



Arolygiaeth  
Prawf EM

## **Adolygiad thematig o waith i baratoi ar gyfer uno gwasanaethau prawf**

Arolygiad gan Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi  
Mai 2021

## Cydnabod

Roedd yr arolygiad o dan arweiniad Arolygydd EM Wendy Martin, gyda chymorth tîm o arolygwyr a staff gweithrediadau, ymchwil, cyfathrebu a chorfforaethol. Y rheolwr sy'n gyfrifol am y rhaglen arolygu hon yw Simi Badachha. Hoffem ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu mewn unrhyw ffordd at yr arolygiad hwn. Heb eu help a'u cydweithrediad, ni fyddai'r arolygiad hwn wedi bod yn bosibl.

© Hawlfraint y Goron 2021

Gallwch aildefnyddio'r wybodaeth hon (ac eithrio logos) yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored. I weld y drwydded hon, ewch i [www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence](http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence) <<http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence>> neu anfonwch e-bost i [psi@nationalarchives.gsi.gov.uk](mailto:psi@nationalarchives.gsi.gov.uk) <<mailto:psi@nationalarchives.gsi.gov.uk>>.

Lle'r ydym wedi nodi gwybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd yn rhaid i chi gael caniatâd deiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael i'w lawrlwytho yn:

[www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprobation](http://www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprobation)

ISBN: 978-1-914478-28-4

Cyhoeddwyd gan:

Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi  
1st Floor Civil Justice Centre  
1 Bridge Street West  
Manceinion  
M3 3FX

Dilynwch ni ar Twitter [@hmiprobation](https://twitter.com/hmiprobation)

# Cynnwys

---

<b>Rhagair</b> .....	<b>4</b>
<b>Gwybodaeth gyd-destunol</b> .....	<b>6</b>
<b>Crynodeb gweithredol</b> .....	<b>9</b>
<b>Argymhellion</b> .....	<b>16</b>
<b>1. Cefndir</b> .....	<b>17</b>
1.1 Y model newydd – y Model Gweithredu Targed (TOM).....	17
1.2 Y Darlun cenedlaethol .....	20
1.3 Cyllido.....	21
1.4 Y galw yn y dyfodol .....	21
<b>2. Yr hyn a ganfuwyd gennym – arweinyddiaeth</b> .....	<b>23</b>
2.1 Perthnasoedd cenedlaethol/rhanbarthol.....	24
2.2 Strwythurau rhanbarthol .....	24
2.3 Perthnasoedd CRC/NPS.....	25
2.4 Diwylliant/iaith .....	25
<b>3. Yr hyn a ganfuwyd gennym – staffio</b> .....	<b>27</b>
3.1 Dyrannu rolau .....	27
3.2 Gwyliau blynyddol .....	28
3.3 Recriwtio .....	28
3.4 Dysgu a datblygiad .....	28
3.5 Llwyth achosion cyfunol .....	29
3.6 Amrywiaeth .....	30
3.7 Fetio .....	31
3.8 Gwasanaethau Adnoddau Dynol (AD).....	31
<b>4. Yr hyn a ganfuwyd gennym – gwasanaethau</b> .....	<b>32</b>
4.1 Gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir .....	32
4.2 Ailsefydlu.....	36
4.3 Gwaith di-dâl .....	36
4.4 Ôl-groniadau .....	36
<b>5. Yr hyn a ganfuwyd gennym – gwybodaeth a chyfleusterau</b> .....	<b>38</b>
5.1 Technoleg.....	38
5.2 Ystadau .....	39
5.3 Canolfannau gweinyddol .....	39
5.4 Cyfathrebu.....	40
<b>Cyfeiriadau</b> .....	<b>41</b>
<b>Atodiad 1: Methodoleg</b> .....	<b>42</b>

## Rhagair

---

Mae'r gwasanaeth prawf wedi profi llawer o newidiadau yn ystod yr 20 mlynedd diwethaf, ac arweiniodd y diweddaraf drwy'r agenda *Trawsnewid Adsefydlu*<sup>1</sup>, at wahanu darpariaeth y sectorau preifat a chyhoeddus. Mae Arolygiaeth Prawf EM wedi datgan pryderon eisoes ynglŷn ag effaith *Trawsnewid Adsefydlu*. Bydd yr uno arfaethedig ym mis Mehefin eleni yn dwyn gwasanaethau prawf ynghyd unwaith eto fel un model cyflenwi newydd yn y sector cyhoeddus – rydym yn croesawu'r penderfyniad hwn. Mae rhaglen newid sylweddol i gyflawni'r uniad hwn a model gweithredu tymor hwy newydd wedi'u lansio. Os bydd buddiannau'r model yn cael eu gwireddu'n llawn a chydag adnoddau digonol, bydd hyn yn rhoi sylw i lawer o'n hargymhellion blaenorol i wella'r ddarpariaeth brawf. Yn wahanol i *Trawsnewid Adsefydlu*, mae mwyafrif helaeth y staff a rheolwyr y buom yn siarad â hwy'n cefnogi'r datblygiadau hyn.

Mae'r rhaglen uno'n gryn ymdrech a bydd yn gweld staff o 54 o sefydliadau gwahanol yn dod at ei gilydd ar ddiwrnod cyntaf y model, 26 Mehefin 2021. Mae hon yn dasg uchelgeisiol ynddi'i hun, ond gyda'r cymhlethdod ychwanegol o gyflawni'r newid hwn yng nghyd-destun pandemig byd-eang sydd wedi cymhlethu pethau'n fawr ac sydd wedi effeithio ar allu'r gwasanaeth i gynllunio ar gyfer y newid. Diwrnod cyntaf y gwasanaeth unedig newydd fydd dechrau, ac nid diwedd, yr uniad. Bydd cyfuno strwythurau etifeddol a rhoi'r model gweithredu newydd ar waith yn cymryd amser – gall fod yn bedair blynedd, o leiaf – a bydd risgiau cynhenid ynghlwm wrth hyn. Mae'r rhaglen newid yn cael ei chyflwyno'n gyflym ac mae hyn i gyd yn digwydd gyda'r cyfyngiadau Covid-19 presennol yn gefndir i'r cyfan.

Mae ein canfyddiadau'n seiliedig ar waith maes a gynhaliwyd rhwng mis Hydref 2020 a Chwefror 2021. Bu tîm yr arolygiad yn cyfweld dros 200 o bobl sy'n gysylltiedig â'r rhaglen ddiwygio gan gynnwys pob cyfarwyddwr prawf rhanbarthol ac arweinydd y ffrwd waith genedlaethol yn ogystal â staff rheng flaen mewn pum ardal brawf. Gwelwyd darlun sy'n esblygu'n gyflym gyda chynnydd amlwg ym momentwm y gwaith cynllunio a pharatoi wrth i'n gwaith maes fynd yn ei flaen. Wrth i gerrig milltir allweddol gael eu cyrraedd ac wrth i gynlluniau ddechrau amlygu eu hunain, bu cynnydd yn ein hyder (ac yn hyder y rhanddeiliaid allweddol) yng ngallu'r gwasanaeth i symud yn llwyddiannus i strwythur gwasanaeth unedig ar 26 Mehefin.

Rydym o'r farn bod y camau angenrheidiol yn cael eu cymryd i sicrhau dilyniant mewn rheoli dedfrydau o ddiwrnod cyntaf y gwasanaeth. Mae dull 'codi a symud' yn golygu bod swyddogion prawf (PO) a swyddogion gwasanaethau prawf (PSO) yn symud eu llwyth achosion presennol a rheolwyr llinell i'r gwasanaeth unedig am yr ychydig fisoedd cyntaf i leihau'r perygl y byddai defnyddwyr gwasanaeth yn cael eu 'colli' yn ystod y newid. Gwnaed cynnydd da i drosglwyddo adeiladau swyddfeydd Cwmni Adsefydlu Cymunedol (CRC) i Wasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi Service (HMPPS); mae'r broses o ddsbarthu gliniaduron newydd, ffonau symudol a chyfrifon TG y Weinyddiaeth Gyfiawnder hefyd wedi dechrau yn achos staff CRC.

Mae gennyf, fodd bynnag, bryderon mewn sawl maes. Mae'r Arolygiaeth wedi tynnu sylw yn y gorffennol at broblemau staffio; mae'r rhain yn parhau ac yn arbennig o ddifrifol mewn rhai rhanbarthau. Er bod cynlluniau ar waith i recriwtio a hyfforddi swyddogion prawf ychwanegol, mi gymer amser cyn y bydd hyn yn dwyn ffrwyth ac yn cyrraedd capasiti llawn. Mae her yn wynebu'r gwasanaeth i ddod â'r holl staff at ei gilydd ac i ddatblygu diwylliant cydlynol newydd ar gyfer y model unedig, lle bydd gan gyn staff CRC yr un statws a pharch â'u cyn-gydweithwyr NPS. Mae'r Fframwaith Dynamig sy'n cael ei ddefnyddio i gaffael cymorth adsefydlu ychwanegol ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth ar ei hôl hi yn achos rhai gwasanaethau, sy'n golygu nad oes llawer o amser i ddarparwyr i gychwyn gwasanaeth newydd erbyn diwedd Mehefin. Mewn rhai rhanbarthau, efallai y bydd bylchau ar y diwrnod cyntaf. Bydd angen rhoi sylw manwl i waith ailsefydlu hefyd. Roeddwn yn falch o weld y gwahaniaeth yr oedd cyllid ychwanegol ar gyfer gwasanaethau Drwy'r

---

<sup>1</sup> Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2013). *Transforming Rehabilitation: a strategy for reform*.

Giât wedi'i wneud yn ystod y tair blynedd diwethaf i waith â charcharorion sy'n cael eu rhyddhau o garchar. Yn ein rownd fwyaf diweddar o arolygiadau cafodd wyth allan o 10 CRC sgôr 'Rhagorol' ar yr agwedd hon ar ddarpariaeth gwasanaeth. Mae pryder gwirioneddol y bydd y cynnydd hwn yn cael ei beryglu wrth i'r contractau hyn gael eu terfynu, wrth i dimau chwalu ac wrth i ddarparwyr newydd gymryd eu lle. Bydd angen arweinyddiaeth ranbarthol gref i sicrhau na fydd hyn yn digwydd.

Rwyf yn ddiolchgar i bawb a fu'n gysylltiedig â'r arolygiad hwn ac sydd wedi ymateb i'r adborth annibynnol a gafwyd i'r rhaglen diwygio prawf i lywio'r gweithgarwch pontio. Dylid canmol staff prawf yn gyffredinol am eu cydnerthedd a'u gwaith caled yn ystod y cyfnod anodd hwn. Mi fydd y diwrnod cyntaf yn ddechrau siwrnai i'r gwasanaeth prawf unedig, ac edrychaf ymlaen at weld cynnydd yn ein rhaglen arolygu reolaidd yn y dyfodol.



**Justin Russell**

Prif Arolygydd Prawf Ei Mawrhydi

## Gwybodaeth gyd-destunol

### Yr amserlen ar gyfer diwygio prawf

<b>Mai 2013</b>	Y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cyhoeddi papur gwyn o'r enw <i>Trawsnewid Adsefydlu (TR)</i> , a oedd yn cyflwyno cynlluniau i rannu'r ddarpariaeth prawf rhwng y sectorau preifat a chyhoeddus.
<b>Mehefin 2014</b>	Lansio Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) newydd i oruchwylio troseddwy'r risg uchel a chreu 21 Cwmni Adsefydlu Cymunedol (CRC) i oruchwylio troseddwy'r risg isel a chanolig.
<b>Gorffennaf 2018</b>	HMPPS yn cyhoeddi y bydd yn terfynu contractau CRC yn gynnar yn 2020. Pob gweithgarwch rheoli dedfrydau i gael ei ddarparu gan yr NPS, gydag ymyriadau a gwaith di-dâl yn cael ei ddarparu gan nifer o bartneriaid cyflenwi prawf newydd o'r sectorau preifat neu wirfoddol.
<b>Rhagfyr 2019</b>	Yr holl weithgarwch rheoli dedfrydau yng Nghymru'n cael ei symud i'r NPS.
<b>Mawrth 2020</b>	HMPPS yn cyhoeddi Model Gweithredu Targed drafft, sy'n cynnwys model arfaethedig ar gyfer gwasanaethau prawf yng Nghymru a Lloegr ar ôl Mehefin 2021.
<b>Mawrth 2020</b>	Cyfyngiadau Covid-19 yn dod i rym ledled Cymru a Lloegr. Mae'r cyfyngiadau'n cael effaith fawr ar y ddarpariaeth gwasanaethau prawf.
<b>Mehefin 2020</b>	Yr Arglwydd Ganghellor yn cyhoeddi ei fod y canslo'r caffael partner cyflenwi prawf arfaethedig. Bydd darpariaeth gwaith di-dâl, gwasanaethau Drwy'r Giât a rhaglenni newid ymddygiadol yn symud yn ôl i'r sector cyhoeddus o 2021 ymlaen.
<b>Mehefin 2020</b>	HMPPS yn lansio'r cyntaf o'r cystadlaethau Fframwaith Dynamig. Mae elusennau, sefydliadau gwirfoddol a phreifat wedi ymgeisio am gyfran o £100m y flwyddyn i redeg gwasanaethau cymorth ychwanegol fel addysg, cyflogaeth, gwasanaethau arbenigol i fenywod a llety.
<b>Gorffennaf 2020</b>	HMPPS yn cyhoeddi ei Strategaeth Gweithlu Prawf.
<b>Chwefror 2021</b>	HMPPS yn cyhoeddi ei Fodel Gweithredu Targed ar gyfer y gwasanaeth prawf unedig.
<b>26 Mehefin 2021</b>	Diwrnod cyntaf y gwasanaeth prawf unedig newydd, a fydd yn gyfrifol am reoli pawb sydd o dan oruchwyliaeth ar orchymyn cymunedol neu drwydded yn dilyn eu rhyddhau o garchar yng Nghymru a Lloegr.

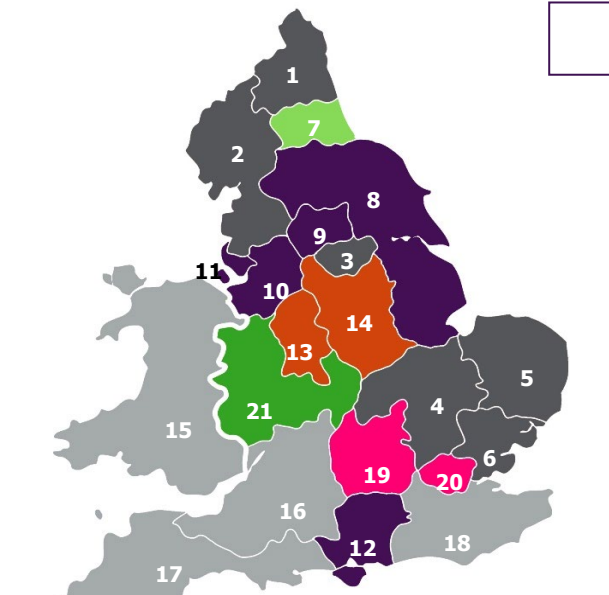
<b>21</b>	Nifer yr ardaloedd ym mhecyn contract presennol CRCau
<b>7</b>	Nifer y rhiant sefydliadau sydd ar hyn o bryd yn darparu gwasanaethau prawf CRC
<b>12</b>	Nifer y rhanbarthau prawf newydd yng Nghymru a Lloegr o dan y model unedig
<b>54</b>	Nifer y sefydliadau sy'n rhan o'r rhaglen drosglwyddo (sy'n cyflogi unigolion a fydd yn cael eu trosglwyddo i naill ai'r gwasanaeth prawf unedig neu'r Fframwaith Dynamig)
<b>16,333</b>	Amcangyfrif o faint gweithlu'r model unedig newydd
<b>9,533</b>	Nifer y staff sy'n cael eu cyflogi gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol ar hyn o bryd
<b>7,500</b>	Amcangyfrif o nifer y swyddi CRC (cyfwerth ag amser llawn) a fydd yn cael eu trosglwyddo i naill ai'r gwasanaeth prawf unedig neu'r Fframwaith Dynamig
<b>223,000</b>	Amcangyfrif o'r llwyth achosion ar ddiwrnod cyntaf yr uniad <sup>2</sup>
<b>112,723</b>	Amcangyfrif o'r llwyth achosion a fydd yn trosglwyddo o CRCau i'r gwasanaeth unedig
<b>11</b>	Nifer y gwahanol fathau o gymorth a gomisiynir o dan y Fframwaith Dynamig
<b>118</b>	Nifer y contractau/lotiau a ddyfernir ar gyfer cyflogaeth, hyfforddiant ac addysg; llety; llesiant; a gwasanaethau menywod

### Trosglwyddo i fodel unedig

Mae'r mapiau yn Ffigur 1 yn dangos sut y bydd strwythur rhanbarthol y ddarpariaeth brawf yn newid ar ôl 26 Mehefin 2021. Gwelwyd cynnydd yn nifer adrannau'r Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol o chwe adran yn Lloegr ac un adran yng Nghymru i 11 rhanbarth yn Lloegr ac un yng Nghymru o Ebrill 2020 ymlaen. Ar ôl 26 Mehefin 2021, bydd 21 rhanbarth CRC hefyd yn dod yn rhan o'r model unedig.

<sup>2</sup> Mae'r llwyth achosion presennol wedi lleihau o ganlyniad i ffactorau sy'n gysylltiedig â Covid-19, fel ôl-groniadau llysoedd. Mae'r nifer yn debygol o godi yn ystod 12 mis cyntaf yr uno.

# Ffigur 1: Pontio i'r model unedig



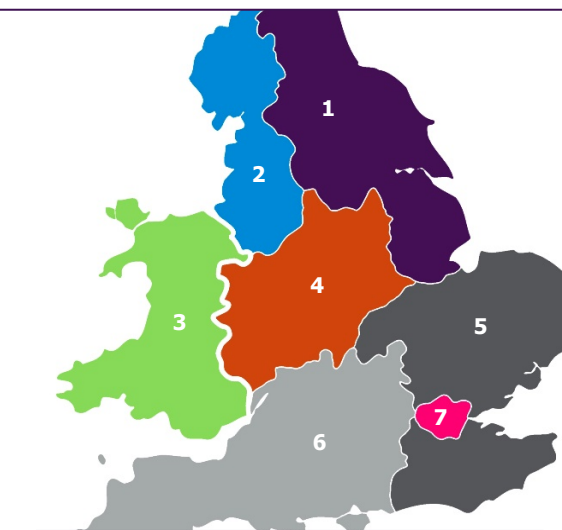
**21 CRC**  
25 Mehefin 2021

### Perchnogaeth CRC

1	Sodexo Justice Services mewn partneriaeth â Nacro
7	ARCC (Achieving Real Change in Communities)
8	Purple Futures
14	The Reducing Reoffending Partnership
15	Seetec
19	MTC
21	EOS Works Ltd

### Rhanbarthau CRC

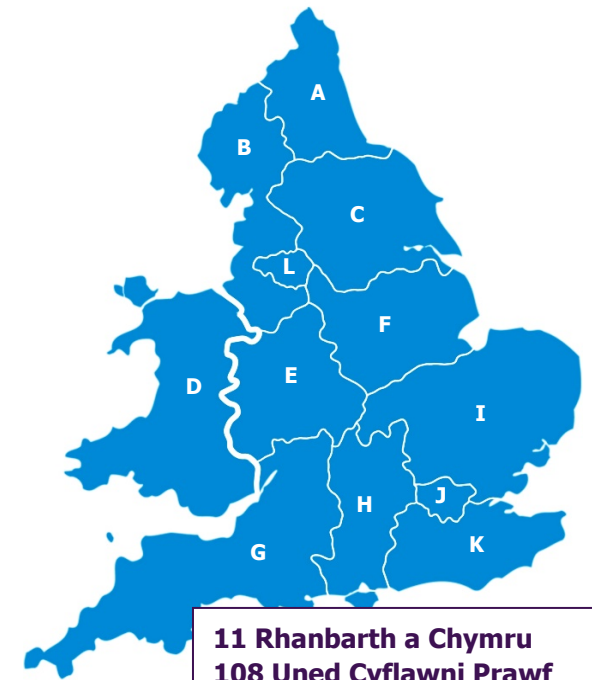
1	Northumbria	8	Humberside, Swydd Lincoln a Gogledd Swydd Efrog	15	Cymru
2	Cumbria Swydd Gaerhirfryn	9	Gorllewin Swydd Efrog	16	Bryste, Swydd Gaerloyw, Gwlad yr Haf a Wiltshire
3	De Swydd Efrog	10	Swydd Gaer a Manceinion Fwyaf	17	Dorset, Dyfnaint a Chernyw
4	Swydd Bedford, Swydd Northampton, Swydd Gaergrawnt a Hertfordshire	11	Glannau Mersi	18	Caint, Surrey a Sussex
5	Norfolk a Suffolk	12	Hampshire ac Ynys Wyth	19	Thames Valley
6	Essex	13	Swydd Stafford a Gorllewin Canolbarth Lloegr	20	Llundain
7	Durham Tees Valley	14	Swydd Derby, Swydd Gaerlŷr, Swydd Nottingham a Rutland	21	Swydd Warwick a West Mercia



**Adrannau'r NPS a Chymru**  
Newidiwyd i ranbarthau 01 Ebrill 2020

### Adrannau NPS

1	Gogledd Ddwyrain Lloegr
2	Gogledd Orllewin Lloegr
3	Cymru
4	Canolbarth Lloegr
5	De Ddwyrain a Dwyrain Lloegr
6	De Orllewin a De Canolbarth Lloegr
7	Llundain



**11 Rhanbarth a Chymru**  
**108 Uned Cyflawni Prawf**  
26 Mehefin 2021

### Rhanbarthau Prawf Newydd

A	Gogledd Ddwyrain Lloegr
B	Gogledd Orllewin Lloegr
C	Swydd Efrog a'r Humber
D	Cymru
E	Gorllewin Canolbarth Lloegr
F	Dwyrain Canolbarth Lloegr
G	De Orllewin Lloegr
H	De Canolbarth Lloegr
I	Dwyrain Lloegr
J	Llundain
K	Caint, Surrey a Sussex
L	Manceinion Fwyaf



## Crynodeb gweithredol

---

Mae'r arolygiad hwn yn edrych ar sut mae darparwyr prawf yn paratoi ar gyfer y model cyflawni prawf unedig, newydd sydd i'w gyflwyno ddiwedd Mehefin 2021. O dan y model unedig, daw'r swyddogaethau ar wahân sydd ar hyn o bryd yn cael eu darparu gan Wasanaeth Prawf Cenedlaethol y sector preifat a chan 18 o Gwmnïau Adsefydlu Cymunedol (CRC) o'r sector preifat mewn 21 ardal, at ei gilydd mewn un gwasanaeth sector cyhoeddus sy'n gyfrifol am adrodd i'r llysoedd, am reoli dedfrydau, darparu gofynion gwaith di-dâl ac ymyriadau newid ymddygiad, yn ogystal â chysylltu â dioddefwyr. Ochr yn ochr â hyn, bydd fframwaith caffael dynamig gwerth £100m y flwyddyn yn darparu gwasanaethau cymorth ychwanegol i rai o dan oruchwyliaeth prawf, fel cyngor ar lety a darpariaeth addysg, hyfforddiant a chyflogaeth (ETE) drwy gontractau â darparwyr o'r sectorau preifat a gwirfoddol.

