



Arolygiaeth
Prawf EF

Rôl yr uwch swyddog prawf a goruchwyliaeth gan reolwyr yn y Gwasanaeth Prawf

Arolygiad gan Arolygiaeth Prawf EF
Ionawr 2024

Diolchiadau

Arweiniwyd yr arolygiad hwn gan David Miners, gyda chymorth tîm o arolygwyr a staff gweithrediadau, ymchwil, cyfathrebu a chorfforaethol. Y rheolwr sy'n gyfrifol am y rhaglen arolygu hon yw Helen Davies. Hoffem ddiolch i bawb a gymerodd ran mewn unrhyw ffordd yn yr arolygiad hwn. Heb eu help a'u cydweithrediad nhw, ni fyddai wedi bod yn bosibl cynnal yr arolygiad hwn.

© Hawlfraint y Goron 2024

Cewch aildefnyddio'r wybodaeth hon (ac eithrio logos) yn rhad ac am ddim 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 neu anfon e-bost i psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Os byddwn wedi nodi bod yr hawlfraint ar unrhyw wybodaeth yn eiddo i drydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint cysylltiedig.

ISBN: 978-1-915468-85-7

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

www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprobation

Cyhoeddwyd gan:

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

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

Cynnwys

Cynnwys	3
Rhagair	4
Ffeithiau am y cyd-destun	5
Llwyth achosion y Gwasanaeth Prawf – ystadegau allweddol	5
Crynodeb gweithredol	6
Argymhellion	9
1. Cyflwyniad	10
1.1 Pam cynnal yr arolygiad thematig hwn?	10
1.2 Cefndir	10
1.3 Canfyddiadau o'r rhaglen arolygu graidd 2021–2023	12
1.4 Nodau ac amcanion	14
2. Polisi, strategaeth a staffio	15
2.1. Rhoi polisi ar waith a strategaeth.....	15
2.2. Dull y sefydliad sy'n dysgu yng Nghymru.....	16
2.2 Trefniadau staffio a goruchwyliaeth gan reolwyr	17
2.3 Casgliadau a goblygiadau.....	17
3 Effeithiolrwydd yr oruchwyliaeth gan reolwyr	19
3.1 Goruchwyliaeth gan reolwyr mewn timau rheoli dedfrydau.....	19
3.2 Goruchwyliaeth gan reolwyr mewn timau llysoedd	23
3.3 Cydlofnodi a sicrhau ansawdd	25
3.4 Casgliadau a goblygiadau.....	27
4 Rôl yr uwch swyddog prawf a'r strwythur rheoli gweithredol	29
4.1 Cyfrifoldebau'r uwch swyddog prawf	29
4.2 Y strwythur rheoli gweithredol.....	30
4.3 Sefydlu, hyfforddiant a datblygiad proffesiynol.....	32
4.4 Casgliadau a goblygiadau.....	33
Cyfeiriadau	35
Atodiad 1: Rhestr termau	36
Atodiad 2: Methodoleg	38

Rhagair

Mae'r Gwasanaeth Prawf yn rheoli llwyth achosion sy'n gymhleth ac yn heriol. Mae'r gwaith a wneir gan ymarferwyr prawf mewn timau llysoedd a thimau rheoli dedfrydau yn elfen hanfodol yng ngallu'r Gwasanaeth i amddiffyn y cyhoedd. Roedd ein rhaglen arolygu prawf wedi canfod bod ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr, lle'r oedd ei hangen, yn annigonol mewn 72 y cant o'r achosion a arolygwyd. Felly mae'n hollbwysig bod trefniadau effeithiol ar waith ar gyfer goruchwyllo gan reolwyr. Nid felly y mae ar hyn o bryd. Cawsom fod polisiau ar oruchwyliaeth gan reolwyr yn cael eu cymhwyso'n anghyson, ac mae hyn yn deillio o ddiwylliant amddiffynnol mewn gweithrediadau. Mae hyn yn tanseilio ansawdd penderfyniadau a hyder staff gweithredol ac mae'n peri pryder difrifol.

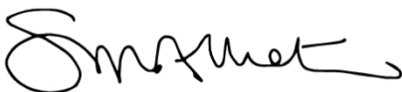
Mae angen cael fframwaith diwygiedig i roi'r gallu i benderfynu o ddydd i ddydd a rhoi sicrwydd am achosion yn rhagweithiol. Dim ond 39 y cant o uwch swyddogion prawf yn ein harolwg sy'n credu bod y polisiau presennol ar oruchwyllo gan reolwyr yn cwrdd â'r anghenion ar gyfer darparu gwasanaethau prawf, a'r llwyth achosion prawf. Nid yw'r llinellau atebolrwydd yn glir ac, mewn perthynas â goruchwyllo ac arolygu staff, nid yw'r camau i roi polisi ar waith wedi cael eu gydgysylltu'n effeithiol. Felly nid yw'n syndod bod nifer mawr o staff gweithredol sydd heb hyder yn y fframwaith presennol ac sydd yn ansicr ynghylch eu cyfrifoldebau.

Mae staff gweithredol yng Nghymru wedi ymateb yn gadarnhaol i'r camau i gyflwyno'r dull 'ffactorau dynol' ar gyfer rheoli dedfrydau. O ganlyniad i gyflwyno'r strwythur gweithredol newydd, cafwyd diwylliant gwaith llai gwyllt a phenderfynu mwy ystyriol. Bydd angen mynd ati eto i werthuso cadernid y strwythur hwn a'i effaith ar ansawdd y darparu. Fodd bynnag, rydym yn croesawu'r trefniadau rhagweithiol sydd bellach ar waith i gwrdd â heriau'r llwyth achosion prawf.

Mae'n bwysig bod rôl yr uwch swyddog prawf yn rhoi sylw'n bennaf i ddarparu gwasanaethau, ac i ddatblygu a goruchwyllo ei dîm gan reolwyr. Mae cwmpas cyfrifoldebau'r rôl bresennol yn rhwystr i hyn, a bydd yn canolbwyntio'n rhy aml ar dasgau anweithredol. Mae hyn yn tanseilio gallu'r uwch swyddog prawf i gyflawni ei rôl yn effeithiol fel rheolwr. Nes bydd hyn yn cael sylw, ni fydd yn gallu canolbwyntio'n llawn ar gyflawni gweithredol.

Rydym wedi mynegi pryderon am lwyth gwaith yr uwch swyddog prawf mewn adroddiadau blaenorol, ac mae'r pryderon hynny'n bod o hyd. Mae adolygiadau mewnol o wasanaethau prawf hefyd wedi cael bod y llwyth gwaith yn rhy fawr. Yn ystod yr arolygiad hwn, roeddem wedi cwrdd â nifer o uwch swyddogion prawf a chlywed ganddynt am lwythi gwaith annerbyniol o uchel mewn cysylltiad â chyfrifoldebau o lawer math. Darparwyd cymorth gweinyddol ychwanegol a chafwyd cryn lwyddiant wrth lenwi swyddi gwag. Er hynny, nid yw cyfrifoldebau'r rôl wedi newid.

Mae angen adolygu rôl yr uwch swyddog prawf a'r trefniadau ar gyfer goruchwyllo gan reolwyr yn y Gwasanaeth Prawf. Bydd hyn yn digwydd bellach o fewn strwythur llywodraethu cyfun 'Un HMPPS' ar gyfer gwasanaethau carchardai a phrawf. Bydd yn bwysig ymgynghori â staff gweithredol mewn ffordd ystyrion a bod polisiau newydd yn cael eu llunio yng nghyd-destun y wir sefyllfa o ran y llwyth achosion prawf. Bwriad ein hargymhellion, os cânt eu dilyn, yw cynorthwyo uwch swyddogion prawf i ganolbwyntio ar eu goruchwyliaeth dros waith ac, wrth wneud hynny, gwella'r amddiffyniad i'r cyhoedd.



Sue McAllister

Prif Arolygydd Prawf EF Dros Dro
Ionawr 2024

Ffeithiau am y cyd-destun

Llwyth achosion y Gwasanaeth Prawf – ystadegau allweddol

238,264	Nifer y bobl ar brawf a oedd o dan orchmynion cymunedol neu oruchwyliaeth cyn/ar ôl mynd i'r ddalfa ar 30 Mehefin 2023 ¹
91,040	Nifer y bobl ar brawf a oedd o dan Drefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd (MAPPA) ar 31 Mawrth 2023, yn cynnwys 68,357 o droseddwyr rhywiol cofrestredig; 21,897 o droseddwyr treisgar; 246 o droseddwyr a gafwyd yn euog o derfysgaeth neu sy'n peri risg o derfysgaeth; a 540 o bersonau peryglus eraill. ² Mae'r ffigurau hyn yn cynnwys y troseddwyr categori 1 a reolir gan yr heddlu fel un asiantaeth
24,851	Nifer y bobl ar drwydded a gafodd eu galw'n ôl i'r carchar rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2023. O'r rhain, roedd 638 yn cwblhau dedfryd amhenodol er amddiffyn y cyhoedd, a 370 yn cwblhau dedfryd oes ³
19,993	Nifer y bobl ar brawf yr aseswyd bod eu lefel Rhagfynegydd Aildroseddu Rhywiol – Cyswllt ar y system asesu troseddwyr (OASys) yn ganolig neu'n uchel. Mae hyn yn dangos y tebygolrwydd o droseddu rhywiol pellach drwy gyswllt â dioddefwr o fewn dwy flynedd ⁴

Staff y Gwasanaeth Prawf – ystadegau allweddol

11,219	Nifer yr ymarferwyr prawf mewn swydd ar 30 Mehefin 2023, yn cynnwys 4,418 o swyddogion prawf a 6,801 o swyddogion gwasanaethau prawf (yn cynnwys swyddogion prawf dan hyfforddiant). Ar 30 Mehefin 2023, roedd 2,385 o swyddogion prawf dan hyfforddiant cyfwerth ag amser llawn mewn swydd ⁴
1,481	Nifer yr uwch swyddogion prawf mewn swydd ar 30 Mehefin 2023, cynnydd o 17.5 y cant oddi ar y flwyddyn flaenorol ⁵
2,390	Y diffyg yn nifer y swyddogion prawf ar lefel genedlaethol o gymharu â tharged o 6,158 o swyddogion prawf cyfwerth ag amser llawn. Mae hyn yn cyfateb i gyfradd swyddi gwag o 35 y cant ⁵
2,102	Nifer y staff a adawodd y Gwasanaeth Prawf yn y flwyddyn hyd fis Mehefin 2023, gostyngiad o 2 y cant oddi ar y flwyddyn flaenorol ⁵
351	Nifer y swyddogion prawf a adawodd y gwasanaeth yn y flwyddyn hyd fis Mehefin 2023, 65 y cant ohonynt â phrofiad o bum mlynedd neu fwy o weithio yn y gwasanaeth ⁵
1,514	Nifer y swyddogion prawf dan hyfforddiant a gafodd eu recriwtio yn y flwyddyn 2022/2023 ⁵

¹ [Offender management statistics quarterly: April to June 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/statistics/offender-management-statistics-quarterly-april-to-june-2023)

² [Multi-agency public protection arrangements \(MAPPA\) annual: 2022 to 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/statistics/multi-agency-public-protection-arrangements-mapppa-annual-2022-to-2023)

³ [Offender Management statistics quarterly: January to March 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/statistics/offender-management-statistics-quarterly-january-to-march-2023)

⁴ [HM Prison and Probation Service workforce quarterly: June 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/statistics/hm-prison-and-probation-service-workforce-quarterly-june-2023)

⁵ [HM Prison and Probation Service workforce quarterly: March 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/statistics/hm-prison-and-probation-service-workforce-quarterly-march-2023)

Crynodeb gweithredol

Cyd-destun

Mae rôl yr uwch swyddog prawf a darparu goruchwyliaeth gan reolwyr yn hanfodol ar gyfer rheoli dedfrydau'n effeithiol a gwaith llys yn y Gwasanaeth Prawf. Mae'r llwyth achosion prawf yn un cymhleth a heriol. Felly mae'n bwysig bod y timau sy'n darparu'r gwasanaethau allweddol hyn mewn llysoedd ac yn y gymuned yn cael cefnogaeth a bod eu gwaith yn cael ei oruchwyllo'n effeithiol. Ers y cyfnod cyn uno'r Gwasanaeth Prawf, cafwyd pryderon am lwyth gwaith uwch swyddogion prawf ac am effeithiolrwydd y goruchwyllo gan reolwyr. Mae'r pryderon hyn wedi parhau yn dilyn y canfyddiadau o raglen arolygu graidd Arolygiaeth Prawf EF 2021–2023 ac adolygiadau annibynnol proffil uchel a gafwyd yn ddiweddar o Droseddau Difrifol Pellach. Ar ôl ffurfio'r gwasanaeth unedig, cafwyd nifer o fentrau polisi mewn perthynas â goruchwyllo gan reolwyr – yn arbennig, y model pwyntiau cyswllt (TPM) a'r safonau goruchwyllo ymarfer myfyriol (RPSS). Yn ogystal â hyn, yn yr adolygiad o'r rôl rheoli gan y Gwasanaeth Prawf (HMPPS, 2022), ystyriwyd y llwyth gwaith a'r pwysau sydd ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf mewn timau llysoedd a thimau rheoli dedfrydau.

Yn yr arolygiad hwn edrychwyd ar effeithiolrwydd y trefniadau a'r polisiau presennol. Canolbwyntiwyd ar yr oruchwyliaeth gan reolwyr a rôl yr uwch swyddog prawf mewn gwaith rheoli dedfrydau a gwaith llys gan mai yn y timau hyn y gwneir y penderfyniadau allweddol mewn perthynas â risg ac amddiffyn y cyhoedd. Wrth edrych ar hyn, ystyriwyd a oedd y strwythur gweithredu presennol yn cwrdd â'r angen ar gyfer rheoli'r llwyth achosion prawf ymestynnol.

Methodoleg

Cyflawnwyd gwaith maes mewn pum rhanbarth prawf a chynhaliwyd grwpiau ffocws gyda'r grwpiau staff allweddol, yn cynnwys staff uwch a rheolwyr gweithredol. Yn y 15 o grwpiau ffocws gydag uwch swyddogion prawf roeddem wedi cwrdd â chyfanswm o 94 o uwch swyddogion prawf. Yn y grwpiau ffocws gydag ymarferwyr prawf, roeddem wedi cwrdd â chyfanswm o 82 o ymarferwyr prawf. Cyflawnwyd gwaith maes hefyd gydag uwch arweinwyr yn nhimau cenedlaethol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi.

Roeddem hefyd wedyn cylchredeg arolwg cenedlaethol i'r holl uwch swyddogion prawf a hwnnw'n cynnwys cwestiynau allweddol am oruchwyllo gan reolwyr ac am eu cyfrifoldebau. Roedd 392 o uwch swyddogion prawf wedi llenwi holiadur yr arolwg, sef 27 y cant o'r holl uwch swyddogion prawf a oedd mewn swydd bryd hynny. Yn y rhanbarthau, roeddem hefyd wedi gofyn i uwch swyddogion prawf y timau rheoli dedfrydau a'r timau llysoedd i lenwi holiadur am weithgarwch. Cawsom 29 o ymatebion.

Dadansoddwyd y data am oruchwyliaeth gan reolwyr o'n rhaglen arolygu graidd mewn perthynas â chyfraddau swyddi gwag uwch swyddogion prawf a rhychwantau rheolaeth.

Polisi, strategaeth a staffio

Nid oes strategaeth gyffredinol ar gyfer darparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr yn y Gwasanaeth Prawf. Cyflwynwyd fframweithiau goruchwyllo gwahanol ar gyfer gwaith achosion a rheoli perfformiad, ond nid yn rhan o fframwaith cydlynol. Mae hyn wedi cyfrannu at y dryswch a'r ansicrwydd a deimlir gan staff gweithredol. Yn y dyfodol, bydd y cyfrifoldeb dros reoli dedfrydau a gwaith mewn llysoedd yn dod o dan gyfarwyddiaeth y prif swyddog prawf a fydd yn gyfrifol am bolisi ar oruchwyliaeth gan reolwyr. Mae'n bwysig bod barn staff y rheng flaen a dealltwriaeth o'r llwyth achosion prawf yn cael eu hystyried wrth wneud penderfyniadau o fewn y strwythur newydd.

Yn dilyn asesiad o ddiwylliant y sefydliad, mae'r gwasanaeth prawf yng Nghymru wedi mabwysiadu model y sefydliad sy'n dysgu. Elfen ganolog yn y model hwn yw cyflwyno'r dull 'ffactorau dynol' yn y timau rheoli dedfrydau. Mae'r dull hwn wedi'i seilio ar y rhagdybiaeth bod pobl yn ffaeledig, a bod camgymeriadau i'w disgwyl, hyd yn oed yn y sefydliadau gorau. Cafwyd dadansoddiad rhagorol o

ddiwylliant ac eglurder cyfathrebu ar gyfer ei gyflwyno yng Nghymru ac mae hyn wedi helpu i'w fabwysiadu gan y sefydliad. Bydd yn hollbwysig parhau â'r newid hwn a dysgu o'r profiad o hyn ymlaen. Y tu hwnt i Gymru, mae arweinwyr rhanbarthol yn wylidwrus, gan amau nad oes awydd ar lefel genedlaethol i fabwysiadu dull o ddysgu seiliedig ar systemau.

Mae'r lefelau staffio ar gyfer uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf wedi gwella ond mae'r gweithlu sydd gan y Gwasanaeth Prawf yn un amhrofiadol. Mae hyn yn cyfrannu at ddibyniaeth a diffyg hyder ymysg ymarferwyr prawf. Ceir lefelau uchel o swyddi gwag mewn rhai rhanbarthau o hyd. Mae'n anochel bod hyn yn cynyddu'r straen sydd ar dimau, gan effeithio'n uniongyrchol ar ansawdd ac argaeledd yr oruchwyliaeth gan reolwyr.

