



Canllaw ymarferol ar wreiddio ymddiriedolwyr ifanc yn eich Llywodraethu



Cyflwyniad

“Does dim ffasiwn beth ag ymddiriedolwr ifanc. Mae rhywun yn ymddiriedolwr, neu ddim. Mae ‘ymddiriedolwr ifanc’ yn label defnyddiol ond dim mwy”

Joe Stockley,
Llysgennad y Mudiad Ymddiriedolwyr Ifanc

Mae llawer o sefydliadau’n awyddus i gynyddu amrywiaeth eu Bwrdd, yn benodol i gael safbwyntiau pobl ifanc. Mae Byrddau sydd ag ymddiriedolwyr o wahanol gefndiroedd, sy’n meddu ar wahanol brofiadau, yn fwy tebygol o hybu trafodaethau ac o wneud gwell penderfyniadau¹. Ond eto dim ond 0.5% o ymddiriedolwyr elusennau rhwng 18 a 24 oed sy’n eistedd ar Fyrddau heddiw – felly mae’n wych eich bod yn dymuno datblygu eich sefydliad drwy gynyddu amrywiaeth eich Bwrdd!

Mae’r pecyn cyngor hwn yn llawn enghreifftiau go iawn a thempledi clir i’w gwneud hi’n haws o lawer i chi gymryd y camau cyntaf. Mae hefyd yn adrodd hanesion llwyddiannus sefydliadau eraill sydd eisoes yn dilyn y daith hon, ar draws y rhwydwaith Our Bright Future², er mwyn cofnodi’r dysgu defnyddiol ac ambell beth i gnoi cil drosto.

Dyma ein rhestr wirio chwe cham ar gyfer cael pobl ifanc ar eich Bwrdd!

1. Nodi bylchau mewn sgiliau a phrofiad, a chytuno ar yr hyn sydd ei eisiau arnoch
2. Creu disgrifiad rôl a ffurflen gais gynhwysol
3. Trefnu proses gyfweld hygyrch
4. Trefnu proses gynefino groesawgar
5. Rhoi cymorth i’r ymddiriedolwyr newydd cyn, yn ystod ac ar ôl cyfarfodydd y Bwrdd
6. Sicrhau profiad gwerth chweil yn ystod y denantiaeth a chofnodi’r dysgu ar ddiwedd y tymor

Yn ddelfrydol, dylai’r holl gamau hyn fod yr un fath i ymddiriedolwyr ifanc ag y maen nhw i unrhyw ymddiriedolwr arall. Ond os ydych chi’n recriwtio person ifanc am y tro cyntaf, efallai fod hwn yn gyfle da i ddiwygio dogfennau a ffyrdd o weithio i wneud yn siŵr eu bod yn fwy hygyrch a chynhwysol byth.

¹ Kellogg Insight, Better Decisions Through Diversity, Ar sail ymchwil Katherine W. Phillips, Katie A. Liljenquist a Margaret A. Neale, 1 Hydref 2010

² Mae Our Bright Future yn bartneriaeth uchelgeisiol ac arloesol dan arweiniad yr Ymddiriedolaethau Natur sy’n dod â’r sectorau ieuencid ac amgylcheddol at ei gilydd. Mae’r rhaglen, sy’n werth £33 miliwn ac sydd wedi’i hariannu gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol, yn cynnwys 31 o brosiectau ledled y DU. Mae pob prosiect yn helpu pobl ifanc rhwng 11 a 24 oed i ennill sgiliau a phrofiadau hanfodol, ac i wella eu lles. Ar yr un pryd, maen nhw’n gweithredu fel catalydd i newid eu hamgylchedd a’u cymuned leol, gan gyfrannu at economi fwy gwyrdd hefyd.

1.

Nodi bylchau mewn sgiliau a phrofiad, a chytuno ar yr hyn sydd ei eisiau arnoch

Mae gan Fwrdd effeithiol ymddiriedolwyr o wahanol oeddrannau sydd â chymysgedd o sgiliau proffesiynol, profiadau personol, safbwyntiau a chefnidiroedd. Mae cael ymddiriedolwyr â phrofiad uniongyrchol o’ch gwaith ar lawr gwlad yn bwerus. Gallant gyfoethogi trafodaethau’r Bwrdd a chwarae rôl bwysig yn dylanwadu ar strategaethau.

