd | Hyrwyddwyr gofal sylfaenol | | | | |

Ffigur 3: Enghreifftiau o rolau gwirfoddolwyr yn ôl math a lleoliad (o Boyle ac eraill 2017 [10])

ae gan bob bwrdd iechyd yng Nghymru raglen wirfoddoli sefydliedig a reolir gan staff dynodedig. Er bod eu cylch gwaith a lleoliad y timau gwirfoddoli o fewn strwythurau sefydliadol byrddau iechyd yn amrywio (rhai yn dod o dan 'brofiad y claf' ac eraill o dan 'datblygu'r gweithlu a'r mudiad', er enghraifft), rheolwyr gwirfoddolwyr yw ffwlcwrm gwirfoddoli o fewn GIG Cymru. Mae eu rôl nhw yn cynnwys llywio drwy'r cyfleoedd a'r heriau a gyflwynir gan a) argaeledd a diddordebau gwirfoddolwyr, b) gweledigaeth ac ymrwymiad staff i gynnwys gwirfoddolwyr ac c) y llywodraethu sy'n sicrhau arferion diogel a chydbberthnasau cytûn.

Gwerthoedd a gwerth gwirfoddoli

Mae gwirfoddoli yn seiliedig ar les pawb dan sylw - y budd i'r buddiolwyr a'r budd i'r gwirfoddolwr. (Weithiau, y mudiad, system neu achos sy'n cael y budd a'r buddiolwyr yn profi effaith anuniongyrchol - er enghraifft, pan fydd gwirfoddolwyr yn cynorthwyo elusen iechyd neu ofal cymdeithasol gyda gwaith gweinyddol, cyhoeddusrwydd, llywodraethiant neu logisteg). Mae'n fynegiant o ddemocratiaeth, yn caniatáu i unigolion gyfrannu at 'les' ehangach cymdeithas, gan gynnwys trechu tlodi, anghyfiawnder a hybu cydlyniant cymunedol a lles personol.

Mae'r gwerthoedd sy'n gysylltiedig â gwirfoddoli yn cyd-fynd yn eithaf naturiol â'r nodau a'r egwyddorion llesiant a fynegwyd yn [Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol](#).

Yn nodweddiadol, mae gwirfoddoli yn arwain at werth na ellir ei ddiffinio'n hawdd mewn arian na'i fesur yn hawdd; gwerthoedd fel cydlyniant cymdeithasol, cynhwysiant, datblygiad personol a datblygiad sgiliau ac ymgorffori ethos sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Mae pawb ar eu hennill gyda gwirfoddoli o ansawdd da, a gwirfoddolwyr yn cael eu cefnogi a'u grymuso i ddylanwadu ar newid cadarnhaol eu hunain, gan ehangu eu profiad a'u dysgu yn y broses. Yn ei ddamcaniaeth ar ddatblygu cymdeithasol, disgrifia Vygotsky y cysyniad o [sgaffald gymdeithasol \(Saesneg yn unig\)](#) – cymorth wedi'i deilwra i alluogi unigolion i lunio cysyniadau, ennill sgiliau neu ddod i ddealltwriaeth newydd, gyda mwy a mwy o'r cyfrifoldeb yn cael ei drosglwyddo a llai a llai o gymorth yn cael ei roi dros amser. Gydag hyn mewn golwg, gellir ystyried gwirfoddoli fel amgylchedd dysgu cyfoethog ac ymarferol sy'n adeiladu gallu unigolyn a chyfalaf cymdeithasol.

Mae'r rheini sy'n gweithio gyda gwirfoddolwyr yn gwybod yn rhy dda o lawer y gwahaniaeth y gall cymryd rhan mewn gwirfoddoli ei wneud i fuddiolwyr ac i'r gwirfoddolwyr eu hunain, ynghyd â'r budd cymdeithasol a ddaw o fuddsoddi yn y broses o recriwtio, cefnogi a hyfforddi gwirfoddolwyr. Mae Guild ac eraill [12] wedi disgrifio gwirfoddoli fel 'alcemi newydd' – cafodd yr ymchwilwyr eu taro gan bŵer trawsnewidiol gwirfoddoli, gan drawsnewid y rhoddwr a'r derbynydd, ynghyd a

thrawsnewid gallu mudiad i gyflenwi i fuddiolwyr mewn modd cost effeithiol. Yn fyr, roedd yn dod â'r gorau posibl allan o bobl.

Gan siarad yn ystod Wythnos Gwirfoddolwyr 2021, amlygodd yr economydd, Andy Haldane [13] gyfraniad hanfodol, ond yn aml, cudd, gwirfoddolwyr at werth cymdeithasol. Mae ein hanallu ni i fesur gwir werth gweithgarwch elusennol, medd ef, yn egluro pam mae'n cael ei esgeuluso cymaint mewn trafodaethau cyhoeddus a pholisiau cyhoeddus.

Mae'r her i ddangos a chyfleu gwerth unigryw gwirfoddoli mewn modd sydd o bwys i'r rheini sy'n gyfrifol am gynllunio, datblygu a chyllido ein gwasanaethau gofal cymdeithasol yn parhau, a gellir gwneud hyn mewn ffyrdd amrywiol:

Mae dulliau gweithredu sy'n seiliedig ar [theori newid \(Saesneg yn unig\)](#), neu fodel rhesymeg, yn ymwneud â nodi canlyniadau disgwylidig a chasglu tystiolaeth feintiol ac ansoddol i brofi i ba raddau y mae gweithgaredd neu raglen wirfoddoli yn cyflawni'r rhain.

Mae dulliau gweithredu mwy cyfranogol yn ymwneud â sgwrsio â rhanddeiliaid i nodi'r gwerth cydnabyddedig a chanlyniadau prosiect. Ceisia methodoleg [Adenillion Cymdeithasol ar Fuddsoddiadau](#) briodoli gwerth economaidd i brosiect neu weithgaredd, drwy ymgysylltu â rhanddeiliaid wrth nodi a blaenoriaethu ei fuddion cydnabyddedig. Mae dulliau sy'n seiliedig ar storïau, fel ['Most Significant Change'](#) (Saesneg yn unig), yn gwahodd sgysiau â rhanddeiliaid i bennu beth yw'r newidiadau arwyddocaol sydd wedi digwydd. Mae'r dull gweithredu hwn yn cydnabod y gall, neu na all union ganlyniadau rhaglen fod 'o bwys' i bobl.

Pa bynnag ddull neu gyfuniad o ddulliau a ddefnyddir - mae angen i'r dystiolaeth 'siarad' â'r rheini sy'n dylanwadu ar benderfyniadau cynllunio ac adnoddau os yw cyfraniad gwirfoddoli at ein systemau iechyd a gofal yn mynd i gael ei werthfawrogi o ddifrif. Cyfuniad o 'ddata caled' a storïau am newid fyddai'n debygol o ddylanwadu gorau.

Mae angen gwrthbwysu'r gwaith o arfarnu gwerth economaidd a chymdeithasol gwirfoddoli ag ystyriaeth o'r costau cynhenid, gan nad yw gwirfoddoli yn adnodd am ddim. Trafodir y costau sy'n gysylltiedig â chynnwys gwirfoddolwyr yn nhaflen wybodaeth Cefnogi Trydydd Sector Cymru: [Gwerth economaidd gwirfoddolwyr](#). Mae'n cynnwys y costau sy'n gysylltiedig â gwaith gweinyddol, cyfathrebu, hyfforddiant, treuliau a chyfarpar. Bydd y costau gwirioneddol yn amrywio'n aruthrol, yn dibynnu ar y rôl wirfoddol a'r cyd-destun; er enghraifft, gallai gynnwys cyflog rheolwr neu gydlynnydd gwirfoddoli dynodedig, costau hyfforddiant ffurfiol ac achrediad i

wirfoddolwyr neu gostau sy'n gysylltiedig â diwallu anghenion penodol gwirfoddolwyr unigol.