Effeithiolrwydd y goruchwyllo gan reolwyr mewn timau rheoli dedfrydau a thimau llysoedd

Yn gyffredinol, cawsom fod y diwylliant o ran goruchwyliaeth gan reolwyr yn un adweitheddol. Ar y cyfan, mae uwch swyddogion prawf yn dibynnu ar ymarferwyr prawf i dynnu pryderon i'w sylw cyn iddynt edrych ar achos penodol. Yn y cyfarfodydd goruchwyllo un-i-un rhwng uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf, bydd yr agenda yn un eang, fel bod yr amser sydd ar gael i adolygu achosion yn gyfyngedig. O'r uwch swyddogion prawf a ymatebodd sy'n gweithio ym maes rheoli dedfrydau, dim ond 39 y cant a gredai fod y polisiâu presennol ar oruchwyliaeth gan reolwyr yn cwrdd â'r anghenion ar gyfer darparu gwasanaethau prawf a'r llwyth achosion prawf.

Roedd gweithrediad y model pwyntiau cyswllt (TPM) a'r safonau goruchwyllo ymarfer myfyriol (RPSS) yn amrywio rhwng y rhanbarthau. Mae'r TPM yn sicrhau bod yr holl achosion yn cael eu hadolygu gan uwch swyddog prawf ar ryw bwynt wrth reoli'r achos. Fodd bynnag, mae'r model yn un anhyblyg, a gall hyn arwain at weithgarwch diangen ymysg rheolwyr. Fe'i cyflwynwyd gyda chyfarwyddiadau cymhleth ar gofnodi a cheir anghysondeb rhwng y rhanbarthau wrth ddilyn y rhain. Yn y rhan fwyaf o'r rhanbarthau a arolygwyd, prin oedd y dystiolaeth bod sesiynau RPSS yn cael eu trefnu a'u cynnal.

Yn y rhanbarthau yn Lloegr a arolygwyd, dywedwyd wrthym fod diwylliant o ofn yn ymwreiddio. Mae hyn yn cael ei ysgogi'n bennaf gan ofn uwch swyddogion prawf a'r angen o ganlyniad i hynny i ddangos tystiolaeth o weithgarwch goruchwyllo gan reolwyr. Mae hyn yn tansellio hyder ymarferwyr prawf, ac ansawdd ac effeithiolrwydd yr ymarfer goruchwyllo gan reolwyr. Roedd yr adolygiad o uwch swyddogion prawf (HMPPS, 2020) yn cydnabod bod y galw ar uwch swyddogion prawf i gydlofnodi gwaith yn ormodol. Cyflwynwyd fframwaith cydlofnodi yn Chwefror 2022 a'i ail-lansio ym Mai 2023. Fodd bynnag, nid yw hyn wedi lleihau'r baich.

Mae'r dull ffactorau dynol yng Nghymru wedi gwella'r cyfathrebu mewn timau ac mae'n cynnig dull mwy ymatebol o oruchwyllo achosion. Bellach mae cyfarfodydd boreol gydag aelodau'r tîm ac oriau neilltuedig i uwch swyddogion prawf yn elfennau hanfodol yn y dull o weithredu. Mae hyn yn cynnig model mwy effeithiol ar gyfer rheoli'r llwyth achosion prawf, yn enwedig mewn perthynas â newidiadau yn lefel y risg o niwed difrifol. Mae'n darparu ar gyfer y posibilrwydd y bydd argyfyngau'n codi wrth reoli unigolion sydd yn aml o natur gymhleth, heriol ac anufudd.

Mae'r gofynion wrth weithio o fewn y llys yn cael eu cydnabod yn y trefniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn y timau llysoedd. Mae cyfran fawr o swyddogion gwasanaethau prawf yn gweithio yn y timau hyn a gallant ymgynghori ag un ai uwch swyddog prawf neu swyddog prawf ar faterion fel y risg o niwed difrifol neu ofynion cyrffiw. Fodd bynnag, mae'r trefniadau porthgadw ar gyfer adroddiadau llys yn anghyson. Mae hyn yn ganlyniad yn rhannol i lefelau staffio, a hefyd i'r gofynion o ran cadw at amserlen y llys. Serch hynny, mae'r holl adroddiadau am unigolion yr aseswyd eu bod yn peri risg uchel o achosi niwed difrifol yn cael eu porthgadw gan ymarferydd prawf neu uwch swyddog prawf cymwysedig.

Rôl yr uwch swyddog prawf a'r strwythur gweithredol

Nid yw'r strwythur rheoli presennol na'r trefniadau ar gyfer rheoli dedfrydau yn rhoi'r gallu i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr. Nid yw'r strwythur yn un sy'n gallu ymateb i

alwadau neu gymhlethdodau'r llwyth achosion prawf. Mae'n dibynnu ar sefyllfa lle mae uwch swyddogion prawf ar gael i wneud penderfyniadau pan fydd argyfyngau'n codi. Oherwydd natur y llwyth achosion, mae angen cael ymgynghoriadau a phenderfyniadau allweddol gan reolwyr y tu allan i gyfarfodydd goruchwyllo a drefnwyd, ac mae'n bwysig bod y trefniadau gweithredol ar gyfer rheoli dedfrydau yn adlewyrchu'r angen hwn.

Mae rhychwant cyfrifoldebau'r uwch swyddog prawf yn cynnwys tasgau anweithredol, fel rheoli cyfleusterau ac iechyd a diogelwch. Cafwyd gwelliant yn y cymorth a roddir i uwch swyddogion prawf drwy gyflwyno swydd y gweinyddwr achosion ac ail-lansio'r canolfannau rheoli i ddelio â materion adnoddau dynol. Fodd bynnag, yn ein harolwg cenedlaethol, dim ond 17 y cant o'r uwch swyddogion prawf ym maes rheoli dedfrydau a ddywedodd fod ganddynt amser i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol dros achosion fel rheolwyr.

Yn wahanol i ranbarthau Lloegr, mae swydd y swyddog datblygu ansawdd yn rhan o strwythur yr uned cyflawni prawf (PDU). O dan y trefniant hwn ar gyfer rheolwyr llinell, mae'n cymryd rhan yn fwy uniongyrchol mewn cyflawni gweithredol ac mae mewn lle gwell i edrych ar feysydd ymarfer penodol sy'n berthnasol i'r timau PDU.

Nid oes rhaglen sefydlu a hyfforddi genedlaethol ar gyfer uwch swyddogion prawf. Mae Cymru a rhanbarthau Lloegr wedi datblygu eu rhaglenni sefydlu a datblygu eu hunain. Mae pecyn e-ddysgu ar gael gan y Gwasanaeth Sifil ar sgiliau rheoli cyffredinol, ynghyd â'r 'llawlyfr i reolwyr pobl' a lanswyd yn ddiweddar gan HMPPS. Fodd bynnag, nid yw'r trefniadau hyn yn cwrdd â'r holl anghenion sy'n codi mewn perthynas â gofynion a chymhlethdod rôl yr uwch swyddog prawf.

Argymhellion

Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF:

1. sicrhau bod HMPPS yn darparu fframwaith polisi clir ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr a sicrwydd yn yr haen gyntaf sy'n cwrdd â galwadau'r llwyth achosion prawf
2. sicrhau bod trefniadau effeithiol ar waith ar gyfer goruchwyllo gan reolwyr ar lefel y rhanbarth a'r PDU er mwyn sicrhau ansawdd y gwaith i amddiffyn y cyhoedd
3. adolygu'r swyddogaethau cymorth busnes mewn perthynas â rheoli cyfleusterau ac adnoddau dynol, er mwyn sicrhau bod uwch swyddogion prawf yn canolbwyntio fel rheolwyr ar oruchwyllo gwaith achosion
4. llunio a chyflwyno rhaglen sefydlu a datblygu proffesiynol gynhwysfawr ar gyfer yr holl uwch swyddogion prawf sy'n gweithio ym meysydd rheoli dedfrydau a'r llysoedd
5. gwerthuso'n drwyadl y dull ffactorau dynol sydd wedi'i fabwysiadu yng Nghymru ac ystyried ei gyflwyno yn holl ranbarthau Lloegr
6. adolygu'r model gweithredu er mwyn ystyried lleoli swydd y swyddog datblygu ansawdd o fewn strwythur llywodraethu'r PDU, fel a wnaed yng Nghymru.

1. Cyflwyniad

1.1 Pam cynnal yr arolygiad thematig hwn?

Mae angen cael goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr dros y llwyth achosion prawf, wedi'i seilio ar bolisiau a gweithdrefnau clir. Yn ein rhaglen arolygiadau prawf 2021–2023, cafwyd bod ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr, lle'r oedd ei hangen, yn annigonol mewn 72 y cant o'r achosion a arolygwyd (Arolygiaeth Prawf EF, 2023). Roedd y canfyddiadau yn yr adolygiadau annibynnol o achosion Bendall (Arolygiaeth Prawf EF, 2023) a McSweeney (Arolygiaeth Prawf EF, 2023) yn nodi pryderon mewn perthynas â goruchwyllo gwaith achosion, penderfyniadau ar orfodi a llwyth gwaith yr uwch swyddog prawf.

Roedd yr arolygiad thematig hwn wedi caniatáu i ni edrych ar ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr a'i heffaith ar y rheolaeth ar achosion a lles staff. Roedd hefyd wedi trafod rôl rheoli rheng flaen a chyfrifoldebau'r uwch swyddog prawf wrth weithio yn y timau rheoli dedfrydau a'r timau llysoedd, gan dalu sylw yn benodol i'r disgwyliadau o ran polisi ac ymarfer gan Wasanaeth Carchardai a Phrawf EF (HMPPS). Roeddem am wybod a oedd y trefniadau presennol yn rhoi'r gallu i reoli unigolion sydd yn gymhleth, ac yn aml yn beryglus, mewn ffordd effeithiol yn y gymuned.

1.2 Cefndir

Diffiniadau

Defnyddir y diffiniadau canlynol o oruchwyliaeth gan reolwyr ac arolygu staff yn yr adroddiad:

- *Goruchwyliaeth gan reolwyr:* hon yw'r broses ffurfiol lle mae rheolwr, uwch swyddog prawf gan amlaf, yn ei sicrhau ei hun fod y cyflawni gweithredol yn gyson ac yn cyrraedd y safon ofynnol. Mae'r diffiniad hwn yn gyson â'r un a ddefnyddir gan HMPPS. Mae goruchwyliaeth gan reolwyr yn gallu cynnwys cyfarfodydd ffurfiol ac anffurfiol rhwng yr uwch swyddog prawf a'r ymarferydd prawf. Yn yr un modd, mae gweithgareddau cydlofnodi, fel y rheini ar gyfer y system asesu troseddwr (OASys),⁶ yn rhan o'r fframwaith goruchwyllo gan reolwyr.
- *Arolygu staff:* mae hyn yn cyfeirio at y cyfarfodydd un-i-un ffurfiol a gynhelir rhwng uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf. Pwrpas y cyfarfodydd hyn yw adolygu achosion, trafod materion perfformiad a rhoi sylw i les staff.
- *Haenau sicrwydd:* dyma'r fframwaith y mae'r Gwasanaeth Prawf yn ei ddefnyddio i sicrhau ansawdd wrth ddarparu gwasanaethau. 'Sicrwydd haen gyntaf' yw'r ffordd y mae risgiau'n cael eu rheoli yn y man darparu neu o ddydd i ddydd. Mae 'sicrwydd ail haen' yn golygu sicrhau ansawdd mewnol sy'n annibynnol ar y rheng flaen weithredol – er enghraifft, gan y grŵp sicrwydd gweithrediadau a systemau (OSAG). 'Sicrwydd trydedd haen' yw dulliau annibynnol, allanol o sicrhau ansawdd, yn cynnwys arolygu.

Mae rhestr o'r acronymau a geir yn yr adroddiad hwn yn Atodiad 1.

Polisiau ar oruchwyliaeth gan reolwyr ac arolygu staff

Y prif bolisiau ar oruchwyliaeth gan reolwyr ac arolygu staff yn y gwasanaeth prawf yw:

- Y model pwyntiau cyswllt (TPM): cyflwynwyd y TPM gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) yn Chwefror 2021 a chafodd ei fabwysiadu wedyn gan y Gwasanaeth Prawf wedi'r ailgyfuno ym mis Mehefin y flwyddyn honno.⁷ Mae'r model hwn yn rhan hanfodol o'r oruchwyliaeth gan reolwyr mewn timau rheoli dedfrydau. Mae'n pennu lefel sylfaenol o

⁶ OASys yw'r offeryn asesu strwythuredig y mae ymarferwyr prawf yn ei ddefnyddio i asesu risg ac anghenion pobl ar brawf.

⁷ Yng Nghymru, cyfunwyd gwasanaethau prawf yn Rhagfyr 2019. Yn Lloegr, fe'u cyfunwyd ym Mehefin 2021.

oruchwyliaeth gan reolwyr ond yn nodi y dylai'r lefel wirioneddol gael ei seilio ar farn broffesiynol ac mewn ffordd sy'n gymesur â risg a chymhlethdod yr achos.

- Safonau goruchwyllo ymarfer myfyriol (RPSS): mae hon yn broses ffurfiol sy'n hwyluso myfyrio ar achosion mewn cyfarfodydd a drefnwyd rhwng yr ymarferydd prawf a'i uwch swyddog prawf. Mae'n ddull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn sydd yn ceisio darparu amser i ymarferwyr fyfyrion ar eu hymarfer a'u datblygiad proffesiynol. Datblygwyd yr RPSS o'r fframwaith cyfarfodydd goruchwyliaeth a rheolaeth linell a gyflwynwyd gan yr NPS etifeddol yn 2018. Cyflwynwyd yr RPSS yn y Gwasanaeth Prawf unedig ym Mai 2022. Mae'r RPSS yn seiliedig ar sgiliau ar gyfer ymgysylltu, datblygu a goruchwyllo effeithiol (SEEDS). Y rhain sy'n darparu'r fframwaith cyffredinol ar gyfer yr RPSS, yn cynnwys cyrsiau hyfforddi ar gyfer uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf.
- Fframwaith rheoli perfformiad (PMF): hon yw'r broses ffurfiol a gyflwynwyd gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn Ebrill 2022 i lywio adolygiadau perfformiad. Mae'n galw am drafodaeth reolaidd rhwng y rheolwr ac aelodau staff i adolygu a hybu perfformiad yr unigolyn.
- Fframwaith datblygiad cyflog ar sail cymhwysedd (CBF): hon yw'r broses datblygiad cyflog flynyddol a gyflwynwyd gan HMPPS yn Rhagfyr 2022. Mae'n cyfarwyddo staff prawf i fynd i gyfarfodydd dynodedig gyda'u rheolwr ac ymgymryd â gweithgareddau a gytunwyd i ddangos eu cymhwysedd. Fe'i defnyddir i benderfynu a fydd aelod o'r staff yn symud i fyny'r raddfa gyflog.
- Fframwaith cydlofnodi OASys: fe'i cyflwynwyd yn Chwefror 2022 i ddarparu polisi cenedlaethol ar gydlofnodi ar gyfer OASys. Cyflwynodd rolau a rheolau newydd, gyda'r nod o leihau nifer y gweithgareddau cydlofnodi a gwella ymarfer.
- Mae tri adolygiad gan HMPPS wedi cyfrannu at ddatblygu polisi ac ymarfer yn y maes hwn – yr adolygiad o uwch swyddogion prawf (HMPPS, 2020), yr adolygiad o'r rôl rheoli (HMPPS, 2022), a'r adolygiad o'r TPM (HMPPS, 2023).

Rôl yr uwch swyddog prawf

Mae rôl yr uwch swyddog prawf mewn timau llysoedd a thimau rheoli dedfrydau, lle mae'n arolygu'r oruchwyliaeth dros achosion, yn un gymhleth ac amlweddol. Mae'r cyfrifoldebau'n cynnwys rheolaeth linell, rheoli timau a chysylltiadau â phartneriaethau allanol, yn ogystal â goruchwyliaeth gan reolwyr.

Mae rôl a llwyth gwaith yr uwch swyddog prawf wedi bod yn destun pryder er 2020, pan luniwyd adroddiad mewnol a gomisiynwyd gan yr NPS (HMPPS, 2020). Roedd yr adolygiad o uwch swyddogion prawf yn cynnwys digwyddiadau ymgysylltu gyda staff a chyfraniadau gan 85 o uwch swyddogion prawf i ymarferiad amser a symud. Dangosodd fod llwyth gwaith uwch swyddogion prawf yn ormodol ar lefel genedlaethol, a bod hyn yn effeithio ar gysondeb y goruchwyllo gan reolwyr. Ymysg yr argymhellion roedd rhai ar gyfer arferion gweithio doethach; newidiadau digidol a newidiadau mewn ymarfer yng nghyswllt OASys; a chynyddu nifer yr uwch swyddogion prawf. Roedd yr adolygiad hefyd wedi arwain at weithredu'r TPM ar lefel genedlaethol yn 2021.

Yn dilyn uno'r Gwasanaeth Prawf yn 2021, parhau a wnaeth y pryderon am rôl a llwyth gwaith yr uwch swyddogion prawf. Mewn arolygiadau gan Arolygiaeth Prawf EF o unedau cyflawni prawf (PDUs), cafwyd bod yr oruchwyliaeth dros achosion gan reolwyr yn annigonol a bod llwyth gwaith uwch swyddogion prawf yn ormodol. Roedd yr adolygiad o'r rôl rheoli gan y rhaglen gweithlu prawf (PWP) yn 2022 hefyd wedi tynnu sylw at y pwysau o'r llwyth gwaith ar rôl yr uwch swyddog prawf. Gwnaeth 40 o argymhellion i wella capasiti ac effeithlonrwydd ar gyfer uwch swyddogion prawf mewn timau rheoli dedfrydau a thimau llysoedd. Roedd hyn yn cynnwys darparu cymorth gweinyddol ychwanegol, gwelliannau mewn rhaglenni datblygu rheolwyr a rhoi blaenoriaeth i recriwtio.

