

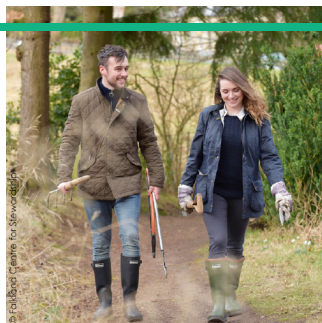


Cynnwys Pobl Ifanc mewn Llywodraethu Sefydliadol

Canllaw Arfer Da

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Pam mae'n bwysig?	4
Recriwtio	7
Cefnogi cyfranogiad llawn	10
Sut i gynnwys pobl ifanc mewn ffyrdd eraill	12
Astudiaethau achos	13
Ffynonellau eraill o wybodaeth	16



Cyflwyniad

Mae'n hanfodol bwysig bod bwrdd yn deall y bobl y mae ei sefydliad yn eu gwasanaethu – eu hanghenion, eu problemau, eu heriau, a'r hyn sy'n bwysig iddynt. Y ffordd orau o wneud hyn yw drwy gynrychiolaeth o fewn llywodraethu; darparu llais amrywiol a pherthnasol i helpu i ddylanwadu ar y penderfyniadau sy'n effeithio arnynt. Mae pobl ifanc 18 i 24 oed yn cynnwys llai na 0.5% o'r holl ymddiriedolwyr¹ elusennol, gydag oedran cyfartalog ymddiriedolwr yng Nghymru a Lloegr yn 59 oed². Er nad yw'n syndod, ac er gwaetha'r ffaith

bod ymdrechion yn cael eu gwneud, mae cryn dipyn o ffordd i fynd eto. Mae'n amlwg bod dyhead am gyflawni'r rôl, gydag arolwg ar ieuenctid dan 35 oed yn adrodd y byddai 85% yn ystyried bod yn ymddiriedolwyr³. Mae dau beth y gallai fod angen rhoi sylw iddynt yma. Un ohonynt yw ei bod yn amlwg bod gan bobl ifanc ddiddordeb yn y rôl, felly mae diffyg hyrwyddo'r cyfleoedd neu mae rhwystrau'n atal pobl ifanc rhag gwneud cais. Ac yn ail, efallai nad yw'r cyfleoedd ar gael, ac ni allant wneud cais am rôl nad yw'n bodoli.

Felly beth allwn ni ei wneud?

Mae angen i ni **rannu** arfer da, adnoddau, atebion i heriau a **chymryd camau** ti sicrhau bod pobl ifanc yn aelodau o fyrddau'r **sefydliadau sy'n bwysig** iddynt.

¹CAF (Charities Aid Foundation), 'Mind the Gap', 2012

²<http://trusteesweek.org/>

³<https://www.pilotlight.org.uk/blog/whats-the-benefit-of-young-trustees>

Pam mae'n bwysig

Os yw sefydliad yn cynnal gweithgarwch, prosiectau neu raglenni gyda neu ar gyfer pobl ifanc, dylent gael eu cynrychioli yn y llywodraethu. Mae'n debygol y bydd gan aelod ifanc newydd lawer yn gyffredin â gweddill y bwrdd. Wedi'r cyfan, mae wedi gwneud cais am fod yn ymddiriedolwr y sefydliad am nifer o resymau, gan gynnwys diddordeb yn y gwaith mae'n ei wneud. Fodd bynnag, gan ei fod yn iau, mae'n debygol ei fod yn llai ymwybodol o arferion, mentrau, llwyddiannau neu fethiannau blaenorol a gall hynny fod yn rhywbeth cadarnhaol. Gellir ymateb i unrhyw wrthwynebiad i syniadau gyda phersbectif ffres, gan ddod â syniadau ac egni newydd at y bwrdd yn aml.

Cyflwyno'r achos

Gall yr achos dros gael byrddau i recriwtio pobl ifanc fel ymddiriedolwyr fod yn syml: ydi eich bwrdd yn adlewyrchu'n briodol y cymunedau a'r buddiolwyr rydych chi yno i'w gwasanaethu? Os nad yw, mae'n bosib gwneud rhywbeth ynghylch hynny.

Ydych chi'n gwneud digon i sicrhau cynaliadwyedd tymor hir eich sefydliad a'i waith? Mae'r bwrdd yn bodoli i lywio gweledigaeth y sefydliad, gan sicrhau bod ei amcanion strategol yn cael eu cyflawni, a cheir llawer iawn o dystiolaeth bod grwpiau cymysg o bobl yn gwneud penderfyniadau gwell.