Roedd yr arolygiad hwn yn canolbwyntio ar sut mae Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi (HMPPS), y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) a'r Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol (CRCau) yn ymateb i'r her o baratoi ar gyfer y newid sefydliadol mawr hwn. Mae'n edrych ar ba mor barod ydynt i gwblhau'r trosglwyddo i'r gwasanaeth unedig newydd ar 26 Mehefin o dan y pedwar prif faes sydd wedi'u cynnwys o fewn ein safonau arolygu craidd<sup>3</sup> ar gyfer arweinyddiaeth a darpariaeth gorfforaethol: arweinyddiaeth, staff, gwasanaethau a gwybodaeth a chyfleusterau.

Rhaid edrych ar y trosglwyddo hwn, a'r cynllunio manwl sy'n cael ei wneud ar ei gyfer, yng nghydestun y pandemig Covid-19 a'i effaith ar y gwasanaeth prawf a'r holl wasanaethau mae'n rhyngweithio â hwy. Bu'r effaith hon yn destun dau o arolygiadau diweddar Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi ar effaith modelau cyflawni eithriadol ar ddarpariaeth gwasanaeth prawf o ddiwedd mis Mawrth 2020<sup>4</sup> a'r adferiad ar ôl cyfnod y cyfyngiadau symud cyntaf rhwng Gorffennaf a Thachwedd.<sup>5</sup> Roedd parhau â pharatoadau ar gyfer trosglwyddo a hefyd delio ag effaith Covid-19 ar ddarpariaeth busnes fel arfer yn her enfawr i arweinyddion gwasanaeth cenedlaethol a rhanbarthol ac uwch reolwyr. Hoffem dalu teyrnged i'r ffordd maent wedi rheoli'r gofynion amrywiol hyn, gan gynnwys ton ail bandemig ddiwedd 2020, ar yr adeg pan oedd momentwm a gofynion y rhaglen drosglwyddo'n cyflymu.

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi canfyddiadau adolygiad thematig arall, a gynhaliwyd rhwng mis Hydref 2020 a Chwefror 2021, ar y parodrwydd ar gyfer pontio i'r model unedig newydd. Gwnaed gwaith maes o bell drwy ddefnyddio cyfweiliadau a grwpiau ffocws fideo ym mhump o'r rhanbarthau prawf newydd ac roeddent yn cynnwys timau'r NPS ac CRCau sydd ar hyn o bryd yn gweithio o fewn iddynt. Y rhanbarthau a arolygwyd oedd: Gogledd Orllewin Lloegr; Swydd Efrog a'r Humber; Llundain; Caint, Surrey a Sussex; a Chymru. Buom hefyd yn cynnal cyfres o gyfarfodydd yn ystod mis Hydref 2020 a Chwefror 2021 â swyddogion arweiniol HMPPS sy'n gyfrifol am y rhaglen diwygio prawf. Cynhaliwyd cyfweiliadau ychwanegol â phob un o'r 12 cyfarwyddwr prawf rhanbarthol ac â rhanddeiliaid allanol. Cynhaliwyd cyfanswm o 204 o gyfarfodydd. Ceir rhagor o fanylion am y dull a ddefnyddiwyd gennym yn Atodiad 1.

---

<sup>3</sup> Safonau arolygu Arolygiaeth Prawf EM: [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/about-our-work/our-standards-and-ratings](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/about-our-work/our-standards-and-ratings)

<sup>4</sup> Arolygiaeth Prawf EM. (2020). *A thematic review of the Exceptional Delivery Model arrangements in probation services in response to the COVID-19 pandemic*. [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/edmadult](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/edmadult)

<sup>5</sup> Arolygiaeth Prawf EM. (2021). *A thematic review of the quality and effectiveness of probation services recovering from the impact of exceptional delivery models introduced owing to the Covid-19 pandemic*. [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021)

Mae'r tabl hwn yn crynhoi elfennau allweddol y trosglwyddo, gyda gwybodaeth fwy manwl i ddilyn:

## Ein crynodeb o gynnydd yn erbyn ffrydiau gwaith allweddol

### Arweinyddiaeth

Ar y cyfan, mae'r rhaglen newid yn cael ei harwain yn dda yn genedlaethol, ac yn y rhanbarthau prawf. Mae Model Gweithredu Targed (TOM) newydd ar gyfer prawf wedi ei gwblhau a bydd yn cael ei roi ar waith yn raddol yn ystod y pedair blynedd nesaf i alluogi'r symud i wasanaeth prawf newydd. Mae dysgu gan NPS Cymru, lle mae elfennau o'r newid wedi digwydd ers Rhagfyr 2019, wedi ei ymgorffori. Mae trefniadau arweinyddiaeth newydd ar waith, yn genedlaethol ac yn rhanbarthol. Mae gwasanaethau'n gwneud cynnydd yn erbyn y cynlluniau newid i sicrhau y bydd swyddfeydd a'r cyfarpar cywir wedi'u dynodi ar gyfer yr holl staff ar ddiwrnod cyntaf y gwasanaeth unedig (26 Mehefin), a bod ymarferydd prawf wedi'i ddynodi i ddefnyddwyr gwasanaeth a'u bod yn gwybod ble a sut i adrodd. Mae llai o eglurder ynglŷn ag aseinio a dyrannu staff CRC corfforaethol sy'n cael eu trosglwyddo i'r strwythur unedig newydd. Bydd llwyddiant gweithredu'r TOM, ar ôl y diwrnod cyntaf, yn ddibynnol ar gynnydd y cynlluniau o ran anghenion hyfforddi staff, bod â'r niferoedd cywir o staff a sicrhau bod gwasanaethau cywir a phriodol ar waith i reoli'r perygl o niwed ac aildroeddu gan ddefnyddwyr gwasanaeth.

### Staffio

Mae'r broses o drosglwyddo staff o CRCau i'r gwasanaeth prawf newydd yn cyflymu. Rydym yn fodlon y bydd yr holl staff cymwys yn cael eu trosglwyddo erbyn y diwrnod cyntaf. Disgwylir y bydd y broses o ddynodi penaethiaid ar gyfer pob un o'r 108 Uned Cyflawni Prawf (PDU) lleol wedi'i chwblhau erbyn Ebrill 2021; bydd y rhain yn rolau arweinyddiaeth allweddol ar gyfer darpariaeth rheng flaen. Mae rhai rolau staff nad ydynt yn mapio'n rhwydd i strwythur y sefydliad newydd – bydd yn rhaid datrys hyn ar ôl uno.

Bydd llwyth achosion CRC yn cael eu trosglwyddo i'r gwasanaeth unedig, gydag ymarferwyr prawf yn cadw llwyth achos presennol yn y cyfnod yn syth ar ôl trosglwyddo. Mewn amser – cyn gynted ag y bydd cyn staff CRC wedi eu hyfforddi i reoli achosion risg uwch a bod staff presennol NPS wedi cael eu hyfforddi yn yr ystod lawn o achosion risg isel i ganolig – bydd yr holl ymarferwyr yn rheoli llwyth achosion cyfunol o achosion risg uwch ac is. Mae rhai rhanbarthau'n bwriadu gweithredu'r pecyn rheoli llwyth gwaith newydd yn gynnar i helpu i ddyrannu achosion. Er mwyn sicrhau bod achosion yn cael eu rheoli'n briodol gan staff hyfforddedig, rydym yn argymhell bod newidiadau i ddyraniad achosion yn cael eu gwneud yn unol â'r cynlluniau a amlinellwyd yn y TOM.

Ni fydd llawer o staff CRCau a oedd yn cael eu rheoli gan MTC a Seetec, sydd â'u systemau rheoli achosion eu hunain, wedi cael hyfforddiant llawn nac yn meddu ar yr holl sgiliau sydd eu hangen i ddefnyddio OASys<sup>6</sup> NPS a nDelius<sup>7</sup> cyn y diwrnod cyntaf. Er bod mesurau wrth gefn wedi'u nodi y bydd staff yn gallu gweld pdf o'r asesiad blaenorol ar nDelius, nes bydd yr holl staff wedi cael eu hyfforddi, bydd hyn yn faich ar y rhai hynny sydd â phrofiad o ddefnyddio'r systemau hyn gan y bydd yn rhaid iddynt helpu'r sawl sydd heb brofiad o'r fath.

Mae ychwanegiad swyddogion prawf newydd gymhwyso a PQiPs dan hyfforddiant yn hwb i niferoedd staff, ac mae hynny i'w groesawu. Fodd bynnag, cydnabyddir y bydd gan y grŵp hwn o staff newydd anghenion dysgu o hyd, llwyth achosion gwarchoddedig a chapasiti cyfyngedig yn y tymor byr. Bydd effaith hyn yn cael ei ysgwyddo gan uwch swyddogion prawf (SPO) a swyddogion prawf mwy profiadol sydd eisoes yn profi pwysau ychwanegol wrth iddynt brofi rhaglen newid fawr yn y tymor hwy.

<sup>6</sup> Mae'r gwasanaethau prawf a charchardai ledled y wlad yn defnyddio system o'r enw'r Offender Assessment System (OASys) i asesu risgiau ac anghenion troseddwy.

<sup>7</sup> nDelius yw'r system rheoli achosion gymeradwy a ddefnyddir gan yr NPS a CRCau yng Nghymru a Lloegr.

Er ei bod yn ymddangos y bydd prosesau trosglwyddo staff a llwyth achosion yn barod ar gyfer y diwrnod cyntaf, mae llawer i'w wneud o hyd i sicrhau bod gan yr holl staff fynediad at y cyfleoedd hyfforddi, dysgu a datblygiad perthnasol a llwyth gwaith y gallant ei reoli.

Nid oes cymaint o eglurder ynglŷn â rolau'r dyfodol ar gyfer rhai o staff corfforaethol arbenigol CRC, gan gynnwys rolau adnoddau dynol a data, a fydd yn cael eu trosglwyddo i'r gwasanaeth unedig. Bydd rhai staff sy'n gweithio â'r gwasanaethau ailsefydlu Drwy'r Giât yn trosglwyddo i'r darparwyr Fframwaith Dynamig. Fodd bynnag, mae manylion am eu cyflogwyr yn y dyfodol yn ddibynnol ar ganlyniad y cystadlaethau am wasanaethau a gomisiynir.

### **Gwasanaethau**

Bydd y pandemig Covid-19 yn parhau i effeithio ar hygyrchedd gwasanaethau ac ymyriadau'n genedlaethol, yn benodol ar ffurf ôl-groniadau sydd wedi datblygu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. O dan y Fframwaith Dynamig, mae tendrau'n cael eu dyfarnu i ddarparwyr gwasanaethau adsefydlu; fodd bynnag, nid yw pob lot daearyddol wedi denu ceisiadau sy'n cydymffurfio a bu'n rhaid ail gynnal y cystadlaethau. Mae perygl na fydd rhai gwasanaethau mewn rhai rhanbarthau'n gwbl barod erbyn y diwrnod cyntaf. O ganlyniad, ni fydd anghenion defnyddwyr gwasanaeth, er enghraifft rhai sy'n ymwneud ag addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, yn cael eu diwallu'n llawn gan ddarparwyr arbenigol. Bydd gwasanaethau ac ymyriadau sy'n cael eu darparu gan CRCau ar hyn o bryd yn dirwyn i ben ac nid yw'n amlwg sut y bydd unrhyw fylchau mewn gwasanaethau'n cael eu llenwi. Er y bydd yr holl ddefnyddwyr gwasanaeth yn parhau i gael eu goruchwylio gan eu swyddog prawf neu swyddog gwasanaethau prawf, efallai na fydd rhai yn cael yr ymyriadau ychwanegol angenrheidiol sydd eu hangen ar gyfer adsefydlu effeithiol.

Mae'r rhaglen diwygio prawf wedi gwneud cynnydd da gyda chytundebau i drosglwyddo'r ddarpariaeth gwaith di-dâl. Mae cynlluniau ar waith i barhau â'r ddarpariaeth gwaith di-dâl o'r diwrnod cyntaf, gan ddilyn trefniadau a etifeddwyd gan y CRCau. Ar y dechrau, roeddent yn poeni bod y chwech CRC sy'n cael eu rheoli gan MTC a Seetec yn gweithredu systemau trefnu gwaith di-dâl annibynnol ac y gallai hynny amharu ar y ddarpariaeth ar ôl trosglwyddo. Mae swyddogion trosglwyddo arweiniol am edrych a ellir trosglwyddo'r systemau hyn i'r system unedig i sicrhau dilyniant. Ar adeg yr arolygiad roedd y gwaith hwn yn dal i fynd yn ei flaen ac rydym yn pwysu ar y swyddogion i sicrhau bod hyn yn cael ei ddatrys yn barod ar gyfer y diwrnod cyntaf.

### **Gwybodaeth a chyfleusterau**

Mae'r rhaglen newid wedi rhoi pwyslais cynnar ar adolygu'r adeiladau a'r cyfleusterau presennol sy'n cael eu meddiannu gan y CRCau a'r NPS. Mae archwiliad llawn o'r ystâd prawf gyfunol wedi'i gynnal ac mae wedi arwain at gynllun moderneiddio pedair blynedd. Mae'r rhaglen waith hon yn gwneud cynnydd da a lle bo angen mae adeiladau wedi'u cau, mae contractau CRC â landlordiaid wedi'u terfynu, ac mae prydles wedi'u trosglwyddo lle mae swyddfa CRC yn parhau i gael ei defnyddio.

Mae tîm Digidol, Data a Thechnoleg HMPPS wedi gweithio â rhanbarthau'r NPS a CRCau i sicrhau y bydd y cyfarpar TGCh cywir yn barod ar gyfer staff ar y diwrnod cyntaf. Cynhaliwyd peilot llwyddiannus fis Chwefror 2021. Mae cyfarpar newydd yn cael ei ddarparu ac mae data'n cael ei drawsgludo, ac mae staff yn cael eu hyfforddi i fod yn barod ar gyfer y diwrnod cyntaf. Mae'r cam cyntaf wedi'i roi ar waith yn llwyddiannus mewn un ardal CRC, gyda chynllun uchelgeisiol ond realistig yn barod i gyflenwi'r holl gyfarpar cyn y diwrnod cyntaf.

### **Arweinyddiaeth**

Mae bron saith mlynedd wedi mynd heibio ers i ddiwygiadau *Trawsnewid Adsefydlu* arwain at raniad yn y gwasanaethau prawf. Nid yw'r dasg o drosglwyddo i fodel cyflawni integredig yn un y gellir ei chyflawni dros nos. Mae cymhlethdodau dod â staff a gwasanaethau at ei gilydd mewn un gwasanaeth unedig yn sylweddol. Nid yn unig y mae'r Model Gweithredu Targed (TOM) prawf newydd yn disodli saith model sefydliad rhiant CRC, ond mae hefyd yn disodli'r model gweithredu

sy'n cael ei defnyddio yn yr NPS ar hyn o bryd. Mae byrddau cenedlaethol a rhanbarthol wedi'u sefydlu i hybu'r gweithgarwch trawsnewid ac mae sawl rhyng-ddibyniaeth ynghlwm wrth y prosiect. Er enghraifft, mae angen dyrannu rôl i bob aelod o staff o fewn y strwythur newydd, ynghyd â chyfrif TG a darparu cyfarpar TG iddynt os oes angen, ac mae angen i'r strwythur adnoddau dynol priodol fod yn barod i hwyluso'r newidiadau hyn.

Ar gyfer diwrnod cyntaf y model prawf unedig ar ddiwedd Mehefin 2021, mae'r rhaglen diwygio prawf wedi mabwysiadu'r hyn a elwir ganddynt yn ddull 'codi a symud' i leihau risgiau'r broses. Er yr ymddengys fod yr iaith hon wedi newid dros amser, mae'n dal i gael ei defnyddio'n rheolaidd. Yn ymarferol, mae'n golygu cadw'r status quo o ran trefniadau gweithio staff sy'n symud i'r gwasanaeth newydd pan fo hynny'n bosibl. Er enghraifft, bydd ymarferwyr prawf yn mynd â'u llwyth achosion presennol i'r strwythur newydd a byddant yn parhau i'w goruchwyllo yn ystod y misoedd cyntaf gyda'r un rheolwyr llinell. Fodd bynnag, mae'r disgrifiad hwn yn celu maint y gwaith a'r broses, y newidiadau diwylliannol a'r seilwaith y bydd yn rhaid eu cwblhau os yw hyn am ddigwydd.

Clywsom fod staff CRC a'r NPS yn disgrifio'r broses uno fel 'yr NPS yn cymryd drosodd' neu wedi 'caffael', a daethom i'r casgliad fod hynny'n rhwystr diangen i'r newid diwylliannol y bydd ei angen i greu gwasanaeth gwirioneddol unedig. Er bod peth o'r iaith wedi newid yn ystod cyfnod ein gwaith maes, mae i'w chlywed o hyd. Byddai cadw'r enw presennol 'Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol' ar gyfer y gwasanaeth unedig yn rhwystr rhag greu ymdeimlad o sefydliad newydd lle byddai staff CRC a'r NPS yn teimlo eu bod yn gyfartal. Roeddem felly'n falch o weld bod y fersiwn ddiweddaraf o TOM yn defnyddio iaith fwy cynhwysol a bod uwch arweinyddion a staff eraill wedi rhoi pwyslais ar iaith sy'n fwy cynhwysol.

Cafodd cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol (RPD) eu penodi ac roeddent yn eu swydd o Ebrill 2020 ac maent wedi arwain y rhaglen newid hon a hefyd wedi rheoli effeithiau'r cyfyngiadau Covid-19. Mae llawer eisoes wedi gorfod arwain y newidiadau angenrheidiol i addasu strwythurau adrannol blaenorol i'r ôl troed rhanbarthol newydd. Mae rhai rhanbarthau a grëwyd o'r newydd, fel Dwyrain Canolbarth Lloegr a De Canolbarth Lloegr, wedi gorfod datblygu seilwaith rhanbarthol o'r newydd bron, tra bod y rhan fwyaf o'r staff a rheolwyr eisoes yn eu swyddi yn y rhanbarthau eraill ac yn cyfateb yn dda i'r partneriaethau strategol presennol.

Drwy gydol ein harolygiad, cawsom ein taro gan ymroddiad, cymhelliad a dycnwch llawer o'r staff sy'n helpu i gyflawni'r newid. Er gwaethaf heriau ychwanegol Covid-19, mae staff wedi ymroi'n llwyr i fwrw ymlaen â'r rhaglen newid, gan gredu'n fwy na dim y bydd yn arwain at wasanaeth prawf gwell. Er ein bod wedi gweld cydweithredu ac ymgysylltu da rhwng y rhan fwyaf o arweinyddion CRC a'r NPS, roedd effaith sylweddol ar weithgarwch y rhaglen lle nad oedd arweinyddion sefydliadau rhiant CRC yn gefnogol ac mae cryn dipyn o waith i'w wneud o hyd i alluogi CRCau i gwblhau'r newid. Mae rhai o uwch arweinyddion CRC eisoes wedi symud i rolau newydd yn y model unedig ac mi all eraill eu dilyn, sy'n gadael yr heriau posibl i'r CRCau i gynnal safonau darpariaeth busnes fel arfer yn y cyfnod yn arwain at Fehefin 2021.

## **Staff**

Yn genedlaethol, mae angen gwaith aruthrol i helpu i symud tua 8,500 (7,500 cyfwerth ag amser llawr) o staff CRC i'r strwythur newydd, a hefyd i helpu ag anghenion Adnoddau Dynol a gweithlu'r rhain yn yr NPS. Mae llawer o ryng-ddibyniaethau yn rhan o'r rhaglen newid, ac mae'r sefyllfa'n newid yn barhaus. Bydd yr oedi cyn comisiynu rhai gwasanaethau mewn rhai rhanbarthau drwy'r Fframwaith Dynamig yn effeithio ar staff sy'n gweithio i'r darparwyr presennol, sydd o hyd heb fod yn siŵr i bwy y byddant yn gweithio iddynt ar ôl Mehefin. Mae contractwyr wedi'u cyflogi i helpu tîm canolog yr HMPPS gyda rhai elfennau o'r ffrwd waith hon. Rydym yn amau a oes digon o amser i gwblhau holl brosesau trosglwyddo staff hanfodol, y bydd eu hangen yn y misoedd hyd at Fehefin 2021, gyda'r adnoddau sydd ar gael ar hyn o bryd.

Mae oedi yn y broses o ddyrannu rolau yn y gwasanaeth unedig wedi achosi cryn ansicrwydd i lawer o staff. Mae rolau a chyfrifoldebau'r dyfodol i'r rhai sydd â rolau rheoli dedfrydau'n golygu mwy o sicrwydd nag i staff eraill, yn enwedig rhai mewn swyddogaethau corfforaethol ac ailsefydlu. Bydd y rhan fwyaf o staff sy'n gyfrifol am gyflwyno rhaglenni achrededig a gofynion gweithgareddau adsefydlu (RAR) yn trosglwyddo i dimau ymyriadau arbenigol yn y strwythur newydd. Fodd bynnag, bydd staff eraill yn trosglwyddo i ddarparwyr Fframwaith Dynamig, er enghraifft y rhai fydd yn darparu rhai gwasanaethau Drwy'r Giât drwy gontractau allanol. Er bod rôl wedi'i gwarantu i'r holl staff yn y model unedig newydd gyda chyflog wedi'i ddiogelu am dair blynedd, mae'r ansicrwydd hwn yn parhau i fod yn achos pryder. Mae diffyg rhannu peth o ddata staff yn amserol gan sefydliadau rhiant CRC a'r prosesau sicrhau ansawdd maith yn achos y data hwn ar ran HMPPS wedi cyfrannu at lawer o'r oedi, gyda chontractwyr allanol HMPPS yn cael trafferth i ddeall y cyd-destun y mae eu hymarferion sicrhau data'n rhan ohono.