1.3 Canfyddiadau o'r rhaglen arolygu graidd 2021–2023

Mae Arolygiaeth Prawf EF yn arolygu ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr ar sail tri chategori goruchwyllo:⁸

- sicrhau ansawdd prosesau
- goruchwyllo gan reolwyr drwy arolygu
- goruchwyliaeth gan reolwyr o'r risg ar y pryd.

Arolygwyd 1,726 o achosion prawf yn y gymuned yn rhan o'n rhaglen arolygu graidd ar gyfer 2021–2023. Mae'r asesiad o'r achosion a arolygwyd yn cynnwys y cwestiwn canlynol am yr oruchwyliaeth gan reolwyr:

- *Sut byddech yn disgrifio'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn yr achos hwn?*

Mae'r canfyddiadau cyffredinol wedi'u dangos yn Nhabl 1.

Sut byddech chi (yr arolygydd) yn disgrifio'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn yr achos hwn?	Nifer	%
Roedd yr oruchwyliaeth gan reolwyr yn effeithiol	461	28%
Roedd yr oruchwyliaeth gan reolwyr yn annigonol, yn aneffeithiol neu'n absennol	1,168	72%
Nid oedd angen goruchwyliaeth gan reolwyr	97	-

Tabl 1. Barn arolygwyr ar oruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr

Fel y dangoswyd uchod, cafwyd bod yr oruchwyliaeth gan reolwyr, lle'r oedd ei hangen, yn annigonol, yn aneffeithiol neu'n absennol mewn 72 y cant o'r achosion. Roedd hyn yn gysylltiedig yn aml â chymau gweithredu a phenderfyniadau amhriodol mewn perthynas â phryderon o ran diogelu a gorfodi. Yn hytrach na gweld dull rhagweithiol o oruchwyllo gan reolwyr, roedd arolygwyr wedi canfod bod gormod o ddibyniaeth ar ymarferwyr prawf am godi pryderon.

Lle rhoddwyd barn gadarnhaol am yr oruchwyliaeth gan reolwyr mewn achosion, roedd yn gysylltiedig â barn gadarnhaol am y rheolaeth dros yr achos yn gyffredinol. Roedd gwelliant amlwg hefyd yn ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr mewn achosion lle cafwyd bod risg uchel o niwed difrifol – fel y dangosir isod (Ffigur 1). Er bod y sgôr am oruchwyllo digonol yn isel o hyd, mae hyn yn dangos bod uwch swyddogion prawf yn rhoi blaenoriaeth i oruchwyliaeth gan reolwyr yn yr achosion hyn.

⁸ Cyhoeddwyd canllawiau gan Arolygiaeth Prawf EF ar y prif egwyddorion ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr, yn cynnwys dynodi'r tri chategori hyn, yn 2022.

% Management Oversight Effective	% Goruchwyliaeth Effeithiol gan Reolwyr
Low	Isel
Medium	Canolig
High/Very High	Uchel/Uchel Iawn
Risk of Serious Harm	Risg o Niwed Difrifol

Ffigur 1. Barn arolygwyr ar oruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr (% cadarnhaol) yn ôl y dosbarth risg o niwed difrifol

Un o'r materion a drafodwyd yn yr adolygiad o uwch swyddogion prawf a'r adolygiad o'r rôl rheoli oedd yr effaith o rychwant rheolaeth yr uwch swyddog prawf ar ei allu i ddarparu goruchwyliaeth fel rheolwr. Mae model gweithredu presennol y Gwasanaeth Prawf yn gosod y rychwant rheolaeth ar 1:10 ar gyfer timau rheoli dedfrydau ac 1:12 ar gyfer timau llysoedd. Mae'r modelu hwn yn ymwneud â nifer yr ymarferwyr prawf cyfwerth ag amser llawn. Gan fod nifer o ymarferwyr prawf yn gweithio'n rhan-amser, bydd nifer y bobl a reolir gan uwch swyddogion prawf yn fwy yn aml na'r nifer arfaethedig o ymarferwyr prawf cyfwerth ag amser llawn. Mae'n anorfod bod niferoedd y staff a reolir gan uwch swyddogion prawf yn dylanwadu ar eu gallu i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol fel rheolwr. Fodd bynnag, ar ôl dadansoddi'r canfyddiadau o'n harolygiadau o PDUs, gwelwyd nad oedd patrwm clir o ran y ffordd roedd y rychwant rheolaeth yn effeithio ar ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr.

Roeddem hefyd wedi ystyried y berthynas ddichonol rhwng cyfraddau swyddi gwag uwch swyddogion prawf mewn PDUs a'r sgoriau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr. Nid oedd tystiolaeth glir o berthynas rhwng cyfraddau swyddi gwag a goruchwyliaeth gan reolwyr. Er hynny, roedd yn ymddangos i ryw raddau fod y sgoriau am oruchwyliaeth gan reolwyr yn uwch lle'r oedd y cyfraddau swyddi gwag yn is (gweler Ffigur 2).

SPO Vacancy Rate	Cyfraddau Swyddi Gwag Uwch Swyddogion Prawf
Management Oversight Score	Sgôr am Oruchwyliaeth gan Reolwyr

Ffigur 2. Sgoriau am reolaeth gan reolwyr mewn PDUs a chyfraddau swyddi gwag uwch swyddogion prawf

1.4 Nodau ac amcanion

Roedd yr arolygiad yn ceisio atebion i'r cwestiynau canlynol:

- A yw'r polisiau, strategaeth a threfniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn rhoi'r gallu i ddarparu gwasanaeth effeithiol?
- A yw'r strwythur a threfniadau gweithredol ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn rhoi'r gallu i ddarparu gwasanaeth effeithiol?
- A yw'r oruchwyliaeth dros waith yn gymorth i sicrhau darparu a datblygiad proffesiynol o ansawdd da?
- A yw sgiliau rheolwyr yn gymorth i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr?
- A yw'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn rhoi'r gallu i reoli'r risg o niwed difrifol mewn ffordd effeithiol?
- A yw'r polisiau a threfniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn helpu i hyrwyddo gwelliannau wrth weithio ar sail amlasiantaethol?

2. Polisi, strategaeth a staffio

Yn y bennod hon, rydym yn ystyried yr effaith o bolisi cenedlaethol, strategaeth a staffio ar yr oruchwyliaeth gan reolwyr dros waith yn y rheng flaen.

2.1. Rhoi polisi ar waith a strategaeth

Er 2021, mae arolygu staff a goruchwyliaeth gan reolwyr wedi bod yn destun cyfres o fentrau polisi yn y Gwasanaeth Prawf. Mae rôl yr uwch swyddog prawf wedi bod yn hanfodol yn y camau i'w gweithredu. Uno'r gwasanaeth⁹ a'r angen i sicrhau ymarfer cyson yw rhai o'r ffactorau sy'n egluro'r rheswm dros lansio cynifer o bolisiau gwahanol dros gyfnod cymharol fyr. Gweithredwyd y polisiau gan wahanol rannau o'r Weinyddiaeth Gyfiawnder a HMPPS. Fodd bynnag, nid oedd nemor ddim tystiolaeth bod y mentrau polisi hyn wedi'u cydgysylltu. Er enghraifft, roedd y PMF yn deillio o'r Weinyddiaeth Gyfiawnder; y TPM, fframwaith cydlofnodi OASys ac RPSS yn deillio o'r grŵp ymarfer effeithiol a gwella gwasanaethau (EPSIG); a'r CBF yn deillio o'r PWP. Roedd pob un o'r polisiau hyn yn rhoi tasgau a chyfrifoldebau pwysig i reolwyr a staff gweithredol. Roedd y rhanbarthau prawf wedi rhoi gwybod am y polisiau drwy nifer o weithgareddau, yn cynnwys sesiynau briffio a gweithdai. Fodd bynnag, roedd y gwasanaeth o dan bwysau neilltuol yn ystod y cyfnod hwn, yn dilyn y pandemig COVID-19 a'r broses uno. Roedd yr arolygiad wedi canfod bod y dealltwriaeth o'r polisiau hyn a'r cydymffurfio â nhw yn anghyson ar y lefel weithredol. Cafwyd cydnabyddiaeth i hyn gan nifer o uwch arweinwyr. Dywedodd un ohonynt:

“Rydw i'n credu bod y polisiau'n rhy gymhleth, bod gormod ohonyn nhw, nad ydyn nhw'n cael eu dilyn. Fyddwn i ddim yn gallu cyfleu mewn ffordd syml sut mae disgwyl i uwch swyddog prawf eu dilyn.”

Nid oedd yn glir chwaith pwy oedd yn gyfrifol am gydgyssylltu polisi a phenderfyniadau ar oruchwyliaeth gan reolwyr. Dywedodd un uwch arweinydd wrthym:

“Mae'n ddarlun cymhleth iawn yn y canol, i'r graddau nad oes gen i eglurder llwyr.”

Mae'r diffyg cydgysylltu o ran polisi yn ychwanegu'n uniongyrchol at y pwysau a brofir gan uwch swyddogion prawf mewn timau rheoli dedfrydau a thimau llysoedd. Roedd nifer o uwch swyddogion prawf yn credu mai ychydig o ddealltwriaeth a oedd gan lunwyr polisi o ymarfer yn y rheng flaen. Yn ein harolwg o uwch swyddogion prawf, dim ond naw y cant o uwch swyddogion prawf mewn timau rheoli dedfrydau a gredai fod llunwyr polisi ac uwch reolwyr yn deall effaith eu penderfyniadau ar y rheng flaen. Roedd yr adolygiad o uwch swyddogion prawf (HMPPS, 2020), yr adolygiad o'r rôl rheoli (HMPPS, 2022), a'r adolygiad o'r TPM (HMPPS, 2023) yn cynnwys ymgynghori eang â staff rheng flaen. Fodd bynnag, at ei gilydd, ychydig iawn o ymgynghori a gafwyd ar weithredu mentrau polisi nac am eu perthnasedd. Mae'n arwyddocaol mai dim ond 39 y cant o'r uwch swyddogion prawf a ymatebodd a oedd yn credu bod y polisiau presennol ar oruchwyliaeth gan reolwyr yn cwrdd â'r anghenion ar gyfer darparu gwasanaethau prawf a'r llwyth achosion prawf. Roedd y canlynol ymysg y sylwadau gan uwch swyddogion prawf:

“Byddaf i'n teimlo weithiau fy mod yn poeni gormod am gwrdd â chyfrifoldebau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr fel proses, yn hytrach nag ymateb i risg pan fydd yn codi. Rydw i hefyd yn pryderu ein bod ni'n gorfod dibynnu weithiau ar ymarferwyr prawf i ddod â materion i ni i'w trafod.”

“Mewn egwyddor, dylai goruchwyliaeth gan reolwyr fod yn ffordd i hyrwyddo lles y staff a'r gallu i reoli risg ond, ar hyn o bryd, y teimlad gan uwch swyddogion prawf a staff yw mai ymarfer

⁹ Yng Nghymru, unwyd y gwasanaethau prawf yn Rhagfyr 2019. Yn Lloegr, fe'u hunwyd ym Mehefin 2021.

biwrocraidd yw hwn ar hyn o bryd ac yn dasg rhy galed nad oes modd ei chyflawni ar y lefel gywir.”

Mae'r diffyg ysgogiad i wella'r ymarfer goruchwylio gan reolwyr o ganlyniad i'r strwythur llywodraethu cymhleth yn rhywbeth sy'n amlwg yn yr ymateb i'r adolygiad o'r TPM. Comisiynwyd yr adolygiad hwn gan y PWP wedi iddo gwblhau'r adolygiad o'r rôl rheoli. Cafodd yr adolygiad o'r TPM ei gyflwyno'n gyntaf i fwrdd strategaeth, perfformiad ac ansawdd y Gwasanaeth Prawf, a'i gyfeirio oddi yno i sylw'r prif swyddog prawf. Roedd y canfyddiadau o'r adolygiad yn rhai pwysig. Tynnodd sylw at y cynnydd yn llwyth gwaith yr uwch swyddogion prawf ac at anhyblygrwydd y model mewn perthynas â blaenoriaethu achosion. Roedd yn argymhell datgomisiynu'r TPM a mabwysiadu model mwy hyblyg yn ei le. Nid oedd unrhyw gynnydd wedi'i wneud ar argymhellion yr adolygiad o'r TPM ar adeg ein harolygiad.

Dywedwyd wrthym y bydd y cyfrifoldeb dros reoli dedfrydau, o dan y strwythur Un HMPPS arfaethedig, yn perthyn i gyfarwyddiaeth y prif swyddog prawf ac y bydd y trefniadau llywodraethu yn cael eu symleiddio. Yn ein barn ni, rhaid cynnwys y blaenoriaethau canlynol wrth sefydlu unrhyw strwythur cenedlaethol newydd: symleiddio'r broses penderfynu; gwell ymgynghori â staff gweithredol; a rhoi terfyn ar y dull presennol o weithredu polisi o'r brig i lawr.

2.2. Dull y sefydliad sy'n dysgu yng Nghymru

Yng Ngwasanaeth Prawf Cymru, mae uwch arweinwyr wedi cyflwyno dull 'sefydliad sy'n dysgu' er mwyn ceisio trawsnewid y diwylliant gweithredol a gwella'r ffordd o ddarparu gwasanaethau. Cafwyd cymorth i wneud hyn gan dîm y prosiect ffactorau dynol yn EPSIG ac mae wedi cynnwys ymgysylltu helaeth â staff. Y strwythur ffactorau dynol a fabwysiadwyd ym maes rheoli dedfrydau yw un o'r pum maes ym model y sefydliad sy'n dysgu. Y meysydd eraill yw datblygu model meddwl a rennir; mesur diwylliant; ymholi am ddiwylliant; a datblygu arweinwyr a thimau. Er mwyn datblygu'r model, roedd angen gwneud asesiad cynhwysfawr o'r diwylliant sefydliadol a sicrhau ymroddiad gan y grŵp rheoli cyfan. Dywedodd un uwch reolwr:

“Allwch chi ddim gollwng y dull hwn o'r awyr a dim ond gobeithio y bydd yn gweithio.”

Mae uwch reolwyr yn cydnabod bod y sefydlogrwydd a'r cyfraddau isel o swyddi gwag yn eu grŵp staff wedi'i gwneud yn haws rhoi'r model ar waith. Er hynny, maent hefyd yn glir na ellid bod wedi datrys y materion o ran perfformiad ac ymarfer roeddent yn ceisio delio â nhw yng Nghymru drwy ostwng cyfraddau swyddi gwag yn unig . Roedd angen newid diwylliant a strwythur y sefydliad. Cam hanfodol ar gyfer hynny oedd datblygu diwylliant sy'n gweithio'n gryfach o'r gwaelod i fyny, ac mae hyn yn rhan annatod o'r dull ffactorau dynol.

Roedd yn amlwg bod diwylliant gwaith llai gwyllt a mwy ystyriol yn dechrau datblygu yng Nghymru ymysg yr holl grwpiau staff sy'n ymwneud â rheoli dedfrydau. Dywedodd un uwch reolwr:

“Roedd yr asesiad diwylliannol wedi dangos bod pawb yn gweithio fel pe bai mewn argyfwng ... yr hyn rydyn ni'n ei ddweud yw ein bod ni'n gallu ymateb i argyfwng ond nad ydyn ni'n byw mewn argyfwng ... nid maes y gad yw hwn. Gallwn ni wneud gwaith sydd wedi'i gynllunio. Ond pan fydd angen i ni neidio ac ymateb, gallwn ni wneud hynny mewn awyrgylch tawel a digynnwrf.”

Er nad yw cadernid y strwythur newydd ar gyfer rheoli dedfrydau wedi cael ei brofi dros gyfnod hir, roedd ymarferwyr prawf yn gweld gwerth yn y dull mwy ymatebol o oruchwylio eu gwaith. Bydd dull gweithredu pwrpasol yn cael ei ddatblygu ar gyfer timau llysoedd ac mae angen gwneud gwerthusiad cynhwysfawr. Er hynny, roedd gallu'r strwythur i ymateb yn rhagweithiol i'r llwyth achosion prawf wedi gwneud argraff arnom.

Mae treial ychwanegol o'r dull ffactorau dynol yn yr arfaeth, ac mae rhai camau'n cael eu cymryd ar lefel genedlaethol i ddatblygu ymarfer drwy'r dull hwn. Er enghraifft, mae'r dull hwn yn rhan hanfodol o'r broses a gweithdrefnau newydd ar gyfer galw'n ôl i'r ddalfa. Er hynny, mae arweinwyr rhanbarthol yn wylidwrus ynghylch ei fabwysiadu. Mae'r dull wedi'i seilio ar y rhagdybiaeth bod bodau dynol yn ffaledig, a bod camgymeriadau i'w disgwyl, hyd yn oed yn y sefydliadau gorau. Yn ei hanfod, mae hyn yn golygu y dylid edrych ar fethiannau wrth reoli achosion fel rhai systemig yn

hytrach na rhai sy'n ymwneud â'r unigolyn. Mae uwch reolwyr yn glir y dylid bod yn atebol am ymarfer esgeulus, ond roedd nifer yn amau nad oedd awydd ar lefel genedlaethol i fabwysiadu dull o ddysgu seiliedig ar systemau. Roedd un uwch reolwr rhanbarthol yn glir iawn:

“Byddai angen cael ymrwymiad ym mhob rhan o'r sefydliad i'w wneud yn effeithiol ... Dydw i ddim am beri i staff gredu ar gam na fydd bai yn cael ei briodoli gan mai'r gwir yw y byddai trosedd ddifrifol bellach sy'n denu llawer o sylw yn gallu arwain at agwedd wahanol iawn.”