Mae'r Comisiwn Elusennau yn rhoi'r cyngor hwn ar recriwtio ymddiriedolwyr:

Yn ogystal â sgiliau, ystyriwch a all cefndir a phrofiadau eich ymddiriedolwyr helpu gyda'r canlynol:

- cyfrannu safbwyntiau gwahanol at drafodaeth
- rhoi gwybodaeth am anghenion a phrofiad eich buddiolwyr
- gwneud cysylltiadau yn y gymuned
- meddwl am ffyrdd newydd o wneud pethau



Gall rhwystrau ymddangosiadol gael eu hailfframio'n gyfleoedd mewn gwirionedd. Er enghraifft, gallai'r bwrdd ddweud:

"Mae'n rôl gyfrifol iawn..."

Mae cael pobl ifanc i ymuno â bwrdd yn gyfle da i bob ymddiriedolwr adlewyrchu ar ei rôl. Mae esbonio'r hyn rydych chi'n ei wneud a pham, i rywun arall, yn ffordd wych o ddysgu. Er enghraifft, nad oes neb yno i "gynrychioli" unrhyw grŵp neu fuddiant ac eithrio buddiannau gorau'r sefydliad. Neu fod pob ymddiriedolwr yn rhannu cyfrifoldeb cyfartal, ac felly mae'n rhaid iddynt i gyd ddeall y penderfyniadau pwysig y gofynnir iddynt eu gwneud:

ariannol, cyfreithiol, cyflogaeth ac yn y blaen. Os nad ydynt yn deall yn llawn, a ydynt yn gofyn y cwestiynau cywir? Weithiau, mae ymddiriedolwyr ifanc newydd yn gofyn y cwestiynau amlwg nad yw eraill yn hoffi eu gofyn.

Wedyn defnyddiwch hwn fel rheswm dros ddod o hyd i rai. Pa grwpiau mae eich elusen yn gweithio â hwy? Oes grwpiau eraill y gallech gysylltu â hwy a gofyn am awgrymiadau? Byddai hwn wedyn yn gyfle gwych i ehangu eich rhwydweithiau a deall eich buddiolwyr yn well – ewch i ble mae'r bobl ifanc.

"Dydyn ni ddim yn gwybod am unrhyw bobl ifanc fyddai â diddordeb"



Cyngor Call!

Defnyddiwch ychwanegu'r ymddiriedolwyr ifanc newydd i roi cynnig ar wahanol fformatau cyfarfod – mae newid o drafodaeth o amgylch bwrdd yn helpu i leihau deinameg y pŵer a gall ysbrydoli ffyrdd gwahanol o feddwl

Nid yw hyn yn wir. Mae digon o bobl ifanc sydd â'r sgiliau a'r profiad i ymuno â byrddau, ymhlith y cronfeydd presennol o wirfoddolwyr a thu hwnt. Oes angen adolygu neu edrych o'r newydd ar eich disgrifiad rôl presennol ar gyfer ymddiriedolwyr, i adlewyrchu anghenion y bwrdd? Oes gennych chi gyfleoedd datblygu ar gyfer eich gwirfoddolwyr presennol? Gall deimlo fel naid fawr i rai gwirfoddolwyr; symud o wirfoddoli i lywodraethu – oes gan eich sefydliad y cyfleoedd hyfforddiant ac arweinyddiaeth canolraddol y maent eu hangen efallai i baratoi? Edrychwch ar Adran 7: Ffynonellau Gwybodaeth Eraill am ddolenni at adnoddau yn y maes hwn.

“Does ganddyn nhw mo'r sgiliau na'r profiad”

“Dydyn ni ddim yn barod i'w cefnogi nhw”

Dyma gyfle i weithredu paratoadau a hyfforddiant ychwanegol ar gyfer y bwrdd. Bydd gallu edrych ar unrhyw bryderon a lleihau'r rhwystrau o fudd i bawb. Mae hyfforddiant o ansawdd uchel ar gael gan hwyluswyr allanol; gan ddarparu llwyfan delfrydol ar gyfer datblygu fel bwrdd, efallai fel rhan o ddiwrnod i ffwrdd.

“

Roedd gen i ddiddordeb mewn ymuno â chyfarfodydd y bwrdd i weld sut mae sefydliadau cadwraeth mawr yn gweithio ar y lefel uchaf, i weld sut mae'r wybodaeth yma'n treiddio i lawr i weddill y sefydliad a mynd i'r afael â sut mae penderfyniadau'n cael eu gwneud. Roeddwn i hefyd yn teimlo y byddai hwn yn brofiad da i mi ar gyfer y dyfodol o ran fy nghyflogadwyedd ac efallai'n fy helpu i ddeall sut mae sefydliadau eraill yn gweithio

Jacob Lawson, Yorkshire Wildlife Trust

”

Recriwtio

Felly, mae'r bwrdd yn gytûn. Recriwtio nawr.