Mae **archwiliad sgiliau** yn gallu nodi pa sgiliau a rhinweddau sy’n bodoli ar eich Bwrdd ar hyn o bryd, a ble mae’r bylchau. Bydd hyn yn ei gwneud hi’n glir beth sydd ei angen arnoch gan eich ymddiriedolwyr newydd, a’ch helpu i ddod o hyd i’r bobl iawn. Mae templed bylchau mewn sgiliau clir, wedi’i greu gan Reach Volunteering, ar gael [yma](#). Gallwch addasu hwn, gan ychwanegu’r sgiliau a’r profiad uniongyrchol sy’n berthnasol i’ch sefydliad chi.

Wedyn, gallech fynd ati i ysgrifennu papur i drafod cael pobl ifanc ar eich Bwrdd yn fwy penodol gyda’ch cyd-ymddiriedolwyr – yn enwedig os nad yw’r Bwrdd wedi ystyried hyn o’r blaen. Dyma’r dull yr oedd Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham wedi’i fabwysiadu, ac mae wedi cynhyrchu [templed defnyddiol gallech ei ddefnyddio](#).



2.

Creu disgrifiad rôl a ffurflen gais gynhwysol

Felly, mae'r Bwrdd wedi cytuno ar yr anghenion ac ar bwysigrwydd cynnwys pobl ifanc. Ymlaen i recriwtio. Yn gyfreithiol, gall unrhyw un fod yn gyfarwyddwr cwmni yn 16 oed ac yn ymddiriedolwr yn 18 oed.

Oeddech chi'n gwybod?

Yn gyfreithiol, gall unrhyw un fod yn gyfarwyddwr cwmni yn 16 oed ac yn ymddiriedolwr yn 18 oed.

Wrth ysgrifennu'r **disgrifiad o'r rôl**, ychwanegwch grynodedb clir o'r rôl gan gynnwys cyfrifoldebau clir, disgwyliadau o ran amser ac ymrwymadau, gan gynnwys pa bryd mae cyfarfodydd y Bwrdd yn cael eu cynnal. Nodwch yn glir fod croeso i bobl ifanc wneud cais, a pham. Gwnewch yn siŵr nad yw eich iaith yn digalonni pobl; er enghraifft, gwnewch yn glir nad oes angen profiad blaenorol o eistedd ar Fwrdd ac y bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu. Ysgrifennwch ar gyfer eich cynulleidfaoedd targed:

- defnyddiwch y cynllun i gyflwyno gwybodaeth yn glir, gan helpu darllenwyr i ddod o hyd i'r wybodaeth sydd ei hangen arnynt
- defnyddiwch bethau i'w wneud yn hawdd ei ddarllen fel penawdau, pwyntiau bwled, elfennau gweledol, geiriau allweddol
- defnyddiwch frawddegau byr (12-20 gair o hyd) a pharagraffau

- defnyddiwch eiriau bob dydd ac ystyried eich tŷn
- byddwch yn ofalus o ran defnyddio jargon, termau technegol ac iaith orffurfiol.

Gwnewch yn siŵr y bydd costau teithio'n cael eu talu. Hefyd cewch dalu ymddiriedolwyr i wneud iawn am golli incwm, os yw'n eich galluogi i gael Bwrdd mwy amrywiol.

Ddim yn siŵr ble i gychwyn? Dyma ddwy enghraifft o ddisgrifiadau rôl gwych gan [Cyfeillion y Ddaear](#) ac [Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham](#).

Gwnewch eich **proses gwneud cais** yn syml i bawb. Gallech ystyried caniatáu i bobl ifanc wneud cais drwy ddulliau mwy creadigol, fel fideo. Mae hyn yn arbennig o ddefnyddiol i bobl ifanc ag anableddau a allai gael trafferth rhoi eu geiriau ar bapur. Er enghraifft, dyma broses gwneud cais UpRising:

I wneud cais, ysgrifennwch ddisgrifiad byr neu wneud fideo dau funud o hyd amdanoch chi eich hun, eich diddordebau, pethau rydych chi wedi'u profi mewn bywyd a'r hyn rydych chi wedi'i ddysgu a fyddai'n eich gwneud yn ymddiriedolwr delfrydol, yn ogystal â chynnig sy'n sôn am y canlynol:

- Pam ydych chi eisiau bod yn ymddiriedolwr UpRising?
- Sut ydych chi'n bodloni gofynion y rôl?
- Pa brofiad a sgiliau personol gallwch chi eu hychwanegu at y Bwrdd llywodraethu?

Gall y cynnig fod yn llythyr eglurhaol (dim mwy nag un dudalen) neu'n neges fideo (dim mwy na dau funud).

Yn olaf, os ydych chi'n bwriadu defnyddio pecyn ymgeisio, dyma enghraifft o arfer da gan yr [Yorkshire Dales Millennium Trust](#).