Gadewch i ni droi ein sylw at ystyried sut gallai buddsoddi mewn gwirfoddoli helpu i fynd i'r afael â rhai o'r heriau mawr sy'n wynebu ein system iechyd a gofal cymdeithasol heddiw.

Lleihau pwysau ar y system

Yn aml, mudiadau sector gwirfoddol o fewn y gymuned yw'r ymateb cyntaf i fynd i'r afael ag anghenion lefel isel a fyddai fel arall yn cyflwyno i wasanaethau statudol mwy aciwt. Nod datblygu presgripsiynu cymdeithasol yng Nghymru yw cyfeirio pobl drwy ddulliau atgyfeirio priodol at ddarpariaeth gymunedol a fydd yn diwallu eu hanghenion. Mae gan bob atgyfeiriad o'r fath y potensial i leihau'r pwysau ar wasanaethau statudol. Mae llwyddiant presgripsiynu cymdeithasol yn dibynnu ar wirfoddolwyr sy'n cyflawni rolau gweithredol a llywodraethu ac ar seilwaith cynaliadwy ar gyfer y sector gwirfoddol. (Y seilwaith hwn sydd wrth wraidd llawer o'r gweithgareddau sy'n gwella iechyd a lles yn gyffredinol ac sy'n cyfrannu at yr agenda atal).

Mae rhestrau aros yn enghraifft dda o le gallai gwirfoddolwyr fod yn rhan o'r datrysiad. Mae hyd y rhestrau aros ar gyfer apwyntiadau neu driniaeth mewn ysbytai yn peri gofid i unigolion ac yn rhoi pwysau ar y system, er enghraifft, gallai cyflwr cleifion waethygu wrth iddynt aros, neu efallai bod eu hangen am wybodaeth neu dawelwch meddwl yn ychwanegu at lwyth gwaith staff. Mae [Helplu](#) (gwefan Saesneg yn unig) wrthi'n edrych ar sut gallai gwirfoddolwyr fynd ati'n ymarferol i liniaru'r sefyllfa, ac yn gweithio gyda mudiadau partner i ddatblygu prosiectau gwirfoddoli sy'n ceisio mynd i'r afael â'r broblem.

Mae Helplu yn gweithio gyda mudiadau'r GIG, systemau iechyd a gofal integredig a phartneriaid o'r sector gwirfoddol a chymunedol i gynyddu cyfleoedd gwirfoddoli a chyflymu eu heffaith. Mae wedi bod yn cyd-greu datrysiadau arloesol i'r pwysau ar wasanaethau iechyd ers 2018, gan alluogi mudiadau i ddefnyddio potensial gwirfoddoli i'r eithaf i wella'r canlyniadau i bobl ac i wasanaethau. Drwy bartneru â mudiadau, mae wedi gallu datblygu a mesur effaith rolau gwirfoddoli diffiniedig a rhannu canfyddiadau a mewnwediadau a ddysgwyd yn ehangach er mwyn lledaenu arferion effeithiol.

Mae adroddiadau tystiolaeth ar gael [14] gan gynnwys, er enghraifft, rôl gwirfoddolwyr cwrdd a chyfarch yn Salford sydd wedi lleihau nifer yr apwyntiadau allgleifion na chaiff eu mynychu (DNAs). Gall cleifion a gofalwyr drefnu cael gwirfoddolwr 'cwrdd a chyfarch' ymlaen llaw ac mae'r gwasanaeth yn cefnogi pobl ag amrediad eang o anghenion. Amcangyfrifwyd fod y gwasanaeth yn cyfrannu at arbed oddeutu £16 mil i'r GIG.

Datblygodd Ymddiriedolaeth Iechyd Barts system ymatebwr gweithredol o 'wirfoddolwyr symudol' y gellid galw arno (eu 'blîpio) i ddod i ble roedd eu hangen mwyaf, yn amlach na heb, i gasglu presgripsiynau 'mynd ymaith' (TTA) cyn i glaf gael ei ryddhau. Yn ôl arolygon staff, amcangyfrifir fod gwirfoddolwyr yn galluogi pob claf unigol i gael eu rhyddhau 44 munud yn gynt ar gyfartaledd.

Cafodd cleifion yn Sandwell a Gorllewin Birmingham gymorth gwirfoddolwyr hyfforddedig y cynllun 'Activity Support and Mobility' i gerdded neu gadw'n heini, a gwnaeth hyn leihau nifer y ceisiadau dilynol i'r tîm therapi. Awgryma'r canfyddiadau fod cleifion, i ryw raddau, wedi gallu cadw eu lefel arferol o symudedd oherwydd y gymorth a ddarparwyd gan wirfoddolwyr symudedd ar y ward.

Mae'r holl bethau uchod yn dangos y ffyrdd y gall gwirfoddoli gael ei integreiddio i mewn i'n cynlluniau iechyd a gofal er mwyn lleihau'r pwysau ar y system; maen nhw'n fuddiol i gleifion a defnyddwyr gwasanaethau ac yn cynnig cyfleoedd i wirfoddolwyr wneud cyfraniad gwerthfawr at ein gwasanaeth iechyd.

Yn agosach at gartref

Dyhead [Cymru Iachach](#) a'r [Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant](#) yw cael mwy o wasanaethau lleol sy'n canolbwyntio ar y dinesydd.

Gall gwirfoddoli alluogi gwasanaethau lleol i gael eu darparu mewn lleoliadau cymunedol sy'n fwy hygyrch a hawdd eu defnyddio ar gyfer sectorau o'r gymuned. Pan fydd gwirfoddolwyr yn gweithio law yn llaw â gwasanaethau proffesiynol, gallant alluogi gwasanaeth hyfyw, lle gall arbenigwyr clinigol gyrraedd mwy o bobl.

Un enghraifft yw'r gwasanaeth 'Hear to Help' a redir gan yr RNID (Gweithredu ar Golled Clyw cyn hyn) ym Mhowys. Mae gwirfoddolwyr, a hyfforddir gan awdiolegwyr y GIG, yn rhedeg clinigau lleol mewn lleoliadau cymunedol lle gall pobl gael help i newid y batris yn eu cymhorthion clywed neu help i wneud mân atgyweiriadau. Gall hyn arbed oriau o deithio yn ôl ac ymlaen i adran awdioleg agosaf y GIG ac mae'n gyfle i bobl cael sgwrs gyfeillgar. Mae [astudiaeth achos a fideo](#) yn disgrifio effaith y gwasanaeth yn fwy llawn.

Mae canolbwyntio ar yr unigolyn yn golygu rhoi sylw i'r ieithoedd a'r diwylliannau amrywiol a gall cynnwys amrywiaeth o wirfoddolwyr alluogi gwasanaethau i ddiwallu anghenion diwylliannol amrywiol.

Yn CCAWS (Gwasanaethau Gofal Cymunedol a Lles), mae gwirfoddolwyr yn darparu gwasanaethau iechyd meddwl (cwnsela, cyfeillio, eirioli a chymorth lles), ac yn arbenigo mewn cymorth diwylliannol sensitif i bobl o gymunedau du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yng Nghaerdydd. Rhyngddynt, mae'r gwirfoddolwyr yn cynnig gwasanaethau mewn 13

iaith wahanol a chaiff cymorth ei deilwra i unigolion a'i ddarparu am gost isel (gweler [astudiaeth achos CCAWS](#)).

Mewn llawer o amgylchiadau, gall gwirfoddolwyr ddefnyddio'u profiad bywyd unigryw er budd pobl eraill. Waeth a yw hwnnw'n brofiad o heriau iechyd meddwl neu glywed, cyflyrau iechyd cronig, colled a phrofedigaeth, profiad fel rhieni neu ofalwyr neu fel defnyddwyr gwasanaeth penodol, gall gwirfoddolwyr gynnig tawelwch meddwl, cymorth, gwybodaeth ac, yn hollbwysig, clust i wrando. Ar y rhyngwyneb rhwng byd y claf a gwasanaeth iechyd a all fod yn ddryslud ar adegau, gallant roi'r hyder i bobl lywio systemau, mynegi eu hanghenion a chael help proffesiynol os oes angen.