Yn ddelfrydol, dylid cael model recriwtio y cytunwyd arno, gyda nifer penodol o seddi ar y bwrdd wedi'u neilltuo ar gyfer pobl ifanc. Gall hyn olygu diweddaru cylch gorchwyl eich sefydliad a phenderfynu pa grŵp oedran fydd 'pobl ifanc' yn ffitio iddo. Mae rhai'n awgrymu 24, rhai 30, pa un bynnag sy'n gweithio orau i'ch sefydliad unigol. Yn gyfreithiol, gall unrhyw un fod yn gyfarwyddwr cwmni yn 16 oed ac yn ymddiriedolwr yn 18 oed.

Yn ail, dylai'r telerau nodi hyd y rôl ac ar ba adeg o'r flwyddyn fydd y recriwtio'n digwydd – gall tymhorau (o fis Medi i fis Awst) yn hytrach na blynyddoedd calendr fod yn synhwyrol, gan alluogi iddynt gyd-fynd yn well ag unrhyw ymrwymadau addysgol sydd gan bobl ifanc efallai. A fydd y rôl am flwyddyn, dwy neu fwy? A faint o dymhorau all eich ymddiriedolwyr eu gwasanaethu'n olynol.

© Down to Earth



Cyngor Call!

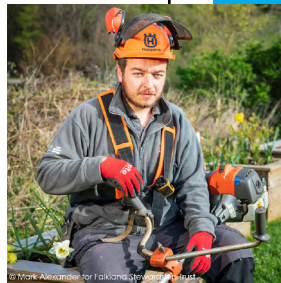
Cyn recriwtio ymddiriedolwyr, gofynnwch i'ch bwrdd gymryd rhan mewn archwiliad sgiliau a gwybodaeth i nodi ble mae'r bylchau. Fel hyn, yn ystod y recriwtio, gallwch fod â syniad clir o'r hyn rydych eisiau i'r person ifanc ei gyfrannu at y bwrdd, gan roi cyfle yn ei dro i'r ymgeisydd sicrhau dealltwriaeth gliriach o'r hyn sy'n ofynnol ganddo.

Hyrwyddo

Fel gyda recriwtio unrhyw staff newydd, mae'r gymuned mae eich sefydliad yn ei gwasanaethu yn fan cychwyn da. Efallai bod gwirfoddolwyr neu interniaid ifanc presennol mewn sefyllfa ddelfrydol i ymgymryd â'r rôl, sy'n golygu y gellir canolbwyntio rhywfaint o'r hyrwyddo yn fewnol. Mae hefyd yn werth estyn allan, y tu hwnt i'r sefydliad, drwy hysbysebu ar safleoedd swyddi. Gellir rhannu'r hysbyseb ar blatfformau cyfryngau cymdeithasol, gan ddefnyddio partneriaethau sy'n gallu rhannu neu aildrydar i'w cynulleidfa eu hunain. Byddai hyn yn ymestyn y gwaith hyrwyddo i'r gymuned ehangach ac yn cynyddu'r siawns y caiff ei hysbysebu i'r ystod oedran a fwriedir.

Mae hefyd yn werth asesu yn y cam hwn a oes angen adolygu a diweddarau deunydd recriwtio'r ymddiriedolwyr er mwyn gallu cyrraedd y gynulleidfa ehangach hon. Ydi'r iaith yn briodol ac yn hygyrch i berson ifanc nad yw efallai'n gyfarwydd â'r ffordd mae bwrdd yn gweithredu? A fyddai'n werth ychwanegu rhestr termau neu amserlen enghreifftiol o flwyddyn nodweddiadol o weithgarwch i aelodau'r bwrdd?

Ddwy neu dair blynedd ar ôl cael pobl ifanc ar eich bwrdd, bydd yn bosib i rywfaint o recriwtio cymheiriaid ddigwydd; lle gall eich ymddiriedolwyr ifanc presennol neu o'r gorffennol siarad â'u grŵp oedran eu hunain am y cyfleoedd sydd ar gael.



#@!!

???

Ymgeisio

Yn ddelfrydol, dylai'r ffurflen gais a'r broses fod yr un fath ar gyfer darpar aelod ifanc ag ar gyfer unrhyw ymgeisydd arall. Dylent gael yr un aelodau ar y panel cyfweld, a'r un cwestiynau, gan sicrhau eu bod yn cymryd y broses o ddifrif ac yn deall cyfrifoldeb y rôl. Wedi dweud hynny, fel uchod, efallai y bydd arnynt angen gwybodaeth ychwanegol yn ystod y broses i gynorthwyo gyda'r ddealltwriaeth honno.