2.2 Trefniadau staffio a goruchwyliaeth gan reolwyr

Nid swyddi staff gwag a diffyg profiad ymysg staff yw'r prif resymau dros yr ymarfer adweitheddol ac anghyson a welsom mewn goruchwyliaeth gan reolwyr yn ystod yr arolygiad. Er hynny, mae'r ffactorau hyn yn cyfrannu'n sylweddol at y pwysau sydd ar dimau gweithredol. Mewn un o'r rhanbarthau a arolygwyd, roedd 50 y cant o'r uwch swyddogion prawf yn y PDUs wedi bod yn eu swydd am lai na blwyddyn, ac roedd un ym mhob tri o'r ymarferwyr prawf wedi bod yn eu swydd am lai na dwy flynedd ar ôl ymgymhwyso. Mae'n anochel y bydd diffyg profiad yn arwain at fwy o alwadau ar uwch swyddogion prawf ac yn effeithio ar eu gallu i ddarparu goruchwyliaeth fel rheolwyr ar draws eu timau. Yn ein harolwg cenedlaethol, roedd un uwch swyddog prawf wedi disgrifio'r effaith:

“O ganlyniad i'r diffyg profiad, mae yna alwadau arnaf i drwy'r amser ... Gwaetha'r modd, does dim digon o oriau yn yr wythnos i ddelio â'r nifer mawr o e-byst, cwestiynau, galwadau ffôn, cyfarfodydd Teams, cydlofnodi, rheoli straen/anghenion emosïynol y tîm, etc... Byddaf i'n gweithio 45–50 awr yr wythnos yn aml a gallwn i weithio mwy pe bawn i'n barod i wneud.”

Mae nifer y swyddi gwag ar gyfer swyddogion prawf yn ychwanegu at y pwysau sydd ar uwch swyddogion prawf a thimau gweithredol. Ar 30 Mehefin 2023, y gyfradd swyddi gwag genedlaethol oedd 35 y cant, sy'n cyfateb i ddiffyg o 2,390 o swyddogion prawf o gymharu â'r ffigur staffio arfaethedig. Yn 2022/2023, roedd 1,514 o staff sy'n dilyn Cymhwyster Prawf Proffesiynol (PQiP) wedi cael eu recriwtio i helpu i lenwi'r swyddi hyn. Fodd bynnag, cafwyd cyfradd tynnu'n ôl o 17 y cant o gyrsiau PQiP a ddechreuodd yn 2021/2022 ac sydd bellach wedi gorffen. Er bod hyn yn cynnwys unigolion sy'n gadael HMPPS yn ogystal â'r rheini sy'n gadael cyrsiau ond yn aros yn HMPPS, mae'n anochel bod pryder ynghylch pa mor hir y bydd y cyfraddau uchel o ran swyddi gwag yn para. Wrth recriwtio cynifer o swyddogion prawf dan hyfforddiant, ychwanegir at y diffyg profiad mewn timau prawf. Yn y rhan fwyaf o ranbarthau, mae'r cyfrifoldeb am yr oruchwyliaeth gan reolwyr dros y rheini sy'n dilyn PQiP yn perthyn yn bennaf i'r uwch swyddogion prawf sydd wedi'u dynodi mewn perthynas â'r PQiP.

Ar lefel genedlaethol a lefel ranbarthol, mae'r galwadau a'r pwysau sydd ar rôl yr uwch swyddog prawf wedi cael eu cydnabod. O ganlyniad, cafwyd cydymdrech i roi blaenoriaeth i recriwtio uwch swyddogion prawf. Mae hyn wedi llwyddo i ryw raddau. Dros y flwyddyn hyd fis Mehefin 2023, cafwyd cynnydd o 18 y cant yn nifer yr uwch swyddogion prawf. Fodd bynnag, mae'r grŵp staff hwn yn un dibrofiad gan mwyaf. Mae mwy na phum mlynedd o brofiad yn y Gwasanaeth Prawf gan 64 y cant o'r uwch swyddogion prawf ym maes rheoli dedfrydau, ond mae mwyafrif sylweddol wedi bod yn rôl yr uwch swyddog prawf am lai na dwy flynedd.¹⁰

2.3 Casgliadau a goblygiadau

Mae'r diffyg o ran strwythur llywodraethu clir ar lefel genedlaethol wedi cyfrannu at y dryswch ymysg staff gweithredol ac mae hyn yn helpu i egluro pam mae polisïau wedi'u gweithredu mewn ffordd anghyson. Nid yw staff yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys drwy ymgynghori ac mae hyn wedi tansilio eu hyder yn y fframwaith goruchwyllo gan reolwyr. Bydd fframwaith llywodraethu newydd yn cael ei sefydlu o dan y strwythur 'Un HMPPS', a bydd y cyfrifoldebau dros reoli dedfrydau a

¹⁰ Gwybodaeth a ddarparwyd gan raglen y gweithlu prawf yn ystod yr arolygiad.

gwaith llysoedd yn dod o dan gyfarwyddiaeth y prif swyddog prawf. Yn dilyn yr adolygiad o'r TPM, mae penderfyniadau pwysig i'w gwneud am y disgwyliadau o ran goruchwyliaeth gan reolwyr. Mae'n bwysig bod barn y staff rheng flaen, a dealltwriaeth o broffil y llwyth achosion, yn cyfrannu i'r penderfyniadau hynny.

Mae dull y sefydliad sy'n dysgu a fabwysiadwyd yng Nghymru yn rhoi'r gallu i wneud penderfyniadau mwy ystyriol o dan lai o bwysau mewn timau rheoli dedfrydau. Bydd angen rhoi prawf ar gadernid y dull hwn o weithredu dros gyfnod estynedig, a bydd cynlluniau treialu yn y dyfodol yn darparu mwy o dystiolaeth am gynaliadwyedd ei effaith.

Cafwyd gwelliannau yn y lefelau staffio ar lefel yr uwch swyddog prawf a'r swyddog gwasanaethau prawf, ond ar lefel y swyddog prawf, mae gweithlu'r Gwasanaeth Prawf yn un dibrofiad. Mae hyn yn cyfrannu at y ddibyniaeth a'r diffyg hyder ar lefel yr ymarferwyr prawf. Mae'n debygol y bydd y nifer mawr sy'n dilyn cyrsiau PQiP yn arwain hefyd at gynnydd yn nifer yr ymarferwyr prawf cymwysedig. Ceir lefelau uchel o swyddi gwag o hyd mewn rhai rhanbarthau ac mae'n anochel bod hyn yn cynyddu'r straen sydd ar dimau, a hynny'n effeithio ar ansawdd ac argaeledd yr oruchwyliaeth gan reolwyr.

3 Effeithiolrwydd yr oruchwyliaeth gan reolwyr

Yn y bennod hon, rydym yn ystyried y ffordd y mae'r gwahanol bolisiau ar oruchwyliaeth gan reolwyr yn cael eu rhoi ar waith mewn timau rheoli dedfrydau a thimau llysoedd. Rydym hefyd yn ystyried y prosesau sicrhau ansawdd sydd ar waith.

3.1 Goruchwyliaeth gan reolwyr mewn timau rheoli dedfrydau

Mae timau rheoli dedfrydau yn gyfrifol am reoli achosion yn y Gwasanaeth Prawf. Mae'r ymarferwyr prawf yn y timau hyn yn gyfrifol am oruchwyliaeth unigolion sydd ar brawf yn uniongyrchol ac am wneud y penderfyniadau allweddol mewn perthynas â lefel y risg o niwed difrifol, ymyriadau gan wasanaethau a'r trwyddedau a gorchmynion gorfodi. Oherwydd proffil y llwyth achosion prawf, wynebier heriau a phwysau wrth gyflawni'r rôl hon. Mae unigolion a reolir gan y Gwasanaeth Prawf un ai'n cael eu dedfrydu i gyflawni gorchmynion cymunedol gan y llysoedd neu'n cael eu rhyddhau ar drwydded yn rhan o'u dedfryd o garchar. Mae anghenion cymhleth a hanes problemus gan nifer mawr ohonynt. Ni ellir ei gymryd yn ganiataol y byddant yn cydymffurfio ac yn cydweithredu â threfniadau goruchwyliaeth ac mae'n bosibl na fyddant yn teimlo cymhelliad i dderbyn help i ddelio â'u problemau. Gallai rhai fynd ati i gamarwain neu geisio codi ofn neu ddylanwadu ar eu hymarferydd prawf. Mae'r adolygiadau annibynnol o achosion Joseph McCann (Arolygiaeth Prawf EF, 2020), Damien Bendall (Arolygiaeth Prawf EF, 2023) a Jordan McSweeney (Arolygiaeth Prawf EF, 2023) yn dangos tystiolaeth o'r heriau hyn. O ganlyniad i hynny, er mwyn gallu arolygu achos yn effeithiol, mae'n hollbwysig bod y polisiau ac ymarfer ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn rhai sy'n addas i'w diben.

Mae goruchwyliaeth gan reolwyr yn cwmpasu amrywiaeth o weithgareddau, yn cynnwys darparu goruchwyliaeth gan reolwyr yn unol â pholisiau'r TPM ac RPSS. Mae hefyd yn cynnwys gweithgareddau fel cydlofnodi asesiadau ac adroddiadau OASys; adolygu achosion MAPPA ac achosion y rheini a gafodd ddedfryd oes; a delio ag ymholiadau wrth iddynt godi o ddydd i ddydd. Mae'r gofynion ymarfer sydd wedi'u nodi yn y fframwaith polisi rheoli dedfrydau yn y gymuned (HMPPS, 2023) yn ei gwneud yn glir bod goruchwyliaeth gan reolwyr yn gydgyfrifoldeb i'r uwch swyddog prawf a'r ymarferydd prawf. Mae'n datgan:

'Rhaid i ymarferwyr a rheolwyr ddangos tystiolaeth o benderfynu dibynadwy, gan sicrhau bod myfyrio, trafodaeth broffesiynol a goruchwyliaeth briodol yn digwydd yn rhan o ddull cyfannol o reoli dedfrydau.'

Cawsom fod nifer y polisiau allweddol, a'r ffordd anghyson o'u rhoi ar waith, wedi peri dryswch ymysg staff prawf. Mae uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf yn ansicr o'r disgwyliaadau yn y polisiau ac o'u cyfrifoldebau. Ar y cyfan, mae uwch swyddogion prawf wedi parhau â'u hymarfer sefydledig o ran goruchwyliaeth gan reolwyr ac wedi ceisio ymgorffori'r mentrau newydd lle'r oedd modd. Dywedodd un uwch swyddog prawf:

"Byddaf yn cynnal goruchwyliaeth â staff bob chwe wythnos, fel rydw i wedi gwneud erioed, ac yn ceisio ymgorffori'r polisiau yn y cyfarfod hwn, ond nid yw hynny'n bosibl mewn gwirionedd. Byddaf yn ceisio trafod pwyntiau cyswllt a chael trafodaethau myfyriol ar achosion; fodd bynnag, byddaf yn rhoi'r prif sylw i geisio trafod unrhyw achos lle mae pryderon ar y pryd neu gynnydd yn y risg o niwed difrifol. Mae'n digwydd ar frys gwyllt ond yn y diwedd mae disgwyl i ni reoli risg."

Cymhwyso'r TPM

Roedd y TPM wedi'i fwriadu i ddarparu fframwaith i reolwyr ar gyfer canolbwyntio ar weithgareddau goruchwyliaeth gan reolwyr a chael sicrwydd am gysondeb y cyflawni gweithredol. Nid yw'n pennu sut y dylid cynnal y trafodaethau am bwyntiau cyswllt rhwng yr uwch swyddog prawf a'r ymarferydd prawf ond mae'n gofyn am eu cofnodi. Mae'r polisi yn pwysleisio y dylai lefelau cyffredinol yr oruchwyliaeth gan reolwyr fod yn rhai sy'n ymateb i risg a chymhlethdod yr achos. Cyflwynwyd

fformat cofnodi ar nDelius¹¹ i alluogi uwch swyddogion prawf i gofnodi math a chanlyniad y pwynt cyswllt a gafwyd. Roedd adroddiad gwybodaeth reoli ar gyfer y TPM wedi'i gyflwyno hefyd.

Mae'r dull o gymhwyso'r TPM ar draws y rhanbarthau yn anghyson, er bod rhai uwch swyddogion prawf wedi croesawu'r fframwaith am ei fod yn darparu strwythur sy'n sicrhau bod achosion yn cael eu hadolygu. Mae dangosfwrdd perfformiad y TPM yn dynodi achosion nad yw rheolwyr wedi edrych arnynt. Derbyniwyd bod y model yn ceisio sbarduno dull rhagweithiol o oruchwyllo achosion ond clywsom ei fod mewn gwirionedd yn helpu i feithrin diwylliant amddiffynnol a dibynnol. Roedd y sgwrs gychwynnol am bwyntiau cyswllt ar ddechrau'r cyfnod arolygu prawf yn cael ei gwerthfawrogi gan y rhan fwyaf o uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf. Byddai uwch swyddogion prawf yn ceisio sicrhau adolygu chwarterol mewn achosion lle mae lefel y risg o niwed yn uchel. Fodd bynnag, roedd tystiolaeth bod rhai ymarferwyr prawf yn gofyn am sgysiau pwyntiau cyswllt dim ond i gymeradwyo eu penderfyniadau. Mae'r ymagwedd gonfensiynol hon at oruchwyliaeth wedi'i nodi hefyd mewn adolygiadau o droseddau difrifol pellach (Arolygiaeth Prawf EF, 2023). Cyfeiriwyd droeon at yr angen i sicrhau bod goruchwyliaeth gan reolwyr wedi'i chofnodi, er mwyn dangos tystiolaeth rhag ofn y ceir trosedd ddifrifol bellach. Mae'r pryder cyffredin hwn ymysg ymarferwyr prawf yn cael effaith niweidiol ar y diwylliant rheoli dedfrydau. Dywedodd un ymarferydd prawf:

“Yr ofn o gael troseddau difrifol pellach sy'n gwneud i mi ofyn am oruchwyliaeth gan reolwyr. Mae'n ei gwneud yn bosibl amddiffyn penderfyniadau – dyma'r gefnogaeth, y sicrwydd sydd ei angen arnoch chi; nid yw'n golygu nad oes gen i hyder i wneud penderfyniadau, dim ond fy mod i am gael y gefnogaeth honno fel y gallaf i sicrhau ein bod ni i gyd ar Panorama gyda'n gilydd.”

Mae'r diwylliant hwn yn creu galwadau ychwanegol ar uwch swyddogion prawf a gall arwain at benderfynu mwy byrffyr a llai ystyriol. Rhai o'r sylwadau a gafwyd gan uwch swyddogion prawf oedd:

“Maen nhw am gael goruchwyliaeth gan reolwyr i'w hamddiffyn eu hunain. Rydw i'n credu ei bod yn caniatáu i ymarferwyr gael eu datsgilio i'r graddau y byddai cystal i ni ddyrannu achosion i uwch swyddogion prawf. Mae perygl i ni droi'n wirwyr achosion. Ofn sy'n ysgogi hyn. Mae llawer o'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn cael ei gofnodi rhag ofn y ceir trosedd ddifrifol bellach.”

“Does gennyh chi ddim digon o amser i ystyried yr holl sesiynau goruchwyllo gan reolwyr yn ddigonol a chofnodi rhywbeth defnyddiol. Bydd pobl yn anfon e-byst yn dweud yr hofffen nhw gael cofnodi sesiwn goruchwyllo gan reolwyr ar achos neu'n curo ar y drws, ond mae'n eithaf anodd sicrhau fy mod i'n cofnodi pob un ohonyn nhw.”

Amlygwyd y dryswch ynghylch y model a'r defnydd aneffeithiol ohono yn y wybodaeth a ddarparwyd cyn ac yn ystod yr arolygiad. Roedd amrywiaeth sylweddol yn yr arferion o ran cofnodi goruchwyliaeth gan reolwyr, oddi mewn i ranbarthau a rhyngddyn nhw a'i gilydd. Wrth gyflwyno'r TPM, darparwyd cyfarwyddiadau ar gyfer cofnodi achosion ar nDelius a oedd yn rhy gymhleth. Mae'r rhain yn cynnwys opsiynau ar gyfer chwe math o oruchwyliaeth gan reolwyr a 13 o ganlyniadau i oruchwyliaeth gan reolwyr. Roedd yn amlwg nad oes cysondeb o ran y ffordd o gofnodi goruchwyliaeth gan reolwyr o dan y penawdau hyn. Er enghraifft, roedd rhai PDUs wedi cofnodi nifer o drafodaethau o dan y pennawd 'management oversight supervision discussion' tra oedd eraill wedi'u cofnodi o dan y pennawd 'management oversight risk discussion.'

Cymhwyso'r safonau goruchwyllo ymarfer myfyriol

Y disgwyliad ar y dechrau oedd y byddai uwch swyddogion prawf yn cynnal chwe sesiwn goruchwyllo ymarfer myfyriol bob blwyddyn gyda phob aelod staff; mae'r nifer hwn wedi'i ostwng i bedwar wedyn. Wrth lansio sesiynau RPSS, cyflwynwyd rhaglen barhaol i werthuso eu heffeithiolrwydd. Mae'r rhaglen hon wedi dynodi 16 PDU ledled y wlad yn ardaloedd cymhariaeth, lle nad yw sesiynau RPSS wedi'u cyflwyno.

¹¹ nDelius yw'r system cofnodi gwaith achosion a ddefnyddir gan y Gwasanaeth Prawf.

Mae fframwaith polisi HMPPS ar gyfer rheoli dedfrydau yn y gymuned (HMPPS, 2023) yn nodi'n glir fod goruchwyllo ymarfer myfyriol yn weithgarwch goruchwyllo gan reolwyr.¹² Mae hefyd yn rhoi pwys ar ddatblygiad proffesiynol. Y ddamcaniaeth sy'n sail i'r ddull gweithredu deul hwn yw y bydd adolygu un achos cymhleth yn fanwl yn fodd i ddatblygu sgiliau ac ymarfer yr ymarferydd prawf ar draws ei lwyth achosion.