Mae'r [Prosiect Mentorau Cymheiriaid a arweinir gan Paul Popham Renal Support](#) (Saesneg yn unig) yn enghraifft wych sy'n dangos rôl gwirfoddolwyr â phrofiad bywyd. Mae gwirfoddolwyr sydd wedi dioddef methiant yr arennau eu hunain yn rhoi cefnogaeth gymdeithasol ac emosiynol i bobl eraill â methiant yr arennau, ynghyd â'u cynorthwyo i reoli'r cyflwr bob dydd. Gallant bontio'r bwlch rhwng cleifion a gweithwyr iechyd proffesiynol ac annog unigolion i chwilio am adnoddau clinigol neu gymunedol pan fo'n briodol.

Model gofal iechyd darbodus yw un sy'n cynnwys pobl drwy [gydgynhyrchu](#) (gwefan Saesneg yn unig), yn rhoi sylw i'r rheini mewn angen mwyaf yn gyntaf ac sy'n sicrhau bod yr holl sgiliau ac adnoddau yn cael eu defnyddio i gael yr effaith orau. Mae'n ymwneud â llawer mwy na bodloni anghenion clinigol, ond mae'n cynnwys dimensiwn cymdeithasol ac emosiynol bywydau, anghenion a dyheadau pobl. Mewn geiriau eraill, dylai model cymdeithasol darbodus sy'n grymuso ac yn cynnwys pobl o ran eu hiechyd gofal eu hunain ddisodli'r model meddygol mwy traddodiadol [15].

Gall gwirfoddolwyr fod yn llygaid, clustiau neu lais i'r rheini sydd angen cymorth i gael yr wybodaeth neu'r help sydd eu hangen arnynt ac nad ydynt yn weladwy i'r gwasanaethau hynny sy'n gallu darparu'r hyn sydd ei angen. Fel hyn, gallant, gyda hyfforddiant a chymorth priodol a chyda, mewn rhai achosion, brofiad bywyd perthnasol, gyfrannu'n sylweddol at agweddau cymdeithasol ac emosiynol gofal, yn agos i ble mae pobl yn byw. Gall fod yn haws ymddiried a chael ffydd mewn gwirfoddolwyr oherwydd eu statws o beidio â bod yn weithwyr proffesiynol cyflogedig nac yn berthynas agos. Gallent, felly, roi adborth, mewnwelediad a gwybodaeth werthfawr i roddwyr gofal proffesiynol, gan alluogi gofal mwy effeithiol i gael ei ddarparu.

Bydd y rôl gymorth gyfryngol y gall gwirfoddolwyr ei chwarae rhwng unigolion a darparwyr gwasanaethau gofal fod yn arbennig o bwysig lle na all unigolion gael cymorth gan ffrindiau neu deulu. Gallant helpu i liniaru'r gofal anghyfartal a brofir yn

aml gan y rheini â chyfalaf cymdeithasol cyfyngedig gan gynnwys, er enghraifft, y rheini nad ydynt yn siarad Cymraeg neu Saesneg fel iaith gyntaf.

Mae gwirfoddolwyr yn adnodd enfawr, amhrisiadwy na chaiff ei ddefnyddio ddigon gan wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol o ran eu gallu i dreulio amser ag unigolion ac i wrando arnynt o ddifrif.

Gweithlu integredig ac uchel eu cymhelliant

Rydym wedi dadlau fod gwirfoddolwyr yn rhan o weithlu ehangach y maes iechyd a gofal cymdeithasol. Gallant effeithio ar y gweithlu a delir mewn cwpwl o wahanol ffyrdd.

Mae'r ffordd gyntaf wedi'i chrybwyll yn barod yn yr enghreifftiau a nodwyd; gall gwirfoddolwyr fynd i'r afael ag anghenion lefel isel, sy'n rhyddhau staff i ganolbwyntio ar weithgareddau sydd angen sgiliau ac arbenigeddau penodol. Gall hyn fod fel rhan o dîm, mewn ysbyty neu leoliadau iechyd a gofal cymdeithasol, neu gall fod trwy wasanaeth gan y sector gwirfoddol sy'n osgoi'r angen i unigolion geisio gwasanaethau statudol yn gyfan gwbl. Mae siarad â chleifion, tawelu eu meddwl a helpu mewn ffyrdd ymarferol syml i gyd yn bwysig i gefnogi adferiad cyflym neu hybu hunanofal annibynnol, er enghraifft.

Canfu gwaith ymchwil a gomisiynwyd gan y Gwasanaeth Gwirfoddol Brenhinol [16] fod staff rheng flaen y GIG yn cydnabod bod gweithgareddau a wneir gan wirfoddolwyr yn caniatáu i staff ryddhau amser i flaenoriaethu gofal clinigol a bod gwirfoddolwyr yn gallu bod yn 'bâr ychwanegol o ddwylo neu lygaid'. Roedd y mwyafrif o staff yn mwynhau gweithio gyda gwirfoddolwyr, ac agweddau cadarnhaol gwirfoddolwyr yn helpu i wella moral staff. Roedd heriau yn codi weithiau a oedd yn deillio o ddiffyg eglurder o ran rolau gwirfoddolwyr a staff. Teimlai staff y gellid gwella effaith gwirfoddolwyr drwy well hyfforddiant a mwy o waith cydgysylltiedig rhwng staff a gwirfoddolwyr.

Canfu data o brosiectau mewn nifer o Ymddiriedolaethau'r GIG fod 71% o nyrsys yn teimlo llai o straen gyda chymorth gwirfoddolwyr ac roedd cyfran debyg yn teimlo bod cymorth gwirfoddolwyr yn ddefnyddiol o ran eu galluogi i roi gofal da i gleifion. Roedd staff a oedd yn gweithio gyda gwirfoddolwyr yn fwy tebygol o argymhell eu mudiad fel lle i weithio (Adroddiadau tystiolaeth Helpu, a nodwyd uchod [13]).

Yr ail ffordd y mae gwirfoddolwyr yn effeithio ar y gweithlu a delir yw y gallai gwirfoddolwyr ddod yn rhan o weithlu a delir y dyfodol.

Mae carfan o brosiectau peilot 'Gwirfoddoli i Yrfa' Helpu ledled y DU ([17], gan gynnwys un yng Nghymru, yn ceisio creu cyfleoedd am sgysiau bwriadol â gwirfoddolwyr

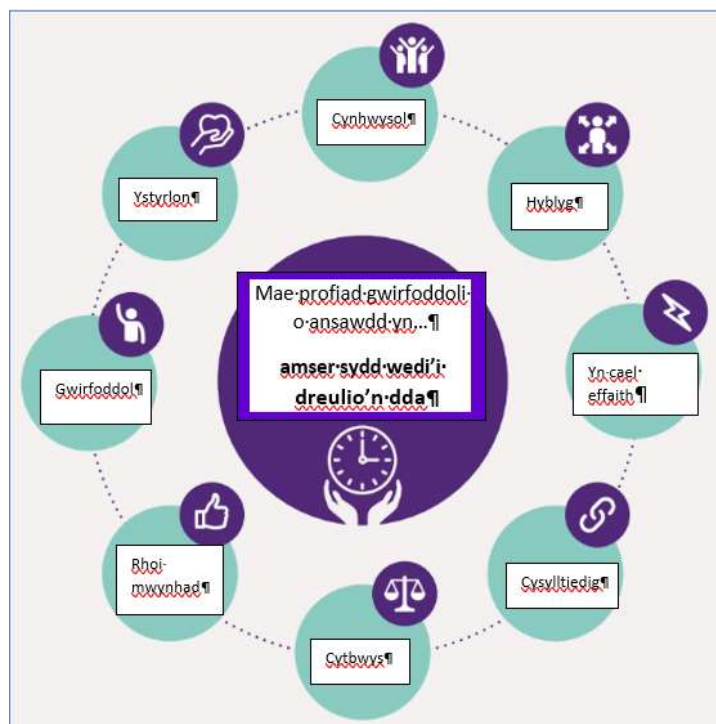
ynghylch eu dyheadau a llwybrau gyrfaol er mwyn eu galluogi i edrych ar y rhain ymhellach. Canfu'r canlyniadau interim fod 94% o'r 65 o wirfoddolwyr gyda 5 ymddiriedolaeth y GIG wedi adrodd bod ganddynt fwy o hyder yn eu huchelgeisiau gyrfaol, a llawer eisoes wedi gwneud cais am swyddi neu gyfleoedd hyfforddi. Mae'r prosiectau hefyd yn monitro newid systemig ar lefel sefydliadol tuag at greu llwybrau gwirfoddoli i yrfa well.