O ran y ffurflen gais a'r deunyddiau cysylltiedig, os ydych chi'n recriwtio person ifanc am y tro cyntaf, fel y crybwyllwyd uchod, gall hwn fod yn gyfle da i ddiwygio'r dogfennau rydych chi eisoes yn eu defnyddio. A fyddai ffurflen gais un neu ddwy dudalen yn cael y gorau ac yn sicrhau bod atebion yn gryno ac i'r pwynt? Oes opsiwn i gyflwyno fideo byr fel cais.

© UpRising Leadership



© Dean Sherwin for Wiltshire Wildlife Trust

Cyfweliad

Yn ystod y broses gyfweld, mae dod i gysylltiad ag uwch staff yn y sefydliad yn fuddiol ac yn brofiad da i unrhyw ddarpar aelod. Unwaith eto, mae'n tynnu sylw at lefel y cyfrifoldeb yn y rôl ac yn rhoi cyfle i'r unigolyn sicrhau gwell dealltwriaeth o amcanion a strwythur llywodraethu cyffredinol y sefydliad.



Canlyniad

Os bydd y cais yn llwyddiannus, dilynwch y weithdrefn arferol wrth recriwtio i'r sefydliad. Rhaid cynnwys amserlen gyflwyno i gwrdd â'r fim a darparu dogfennau strategaeth neu ddeunyddiau eraill i'r person ifanc eu darllen yn ei amser ei hun cyn ei gyfarfod bwrdd cyntaf (edrychwch ar adran 4: cefnogi cyfranogiad llawn, am fwy o awgrymiadau ar gyfer cefnogi aelod ifanc newydd).

Os na fydd y cais yn llwyddiannus, neu os bydd y person ifanc yn newid ei feddwl, rhowch adborth i hyrwyddo hunanddatblygiad yn y dyfodol. Awgrymwch ffyrdd eraill y gall barhau i gymryd rhan yn y sefydliad a chefnogi camau nesaf cadarnhaol i adeiladu ar ei feysydd diddordeb (edrychwch ar: 'sut i gynnwys pobl ifanc mewn ffyrdd eraill').



Cefnogi cyfranogiad llawn

Gall pobl ifanc wynebu rhwystrau gwahanol sy'n gwneud cyfranogiad yn fwy anodd. Mae'n bwysig edrych ar beth yw'r rhwystrau hynny o bosib a gweithio gyda'r person ifanc ac ymddiriedolwyr eraill i'w dileu neu eu goresgyn

Rhwysr	Ateb
Ymrwymiadau addysg, hyfforddiant neu waith sy'n ei gwneud yn anodd mynychu cyfarfodydd	Sicrhau bod amserlenni cyfarfodydd a digwyddiadau'n cael eu rhannu ag aelodau gyda chymaint o rybudd ymlaen llaw â phosib, ar ddechrau pob tymor os oes modd. Bydd hyn yn eu helpu i gynllunio eu hymrwymiadau er mwyn osgoi colli unrhyw beth
Mae'r rôl yn gofyn am ymrwymiad ariannol naill ai drwy drafndiaeth neu ddigwyddiadau cymdeithasol	Mae'n werth meddwl a all person ifanc fforddio'r hyn mae aelodau eraill y bwrdd yn ei gymryd yn ganiataol. Er enghraifft, oes cost yn gysylltiedig â'r parti Nadolig y mae'r person ifanc yn teimlo embaras am ei wrthod? Os yw'r sefydliad yn gallu, byddai cynnig treuliau teithio ar gyfer cyfarfodydd bwrdd yn dileu'r rhwystr ac yn sicrhau cynhwysiant llawn
Pwysau i gynrychioli pob person ifanc neu deimlad eu bod yn "ddewis symbol-aid"	Penodi mwy nag un ymddiriedolwr ifanc i'w hatal rhag teimlo'n ynysig ac i ddarparu mwy o amrywiaeth. Unwaith y bydd eich ymddiriedolwr ifanc cyntaf wedi'i benodi, ac wrth i'r cylch recriwtio gylchdroi, gellir cael adborth drwy gyfweiliadau gadael i ddatblygu a gwella'r strategaeth
Ofn edrych yn wirion neu deimlo nad ydynt yn cael eu cefnogi mewn cyfarfodydd	Mae caniatáu amser i ymddiriedolwyr ifanc baratoi ar gyfer mewnbwn yn bwysig, yn enwedig ar ddechrau'r rôl pan fyddant yn dod i arfer â'r prosesau. Gwnewch yn siŵr bod papurau'n cael eu rhannu ddigon ymlaen llaw a sicrhau bod mentor neu 'gyfaill' ar gael iddynt siarad ag ef cyn cyfarfodydd rhag ofn eu bod yn ansicr o unrhyw delerau neu agweddau ar yr agenda. Mae Cadeirio da'n hanfodol i gyswllt ystyrlon