Oeddech chi'n gwybod?

Cewch dalu ymddiriedolwyr i wneud iawn am golli incwm, os yw'n eich galluogi i gael Bwrdd mwy amrywiol.

Nawr bod popeth yn barod, gallwch chi roi'r neges ar led! Man cychwyn da yw'r gymuned y mae eich sefydliad yn ei wasanaethu ac unrhyw grwpiau ieuencid rydych chi eisoes wedi'u sefydlu o bosib (ee cynghorau ieuencid, grwpiau ymgyrchu ieuencid). Efallai fod interniaid neu wirfoddolwyr ifanc sydd eisoes mewn sefyllfa ddelfrydol i ymgymryd â'r rôl, sy'n golygu bod modd hyrwyddo'n fewnol i raddau. Mae'n syniad da estyn allan



y tu hwnt i'ch sefydliad hefyd, drwy hysbysebu ar wefannau swyddi. Er enghraifft, gallwch rannu'r hysbyseb am ddim drwy'r [Mudiad Ymddiriedolwyr Ifanc](#) i gyrraedd cynifer o bobl ifanc â phosib ac i sicrhau cyrhaeddiad mwy amrywiol. Gellir rhannu'r hysbyseb hwn ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol, gan ddefnyddio partneriaethau sy'n rhannu neu'n aildrydar i'w cynulleidfau eu hunain (ee eich cymuned a'ch gwasanaeth gwirfoddol). Gallwch greu hysbyseb fideo byr ar gyfer y rôl ar gyfryngau cymdeithasol hefyd, fel [y fideo hwn](#) gan Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham. Byddwch yn hyrwyddo'n fwy eang o lawer, gan eich gwneud yn fwy tebygol o gyrraedd yr ystod oedran delfrydol a dod o hyd i rywun ardderchog sy'n berffaith i'r rôl.

Trefnu proses gyfweld hygyrch

Mae'r broses gyfweld yn gallu rhoi unrhyw un ar bigau drain – heb sôn am ymgeisydd sy'n gwneud cais i fod yn Ymddiriedolwr Bwrdd am y tro cyntaf erioed – felly mae camau gallwn ni gyd eu cymryd i leihau'r straen sy'n gysylltiedig â'r broses cymaint â phosib, yn enwedig i bobl ifanc. Bydd hyn yn galluogi eich ymgeiswyr i fod ar eu gorau yn y cyfweiliad.

Dyma rai awgrymiadau

Gallech drefnu **sgwrs ragarweiniol**, anffurfiol cyn y cyfweiliadau gyda'r holl ymgeiswyr er mwyn iddynt allu holi ynglŷn ag unrhyw beth sy'n peri pryder iddynt (sgwrs 30 munud dros Zoom neu wyneb yn wyneb os oes modd), cyn iddynt gael cyfweiliad ffurfiol gan yr ymddiriedolwyr. Wrth drefnu'r cyfweiliadau, rhwch cymaint o fanylion â phosib i bobl am beth i'w ddisgwyl a'r fformat ar y diwrnod (ee pwy fydd yno, pa fath o gwestiynau byddwch yn eu gofyn).

Os ydych chi'n chwilio am syniadau ar gyfer **cwestiynau cyfweiliad**, dyma [restr glir o gwestiynau cyfweiliad gan #iwill](#).

Os byddwch yn gofyn i ymgeiswyr wneud cyflwyniad ar y diwrnod, rhwch y manylion iddynt mewn digon o bryd er mwyn iddynt gael amser i baratoi, a gwnewch yn siŵr

A fydddech yn ystyried penodi o leiaf ddau ymddiriedolwr ifanc?

Byddai hyn yn helpu'r ymddiriedolwyr ifanc i fod yn gefn i'w gilydd, i gael trafodaeth fach cyn ac ar ôl cyfarfodydd, ac i wneud pen a chynffon o bapurau a phenderfyniadau sy'n gymhleth yn aml. Byddai hyn yn arbennig o bwysig yn nyddiau cyntaf eu tymor, pan fo cyfarfodydd y Bwrdd yn gallu ymddangos yn frawychus

eich bod yn darparu'r holl wybodaeth dechnegol – peidiwch â gwneud tybiaethau ynghylch gwybodaeth pobl neu eu mynediad at dechnoleg.

Byddwch yn hyblyg o ran cynnal y cyfweiliadau er mwyn gweddu'n well i amserlenni pobl ifanc, gan gynnig cyfle i'w cynnal ar-lein neu drwy ddeialu i mewn, lle bo'n bosib. Hefyd, cofiwch ofyn a oes angen unrhyw addasiadau neu gymorth arnynt ar gyfer y cyfweiliad.