Nid yw pob gwirfoddolwr yn dyheu am yrfa yn y maes iechyd a gofal, ond mae cyfran sylweddol ohonynt yn dyheu am hyn – ac mae hyn yn arbennig o wir o ran y rheini sy'n gwneud cais i wirfoddoli o fewn y GIG. Mae rhai â bwriadau gyrfaol eglur o'r cychwyn cyntaf; ac eraill yn darganfod eu galwedigaeth drwy eu profiadau gwirfoddoli.

Mae'r profiad a enillir mewn rolau gwirfoddol a'r cyfle i edrych ar systemau iechyd a gofal o safbwynt cleifion yn rhoi gwirfoddolwyr mewn sefyllfa dda iawn fel gweithwyr gofal, meddygon, rheolwyr ysbyty neu hyd yn oed wleidyddion yn y dyfodol.

Gwerthfawrogi'r gwirfoddolwr

Rydym wedi dangos sut gall gwirfoddolwyr fod yn asiantiaid newid cadarnhaol o ran darparu iechyd a gofal cymdeithasol. Rydym hefyd wedi pwysleisio natur ddwy ffordd y gydberthynas wirfoddoli. Felly, mae angen i ni ystyried beth mae'n ei olygu i wirioneddol 'werthfawrogi'r' gwirfoddolwr.



Ffigur 4: Beth sy'n gwneud profiad o ansawdd i wirfoddolwyr. NCVO [16]

Mae arolwg cenedlaethol o brofiadau gwirfoddolwyr [18] yn cadarnhau bod gwirfoddoli yn brofiad cadarnhaol i'r mwyafrif o wirfoddolwyr. Cysylltwyd ansawdd y profiad â ffactorau cyffredin fel bod yn hyblyg a chynhwysol, cyd-fynd â hoffterau a diddordebau personol, cael strwythur ac eglurder digonol ar waith, heb fod yn rhy fiwrocraidd, a gwybod eu bod yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol.

Mae Atodiad 1 yn cynnwys canllawiau i fudiadau roi'r egwyddorion hyn ar waith.

Mae adeiladu seilwaith cefnogol ar gyfer gwirfoddoli yn cynnwys sefydlu arferion priodol o ran recriwtio, hyfforddi a rhoi cymorth parhaus i wirfoddolwyr. Bydd yn ymwneud â rhoi ystyriaeth ofalus i gwmpas a ffiniau rolau gwirfoddol, cytuno ar y pethau hyn ac ystyried sut y caiff pryderon sylw. Bydd yn cynnwys dulliau ar gyfer cydnabod, adolygu a rhoi adborth i'w gilydd fel bod gwirfoddolwyr yn gyfranwyr gweladwy a gweithredol at genhadaeth a datblygiad y mudiad.

Gellir cael adnoddau a gwybodaeth i gefnogi'r gwaith o ddatblygu polisïau a rhaglenni gwirfoddolwyr ar [Hwb Gwybodaeth](#) Cefnogi Trydydd Sector Cymru a chan [Gynghorau Gwirfoddol Sirol](#) lleol.

Pwyso a mesur – ble rydym ni nawr?

Mae potensial llawn gwirfoddoli o fewn ein gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol o fewn ein cyrraedd, ond nid yw wedi'i gyflawni eto.

Rydym yn gwybod gymaint am 'yr hyn sy'n gweithio' mewn gwirfoddoli a sut gall 'pawb fod ar eu hennill' yn sgil yr effaith gadarnhaol ar gleifion/defnyddwyr gwasanaethau, ar systemau darparu gofal iechyd, a'r ffaith ei fod yn fuddiol i les meddyliol a chorfforol y gwirfoddolwyr eu hunain.

Rydym yn gwybod llawer am pam a sut mae pobl yn gwirfoddoli a'r hyn sy'n gwneud profiad gwirfoddoli yn werth chweil i'r ddwy ochr [18] ac mae gennym safon ansawdd DU gyfan ar gyfer meincnodi arferion da wrth reoli gwirfoddolwyr [19]. Gwyddom fod camsyniadau ynghylch diben gwirfoddoli a diffyg eglurder o ran rôl gwirfoddoli o'i chymharu â rôl staff a delir yn gallu bod yn rhwystr mewn rhai lleoliadau. Felly nawr, mae gennym egwyddorion arweiniol, a gytunwyd gan undebau llafur yng Nghymru, ar ffurf siarter sy'n ceisio lliniaru problemau o'r fath. Mae'r siarter hon yn hybu cyd-ddealltwriaeth a chydbberthnasau cadarnhaol mewn gweithlu cymysg [20].

Mae fwyfwy o dystiolaeth, ansoddol a meintiol, o sut mae gwirfoddolwyr yn gwneud gwahaniaeth i gleifion, defnyddwyr gwasanaethau, staff a chymunedau – ac o sut mae'r gwirfoddolwyr eu hunain yn cael budd o'r profiad (gweler, er enghraifft [8], [11], [14]). Mae angen i ni barhau i ychwanegu at y sylfaen dystiolaeth hon a'i rhannu.

Mae'r profiad o'r pandemig wedi dangos yn fwy cyhoeddus, ac wedi dwyn sylw llunwyr polisi at yr hyn y mae gwirfoddolwyr yn gallu ei wneud yn y maes iechyd a gofal cymdeithasol, yn enwedig pan fydd mudiadau yn ymrwymo i weithio gyda'i gilydd yn agosach, rhannu gwybodaeth, adnoddau a phrosesau cyffredin er mwyn dod o hyd i atebion i broblemau dybryd.

Mae enghreifftiau'n bodoli o arferion da ac arloesol. Mae angen i ni hyrwyddo'r rhain yn fwy eang, efallai gyda chymorth [cynllun enghreifftiol Comisiwn Bevan](#), a thrwy anogaeth genedlaethol i [fabwysiadu a lledaenu'r](#) hyn sy'n gweithio'n dda.

Mae adolygiad diweddar o wirfoddoli yn Ymddiriedolaethau'r GIG, a gyhoeddwyd gan y 'Kings Fund' [20] yn nodi lle mae gwirfoddolwyr yn ychwanegu gwerth ac yn dadlau bod angen i ymddiriedolaethau'r GIG ymhél â gwirfoddoli nawr fel cyfle strategol [21].

Rydym wedi datblygu fframwaith cyffredin ([Fframwaith ar gyfer gwirfoddoli ym maes iechyd a gofal cymdeithasol](#)) i helpu Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol, Byrddau Iechyd, Awdurdodau Lleol, mudiadau o'r sector gwirfoddol ac eraill i fanteisio ar botensial llawn gwirfoddoli o fewn systemau iechyd a gofal cymdeithasol lleol a rhanbarthol.

Nod y Fframwaith, a ddatblygwyd yn ystod y pandemig gan Helplu Cymru, Comisiwn Bevan, Gofal Cymdeithasol Cymru a Richard Newton Consulting oedd manteisio ar y buddion a gyflwynwyd yn ystod Covid-19, ceisio integreiddio gwirfoddoli ymhellach wrth gynllunio, adnodi a darparu iechyd a gofal ac i gyfeirio pobl at adnoddau i gefnogi datblygiadau lleol.