Rhwysr	Ateb
Pryderon am atebolrwydd cyfreithiol ac ariannol	Mae hwn yn gyfle da i ymddiriedolwyr presennol gynnal sesiwn i drafod eu cyfrifoldebau unigol a chyfunol, ac felly gallu egluro'r rhain yn glir i ymddiriedolwyr ifanc newydd. Er bod perygl o atebolrwydd personol drwy'r rôl, mae'n anghyffredin i ymddiriedolwyr elusennol gael eu dal yn atebol yn bersonol ac mae pethau y gall ymddiriedolwyr eu gwneud i asesu a lliniaru'r risg (edrychwch ar: 'ffynonellau gwybodaeth eraill' am ragor o fanylion)

“

Gall cael pobl ifanc i ymwneud â phrosesau gwneud penderfyniadau sefydliad gael effaith gadarnhaol, gan fod pobl ifanc yn cyflwyno syniadau newydd, mae ganddynt flaenoriaethau gwahanol ac maent yn cynnig persbectif gwahanol. Gallant hefyd herio'r ffordd mae sefydliad yn ymgysylltu â phobl ifanc, felly mae'n dod yn haws i bobl ifanc ymwneud â'r sefydliad.

**Ellie Brown, Yorkshire Dales
Millennium Trust, Ymddiriedolwr Ifanc**

”



@Cornwall Wildlife Trust



Cyngor Call!

Rhowch fynediad am ddim i ymddiriedolwyr ifanc i ddigwyddiadau neu leoliadau eich sefydliad. Bydd hyn yn eu helpu i gael trosolwg o sut mae pethau'n gweithio ac yn rhoi cyfle i gynnwys eu hunain mewn gweithgarwch ar draws sefydliadau

Cynnwys pobl ifanc mewn ffyrdd eraill

Gan ddibynnu ar eich sefydliad, efallai bod ffyrdd ychwanegol o gefnogi cyfranogiad pobl ifanc:

- neilltuo nifer o ddyddiau neu wythnosau bob blwyddyn i gefnogi pobl ifanc sy'n cymryd rhan mewn cyfleoedd cysgodi staff neu brofiad gwaith ar draws eich sefydliad. Yn aml, gellir dod o hyd i strategaeth profiad gwaith a dogfennau cyfarwyddyd ar-lein am ddim
- cynnwys pobl ifanc mewn recriwtio staff a chyfweliadau, yn enwedig lle mae'r rôl yn golygu gweithio'n uniongyrchol gyda phobl ifanc neu ar eu rhan
- cynnwys pobl ifanc yn y gwaith o reoli a darparu gweithgareddau gan gynnwys cyfrifoldeb am y gyllideb ac adnoddau
- cynnal ymgynghoriadau gyda phobl ifanc cyn ceisiadau am gyllid yn y dyfodol, gan eu cynnwys yn y broses ymgeisio a rhoi llais a lle ystyrlon iddynt i gael eu clywed pan fydd gweithgarwch ar eu cyfer
- ystyried hefyd sefydlu Fforwm Ieuenctid, Bwrdd Cyngori Ieuenctid neu Bwyllgor Ieuenctid i gyfrannu at benderfyniadau mwy a'r cynllun strategol ar gyfer cynnwys ieuenctid yn y sefydliad, ac a fyddai wedyn yn cyfathrebu drwy aelodau ifanc y bwrdd

Os nad ydych yn sefydliad sy'n canolbwyntio ar ieuenctid yn unig, beth am ddefnyddio'r cyfle hwn i ddatblygu Strategaeth Cynnwys Ieuenctid sy'n cyfuno rhai o'r elfennau uchod neu bob un ohonynt? Gallai hyn greu newid diwylliant ar draws y sefydliad gan sicrhau bod lleisiau ifanc yn cael eu clywed a bod posib eu cynnwys yn ddidwyll i ddylanwadu ar yr hyn rydych yn ei wneud.

Cyngor Call!

Peidiwch â rhoi eu sgiliau mewn bocsys – nid yw pob person ifanc yn gwybod sut i ddatblygu gwefan neu greu stori Instagram. Ni fydd gwneud hyn yn cael y gorau ganddynt



Astudiaeth Achos: Ellie Brown



Mae Ellie Brown yn aelod ifanc o fwrdd Ymddiriedolaeth y Mileniwm Cymoedd Sir Efrog (YDMT) a dechreuodd gymryd rhan i ddechrau drwy brosiect Our Bright Future: Green Futures.