Roedd y broses o ddyrannu prif swyddogion cynorthwyol, er enghraifft i bob Uned Cyflawni Prawf, i fod wedi'i chwblhau'n wreiddiol yn ystod Hydref 2020 ac nid yw'r oedi i gwblhau hyn tan Fawrth/Ebrill 2021 wedi helpu. Mewn cyfnod pan ddylai uwch reolwyr fod yn gwthio'r newid yn ei flaen, ac yn cynorthwyo eu timau, mae eu rolau hwy eu hunain ym model y dyfodol wedi bod yn achos ansicrwydd.

Nid yw rhai o'r heriau gyda staffio i gyd yn ymwneud â'r newid, ac rydym wedi tynnu sylw at heriau staffio i'r NPS a CRCau ers nifer o flynyddoedd. Mae gan rai rhanbarthau gyfradd uchel o swyddi gwag ar gyfer swyddogion prawf cymwysedig, gyda rhai yn gymaint â 35 y cant. Mae'r broblem hon ar ei gwaethaf yn y rhanbarthau deheuol ac mae'r her hon yn debygol o barhau am amser eto. Mae agenda proffesiynoleiddio'r gweithlu yn un uchelgeisiol ond os yw am lwyddo, bydd angen digon o swyddogion prawf cymwysedig mewn swyddi. Mae'r gwaith o recriwtio 1,000 o hyfforddeion prawf (PQiP) wedi parhau drwy gydol y pandemig, ond mi gymer amser cyn y byddant yn meddu ar sgiliau digonol. Hefyd mae angen cydbwysedd rhwng nifer y PQiP sy'n cael eu hyfforddi a'r seilwaith angenrheidiol, gan gynnwys rheolwyr ac aseswyr i'w cynorthwyo. Wrth i'r hen adrannau prawf rannu'n rhanbarthau prawf newydd yn ystod haf 2020, cafodd y timau uwch arweinyddion presennol eu rhannu rhyngddynt, gan adael rhai rhanbarthau newydd gyda bylchau i'w llenwi. Mae cynnydd da wedi'i wneud i lenwi swyddi Penaethiaid Gweithrediadau. Fodd bynnag, mae swyddi rhanbarthol pwysig eraill yn dal heb eu llenwi. Yn benodol, nid oedd swyddi Penaethiaid Integreiddio a fydd yn arwain ar gomisiynu gwasanaethau'n rhanbarthol wedi'u llenwi erbyn diwedd Chwefror 2021 - a hynny bedwar mis yn unig cyn y trosglwyddo. Rydym yn teimlo nad oes gan y timau arweinyddiaeth rhanbarthol newydd swydd benodol i arwain ar waith adsefydlu i oruchwyllo ansawdd gwaith cynllunio i ryddhau ac ailsefydlu ar draws pob rhanbarth ac i gynorthwyo penaethiaid gwasanaeth PDU lleol gyda'r swyddogaeth hanfodol hon.

## Gwasanaethau

O dan y model *Trawsnewid Adsefydlu*, mae pob rhaglen newid ymddygiad (ac eithrio rhaglenni troseddwy'r rhyw) a lleoliadau gwaith di-dâl – gan gynnwys rhai ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth NPS – wedi cael eu rhedeg yn lleol gan CRCau. Maent wedi bod yn gyfrifol hefyd am ddarparu gwasanaethau Trwy'r Giât i helpu carcharorion ag ailsefydlu wrth iddynt adael carchar.

Yn dilyn yr uno ym mis Mehefin, bydd holl staff CRC sy'n gysylltiedig â gwaith di-dâl, gofynion gweithgareddau adsefydlu (RAR) a rhaglenni achrededig, yn trosglwyddo i dimau cyfatebol yn y gwasanaeth unedig newydd, neu gyda'r Fframwaith Dynamig. Mewn carchardai, bydd staff CRC sy'n gyfrifol am swyddogaethau asesu a rheoli achosion mewn gwasanaethau Drwy'r Giât hefyd yn trosglwyddo i'r gwasanaeth newydd. Roedd y penderfyniad yng Ngorffennaf 2020 i ddod â staff gwaith di-dâl ac ymyriadau eraill i'r gwasanaeth newydd, yn hytrach na'u contractio i bartneriaid cyflawni prawf, yn sioc i CRCau. Roedd llai o amser i baratoi ar gyfer y newid hwn nag a oedd ar gyfer uno swyddogaethau rheoli dedfrydau, a gyhoeddwyd yn 2019. Buom yn siarad â rheolwyr a staff sy'n arbenigo yn y swyddogaethau hyn, ac roeddent hwy'n bryderus am y sylw a'r statws a gânt yn y sefydliad unedig newydd. Roeddent yn poeni y byddant yn cael eu gweld fel staff â 'statws eilradd' gan ochr rheoli dedfrydau'r sefydliad.

Mae trosglwyddo gweithgareddau gwaith di-dâl yn mynd yn ei flaen yn dda. Mae'r TOM yn datgan dymuniadau HMPPS yn glir i adeiladu ar lwyddiant gweithgareddau gwaith di-dâl a wnaed gan CRCau, sydd yn gyffredinol wedi cael eu sgorio fel 'Da' mewn arolygiadau diweddar. Ar gyfer y diwrnod cyntaf, dywedwyd wrthym y bydd gwasanaethau'n trosglwyddo 'fel y maent'. Mae cynlluniau manwl ar waith, wedi'u hategu gan fesurau wrth gefn priodol, i sicrhau y bydd gwaith di-dâl ar gael o'r diwrnod cyntaf. Profwyd heriau sylweddol o ran ariannu'r ddarpariaeth gwaith di-dâl ar ddechrau *Trawsnewid Adsefydlu*, gyda staff yn cael anhawster cael tanwydd ac eitemau eraill yr oedd eu hangen ar gyfer partïon gweithio. Rydym wedi cael sicrwydd bod gwaith manwl wedi'i wneud i sicrhau na fydd problemau tebyg yn codi gyda'r model newydd. Mae'r systemau presennol trefnu gwaith di-dâl a ddefnyddir gan MTC a Seotec wedi golygu rhai heriau wrth geisio sicrhau dilyniant. Mae timau digidol yn gweithio ag arweinyddion trosglwyddo i sicrhau pontio esmwyth ar gyfer y systemau hyn. Ar adeg yr arolygiad, roedd y gwaith hwn yn mynd yn ei flaen ac mae'n bwysig bod y gwaith yn cael ei gwblhau cyn y diwrnod cyntaf i sicrhau y gellir parhau i gynnig gwaith di-dâl.

Bydd y Fframwaith Dynamig yn cael ei ddefnyddio i gomisiynu cymorth ailsefydlu ac adsefydlu ychwanegol ym mhob rhanbarth i ategu gwaith rheoli dedfrydau mewn carchardai ac yn y gymuned. Pan fydd y TOM llawn ar waith, bydd 11 llwybr ymyriad ar wahân yn cael eu comisiynu drwy'r Fframwaith Dynamig. Yr uchelgais ar gyfer y diwrnod cyntaf yw bod gwasanaethau'n cael eu comisiynu a'u bod yn weithredol ar gyfer: addysg, hyfforddiant, a chyflogaeth (ETE); llety; llesiant personol (sy'n cynnwys pedair elfen); a gwasanaethau menywod. Cafodd y gwasanaethau hyn eu comisiynu'n genedlaethol gyntaf drwy gyfanswm o 110 o gontractau, gyda threfniadau amgen wedi'u cyd-gomisiynu yn Llundain (ymyriadau ar gyfer menywod) a Manceinion Fwyaf. Rydym wedi canfod risgiau a bylchau posibl yng nghwmpas y contractau cyntaf hyn, ac mae hyn yn achos peth pryder, er enghraifft ni chafwyd dim cynigion sy'n cydymffurfio ar gyfer ETE mewn un rhanbarth, ar gyfer llety mewn tri rhanbarth a bu'n rhaid ail-redeg y cystadlaethau hyn. Bydd gwasanaethau ar gyfer pobl ifanc, pobl ddu, Asiaid a lleiafrifoedd ethnig sydd wedi'u cynnwys o fewn y llwybrau ar gael ar y diwrnod cyntaf. Bydd y llwybrau sy'n weddill yn cael eu tendro'n rhanbarthol yn ddiweddarach gan y cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol gan gynnwys gwasanaethau i oedolion ifanc a phobl o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, dibyniaeth a gwella a chyllid, budd-daliadau a dyled. Bydd contract cenedlaethol ar gyfer sefydliad i gefnogi ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth hefyd yn mynd ar dendr yn ystod hydref 2021.

Erbyn Chwefror 2021, roedd canlyniadau'r ddau lwybr Fframwaith Dynamig yma wedi'u cyhoeddi ac mae rhagor o gyhoeddiadau yn yr arfaeth. Ymddengys y bydd yn anorfod y gwelwn fylchau yn y ddarpariaeth ar y diwrnod cyntaf – o ystyried y diffyg ceisiadau mewn rhai ardaloedd, yr angen i ail-dendro rhai lotiau a'r ychydig iawn o amser sydd ar gael i'r holl wasanaethau a gomisiynwyd i fod yn barod cyn diwedd Mehefin. Y cwestiwn yw i ba raddau fydd y bylchau hyn yn effeithio ar y ddarpariaeth ac ar ganlyniadau i ddefnyddwyr gwasanaeth, ac am ba hyd y caniateir iddynt bara. Mae trefniadau wrth gefn yn cael eu gwneud mewn ardaloedd lle na chafwyd dim ceisiadau, gan gynnwys ystyried dyfarniadau uniongyrchol i ddarparwyr posibl neu bresennol. Fodd bynnag, mae'n cymryd amser i baratoi gwasanaethau newydd ac mae'n debygol y bydd bylchau o hyd ar y diwrnod cyntaf, ac y bydd angen i ddarparwyr prawf fod yn gyfrifol am beth o'r gwaith hwn eu hunain yn ychwanegol at eu dyletswyddau arferol.

Mae'n ymddangos bod y ffrwd waith ailsefydlu ar ei hôl hi o'i gymharu â rhannau eraill o'r rhaglen ac nid yw wedi datblygu'n llawn. Roedd y tîm cenedlaethol yn awyddus i ddatblygu dull cyson, ond gwelsom ddulliau a oedd yn amrywio rhwng y rhanbarthau. Roedd hyn yn cynnwys amheuaeth ynglŷn a ddylai staff ailsefydlu fod wedi'u lleoli yn y carchar ynteu yn y gymuned. Mae diffyg arweinyddiaeth strategol, sydd wedi'i diffinio'n glir ar gyfer ailsefydlu yn y strwythurau rhanbarthol newydd. Mae'r ffrwd waith hon yn rhan sylweddol o'r llwyth achosion ac mae darpariaeth lwyddiannus yn gofyn am gydlynw â llywodraethwyr carchardai, penaethiaid lleol y ddarpariaeth brawf ac ystod o bartneriaid strategol eraill. Rydym yn argymhell penodi arweinyddion ailsefydlu rhanbarthol i sicrhau bod hyn yn digwydd.

Bydd cyfleoedd i gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol gymryd rhan mewn cyd-gomisiynu lleol, er enghraifft â Chomisiynwyr Heddlu a Throsedd, a hynny drwy ddefnydd o gronfa canlyniadau ac

arloesi rhanbarthol (ROIF). Mae'r cyllid ar gyfer hyn wedi'i gyfyngu i flwyddyn un ond mae potensial iddi i dyfu yn y blynyddoedd nesaf. Fodd bynnag, nid oedd dealltwriaeth gyffredinol o'r meini prawf ar gyfer dyrannu'r arian hwn ymhlith y rhai y buom yn eu cyfweld, ac amharwyd ar y gwaith cynllunio gan oedi cyn penodi penaethiaid integreiddio cymunedol rhanbarthol. Nid yw'r ROIF ar gael i wasanaethau sy'n rhan o ddedfryd unigolyn, fel gofynion gweithgareddau ailsefydlu (RAR) a all gael eu gorfodi fel gofyniad llys neu drwydded, a fydd yn cyfyngu ar y defnydd ohoni.

### **Gwybodaeth a chyfleusterau**

Mae darparu cyfarpar TGCh priodol ar gyfer yr holl staff yn elfen allweddol o'r broses uno. Heb ddosbarthu gliniaduron a ffonau sy'n gweithio â'r systemau NPS presennol, ni fydd cyn staff CRC yn gallu gweithredu ar y diwrnod cyntaf a bydd yn rhaid i bob aelod o staff gael cyfrif justice.gov. Mae cynllun clir ar waith i gyflenwi cyfarpar priodol i staff CRC, gyda threfniadau gweithredu a dosbarthu wedi'u haddasu i ystyried y cyfyngiadau Covid-19. Cafodd y broses o gyflwyno cyfarpar ei phrofi ym mis Chwefror 2021 a bydd yn parhau yn y rhanbarthau tan Fehefin 2021.

Er y bydd peth hyfforddi a chynefino i staff CRC sy'n symud i reoli achosion NPS a systemau TGCh corfforaethol eraill wedi'u cwblhau cyn y diwrnod cyntaf, bydd y rhan fwyaf yn digwydd ar ôl Mehefin 2021. Nid yw staff perchnogion dau CRC (Seetec a MTC) wedi defnyddio systemau OASys a National Delius (nDelius) yn ystod y blynyddoedd diwethaf a bydd angen hyfforddiant ychwanegol arnynt i ddefnyddio'r systemau hyn.

Disgwylir y bydd proses newydd yn weithredol ar nDelius i alluogi staff rheoli dedfrydau i ganfod ac atgyfeirio achosion at ymyriadau priodol sydd wedi'u contractio drwy'r Fframwaith Dynamig. Mae trefniadau yn barod os na fydd y pecyn atgyfeirio hwn yn weithredol ar y diwrnod cyntaf. Yn y tymor hwy, bydd yr OASys a nDelius a systemau rheoli risg yn cael eu hailddylunio.

Mae staff NPS a CRC yn gweithio ar hyn o bryd mewn 450 o adeiladau gwahanol ledled Cymru a Lloegr. Yn ystod cyfnod *Trawsnewid Adsefydlu*, mae CRCau wedi gallu symud llawer o'u staff i swyddfeydd cynllun agored, modern. Mae'r safleoedd hyn yn aml yn well na'r adeiladau etifeddol a oedd yn cael eu meddiannu gan yr NPS, ac yr oedd ein harolygiadau'n teimlo bod yn rai mewn cyflwr gwaeth a'u bod yn anaddas i'r gofynion. Tasg fawr i'r rhaglen newid oedd cytuno ar gynllun ystadau cyfunol sy'n mapio pa adeiladau a fydd yn parhau i gael eu defnyddio ar ôl diwedd Mehefin, cytuno pa rai o adeiladau CRC fydd yn cael eu trosglwyddo i HMPPS, a pha rai fydd yn cael eu dychwelyd i'w landlordiaid gwreiddiol. Bydd angen i adeiladau sy'n trosglwyddo i'r gwasanaeth prawf newydd gael eu paratoi cyn y diwrnod cyntaf ar gyfer eu swyddogaeth newydd, er enghraifft, arwyddion newydd a sicrhau ceblau TGCh a fydd yn gweithio â systemau'r NPS. Mae'r rhaglen wedi nodi 97 o adeiladau CRC a fydd yn cael eu trosglwyddo i'r sector cyhoeddus erbyn diwedd Mehefin. Mae cynnydd da'n cael ei wneud ar y ffrwd waith hon gyda 94 o adeiladau wedi'u trosglwyddo erbyn diwedd Ionawr a chynllun clir yn barod i drosglwyddo'r gweddill erbyn 25 Mehefin. Mae cynlluniau hefyd yn cynnwys buddsoddiad cyfalaf sylweddol yn yr ystâd brawf, yn dilyn blynyddoedd heb lawer o fuddsoddiad.

Rydym wedi gwneud sylw eisoes ar y contract rheoli cyfleusterau sy'n weithredol yn adeiladau'r NPS,<sup>8</sup> ac mae hyn yn achos pryder o hyd i staff a bydd yn rhaid ei ddatrys. Rydym yn deall y bydd tîm cyfleusterau ystadau prawf pwrpasol yn weithredol yn y model unedig ac rydym yn gobeithio y bydd hyn yn rhoi sylw i'r pryderon ynglŷn â rheoli cyfleusterau. Gall y galw am ofod swyddfa newid yn y dyfodol wrth i'r gwasanaeth ddysgu drwy brofiad o weithio'n glyfar yn ystod y pandemig Covid-19 ac wrth i staff gael ei hannog i weithio'n fwy hyblyg. Mae'r TOM yn caniatáu i ddarparwyr gwasanaethau Fframwaith Dynamig yn achos ETE a llety gynyddu eu buddsoddiad yn y ddarpariaeth gwasanaethau drwy eu galluogi i ddefnyddio gofod sydd ar gael ar draws yr ystâd brawf am rent isel. Er na fydd anghenion llety darparwyr sy'n darparu'r ymyriadau hyn yn hysbys nes bydd canlyniad yr holl ymarferiadau bidio wedi'u cwblhau.

---

<sup>8</sup> Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2020) *An inspection of central functions supporting the National Probation Service*. [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/nationalnps](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/nationalnps)

# Argymhellion

---

## **Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi:**

1. sicrhau bod comisiynu gwasanaethau mewn rhanbarthau'n cael ei lywio gan ddadansoddiad cyfoes o angen strategol y llwyth achosion llawn, gan gynnwys trosglwyddo holl achosion CRC
2. sicrhau bod pecyn mesur llwyth gwaith effeithiol yn cael ei ddefnyddio yn y gwasanaeth prawf unedig, sy'n seiliedig ar dybiaethau sy'n adlewyrchu arferion cyfredol ar gyfer pob gweithgarwch
3. sicrhau bod cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol yn adolygu'r gwasanaethau a gomisiynwyd yn rhanbarthol ar gyfer eu rhanbarth eu hunain o fewn dwy flynedd i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion eu rhanbarth
4. sicrhau goruchwyliaeth strategol fwy eglur o wasanaethau ailsefydlu ym mhob un o ranbarthau Lloegr a Chymru. Rydym yn awgrymu penodi penaethiaid ailsefydlu rhanbarthol
5. sicrhau diwylliant cynhwysol sy'n parchu gwahanol gefndiroedd a phrofiadau'r staff sy'n ffurfio'r model prawf newydd ac sy'n rhoi statws cyfartal i staff ymyriadau a rheoli dedfrydau
6. sicrhau bod gwasanaethau priodol ar waith i reoli'r risg o niwed ac sy'n rhoi sylw i'r risg o droseddu, yn ystod misoedd olaf y contractau CRC cyn eu dirwyn i ben
7. sicrhau bod sylfaen sgiliau staff comisiynu a chorfforaethol CRC sy'n symud yn ddigon dealladwy a'u bod yn cael eu cyflogi'n briodol yn y model unedig newydd.

## **Dylai CRCau gan gynnwys sefydliadau rhiant:**

8. rhoi blaenoriaeth a hwyluso trosglwyddiad esmwyth y gweithlu CRC i'r gwasanaeth prawf unedig a darparwyr perthnasol a gomisiynwyd gan y Fframwaith Dynamig.



# 1. Cefndir

---

Yn 2014 rhoddodd y llywodraeth y rhaglen *Trawsnewid Adsefydlu* ar waith, a oedd yn creu'r Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol i weithio â throseddwr â risg uchel o niwed difrifol ac i gynghori llysoedd a chontractio'r llwyth achosion a oedd yn weddill i 21 o Gwmnïau Adsefydlu Cymunedol. Ers hynny mae'r rhaglen *Trawsnewid Adsefydlu* wedi bod yn destun cryn feirniadaeth, ac mae'r beirniaid wedi cynnwys Arolygiaeth Prawf EM a'r Swyddfa Archwilio Gwladol.<sup>9</sup> Yn ein hadroddiad blynyddol ar gyfer 2019, tynnodd yr Arolygiaeth sylw at gyfres o bryderon yn ymwneud â'r rhaglen *Trawsnewid Adsefydlu* a'r model cyflawni sy'n gysylltiedig â hi, gan ei ddisgrifio fel '*irredeemably flawed*'.<sup>10</sup>

Yn 2019, cyhoeddodd y llywodraeth ei bwriad i newid y ffordd o gyflawni'r ddarpariaeth brawf gyda'r holl waith rheoli dedfrydau'n cael ei wneud gan un gwasanaeth prawf o'r sector cyhoeddus a fyddai'n cael ei reoli'n genedlaethol. Byddai partneriaid cyflawni prawf o'r sectorau preifat a gwirfoddol yn gyfrifol am rai elfennau eraill o'r ddarpariaeth, gan gynnwys ymyriadau newid ymddygiad a goruchwyllo gorchmynion gwaith di-dâl. Fodd bynnag, ar 11 Mehefin 2020, o ganlyniad i'r ansicrwydd a achoswyd gan y pandemig Covid-19 a'i effaith bellgyrhaeddol ar brawf, cyhoeddodd yr Arglwydd Ganghellor Robert Buckland y byddai'r gwasanaeth prawf unedig newydd yn ogystal â bod yn gyfrifol am reoli dedfrydau, hefyd yn ymgymryd â chyfrifoldeb am waith di-dâl, gwasanaethau ailsefydlu a rhaglenni achrededig. Bydd gwasanaethau adsefydlu a gwasanaethau cymorth eraill, er enghraifft, rhai'n ymwneud â llety a chyflogaeth a hyfforddiant, yn cael eu prynu gan bartneriaid a gomisiynwyd drwy fframwaith prynu dynamig. Ar 23 Mehefin 2020, cyhoeddodd HMPPS Fodel Gweithredu Targed (TOM) drafft. Cyhoeddwyd TOM wedi'i ddiweddarau ar gyfer gwasanaeth prawf y dyfodol fis Chwefror 2021.

Fel y dangoswyd ar y mapiau ar dudalen wyth, bydd darpariaeth gwasanaethau prawf yn symud o chwe adran NPS a Chymru a 21 CRC i 11 rhanbarth yn Lloegr ynghyd â Chymru ar ôl Mehefin 2021.

Yng Nghymru, trosglwyddwyd gweithgarwch rheoli achosion o'r CRC i'r NPS fis Rhagfyr 2019, a bu hynny'n help i gofnodi dysgu cynnar ac i lywio cynlluniau ar gyfer trosglwyddo ar raddfa fwy ar gyfer yr agweddau hyn ar y gwaith. Bydd gwasanaethau gwaith di-dâl, rhaglenni achrededig a Thryw'r Giât yng Nghymru'n yn dilyn amserlen Lloegr ar 26 Mehefin 2021.