Wrth **gynnal cyfweiliadau**, rhwch sgôr i ymgeiswyr ar eu potensial. Ystyriwch y ffordd maen nhw'n meddwl am broblem a'u chwilfrydedd, yn hytrach na'u profiad. Mae'n bwysig gwerthfawrogi sgiliau meddal fel creadigrwydd a deallusrwydd emosiynol. Ar ddiwedd y cyfweiliad, rhwch amser i'r ymgeiswyr ofyn unrhyw gwestiynau a rhoi gwybod iddynt pryd dylent ddisgwyl clywed a ydynt wedi llwyddo ai peidio. Os nad ydyn nhw'n iawn i'ch Bwrdd ar hyn o bryd, rhwch rywfaint o adborth adeiladol iddynt ar ôl y cyfweiliad, yn ogystal ag ambell awgrym ar gyfer y dyfodol. Gallwch hefyd rannu unrhyw awgrymiadau posib o ran sut gallant gyfrannu at eich proses gwneud penderfyniadau (ee Byrddau ieuencid, grwpiau llywio, ymgynghoriadau, gwirfoddoli).



4.

Trefnu proses gynefino groesawgar

Nawr eich bod wedi llwyddo i recriwtio ymddiriedolwr newydd i'ch Bwrdd, mae'n amser ei roi ar ben ffordd. Rhannwch **wybodaeth gefndir** mewn fformat sy'n addas i'ch ymddiriedolwr. Gallai hyn gynnwys dogfennau a chofnodion cyfarfodydd

blaenorol i helpu pobl i ymgyswrtio â'ch arddull a'ch dull gweithredu.

Gwnewch yn siŵr bod ymddiriedolwyr yn gwybod am unrhyw bolisiâu sydd ar waith, gan ganolbwyntio ar y meysydd o gyfrifoldeb cyfreithiol y mae'n rhaid i'r holl ymddiriedolwyr wybod amdanynt.

Rhannwch y broses gynefino'n ddarnau

bach sy'n caniatáu amser i fyfyrwyr ac i ofyn cwestiynau, i wneud yn siŵr nad ydych chi'n ei foddi mewn gwybodaeth. Gwnewch yn siŵr ei bod yn broses raddol sy'n cynnwys elfennau angenrheidiol, fel sut mae hawlio costau.

I roi **croeso cynnes** i'r person ifanc, gallech drefnu ei fod yn cael amser i gyfarfod aelodau allweddol o'r sefydliad ynghylch eu rôl ar y Bwrdd, yn ogystal ag ymddiriedolwyr presennol. Bydd hyn yn ei helpu i ddeall eich gwaith yn well, i ddod i adnabod y ffin ac i weld sut bydd yn cymryd ei



© Our Bright Future

le. Gallwch hefyd ei wahodd i gymryd rhan yn rhai o weithgareddau eich sefydliad a rhoi cyfle iddo gyfarfod gwirfoddolwyr, ac aelodau o'r gymuned. Dyma enghraifft o [agenda cyfarfod cynefino](#) wedi'i gynnal dros Zoom gan Ymddiriedolaeth Natur yr Alban. Rhwng becyn cynefino i'r ymddiriedolwr, gan gynnwys dogfennau allweddol i'w darllen fel strategaeth, cynllun busnes a chynlluniau adrannau eich sefydliad, er mwyn gwneud yn siŵr ei fod yn deall yr ymrwymiad amser a'r cyfrifoldebau.

Yn olaf, meddyliwch a fyddai modd paru'r person ifanc ag ymddiriedolwr mwy profiadol a allai fod yn **fentor neu'n gyfaill**.

5.

Rhoi cymorth i'r ymddiriedolwyr newydd cyn, yn ystod ac ar ôl cyfarfodydd y Bwrdd

Wrth drefnu cyfarfodydd, dewiswch leoliadau ac amseroedd sy'n galluogi ymddiriedolwyr ifanc i fod yn bresennol. Gofynnwch iddynt ymlaen llaw pa gyfyngiadau sydd arnynt (ee a yw'n anodd iddynt gael amser i ffwrdd o'u hymrwymadau, neu o ran pa fath o drafnidiaeth maen nhw'n gallu ei defnyddio).