Sut clywaist ti i ddechrau am y prosiect Green Futures?

Roeddwn i newydd orffen gradd MSc mewn Bioamrywiaeth a Chadwraeth ac roedd ffrind i'r teulu oedd yn gweithio yn YDMT ar y pryd

yn gwybod 'mod i'n chwilio am gyfleoedd i gymryd rhan mewn prosiectau amgylcheddol lleol. Yn ystod cyfnod datblygu prosiect Green Futures, pan oedden nhw'n llunio'r cais i 'Our Bright Future', fe gynhaliwyd noson ymgynghori ag ieuencid ganddynt. Fe gefais i'r manylion gan y ffrind i'r teulu, i weld a fyddai gen i ddiddordeb mewn mynd yno. Mae fy ngyrfa gyfan i a 'nghyswllt i â Green Futures/YDMT wedi bod yn ganlyniad yr un cyfarfod hwnnw a dod i adnabod staff prosiect Green Futures.

Pa gefnogaeth oedd yn ddefnyddiol i ti wrth ymgymryd â'r rôl?

Roedd o help 'mod i wedi cwrrd â chadeirydd ymddiriedolwyr eisoes, ac un neu ddau o'r ymddiriedolwyr eraill, ac felly roeddwn i'n teimlo'n gyfforddus wrth siarad â nhw. Fe gefais i gyfarfod anffurfiol gyda'r cadeirydd a Phrif Weithredwr YDMT cyn cytuno i fod yn ymddiriedolwr, a oedd yn ddefnyddiol iawn ar gyfer darganfod mwy am yr hyn oedd ei angen ar gyfer y rôl, yr amser y byddai angen i mi ei ymrwmo, a phwy oedd yr holl ymddiriedolwyr eraill. Roedd gan YDMT Lawlyfr Ymddiriedolwyr cynhwysfawr iawn hefyd a oedd yn cynnwys yr holl wybodaeth berthnasol.

Pa fath o ymrwymiad sydd raid i ti ei wneud gyda dy amser?

Cynhelir tua chwe cyfarfod ymddiriedolwyr bob blwyddyn, pob un yn cymryd hanner diwrnod. Mae cyfres o bapurau i'w darllen cyn pob cyfarfod, sydd fel arfer yn cymryd ychydig ddyddiau i mi eu darllen. Mae cyfres hefyd o ddigwyddiadau YDMT y mae ymddiriedolwyr yn cael gwahoddiad iddynt bob amser – er nad yw'n orfodol i ymddiriedolwyr fynd i'r rhain, rydw i'n hoffi mynychu dau neu dri bob blwyddyn, i ddangos cefnogaeth i'r staff a'r gwaith gwych maen nhw'n ei wneud. Mae cyfarfodydd ymddiriedolwyr ychwanegol

achlysuro! bob blwyddyn hefyd – er enghraifft, fe gafwyd cyfarfod ychwanegol yn gynharach eleni i drafod strategaeth YDMT, a dim ond is-set fach o ymddiriedolwyr oedd ei hangen ar ei gyfer.

Oes gen ti uchafbwynt neu foment orau o gymryd rhan hyd yma?

Fe wnes i fwynhau bod yn un o ddim ond tri ymddiriedolwr oedd yn rhan o gamau cynllunio cychwynnol strategaeth YDMT ar gyfer y dyfodol. Roedd yn wych gallu cyfrannu barn 'person ifanc' at beth ddylai blaenoriaethau'r Ymddiriedolaeth fod a sicrhau bod materion yn ymwneud â phobl ifanc a'r amgylchedd yn cael eu cynnwys mewn trafodaethau a chynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Pa gyngor fyddet ti'n ei roi i Fwrdd presennol sy'n ystyried penodi person ifanc?

Rydw i'n meddwl y gall cael person ifanc ar Fwrdd Ymddiriedolwyr fod yn beth cadarnhaol iawn i sefydliad. O 'mhrofiad i, fe all person ifanc fod â syniadau gwahanol iawn am bethau o gymharu ag ymddiriedolwyr hŷn, maen nhw'n gweld blaenoriaethau gwahanol, ac efallai bod ganddyn nhw syniadau ffres am sut dylid gwneud pethau, gan ddiwygio'r ffordd mae pethau wedi cael eu gwneud erioed. Nid yw hyn yn achosi gwrthdaro, ond yn hytrach mae'n hyrwyddo trafodaethau defnyddiol a diddorol. Mae un ymddiriedolwr yn YDMT wedi datgan bod cael person ifanc ar y bwrdd wedi bod yn 'chwa o awyr iach'.