## 1.1 Y model newydd – y Model Gweithredu Targed (TOM)

Cyhoeddwyd Model Gweithredu Targed (TOM) ar gyfer y ddarpariaeth brawf unedig fis Chwefror 2021.<sup>11</sup> Mae'r TOM yn egluro sut y bydd pob elfen o waith prawf yn cael eu darparu yn y dyfodol ac mae'n cyflwyno uchelgeisiau tymor hwy i ddiwygio a thrawsnewid gwasanaethau prawf erbyn 2024. Mae'r TOM yn ei gwneud yn glir nad oes disgwyl y bydd pob rhan o'r model gweithredu'n gwbl weithredol ar ddiwedd Mehefin 2021, ond y bydd yn hytrach yn cael ei weithredu yn ystod yr ychydig flynyddoedd nesaf drwy ddull tri cham. Mae'r iaith a ddefnyddiwyd yn y fersiwn ddiweddaraf o'r model yn gynhwysol i'r holl staff sy'n ymuno â'r gwasanaeth unedig ac mae'n llawer gwell na'r hyn a gafwyd yn y fersiynau drafft blaenorol.

---

<sup>9</sup> Y Swyddfa Archwilio Gwladol. (2019). *Transforming Rehabilitation: Progress review*. [www.nao.org.uk/report/transforming-rehabilitation-progress-review](http://www.nao.org.uk/report/transforming-rehabilitation-progress-review)

<sup>10</sup> Arolygiaeth Prawf EM. (2019). Report of the Chief Inspector of Probation. [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/report-of-the-chief-inspector-of-probation](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/report-of-the-chief-inspector-of-probation)

<sup>11</sup> Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi. (2021). *The Target Operating Model for probation services in England and Wales*. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/959745/HMPPS\\_-\\_The\\_Target\\_Operating\\_Model\\_for\\_the\\_Future\\_of\\_Probation\\_Services\\_in\\_England\\_Wales\\_-\\_English\\_-\\_09-02-2021.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959745/HMPPS_-_The_Target_Operating_Model_for_the_Future_of_Probation_Services_in_England_Wales_-_English_-_09-02-2021.pdf)

## 1. 26 Mehefin 2021 – cychwyn y model unedig

- dull 'codi a symud' o drosglwyddo llwyth achosion a staff CRC lle bydd hyn yn bosibl gyda chyn lleied o effaith ar staff a defnyddwyr gwasanaeth
- lleoli staff mewn rolau yn y strwythur newydd ar gyfer holl staff presennol yr NPS a CRC wedi'i gwblhau.

## 2. Medi 2021 i Fawrth 2022 – sefydlogi a chysoni'r gwasanaeth

- lleoliadau staff i'w cadarnhau a phrosesau gweithredol i'w cysoni yn ystod y cyfnod hwn
- pob hyfforddiant gorfodol (er enghraifft, mewn rheoli achosion risg uchel) wedi'i gwblhau
- ymarferwyr prawf yn newid i lwyth achosion cyfunol o achosion risg uwch ac is.

## 3. Mawrth 2022 i Orffennaf 2024 a thu hwnt – trawsnewid y gwasanaeth

- proffesiynoleiddio a chofrestru swyddogion prawf
- gwelliannau i'r systemau rheoli achosion ac asesu risg electronig
- yr holl waith wedi'i gwblhau ar adeiladau prawf i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion y sefydliad newydd

Cafodd safonau prawf cenedlaethol newydd<sup>12</sup> eu cyhoeddi ar y cyd â'r TOM a byddant yn cael eu defnyddio o ddiwrnod cyntaf y gwasanaeth unedig. Mae'r safonau newydd yn rhoi pwyslais ar ganlyniadau, yn hytrach nag ar broses neu fewnbnw, gan ganolbwyntio ar sut mae staff yn gweithio â defnyddwyr gwasanaeth yn y gymuned, a'r rhai sy'n gwasanaethu dedfrydau o garchar. Nod y safonau yw gwella lefelau ansawdd a chysondeb yn ystod y cyfnod o newid a sefydlogi.

Mae'r ymadrodd 'codi a symud' yn golygu y bydd y rhan fwyaf o'r staff yn ymgymryd â'r un rôl yn syth ar ôl y cyfnod trosglwyddo, gyda'r un llwyth achosion, gyda'r rhan fwyaf yn yr un lleoliad ar ddiwrnod cyntaf y gwasanaeth unedig. Er mai dyma yw'r bwriad ar gyfer y rhan fwyaf o'r staff, mae hyn yn symleiddio'r gwaith sylweddol sydd ei angen o hyd mewn llawer o achosion. Hefyd, mae effaith Covid-19 ar gyflawni'n sylweddol iawn o hyd ac mae'n bosibl na fydd cyfyngiadau'n cael eu codi tan ychydig ddyddiau cyn y bydd y trosglwyddo'n digwydd.

Roedd y rhaglen newid fawr hon ynddi'i hun yn uchelgeisiol ac yn her. Fodd bynnag, mae'r pandemig Covid-19 wedi cymhlethu'r amserlen ymhellach, gan gynnwys y prosesau comisiynu, a bydd yn effeithio'n fawr ar sut y bydd yr ymgeisydd llwyddiannus am wasanaethau Fframwaith Dynamig yn gallu paratoi i fod yn barod ar y diwrnod cyntaf. Nid Covid-19 yw'r unig reswm pam fod yr amserlen wedi llithro'n ôl; mae oedi, yn enwedig yn y broses trosglwyddo staff, yn parhau'n achos pryder. Hefyd, mae diffyg diddordeb y farchnad mewn rhai gwasanaethau Fframwaith Dynamig a lleoliadau ceisiadau yn golygu ei bod yn debygol iawn y bydd bylchau mewn gwasanaethau mewn rhai rhanbarthau ar ddiwrnod cyntaf y gwasanaeth unedig.

Mewn sawl ffordd mae'r rhaglen newid gyfredol yn fwy cymhleth na *Thrawsnewid Adsefydlu*. Er bod yr NPS wedi bod yn gweithio o dan fwy nag un model gweithredu, mae saith riant sefydliad yr CRC wedi bod yn rhedeg eu modelau a'u systemau rheoli achosion eu hunain. Bydd yr holl staff yn dod ynghyd o dan un model gweithredu unedig newydd, a fydd yn golygu y bydd y newid a brofir yn dibynnu ar ba sefydliad y mae'r staff yn symud ohono.

---

<sup>12</sup> Gwasanaeth Carchardai a Prawf Ei Mawrhydi. (2021). *National Standards 2021 – Supporting transition to the new operating model*.  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/959746/HMPPS\\_-\\_National\\_Standards\\_2021\\_-\\_Supporting\\_transition\\_to\\_the\\_Unified\\_Model\\_English\\_-\\_09-02-2021.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959746/HMPPS_-_National_Standards_2021_-_Supporting_transition_to_the_Unified_Model_English_-_09-02-2021.pdf)

Yn wahanol i *Trawsnewid Adsefydlu*, lle'r roedd y mwyafrif sylweddol o'r staff yn feirniadol o'r rhaglen newid, gwelsom frwdfrydedd a chefnogaeth i'r model cyflawni prawf newydd ymhlith staff ar bob graddfa ac ymhlith rhanddeiliaid allweddol pwysig. Gwelwyd fod rheolwyr a staff wedi ymrwymo i gyflawni'r model unedig ac roedd hyn yn cyfrannu at eu penderfynoldeb a'u cydnerthedd, er gwaethaf y pwysau ychwanegol amlwg. Roeddent yn sylweddoli y byddai'n cymryd amser i fuddiannau llawn model prawf unedig gael eu gwireddu.

Meddai un uwch reolwr:

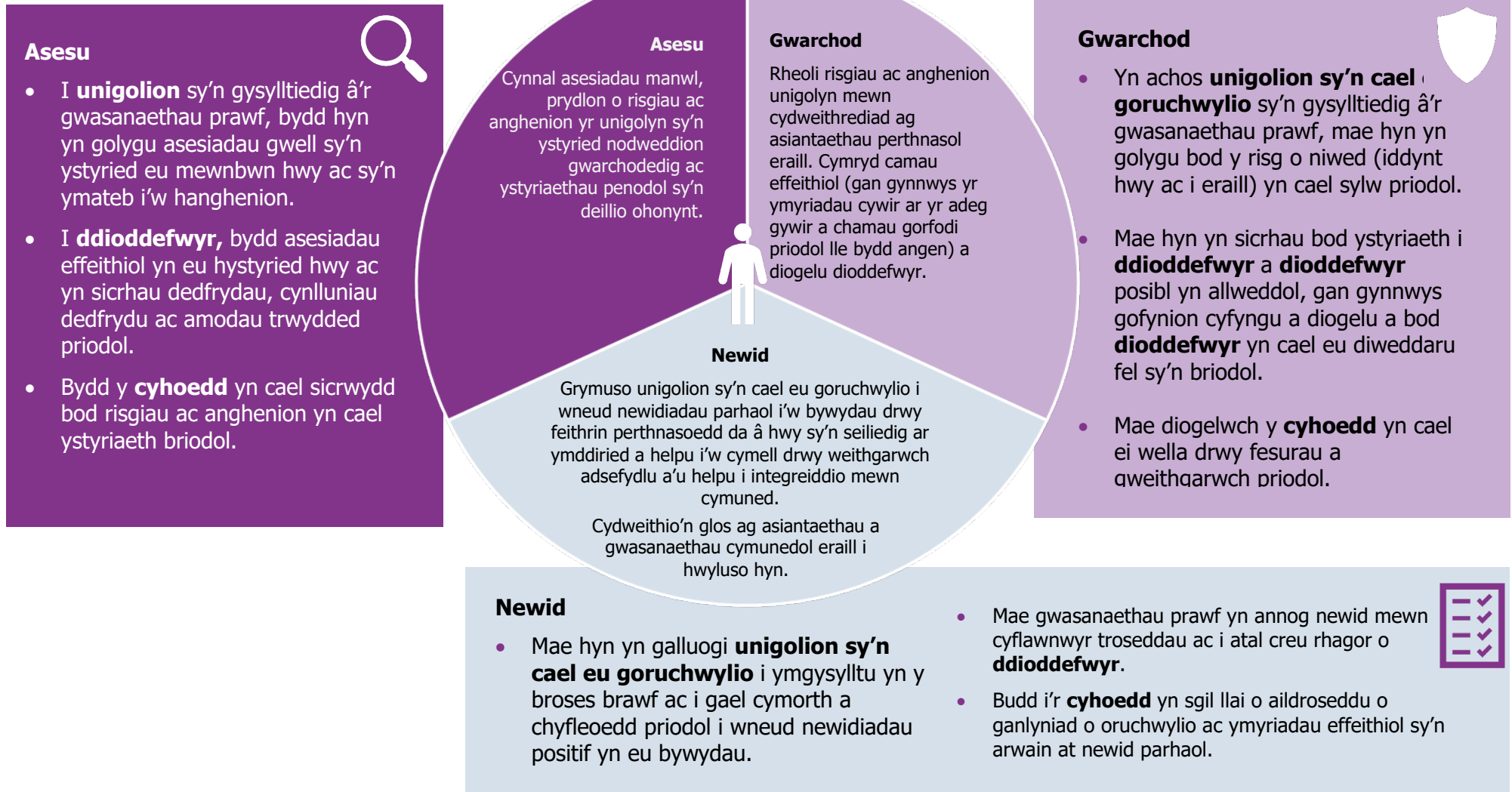
***“Bydd y newid yn wych ond mi fydd y flwyddyn gyntaf yn flêr ac anodd”.***

Meddai un arall:

***“Rwyf yn cofio fel y bu misoedd cyntaf Trawsnewid Adsefydlu yn 18 mis o uffern. Ond rwyf o blaid ailuno llwyth achosion, rwyf yn rhagweld y bydd yn flêr, ond rhaid inni ei gyflawni”.***

## 1.2 Y Darlun cenedlaethol

**Ffigur 2:** Gweledigaeth gyffredinol HMPPS ar gyfer y gwasanaeth prawf unedig newydd yw 'Asesu, Gwarchod a Newid'.



Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi. (2021). *The Target Operating Model for probation services in England and Wales*

### 1.3 Cyllido

Daw'r diwygiadau prawf hyn gyda buddsoddiad ychwanegol yn eu sgil. Mae'r llywodraeth wedi cyhoeddi £155m yn ychwanegol i ariannu'r broses o symud gwasanaethau prawf, a blwyddyn gyntaf gweithredwch, model unedig. Bydd cyfanswm y cyllid ar gyfer prawf yn 2021/2022 yn £1,177m, cynnydd o waelodlin 2019/2020 o £1,022m. Mae hyn cynnwys gwariant drwy'r Fframwaith Dynamig ynghyd â rheoli dedfrydau craidd a swyddogaethau eraill. Roedd y llywodraeth wedi cyfyngu'r adolygiad o wariant diwethaf i un flwyddyn (2021-2022), felly mae'n hanfodol bod lefel y cyllid hwn yn cael ei gynnal yn y blynyddoedd dilynol i alluogi'r gwasanaeth i ymwreiddio ac i gyflawni'r model gweithredu'n ôl y bwriad. Mi gymer amser i'r gwasanaeth gyrraedd lefelau perfformio uchel, o ystyried cymhlethdodau'r trosglwyddo i'r model unedig yn llawn a'r problemau a etifeddwyd o ran llwyth gwaith ac ansawdd goruchwyllo.

Y cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol (RPD) fydd yn gyfrifol am yr elfennau comisiynu sy'n weddill o dan y Fframwaith Dynamig. Er mwyn lleihau'r effaith negyddol bosibl ar ganlyniadau i ddefnyddwyr gwasanaeth, bydd angen rhoi trefniadau comisiynu rhanbarthol ar waith cyn gynted â phosibl ar ôl yr uno. Bydd angen i RPD weithredu ar frys i feithrin sgiliau comisiynu rhanbarthol i alluogi contractau ar gyfer dyfarnu a pharatoi contractau am wasanaethau ychwanegol i ddiwallu anghenion troseddegol defnyddwyr gwasanaeth. Bydd methiant i sicrhau bod gwasanaethau pellach yn barod yn cyfrannu at anghenion heb eu diwallu a chanlyniadau gwaeth, yn ogystal â'r perygl na fyddai'r buddsoddiad ychwanegol yn cael ei ddefnyddio'n briodol. Mae'r TOM yn mapio uchelgais i gynyddu'r defnydd o ddedfrydau cymunedol a bydd yn bwysig bod galluedd ar gael i gyflawni hyn.

### 1.4 Y galw yn y dyfodol

Roedd yr achos busnes dros fodel cyflawni prawf newydd yn cydnabod y tebygrwydd o gynnydd yn y galw am wasanaethau prawf. Mae'r llywodraeth wedi ymrwmo i gynnydd o 20,000 yn niferoedd yr heddlu erbyn 2023<sup>13</sup>. Mae'n anorfod y bydd hyn yn cynyddu'r cyfrannau euogfarnu a allai gynyddu llwyth achosion prawf gymaint â dau y cant. Mae'r TOM newydd yn golygu uchelgais i gynyddu'r defnydd o adroddiadau cyn-dedfrydu, a allai gyfrannu at gynnydd yn y defnydd o ddedfrydau cymunedol, os byddant yn helpu i osgoi defnydd diangen o ddedfrydau o garchar. Hefyd, wrth i'r wlad ddod allan o gyfyngiadau Covid-19, ac yn benodol, y cyfyngiadau symud cenedlaethol, mae posibilrwydd o gynnydd mewn gweithgarwch troseddol, yn y niferoedd sy'n cael eu harestio a hefyd yn nifer y cyhuddiadau.

Yn ein hadroddiad ar adferiad ar ôl Covid-19,<sup>14</sup> canfuwyd fod gostyngiad o tua 12 y cant wedi bod mewn dedfrydau cymunedol newydd yn y cyfnod rhwng 01 Mawrth 2020 a 28 Medi 2020 o'i gymharu â'r un cyfnod yn 2019. Bydd yn rhaid aros i weld am ba hyd y pery'r gostyngiad hwn. Bydd codi'r cyfyngiadau hefyd yn effeithio ar sut mae achosion yn cael eu rheoli yn y llysoedd a pha mor gyflym y bydd modd datrys ôl-groniad y llysoedd a achoswyd gan Covid-19.

Mae cyfyngiadau Covid-19 wedi arwain at ôl-groniadau eraill yn y system cyfiawnder troseddol,<sup>15</sup> ac i'r gwasanaethau prawf mae hyn yn golygu ôl-groniad mawr mewn gwaith di-dâl a rhaglenni achrededig a fydd yn cael eu trosglwyddo i'r model gweithredu newydd. Bydd angen rhagor o foddelu a chynllunio i roi sylw i effaith barhaus y pandemig ar ddarpariaeth y gwasanaeth prawf yn 2021/2022 wrth i'r gwasanaeth symud i'r strwythur newydd.

Hefyd, nid yw'n debygol y bydd y Fframwaith Dynamig yn cynnig yr amrediad llawn o wasanaethau ym mhob rhanbarth ar y diwrnod cyntaf. Bydd angen i ddarparwyr prawf bontio'r bwlch hwn, ac

---

<sup>13</sup> HM Trysorlys. (2020). Adolygiad o wariant. [www.gov.uk/government/publications/spending-review-2020-documents/spending-review-2020](http://www.gov.uk/government/publications/spending-review-2020-documents/spending-review-2020)

<sup>14</sup> Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2021). *A thematic review of the quality and effectiveness of probation services recovering from the impact of exceptional delivery models introduced owing to the Covid-19 pandemic.* [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021)

<sup>15</sup> Criminal Justice Joint Inspectorate. (2021). *Impact of the pandemic on the criminal justice system.*

mae hyn yn debygol o olygu y byddant yn ymgymryd ag ymyriadau unigol â defnyddwyr gwasanaeth. Mae 'pecynnau cymorth' cymeradwy ar gyfer gwaith un i un yn cael eu cyflwyno'n awr. Bydd angen rhoi ystyriaeth i hyn mewn unrhyw fodelau rheoli llwyth achosion yn y dyfodol. Mi gymer tan 2025 i effaith y 1,500 staff PQiP ychwanegol sy'n cael eu recriwtio bob blwyddyn o 2021/2022 ddod i'r amlwg o ran llwyth achosion llai.

## 2. Yr hyn a ganfuwyd gennym – arweinyddiaeth

---

Mae tîm diwygio prawf cenedlaethol yn arwain y paratodau gyda chyfraniadau gan dimau rhaglen y gweithlu a dylunio gwasanaeth. Mae'r timau hyn yn perfformio'n dda ac maent yn sicrhau bod rhyng-ddibyniaethau ar draws y rhaglen yn cael ystyriaeth lawn. Mae nifer y staff sy'n cael eu defnyddio ar hyn o bryd ar y gwahanol agweddau ar gyflawni'r rhaglen ar lefel rhanbarthol a chenedlaethol yn sylweddol.

Ar y dechrau roedd y rhaglen ddiwygio'n canolbwyntio ar integreiddio swyddogaethau rheoli achosion/dedfrydau CRC a'r NPS, gyda'r penderfyniad i ddod â rhaglenni achrededig, gwaith di-dâl, gwasanaethau ailsefydlu ac ymyriadau eraill i'r strwythur unedig yn cael ei wneud yn ddiweddarach. Roedd yr olaf i gael eu comisiynu'n wreiddiol drwy fframwaith partneriaid cyflawni prawf gyda'r sectorau preifat a gwirfoddol, ond a ddiddymwyd yn ystod haf 2020. Gellid priodoli'r newid mewn strategaeth yn rhannol o leiaf i Covid-19, a oedd yn ei gwneud yn anos i fodelu llwyth achosion y dyfodol mewn ffordd ddibynadwy ac a fyddai felly'n cyflwyno lefel risg rhy uchel i'r broses gomisiynu. Ni wnaed y cyhoeddiad hwn tan fis Mehefin 2020, flwyddyn yn unig cyn uno. Roedd rhai y buom yn eu cyfweld yn amau a ellid cwblhau'r broses o symud yr holl achosion a gwasanaethau o fewn yr amserlen hon. Clywsom gan rai rheolwyr a oedd yn teimlo y dylid bod wedi gohirio'r elfen Fframwaith Dynamig o'r newid tan ar ôl yr uno. Mae dadleuon pendant o blaid ac yn erbyn y dull hwn, ond dywedodd arweinyddion HMPPS wrthym na fyddai ymestyn contractau darparwyr CRC, ac felly hefyd eu cadwynau cyflenwi, ar gyfer gwasanaethau fel Trwy'r Giât yn opsiwn ymarferol ar ôl 26 Mehefin. Mae'n anorod na fydd rhai gwasanaethau yn barod mewn rhai ardaloedd fel y gobeithiwyd, lle na fu digon o ddiddordeb yn y farchnad a oedd yn cyrraedd safon dderbyniol a lle bydd angen comisiynu pellach.

Bu rhai uwch arweinyddion cenedlaethol yn sôn am **“gymryd y gorau o'r gorau”** o fodelau CRC a'r NPS. Fodd bynnag, roedd rhai o staff a rheolwyr CRC yn teimlo nad oedd hynny'n wir. Roedd ymdeimlad o rwystredigaeth na fyddai prosiectau arloesol a swyddi a ddatblygwyd gan CRCau yn cael eu hymgorffori yn y model cenedlaethol newydd. Roedd rhai'n credu y byddai llai o gyfle ar gyfer arloesi a chreadigrwydd ad-hoc lleol. Nid oedd gweithwyr a staff cyfiawnder adferol a oedd yn gweithio ar brosiectau mentora yn siŵr sut y byddai eu ffrydiau gwaith hwy'n cyd-fynd â'r model cyflawni ar gyfer y dyfodol.

Roedd rhai o uwch arweinyddion CRC yn rhwystredig am fod swyddi cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol (RPD) yn y strwythur newydd wedi cael eu hysbysebu cyn gwneud y penderfyniad i ychwanegu gwaith di-dâl a rhaglenni newid ymddygiad at y model unedig. Roeddent wedi gwneud penderfyniad i beidio ymgeisio am y swyddi hyn, gan feddwl y byddai eu dyfodol gyda sefydliad partner cyflawni prawf y dyfodol. Soniodd yr un rheolwyr am hyn fel amser anodd i'w staff hefyd. Ar ôl cyfnodau cythryblus ar ddechrau contractau'r CRC, roeddent yn dechrau gweld gwelliannau mewn perfformiad ac yn dechrau cael ymdeimlad o sefydlogrwydd. Roedd cyhoeddiad y llywodraeth ym mis Gorffennaf 2020 yn un rhwystredig ac yn annymunol iddynt, a oedd yn dra gwahanol i'r dathlu ymhlith eu cymheiriaid yn yr NPS.