Efallai na fydd gan rai pobl ifanc brofiad o fod mewn cyfarfodydd mawr neu o godi eu llais o flaen torf. Byddai modd goresgyn y rhwystr hwn drwy **system gyfeillio** ar y Bwrdd, lle mae aelod mwy profiadol yn fentor/cyfaill i aelod ifanc newydd. Er enghraifft, mae Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham wedi cytuno ar system gyfeillio chwe mis â'r ymddiriedolwr ifanc blaenorol, er mwyn cynnig gwybodaeth a chynghor i ymgeiswyr newydd. Mae hyn yn golygu bod pobl ifanc yn cymathu'n llwyddiannus â'r Bwrdd a bod aelodau o'r Bwrdd yn rhannu'r cyfrifoldeb dros ennyn eu cyfranogiad, a magu eu hyder.

Byddai galluogi ymddiriedolwyr ifanc i gael sgwrs ag aelodau eraill o'r Bwrdd cyn cyfarfodydd y Bwrdd yn sicrhau bod ganddynt well dealltwriaeth o'r hyn fydd dan sylw yn y cyfarfod, ac yn cael cyfle i ofyn cwestiynau ac i baratoi, gan ei gwneud hi'n haws iddynt gyfrannu ar y diwrnod. Yn yr un modd, bydd

sgwrs ar ôl holl gyfarfodydd y Bwrdd yn helpu'r ymddiriedolwr newydd i ofyn cwestiynau/cael eglurhad o bwyntiau, a mynegi ei brofiad o'r cyfarfod.

Yn ystod holl gyfarfodydd y Bwrdd, mae'n bwysig creu **amgylchedd cynhwysol**, a fydd yn annog pawb i ofyn cwestiynau, ac osgoi jargon ac acronymau. Bydd papurau Bwrdd cryno sy'n gwneud pwyntiau clir mewn iaith glir yn sicrhau gwell ymgysylltiad, yn enwedig os caiff graffiau a lluniau perthnasol eu hychwanegu i'w gwneud yn fwy darllenadwy.

Os yw'r cyfarfod yn un wyneb yn wyneb, byddai'n ddelfrydol cael cynllun eistedd lle mae'r ymddiriedolwyr ifanc ymhlith yr ymddiriedolwyr profiadol a bod y Cadeirydd yn gallu eu gweld.

“Pan ‘nes i ymuno roedd gen i gyfaill ar y Bwrdd i siarad am bapurau. Ges i dreulio amser gyda phob aelod o'r Uwch Dîm Arwain i glywed am eu gwaith a'u blaenoriaethau. Roedd aelodau eraill o'r Bwrdd yn dweud wrtha' i: 'Byddwn i wedi hoffi cael hynny!'”

Jeana Malhi, yr aelod ifanc cyntaf o Fwrdd Cyfeillion y Ddaear

6.

6. Sicrhau profiad gwerth chweil yn ystod y denantiaeth a chofnodi'r dysgu ar ddiwedd y tymor

I wneud yn siŵr bod ymddiriedolwyr newydd yn cael profiad gwerth chweil, mae'n bwysig bod ymddiriedolwyr mwy profiadol yn cael hyfforddiant ar gysylltu a gweithio gyda'r rhai iau, ac yn deall eu pwysigrwydd a'u gwerth ar y Bwrdd. Mae'r [Mudiad Ymddiriedolwyr Ifanc](#)

yn cynnal sesiynau hyfforddi rheolaidd ar gyfer aelodau Bwrdd i hybu amrywiaeth ar Fyrddau.

Mae'r Mudiad Ymddiriedolwyr Ifanc yn cynnal sesiynau hyfforddi rheolaidd ar gyfer aelodau Bwrdd i hybu amrywiaeth ar Fyrddau.

Hefyd byddai'n ddefnyddiol gwyllo [Ymddiriedolwyr Ifanc yn y Sector Amgylcheddol](#), trafodaeth ar-lein addysgiadol i bobl ifanc sydd â diddordeb bod yn ymddiriedolwyr yn y sector amgylcheddol. Mae pum ymddiriedolwr ifanc yn siarad am eu profiadau, yn rhannu arferion da ac yn chwalo rhai o'r chwedlau mewn cysylltiad â bod yn ymddiriedolwr.

Yn ystod eu hamser gyda chi, dylech fynd ati i **ddysgu o'u profiad** a gwella eich prosesau ar gyfer pobl ifanc. Bob hyn a hyn, gofynnwch gwestiynau fel "Wyt ti'n fodlon ar dy brofiad?", "Wyt

ti'n meddwl dy fod yn gallu cyfrannu at drafodaethau a phenderfyniadau? Beth gallwn ni ei wneud i dy helpu i gyfrannu rhagor?". Bydd hyn yn gwneud yn siŵr bod ymddiriedolwyr ifanc yn cael profiad ystyrlon a chadarnhaol.