Astudiaeth Achos: Sally Stephens



Sally Stephens yw Rheolwr Cefnogi Arweinyddiaeth a Llywodraethu Undeb Prifysgol Leeds (LUU) ac mae'n gweithio'n uniongyrchol gyda Bwrdd yr Ymddiriedolwyr a'i is-bwyllgorau.

Sut mae strwythur Bwrdd Ymddiriedolwyr LUU yn effeithio ar yr undeb a'r weledigaeth ar gyfer llywodraethu?

Fel undeb myfyrwyr, mae'n naturiol bod ein bwrdd ni'n cynnwys myfyrwyr. Maent yn cynrychioli ein haelodau ac yn helpu i dynnu sylw at ba feysydd y mae angen i LUU ganolbwyntio arnynt er mwyn cyflawni'r gorau i'r bobl rydym yn eu cefnogi. Mae'n gwbl naturiol. Y peth sydd weithiau'n peri syndod i bobl eraill yw bod y rhan fwyaf o'n bwrdd ni'n fyfyrwyr – 10 lle allan o 14. Mae chwech o'r rhain yn cael eu hethol a phedwar yn cael eu penodi.

Mae gwybodaeth am anghenion myfyrwyr yn fantais amlwg, ond rydym yn gweld bod ein hymddiriedolwyr yn dod â chyfoeth o sgiliau i'r bwrdd. Mae llawer ohonynt wedi gwirfoddoli o'r blaen mewn rôl arall ac mae gan bob un ohonynt eu harbenigedd eu hunain (mae llawer ohonynt yn ei astudio!) a'r peth allweddol maent yn ei gyfrannu yw llawer iawn o angerdd a brwdfrydedd. Maent yn ein gyrru ni yn ein blaen am eu bod yn disgwyl gweld newid yn gyflym, tra bydd yn dal i effeithio arnynt hwy a'u cyfoedion, ac maent yn disgwyl i'r newid hwnnw fod yn effeithiol iawn.

Gan mai dwy flynedd yw uchafswm y tymor gwasanaethu ar gyfer y chwe ymddiriedolwr etholedig, gyda'r rhan fwyaf yn gwasanaethu am un yn unig, a phedair blynedd yn uchafswm tymor gwasanaethu'r pedwar myfyriwr sy'n cael eu penodi, mae gennym ni gyfradd uchel o drosiant ar y bwrdd. Er y gall rhai elusennau weld hynny fel risg, rydym ni'n ei weld fel cyfle cyson i ailwerthuso ein blaenoriaethau, croesawu profiadau newydd, a dod â phersbectif gwreiddiol i'r bwrdd.

Fedrwch chi rannu enghraifft o faes allweddol y mae'r bwrdd wedi gweithio arno yn ystod y blynyddoedd diwethaf a sut mae hyn wedi'i ddatblygu drwy ychwanegu lleisiau ifanc?

Un o flaenoriaethau allweddol LUU yn ystod y blynyddoedd diwethaf oedd trawsnewid ein sefydliad a'n gwasanaethau yn ddigidol. Fwy a mwy, mae ein haelodau'n cysylltu â ni gan ddefnyddio platfformau digidol yn bennaf, ac roeddem yn gwybod bod angen i ni fynd i'r afael â'u hanghenion. Cynhaliwyd gwahanol weithgorau a grwpiau gorchwyl a gorffen i lywodraethu'r prosiect, ond yn y pen draw gwelwyd mai'r fformat gorau oedd cael un o'n myfyrwyr sy'n ymddiriedolwr i gadeirio is-grŵp o'n bwrdd. Roeddem yn adrodd yn ôl i'r is-grŵp yma'n debyg i is-bwyllgor ad hoc ac roedd ein cadeirydd sy'n fyfyrwr yn wych am ein herio ni i greu prosiect mwy pendant ac wedi'i dargedu i sicrhau'r canlyniadau yr oedd y myfyrwyr am eu gweld gennym ni.

Yn eich barn chi, pa gefnogaeth sy'n bwysig i sicrhau profiad cadarnhaol i ymddiriedolwr ifanc newydd?