Mae'n cynnig gweledigaeth lle mae gwirfoddoli'n cael ei ddeall a'i adnodi'n dda, yn gynaliadwy ac yn cael ei integreiddio o fewn ein cylchau cynllunio a monitro; lle mae gwirfoddolwyr yn ychwanegu dimensiwn dynol i wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, sy'n canolbwyntio ar y dinesydd, gan alluogi cyrff statudol i fynd ati o ddifrif i weithio **gyda'r** cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethu, i gyd-gynhyrchu gofal effeithiol. Mae hefyd yn cynnig adnoddau i feincnodi ac aeddfedu arferion mudiadau (gweler Atodiad 2).

Cefnogir dull gweithredu system gyfan lle y ceir gweledigaeth gyffredin ar gyfer gwirfoddoli, gyda phartneriaid gwahanol yn gweithio gyda'i gilydd i greu a rheoli seilwaith ar gyfer cynnwys gwirfoddolwyr mewn modd effeithiol sy'n werth chweil i bawb.

Symud ymlaen – sut ydym yn cyrraedd yno felly?

Mae heriau gwirioneddol i'n systemau iechyd a gofal cymdeithasol, o ran ateb y galwadau cynyddol am ofal ac, yn hollbwysig, o ran mynd i'r afael â'r ôl-groniad. Caiff

hyn ei waethygu ymhellach gan broblemau yng nghapasiti'r gweithlu. Mae angen mwy o ddatrysiadau arloesol. Mae datblygu gwirfoddoli yn cynnig un o'r datrysiadau am ofal mwy cynaliadwy ac effeithiol ar gyfer y dyfodol.

Fel cam sylfaenol ac angenrheidiol ar gyfer blaenoriaeth i'w gweithredu, argymhellir fod uwch-arweinwyr strategol ar gyfer gwirfoddoli yn cael eu penodi mewn lleoliadau iechyd a gofal, sy'n deall natur a gwir werth gwirfoddoli ac sydd â'r awdurdod i ymhél â phartneriaid mewnol ac allanol er mwyn llwyr wireddu potensial gwirfoddoli ledled ardal ddaearyddol.

Bydd hyn yn galluogi'r newidiadau angenrheidiol i ddigwydd, fel y gallwn:

- i. Greu modelau cynllunio a darparu gwasanaethau sy'n cael eu cyd-gynhyrchu rhwng partneriaid cyfartal ac sy'n cydnabod y gwerth cymdeithasol a enillir drwy gynnwys gwirfoddolwyr. Cynnal trafodaeth ar sut gall gwirfoddolwyr fod yn rhan o'r datrysiad o ran problemau iechyd blaenoriaethol penodol, a sut i gyflawni hyn.
- ii. Newid diwylliant a ffyrdd newydd o weithio. Datblygu gwybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth berthnasol o fewn timau staff o ran gweithio gyda gwirfoddolwyr, trwy sesiynau cynefino a dulliau hyfforddi eraill. Bydd hyn yn cynnwys ymwybyddiaeth o wirfoddoli, ei werthoedd, ei rôl o fewn mudiad a'r sector ehangach a sut mae gwirfoddoli'n wahanol i weithlu cyflogedig dan gontract. Yr unig ffordd o gyflawni'r newid diwylliannol angenrheidiol yw trwy gael cefnogaeth ar bob lefel.
- iii. Llundio systemau rheoli a phrosesau recriwtio, llywodraethu a gwerthuso wedi'u teilwra i ddiwallu anghenion gwirfoddoli sy'n gymesur â'r cyd-destun a'r risgiau.
- iv. Gweithio mewn partneriaeth i gael cymaint â phosibl o fudd o'r seilwaith sgiliau, arbenigedd a gwirfoddoli presennol. Gall Cynghorau Gwirfoddol Sirol gefnogi'r gwaith o ddatblygu rhaglenni, polisiau a phrosesau gwirfoddoli.
- v. Ehangu'r sylfaen dystiolaeth; gallwn ddatblygu a mabwysiadu arferion arloesol a modelau gweithio llwyddiannus a'u rhannu'n fwy eang.
- vi. Sicrhau bod gwirfoddoli yn cyd-fynd ag anghenion cleifion, gweithwyr proffesiynol a blaenoriaethau strategol.
- vii. Rhannu systemau recriwtio a hyfforddi, gan alluogi gwirfoddolwyr iechyd a gofal i symud yn haws rhwng mudiadau, gan greu llwybrau ar gyfer cael profiad, ymateb yn fwy hyblyg i anghenion a chapasiti newidiol ac osgoi dyblygu'r ymdrech.

- viii. Bydd mewnwelediadau a safbwyntiau amrywiaeth o wirfoddolwyr yn cael eu clywed. Mae llais y gwirfoddolwr ei hun yn ased a fydd yn helpu i lunio gwasanaethau er mwyn diwallu anghenion cymunedau yn well.

Wrth i ni lunio ein llwybr ein hunain yng Nghymru, mae angen i ni barhau i ddysgu o'r profiad ac o'r dystiolaeth gynyddol sydd ar gael mewn rhannau eraill o'r DU a thu hwnt, gan rannu ein taith a'n harferion da ein hunain.

Gallai gwerthfawrogi'r gweithlu gwirfoddoli a datblygu ei botensial llawn yn y modd hwn drawsnewid ein gwaith o ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal mwy darbodus, yn ogystal â datblygu cyfleoedd i amrywiaeth eang o bobl gyfrannu at eu cymunedau mewn ffyrdd pwrpasol – a chyflwyno budd i'w hiechyd eu hunain ar yr un pryd.

Gall cydnabyddiaeth fwy strategol o'r ased gwirfoddoli cudd yn ein cymunedau gyflwyno llawer o fuddion: gall fod o fudd i lesiant cleifion, defnyddwyr gwasanaethau, staff, ein systemau iechyd a gofal gwael ac i'r gwirfoddolwyr eu hunain.

Nodiadau

[1] Burchell, J; Cook, J; Thiery, H, Deshpande, V (2022) Ymchwil MoVE gyda'r Is-adran Cymunedau, Llywodraeth Cymru (Saesneg yn unig; heb ei gyhoeddi)

[2] Taylor-Collins, E, Havers, R, Durrant, H, Passey, A, Bagnall, A, South, J (2021) [Gwirfoddoli a llesiant yn ystod y pandemig Coronafeirws](#) Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru a Leeds Beckett University (ymchwil a wnaed gydag CGGC a CLILC)

[3] Comisiwn Bevan (2018) [A workforce fit for future health and care](#) (Saesneg yn unig),

[4] Yn seiliedig ar Woolvin M (2011)

www.volunteerscotland.net/media/624210/mw_phd_summary_30_07_15.pdf (Saesneg yn unig)

[5] Thiery H, Cook, J, Burchell J, McNeill J (2022) [Communities are doing it for themselves: Lessons from the mutual aid experience](#). Partneriaeth ymchwil Mobilising Volunteers Effectively (Saesneg yn unig)




[6] Adroddiad ar Gynllun y Trydydd Sector, Llywodraeth Cymru 2017-18. Gweler [Porth Data'r Trydydd Sector](#)

[7] Data ar gyfer 2019-20, Arolwg Cenedlaethol Cymru. Gweler [Porth Data Trydydd Sector CGGC](#)