Cafwyd gwerthusiad o weithrediad SEEDS ac ymarfer myfyriol yn yr NPS¹³ gan Westaby et al. (2021). Roedd y gwerthusiad hwn yn nodi bod y llwythi gwaith mawr sydd gan uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf wedi tanseilio'r gallu i weithredu ymarfer myfyriol i raddau helaeth. Tynnodd sylw hefyd at y tensiynau posibl wrth ddefnyddio ymarfer myfyriol ar gyfer datblygiad personol yn ogystal ag atebolrwydd proffesiynol.

Mae nifer mawr o uwch swyddogion prawf wedi dilyn yr hyfforddiant ar gyfer SEEDS, ond yng Nghymru a Gorllewin Canolbarth Lloegr yn unig y cafwyd tystiolaeth bod y sesiynau'n cael eu cynnal. Ar lefel genedlaethol, dim ond saith y cant o ymarferwyr prawf a oedd wedi cael goruchwylloeth fyfyrion yn y 12 mis cyn Mehefin 2023. Mae hyn yn gyson â'r canfyddiadau gan Westaby et al. (2021). Roeddem wedi cwrrd â nifer o uwch swyddogion prawf a oedd yn deall gwerth trafod myfyriol ond, yn achos y rhan fwyaf o uwch swyddogion prawf, roedd eu llwyth gwaith mawr yn golygu na allent ddarparu'r sesiynau ffurfiol fel a ragwelwyd. Yng ngolwg llwyth gwaith presennol yr uwch swyddogion prawf a'r strwythur rheoli, nid ydym yn rhag-weld y bydd newid yn y sefyllfa hon.

Cyfarfodydd goruchwyllo un-i-un

Roedd yr arolygiad wedi cadarnhau mai'r prif ddull o oruchwyllo gan reolwyr o hyd yw'r cyfarfod un-i-un. Nid trafod achosion oedd unig bwrpas y cyfarfodydd un-i-un. Mae'r templedi a phrosesau a gyflwynwyd gan y rhanbarthau hefyd yn cynnwys lles staff a datblygiad personol. Bydd y PMF a'r CBF yn cael eu hadolygu hefyd, ynghyd ag unrhyw bryderon am reoli absenoldebau a galluogrwydd. Mewn PDU yn rhanbarth Caint, Surrey a Sussex, roedd yr uwch swyddogion prawf, gyda chymorth pennaeth y PDU, wedi lleihau nifer yr absenoldebau hirdymor o 20 i sero o fewn cyfnod o 12 mis. Mae hyn yn gamp sylweddol ac roedd wedi'i seilio ar ddull cyson a systematig o gymhwyso'r polisïau. Yn yr un modd, yn rhanbarth Gorllewin Canolbarth Lloegr, roedd un PDU wedi canfod pryderon difrifol ynghylch perfformiad, ac roedd 25 y cant o'r ymarferwyr prawf wedi dod yn destun cynlluniau perfformiad ffurfiol neu anffurfiol. Mae materion sy'n ymwneud â rheoli absenoldebau a galluogrwydd yn galw am ymagwedd sensitif a phroffesiynol. Ni ddylid tanbriso maint yr amser a'r egni sydd eu hangen ar reolwyr i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Dywedodd y rhan fwyaf o uwch swyddogion prawf eu bod nhw, oherwydd pwysau amser, yn dibynnu ar ymarferwyr prawf i nodi achosion i'w hadolygu. Mae nifer yr achosion y gellir eu hadolygu yn y cyfarfodydd hyn yn gyfyngedig oherwydd yr amser sydd ar gael ac amllder y cyfarfodydd. Mae'r gwendidau hyn yn cael eu cydnabod gan uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf. Roedd ymarferwyr prawf wedi tynnu sylw at yr angen am gael mynediad ychwanegol yn ôl yr angen at uwch swyddogion prawf er mwyn cael cyngor ar reoli achosion.

Goruchwylloeth anffurfiol gan reolwyr

Mae proffil y llwyth achosion yn golygu bod gofyn i ymarferwyr prawf ymateb i wybodaeth a digwyddiadau o ddydd i ddydd. Mae newidiadau mewn ymddygiad neu lefelau risg yn gallu digwydd ar unrhyw adeg ac, mewn rhai achosion, mae'r rhain yn galw am graffu gan fwy nag un person. Rhoddwyd pwys ar oruchwylloeth o'r fath yn ôl y galw gan reolwyr yn yr adolygiad o'r TPM. Un o ganfyddiadau'r adolygiad, mewn perthynas ag uwchgyfeirio newidiadau mewn risg, oedd bod goruchwylloeth ymatebol gan reolwyr wedi gwella'r gwaith achosion mewn 50 y cant o'r achosion. Roedd hyn yn cymharu â dim ond 27 y cant pan oedd y goruchwyllo gan reolwyr wedi digwydd ar

¹² Cadarnhawyd hyn hefyd yn y canllawiau ymarfer blaenorol yn *Managing the Touch Points Model and Reflective Supervision Standards* a ddyroddwyd ym mis Gorffennaf 2022.

¹³ Roedd yr NPS wedi mabwysiadu'r model SEEDS a chyflwyno sesiynau goruchwyllo ymarfer myfyriol yn 2018.

bwynt penodedig yn ystod y ddedfryd. Felly mae'n bwysig bod prosesau goruchwyllo gan reolwyr yn darparu hyblygrwydd o'r fath wrth sicrhau bod digon o gapasiti ar ei gyfer.

Cawsom fod uwch swyddogion prawf ar gael i staff yn nhimau'r llysoedd a'r timau rheoli dedfrydau, er nad oedd trefniadau ar gyfer hyn wedi'u cynnwys fel arfer yn strwythur y diwrnod gwaith, ac eithrio yng Nghymru. Byddai uwch swyddogion prawf yn defnyddio trefniadau fel y rota dyletswydd a sianeli Microsoft Teams. Fodd bynnag, roedd nifer o ymarferwyr prawf wedi mynegi pryder ynghylch y gallu i fynd at uwch swyddogion prawf a'r ffaith bod oedi weithiau'n arwain at benderfynu o dan bwysau.

I'r rhan fwyaf o uwch swyddogion prawf, roedd y cyswllt anffurfiol ag ymarferwyr prawf yn eu timau yn ffordd hanfodol i reoli materion yn ymwneud â lles a pherfformiad staff. Dywedodd un uwch swyddog prawf:

"Y flaenoriaeth i mi yw ceisio cadw'r staff wrth eu gwaith. Maen nhw dan gymaint o straen, ac mae eu hiechyd meddwl mor wael. Maen nhw dan gymaint o bwysau. Rhaid i mi roi blaenoriaeth i hyn o flaen beth sydd yn y polisiau ar oruchwyliaeth gan reolwyr."

Mae'r tensiynau sydd rhwng lefel yr oruchwyliaeth gan reolwyr ac ymreolaeth broffesiynol ymarferwyr prawf yn faterion a amlygwyd yn yr adolygiad o'r rôl rheoli a'r adolygiad o'r TPM. Roedd uwch reolwyr yn y rhanbarthau yn cydnabod bod staff mewn penbleth oherwydd y gwahanol bolisiau ar oruchwyliaeth gan reolwyr, a'r diwylliant o ofn sy'n hollbresennol. Roeddent hefyd yn ymwybodol o'r ddibyniaeth a geir o hyd ar gyfarfodydd un-i-un fel y brif ffordd i adolygu achosion. Gan gydnabod hyn, roedd rhanbarth Gorllewin Canolbarth Lloegr wedi cyflwyno proses Un Nodyn i helpu uwch swyddogion prawf i strwythuro ac amserlennu eu cyfarfodydd. Roedd hyn wedi'i groesawu gan uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf. Mewn rhanbarthau eraill, roedd profforma wedi'i gynhyrchu i sicrhau bod sylw yn cael ei roi i'r agweddau allweddol ar oruchwyliaeth gan reolwyr.

Gweithredu'r dull ffactorau dynol yng Nghymru

Mae'r dull ffactorau dynol yng Nghymru wedi cael effaith uniongyrchol ar y dull o weithredu goruchwyliaeth gan reolwyr mewn timau rheoli dedfrydau. Cyflwynwyd cyfarfodydd ben bore gyda holl aelodau'r tîm. Mae'r agenda yn cynnwys y llwyth gwaith, gweithgarwch y timau, lles a materion a allai godi yn ystod y dydd. Yn y cyfarfodydd hyn, gellir dyrannu neu ailddyrrannu tasgau os oes angen. Bydd ymarferwyr prawf hefyd yn gallu codi pryderon posibl gyda'r uwch swyddog prawf yn y cyfarfodydd hyn fel y gellir eu datrys yn gynt.

Un o nodweddion eraill y dull ffactorau dynol yw'r awr sy'n cael ei neilltuo bob diwrnod pan fydd uwch swyddogion prawf ar gael ar gyfer ymgynghori.

Enghraifft o ymarfer da: Gwasanaeth Prawf Cymru: Neilltuo awr bob diwrnod a'r dull sefyllfa, cefndir, asesiad ac argymhelliad (SBAR)

Cyflwynwyd trefn yr awr neilltuedig yn yr holl dimau rheoli dedfrydau yng Nghymru. Mae'n gyfnod penodedig ym mhob diwrnod gwaith pan fydd uwch swyddogion prawf ar gael i drafod achosion neu bryderon eraill. Mae ymarferwyr prawf yn glir ynghylch pa bryd y bydd uwch swyddogion prawf ar gael ar gyfer ymgynghori. Law yn llaw â'r cyfarfod ben bore gyda holl aelodau'r tîm, mae'r newid hwn yn y strwythur cyflawni gweithredol wedi lliniaru gorbryder ac wedi meithrin diwylliant gwaith mwy trefnus a llai gwyllt. Mae hefyd wedi darparu ar gyfer penderfynu mwy ystyriol.

Ochr yn ochr â'r awr neilltuedig, cyflwynwyd y dull SBAR ar gyfer adolygu achosion. Mae ymarferwyr prawf yn cael eu cyfarwyddo i bennu a chyfleu eu pryderon am achosion drwy nodi'r sefyllfa, y cefndir, eu hasesiad a'u hargymhelliad. Gellir cyfleu hyn i reolwyr, un ai ar lafar neu drwy e-bost. Nod y dull hwn o weithredu yw sicrhau bod yr ymarferydd prawf yn pennu'r prif bryderon ac yn ystyried yr achos yn drwyadl, cyn ymgynghori â rheolwr. Un o nodau eraill y

broses yw meithrin ymreolaeth broffesiynol a sicrhau mai dim ond pan fo angen y bydd ymgynghori'n digwydd â'r uwch swyddog prawf.

Cafodd yr arolygwyr fod y dull o weithredu yng Nghymru yn cael effaith gadarnhaol ar y diwylliant gwaith yn y timau rheoli dedfrydau. Roedd uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf wedi nodi bod penderfynu'n digwydd yn gyflymach a bod diwylliant mwy cadarnhaol yn datblygu mewn timau. Un canfyddiad pwysig oedd bod uwch swyddogion prawf wedi gweld bod y dull SBAR a dull yr awr neilltuedig wedi arwain at leihau nifer y pryderon am achosion a godwyd gyda nhw gan ymarferwyr prawf ac at fwy o hyder a gwell penderfyniadau. Y sylw gan un ymarferydd prawf profiadol am y dull SBAR a'r awr neilltuedig oedd:

"Mae SBAR yn helpu i reoli argyfyngau ac i wneud penderfyniadau adweitheddol. Mae hyn wedi gwella'r oruchwyliaeth dros achosion gan reolwyr. Mae'r dull SBAR yn galluogi'r ymarferydd prawf i fyfyrion ac mae llai o benderfyniadau'n cael eu gwneud o dan bwysau neu wrth deimlo pryder ... mae wedi helpu i gyflymu penderfyniadau."

Dyweddodd ymarferydd prawf arall fod y strwythur newydd:

"...yn caniatáu i ymarferwyr prawf fyfyrion ac ystyried achosion cyn eu trafod – does dim rhaid i chi fynd at yr uwch swyddog prawf yn syth."

Roedd uwch swyddogion prawf yr un mor gadarnhaol eu barn am gyflwyno'r dull newydd. Rhai o'r sylwadau a gafwyd oedd:

"Mae cyfarfod y rhestr wirio yn ddefnyddiol iawn. Bob bore byddaf i'n cwrdd â'r tîm ar amser penodedig. Byddwch chi'n annog yr ymarferydd i fynd oddi yno a myfyrion cyn cael trafodaeth, felly bydd y sgwrs yn fwy cynhyrchiol o lawer ... gellir codi'r mater wedyn yn yr awr neilltuedig os bydd angen. Rydw i'n credu bod ymarferwyr wedi croesawu'r dull SBAR. Mae wedi eu helpu nhw i drefnu a chymhwyso'r broses at feysydd gwaith eraill."

"Mae wedi bod yn llesol iawn i'r tîm ddod at ei gilydd a siarad â'i gilydd, rhoi gwybod am eu llwythi gwaith a'r pwysau sydd arnyh nhw ... mae cyfarfod y rhestr wirio yn dod â ni at ein gilydd ac yn cynnig cyfle i roi gwybod am dasgau allweddol ac argaeledd. Gallwn ni godi unrhyw achosion a cheisio helpu ein gilydd. Mae wedi bod yn hollbwysig i ni. Rydw i'n credu bod pobl yn ymddiddori yn y weledigaeth o'r gwasanaeth prawf ac mewn dod at ein gilydd fel diwylliant."

"Mae'n eich helpu i bwysu a mesur pan fyddwch chi'n cael gwybodaeth am risg sydd wedi codi ar y pryd. O'r blaen, byddai pobl yn dod ataf i heb ystyried y mater yn drwyadl. Mae'r dull hwn o weithredu yn helpu i feithrin hyder am eu bod nhw'n dod ataf i gyda chynllun a gallwn ni weithio drwyddo gyda'n gilydd."

Mae'r dull ffactorau dynol a fabwysiadwyd yng Nghymru yn un cymharol newydd o hyd, ond roedd barn gadarnhaol y staff wedi gwneud argraff arnom. Drwy gyflwyno strwythur sy'n cynllunio ar gyfer argyfyngau ac ymgynghori, mae lefelau'r gorbryder ymysg staff wedi gostwng a gellir gwneud penderfyniadau mewn ffordd fwy ystyriol.

3.2 Goruchwyliaeth gan reolwyr mewn timau llysoedd

Nid yw timau llysoedd yn rheoli achosion, ond maent yn gyfrifol am yr asesiadau cychwynnol o unigolion ac am ddarparu adroddiadau cyn dedfrydu (PSRs) i'r llysoedd. Mae'r asesiad cychwynnol hwn o'r risg o niwed difrifol yn allweddol nid yn unig i gynghori'r llys wrth ddedfrydu, ond hefyd ar gyfer goruchwyllo'r unigolyn wedyn gan y Gwasanaeth Prawf. Rhaid i'r asesiad hwn fod yn un cynhwysfawr a fydd yn gwneud defnydd o'r holl wybodaeth berthnasol, gan y bydd yn sail yn ddiweddarach i benderfyniadau gan ymarferwyr prawf mewn perthynas ag ymyriadau ac amddiffyn y cyhoedd, os bydd y Gwasanaeth Prawf yn ymgymryd â chyfrifoldeb dros reoli'r achos.

O fewn y llys, mae'r Gwasanaeth Prawf yn darparu gwasanaeth uniongyrchol i'r llysoedd. O ganlyniad i hynny, rhaid iddo weithredu mewn ffordd sy'n cyd-fynd â gwaith y llys. Mae hyn yn golygu sicrhau bod y staff prawf ar gael i ddarparu gwasanaethau ar yr adeg a ofynnir gan y llysoedd. Y prif weithgarwch yw darparu PSRs, y gellir eu cyflwyno ar lafar neu ar ffurf ysgrifenedig. Erbyn hyn mae mwyafrif helaeth yr adroddiadau yn cael eu cyflwyno ar y diwrnod ond, lle bo angen, ac mewn achosion cymhleth iawn neu uchel eu risg fel arfer, bydd y llys yn gohirio'r gwrandawriad i gael asesiad mwy manwl. Dim ond swyddogion prawf cymwysedig fydd yn cwblhau adroddiadau am achosion yr aseswyd eu bod yn peri risg fawr o niwed difrifol. Mae swyddogion gwasanaethau prawf yn gallu cwblhau adroddiadau am achosion yr aseswyd eu bod yn peri risg ganolig. Mae'n anorfod bod yr angen i ymateb yn gyflym i ymholiadau neu geisiadau gan y llys yn galw am ddull rheoli gwahanol ar gyfer gwaith llys ac felly am ddull gwahanol o oruchwylio gan reolwyr.