Gallwch hefyd gynnig **hyfforddiant ffurfiol** i ymddiriedolwyr newydd neu drefnu cyfleoedd iddynt dreulio amser ag aelodau penodol o'r tîm, er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn gallu cyflawni eu rôl yn fwy effeithiol. Mae hyn yn berthnasol i bob ymddiriedolwr, ond yn enwedig i bobl ifanc. Tarwch olwg ar enghraifft o [gynllun dysgu a datblygu gan Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham](#).

Ar ddiwedd eu tymor, gwnewch yn siŵr eich bod yn diolch iddynt yn eu cyfarfod olaf, yn cynnig **cyfweiliad gadael** iddynt er mwyn cofnodi'r dysgu cyn iddynt symud ymlaen (mae awgrymiadau ar gyfer cwestiynau ar gael yma), ac yn edrych ar ffyrdd posib o barhau â'u cyfranogiad yn y sefydliad. Siaradwch â nhw i weld a allent fod yn fentor, gan eich helpu i roi cymorth gwell byth i'ch ymddiriedolwyr ifanc yn y dyfodol a lleddfu rhywfaint o'r pwysau ar y Cadeirydd i'w cynefino.

Os nad ydych chi wedi cael ymddiriedolwyr ifanc ar eich Bwrdd o'r blaen, efallai y bydd hi'n ddefnyddiol cael syniad bras gan Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham o'r amser staff sydd ei angen i recriwtio a rheoli'r ymddiriedolwyr ifanc, newydd:

Tasg	Arweinydd	Amser staff
Cynhyrchu disgrifiad o'r rôl a hysbyseb	Swyddog Prosiect	Tua dwy awr yn ogystal â mewnbwn bach gan y tîm cyfathrebu i rannu'r hysbyseb ar y wefan a chyfryngau cymdeithasol
Llunio rhestr fer a sgwrs ddechreuol â'r ymgeiswyr dethol	Swyddog Prosiect / dau swyddog gwirfoddol	Hanner diwrnod i lunio rhestr fer, wedyn awr o sgwrs fesul person
Cyfweld a recriwtio	Cadeirydd yr Ymddiriedolwyr / Ymddiriedolwyr	Un diwrnod llawn o amser pob ymddiriedolwr (awr fesul cyfweiliad ac amser i wneud penderfyniadau)
Cynefino â'r sefydliad	Pennaeth/Swyddog Prosiect	Ychydig o oriau bob mis
Cynefino â Bwrdd yr Ymddiriedolwyr	Cadeirydd yr Ymddiriedolwyr	Dwy awr
Mentora sy'n seiliedig ar gyfarfodydd y Bwrdd, a gynhelir bob tua 8-10 wythnos	Ymddiriedolwr	Ychydig o oriau bob mis
Creu cynllun cymorth a datblygu ar gyfer yr ymddiriedolwr ifanc	Pennaeth	Hanner diwrnod yn ogystal ag awr bob tri mis am sgwrs gwirio cynnydd

Astudiaeth achos

Jeana Malhi

Yr aelod ifanc cyntaf o Fwrdd Cyfeillion y Ddaear



Helo! Jeana ydw i a dwi wedi bod yn aelod ifanc o Fwrdd Cyfeillion y Ddaear am dair blynedd. Mae llawer o fy ngwaith y tu allan i fy rôl fel aelod o'r Bwrdd yn ymwneud â'r hinsawdd. Yn fy swydd bob dydd, dwi'n helpu pobl i

dynnu sylw eu Cyngorwyr at y newid yn yr hinsawdd.

Doeddwn i ddim wedi ystyried bod yn ymddiriedolwr cyn gweld hysbyseb y rôl gyda Chyfeillion y Ddaear. Maen nhw wedi bod yn ymgysgu am dros hanner canrif mewn cysylltiad â'r hinsawdd, felly roedd y rôl yn apelio ata' i gan fod fy ngwerthoedd yn cyd-fynd cystal â'u gwaith. Gan fod gen i brofiad ar lawr gwlad, roeddwn i hefyd yn awyddus i wybod mwy am sut mae'r system cyrff anllywodraethol yn gweithio o ran dylanwadu ar y llywodraeth o'r tu mewn drwy weithgareddau lobiö.