- [8] McGarvey A, Jochum V, Chan O, Delaney S, Young R, Gillies C (2020). [Time well spent: volunteering in the public sector](#). NCVO (Saesneg yn unig)
- [9] Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Senedd Cymru (2021) [Effaith Covid-19 ar y sector gwirfoddol](#)
- [10] Boyle D; Crilly, T, Malby, B (2017) [Can volunteering help create better health and care?](#). London South Bank University, (Saesneg yn unig) wedi'i gomisiynu gan Helpu
- [11] Gilbert H a Beech J (2022) [Adding value through volunteering in NHS Trusts – a resources for volunteer service managers and policy leads](#). The Kings Fund (Saesneg yn unig)
- [12] Guild, M, Harrison, T, a Saxton J (2014) [The new alchemy: How volunteering turns donations of time and talent into human gold](#). Adroddiad saith rhan ar wirfoddoli o fewn yr hinsawdd economaidd, cymdeithasol a gwleidyddol ehangach, gan nfpSynergy (Saesneg yn unig).
- [13] Haldane, A (2021) [The Power of Charity](#) Bank of England/Pro Bono Economics (Saesneg yn unig)
- [14] Crynodeb Helpu o [ganlyniadau â thystiolaeth](#) (2020 – 2021) sy'n deillio o waith peilot gyda phartneriaid y GIG (Saesneg yn unig)
- [15] Comisiwn Bevan (2017) [A new way of Thinking: Exploiting the Welsh Health Legacy Paper 1. The need for a prudent model of health and care](#) (Saesneg yn unig)
- [16] Ross, S, Fenney D, Ward, D Buch D (2018) [The role of volunteers in the NHS: views from the front line](#) Adroddiad wedi'i gomisiynu gan y Gwasanaeth Gwirfoddol Brenhinol a Helpu
- [17] Helpu (2022) [Volunteer to Career: how volunteers boost the NHS workforce](#) (Saesneg yn unig)
- [18] McGarvey A, Jochum V, Davies J, Dobbs J, Hornung L (2019) [Time well spent: a national survey on the volunteering experience](#). NCVO (Saesneg yn unig)
- [19] [Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr](#). Safon ansawdd y DU ar gyfer arferion da wrth reoli gwirfoddolwyr.
- [20] CGGC a TUC Cymru (2020) [Siarter cydberthnasau gwirfoddoli a'r gweithle: egluro a chryfhau'r cydberthnasau rhwng gweithwyr cyflogedig a gwirfoddolwyr](#)
- [21] Gilbert H a Beech J (2022) [How can a strategic approach to volunteering in NHS Trusts add value?](#) The Kings Fund (Saesneg yn unig)

Atodiad 1: Ei roi ar waith – Galluogi profiad positif i wirfoddolwyr

Ffynhonnell: Time Well Spent: A national survey on the volunteering experience, NCVO 2019. [Adroddiad cryno \(Saesneg yn unig\)](#).


| | Gallai mudiadau sy'n cynnwys gwirfoddolwyr ystyried | Effaith ar brofiad y gwirfoddolwr |
|---|--|--|
| <p>Cynhwysol</p>  | <p>Cynnig cyfleoedd a phrofiadau gwirfoddoli cynhwysol</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwneud hi'n haws i bobl gymryd rhan (e.e. sesiwn flasu) Estyn allan i wahanol bobl gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau recriwtio (e.e. cefnogi buddiolwyr i wirfoddoli, recriwtio cyfoedion, gweithio gyda mudiadau cymunedol a ffydd) Creu diwylliant sy'n mynd ati i annog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant Siarad am wirfoddoli a gwirfoddolwyr mewn modd y gall pobl ymhél ag ef Annog gwirfoddolwyr i ddod â'u profiad bywyd i'w rôl Sicrhau bod cyfleoedd gwirfoddoli ar-lein ac all-lein yn hygyrch ac yn cael eu cefnogi'n dda | <p>Mae darpar gwirfoddolwyr yn teimlo y gallant roi cynnig ar wirfoddoli i weld a yw'n addas iddynt, mae amrediad o gyfleoedd hygyrch ar gael iddynt ac maen nhw'n teimlo eu bod yn cael croeso, waeth pwy ydynt.</p> |
| <p>Hyblyg</p>  | <p>Creu teithiau gwirfoddoli sy'n gallu addasu i amrywiaeth o wirfoddolwyr a'u hamgylchiadau bywyd</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwrando ar yr hyn y mae gwirfoddolwyr presennol a darpar wirfoddolwyr yn chwilio amdano ac eisiau ei gynnig, nid meddwl am anghenion y mudiad yn unig Adnabod y gwerthoedd cyffredin y mae gwirfoddolwyr yn eu rhannu yn ogystal â'u gwahaniaethau Rheoli disgwyliadau gwirfoddolwyr, cyfeirio gwirfoddolwyr at fudiadau eraill fel nad yw eu parodrwydd i roi o'u hamser yn cael ei wastraffu Rhoi cyfleoedd i wirfoddolwyr lunio eu teithiau gyda'r hyblygrwydd i newid neu adael eu rôl Cynnig 'ffordd allan dda' i unrhyw wirfoddolwyr sy'n gadael, a chadw'r drws yn agored iddynt ddychwelyd | <p>Mae gwirfoddolwyr yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt a bod y mudiad yn ceisio diwallu eu hanghenion a chynnig opsiynau gwahanol. Os ydynt yn stopio, maen nhw'n teimlo eu bod wedi cael profiad da ac yn teimlo y gallent ddychwelyd.</p> |
| <p>Yn cael effaith</p>  | <p>Sicrhau bod gwirfoddoli yn cael cymaint â phosibl o effaith ar wirfoddolwyr a'r rheini y maen nhw'n eu helpu</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwerthfawrogi a chynabod gwirfoddolwyr mewn ffyrdd amrywiol, a chyfathrebu hyn i wirfoddolwyr a phobl eraill Asesu effaith cyfraniadau gwirfoddolwyr, gyda rhywbeth cadarn i ddangos yr effaith hon Cyfrannu at y gwaith o newid y diwylliant o ran gwerth gwirfoddoli Buddsoddi mewn cynorthwyo gwirfoddolwyr i wneud eu gorau glas yn eu rôl Gwerthfawrogi rôl cydlynwyr neu reolwyr gwirfoddolwyr (lle y bo'n berthnasol) mewn cefnogi gwirfoddolwyr | <p>Mae gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn gwneud gwahaniaeth, ac mae'r mudiad yn eu cynorthwyo i wneud hyn.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Cysylltiedig</p>  | <p>Cryfhau'r cysylltiadau sydd wrth wraidd gwirfoddoli</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hwyluso cyfleoedd i wirfoddolwyr gwrdd a chymdeithasu â phobl eraill • Llunio strwythurau sydd wedi'u dylunio i alluogi lleisiau gwirfoddolwyr i gael eu clywed, a galluogi gwirfoddolwyr i fod yn rhan o'r mudiad • Meddwl am wahanol ffyrdd o gysylltu pobl â'r mudiad, â phobl eraill ac â'r gweithgareddau y maen nhw'n cymryd rhan ynddyn nhw • Meddwl am sut i helpu i gysylltu'r rheini a allai, fel arall, deimlo eu bod yn cael eu heithrio | <p>Mae gwirfoddolwyr yn teimlo'n gysylltiedig ac yn rhan o'r mudiad gyda chyfleoedd i gwrdd â phobl a dweud eu dweud.</p> |
| <p>Cytwys</p>  | <p>Sicrhau lefel briodol o ffurfioldeb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meddwl am sut i fod yn gymesur o ran yr hyn y mae'r mudiad yn ei wneud a sut y caiff hyn ei wneud • Egluro pam mae unrhyw brosesau ar waith (lle y bo angen) • Hyrwyddo ffyrdd o wneud rolau gwirfoddoli'n werth chweil • Gwahaniaethu rhwng rolau gwirfoddoli a rolau â thâl a chanolbwyntio ar yr hyn sy'n gwneud gwirfoddoli'n wahanol | <p>Mae gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac nid ydynt yn teimlo bod galwadau'r mudiad yn pwysu'n rhy drwm ar eu hysgwyddau – ac maen nhw'n deall pam mae prosesau ar waith.</p> |
| <p>Rhoi mwynhad</p>  | <p>Ceisio gwneud y profiad yn bleserus i wirfoddolwyr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyrwyddo cyfleoedd gwirfoddoli mewn modd sy'n golygu y bydd darpar wirfoddolwyr yn edrych ymlaen at fod yn rhan o'r mudiad • Cymryd diddordeb mewn gwirfoddolwyr a'r hyn y maen nhw am ei gael o wirfoddoli • Cefnogi gwirfoddolwyr a sicrhau eu bod yn gwybod sut i godi problem os oes angen | <p>Mae gwirfoddolwyr yn mwynhau cymryd rhan ac yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu cyfraniadau.</p> |
| <p>Gwirfoddol</p>  | <p>Sicrhau bod gwirfoddoli yn teimlo'n wirioneddol wirfoddol ar bob adeg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cadw llygad ar wirfoddolwyr, yn enwedig y rheini sy'n ymwneud yn helaeth â'r gwaith, er mwyn osgoi gorflinder • Peidio â rhoi pwysau ar wirfoddolwyr a sicrhau eu bod yn teimlo'n rhydd i adael • Trafod rolau'r gwirfoddolwyr gyda nhw'n rheolaidd i weld a yw eu disgwyliadau yn cael eu cwrdd | <p>Mae gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn rhoi o'u hamser fel y mynnant a'u bod yn gallu newid neu stopio rhoi o'u hamser.</p> |
| <p>Ystyrlon</p>  | <p>Cynorthwyo gwirfoddolwyr i roi o'u hamser mewn ffyrdd sy'n ystyrlon iddyn nhw</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ceisio ymhel â gwirfoddolwyr i ddeall yr hyn sy'n bwysig iddyn nhw • Eu cynorthwyo i ddod o hyd i ffordd o roi o'u hamser sy'n rhoi boddhad iddyn nhw • Paru rolau â'r hyn y mae pobl eisiau ei roi a'r amser y maen nhw'n ei gynnig • Bod yn dryloyw ynghylch rolau gwirfoddoli • Rhoi adborth ar sut mae pobl yn gwneud gwahaniaeth • Rheoli disgwyliadau pobl er mwyn osgoi siomedigaeth | <p>Mae gwirfoddolwyr yn teimlo bod eu gwirfoddoli'n rhoi boddhad ac yn cyd-fynd â'r hyn sydd o bwys iddynt, ac mae'r mudiad yn eu cefnogi i wneud hyn.</p> |