Rydym yn rhoi llawer o amser i sefydlu ein hymddiriedolwyr, yn rhannol am ein bod yn gwybod bod ganddynt dymor eithaf byr ac rydym eisiau cael y gorau o'r amser hwnnw, ond yn rhannol am ein bod yn cydnabod bod llywodraethu'n faes newydd iddynt yn aml. Mae pob ymddiriedolwr yn cael treulio amser gyda'n Prif Weithredwr ni, sy'n gweithredu fel mentor ar eu cyfer yn eu blwyddyn gyntaf, ac maent yn cyfarfod â phob un o'r aelodau staff arweiniol cyn pob un o'n his-bwyllgorau, sy'n rhoi cyfle iddynt ofyn cwestiynau na fyddent yn teimlo'n gyfforddus yn eu codi efallai yn y cyfarfod ei hun. Ond y prif beth sy'n gwella eu profiad yw nad ydym yn gweithredu gan eu trin fel "ymddiriedolwyr ifanc" – dim ond ymddiriedolwyr ydyn nhw, yn rhan annatod o'n penderfyniadau ni a rhai o'r bobl fwyaf cyfrifol yn y sefydliad. Rydym yn eu grymuso i ymgymryd â hynny, bod yn hyderus, a sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed. Yn y pen draw, rhan fechan iawn yw eu hieuenctid o'r hyn maen nhw'n ei gyfrannu at y bwrdd.

Ffynonellau gwybodaeth eraill

Wythnos Ymddiriedolwyr

www.trusteesweek.org

Gwybodaeth, adnoddau hyfforddi a digwyddiadau yr ymgyrch genedlaethol

Y Comisiwn Elusennau

www.gov.uk/government/organisations/charity-commission

Yn cynnwys cyfarwyddyd a gwybodaeth am bynciau amrywiol yn gysylltiedig â recriwtio a chroesawu ymddiriedolwyr a thu hwnt

NCVO

www.ncvo.org.uk/practical-support/information/governance

Dolen i safle Gwybodaeth Di-elw NCVO sy'n darparu cyngor a chyhoeddiadau (gan gynnwys canllaw atebolwydd ymddiriedolwyr) yn ogystal â gwybodaeth am ddigwyddiadau ymddiriedolwyr

Hear By Right - Yr Asiantaeth Ieuenctid Genedlaethol

www.nya.org.uk/hear-by-right

Mae Hear by Right yn adnodd datblygiad sefydliadol sy'n seiliedig ar fframwaith o saith safon gydag 20 dangosydd sy'n disgrifio arfer gorau ac yn cefnogi sefydliadau i gynllunio, datblygu a gwerthuso eu harferion cyfranogiad a'u darpariaeth

Senedd Ieuenctid y DU

www.ukyouthparliament.org.uk

Newyddion, gwybodaeth a chyfleoedd i ieuenctid 11 i 18 oed ddefnyddio eu llais etholedig i greu newid cymdeithasol drwy gynrychiolaeth ystyrlon ac ymgyrchu

Roundhouse

www.roundhouse.org.uk/about-us/our-work-with-young-people/youth-governance

Copi i'w lawrlwytho o'u Canllaw Llywodraethu Ieuenctid – Guided By Young Voices – sydd wedi'i greu mewn partneriaeth ag Arts Council England

Yr FSI (Foundation for Social Improvement)

www.thefsi.org/services/essential-trustee-series

Cyfes fideo ar-lein 6 modiwl am ddim o'r enw Essential Trustee i helpu i hybu llywodraethu da ar gyfer yr holl ymddiriedolwyr elusennol

Yr Asiantaeth Newid Cymdeithasol

www.thesocialchangeagency.org

Yn gweithio ar yr Young Trustees Movement, a gyllidir gan Ymddiriedolaeth Blagrove – sefydlwyd i herio delwedd stereoteip ymddiriedolwyr ac i ddenu lleisiau newydd ac iau i ystafell y bwrdd

Cod Llywodraethu Elusennau

www.charitygovernancecode.org/en

Adnodd ymarferol i helpu elusennau a'u hymddiriedolwyr i ddatblygu safonau llywodraethu uchel

Young Trustees Movement

www.youngtrusteesmovement.org/

Yn cynnwys cyfarwyddyd a gwybodaeth i sefydliadau sydd eisiau recriwtio ymddiriedolwyr ifanc ac i bobl ifanc sydd eisiau bod yn ymddiriedolwyr

Gyda diolch arbennig i'r canlynol am eu cyfraniad at y canllaw hwn:

David Sharrod, Ymddiriedolaeth y Mileniwm Cymoedd Sir Efrog
Ellie Brown, Ymddiriedolaeth y Mileniwm Cymoedd Sir Efrog
Hannah Ward, Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog
Jacob Lawson, Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog
Joe Wyatt, Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog
Karen Lam, Yr Asiantaeth Newid Cymdeithasol
Sally Stephens, Undeb Prifysgol Leeds