Roeddwn i'n teimlo bod gen i rywbeth i'w gynnig hefyd, sef fy safbwynt o sut mae'r newid yn yr hinsawdd yn gysylltiedig â gwladychiaeth a'i bod yn system o anghyfiawnder a gormes, oherwydd yr hyn sy'n fy nghymell ydy

cyfiawnder hinsawdd a gwrthwynebu'r strwythurau cyfalafol a gwladychol sy'n gyfrifol am y newid yn yr hinsawdd.

Yn ystod y cyfweiliad, 'nes i ofyn i ba raddau roedd y sefydliad wedi ystyried penodi aelodau Bwrdd ifanc, oherwydd doeddwn i ddim am ei wneud os oedd e'n cael ei wneud dim ond i gadw wyneb. Doedd gen i ddim profiad o arwain mewn cyd-destun proffesiynol cyn y rôl yma. Roedd y naid yn mynd i fod yn enfawr a llawer i ddysgu mewn dim o dro! Roeddwn i'n awyddus ond dim ond os oedd y sefydliad wedi meddwl am y cymorth fyddai ei angen ar rywun heb y profiad hwnnw.

Roedd yr ymateb yn anhygoe! Pan 'nes i ymuno roedd gen i gyfaill ar y Bwrdd i siarad am bapurau. Ges i dreulio amser gyda phob aelod o'r Uwch Dîm Arwain i glywed am eu gwaith a'u blaenoriaethau. Roedd aelodau eraill o'r Bwrdd yn dweud wrtha' i: "Byddwn i wedi hoffi cael hynny!" Roeddwn i hefyd yn cael sgysiau rheolaidd gyda'r Cadeirydd i weld sut oedd pethau'n mynd, ac roedd fy anghenion mynediad yn cael eu bodloni er mwyn i fi allu cyfrannu'n ystyrlon. Ges i ryw faint o'r hyfforddiant i Lywodraethwyr ac Ymddiriedolwyr i ddeall yr hanfodion hefyd. Mae'n wych gwybod eich bod yn gallu gofyn i sefydliad am y pethau hyn!

"Yn ystod y cyfweiliad, 'nes i ofyn i ba raddau roedd y sefydliad wedi ystyried penodi aelodau Bwrdd ifanc, oherwydd doeddwn i ddim am ei wneud os oedd e'n cael ei wneud dim ond i gadw wyneb."

Un o'r rhwystrau dwi wedi eu hwynebu yn y sector amgylcheddol ydy nad ydy hi'n hawdd cyrraedd yr amgylcheddau hyn, a finnau'n cael fy nghategoreiddio yn ôl fy hil. Does dim diwylliant sy'n croesawu'r llais gwahanol yna. Roedd Cyfeillion y Ddaear yn agored i lawer o bethau, ac roedd hynny'n golygu fy mod i'n gallu bod yn rhan o ddiwylliant y sefydliad a ddim yn teimlo fy mod i ar y tu allan. O'r blaen, roedd meddwl am gyflwyno fy syniadau'n peri pryder mawr i fi, gan feddwl eu bod nhw'n rhy feiddgar. Fy ffordd o oresgyn hyn oedd cymryd rhan yn y rhaglen hyfforddiant Beyond Suffrage, wedi'i threfnu gan Social Practice ENT, sy'n helpu merched ifanc o liw i fod yn ymddiriedolwyr ar Fyrddau. Mae'n bwysig gallu siarad â rhywun o'r tu allan i'r sefydliad am eich heriau hefyd.

Os ydy demograffeg y rhai sy'n eistedd ar Fwrdd Ymddiriedolwyr yn fath penodol o berson, ac nad yw'r amgylcheddau hyn yn hygyrch o ran eu strwythur, y cwestiwn i fi ydy: sut mae cael trefn wahanol ar Fyrddau?

Mae cyfarfodydd ar y we yn gallu helpu. Dwi hefyd yn gefnogwr brwd o bapurau Bwrdd sy'n ateb eu pwrpas. Dylech chi allu darllen y dogfennau a chael yr holl wybodaeth sydd ei hangen arnoch chi drwy wneud hynny. Hefyd, pa fath o ymrwymiad amser ydyn ni'n disgwyl i bobl ei gynnig a pha gymorth ydyn ni'n ei roi i bobl am hynny?

Mae'n bwysig gofyn i'n hunain sut mae gwneud yr amgylcheddau hyn yn fwy croesawgar. Mae bod yn rhan o sefydliad mor ddylanwadol ar lefel mor strategol wedi bod yn brofiad gwych. Dwi wedi dysgu cymaint ac wedi gallu cyfrannu at y sgysiau. Byddwn i wrth fy modd pe bai mwy o bobl ifanc yn cael yr un profiad gwych â fi!