Yn y model unedig newydd ar gyfer prawf, mae swyddogaethau cyflawni wedi'u diffinio naill ai fel 'sefydlog, hyblyg neu rydd'. Mae hyn yn golygu y cytunir ar rai elfennau o'r ddarpariaeth yn genedlaethol a'u bod felly'n sefydlog ac mae rhai elfennau'n hyblyg gan alluogi cyfarwyddwyr rhanbarthol i amrywio o fewn paramedrau cenedlaethol cytunedig. Yn achos rhai elfennau o'r ddarpariaeth, bydd gan RPD annibyniaeth lawn i fabwysiadu dulliau gweithredu arloesol. Dywedodd rhai RPD wrthym eu bod yn credu y byddant yn cael eu cyfyngu ar y dechrau, gyda llawer o'r gwaith yn cael ei ddiffinio fel sefydlog. Fodd bynnag, yn ystod y cyfnod arolygu gwelwyd newid tuag at ddull mwy hyblyg a fyddai'n galluogi rhanbarthau i roi mwy o sylw i nodweddion a chyfleoedd rhanbarthol. Byddai hyn yn fuddiol i alluogi rhanbarthau i adweithio i wahaniaethau ac anghenion lleol, ac i hwyluso eu gwaith â threfniadau partneriaeth presennol.

Pan benderfynwyd ar y newid yn wreiddiol, nid oedd teimlad y byddai'n rhaid ei gyflawni gyda phandemig byd-eang fel cefndir. Y gwir yw bod rhanbarthau'n gorfod cyflawni'r rhaglen newid ar yr un pryd â gweithgarwch adfer Covid-19. Mewn llawer o ranbarthau, cafodd byrddau newid ac adfer eu hintegreiddio yn ail hanner 2020. Yn 2021, symudodd rhai rhanbarthau'n ôl at fyrddau ar wahân i hybu'r gweithgarwch newid, wrth i gyflymder y rhaglen ddwysau. Canfuom yn ein harolygiad ar

thema adfer<sup>16</sup> fod y pandemig Covid-19 wedi arwain at leihau llwyth achosion prawf, ond nid yw hyn yn debygol o barhau wrth i'r cyfyngiadau lacio yn ystod y misoedd nesaf ac wrth i gyfraddau prosesu'r llysoedd gynyddu. Mi all y gostyngiad bychan yn llwyth achosion o bosibl ryddhau peth o amser i staff yn y tymor byr i helpu i gyflawni gweithgarwch newid ac i gael hyfforddiant i baratoi ar ei gyfer.

## 2.1 Perthnasoedd cenedlaethol/rhanbarthol

Mae arweinyddion newid cenedlaethol a rhanbarthol pwrpasol o CRCau a'r NPS yn gyfrifol am gynorthwyo rhanbarthau gyda'u paratodau ac i weithredu fel dolen gyswllt rhwng gweithgarwch cenedlaethol a rhanbarthol. Mae'r rolau hyn wedi bod yn hanfodol i ddwyn y gwahanol ffrydiau gwaith ynghyd ac, yn benodol, i ymateb i'r rhyng-ddibyniaethau ar draws y rhaglen. Fodd bynnag, er bod gan dimau cenedlaethol gytundebau ar waith i sicrhau bod rhyng-ddibyniaethau ar draws ffrydiau gwaith yn ddealladwy, roedd hyn yn llai amlwg i'r rhai ar lefel ranbarthol.

Mae llyfrau gwaith rhanbarthol a ddarparwyd gan dîm y rhaglen genedlaethol wedi cael eu defnyddio i nodi camau allweddol sydd i'w cymryd. Mae timau rhanbarthol wedi defnyddio'r llyfrau gwaith hyn i helpu i gynllunio newid rhanbarthol, er bod rhai'n teimlo ei bod yn broses ychwanegol yn hytrach na helpu i nodi pethau allweddol i'w cyflawni. Lle daethom ar draws enghreifftiau o ddirprwyo tasgau trosglwyddo ar y cyd i uwch reolwyr NPS a CRS gallwn weld bod ganddynt well dealltwriaeth o gryfderau a chydabyddiaeth o rwystrau a risgiau a oedd angen sylw neu eu lliniaru. Ar y dechrau roedd diffyg llwybr critigol manwl yn y llyfrau gwaith o'r camau a'r cyflawniadau allweddol a oedd yn hanfodol i drosglwyddo gwasanaethau'n llwyddiannus o'r diwrnod cyntaf; maent wedi cael eu newid ers hynny i wneud i'w gwneud yn fwy eglur ac i hybu'r gweithgarwch angenrheidiol. Maent hefyd wedi cael eu symleiddio i sicrhau bod tasgau'n cael eu blaenoriaethu'n briodol. Yn ôl rhai rhanbarthau er bod y llyfrau gwaith i fod i hybu a rhoi trefn ar bob gweithgarwch, roeddent yn dal yn rhwystredig ynglŷn â nifer o geisiadau eraill gan dimau cenedlaethol y tu allan i'r llyfr gwaith.

## 2.2 Strwythurau rhanbarthol

Cafodd cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol eu penodi i'r strwythurau newydd ym mis Ebrill 2020 i'w galluogi i arwain ar y gwaith trosglwyddo. Mae 12 RPD yng Nghymru a Lloegr gyda chefnidiroedd a phrofiadau amrywiol, gan gynnwys rhai o swyddi arweinyddiaeth rhanbarthol CRC a NPS ac eraill o gefndir uwch swyddogion HMPPS. Mae profiad pob un o'r uwch arweinyddion hyn yn amrywio'n ôl y profiad hwnnw, ac ar y rhanbarthau a ddynodwyd iddynt i'w harwain. Mae'n anochel bod cyfyngiadau Covid-19 wedi dylanwadu ar sut maent wedi gallu gweithio â'u timau rhanbarthol, yn ogystal â'r RPD eraill.

Mae ôl troed y rhan fwyaf o ranbarthau yn y strwythur newydd yn wahanol i gyn rhanbarthau'r NPS. Fel rhan o'r paratodau ar gyfer y newid, mae rhai rhanbarthau eisoes wedi gorfod rheoli newid sylweddol gan fod staff NPS wedi'u rhannu'n ôl rhanbarthau. Mae hynny wedi golygu hefyd bod rhai rhanbarthau wedi gorfod dechrau o'r dechrau i ddatblygu eu timau uwch reolwyr a gallu corfforaethol, tra bod gan eraill grŵp rheoli sefydledig eisoes. Mae rhai rhanbarthau'n dal i weithredu ag elfennau o seilwaith etifeddol a rennir gan gynnwys timau perfformiad ac ansawdd a gweinyddol a oedd yn dal i orfod gweithio ar draws dau o'r rhanbarthau newydd. Fel y dywedodd un uwch reolwr.

***“nid yw maint her y newid yr un fath i bob rhanbarth”.***

Mae CRCau wedi gorfod ôl-lenwi rolau lle mae rheolwyr wedi symud i RPD neu swyddi uwch reolwyr NPS eraill ers Ebrill 2020. Mae'r dyrchafiadau dros dro hyn wedi effeithio ar swyddi rheoli ymhellach i lawr y llinell adrodd. Mae hyn wedi bod yn arbennig o amlwg yn yr CRCau hynny gyda strwythurau

---

<sup>16</sup> Arolygiaeth Prawf EM. (2021). *A thematic review of the quality and effectiveness of probation services recovering from the impact of exceptional delivery models introduced owing to the Covid-19 pandemic.* [www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021](http://www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021)



rheoli a modelau gweithredu darbodus iawn. Wrth i ddiwrnod cyntaf y newid nesáu, mae tebygrwydd cynyddol y gall rhagor o uwch staff a staff eraill CRC symud i rolau yn y strwythur unedig newydd. Mae hyn yn risg bosibl i allu rhai CRCau i barhau i gyflawni ac i adael eu contractau eu hunain, wrth geisio sicrhau trosglwyddo esmwyth ar yr un pryd.

Er bod ffiniau daearyddol rhai o'r rhanbarthau prawf newydd yn cyfateb i strwythurau rhanddeiliaid allanol ac ardaloedd comisiynu presennol, nid yw hynny'n wir am ranbarthau eraill, fel De Canolbarth Lloegr. Bydd yr amrywiadau hyn yn dylanwadu ar ba mor gymhleth a heriol fydd comisiynu a gweithio rhwng rhanddeiliaid yn y dyfodol. Hefyd, bydd rhai RPD yn etifeddu canolfannau gweinyddol presennol CRC sy'n golygu, ar y dechrau o leiaf, y bydd eu cymorth gweinyddol yn cael ei ddarparu o'r tu allan i'w hardal ddaearyddol.

## 2.3 Perthnasoedd CRC/NPS

Dywedwyd fod y berthynas rhwng rheolwyr o CRCau a'r NPS ar lefel ranbarthol yn bositif ar y cyfan, gyda'r rhan fwyaf yn awyddus i weld y rhaglen newid yn llwyddo. Roedd llawer o'r uwch staff wedi gweithio â'i gilydd eisoes fel rhan o strwythurau'r cyn ymddiriedolaethau prawf ac nid yw perthnasoedd gweithio'n gorfod dechrau o'r dechrau. Mae pwyslais priodol gan y ddau sefydliad ar sicrhau profiad positif drwy'r newid i ddefnyddwyr gwasanaeth a staff. Mewn llawer o ranbarthau mae byrddau newid yn cael eu cyd-gadeirio gan gynrychiolwyr o CRC a'r NPS, gyda'r mwyafrif yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn y broses newid. Mae ymgysylltiad â sefydliadau rhiant CRC wedi bod yn amrywiol. Lle mae perthnasoedd ar y lefel hon â rhaglen genedlaethol HMPPS wedi bod yn broblemus, mae hyn wedi arwain at heriau allweddol i gyflawni'r newid yn y rhanbarthau hynny. Roedd rhai CRCau yn hapus iawn, er enghraifft, i ryddhau staff i gael hyfforddiant ar systemau TG yr NPS cyn yr uno, ond roedd eraill yn amharod i wneud hynny. Ceir rhagor o enghreifftiau o'r heriau hyn yn ddiweddarach yn y ddogfen hon.

Gwelwyd fod staff CRC ar bob lefel wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaeth da ac i gyfrannu at symud esmwyth i'r model unedig. Cafodd yr agwedd hon ei chrisialu gan un o uwch arweinyddion CRC a ddywedodd eu bod yn benderfynol o **“ddiffodd y goleuadau ag urddas”**.

Mae'r farn hon i'w gweld ymhlith y rhan fwyaf o'r staff, beth bynnag fo'u swydd yn y sefydliad. Roedd staff CRC yn awyddus iawn hefyd i sicrhau bod dysgu ac arloesi o arferion gweithio CRC yn cael eu hymgorffori yn y model unedig, er eu bod weithiau'n rhwystredig oherwydd anallu tybiedig i wneud hynny. Cafwyd sylwadau ar ddiffyg hyblygrwydd cenedlaethol o fewn y gwasanaeth newydd, er enghraifft, cysylltiadau â rheolau a gweithdrefnau'r Gwasanaeth Sifil, canllawiau cenedlaethol a systemau a phrosesau rheoli dedfrydau sy'n cael eu pennu'n genedlaethol, a all lesteirio unrhyw gyfleoedd i arloesi.

### Enghraifft o arferion da

Cafodd menter ei sefydlu yn rhanbarth Swydd Efrog a'r Humber i helpu cydweithwyr unigol CRC a'r NPS ar bob lefel o'r sefydliad a oedd yn eu galluogi i gwrdd yn rhithiol i drafod eu rolau neu eu bywydau'n gyffredinol. Sefydlwyd 'InclusiviTEA' i helpu i chwalu'r mythau rhwng y sefydliadau ac mae wedi cael adborth positif.

## 2.4 Diwylliant/iaith

Mae creu diwylliant cynhwysol, cyffredin o fewn y sefydliad unedig newydd yn hanfodol ond mi fydd hynny'n amlwg yn cymryd amser. Nid yw'r iaith a ddefnyddiwyd wrth gyfeirio at y newid wedi helpu bob tro, yn enwedig yng nghyd-destun datblygu sefydliad newydd cynhwysol gyda diwylliant newydd sy'n dangos yr un parch at sgiliau a phrofiad staff o gefndir CRC a'r NPS. Rydym wedi gweld peth newid yn hyn o beth yn ystod cyfnod y gwaith maes. Yn ystod mis cyntaf y gwaith maes yn 2020 clywsom sylwadau a oedd yn awgrymu bod y newidiadau'n cael eu gweld gan rai fel bod NPS yn 'cymryd drosodd' neu'n 'caffael' yn hytrach na'i bod yn bartneriaeth gyfartal. Meddai staff:

**“Mae CRCau yn dod yn ôl”**

***“Rydym yn mynd yn ôl i ddyddiau’r ymddiriedolaethau prawf”.***

Roedd y sylwadau hyn yn awgrymu bod staff CRC yn cael eu gweld fel partneriaid israddol yn y broses uno:

***“Mae llawer o alw am ein timau [NPS] i wneud i’r CRCau gyrraedd yr un lefel”.***

Roedd llawer o staff yn teimlo y dylid cael enw newydd ar y gwasanaeth unedig newydd, am nad oedd cadw’r brand ‘Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol’ yn helpu i wneud i’r gwasanaeth ymddangos fel uniad cynhwysol yn hytrach na’i fod yn cael ei gymryd drosodd. Drwy gydol ein gwaith maes mi welsom newid yn yr iaith a ddefnyddid gan staff y rhaglen genedlaethol ac wrth gyfeirio at y newid, gan ei gwneud yn fwy cynhwysol, a gyda llai o bwyslais ar un sefydliad, ond yn hytrach yn edrych ymlaen at y model unedig. Er y bod llithriadau o hyd, gwelwyd ymdrech i sicrhau bod yr iaith yn un gynhwysol. Mae angen cynnal hyn ac adeiladu arno. Mae swyddog arweiniol ar gyfer diwylliant wedi’i benodi ac mae hi’n ymgysylltu â staff yn eang mewn digwyddiadau rhithiol ar gyfer yr holl staff, yn ogystal â thrwy gylchlythyrau ac mae hi wedi gweithio’n galed i roi sylw i bryderon ac adborth.

Mae’n amlwg y bydd angen amser i ymdeimlad o sefydliad newydd ymwreiddio. Mae porth ar-lein a lanswyd yn ddiweddar yn hysbysu’r staff o bob gweithgarwch sy’n ymwneud â’r unig gan bwysleisio ei fod yn sefydliad newydd a fydd yn croesawu pawb. Fodd bynnag, nid yw hyn eto wedi treiddio i’r holl grwpiau staff. Mae perygl o hyd y gall diwylliant dwy haen amlygu’i hun yn y model newydd rhwng staff sy’n gwneud yr hyn roeddent yn ei wneud yn flaenorol o fewn swyddogaethau CRC a NPS, a bydd angen monitro a thalu sylw i hynny. Mae arweinyddion yn ymwybodol o hyn ac maent yn cymryd camau i leihau’r risg. Mae’n deg dweud bod agweddau o’r fath wedi treiddio i’r gwasanaeth yn y cyfnod ers *Trawsnewid Adsefydlu* a bydd angen amser i newid agweddau o’r fath. Er bod gwaith ar ddiwylliant yn cael ei arwain yn genedlaethol, bydd angen gwaith rhanbarthol hefyd i uno pob elfen o’r model prawf newydd. Bydd sut y bydd staff yn profi newid diwylliant yn amrywio rhwng rhanbarthau a bydd yn dibynnu ar y sefydliadau lle’r oeddent yn gweithio yn flaenorol.

Mae’r TOM newydd hefyd yn cynnwys newid yn y ffordd y cyfeirir at swyddogion prawf yn y model unedig. Bydd ‘ymarferydd prawf’ yn cymryd lle termau a ddefnyddid yn flaenorol fel ‘rheolwr troseddwy’ neu ‘swyddog cyfrifol’; bydd ‘rheoli dedfrydau’ yn cymryd lle’r term ‘rheoli troseddwy’. Dyma’r termau sydd wedi’u defnyddio yn yr adroddiad hwn. Mae’r term ‘troseddwr’ yn cael ei ddefnyddio o hyd yn yr iaith yn ymwneud ag ailsefydlu a rheoli troseddwy’r mewn carchar (OMiC) sy’n ymddangos fel pe bai’n mynd yn groes i’r ymagwedd a fabwysiadwyd ar gyfer goruchwyliaeth yn y gymuned.

## 3. Yr hyn a ganfuwyd gennym – staffio

---

### 3.1 Dyrannu rolau

Mae'r broses uno'n golygu trosglwyddo tua 8,500 o staff sy'n gysylltiedig â CRC (7,500 cyfwerth ag amser llawn) naill ai i'r gwasanaeth prawf unedig newydd neu i sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir. Mae hyn yn cynnwys staff sydd ar hyn o bryd yn cael eu cyflogi gan CRCau, eu rhiant sefydliadau neu o fewn cadwyn gyflenwi darparwyr CRC. Bydd rhai staff (tua'u hanner) wedi cael eu cyflogi eisoes gan y cyn ymddiriedolaethau prawf o'r sector cyhoeddus, ond bydd y gweddill wedi cael eu recriwtio ers cychwyn *Trawsnewid Adsefydlu* ac felly wedi gweithio i CRC neu gyflenwr cysylltiedig yn unig. Gyda'i gilydd, mae hyn yn cynnwys staff o 54 o sefydliadau gwahanol. Dyma'r ffrwd waith fwyaf cymhleth a'r maes lle mae'r risg fwyaf ynghlwm wrth y rhaglen uno. Bydd angen dyrannu rôl i bob aelod o staff a'u trosglwyddo rhwng cyflogresi gyda'u cofnodion cyflogaeth a hyfforddiant yn cael eu trosglwyddo gyda hwy, gyda thelerau ac amodau a hawliau pensiwn yn cael eu gwarchod. Mae hyn yn gofyn am gapasiti digonol o fewn timau adnoddau dynol a gweithlu cenedlaethol HMPPS, ac rydym yn bryderus nad oes y fath gapasiti ar gael i ddelio â'r galw.

Gwarantir rôl i'r holl staff sy'n trosglwyddo i'r model newydd ynghyd â sicrwydd lefelau cyflog am dair blynedd. Fodd bynnag, i rai staff, y rhai y tu allan i reoli dedfrydau yn bennaf, mae dyfodol eu rolau yn HMPPS neu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn llai sicr. Y nod ar gyfer diwrnod cyntaf yr uniad yw bod yr aelodau staff yn trosglwyddo i'w rolau cyfredol, gyda'u rolau terfynol yn y strwythur newydd yn cael eu cwblhau'n ddiweddarach. Mae proses ddyrannu rolau'n cael ei chynnal i benderfynu sut y dyrennir staff yn strwythur unedig newydd. Cafodd staff lythyr yn ystod hydref 2020 a oedd yn rhoi awgrym cynnar a fyddent yn dod o fewn y gwasanaeth prawf newydd ynteu o fewn gwasanaethau ar y Fframwaith Dynamig. Erbyn diwedd ein gwaith maes ym mis Chwefror 2021, roedd cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol yn dal i aros am gadarnhad terfynol gan sefydliadau rhiant CRC am nifer a nodweddiad y staff y byddent yn eu cael gan CRCau yn eu rhanbarthau. Roedd hyn yn achos pryder a rhwystredigaeth i reolwyr a staff. Bu oedi yn y broses o ganlyniad i anhawster wrth geisio cael gafael ar ddata staff CRC, proses sy'n cael ei rheoli gan dîm Trosglwyddo Sefydliadau a Chymorth Rhanbarthol (TORS) o ymgynghorwyr allanol a oedd â chontract i gynnal ymarferiad dilysu ond roedd diffyg gwybodaeth weithredol am fodelau gweithredu CRC, gan gynnwys y gwahanol enwau a ddefnyddid gan wahanol CRCau i ddisgrifio rolau craidd.

Roedd y rhan fwyaf o RPD yn teimlo bod yr ymarferiad sicrwydd gwybodaeth wedi bod yn annibynadwy. Yn ei absenoldeb, roeddent wedi ceisio datblygu eu gwybodaeth a'u data lleol eu hunain i helpu eu rhanbarthau, sy'n bygwth creu sawl fersiwn wahanol o'r tybiaethau a ddefnyddir fel sail i gynllunio gweithlu'r dyfodol ac i wneud penderfyniadau.

Mater arall sydd wedi cymhlethu'r broses o ddyrannu rolau yw'r ymarferiad Fframwaith Dynamig. Nid oedd rhai staff byth yn gwybod a fyddant yn cael eu dyrannu i ddarparwr Fframwaith Dynamig ynteu i'r gwasanaeth prawf newydd. Y trefniadau wrth gefn yw y bydd staff yn cael eu trosglwyddo i'r gwasanaeth prawf newydd ddiwedd Mehefin ac yna o bosibl i ddarparwr Fframwaith Dynamig. Mae'r sefyllfa hon ymhell o fod yn ddelfrydol.

Mae oddeutu 20 o swyddi sy'n cyfateb i gyfarwyddwyr sydd ar hyn o bryd yn gweithio mewn CRCau, ac a fydd yn trosglwyddo i ddechrau i'r model unedig newydd. O gofio bod y broses recriwtio ar gyfer y rhan fwyaf o swyddi arweinyddiaeth prawf wedi'i chwblhau, mae eu dyfodol hwy'n ansicr o hyd. Mae uwch reolwyr HMPPS wedi bod yn ymgysylltu â'r grŵp hwn o unigolion i drafod eu hopsiynau.