Nid oes polisiau penodol ar oruchwylio timau llysoedd gan reolwyr. Yn yr un modd â thimau rheoli dedfrydau, y disgwyl yw y bydd y CBF, PMF ac RPSS yn cael eu defnyddio. Nid yw'r TPM yn uniongyrchol berthnasol i waith y timau llysoedd gan nad ydynt yn rheoli achosion. Ychydig o ymwybyddiaeth o'i weithrediad a oedd gan uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf. Yn yr un modd ag mewn timau rheoli dedfrydau, cawsom mai'r prif ddull o oruchwylio gan reolwyr mewn llysoedd oedd cyfarfodydd rheolaidd rhwng uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf. Gan fod angen i staff fod yn bresennol mewn llysoedd drwy gydol y diwrnod gwaith, roedd yn fwy anodd amserlennu cyfarfodydd o'r fath. Er gwaethaf y pwysau amser, roedd cyfarfodydd o'r fath yn cael eu cynnal gan amlaf. Fodd bynnag, yn wahanol i'r sefyllfa mewn timau rheoli dedfrydau, roedd llai o sylw yn cael ei roi yn y cyfarfodydd hyn i ystyriaethau am achosion ar y pryd a mwy o sylw yn cael ei roi i les a datblygiad proffesiynol. Mae'r rhan fwyaf o aelodau'r timau prawf yn y llysoedd yn swyddogion gwasanaethau prawf ac, yn yr holl ranbarthau a arolygwyd, roeddent yn ei gweld yn bwysig cael mynediad at uwch swyddogion prawf ar unwaith i ymgynghori ar unrhyw ymholiadau neu geisiadau gan y llys nad oeddent wedi gallu ymateb iddynt. Oherwydd y dalgylchoedd daearyddol sydd dan sylw, a'r ffaith mai un uwch swyddog prawf sy'n rheoli mewn llysoedd ar nifer o safleoedd mewn llawer achos, wynebier heriau wrth ddarparu ar gyfer hyn. Er gwaethaf y pwysau hyn a gofynion amserlenni'r llysoedd, roedd trafodaethau ar achosion yn cael eu cynnal. Lle nad oedd uwch swyddog prawf yn gallu bod yn bresennol ei hun, roedd sianeli Microsoft Teams yn cael eu defnyddio'n effeithiol. Dywedodd un swyddog gwasanaethau prawf:

"Rydw i'n cael bod y trafodaethau ar achosion gyda'r rheolwr yn gymorth mawr. Mae'r rheolwr yn hawdd iawn ei gyrraedd pan fyddaf i rhwng dau feddwl ynghylch risg. Gan amlaf, byddaf i'n ei ffonio ef, a bydd ef yn galw'n ôl mewn byr o dro. Mae'n beth da cael goruchwyliaeth ar y PSR. Mae'n helpu i gadarnhau bod eich syniadau ar y trywydd iawn. Drwy gael trafodaeth broffesiynol o'r fath, mae'n haws cadarnhau'r asesiad o'r person hwnnw. Mae'n werth gofyn a oes digon o amser i gael sgwrs. Mae'n dibynnu pa mor daer yw'r galw gan y fainc neu'r barnwr."

Roedd adolygiad annibynnol o achos Bendall (Arolygiaeth Prawf EF, 2023) wedi dangos bod y risg o niwed difrifol wedi cael ei hasesu'n anghywir wrth baratoi'r PSR ar ei gyfer a bod hyn wedi amharu ar y gallu i reoli'r achos hwn wedyn. Felly, mae'n bwysig, o ystyried nifer yr adroddiadau am risg ganolig o niwed a gyflwynir ar y diwrnod, fod swyddogion gwasanaethau prawf yn gallu gofyn am arweiniad ar lefelau'r risg o niwed difrifol. Roeddem wedi cael yn y rhanbarthau a arolygwyd fod trefniadau ar waith i swyddogion gwasanaethau prawf godi unrhyw bryderon o'r fath gyda swyddog prawf neu uwch swyddog prawf.

Yn yr un modd ag mewn timau rheoli dedfrydau, ni ellir disgwyl i uwch swyddogion prawf arolygu pob achos oherwydd nifer yr adroddiadau. Fodd bynnag, fe ellir disgwyl bod prosesau ar waith i sicrhau bod gwiriadau cynhwysfawr yn cael eu gwneud, a bod yr asesiad o'r un sy'n cael ei ddedfrydu yn un cywir. Mewn ymateb i'r adolygiad o achos Bendall (Arolygiaeth Prawf EF, 2023), mae rhanbarthau prawf wedi gweithredu polisi ar borthgadw'r holl adroddiadau llys, cyn eu cyflwyno i'r llys. Ar gyfer yr holl achosion yr aseswyd eu bod yn peri risg uchel o niwed difrifol, mae'r polisi yn cyfarwyddo bod adroddiadau i gael eu gwirio gan yr uwch swyddog prawf. Roedd trefniadau ar waith i wneud hyn yn yr holl ranbarthau a arolygwyd.

Ar gyfer achosion lle mae risg ganolig o niwed, roedd trefniadau ar waith ar gyfer gwirio gan gymheiriaid. Felly, mewn rhai timau, mae swyddogion gwasanaethau prawf yn porthgadw adroddiadau ei gilydd. Mae rhanbarthau wedi cyflwyno gweithgareddau ychwanegol i sicrhau ansawdd, yn cynnwys dewis adroddiadau ar hap bob mis i'w hadolygu gan y timau datblygu ansawdd. Mae'n glir bod prinder staff mewn llysoedd yn dylanwadu ar gysondeb y porthgadw, ac mae hyn yn peri pryder. Mewn rhanbarthau lle ceir pwysau o ran staffio, defnyddir nifer mawr o awduron adroddiadau sesiynol. Gan nad ydynt yn aelodau o'r tîm prawf, mae'r trefniadau ar gyfer porthgadw eu hadroddiadau yn anghyson. Mae'r gwrthdymnu parhaus rhwng y galw am lunio adroddiadau a gofynion amserlen y llys yn ffactor ychwanegol. Mewn rhai llysoedd, mae adroddiadau llafar yn gyfran fawr o'r adroddiadau prawf. Fel y gellid disgwyl, nid oes trefniadau porthgadw ar waith ar gyfer yr adroddiadau hyn, heblaw trafodaeth broffesiynol. Roedd ymarferwyr prawf wedi tynnu ein sylw at y pwysau parhaus "i leihau'r amser rhwng cwblhau'r adroddiad a'r dedfrydu" a'r effaith o hynny ar y gallu i baratoi adroddiadau. Roedd un ymarferydd prawf wedi egluro'r pwysau hyn yn gryno:

"...paratoi at gyfweiliad, cynnal y cyfweiliad, cwblhau'r gwiriadau diogelu, wedyn gwneud adolygiad OASys ac ysgrifennu'r adroddiad – prin y gellir cyflawni hynny i gyd mewn un diwrnod. Gyda'r porthgadw ar ben hynny – a chithau'n ymwybodol o'r galwadau ar amser eich cydweithwyr – mae bron yn amhosibl."

Mae timau llysoedd wedi'u cynnwys wrth gyflwyno sesiynau RPSS ond ychydig o dystiolaeth a welsom fod sesiynau myfyriol yn cael eu cynnal. Yn yr holl ranbarthau a arolygwyd, roedd ymarferwyr prawf a ddilynodd yr hyfforddiant SEEDS yn teimlo ei fod yn fwy perthnasol i ymarferwyr prawf sy'n rheoli dedfrydau. Roedd y rhan fwyaf o uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf yn gweld gwerth mewn sgysiau myfyriol ond nid oeddent yn credu bod y fframwaith RPSS presennol yn berthnasol i amgylchedd y llys. Y prif reswm am hyn oedd nad oedd ganddynt gyfrifoldeb dros waith achosion cyfredol. Un fenter a groesawyd yn y rhanbarthau lle cafodd ei chyflwyno oedd y cyfarfodydd ben bore i'r tîm cyfan. Roedd y rhain yn rhoi'r gallu i wneud penderfyniadau mewn perthynas â dyrannu gwaith a llenwi bylchau oherwydd absenoldeb staff. Nid yw'r dull ffactorau dynol yng Nghymru wedi cael ei gyflwyno eto yn yr holl dimau llysoedd ond, lle mae cyfarfodydd ben bore wedi'u sefydlu, mae'r farn amdanynt yn gadarnhaol.

3.3 Cydlofnodi a sicrhau ansawdd

Cydlofnodi

Mae cyfrifoldebau rheoli uwch swyddogion prawf yn cynnwys cydlofnodi eitemau gwaith penodol a gwblhawyd gan ymarferwyr prawf yn eu tîm. Mae'r gweithgarwch hwn yn ymwneud yn bennaf ag OASys, ond mae hefyd yn cynnwys adroddiadau parôl ar gyfer rheoli dedfrydau ac asesiadau o berygl mewn timau llysoedd.

Yn yr adolygiad o uwch swyddogion prawf yn 2020, nodwyd bod uwch swyddogion prawf yn treulio gormod o amser yn cydlofnodi asesiadau OASys. Yn ôl amcangyfrif yr awduron, roedd hyn yn cymryd 32.86 y cant o amser uwch swyddogion prawf ar lefel genedlaethol. Mewn ymateb i'r pryderon a godwyd yn yr adolygiad hwn, cyflwynwyd fframwaith cydlofnodi ar gyfer OASys (HMPPS, 2023) a gafodd ei fabwysiadu yn dilyn yr uno yn 2021. Diben y fframwaith hwn oedd ysgafnhau'r baich ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf drwy osod meini prawf i bennu lle na fyddai cydlofnodi yn angenrheidiol. Gallai swyddogion prawf gael eu cymeradwyo a pheidio â gorfod cyflwyno eu hasesiadau OASys i'w cydlofnodi. Roedd y broses gymeradwyo hon yn galw am gyflwyno tri asesiad gan swyddogion prawf a barnu bod eu hansawdd yn 'Dda' drwy ddefnyddio'r offeryn sicrhau ansawdd asesu (AQA).¹⁴

Dywedodd uwch swyddogion prawf wrthym mai ychydig iawn o effaith a gafwyd o gyflwyno'r fframwaith cydlofnodi. Gan nad oedd y rhan fwyaf o ymarferwyr prawf wedi cael eu cymeradwyo, roedd uwch swyddogion prawf yn parhau i gydlofnodi'r rhan fwyaf o asesiadau OASys. Roedd rhai

¹⁴ Defnyddir offeryn sicrhau ansawdd asesu HMPPS i sicrhau ansawdd asesiadau OASys.

uwch swyddogion prawf yn feirniadol o ddisgwyliadau'r AQA, a oedd yn golygu, yn eu barn nhw, fod ymarferydd prawf yn gorfod treulio gormod o amser ar asesiad OASys i gael sgôr dda. O ganlyniad i hyn, nid oedd ymarferwyr prawf yn cael eu cymeradwyo. Rhai o'r sylwadau a gafwyd gan uwch swyddogion prawf oedd:

“Nid yw'r fframwaith cydlofnodi yn gweithio o gwbl. Mae'n anodd iawn i ymarferwyr prawf gael eu cymeradwyo a dydw i ddim wedi gweld fy nghyfrifoldebau cydlofnodi yn lleihau o gwbl.”

“Rydyn ni'n gorfod cydlofnodi cymaint o asesiadau OASys, yn enwedig ar ôl cynnwys yr holl orchmynion sifil. Mae maint y gwaith cydlofnodi yn chwerthinllyd a does dim modd ei wneud yn iawn. Mae'r safonau ar gyfer OASys yn AQA yn afresymol ac mae'n amhosibl i ymarferwyr prawf gael eu cymeradwyo.”

Mae'r methiant i leihau'r baich hwn ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf wedi cael ei gydnabod. Mewn adolygiad a gynhaliwyd ar ran EPSIG,¹⁵ nodwyd nad yw'r fframwaith wedi'i weithredu'n gyson a bod nifer yr ymarferwyr prawf sydd heb eu cymeradwyo yn uchel iawn o hyd a bod angen iddynt gael cydlofnodi eu hasesiadau OASys gan uwch swyddog prawf. Mae'n bwysig nodi bod yr adolygiad wedi canfod hefyd fod angen cydlofnodi 79 y cant o'r asesiadau a gwblhawyd gan ymarferwyr prawf a oedd heb eu cymeradwyo, pa un a oeddent wedi'u cymeradwyo'n unol â'r fframwaith cydlofnodi ai peidio. Mae hyn yn dangos yn glir y cyfyngiadau sydd ar y fframwaith o ran lleihau llwyth gwaith yr uwch swyddogion prawf.

Mae sicrhau bod yr asesiad o'r achos yn gynhwysfawr ar ddechrau'r cyfnod goruchwyllo prawf yn hanfodol o ran ymarfer da ac amddiffyn y cyhoedd. Yn ogystal â hyn, bydd uwch swyddogion prawf yn cael mewnwelediad i berfformiad yr ymarferydd prawf drwy gydlofnodi ei waith. Fodd bynnag, mae lefel bresennol y cydlofnodi gan uwch swyddogion prawf yn cymryd amser, a gallai eu tynnu oddi wrth weithgareddau eraill ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr.

Wrth gydlofnodi asesiad OASys, nid yw sylw'n cael ei roi fel arfer i lefelau'r cyswllt, yr ymddygiad a welwyd na'r camau i weithredu cynlluniau rheoli risg. Un o'r argymhellion yn yr adolygiad o'r rôl rheoli oedd y dylid adolygu effaith y fframwaith cydlofnodi, ac rydym yn cyd-weld â hynny.

Sicrhau ansawdd

Un o'r gweithgareddau allweddol yn yr oruchwyliaeth gan reolwyr yw sicrhau ansawdd yn rheolaidd. Y prif offer ar gyfer cyflawni'r gwaith hwn yn y Gwasanaeth Prawf yw'r offeryn AQA a'r offeryn rhanbarthol ar gyfer asesu achosion (RCAT).¹⁶ Mae offeryn asesu achosion ar gyfer y llys yn cael ei ddatblygu. Mae'r RCAT yn canolbwyntio ar reoli dedfrydau ac mae'n gofyn i'r adolygydd ystyried ansawdd cyffredinol yr oruchwyliaeth. Mae hyn yn cynnwys adolygu'r asesu a'r cynllunio; gweithgarwch rheoli risgiau; a gorfodi'r gorchymyn neu drwydded. Mae'r fersiwn ddiweddaraf yn cynnwys cwestiwn am ansawdd yr oruchwyliaeth gan reolwyr dros yr achos. Datblygwyd yr offeryn gan OSAG yn HMPPS i roi sicrwydd haen gyntaf ac amcangyfrifwyd ei fod yn cymryd awr a hanner i'w gwblhau gan yr adolygydd.

Mae'r sylw i ymarfer prawf yn RCAT yn rhywbeth i'w groesawu ac roedd yr holl ranbarthau a arolygwyd yn ei ddefnyddio. Yn rhanbarth Caint, Surrey a Sussex, roedd yr asesiad RCAT yn cael ei gwblhau gan swyddogion datblygu ansawdd yn unig. Roedd adborth yn cael ei gyfleu i'r ymarferydd prawf yn uniongyrchol a'i goladu i fesur cysondeb y perfformiad rhwng y PDUs. Yn Llundain, uwch swyddogion prawf oedd yn cyflawni'r adolygiadau gan amlaf ac roeddent wedi defnyddio RCAT i gynnal ymarfer meincnodi sylweddol ar 600 o achosion er mwyn canfod lefel y perfformiad ar draws y rhanbarth. Roedd dangosfwrdd RCAT wedi'i sefydlu ac roedd bwriad i gynnal ail ymarfer meincnodi tua diwedd 2023, i fesur cynnydd. Yn rhanbarth Gorllewin Canolbarth Lloegr, roedd uwch swyddogion prawf a swyddogion datblygu ansawdd yn gyfrifol am adolygiadau RCAT. Roedd rhai

¹⁵ Gwybodaeth a ddarparwyd gan y Gwasanaeth Prawf.

¹⁶ Defnyddir RCAT HMPPS i sicrhau ansawdd gwaith achosion.

uwch swyddogion prawf yn seilio trafodaethau myfyriol gydag ymarferwyr prawf ar gynnwys yr adolygiadau hyn.

Mynegwyd barn gadarnhaol am ddysgu ar sail adolygiadau RCAT gan uwch swyddogion prawf ac ymarferwyr prawf, ond roedd pryderon ynghylch yr ymrwymiad amser a phwy a ddylai fod yn gyfrifol am gyflawni'r dasg. Mewn rhai rhanbarthau, roedd uwch swyddogion prawf wedi mynegi rhwystredigaeth gan ei gweld yn un dasg ychwanegol arall yn cael ei dyrannu iddynt. Roedd uwch swyddogion prawf mewn rhanbarth arall yn dweud eu bod yn gyfrifol o hyd am y dasg, er mai'r sôn oedd ei bod wedi'i rhoi i swyddogion datblygu ansawdd i'w chwblhau.

Oherwydd yr ymrwymiad amser i gwblhau adolygiad RCAT, dim ond un achos am bob ymarferydd prawf sydd i gael ei adolygu bob blwyddyn. Bydd hyn yn rhoi'r gallu i ganfod themâu lefel uchel yn hytrach na thynnu sylw at bryderon neu ymarfer gwael ar y pryd. Dyma brif bwrpas y broses sicrwydd haen gyntaf a hwn yw cyfrifoldeb pennaf yr uwch swyddog prawf. Rydym yn gofyn felly a ddylai'r uwch swyddog prawf gymryd rhan fel arfer wrth gwblhau adolygiad RCAT. Mae prosesau rheng flaen eraill yn darparu mwy o sicrwydd ar y pryd am y dull o reoli achosion. Ymhlith y rhain mae adolygiadau paneli dedfrydau oes ac adolygiadau lefel 1 MAPPA. Roeddem yn falch o glywed gan uwch swyddogion prawf fod blaenoriaeth yn cael ei rhoi o hyd i'r gweithgareddau hyn.

Mae ansawdd asesiadau OASys yn cael ei werthuso drwy gwblhau adolygiad AQA, a gwneir hyn gan uwch swyddogion prawf a swyddogion datblygu ansawdd. Roedd rhai uwch swyddogion prawf yn amheus o'r safon a gaiff ei gosod gan yr offeryn AQA, ac roedd pryderon nad oedd y disgwyliadau'n berthnasol bob amser i'r gwaith o reoli'r achos o ddydd i ddydd. Mae adolygiadau annibynnol diweddar wedi dangos pa mor bwysig yw cwblhau asesiadau at safon uchel, ond rhan fach iawn yn unig sydd i adolygiadau AQA wrth sicrhau ansawdd yr arolygu ar achosion ar y pryd.