Atodiad 2: Datblygu gwirfoddoli o fewn systemau iechyd a gofal rhanbarthol

a) comisiynwyr a chynllunwyr gwasanaethau


Rhestr wirio hunanasesu. Ffynhonnell CGGC (2021) [Fframwaith ar gyfer gwirfoddoli ym maes iechyd a gofal cymdeithasol](#)

| Sgôr | Cwestiwn 1 Sut ydyn ni'n cynnwys cyfleoedd gwirfoddoli wrth gyflenwi gwasanaethau? | Cwestiwn 2 Sut ydyn ni'n cynllunio ar gyfer gwirfoddoli? | Cwestiwn 3 Gyda phwy ddylen ni weithio i gynnig cyfleoedd gwirfoddoli wrth gyflenwi gwasanaethau? | Cwestiwn 4 Sut ydyn ni'n rheoli ac yn datblygu cyfleoedd gwirfoddoli? | Cwestiwn 5 Sut ydyn ni'n mesur yr effaith a gafwyd drwy wirfoddoli? | Cwestiwn 6 Sut ydyn ni'n siarad am wirfoddoli? |
|------|---|--|--|--|--|---|
| 5 | Rydyn ni'n hyrwyddo gwirfoddoli fel gwasanaeth gwahanol | Fel gwasanaeth gwahanol, mae gweithgarwch gwirfoddoli yn cael ei gynllunio, ei gyllido a'i werthuso'n llawn. | Rydyn ni'n gweithio'n strategol ac yn weithredol gyda mudiadau cyflenwi a seilwaith (gan gynnwys gwrplau cymunedol) i sicrhau'r budd mwyaf o wirfoddoli. | Rydyn ni'n hyrwyddo gwirfoddoli ar lefel gyfunol ac yn cefnogi adnoddau a rennir a symudedd gwirfoddolwyr. Mae gwirfoddoli yn cael ei gynrychioli mewn byrddau allweddol fel Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol. | Rydyn ni'n defnyddio cyfuniad o ddata meintiol ac ansodol i fesur effaith. Mae'r mesurau yn rhai hirdymor o ran dull ac yn gymesur â'r buddsoddiad a wnaed mewn mudiadau cyflenwi. | Rydyn ni'n cyflwyno naratif datblygedig o ran gwirfoddoli sy'n amlgu ei bwrpas, ei fuddion a'i ainiad â strategaethau ehangach. |
| 4 | Mae llawer o'n gwasanaethau yn cael eu gwella diolch i wirfoddoli. | Er ei fod wedi'i gynllunio fel rhan o wasanaethau ehangach, rydyn ni'n sicrhau y gall gwirfoddoli ddatblygu a chael ei gyflenwi'n effeithiol. | Yn weithredol rydyn ni'n gweithio gyda mudiadau cyflenwi a seilwaith i gysylltu gwirfoddoli â gwaith cyflenwi gwasanaethau. | Rydyn ni'n cydnabod (ac yn dymuno cynnal) gwirfoddoli wrth ddatblygu gwasanaethau. Rydyn ni'n deall yr effaith ar ddefnyddwyr gwasanaethau a gwirfoddolwyr eu hunain. | Rydyn ni'n datblygu dull cyson a hirdymor ar y cyd a fydd yn ein galluogi i fesur yr effaith a gafwyd drwy wirfoddoli. | Rydyn ni'n siarad am wirfoddoli, y gweithgarwch mae gwirfoddolwyr yn ei gyflawni ac yn glir am ein diffir wirfoddoli.  |
| 3 | Rydyn ni'n cefnogi gwirfoddoli fel rhan ehangach o gyflenwi gwasanaethau yn weithredol. | Mae ein cynlluniau'n cydnabod bod gwirfoddoli'n digwydd, ond fel rhan o'r ddarpariaeth gwasanaethau ehangach. | Rydyn ni'n gweithio gydag ystod o fudiadau cyflenwi sy'n cefnogi gwirfoddoli fel rhan o'u gwaith. | Rydyn ni'n annog datblygu gwirfoddoli fel rhan ehangach o ddatblygu gwasanaethau. | Mae ein partneriaid cyflenwi yn casglu data effaith am wirfoddoli, ond fel cynluniwr gwasanaethau nid ydyn ni/ni allwn edrych ar hyn ar y cyd. | Wrth siarad am gyflenwi gwasanaethau ehangach rydyn ni'n sôn am wirfoddoli, ond nid oes gennym naratif datblygedig. |
| 2 | Pan fydd gwirfoddoli'n digwydd, nid yw wedi'i gynllunio'n benodol, a chaiff ei gynnal fel menter gan y mudiad cyflawni. | Dydyn ni ddim yn cynllunio ar gyfer gwirfoddoli. Pan fydd gwirfoddoli'n digwydd, mae'n rhan o'r ddarpariaeth gwasanaethau ehangach sydd wedi'i chynllunio. | Pan fyddwn ni'n gweithio gyda mudiadau eraill rydyn ni'n gwneud hyn o ran darparu gwasanaethau ehangach yn hytrach nag yn benodol o ran gwirfoddoli. | Dim ond pan fydd yn gysylltiedig â datblygu gwasanaethau ehangach mae gwaith datblygu gwirfoddoli yn digwydd. | Dydyn ni ddim yn mesur yr effaith a gafwyd drwy wirfoddoli yn benodol. | Dydyn ni ddim yn siarad yn benodol am wirfoddoli, ac yn canolbwyntio yn lle hynny ar ddarparu gwasanaethau ehangach. |
| 1 | Dydyn ni ddim yn cynnwys gwirfoddolwyr wrth ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. | Dydyn ni ddim yn cynllunio ar gyfer gwirfoddoli. | Dydyn ni ddim yn cynnwys gwirfoddolwyr yn ein darpariaeth ac o'r herwydd nid oes angen i ni weithio gyda mudiadau eraill i gynorthwyo gwirfoddoli. | Does dim gweithgarwch gwirfoddoli gennym i'w reoli/datblygu. | Nid oes gennym weithgarwch gwirfoddoli ac felly nid oes unrhyw effaith i'w fesur. | Does dim gweithgarwch gwirfoddoli gennym i'w drafod. |