Roedd recriwtio a dyrannu staff ar lefel prif swyddog cynorthwyol (ACO) (graddfa uwch reolwyr), gan gynnwys 108 o rolau pennaeth gwasanaeth PDU, wedi'u gynllunio'n wreiddiol ar gyfer Medi 2020, ond ni ddechreuwyd ar y broses tan Ionawr 2021. Disgwylir cwblhau'r broses fis Ebrill 2021. Mae'r oedi hwn wedi bod yn rhwystredig ac yn achos pryder i staff ar y raddfa hon. Ar yr union

adeg pan fyddai disgwyl i'r arweinyddion lleol hyn fod yn hybu ac yn cefnogi'r rhaglen newid, maent yn wynebu ansicrwydd ynglŷn â'u rolau eu hunain. Roedd staff ar y raddfa hon y buom yn eu cyfweid, mewn CRCau a'r NPS, yn bryderus. Yn genedlaethol, er y rhagwelir y gall fod gormodedd o staff ar y raddfa hon, nid yw'r swyddi gwag posibl wedi'u dosbarthu'n gyfartal. Mae'n debygol, er enghraifft, y bydd gormod o ACO presennol, ond mewn rhanbarthau eraill ni fydd digon o uwch reolwyr i ddiwallu eu hanghenion. Canfuom fod rhai rheolwyr yr NPS yn teimlo'n rhwystredig gyda'r broses gan eu bod yn teimlo y dylai'r rolau hyn fod wedi cael eu dyrannu yn hytrach na'u bod yn agored i gystadleuaeth. Daethom i'r casgliad, fodd bynnag, ei bod yn decach bod y cyfleoedd hyn yn agored i staff yr NPS a CRC sydd ar raddfeydd tebyg.

Mae symud staff o gwmnïau preifat i'r Gwasanaeth Sifil, a dyfalu ynglŷn â'r cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â hyn yn achosi pryder i rai staff sy'n cael eu symud. Fodd bynnag, i eraill roedd y cyfle i ddatblygu eu gyrfaedd ar draws adrannau'r llywodraeth a'r addewid o fuddsoddiad newydd mewn prawf yn apelio.

### **3.2 Gwyliau blynyddol**

Ffactor arall a all effeithio ar lwyddiant y trosglwyddo yw ôl-groniad gwyliau blynyddol staff. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi caniatáu i staff gario drosodd dwbl nifer y gwyliau arferol ymlaen i 2021/2022 oherwydd Covid-19, hyd at 20 diwrnod. O ganlyniad, bydd staff yn trosglwyddo gydag ôl-groniad o wyliau blynyddol mwy na'r hyn a ddisgwylwyd yn wreiddiol. Wrth i'r cyfyngiadau Covid-19 gael eu codi, mae'n anorod y bydd staff am gymryd peth o'u gwyliau a gallai hyn effeithio ar ddysgu a datblygiad cyn ac ar ôl symud ac ar gyflawni busnes fel arfer, ar adeg pan fydd y rhaglen newid ar ei mwyaf bregus.

### **3.3 Recriwtio**

Cyhoeddodd HMPPS strategaeth gweithlu prawf newydd ar 30 Gorffennaf 2020 a oedd yn cynnwys ymrwymiad i recriwtio 1,000 o hyfforddeion prawf (PQiP) ychwanegol yn ystod blwyddyn ariannol 2020/2021, yn ychwanegol at y 530 a oedd eisoes yn cael eu hyfforddi ar y pryd. Maent wedi ymrwymo hefyd i godi'r niferoedd yn y blynyddoedd nesaf ac i wella amodau gwasanaeth a chymorth llesiant. Mae'r strategaeth yn ymrwymo i sicrhau gweithlu mwy amrywiol, gan gynnwys llwybrau gwell i'r gwasanaeth i bobl sydd wedi bod drwy'r system cyfiawnder troseddol eu hunain, a llwybr dyrchafiad cyflymach rhwng PSO a PO.

Canfuom nifer o PQiP newydd ym mhob rhanbarth. Yn wir, mewn rhai swyddfeydd roedd eu niferoedd yn uwch na nifer y staff graddfa PO cymwysedig. Bydd angen cydbwysedd rhwng faint o PQiP sy'n cael eu recriwtio i gynyddu nifer y swyddogion prawf, a gallu'r sefydliad newydd i edrych ar ôl anghenion y grŵp hwn yn briodol.

Ym mis Chwefror 2021, cyhoeddodd y Gweinidog Gwladol dro Garchardai a Phrawf ar y pryd Lucy Frazer y bydd y gwasanaeth unedig newydd yn cyflogi 150 o gyn ddefnyddwyr gwasanaeth erbyn Ebrill 2022. Mae arweinyddion CRC wedi gweithio'n galed i werthfawrogi a datblygu cyfraniad pobl sydd â phrofiad o'r fath a chawsom sicrwydd na fyddai'r aelodau staff hyn yn cael eu cadw allan o'r gwasanaeth unedig o ganlyniad i drefniadau fetio'r Gwasanaeth Sifil ond y byddant yn cael eu trosglwyddo gyda'r staff eraill ar y diwrnod cyntaf. Bydd ymarferiad comisiynu cenedlaethol arall ar gyfer sefydliad i hybu cynnwys defnyddwyr gwasanaeth yn cael ei gynnal. Nod hyn yw sicrhau darparwr cenedlaethol ar gyfer y maes gwaith pwysig hwn ac mi ddylai gael ei gwblhau erbyn diwedd mis Hydref 2021.

### **3.4 Dysgu a datblygiad**

Bydd angen hyfforddiant i alluogi staff yn y model unedig i reoli llwyth achosion cyfunol o achosion risg uchel ac is. Bydd angen cynefino staff CRC sy'n ymuno â'r Gwasanaeth Sifil â'r sefydliad newydd hwn. Nid yw hynny'n golygu mai staff CRC yn unig fydd angen y dysgu hwn. Efallai y bydd gan staff yn yr NPS anghenion dysgu hefyd, pwynt sydd heb gael sylw gan rai rhanbarthau.

Er bod llawer o staff CRC eisoes yn defnyddio systemau presennol yr NPS ar gyfer prosesau rheoli achosion ac asesu risg, mae dau ddarparwr (MTC a Seetec) wedi datblygu eu systemau eu hunain yn ystod eu cyfnod. Mae hyn yn golygu na fydd gan rai staff yn y meysydd hyn ddim profiad o ddefnyddio OASys a nDelius cyn trosglwyddo. Oni bai bod eu rhiant sefydliad yn cytuno i'w rhyddhau i gael yr hyfforddiant perthnasol, bydd yn rhaid ei drefnu ar ôl y newid, ac mae'n amlwg na fyddai hynny'n ddelfrydol. Ar adeg gwaith maes ein harolygiad (Chwefror 2021), roedd trafodaethau ar waith i ganiatáu staff yn ardaloedd MTC a Seetec i gael eu rhyddhau ar gyfer hyfforddiant i weithredu OASys a nDelius cyn diwedd Mehefin. Roedd trefniadau wrth gefn yn cael eu rhoi ar waith i alluogi hyfforddiant i ddigwydd yn gyflym ar ôl y dyddiad trosglwyddo. Fodd bynnag, mae Seetec a MTC wedi cadarnhau'n ddiweddarach y bydd yr holl staff perthnasol yn cael eu hyfforddi cyn y diwrnod cyntaf.

Roedd rhai staff cyfiawnder adferol mewn rhai CRCau yn poeni na fyddai cymwysterau a gawsant yn ystod eu hamser ag CRCau yn cael eu cydnabod yn y model newydd o ran proffesiynoleiddio, graddfa a chyflog. Er mai grŵp bychan yn unig yw hwn, mae ymchwil o brosiect Seetec<sup>17</sup> yng Nghymru wedi dangos pwysigrwydd a llwyddiant y math hwn o waith cyflawnder adferol.

Mae'r agenda proffesiynoleiddio'n rhan allweddol o ddatblygu staff yn y gwasanaeth newydd. Mae'n ymdrech i godi statws ac i wneud rôl swyddog prawf yn fwy deniadol – sy'n cynnwys creu cofrestr genedlaethol o swyddogion prawf. Fel y gwelwyd ers blynyddoedd lawer, mae sicrhau digon o ymarferwyr ar raddfa PO wedi bod yn her. Er bod y rhaglen recriwtio PQiP yn ceisio rhoi sylw i rai o'r bylchau hyn, mae cynllun arfaethedig i ddarparu hyfforddiant ychwanegol a chymorth i PSO, ac i'w symud i raddfa PO yn y pen draw yn rhywbeth i'w groesawu.

Fel y dangoswyd yn ein hadroddiad ar adferiad yn dilyn cyfyngiadau symud cyntaf Covid-19 a gyhoeddwyd yn gynharach eleni, nid oedd llawer o bobl y buom yn siarad â hwy'n disgwyl dychwelyd yn llawn i fusnes fel arfer cyn y trosglwyddo i wasanaeth newydd. Meddai un rheolwr:

***“Mae trosglwyddo'n fusnes fel arfer, ond nid ydym mewn amodau busnes fel arfer.”***

### Enghraifft o arferion da

Roedd Sodexo wedi cynorthwyo un aelod o staff i gael yr hyfforddiant angenrheidiol i gwblhau'r trosglwyddo o PSO i PO cyn trosglwyddo, er y byddai hyn yn golygu na fyddent ar gael gydol yr amser i wneud gwaith CRC. Bydd yr aelod hwnnw o'r staff yn ymuno â'r model unedig fel ymarferydd prawf cymwysedig. Er mai un achos yn unig yw hwn, mae wedi dangos ymrwymiad Sodexo i ddatblygiad staff a'u cefnogaeth i'r rhaglen newydd, er nad yw'n rhan o'r model prawf unedig.

## 3.5 Llwyth achosion cyfunol

O dan y model gweithredu unedig newydd, bydd gan staff rheoli achosion lwyth gwaith cyfunol, a fydd yn cynnwys ystod o achosion o ran lefelau risg o niwed, cymhlethdod ac angen. Yng Nghymru, cymerodd bedwar mis i lwyth achosion cyfunol ymwreiddio, ar ôl symud staff rheoli achosion o CRC Cymru i'r NPS ym mis Rhagfyr 2019. Ni fyddai hyn wedi bod yn bosibl heb raglen ddysgu a datblygiad ddwys i staff. Roedd yr ymarferiad hwn ar raddfa llawer llai na'r trosglwyddo arfaethedig, felly er bod dysgu drwy brofiad Cymru'n bwysig, ni ellir tybio y bydd yn adlewyrchu'r her sy'n wynebu Lloegr. Roedd rheolwyr a staff yn cydnabod y bydd angen misoedd lawer i gyflawni dull llwyth achosion cyfunol yn Lloegr. Mae pecyn cymorth mesur llwyth gwaith cyfredol yr NPS wedi dyddio; mae'n defnyddio data hanesyddol i ganfod amseriad gweithgareddau. Mae adolygiad yn

<sup>17</sup> Coley, D., Lawrence, J. And Salmi, P. (2021) *Cyfiawnder Adferol Cymru: Facilitating Communication Repairing Harm*. Interventions Alliance, Seetec.

cael ei gynnal ar hyn o bryd i ddatblygu pecyn cymorth newydd y gellid ei ddefnyddio gyda llwyth achosion cyfunol yn y dyfodol.

Bydd model haenau yn cael ei gyflwyno i helpu i ddyrannu achosion i ymarferwyr prawf unigol. Bydd hwn yn nodi lefelau cymhlethdod a risg i benderfynu staff ar ba raddfa ddylai oruchwylio pob defnyddiwr gwasanaeth. Mae Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi wedi canfod yn y gorffennol bod y trothwy ar gyfer penderfynu pa achosion ddylai gael eu goruchwylio gan PO yn hytrach na PSO yn amrywio rhwng sefydliadau ac ardaloedd, felly byddwn yn awyddus i weld a fydd y model haenau'n arwain at fwy o gysondeb yn achos y llwyth achosion unedig. Ar adeg yr arolygiad, nid oedd manylion am y fframwaith haenau newydd hwn wedi'u cyhoeddi. Dywedodd rhai CRCau eu bod yn awyddus i ddefnyddio'r model haenau newydd hwn gydag achosion a ddyrannwyd cyn 26 Mehefin, ond nid oedd eraill o'r un farn. Dylid gwneud hyn yn unol â'r TOM i sicrhau bod staff wedi cael hyfforddiant priodol cyn bod achosion y maent yn alluog i'w rheoli yn cael eu dyrannu iddynt.

Mae'n beth positif y bydd haenau'n cael eu cyfrifo o fewn y system rheoli achosion, yn hytrach nag fel pecyn unigol lle mae angen mynediad a rheoli unigol. Bydd hyn yn caniatáu eglurder a'r gallu i ymateb i newidiadau mewn amgylchiadau, gan gynnwys newidiadau mewn lefelau risg defnyddwyr gwasanaeth unigol, a fydd yn llywio mesuriadau llwyth gwaith unigol ac yn sbarduno angen i adolygu llwyth achosion yr ymarferwyr prawf.

### 3.6 Amrywiaeth

Drwy gydol oes y contractau CRC, canfu Arolygiad Prawf Ei Mawrhydi ei bod yn anodd cael data wedi'i dilysu ar niferoedd ac amrywiaeth staff. Ymddengys fod hyn yn wir o hyd a bydd angen amser i gael darlun cyflawn o amrywiaeth staff yn y gwasanaeth unedig newydd. Dywedodd rheolwyr y byddai trosglwyddo data staff CRC i systemau Adnoddau Dynol y Gwasanaeth Sifil anodd oherwydd gofynion GDPR. Ar ddiwrnod cyntaf y trosglwyddo bydd prinder dadansoddiad cynhwysfawr o nodweddion y gweithlu cyfunol. Bydd gofyn i staff CRC fwydo eu data amrywiaeth i system Adnoddau Dynol y Gwasanaeth Sifil ar ddiwrnod cyntaf y model unedig.

Roedd rheolwyr a oedd yn gysylltiedig â chyflwyno technoleg newydd yn hyderus bod anghenion technoleg gynorthwyol staff wedi cael ystyriaeth briodol. Fodd bynnag, heb ddadansoddiad o'r grŵp staff llawn mae'n anodd gwybod a fydd yr holl anghenion hyn yn cael sylw o'r diwrnod cyntaf.

Roeddem yn falch o weld bod nifer o ranbarthau'n sicrhau bod staff CRC a rhiant sefydliadau wedi cael manylion am rwydweithiau amrywiaeth y Weinyddiaeth Gyfiawnder lle gallant gael help, os byddai angen, a hynny o'r diwrnod cyntaf. Mae'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys a marwolaeth George Floyd wedi dod â staff CRC a'r NPS ynghyd i drafod materion amrywiaeth mewn rhai rhanbarthau.

Fel y nodwyd yn gynharach, mae bylchau'n debygol ar y diwrnod cyntaf mewn gwasanaethau ar y Fframwaith Dynamig. Mae hyn yn cynnwys gwasanaethau i fenywod mewn rhai rhanbarthau, fel a ddigwyddodd yng Nghymru. Mae'r Arolygiaeth wedi gweld rhai CRCau yn mabwysiadu dulliau arloesol i weithio â menywod. Mae'r rhan fwyaf o droseddwyr benywaidd ar oruchwyliaeth wedi cael eu goruchwylio gan CRCau yn ystod y blynyddoedd diweddar ac mae'n hanfodol bod eu hanghenion yn cael eu diwallu.

Dosbarthwyd grantiau ychwanegol i RPD yn ystod hydref 2020 i gomisiynu gwasanaethau ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Fodd bynnag, roedd rhai rhanbarthau'n cael anhawster canfod ymyriadau priodol o fewn yr amserlen, gan fod yn rhaid gwario'r arian erbyn 31 Mawrth 2021.

#### Enghraifft o arferion da

Mewn rhai rhanbarthau, roedd staff wedi cwblhau 'pasbortau' amrywiaeth. Pan fyddant yn symud i'r model unedig, neu yn wir yn symud i rolau eraill yn y dyfodol, ni fydd yn rhaid iddynt ailadrodd eu hanghenion amrywiaeth wrth reolwyr newydd.

### 3.7 Fetio

Mae'r sawl sy'n ymuno â'r gwasanaeth prawf newydd hefyd yn ymuno â'r Gwasanaeth Sifil. Bydd staff yn mynd drwy ymarferiad fetio i gael y cliriad diogelwch a fydd yn eu galluogi i gael mynediad at ddata sensitif defnyddwyr gwasanaeth. Mae rhai CRCau wedi dangos parodrwydd i wneud hyn ar ran eu staff cyn diwrnod cyntaf y model unedig; bydd yn rhaid i staff eraill wneud hyn ar ôl yr uniad. Mae rhai staff wedi datgan pryderon ynglŷn â'r broses a'r hyn y gallai ei olygu i'w dyfodol yn y sefydliad. Clywyd pryderon tebyg pan wnaethpwyd gwaith fetio yn yr NPS, i staff gael mynediad at y Gofrestr Troseddwyr Treisgar a Rhyw (ViSOR) ond na chafodd eu gwireddu ar ôl cwblhau'r ymarferiad. Mae rhai CRCau wedi cyflogi cyn ddefnyddwyr gwasanaeth, a gallai'r broses hon gael effaith anghymesur ar y grŵp hwn, a bydd yn rhaid rheoli hyn mewn modd sensitif.

### 3.8 Gwasanaethau Adnoddau Dynol (AD)

Bydd sicrhau bod yr holl staff yn cael eu talu'n gywir o ddiwrnod cyntaf y model unedig yn fater cymhleth, ond holl bwysig. I rai staff, bydd angen newid dyddiadau talu cyflogau. Mae ymarferiadau o weithgarwch y gyflogres yn cael eu cynnal i sicrhau newid esmwyth ac mae trefniadau wrth gefn ar waith, rhag ofn y bydd anawsterau'n codi. Gweithiodd y broses yn ddidrafferth yn achos staff rheoli dedfrydau yng Nghymru yn 2019, ac mae dysgu o'r ymarferiad hwnnw wedi'i nodi. Fodd bynnag, fel yn achos llawer o'r dysgu o brofiadau Cymru, rhaid aros i weld pa mor berthnasol fydd y dysgu hwn yn achos y niferoedd llawer mwy yn Lloegr.

Roedd staff gyda gwybodaeth am systemau hunan wasanaethu AD y Weinyddiaeth Gyfiawnder (a ddefnyddir i hawlio costau teithio, cofnodi absenoldeb oherwydd salwch a thasgau tebyg eraill) yn amheus a fyddai'n systemau hyn yn gallu ymdopi â throsglwyddo grŵp mor fawr o staff. Er y cafwyd sicrwydd gan dimau cenedlaethol, mae llawer o staff yn dal yn bryderus ynglŷn â pha mor dda fydd hyn yn gweithio'n ymarferol.

## 4. Yr hyn a ganfuwyd gennym – gwasanaethau

### 4.1 Gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir

Bydd Fframwaith Dynamig yn cael ei ddefnyddio i gaffael ymyriadau adsefydlu ac ailsefydlu (a adwaenir gyda'i gilydd fel gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir) ym mhob ardal, gan ystod o ddarparwyr preifat, gwirfoddol ac elusennol, i ategu rhaglenni achrededig ac ymyriadau strwythuredig mewnol. Yn y pen draw, bydd 11 o lwybrau ymyriadau gwahanol wedi'u cynnwys gan y Fframwaith Dynamig, er y bydd gwasanaethau ar y diwrnod cyntaf wedi'u cyfyngu i bedwar llwybr. Bydd cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol yn ystyried comisiynu yn y dyfodol sy'n seiliedig ar anghenion lleol ar ôl diwedd Mehefin.

Mae gwasanaethau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth (ETE) a llety wedi'u caffael fel 12 lot rhanbarthol, ac mae gwasanaethau menywod a llesiant personol wedi'u caffael ar lefel Comisiynwyr Heddlu a Throseddau (PCC) (ar draws 41 o lotiau gwahanol). Cafodd y gwasanaethau hyn eu tendro'n genedlaethol drwy gyfanswm o 110 o gontractau. Mae trefniadau cyd-gomisiynu ar wahân yn weithredol ym Manceinion Fwyaf (pob llwybr Fframwaith Dynamig) a Llundain (ymyriadau ar gyfer menywod). Mae'r broses Fframwaith Dynamig wedi cael ei rhedeg yn ganolog o bencadlys HMPPS, er yr ymgynghorwyd ag RPD a'u staff ar fanylebau'r contract ar gyfer eu hardaloedd eu hunain ac roeddent yn rhan o'r broses o werthuso'r ceisiadau. Roedd y rhai y buom yn eu cyfweld yn fodlon ar y cyfan â lefel eu hymgysylltiad. Bydd RDS yn ymgymryd â chyfrifoldeb datganoledig am reoli'r gwasanaethau hynny sydd wedi'u comisiynu eisoes ac am gomisiynu gwasanaethau yn y dyfodol.

Roedd cynllun uchelgeisiol ar waith i gyflawni'r rhaglen Fframwaith Dynamig o fewn cyfnod o 12-mis. Cymhlethwyd hyn ymhellach gan y pandemig Covid-19. Roedd angen i'r tîm hefyd weithio â sefydliadau y bu'n rhaid iddynt addasu eu tybiaethau cynllunio tymor hir yn gyflym, gan gynnwys a oeddent yn dymuno aros yn y farchnad ar gyfer gwasanaethau prawf, yn dilyn penderfyniad gan yr Arglwydd Ganghellor ym Mehefin 2020 i ddod ag ymyriadau a gwaith di-dâl yn fewnol. Mae datblygu ymgysylltiad â'r farchnad a digon o gwmpas i bob llwybr Fframwaith Dynamig ym mhob rhanbarth yn golygu heriau ac nid oedd yn syndod o ddeall bod anawsterau wedi codi.

Ar adeg ein gwaith maes rhwng mis Hydref 2020 a Chwefror 2021, roedd yn amlwg bod HMPPS yn cael anhawster denu cynigion o safon ddigon uchel ac a oedd yn cydymffurfio ac a oedd yn cynnwys pob lleoliad a gwasanaeth. Nid oedd dewis i'r tîm caffael ond diwygio'r bidiau (er enghraifft, cafodd gwasanaethau llety i Gymru eu hail-dendro ar lefel Comisiynwyr Heddlu a Throseddau, yn hytrach nag fel contract Cymru gyfan) neu ganfod datrysiadau dros dro gyda darparwyr cyfagos neu ddefnyddio grantiau uniongyrchol i leihau'r risg o fylchau mewn gwasanaethau ar y diwrnod cyntaf. Ar adeg ysgrifennu hwn (Mawrth 2021) bydd yn rhaid aros i weld a yw'r tîm masnachol yn llwyddiannus wrth sicrhau bod y gwasanaethau craidd hyn ar gael i bawb. Mae'r amser sydd ar gael i ddarparwyr newydd i baratoi eu staff a'u galluoedd erbyn diwedd Mehefin yn brin. Mae'r ffrwd waith hon o'r rhaglen newid yn achos pryder difrifol o hyd a bydd angen sylw cyson a manwl i sicrhau na fydd y ddarpariaeth yn cael ei pheryglu yn ystod y cyfnod trosglwyddo.