Astudiaeth achos

Elliott Lancaster BCAe

Yr aelod ifanc cyntaf o Fwrdd Ymddiriedolaeth Natur Swydd Stafford



Mae bod yn ymddiriedolwr i Ymddiriedolaeth Natur Swydd Stafford wedi bod yn brofiad ardderchog ac yn un byddwn ni'n ei argymhell i bobl ifanc eraill. Dechreuodd fy nhaith ar ôl i'r Ymddiriedolaeth gysylltu â fi ar sail effaith

fy ngweithredu amgylcheddol a fy ngwaith ymgysylltu â phobl ifanc. Roedd y cymorth gan yr Ymddiriedolaeth fel rhan o'r cyfweiliad, y broses gynefino ac wedi hynny yn rhagorol. Dwi'n credu dylai pob sefydliad amgylcheddol estyn allan at bobl ifanc i'w gwneud yn ymwybodol o rolau ymddiriedolwr, sut mae gwneud cais a sut mae cyfrannu'n effeithiol atyn nhw. **Pe na bai rhywun wedi cysylltu â fi, bydden ni ddim wedi meddwl fy mod i'n gymwys ar gyfer y rôl.** Mae llond gwlad o gyfleoedd ardderchog wedi codi yn sgil hyn, gan gynnwys cadeirio Uwchgynhadledd Ieuencid Swydd Stafford ar yr Amgylchedd i annog pobl ifanc eraill i gymryd rhan mewn trafodaethau ar yr amgylchedd, yn ogystal â chadeirio'r Grŵp Prosiect Cynaliadwyedd i wella

ein heffeithlonrwydd carbon, dŵr a gwastraff. Roedd effaith fy ngwaith gwirfoddol wedi arwain at gael fy enwi'n Ymddiriedolwr y Flwyddyn Support Staffordshire (2021), yn ogystal â chael Gwobr Diana. Fy neges i bob person ifanc ydy cysylltwch â'ch Ymddiriedolaeth leol a gweld pa gyfleoedd sydd ar gael. Dwi wedi dysgu cymaint ar gyfer fy natblygiad fy hun, gan gefnogi datblygiad strategol y sefydliad ar yr un pryd. Dydw i ddim yn siŵr a fyddwn i wedi cael profiad cystal fel arall – dwi'n hynod ddiolchgar i Ymddiriedolaeth Natur Swydd Stafford.

Sefydliadau defnyddiol

- Nod y **Mudiad Ymddiriedolwyr Ifanc** yw cynyddu nifer yr ymddiriedolwyr dan 30 oed ar Fyrddau elusennau. Mae'r sefydliad yn rhannu adnoddau defnyddiol ac yn cynnal sesiynau hyfforddi am ddim yn rheolaidd.
- Mae **Getting on Board** yn elusen sy'n helpu pobl o bob rhan o gymdeithas i fod yn ymddiriedolwyr ar Fyrddau elusennau, ac yn helpu elusennau i recriwtio a chadw ystod amrywiol o ymddiriedolwyr.
- Mae **Reach Volunteering** yn ysbrydoli, yn cefnogi ac yn cysylltu sefydliadau cymdeithas sifil a gwirfoddolwyr er mwyn iddynt gydweithio. Dyma ffynhonnell fwyaf y DU o ymddiriedolwyr ar gyfer y sector gwirfoddol.
- Nod y **Social Practise Academy** yw hwyluso cyfleoedd datblygu arweinyddiaeth ac entrepreneuriaeth gymdeithasol i ferched ifanc rhwng 18 a 30 oed o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Adnoddau

- **#iwill - Getting Young People onto Your Trustee Board**
- **Charities Aid Foundation - Young Trustees guide**
- **Getting On Board - How to recruit trustees for your charity guide**
- **Our Bright Future - Good Practice Guide: Involving Young People in Organisational Governance**
- **Roundhouse – Guided by Young Voices guide**
- **Social Practise Academy - Transforming Board Cultures Beyond Suffrage Guide**

Diolch o galon i'r holl sefydliadau sydd wedi cyfrannu at y pecyn cyngor drwy ddarparu enghreifftiau go iawn, templedi clir a sylwadau amhrisiadwy:

- | | |
|--|------------------------------------|
| • Cyfeillion y Ddaear | • Ymddiriedolaeth Natur yr Alban |
| • Fields Studies Council | • Uprising |
| • #iwill | • Yorkshire Dales Millennium Trust |
| • Ymddiriedolaeth Natur Swydd Nottingham | • Ulster Wildlife |
| | • Reach Volunteering |