3.4 Casgliadau a goblygiadau

Mae polisïau newydd ar oruchwyliaeth gan reolwyr wedi cael eu gweithredu mewn ffordd anghyson, a chyfarfodydd un-i-un yw'r prif ddull a ddefnyddir o hyd gan uwch swyddogion prawf i oruchwyllo achosion. Fodd bynnag, mae hyn yn cyfyngu'n sylweddol ar nifer yr achosion y gellir eu hadolygu a'r amser sydd ar gael ar gyfer trafod. Mae hefyd yn cyfrannu at oruchwyliaeth adweitheddol gan reolwyr lle mai dim ond achosion a godir gan ymarferwyr prawf a gaiff eu hadolygu gan uwch swyddogion prawf. O ystyried proffil y llwyth achosion prawf, mae hyn yn achosi cryn bryder.

Mae'r trefniadau ar gyfer cydlofnodi asesiadau OASys yn sicrhau ansawdd yr asesu ar ddechrau'r cyfnod goruchwyllo prawf. Fodd bynnag, mae'r llwyth cyfan o waith cydlofnodi sydd gan uwch swyddogion prawf yn cymryd gormod o'u hamser ac mae'n cael ei weld yn aml yn ffordd i sicrhau ansawdd y broses yn hytrach nag ansawdd y penderfynu ac ymarfer o ddydd i ddydd. Mae'r camau i gyflwyno'r adolygiad RCAT yn ymateb i'r pryder hwn i ryw raddau ac rydym yn croesawu'r ffaith ei fod yn canolbwyntio ar weithredu ac ansawdd yr ymarfer.

Yn y rhan fwyaf o'r rhanbarthau a arolygwyd, prin oedd y dystiolaeth bod sesiynau RPSS cynlluniedig yn cael eu cynnal. Er bod sesiynau RPSS yn briodol ar gyfer datblygiad proffesiynol a gwella ymarfer, ni ddylid eu gweld yn brif ddull o oruchwyllo gan reolwyr na sicrwydd haen gyntaf. Mae nifer yr achosion a gaiff eu hadolygu yn rhy fach, a'r sesiynau'n cael eu cynnal yn anaml.

Mae timau llysoedd yn gweithio yn ôl amserlen y llys, felly mae'n rhaid i ymarferwyr prawf allu ymateb i alwadau ac ymholiadau ar y pryd. Yn gyffredinol, mae hyn wedi'i gydnabod yn y trefniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr. O gofio bod nifer mawr o swyddogion gwasanaethau prawf yn gweithio mewn llysoedd, mae'n bwysig bod uwch swyddogion prawf ar gael i gynghori staff yn ôl yr angen, ar faterion fel lefelau'r risg o niwed difrifol a gofynion cyrffiw mewn gorchmynion. Gall heriau godi o ganlyniad i hyn os yw uwch swyddog prawf yn gweithio mewn nifer o lysoedd.

Rydym yn cytuno â'r datganiadau gan uwch swyddogion prawf a phenaethiaid PDUs na ellir disgwyl i uwch swyddogion prawf reoli pob achos yn fanwl. Oherwydd cymhlethdod y llwyth achosion prawf, mae angen trefnu goruchwyliaeth gan reolwyr i ymateb i argyfyngau a newidiadau mewn lefelau risg. Yn y rhanbarthau a arolygwyd yn Lloegr, dywedwyd wrthym fod diwylliant o ofn yn

sbarduno ceisiadau gan ymarferwyr am gofnodion o oruchwyliaeth gan reolwyr. Un o'r rhesymau dros gyflwyno'r TPM gan y Gwasanaeth Prawf oedd yr angen i ddelio â'r mater hwn, yn ogystal â hyrwyddo cysondeb. Mae rhai cryfderau yn y model ond mae'n anhyblyg, ac mae'r mecanwaith cofnodi yn rhy gymhleth.

Mae'r strwythur gweithredol seiliedig ar y dull ffactorau dynol a fabwysiadwyd yng Nghymru yn un sy'n ymateb i nifer o'r pryderon hyn. Mae barn gadarnhaol amdano ymysg staff gweithredol ac mae wedi arwain at ddiwylliant gwaith llai gwyllt. Mae hyn yn gosod y sylfaen i feithrin mwy o hyder ymysg staff a diwylliant llai dibynnol o ran yr oruchwyliaeth gan reolwyr.

4 Rôl yr uwch swyddog prawf a'r strwythur rheoli gweithredol

Yn y bennod hon, rydym yn edrych ar rôl a chyfrifoldebau'r uwch swyddog prawf. Rydym yn ystyried y cymorth proffesiynol y mae uwch swyddogion prawf yn ei gael i gyflawni'r rôl, y strwythur y maent yn gweithredu ynddo, a rhychwant eu gweithgareddau.

4.1 Cyfrifoldebau'r uwch swyddog prawf

Mae'r adolygiadau o rôl yr uwch swyddog prawf, y cyfeiriwyd atynt yn gynharach yn yr adroddiad hwn, wedi cydnabod y pwysau y maent yn eu hwynebu a'r llwythi gwaith gormodol. Yn yr adolygiad o'r rôl rheoli, tynnwyd sylw at ddiffyg eglurder y rôl a maint y gweithgarwch anweithredol sy'n rhan ohoni. Roedd ein harolwg o weithgarwch uwch swyddogion prawf yn y rhanbarthau wedi cadarnhau'r darlun hwn. Llanwyd 29 o holiaduron yr arolwg ac roedd y rhain yn dangos bod uwch swyddogion prawf yn treulio amser sylweddol yn rhoi sylw i faterion anweithredol. Mae'r rhain yn cynnwys materion iechyd a diogelwch a'r ystad adeiladau. Yn ein harolwg cenedlaethol, roedd mwy na 75 y cant o uwch swyddogion prawf wedi delio â materion iechyd a diogelwch yn y mis blaenorol ac roedd 62 y cant wedi delio â materion yn ymwneud ag adeiladau. Yn ystod yr arolygiad, clywsom dystiolaeth am uwch swyddogion prawf yn delio â thoiledau, ffenestri a systemau gwresogi a oedd wedi torri. Mae sefyllfa uwch swyddogion prawf sy'n gweithio mewn timau rheoli dedfrydau yn ddifrifol dros ben, ac mae hyn wedi'i gydnabod gan uwch swyddogion prawf sy'n cyflawni swyddogaethau eraill.

Roedd uwch swyddogion prawf hefyd wedi nodi bod y cyfrifoldeb dros faterion adnoddau dynol yn cymryd gormod o amser. Mewn rhai rhanbarthau, mae'r canolfannau rheoli yn gwneud gwahaniaeth ac yn darparu cymorth gweinyddol effeithiol. Er hynny, mae'r cyfrifoldeb dros reoli absenoldebau a chyfarfodydd am berfformiad yn aros gyda'r uwch swyddog prawf. Mae'r cyfrifoldebau hyn i reolwyr llinell yn rhai anorfod, ond mae'n bwysig cydnabod bod y materion hyn yn rhai cymhleth yn aml a bod heriau'n codi wrth ddelio â nhw. Roedd uwch swyddogion prawf yn croesawu'r cymorth ymarferol gan y canolfannau rheoli ond roeddent yn feirniadol o'r cymorth proffesiynol anghyson roeddent yn ei gael gan y gwasanaethau adnoddau dynol. Mae'r sylw hwn gan un uwch swyddog prawf yn crisialu'r farn gyffredinol:

“Mae rhychwant cyfrifoldeb yr uwch swyddog prawf yn rhy eang ac mae'r help gan wasanaethau adnoddau dynol yn wael ac anghyson iawn. Nid oes cyfrifoldeb gan wasanaethau adnoddau dynol a'r cyfan y maent yn ei wneud yw ein 'cyfeirio' at bolisiau. Mae angen cael tîm adnoddau dynol sy'n cyflawni prosesau sy'n ymwneud â salwch a chyfflogau, er enghraifft.”

Er bod rhychwant y cyfrifoldeb wedi cael ei gydnabod, rhoddwyd y prif sylw wrth geisio lleihau llwyth gwaith yr uwch swyddog prawf i'r rhychwant rheolaeth. Mae rhanbarthau wedi ymateb drwy geisio sicrhau na fydd y rhychwantau rheolaeth yn ehangach na'r gymhareb o 1:10 a bennwyd ar gyfer uwch swyddogion prawf sy'n rheoli dedfrydau ac 1:12 ar gyfer uwch swyddogion prawf mewn llysoedd. Mae rhanbarthau Gorllewin Canolbarth Lloegr a Chaint, Surrey a Sussex wedi canolbwyntio ar hyn yn benodol, ac wedi cael cryn lwyddiant. Fodd bynnag, mae hyn ar gyfer swyddi cyfwerth ag amser llawn ac nid niferoedd staff, ac rydym wedi cwrdd ag uwch swyddogion prawf sy'n gyfrifol am hyd at 15 o ymarferwyr prawf yn eu timau. Roeddem hefyd wedi cwrdd ag uwch swyddogion prawf sy'n rheoli'r nifer dynodedig o ymarferwyr prawf ac yn ei chael yn anodd dygymod â hynny. Ymysg y sylwadau a gafwyd gan uwch swyddogion prawf yr oedd:

“Mae'r baich emosiynol ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf sy'n rheoli dedfrydau yn enfawr – mae pobl yn gorfod dianc oherwydd y baich emosiynol. Mae'n effeithio ar eich iechyd a'ch bywyd teuluol ... Rhaid i chi weithio oriau ychwanegol bron bob dydd. Mae'n ormod o lawer ac yn anghynaliadwy. Mae'r gwaith cydlofnodi yn feichus; rydyn ni'n gorfod cydlofnodi ar gyfer ymweliadau â chartrefi, mae goruchwyliaeth gan reolwyr yn rhan o'r ymarfer rheng flaen bellach –

mae uwch swyddogion prawf yn gorfod gwneud a chydlofnodi'r holl benderfyniadau. Mae'r polisïau ar oruchwyliaeth gan reolwyr yn eich rhoi o dan bwysau aruthrol ac mae'n golygu bod uwch swyddogion prawf yn gyfrifol am bob achos mewn gwirionedd. Allwch chi ddim dianc oddi wrtho..."

"Rydw i'n cael fy llethu gan waith drwy'r amser. Does gen i ddim amser i gyflawni tasgau'n iawn. Gallwn i weithio 60 awr yr wythnos heb orffen fy ngwaith. Rydw i hyd at fy nghlustiau mewn materion perfformiad, tasgau ailadroddus, materion adnoddau dynol, materion yn ymwneud ag adeiladau, straen a gorflino ymysg staff, a gweld pobl gas sydd ar brawf. Mae bron yn amhosibl os ydych chi'n uwch swyddog prawf yn y rheng flaen. Allaf i ddim deall pam ar y ddaear rydyn ni'n ceisio gwneud adolygiadau RCAT a RPSS a ninnau o dan gymaint o bwysau."

Mae'r rhychwant rheolaeth yn cyfrannu at y pwysau yn llwyth gwaith yr uwch swyddogion prawf, ond y rhychwant cyfrifoldebau yw'r allwedd i ddeall y llwyth gwaith hwn. Mae cymorth ar gael gan y canolfannau rheoli a'r rheolwyr busnes ond mae'r cyfrifoldeb yn aros gyda'r uwch swyddog prawf. Mae hyn yn eu hatal rhag canolbwyntio ar eu blaenoriaethau gweithredol, yn cynnwys goruchwyliaeth gan reolwyr dros achosion. Prin iawn oedd yr uwch swyddogion prawf y cyfarfuom â nhw yn rhanbarthau Lloegr a oedd yn teimlo bod ganddynt unrhyw reolaeth dros y galwadau rheolaidd a chyfredol yn eu llwyth gwaith. Yn ogystal â'r straen personol, hyn sy'n helpu i sbarduno'r diwylliant gwyllt a'r penderfynu adweitheddol. Roedd y darlun yn fwy cadarnhaol yng Nghymru, lle'r oedd uwch swyddogion prawf yn dweud bod y strwythur gwaith newydd wedi gwella eu gallu i reoli pwysau'r llwyth gwaith. Er hynny, mae'r rhychwant cyfrifoldebau wedi aros yr un fath yng Nghymru, ac roedd rheolwyr wedi mynegi pryderon y byddai hyn yn gallu tanseilio'r dull ffactorau dynol.

Yn rhan o'r arolygiad hwn, roeddem wedi siarad ag uwch reolwyr gwasanaethau gofal cymdeithasol plant, iechyd meddwl a chyfiawnder ieuencid. Mae'r strwythur rheoli gweithredol yn y gwasanaethau hyn yn troi o amgylch rheolwr tîm. Fodd bynnag, mae'r oruchwyliaeth dros achosion gan reolwyr a'r ddarpariaeth o sesiynau goruchwyllo myfyriol hefyd yn cael eu cyflawni gan uwch ymarferwyr neu ymarferwyr arbenigol yn y tîm. Nid oedd yr un o'r uwch reolwyr y cyfarfuom â nhw yn gallu nodi amgylchiadau lle byddai rheolwyr gweithredol yn gyfrifol am ddelio â materion cyffredin yn ymwneud ag adeiladau. Nodwyd pryderon am y pwysau sydd ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf yn yr adroddiad ar yr arolygiad thematig ar Reoli Troseddwyd yn y Ddalfa (Arolygiaeth Prawf EF, 2022), a wnaeth argymhelliad ar gyfer rôl uwch ymarferydd yn y Gwasanaeth Prawf i ddarparu goruchwyliaeth gan reolwyr a chymorth proffesiynol. Ni dderbyniwyd yr argymhelliad hwn gan HMPPS. Mae rhychwant cyfrifoldebau presennol yr uwch swyddogion prawf yn parhau i beri pryder difrifol. Mae'n amharu ar eu gallu i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol fel rheolwyr dros lwyth achosion cyfnewidiol ac uchel ei risg.

4.2 Y strwythur rheoli gweithredol

Mae'r pwysau sydd ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf a'r diwylliant adweitheddol yn yr oruchwyliaeth gan reolwyr a nodwyd gan yr arolygiad yn ganlyniad yn rhannol i'r strwythur rheoli gweithredol. Mae'r strwythur presennol yn y timau rheoli dedfrydau a'r timau llysoedd yn cynnwys dau faes, y maes gweithredol a'r maes gweinyddol. Mae'r strwythur gweithredol yn troi o amgylch yr uwch swyddogion prawf sy'n gyfrifol am y rheolaeth linell dros ymarferwyr prawf. Ar yr ochr weinyddol, mae gweinyddwyr achosion yn ategu gwaith yr ymarferwyr prawf ac yn adrodd i uwch swyddogion gweinyddol. Rheolir yr uwch swyddogion gweinyddol gan reolwr busnes y PDU. Yn ben ar ddau faes y strwythur y mae pennaeth y PDU.

Mae rôl yr uwch swyddog gweinyddol yn ymwneud yn bennaf â pherfformiad y tîm mewn perthynas â'r fframwaith perfformiad cenedlaethol. Bydd yn coladu'r adroddiadau a ddarparwyd gan swyddogion perfformiad er mwyn i gamau gael eu cymryd gan yr uwch swyddog prawf, ar lefel yr unigolyn neu'r tîm. Er mai rheolwr busnes y PDU sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol dros reoli adeiladau a chyfleusterau, yr uwch swyddog gweinyddol sy'n gyfrifol am hyn yn y timau lleol.

Cynhyrchir swm sylweddol o wybodaeth am berfformiad i'w drafod gan dimau prawf gweithredol. Roedd rhai uwch reolwyr yn amheus o'i heffaith ar wella'r darparu ar wasanaethau. Ymysg y sylwadau a gafwyd yr oedd:

"Rydyn ni'n treulio mwy o amser yn ysgrifennu am beth rydyn ni'n ei wneud nag ar wneud y gwaith ei hun ... Beth sydd o ddi-ddordeb i mi yw beth fyddwn ni'n ei wneud gyda'r person sydd ar brawf ... mae gormod o sylw yn cael ei roi i'r cofnodi ac nid i'r gwaith ei hun."

"Rydyn ni wedi creu diwydiant sy'n seiliedig ar berfformiad."

Roedd llwyddiant y trefniadau rheoli ar draws y rhanbarthau yn amrywiol. Mewn rhai rhanbarthau, roedd uwch swyddogion gweinyddol yn gyfrifol am nifer o swyddfeydd, fel bod ganddynt lai o allu i ddelio â phroblemau yn ymwneud â rheoli adeiladau a chyfleusterau. Roedd cyfraddau uchel y swyddi gwag mewn rhai rhanbarthau yn effeithio ar gyfraniad y staff gweinyddol.

Roedd rhai uwch swyddogion prawf, yn enwedig mewn timau rheoli dedfrydau, yn credu eu bod yn gyfrifol am ddarparu gwasanaethau ym mhob maes. Roedd y diwylliant hwn lle mae'r uwch swyddog prawf yn gyfrifol am bob dim' wedi'i alw'n 'gred ddiwylliannol gorfforedig' yn yr adolygiad o'r rôl rheoli. Fodd bynnag, mae hefyd yn elfen wirioneddol yn y strwythur sefydliadol. Mae rolau cynorthwyol mewn perthynas â pherfformiad ac adnoddau dynol wedi cael eu sefydlu, ond mae'r cyfrifoldeb dros benderfynu a gweithredu yn eiddo i'w uwch swyddogion prawf. Yn yr un modd, er nad yw'r cyfrifoldeb dros reoli adeiladau a chyfleusterau yn perthyn i uwch swyddogion prawf, mae'n dod i'w rhan nhw'n aml am mai nhw yw'r unig reolwyr ar y safle. Mae'r cyfrifoldebau hyn yn cynnwys rhoi gwybod am bolisiau gweithredol newydd a'u rhoi ar waith, a gall hyn ychwanegu at lwyth gwaith yr uwch swyddogion prawf. Yn ystod yr arolygiad, roedd uwch swyddogion prawf wedi nodi bod yr asesiad o risg ar gyfer ymweliad â chartref yn un enghraifft o hynny. Dywedodd un uwch swyddogion prawf:

"Mae'r asesiad newydd ar gyfer ymweliad â'r cartref yn broses ddiangen – does gen i ddim amser i wirio'r asesiadau ac maen nhw'n cymryd llawer o amser. Fi yw'r unig berson yn y swyddfa sy'n gallu ei wneud, yn ôl pob golwg – mae angen clicio'r llygoden 27 o weithiau i lanlwytho asesiad o risg ar gyfer ymweliad â'r cartref. Byddaf i'n treulio oriau maith yn awdurdodi'r rhain..."