Ar adeg ysgrifennu, dim ond canlyniadau'r broses gomisiynu ar gyfer gwasanaethau ETE a llety oedd wedi'u cyhoeddi. Nid yw'r ceisiadau llwyddiannus ar gyfer gwasanaethau menywod a gwasanaethau llesiant wedi'u cyhoeddi eto. Mewn rhai ardaloedd, mae HMPPS wedi cychwyn ar broses ail-dendro ar gyfer rhai gwasanaethau am nad ydynt wedi bod mewn sefyllfa i ddyfarnu'r contractau.

Lle mae contractau wedi'u dyfarnu, mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi'u rhoi i sefydliadau gwirfoddol neu sector preifat mawr neu genedlaethol. Ac eithrio ymyriadau ar gyfer ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth, a fydd yn cael eu comisiynu fel contract cenedlaethol yn yr hydref, bydd yr holl gomisiynu pellach yn digwydd ar lefel ranbarthol, ar ôl yr uniad. Rhagwelir y bydd hyn yn digwydd o



fewn 12 mis cyntaf y model unedig, ond gall yr amserlen hon arwain at ragor o fylchau yn y ddarpariaeth yn ystod y cyfnod hwnnw.

Mae awydd darparwyr CRC presennol a'u partneriaid o'r sector gwirfoddol neu gymunedol neu gadwynau cyflenwi i fidio yn ystod y broses hon wedi bod yn gymysg, gyda rhai wedi tynnu'n ôl. Mae rhai ceisiadau llwyddiannus wedi'u gwneud gan sefydliadau sydd heb brofiad blaenorol mewn cyfiawnder troseddol a bydd yn angen amser arnynt i baratoi i fod yn barod ar y diwrnod cyntaf. Mae trefniadau wrth gefn yn cael eu rhoi ar waith i sicrhau bod o leiaf peth darpariaeth ar gael ar 26 Mehefin ar gyfer y pedwar math cyntaf o wasanaeth sy'n dod o fewn y Fframwaith Dynamig. Mewn ardaloedd lle na chafwyd dim cynigion a oedd yn cydymffurfio erbyn diwedd Chwefror, bydd yn rhaid aros i weld beth fydd y bylchau ar y diwrnod cyntaf, ac am ba hyd fydd y bylchau hyn yn para.

O dan *Trawsnewid Adsefydlu*, gwelwyd fod yr elfen taliadau'n ôl canlyniadau yng nghontractau'r darparwyr yn ddiffygiol, a oedd wedi gadael llawer o CRCau gyda llawer llai o refferiwl na'r disgwyl. Mae'r mecanwaith taliadau o dan y model Fframwaith Dynamig yn seiliedig ar daliadau sefydlog ac wedi'u llunio i sicrhau na fydd yr her hon yn codi.

Nid yw HMPPS wedi gallu cynnal dadansoddiad o anghenion strategol dibynadwy o'r amcanestyniad o anghenion llwyth achosion cyfunol NPS a CRC. Mae'r data a ddefnyddiwyd wedi'i gymryd o asesiadau OASys ac OGRS<sup>18</sup>, wedi'u hategu gan wybodaeth leol/ranbarthol, os oedd ar gael. Fodd bynnag, cydnabyddir nad yw hyn yn rhoi darlun cyflawn a bu'n rhaid gwneud tybiaethau. Mae Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi wedi gwneud sylwadau mewn nifer o'n hadroddiadau arolygu nad oedd asesiad o angen llawn wedi'i gynnal ar gyfer achosion o niwed risg is gan CRCau ar OASys. Hefyd, yn achos yr CRCau hynny sydd wedi bod yn defnyddio eu system asesu achosion eu hunain, nid oedd eu data yn hygyrch na throsglwyddadwy; unwaith eto, bu'n rhaid gwneud tybiaethau gorau am natur ac anghenion eu llwyth achosion. Daethom i'r casgliad fod y data achosion ar anghenion troseddegol a niferoedd sy'n llywio comisiynu Fframwaith Dynamig, gan gynnwys y gofynion cyllido a ragwelir, yn amheus. Oherwydd hyn, rydym yn argymhell bod RPD yn cynnal adolygiad o'r contractau a ddyfarnwyd i'w rhanbarth yn erbyn eu llwyth achosion cyn gynted â phosibl ar ôl blwyddyn gyntaf y trosglwyddo i asesu a yw'r cyflenwad a'r galw'n cyfateb. Ni ellir adnewyddu contractau ar gyfer llety, ETE a llesiant personol tan y byddant wedi rhedeg am ddwy flynedd a naw mis (tair blynedd a naw mis yn achos gwasanaethau menywod), a gallai hynny effeithio ar hyblygrwydd. Fodd bynnag, gellir addasu contractau mewn ymateb i newidiadau mewn niferoedd ac i roi sylw i feysydd ansawdd.

Gall comisiynu mewn ffordd ganolog gael effaith negyddol ar bartneriaethau neu arbenigedd lleol sefydledig, sy'n bryder a fynegwyd gan nifer o reolwyr a staff. Mae llawer o'r contractau a ddyfarnwyd hyd yma wedi mynd i sefydliadau cenedlaethol neu is-genedlaethol mawr, er y cydnabyddir efallai nad yw hyn yn wir yn achos elfennau eraill o'r Fframwaith Dynamig. Bydd rhai rhanbarthau'n ei chael yn fwy anodd nag eraill i ddatblygu ôl troed comisiynu sy'n cyd-fynd â threfniadau partneriaeth presennol. Bydd angen i ranbarth De Canolbarth Lloegr, er enghraifft, gomisiynu ledled Hampshire, Ynys Wyth a Dyffryn Tafwys (Swydd Rhydychen, Swydd Buckingham a Berkshire). Nid yw hyn yn cyfateb i ardal bartneriaeth strategol bresennol a bydd angen llawer o feithrin a chydweithredu i gynhyrchu cyfleoedd cyd-gomisiynu a rennir. Mae'r diffyg trefniadau strategol presennol hyn yn cyferbynnu'n gryf â Llundain, Manceinion Fwyaf a Chymru.

Ymddengys fod ymyriadau sy'n rhoi sylw i broblemau ariannol, budd-daliadau a dyledion i rai sy'n dynesu at ddiwedd eu dedfryd o garchar yn fwllch mewn rhai rhanbarthau. Bydd staff NPS sy'n darparu gweithgarwch cyn rhyddhau o dan y model Ailsefydlu newydd yn sicrhau bod problemau ariannol, budd-daliadau a dyledion i rai sy'n dynesu at ddiwedd eu dedfryd o garchar yn cael sylw.

Yn ystod ein harolygiad, gwelsom staff a oedd yn dysgu mwy am y Fframwaith Dynamig. Fodd bynnag, roedd profiad a dealltwriaeth o gomisiynu yn y rhanbarthau'n anaeddfed ar y cyfan ac nid

---

<sup>18</sup> Mae'r Offender Group Reconviction Scale (OGRS) yn rhagweld aildroseddu yn seiliedig ar risgiau statig yn unig: oedran, rhywedd a hanes troseddol.

oedd penodiadau uwch o rai â phrofiad perthnasol o gomisiynu byth wedi'u gwneud. Roedd staff lleol yn dal yn ansicr ynglŷn â pha wasanaethau wedi'u comisiynu a fyddai ar gael yn eu hardal ar y diwrnod cyntaf.

Er nad oedd ein harolygiad yn cynnwys siarad yn uniongyrchol â darparwyr llai, dywed rheolwyr eu bod yn credu y gallai'r broses Fframwaith Dynamig fod wedi atal darparwyr o'r fath rhag ymgeisio am nad oedd ganddynt y drefniadaeth briodol na'r sgiliau i ymgeisio am gontractau, oherwydd maint neu sylfaen sgiliau eu sefydliadau. Gall hyn olygu y bydd ymyriadau bach, sy'n amlwg yn rhai unigryw, yn cael eu colli. Mae Clinks wedi cael eu hariannu gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder i helpu'r sefydliadau llai i gydweithredu neu i ffurfio partneriaeth â darparwyr mwy. Fodd bynnag, roedd yn wir o hyd bod rhai darparwyr lleol, llai sy'n uchel eu parch, yr oedd eu gwasanaethau wedi'u cyfyngu i ran yn unig o becyn lot mwy mewn perygl o gael eu colli.

Meddai un uwch reolwr:

***“Mae llawer o ddryswch o hyd ynglŷn â'r hyn y bydd DF [Fframwaith Dynamig] yn ei gynnig ar y diwrnod cyntaf. Rydym wedi galw am ddilyniant o'r trefniant presennol ar gyfer y diwrnod cyntaf, ond nid yw hynny'n mynd i ddigwydd ar hyn o bryd ac yn fuan iawn mi fydd yn rhy hwyr. Rwyf yn ofni ein bod wedi gadael i rai gwasanaethau da fynd cyn y bydd y rhan nesaf yn barod i gymryd eu lle, ac mae hynny'n golygu risg sylweddol.”***

Cafodd y broblem hon ei chydnabod fel risg gan y tîm masnachol cenedlaethol. Roedd RPD a gafodd eu cyfweld gennym yn amau a fyddent yn gallu prynu gwasanaethau gan ddarparwyr llai drwy ddefnyddio'r broses grant uniongyrchol. Mae'r Gronfa Arloesi Canlyniadau Rhanbarthol (ROIF) wedi'i datblygu i helpu sefydliadau fel hyn. Mae'n bosibl y gallai grantiau uniongyrchol gael eu defnyddio, ond mae'r meini prawf ar eu cyfer yn gyfyngedig iawn a byddai'n rhaid cytuno arnynt yn genedlaethol. Dim ond ar wasanaethau na ellir eu gorfodi y gellir gwario ROIF, sy'n golygu na ellid cynnwys gwasanaethau sy'n gysylltiedig â gorchmynion llys fel darparu gofynion gweithgareddau adsefydlu (RAR). Roedd penaethiaid integreiddio cenedlaethol yn cael eu recriwtio tua diwedd cyfnod ein gwaith maes a byddant wedi elwa drwy fod yn eu swydd yn gynharach i helpu â'r gweithgarwch comisiynu. Nid oedd fawr o amheuaeth bod anaeddfedrwydd o ran gallu comisiynu rhanbarthol yn bygwth gwasanaethau pwysig i roi sylw i anghenion lleihau aildroseddu, yn enwedig yn y flwyddyn gyntaf ar ôl trosglwyddo.

Roedd perthnasoedd â Chomisiynwyr Heddlu a Throseddau a'u staff yn bositif yn y rhan fwyaf o ranbarthau a gwelsom fod ganddynt ddealltwriaeth dda o'r rhaglen diwygio prawf a'u bod yn gyffrous ynglŷn â chyfluoedd yn y dyfodol i gydweithredu a chyd-gomisiynu. Roedd RPD yn cydnabod pwysigrwydd meithrin comisiynu strategol o dan y Fframwaith Dynamig wrth iddo ehangu. Yn dilyn cyfarfodydd â rhanddeiliaid strategol, roedd yn amlwg eu bod yn croesawu'r syniad i gomisiynu rhanbarthol datganoledig gan y gwasanaeth prawf ac roeddent yn awyddus i ddatblygu a gwella cyfluoedd i gyd-gomisiynu ac i wella mynediad at wasanaethau.

Mae CRCau wedi datblygu arbenigedd mewn comisiynu gan bartneriaid cadwyn gyflenwi. Roedd yn siomedig na welsom fawr o dystiolaeth fod y sgiliau comisiynu hyn yn cael eu cydnabod gan yr NPS na'u bod yn cael eu defnyddio i hybu'r gwaith hwn yn y rhanbarthau newydd, er ein bod yn cydnabod mai sensitifrwydd masnachol oedd y rheswm mewn rhai achosion. Roedd diffyg eglurder ynglŷn â sut y byddai staff mewn CRCau sy'n meddu ar sgiliau comisiynu eisoes yn cael eu defnyddio yn y model unedig a sut y gellid gwneud y defnydd gorau o'u harbenigeddau.

## Enghraifft o arferion da

Yn Llundain, gwelsom sylw manwl yn cael ei roi i gynllunio gwasanaethau ar gyfer y dyfodol ac i gwblhau dadansoddiad strategol o anghenion llwyth achosion, i wneud y defnydd gorau o ddata, ac ar yr un pryd cydnabod y cyfyngiadau. Roedd ymagwedd aeddfed tuag at gomisiynu'n cael ei datblygu, sy'n cynnwys meithrin perthnasoedd dylanwadol pwysig â Swyddfa Heddlu a Throseddau'r Maer (MOPAC).

Cafodd y rhanbarthau i gyd gronfeydd ychwanegol i helpu â'u gwaith â defnyddwyr gwasanaeth o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac i helpu rhai i dan oruchwyliaeth Rheolaeth Troseddwyd Integredig (IOM). Nododd rheolwyr, er bod y buddsoddiad hwn i'w groesawu, bod angen iddo gael ei ddyrannu a'i wario erbyn diwedd mis Mawrth 2021, a bod hynny'n her i lawer heb yr adnoddau i chwilio am gyfleoedd comisiynu.

Mae panel ymyriadau effeithiol cenedlaethol wedi'i sefydlu i asesu a chymeradwyo ymyriadau strwythuredig a oedd yn arfer cael eu datblygu gan CRCau i gyflawni gofynion gweithgarwch adsefydlu (RAR) yn eu hardaloedd. Roedd ymgysylltiad staff ymyriadau CRC â'r broses hon yn gyfyngedig. Rhaid i bob cyfarwyddwr prawf rhanbarthol ddethol o leiaf un ymyriad strwythuredig i gael ei gyflawni yn eu hardal i roi sylw i dri llwybr ailsefydlu ac adsefydlu allweddol sy'n ymdrin ag: agweddau, meddwl ac ymddygiad; rheolaeth emosiynol; a cham-drin domestig. Hefyd, mae pecynnau cymorth o'r enw 'Stepping stones' wedi cael eu rhoi i staff rheoli dedfrydau i sicrhau bod ymyriadau strwythuredig un i un yn cael eu cyflwyno mewn ffordd gyson. Roedd canllaw'n cael ei ystyried i weld sut y byddai achosion sydd eisoes yn weithredol yn ystod cyfnod y trosglwyddo yn cael eu cefnogi i gwblhau gweithgareddau RAR lle na fyddai ymyriadau CRC presennol yn parhau ar ôl y diwrnod cyntaf. Bydd yn bwysig cael dull eglur a chyson sy'n sicrhau bod dedfrydau'n cael eu cyflawni'n ôl y bwriad, bod trefniadau monitro ar waith a bod unrhyw risgiau'n cael eu lliniaru.

Dywedodd llawer o RPD eu bod yn edrych ymlaen at ganolbwyntio ar anghenion lleol wrth gomisiynu yn y dyfodol a'u bod yn awyddus i ystyried darpariaeth ymatebol leol yn y dyfodol. Buont hefyd yn mynegi pryderon am y posibilrwydd o gollu ymyriadau 'arbenigol' lleol llai, naill ai oherwydd anallu sefydliadau o'r fath i ymgeisio am y Fframwaith Dynamig neu am eu bod wedi colli cyllid yn ystod y pandemig Covid-19.

Mae rhanbarth Manceinion Fwyaf wedi cael ei eithrio o'r caffael Fframwaith Dynamig canolog a bydd yn cyd-gomisiynu pob ymyriad ag Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf. Hyd yn oed gyda hyblygrwydd a hunaniaeth y dull hwn, bydd rhai bylchau o hyd yn y ddarpariaeth ar y diwrnod cyntaf, gyda gwasanaethau'n datblygu yn ystod y misoedd canlynol. Mae rhai mesurau wrth gefn wedi'u rhoi ar waith i ddyfarnu contractau yn y flwyddyn gyntaf; fodd bynnag bydd hyn yn dal i olygu bylchau yn yr hyn a fydd ar gael ar y dechrau.

Yn Llundain, mae ymyriadau ar gyfer menywod yn cael eu comisiynu drwy drefniant cyd-gomisiynu â Swyddfa Heddlu a Throseddu Swyddfa'r Maer (MOPAC). Mae awydd am weld elfennau eraill o'r fframwaith yn Llundain yn cael eu cyd-gomisiynu fel hyn yn y dyfodol.

### Enghraifft o arferion da

Mae prawf yng Nghymru wedi elwa ar y berthynas â Llywodraeth Cymru, sydd wedi gwella ymhellach drwy gydweithio yn ystod y pandemig Covid-19. Mae hyn wedi arwain at drefniadau partneriaeth ardderchog gyda chyfleoedd i gydweithredu, cyd-gomisiynu a mynediad at ffrydiau cyllido ychwanegol gyda Chomisiynwyr Heddlu a Throseddu.

### Enghraifft o arferion da

Roedd y Cyfarwyddwr Prawf Rhanbarthol yn Swydd Efrog a'r Humber eisoes wedi sefydlu partneriaeth adsefydlu ranbarthol ac wedi ariannu swydd rheolwr busnes i weithio ar gyd-gomisiynu gyda'u Comisiynydd Heddlu a Throseddu lleol. Mae hyn yn rhoi gwasanaethau prawf mewn sefyllfa gref gyda phartneriaid lleol a bydd yn cefnogi'r broses dendro ar gyfer y llwybrau Fframwaith Dynamig sy'n weddill.

## 4.2 Ailsefydlu

Drwy gydol gwaith maes ein harolygiad daeth yn amlwg nad oedd y ffrwd waith ailsefydlu wedi datblygu'n ddigonol. Roedd hyn yn arbennig o siomedig o gofio'r gwelliannau a welsom yn y ddarpariaeth Drwy'r Giât uwch, yn ystod ein rhaglen arolygu graidd, ers i'r Weinyddiaeth Gyfiawnder ddarparu cyllid ychwanegol yn 2018/2019.<sup>19</sup>

Roedd staff sy'n gweithio mewn Rheoli Troseddwyr mewn Carchardai (OMiC) a'r gwasanaethau Drwy'r Giât Uwch (ETtG) ymhlith y rhai mwyaf pryderus y buom yn siarad â hwy drwy gydol ein harolygiad. Dywedodd staff ailsefydlu ym mhob un o'r rhanbarthau bron wrthym nad oeddent yn sicr ynglŷn â'u dyfodol yn y model prawf unedig. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos rhai sy'n cael eu cyflogi gan sefydliadau trydydd sector fel rhan o gadwyn gyflenwi CRC. Mae'n ymddangos bod cyfathrebu â thimau prawf sy'n gweithio mewn lleoliadau caethiwed wedi bod yn broblem ers amser hir. Dywedodd staff ailsefydlu fod cyfathrebu cenedlaethol yn canolbwyntio ar reoli dedfrydau yn y gymuned ac nad oeddent yn teimlo ei fod yn berthnasol iddynt hwy. I lawer ohonynt mae dryswch o hyd ynglŷn â sut y bydd OMiC a gweithgarwch ailsefydlu arall yn alinio o dan drefniadau'r dyfodol.

Nid yw strwythurau rhanbarthol yn y model unedig yn cynnwys arweinydd strategol ar gyfer ailsefydlu ar hyn o bryd, er gwaethaf y cymhlethdodau a'r angen i ddod â gwahanol elfennau gweithgarwch ailsefydlu ynghyd. O gofio bod arweinyddion strategol rhanbarthol ar gyfer ymyriadau a rhaglenni, mae perygl i'r bwlch hwn ddibrisio'r flaenoriaeth a roddir i weithgarwch ailsefydlu, ac mi all arwain at fylchau yn y ddarpariaeth.

Mae'n werth nodi y bydd carchardai'n debygol o fod yn rhedeg modelau cyflawni Covid-19 eithriadol am nifer o fisoedd, a hynny fwy na thebyg hyd at a thu hwnt i ddiwrnod cyntaf yr uno. Gall hyn amharu ar allu staff prawf neu staff darparwyr Fframwaith Dynamig mewn carchardai i baratoi mewn unrhyw ffordd ystyrllon.

## 4.3 Gwaith di-dâl

Ar y diwrnod cyntaf, bydd gwaith di-dâl yn parhau i gael ei gyflawni yn ei ffurf bresennol gan ddefnyddio prosiectau presennol a, phan yn ddiogel, drwy ddefnyddio lleoliadau pwrpasol sy'n ystyried amgylchiadau personol. Bydd y ddarpariaeth yn amrywio rhwng rhanbarthau a bydd yn seiliedig ar y prosiectau sydd ar gael yn lleol ac ar ffactorau eraill fel natur wledig cymunedau, a fydd yn parhau i fod yn ystyriaeth bwysig cyn y trosglwyddo. Mae cynlluniau ar gyfer trosglwyddo wedi cael eu hymgorffori mewn trefniadau i gadw cerbydau, cyfarpar a mynediad at gyfleusterau storio ac, mewn rhai ardaloedd, safleoedd adrodd ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth. Yn achos CRCau sy'n cael eu rheoli gan MTC a Seetec, mae rhannau o'u hatgyfeiriadau gwaith di-dâl ac amserlenni'n cael eu gwneud yn drwy systemau TGCh gwahanol, na fydd yn trosglwyddo fel rhan o'r newid. Yn ystod y cyfnod arolygu, cadarnhaodd arweinyddion gwaith di-dâl fod cynnydd yn cael ei wneud i weld a ellir addasu amserlenni a systemau atgyfeirio ar gyfer y diwrnod cyntaf. Os na fydd hyn wedi'i gwblhau erbyn y diwrnod cyntaf, bydd angen adnoddau sylweddol i ddychwelyd at ddefnyddio nDelius fel mesur wrth gefn.

## 4.4 Ôl-groniadau

Fel y nodwyd yn ein dau adroddiad diweddar, mae'n amlwg bod Covid-19 wedi achosi ôl-groniadau sylweddol mewn gwahanol rannau o'r system cyfiawnder troseddol. O ddiwrnod cyntaf y model unedig, bydd heriau sylweddol yn deillio o'r ôl-groniadau hyn.

Mae gwaith modelu cenedlaethol wedi'i wneud i ragweld anghenion staffio ac adnoddau gwaith di-dâl yn y dyfodol, i roi sylw i'r ôl-groniad mawr. Canfu hyn hyd yn oed pe bai adnoddau staffio'n cael

---

<sup>19</sup> Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2020). *Annual report: inspection of probation services (2019-2020)*. [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/par2020](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/par2020)

eu dyblu, y byddai angen blwyddyn i glirio'r ôl-groniad. Yn hanesyddol, mae recriwtio ar gyfer staff gwaith di-dâl wedi bod yn her, felly nid yw recriwtio staff yn debygol o ddatrys y broblem gyfan. Mae gwaith yn cael ei wneud i edrych ar drefniadau cyfreithiol ac eraill wrth gefn, ond mae hwn yn parhau i fod yn faes sy'n risg i'r sefydliad newydd.