Atodiad 2: Datblygu gwirfoddoli o fewn systemau iechyd a gofal rhanbarthol

b) mudiadau cyflenwi

Rhestr wirio hunanasesu. Ffynhonnell CGGC (2021) [Fframwaith ar gyfer gwirfoddoli ym maes iechyd a gofal cymdeithasol](#)

| Sgôr | Cwestiwn 1 Sut ydyn ni'n cynnwys cyfleoedd gwirfoddoli wrth gyflenwi gwasanaethau? | Cwestiwn 2 Sut ydyn ni'n cynllunio ar gyfer gwirfoddoli? | Cwestiwn 3 Gyda phwy ddylen ni weithio i gynnis cyfleoedd gwirfoddoli wrth gyflenwi gwasanaethau? | Cwestiwn 4 Sut ydyn ni'n rheoli ac yn datblygu cyfleoedd gwirfoddoli? | Cwestiwn 5 Sut ydyn ni'n mesur yr effaith a gafwyd drwy wirfoddoli? | Cwestiwn 6 Sut ydyn ni'n siarad am wirfoddoli? |
|------|---|---|---|--|---|---|
| 5 | Mae gwirfoddoli'n wasanaeth gwahanol a ddeallir ar draws ein mudiad. Caiff ei gynllunio ar ei gyfer, ei gyflenwi yn unol ag egwyddorion arferion gorau, ei gefnogi'n llawn o ran adnoddau a'i werthuso. | Rydyn ni'n trin gwirfoddoli fel gwasanaeth gwahanol gyda sicrwydd ansawdd. Rydyn ni'n deall costau llawn gwirfoddoli ac yn darparu adnoddau priodol ar ei gyfer. | Rydyn ni'n gweithio'n strategol ac yn weithredol gyda chynllunwyr gwasanaethau a mudiadau seilwaith i sicrhau'r budd mwyaf o wirfoddoli yn ein mudiad. | Rydyn ni'n gweithio gyda mudiadau cyflenwi eraill yn ogystal â chyrrff seilwaith i ddatblygu a chymryd rhan mewn prosesau a rennir, a sicrhau bod gwirfoddoli'n cael ei gynrychioli'n llawn wrth gynllunio gwasanaethau. | Mae gennym fframwaith mesur effaith clir. Mae hwn yn mesur yr effaith ar y gwirfoddolwr a'r ddarpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r data hwn ar gael i gynllunwyr gwasanaethau allu llywio'r broses o wneud penderfyniadau. | Rydyn ni'n cymryd rhan mewn naratif ar y cyd sy'n atgyfnerthu'r buddion a ddarperir gan wirfoddolwyr, gan alinio'r rhain â blaenoriaethau polisi allweddol. Rydyn ni'n defnyddio ein tystiolaeth ein hunain i lywio datganiadau am effaith. |
| 4 | Er nad yw'n wasanaeth gwahanol, mae effaith gwirfoddolwyr sy'n ymwneud â chyflenwi gwasanaethau ehangach yn cael ei deall, ei fesur a'i reoli. | Er nad yw'n wasanaeth gwahanol, mae gennym fesurau clir i gynllunio, adolygu a datblygu gwirfoddoli sydd wedi'i ymgorffori yn y ddarpariaeth gwasanaethau ehangach. | Yn weithredol rydyn ni'n gweithio gyda chynllunwyr gwasanaethau a mudiadau seilwaith i gynorthwyo â gwirfoddoli. | Er bod gwirfoddoli wedi'i ymgorffori yn y ddarpariaeth gwasanaethau yn ehangach, mae ganddo'i dargedau a'i gynlluniau datblygu a pherfformiad ei hunan. Ymgynghorir â gwirfoddolwyr wrth bennu'r rhain. | Mae gennym ddull mesur effaith datblygedig (gan gynnwys adborth gan wirfoddolwyr) rydyn ni'n ei ddefnyddio i reoli a gwella'r modd y mae gwirfoddoli yn cael ei gyflenwi yn ein | Mae ein naratif o ran gwirfoddoli yn cynnwys datganiadau effaith ar sail tystiolaeth a diffiniad clir o wirfoddolwyr a'u rôl mudiad.  |
| 3 | Rydyn ni'n cefnogi gwirfoddoli fel rhan ehangach o gyflenwi gwasanaethau yn weithredol. | Mae ein cynlluniau'n cydnabod bod gwirfoddoli'n digwydd, ond fel rhan o'r ddarpariaeth gwasanaethau ehangach. Rydyn ni'n deall ac yn gweithredu egwyddorion arferion gorau o ran gwirfoddoli. | Rydyn ni'n gweithio gyda mudiadau eraill i gefnogi gwirfoddoli yn ein mudiad. Gallai'r rhain fod yn fudiadau cyhoeddus, preifat neu wirfoddol ac efallai'n fudiadau cyflenwi neu seilwaith. | Rydyn ni'n annog datblygu gwirfoddoli fel rhan ehangach o ddatblygu gwasanaethau. Caiff gwirfoddoli ei ddarparu yn unol ag egwyddorion arferion gorau. | Rydyn ni'n mesur allbynnau gwirfoddolwyr ar sail nifer yr oriau a ddarperir a/neu'n casglu astudiaethau achos, ond dydyn ni ddim yn mesur effaith o ran y ddarpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol. | Rydyn ni'n siarad am wirfoddoli yng nghyd-destun ein gwaith cyflenwi gwasanaethau ehangach. |
| 2 | Pan fydd gwirfoddoli'n digwydd, mae'n rhan o'r ddarpariaeth gwasanaethau ehangach. Nid yw'r ddarpariaeth hon yn ddiwyddol ar y gwirfoddolwyr. | Gan nad yw gwirfoddoli yn rhan greiddiol o'n ddarpariaeth gwasanaethau, nid yw wedi'i gynllunio'n benodol. | Pan fyddwn ni'n gweithio gyda mudiadau eraill rydyn ni'n gwneud hyn o ran darparu gwasanaethau ehangach yn hytrach nag yn benodol o ran gwirfoddoli. | Mae gennym broses sicrhau gyda mudiadau eraill rydyn ni'n ddarpariaeth gwasanaethau ehangach. Does dim cynlluniau datblygu/gwella benodol ar gyfer gwirfoddoli. | Rydyn ni'n mesur effaith ein rhaglenni ehangach ond ni allwn adrodd ar effeithiau nac allbynnau sy'n ymwneud yn benodol â gwirfoddoli. | Dydyn ni ddim yn siarad yn benodol am wirfoddoli, ac yn canolbwyntio yn lle hynny ar ddarparu gwasanaethau ehangach. |
| 1 | Dydyn ni ddim yn cynnwys gwirfoddolwyr wrth ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. | Dydyn ni ddim yn cynllunio ar gyfer gwirfoddoli. | Dydyn ni ddim yn cynnwys gwirfoddolwyr yn ein ddarpariaeth ac o'r herwydd nid oes angen i ni weithio gyda mudiadau eraill i gynorthwyo gwirfoddoli. | Does dim gweithgarwch gwirfoddoli gennym i'w reoli/datblygu. | Nid oes gennym weithgarwch gwirfoddoli ac felly nid oes unrhyw effaith i'w fesur. | Does dim gweithgarwch gwirfoddoli gennym i'w drafod. |