Mae ôl-groniadau'r llysoedd yn achos pryder arall. Er bod llysoedd 'Nightingale' ac eisteddiadau llysoedd ynadon ar benwythnosau yn ychwanegu capasiti, mae'r rhain yn golygu bod angen adnoddau prawf ychwanegol yn y llysoedd i baratoi'r adroddiadau gofynnol. Dywed staff prawf y llysoedd bod cynnydd yn y galw a bod hynny'n debygol o barhau hyd at, a thu hwnt i ddiwrnod cyntaf y trosglwyddo. Bydd angen i'r staff wybod ymlaen llaw pa ymyriadau fydd ar gael ar y diwrnod cyntaf i sicrhau y bydd cynigion a wneir i'r llys ar ôl Ebrill 2021 yn adlewyrchiad o argaeledd ymyriadau yn y model unedig.

Bydd angen mynd i'r afael hefyd â'r ôl-groniad yn achos rhaglenni achrededig sydd wedi codi o ganlyniad i gyfyngiadau Covid-19. Er bod modelau cyflawni amgen yn cael eu defnyddio yn lle gweithgarwch rhaglen grŵp wyneb yn wyneb, nid ydynt yn diwallu pob angen. Mae gwaith unigol gan ymarferwyr prawf a defnyddwyr gwasanaeth hefyd yn helpu i gyflawni rhai o'r ymyriadau hyn; fodd bynnag, mae hyn yn dal yn risg i'r sefydliad.

## 5. Yr hyn a ganfuwyd gennym – gwybodaeth a chyfleusterau

### 5.1 Technoleg

Os yw'r llwyth achosion 'codi a symud' presennol yn mynd i fod yn llwyddiannus ar ddiwrnod cyntaf y model unedig, mae dyrannu a gweithredu cyfarpar TG a theleffoni priodol i staff sy'n trosglwyddo yn hanfodol i sicrhau cysondeb y gwasanaeth. Mae amserlen wedi'i llunio i ddyrannu gliniaduron a ffonau priodol i'r holl staff CRC a fydd yn ymuno â'r sefydliad newydd. Roedd y cyntaf o'r dyraniadau hyn i ddsbarthu cyfarpar TG newydd i alluogi staff mewn un ardal CRC i fewngofnodi i systemau NPS wedi'i threfnu ar gyfer diwedd Chwefror 2021 a dilynwyd hynny gan gyfnod adolygu i ddysgu gwersi. Bydd y dyraniadau sy'n weddill yn digwydd rhwng Mawrth a Mehefin 2021. Gan fod rhai staff yn parhau'n ansicr ynglŷn â'r rolau sy'n eu haros, gall gliniaduron gael eu rhoi hefyd i staff a all gael eu dyrannu i ddarparwr o fewn y Fframwaith Dynamig. Bydd ymarferiad yn cael ei gynnal i sicrhau bod y sawl sydd wedi cael cyfarpar ond sydd wedyn yn cael eu dyrannu i ddarparwr yn ei ddychwelyd. O gofio'r cyfyngiadau Covid-19, mae cyfarpar wedi'i ddanfon i gyfeiriad cartref unigolion a bydd yr opsiwn hwn yn destun adolygiad cyn dosbarthu rhagor. Mae hyfforddiant i alluogi staff i ddefnyddio'r cyfarpar yn cael ei gyflwyno o bell gyda staff yn cael cynorthwydd rhithiol i'w helpu os bydd angen.

Mae rhai CRCau yn sicrhau bod eu staff yn cael cyfle i gwblhau'r hyfforddiant angenrheidiol i ddefnyddio'r systemau NPS a'r Weinyddiaeth Gyfiawnder y byddant yn eu defnyddio ar ôl y trosglwyddo, cyn diwedd Mehefin. Mae hyn yn amlwg yn her yng nghyfnod Covid-19 a bydd angen parhau â'r busnes fel arfer hyd at ddyddiad y trosglwyddo, ac mae'n ymateb priodol i sicrhau bod staff yn gallu defnyddio eu gliniaduron ar y diwrnod cyntaf. Cydnabyddir y bydd y rhan fwyaf o'r hyfforddiant ar gyfer staff sy'n trosglwyddo'n digwydd ar ôl Mehefin 2021. Bydd datrysiadau digidol, sydd ar hyn o bryd yn cael eu defnyddio gan CRCau, yn enwedig y rhai a ddefnyddir i ddarparu a threfnu gwaith di-dâl, yn parhau'n weithredol ar ddiwrnod cyntaf y trosglwyddo. Caiff y rhain wedyn eu hintegreiddio i systemau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder dros amser.

Mae'r cyfyngiadau Covid-19 wedi annog mwy o hyblygrwydd o ran cyfarfodydd electronig, a gweithio hyblyg ac o bell. Nododd staff eu bod yn teimlo bod hyn mewn sawl ffordd wedi hwyluso rhai o'r cyfarfodydd cenedlaethol a rhanbarthol a oedd yn ymdrin â'r trosglwyddo a'u bod wedi bod yn ffordd o ymgysylltu â grwpiau mawr o staff. Fodd bynnag, nid oedd amheuaeth bod llawer o staff sy'n gweithio ar y trosglwyddo a gweithgarwch busnes fel arfer yn gweithio mwy na'u horiau, ac roedd cyfarfodydd electronig yn golygu bod cyfarfodydd yn aml yn cael eu trefnu un ar ôl y llall. Mae llawer o ddigwyddiadau ymgysylltu cenedlaethol a rhanbarthol wedi cael eu cyflwyno ar Microsoft Teams. Mae rhai o staff CRC yn dal heb ddefnyddio'r platfform hwn ac felly wedi gorfod deialu i gyfarfodydd dros y ffôn, a oedd yn golygu eu bod o dan anfantaes o'u cymharu â'u cydweithwyr NPS.

Mae proses atgyfeirio electronig newydd a fydd yn galluogi staff i atgyfeirio defnyddwyr gwasanaeth at ddarparwyr o dan y Fframwaith Dynamig yn cael ei datblygu. Mae'r system, a elwir yn 'Refer and Manage', yn cael ei datblygu ar hyn o bryd a'r gobaith yw y bydd hi ar gael ar ddiwrnod cyntaf y model unedig. Mae trefniadau wrth gefn wedi'u rhoi ar waith rhag ofn na fydd y system yn barod erbyn hynny.

#### Enghraifft o arferion da

Mae Ardal NPS De Ddwyrain a Dwyrain Lloegr wedi cymryd yr awenau i adolygu'r holl brotocolau rhannu gwybodaeth cyn y trosglwyddo ar gyfer rhanbarthau Dwyrain Lloegr, Caint, Surrey Sussex (KSS). Bydd hyn yn gwella ac yn cyflymu cyfleoedd i gydweithio yn y model unedig newydd.

## 5.2 Ystadau

Ar hyn o bryd mae staff NPS a CRC yn gweithio mewn 450 o adeiladau gwahanol ledled Cymru a Lloegr. Yn ystod y cyfnod *Trawsnewid Adsefydlu*, roedd CRCau wedi gallu symud llawer o'u staff i swyddfeydd cynllun agored, modern a oedd yn aml yn well na'r adeiladau etifeddol a ddefnyddid gan yr NPS, a chanfu ein harolygon diweddar eu bod yn aml yn cael eu cadw'n wael a bod yn mynd yn llai a llai addas ar gyfer y diben. Un o dasgau mawr y rhaglen drosglwyddo oedd cytuno ar gynllun ystadau cyfunol sy'n mapio pa adeiladau a fydd yn parhau i gael eu defnyddio ar ôl diwedd Mehefin, pa rai CRC fydd yn trosglwyddo i HMPPS a pha rai fydd yn cael eu dychwelyd i'w landlordiaid gwreiddiol. Bydd angen i adeiladau sy'n cael eu trosglwyddo i'r gwasanaeth prawf newydd gael eu paratoi i fod yn barod ar gyfer y diwrnod cyntaf, er enghraifft, i newid arwyddion CRC ac i ddiogelu'r ceblau TG y bydd eu hangen ar gyfer systemau NPS. Mae'r rhaglen wedi nodi 97 o adeiladau CRC a fydd yn cael eu trosglwyddo i'r sector cyhoeddus erbyn diwedd Mehefin.

Gwelsom fod gwaith ar ffrwd waith ystadau'r rhaglen diwygio prawf wedi datblygu'n dda a bod y gwaith o fewn yr amserlen. Er na fydd llawer o'r newidiadau'n effeithio ar yr ystâd tan ar ôl diwrnod cyntaf yr uno, mae archwiliad cynhwysfawr o'r holl ystâd wedi'i gynnal. Canfu'r archwiliad pa adeiladau a fydd yn cael eu defnyddio yn y model unedig newydd, pa adeiladau a fydd yn cael buddsoddiad cyfalaf a pha rai na fydd eu hangen wedyn. Cafodd nifer sylweddol o adeiladau CRC eu trosglwyddo i HMPPS ym mis Ionawr 2021 ac a gafodd eu prydlesu'n ôl wedyn i'r CRCau am y cyfnod hyd at 26 Mehefin 2021. Mae hyn yn fanteisiol gan ei fod yn galluogi i unrhyw seilwaith angenrheidiol gael ei roi yn ei le cyn diwrnod cyntaf y model unedig.

Mae gan lawer o adeiladau prawf yng Nghymru a Lloegr staff CRC a NPS sydd wedi'u cyd-leoli eisoes a bydd hynny'n helpu staff i deimlo eu bod yn rhan o'r sefydliad newydd. Fodd bynnag, bydd gan staff sy'n gweithio mewn adeiladau sy'n gartref i staff CRC yn unig neu NPS yn unig yn ei chael yn anos i deimlo eu bod yn rhan o'r model newydd, nes bydd rhagor o newidiadau i'r ystâd a bod timau'n cael eu huno. Mae trefniadau gweithio clyfar o ganlyniad i Covid-19 wedi caniatáu cymysgedd o weithio o gartref a'r swyddfa. Mae'n debygol y bydd y gweithlu'n parhau â threfniadau gweithio mwy hyblyg ar ôl i'r cyfyngiadau Covid-19 gael eu llacio ac efallai y bydd angen cynnal adolygiad arall o ofynion yr ystâd yn y dyfodol.

Un risg bosibl i'r gwaith ar gapasiti ystadau'r dyfodol yw anghenion swyddfa ymgeiswyr llwyddiannus o fewn y Fframwaith Dynamig. Mae'r TOM yn galluogi rhai darparwyr i ddefnyddio gofod sydd ar gael yn yr ystâd prawf am rent isel iawn i'w galluogi i neilltuo buddsoddiad i ddarparu gwasanaethau. Ar hyn o bryd nid yw'r anghenion hyn yn gwbl hysbys felly mae'n amhosibl gwybod a fydd lle iddynt yn yr ystâd bresennol. Bydd contract rheoli cyfleusterau NPS sy'n cael ei weinyddu gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn parhau ar gyfer y gwasanaeth unedig newydd; nodwyd hyn fel maes sy'n achos pryder, yn enwedig gan reolwyr CRC ac arweinyddion ystadau. Mae Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi wedi tynnu sylw eisoes at yr oedi a'r broses uwchgyfeirio faith sydd ynghlwm wrth y contract presennol.<sup>20</sup> Dywedodd staff CRC eu bod wedi arfer cael ymateb cyflym i faterion a godwyd o fewn eu contractau rheoli cyfleusterau eu hunain a'u bod yn poeni na fyddai staff yn cael gwasanaeth cystal yn y dyfodol. Mae cyllid wedi neilltuo tan 2023 i gwblhau gwaith gwella ar yr adeiladau presennol, yn ychwanegol at wariant cyfalaf ar adeiladau newydd. Mae tîm cyfleusterau ystadau prawf mewnol pwrpasol wedi'i gynnwys ar gyfer model unedig y dyfodol a dylai hyn roi sylw i rai o'r pryderon dan sylw.

## 5.3 Canolfannau gweinyddol

Mae nifer o CRCau wedi datblygu canolfannau gweinyddol a chanolfannau galwadau yn ystod eu cyfnod i helpu i gyflawni tasgau gweinyddol ac i ddelio â galwadau gan ddefnyddwyr gwasanaeth. O dan y cytundeb 'codi a symud', bydd y trefniadau cymorth gweinyddol hyn yn aros fel y maent, er bod y TOM tymor hwy ar gyfer gwasanaethau gweinyddol a fydd yn cael eu darparu ar lefel ranbarthol. Fodd bynnag, mae angen i wasanaethau sicrhau nad yw'r grŵp hwn o staff yn cael eu

---

<sup>20</sup> Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2020). *An inspection of central functions supporting the National Probation Service*.

hanghofio yn y rhaglen newid. Er mwyn iddynt hwy allu parhau 'fel y maent', yn y tymor byr hyd yn oed, bydd angen llawer o waith i sicrhau eu bod yn gallu trosglwyddo i systemau prawf newydd a pharhau i gynorthwyo cydweithwyr. Mae'r canolfannau hyn wedi bod yn fuddiol i'r CRCau hynny sy'n cael anhawster recriwtio yn eu hardaloedd eu hunain. Er enghraifft, mae rhanbarth Llundain wedi mynegi awydd i gadw'r ganolfan weinyddol MTX wedi'i lleoli yn Norwich am y rheswm hwn. Mae rhanbarthau eraill yn awyddus yn hytrach i dynnu eu hadnoddau gweinyddol o'r canolfannau hyn a'u rhoi yn eu strwythurau rhanbarthol eu hunain.

Mae'r canolfannau gwasanaethau proffesiynol yn Lerpwl a Wakefield, sydd ar hyn o bryd yn cynnig cymorth gweinyddol i bump CRS Purple Futures gwahanol ledled y wlad, yn golygu her arbennig o gymhleth. Er y bydd y rhan fwyaf o ddatgymalu'r canolfannau hyn yn digwydd ar ôl y diwrnod cyntaf, roedd y grŵp hwn o staff yn ansicr ynglŷn â'u rolau yn y dyfodol. Maent yn gwasanaethu llawer o CRCau y tu allan i ardaloedd Wakefield a Lerpwl. Mae her benodol yn ymwneud â thechnoleg, a'r defnydd o'r rhaglen SharePoint wedi'i chanfod ac mae gwaith yn cael ei wneud i sicrhau bod y canolfannau hyn yn gallu parhau i gynnig cymorth ar ôl yr uno.

## 5.4 Cyfathrebu

Cafwyd nifer o fforymau cenedlaethol a chyflwyniadau ar y trosglwyddo i'r grŵp staff cyfan ac i grwpiau penodol o staff ledled y wlad. Mae'r sesiynau hyn wedi cael eu canmol ar y cyfan gan staff. Roeddent yn gweithredu fel fforwm agored lle gallai staff ofyn cwestiynau ac a oedd yn cael eu cofnodi a'u hateb yn ddiweddarach os na ellid eu hateb ar y pryd. Dywedodd staff eu bod mor brysur gyda'u gwaith o ddydd i ddydd, o dan amodau eithriadol o anodd, fel ei bod weithiau'n anodd meddwl am fodel y dyfodol.

Dywedodd staff sy'n gweithio mewn rolau ailsefydlu ac ymyriadau eraill bod y cyfathrebu cenedlaethol wedi yn gymharol ddefnyddiol ond bod y rhan fwyaf o'r pwyslais ar staff a gweithgarwch rheoli dedfrydau. Roedd hyn wedi gwneud i staff gwestiynu eu rolau eu hunain a'u gwerth yn y sefydliad newydd. Os na chaiff hyn ei gywiro, mae hyn yn gadael y posibilrwydd o system dwy haen o ran sut mae staff yn gweld eu statws yn y model newydd, sy'n ein hatgoffa o deimladau staff CRCau o dan y model *Trawsnewid Adsefydlu*.

Bu cynnydd yn amllder digwyddiadau rhanbarthol drwy gydol cyfnod yr arolygiad, gyda dechrau 2021 yn gweld newid gyda mwy o bwyslais ar ddiwrnod cyntaf y model unedig. Roedd y rhan fwyaf o'r ymdrechion cyfathrebu ar lefel leol a chenedlaethol wedi'u cyflwyno drwy Microsoft Teams, a oedd yn golygu nad gan staff CRC mewn rhai ardaloedd y modd i gael mynediad ar yr un telerau â'u cymheiriaid yn yr NPS. Roedd rhai o staff CRC yn teimlo bod y cyfathrebu'n canolbwyntio ar yr NPS. Meddai un:

***“Mae cyfathrebu ysgrifenedig yn dueddol o ganolbwyntio ar NPS ac nid oes cynrychiolaeth ddigonol o enghreifftiau am CRC, mae'r broses hon yn gogwyddo'n drwm tuag at NPS.”***

Mae porth ar-lein gyda gwybodaeth i'r holl staff yn y sefydliad newydd wedi'i lansio. Mae hwn yn bwynt cyfeirio gwirioneddol ddefnyddiol i'r holl staff. Bydd y cynnwys yn cael ei newid a'i ddiweddarau yn y cyfnod yn arwain at y diwrnod cyntaf a thu hwnt i sicrhau bod gan staff fynediad at yr wybodaeth ddiweddaraf. Roedd rhai staff yn fwy awyddus nag eraill i gael gwybodaeth.



## Cyfeiriadau

---

Coley, D., Lawrence, J. and Salmi, P. (2021). *Cyfiawnder Adferol Cymru: Facilitating Communication Repairing Harm*, Interventions Alliance, Seetec.

<https://www.interventionsalliance.com/wp-content/uploads/2021/04/Restorative-Justice-Report-2021.pdf>

Cyd-arylygiaethau Cyfiawnder Troseddol. (2021). *Impact of the pandemic on the criminal justice system*. [www.justiceinspectorates.gov.uk/cjji/impact-of-the-pandemic-on-the-criminal-justice-system](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/cjji/impact-of-the-pandemic-on-the-criminal-justice-system)

Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2020a). *An inspection of central functions supporting the National Probation Service*. [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/nationalnps](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/nationalnps)

Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2020b). *A thematic review of the exceptional delivery model arrangements in probation services in response to the Covid-19 pandemic*.

[www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/edmadult](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/edmadult)

Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2020c). *Annual report: inspection of probation services (2019/2020)* [www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/par2020](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/par2020)

Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi. (2021). *A thematic review of the quality and effectiveness of probation services recovering from the impact of exceptional delivery models introduced owing to the Covid-19 pandemic*.

[www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021](http://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/inspections/recoverythematic2021)

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi. (2020). *Roadmap to recovery*.

[www.gov.uk/government/publications/covid-19-probation-roadmap-to-recovery](http://www.gov.uk/government/publications/covid-19-probation-roadmap-to-recovery)

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi. (2021a). *The Target Operating Model for probation services in England and Wales*. [www.gov.uk/guidance/strengthening-probation-building-confidence#related-documents](http://www.gov.uk/guidance/strengthening-probation-building-confidence#related-documents)

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi. (2021b). *National Standards 2021 – supporting transition to the new operating model*.

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/959746/HMPPS - National Standards 2021 - Supporting transition to the Unified Model English - 09-02-2021.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959746/HMPPS_-_National_Standards_2021_-_Supporting_transition_to_the_Unified_Model_English_-_09-02-2021.pdf)

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi. (2021c). *Workforce statistics to December 2020*.

[www.gov.uk/government/statistics/her-majestys-prison-and-probation-service-workforce-quarterly-december-2020](http://www.gov.uk/government/statistics/her-majestys-prison-and-probation-service-workforce-quarterly-december-2020)

Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2013). *Transforming Rehabilitation: a strategy for reform*.

[www.gov.uk/government/publications/transforming-rehabilitation-a-strategy-for-reform](http://www.gov.uk/government/publications/transforming-rehabilitation-a-strategy-for-reform)

Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol. (2019). *Transforming Rehabilitation: Progress review*.

[www.nao.org.uk/report/transforming-rehabilitation-progress-review](http://www.nao.org.uk/report/transforming-rehabilitation-progress-review)

# Atodiad 1: Methodoleg

---

## Dull

Buom yn arolygu'r pum rhanbarth prawf newydd, gyda gwaith wedi'i wneud o bell gan ddefnyddio platfformau a galwadau cynadledda. Buom yn siarad ag ystod eang o staff sy'n gweithio mewn CRCau a'r NPS. Buom hefyd yn cyfweld y saith cyfarwyddwr prawf rhanbarthol arall i sicrhau ein bod yn clywed barn pob RPD sy'n gweithio yng Nghymru a Lloegr. Buom hefyd yn cynnal cyfarfod ar wahân â staff sy'n gweithio ar y gwasanaethau Fframwaith Dynamig ym Manceinion Fwyaf, o gofio eu dull gwahanol drwy gyd-gomisiynu ag Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf. Buom yn siarad hefyd â rhanddeiliaid allanol.

Buom hefyd yn cynnal dwy wythnos o waith maes ar lefel genedlaethol, ar bob pen i'r gwaith maes rhanbarthol ym mis Hydref 2020 a Chwefror 2021. Roedd hyn yn cynnwys cyfweiliadau ag uwch arweinyddion strategol cenedlaethol, a staff eraill sy'n gweithio ar y rhaglen diwygio prawf.

Mabwysiadwyd dull adolygu ansoddol, i alluogi arolygwyr i ganolbwyntio ar bedair elfen ein safonau craidd parth un: arweinyddiaeth, staff, gwasanaethau a gwybodaeth a chyfleusterau. Roeddem yn teimlo bod hon yn ffordd briodol o fesur cynnydd ym mhob agwedd ar y gweithgarwch trosglwyddo. Ni wnaed dim gwaith achos i gynhyrchu data ansoddol, gan ein bod yn teimlo na fyddai hyn yn ychwanegu gwerth at yr arolygiad.

## Cyfweiliadau â staff

Cynhaliwyd 204 o gyfweiliadau a grwpiau ffocws ag:

- uwch arweinyddion yn HMPPS, NPS a CRCau
- swyddogion prawf a swyddogion gwasanaeth prawf yn yr NPS a CRCau
- rheolwyr canol sy'n rheoli staff a gwasanaethau rheng flaen
- staff llys prawf
- staff y rhaglen
- swyddogion cyswllt â dioddefwyr/gweithwyr dolen partneriaethau
- staff cyflawni'r rhaglen (wedi a heb eu hachredu)
- goruchwylwyr a staff gwaith di-dâl
- cynrychiolwyr undeb
- rhanddeiliaid allanol gan gynnwys cynrychiolwyr o swyddfeydd Comisiynwyr Heddlu a Throseddwyr