Mae cyflwyno polisiau newydd yn hanfodol ar gyfer dysgu a datblygu sefydliadol ond, yn strwythur rheoli'r gwasanaeth prawf, yr uwch swyddogion prawf yw'r unig un sydd â'r awdurdod i roi gwybod amdanynt a'u rhoi ar waith ar lefel y tîm. Mae'r diffyg cymorth i reolwyr yn hyn o beth yn tansilio gallu'r uwch swyddogion prawf i ganolbwyntio ar oruchwyliaeth gan reolwyr a chyflawni gweithredol.

Mae'r diffyg cymorth i uwch swyddogion prawf wedi'i gydnabod ar lefel genedlaethol, a dyrannwyd adnoddau i ddarparu swyddogion gweinyddu achosion i'w cynorthwyo. Cafwyd sylwadau cadarnhaol gan uwch swyddogion prawf am y datblygiad hwn, a chlywsom dystiolaeth bod hyn yn helpu uwch swyddogion prawf i reoli eu llwyth gwaith. Fodd bynnag, nid yw hyn yn lleihau rhychwant y cyfrifoldebau uniongyrchol sydd ganddynt sy'n cyfyngu ar allu'r uwch swyddogion prawf i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol fel rheolwr.

Mae cyfrifoldebau uniongyrchol yr uwch swyddogion prawf yn cynnwys sicrhau ansawdd, ac maent yn cael cymorth i gyflawni'r gwaith hwn gan swyddogion datblygu ansawdd. Yn rhanbarthau Lloegr, mae swyddogion datblygu ansawdd yn aelodau o dîm ar wahân y tu allan i strwythur y PDU. Yng Nghymru, maent o dan reolaeth linell y PDU. Mae'r gwaith a gyflawnir gan swyddogion datblygu ansawdd yn amrywio rhwng y rhanbarthau, ond maent i gyd yn sicrhau ansawdd drwy adolygiadau RCAT ac AQA. Gallant fod yn gyfrifol hefyd am weithio'n uniongyrchol gydag ymarferwyr prawf i wella ymarfer. Mae'r canllawiau ar RPSS ar wefan EQUIP (Excellence and Quality in Process)¹⁷ yn dweud bod swyddogion datblygu ansawdd yn gallu cynorthwyo uwch swyddogion prawf drwy arsylwi ar ymarfer, ond ni welsom unrhyw dystiolaeth bod hyn yn digwydd. Mae'r gallu i

¹⁷ EQUIP yw gwefan ar-lein y Gwasanaeth Prawf sy'n darparu canllawiau ar yr holl brosesau gweithredol. Cafwyd y canllawiau yn y ddogfen ganllaw *Managing the Touch Points Model and Reflective Practice Supervision Standards*.

gynorthwyo timau gan swyddogion datblygu ansawdd wedi'i gyfyngu gan y nifer mawr o swyddi gwag a'r flaenoriaeth sy'n cael ei rhoi, mewn rhai rhanbarthau, i recriwtio ymarferwyr prawf gweithredol.

Yn ein harolwg cenedlaethol, roedd uwch swyddogion prawf sy'n rheoli dedfrydau yn feirniadol o'r cyfraniad gan swyddogion datblygu ansawdd i wasanaethau gweithredol. Dim ond 21 y cant a gredai fod y rôl yn gwella ac yn ategu'r gwaith o reoli achosion lle mae risg uchel o niwed difrifol. Roeddem wedi cael bod uwch swyddogion prawf yn feirniadol o rôl y swyddog datblygu ansawdd yn ystod yr arolygiad hefyd. Roedd cydnabyddiaeth i'w gwerth o ran sicrhau ansawdd, ond roedd rhai o'r farn y dylai swyddogion datblygu ansawdd fod yn gyfrifol hefyd am ddarparu adborth ac am ddatblygiad proffesiynol ymarferwyr prawf. Dywedodd un uwch swyddog prawf:

"Gallech chi ddadlau bod angen i uwch swyddogion prawf fod yn gyfrifol am achosion ond rydyn ni'n gwneud gormod o waith rheoli. Pan fydd camau gweithredu'n codi o adolygiadau RCAT, mae hynny'n cymryd amser. Nid oes llawer o gymorth ar gael gan swyddogion datblygu ansawdd. Ni sy'n gyfrifol am ddatblygu staff."

Cafwyd sylwadau mwy cadarnhaol gan uwch swyddogion prawf am y cyfraniad gan swyddogion datblygu ansawdd lle'r oeddent yn gallu ymwneud â nhw'n uniongyrchol i ategu gwaith eu timau. Roedd hyn yn amlwg iawn yng Nghymru. Am fod swyddogion datblygu ansawdd yn cael eu rheoli'n uniongyrchol yn y PDUs, nid ydynt yn gweithredu hyd braich oddi wrth waith gweithredol, felly maent yn gallu cyfrannu mewn ffordd fwy hyblyg at gyflawni gweithredol.

4.3 Sefydlu, hyfforddiant a datblygiad proffesiynol

Yn niffyg pecyn sefydlu a gytunwyd ar lefel genedlaethol, mae rhanbarthau prawf wedi datblygu eu rhaglenni eu hunain i'r rheini sy'n cael eu dyrchafu i'r rôl hon. Cafwyd barn gadarnhaol gan uwch swyddogion prawf am y rhaglenni hyn. Yn rhanbarth Caint, Surrey a Sussex, roedd rhaglen dreigl ar waith a oedd yn fwy hygyrch. Roedd uwch swyddogion prawf yn gadarnhaol eu barn am eu rheolaeth linell eu hunain hefyd. Rhoesant wybod am gyfarfodydd rheolaidd gyda'u rheolwyr, ac roeddent yn teimlo gan mwyaf fod y rheolwyr hynny'n deall yr heriau a'u bod yn ymddiddori'n wirioneddol yn eu lles. Er hynny, oherwydd pwysau'r swydd roedd y cyfarfodydd hyn yn ymwneud yn fwy â materion perfformiad yn hytrach na datblygiad proffesiynol. Roedd uwch reolwyr yn y rhanbarthau yn cydnabod y pwysau sydd ar ysgwyddau uwch swyddogion prawf, ac mae diwrnod wedi'i neilltuo bob chwarter blwyddyn i drafod dysgu a datblygu staff mewn ymateb i hyn. Yn ystod y diwrnodau hyn, rhoddir sylw i feysydd penodol yn yr ymarfer gan reolwyr, fel chwilfrydedd proffesiynol.

Enghraifft o ymarfer da: Caint, Surrey a Sussex

Mae rhanbarth Caint, Surrey a Sussex wedi datblygu rhaglen sefydlu ar gyfer uwch swyddogion prawf sydd wedi'i rhannu'n chwe sesiwn. Mae'n cael ei rhedeg fel rhaglen dreigl, er mwyn cynnwys cynifer o uwch swyddogion prawf â phosibl. Mae'r chwe sesiwn yn trafod y meysydd allweddol canlynol:

- arweinyddiaeth effeithiol
- prosesau a pholisïau adnoddau dynol
- cydraddoldeb ac amrywiaeth
- goruchwyllo myfyriol
- amddiffyn y cyhoedd – cyfrifoldebau'r rheolwr
- ansawdd a pherfformiad – gwybodaeth reoli.

Roedd uwch swyddogion prawf a ddilynodd y rhaglen yn gadarnhaol eu barn am ei chynnwys a'r dull darparu. Gwelwyd bod y meysydd dan sylw yn rhai perthnasol ac roedd y gweithdai yn cynnig amgylchedd cefnogol ar gyfer dysgu a datblygu fel uwch swyddog prawf newydd.

Ar adeg yr arolygiad, roedd disgrifiad swydd yr uwch swyddog prawf yn cael ei adolygu. Mae'r PWP yn arwain ar y gwaith hwn ond nid yw'r cymwyseddau craidd ar gyfer y rôl wedi cael eu pennu eto. Roedd ymarfer ymgynghori ag uwch swyddogion prawf wedi cael ei amserlennu i'w gynnal yn hydref 2023 i ystyried eu hanghenion dysgu, ac roedd y cymwyseddau craidd i'w pennu yn dilyn y broses hon.

Mae'r model cenedlaethol presennol yn cynnwys cyfadran ddynodedig ar gyfer cynllunio gwasanaethau prawf i ddatblygu adnoddau dysgu a datblygu perthnasol, ar sail comisiynau gan y sefydliad. Cyflwynwyd hyn yn 2021. Gwneir penderfyniadau ynghylch blaenoriaethu dysgu ar sail y blaenoriaethau dysgu a gytunwyd gan gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol. Yn ddiweddar, canolbwyntiwyd ar ddysgu gan ymarferwyr yn hytrach na rheolwyr. Mae gwaith wedi dechrau hefyd ar adolygu a diwygio'r arlwy dysgu a datblygu i uwch swyddogion prawf sy'n cael ei ddatblygu gan dîm dysgu, talentau a galluogrwydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder.

Mae uwch swyddogion prawf hefyd yn cael mynediad at 'lawlyfr i reolwyr pobl' ar-lein HMPPS, a gyflwynwyd yn Awst 2023. Mae'n cynnwys canllaw ar y ffordd y mae'r fframwaith goruchwyllo cyffredinol yn gweithio. Mae'n ymdrin â phob agwedd ar y rôl rheoli yn HMPPS ac yn cynnwys adrannau penodol i reolwyr gwasanaethau prawf. Yn ogystal â hyn, mae HMPPS wedi diweddarau'r gofynion am ddysgu ar-lein gan uwch swyddogion prawf ym mis Medi 2023. Ceir nifer helaeth o becynnau dysgu bellach, ac maent yn cynnwys prosesau gweithredol ac asesu risg. Er hynny, nid oes mewnbwn penodol am gyfrifoldebau goruchwyllo gan reolwyr heblaw cydlofnodi. Mae rhaglen HMPPS i reolwyr y rheng flaen ar gael hefyd i uwch swyddogion prawf.

Yn ein harolwg cenedlaethol, dim ond 24 y cant o uwch swyddogion prawf a oedd yn fodlon ar eu hyfforddiant ar gyfer y rôl. Gwelwyd yr anfodlonrwydd hwn yn gyffredinol hefyd yn y rhanbarthau a arolygwyd. Dywedodd uwch swyddogion prawf fod rhestrau aros hir am yr hyfforddiant i reolwyr y rheng flaen a bod yr amser a neilltuir ar gyfer ei ddilyn yn gyfyngedig. Roedd y rhan fwyaf o uwch swyddogion prawf yn feirniadol o'r hyfforddiant ar-lein sydd ar gael. Yn eu barn nhw, nid oedd yn eu paratoi'n ddigonol i gamu ymlaen i rôl yr uwch swyddog prawf. Dywedodd uwch swyddogion prawf nad oeddent wedi cael dim neu nemor ddim hyfforddiant ar hunanreoli, amrywiaeth neu sgiliau rhyngpersonol sydd yn hanfodol ar gyfer arolygu staff ac arwain timau.

Cyflwynwyd y model cenedlaethol ar gyfer dysgu a datblygu i sicrhau cysondeb o ran datblygu hyfforddiant a'i ansawdd ar draws y Gwasanaeth Prawf. Roedd y model hwn yn darparu rhywfaint o gyllid ychwanegol i ranbarthau ar gyfer dysgu a datblygu. Mae'r arweinwyr rhanbarthol ar ddysgu a datblygu yn adrodd i'r arweinydd cenedlaethol ar ddysgu mewn gwasanaethau prawf ac nid i'r rhanbarth. Mae rhai rheolwyr rhanbarthol yn credu bod y trefniadau hyn yn rhwystro datblygiad staff. Dywedodd un uwch reolwr:

"Mae'r ffaith bod mwy na 1,200 o staff heb adran hyfforddi yn golygu bod bwlch mawr yn y strwythur sefydliadol."

Mae'r nod o ddarparu hyfforddiant cyson ar draws y Gwasanaeth Prawf yn un dealladwy. Er hynny, nid yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer hyfforddi a sefydlu uwch swyddogion prawf yn darparu'r hyfforddiant a chymorth cynhwysfawr sydd eu hangen ar uwch swyddogion prawf i gyflawni eu rôl gymhleth. Mae'r rhanbarthau prawf yn gwneud eu gorau i lenwi'r bwlch hwn, ond mae nifer o uwch swyddogion prawf sydd heb gael hyfforddiant ac mae eraill wedi profi oedi hir. Roedd gormod o lawer o uwch swyddogion prawf wedi dweud wrthym eu bod wedi gadael eu swydd fel ymarferydd prawf ar ddydd Gwener a dechrau ar eu gwaith fel uwch swyddog prawf y dydd Llun wedyn, heb eu paratoi. O ystyried y cyfrifoldebau sydd ganddynt, mae hyn yn anfoddhaol.

4.4 Casgliadau a goblygiadau

Nid oes rhaglen genedlaethol ar gyfer sefydlu a datblygu uwch swyddogion prawf, er bod hyfforddiant ar-lein ar gael yn ogystal â llawlyfr i reolwyr pobl. Cafwyd cydnabyddiaeth nad yw hyn yn ddigonol i baratoi at gyflawni'r rôl ac mae modiwlau hyfforddi yn cael eu datblygu. Mae'r rhanbarthau prawf wedi datblygu eu rhaglenni sefydlu a hyfforddi eu hunain, ond nid yw'r rhain yn dileu'r angen am becyn cenedlaethol cynhwysfawr. Mae'r diffyg sylweddol hwn yn y ddarpariaeth o

gymorth a datblygiad proffesiynol i uwch swyddogion prawf yn cael effaith uniongyrchol ar lefelau hyder a'u gallu i ddarparu goruchwyliaeth fel rheolwyr.

Mae'r cymorth a ddarperir i uwch swyddogion prawf yn y strwythur presennol ar gyfer rheoli gweithredol yn annigonol. Mae'r camau i gyflwyno canolfannau rheoli wedi helpu gyda phrosesau adnoddau dynol ond mae'r cyngor a chymorth sydd ar gael gan wasanaethau adnoddau dynol yn anghyson. Yn rhy aml, bydd uwch swyddogion prawf yn delio â chyfrifoldebau anweithredol fel rheoli adeiladau a chyfleusterau. Dylai eu rôl fod yn un sy'n canolbwyntio ar reoli achosion a materion gweithredol. Mae rôl y swyddog datblygu ansawdd yn darparu cymorth gweithredol cyfyngedig i uwch swyddogion prawf ac mae'r sefyllfa wedi gwaethygu mewn rhai rhanbarthau oherwydd nifer uchel y swyddi gwag. Fodd bynnag, mae'r rôl yn ymwneud yn bennaf â chwblhau adolygiadau AQA ac RCAT. Dylai'r rôl hon gael ei chysylltu'n agosach â chyflawni gweithredol ac, yn ein barn ni, dylai fod yn rhan o strwythur gweithredol y PDU.

Mae rhychwant cyfrifoldeb yr uwch swyddogion prawf yn rhy eang, ac mae hyn yn eu hatal rhag canolbwyntio ar flaenoriaeth y rôl, sef cyflawni gweithredol. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr dros y llwyth achosion prawf. Mae hyn, yn ein barn ni, yn peri risg sefydliadol sylweddol.

Cyfeiriadau

Arolygiaeth Prawf EF. (2023). *Adroddiad Blynyddol 2022/2023*. Arolygiaeth Prawf EF.

Arolygiaeth Prawf EF. (2022). *Key Principles for Effective Management Oversight of Cases*. Manchester: HM Inspectorate of Probation.

Arolygiaeth Prawf EF. (2023). *An Independent Review of a Serious Further Offence Case: Damian Bendall*. Manchester: HM Inspectorate of Probation.

Arolygiaeth Prawf EF. (2020). *An Independent Review of the Case of Joseph McCann*. Manchester: HM Inspectorate of Probation.

Arolygiaeth Prawf EF. (2023). *An Independent Review of a Serious Further Offence Case: Jordan McSweeney*. Manchester: HM Inspectorate of Probation.

Arolygiaeth Prawf EF. (2023). *Rheoli Troseddwyr yn y Ddalfa – ar ôl rhyddhau. Arolygiad Thematig*. Manceinion: Arolygiaeth Prawf EF.

Arolygiaeth Prawf EF. (2023). *Annual Report 2023. Serious Further Offences*. Manchester: HM Inspectorate of Probation.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022). *Managerial Role Review*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022). *Managing the Touch Points Model and Reflective Supervision Standards*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023). *OASys Countersigning Framework (Community)*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022). *Reflective Practice Supervision Standards*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023). *Sentence Management in the Community Policy Framework*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2020). *SPO Review. Resource Model Findings and Recommendations*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022). *Touch Points Model*. London: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023) *Review of the Touch Points Model*. London: HMPPS.

[HM Prison and Probation Service workforce quarterly: June 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/news/hm-prison-and-probation-service-workforce-quarterly-june-2023)

Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2023). *Multi-Agency Public Protection Arrangements (MAPPA) Annual Report 2021/22*. London: Ministry of Justice.

[Offender Management statistics quarterly: January to March 2023 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/news/offender-management-statistics-quarterly-january-to-march-2023)

Westaby, C. et al. (2021). *An Evaluation of the Implementation of Reflective Practice Supervision Standards in the National Probation Service*. Sheffield: Sheffield Hallam University.

Atodiad 1: Rhestr termau

AQA	Assessment quality assurance
CBF	Competency-based pay progression framework
EPSIG	Effective practice and service improvement group
EQuiP	Excellence and Quality in Process. Gwefan ar fewnwyd y Gwasanaeth Prawf yw hwn sy'n amlinellu gofynion o ran ymarfer gweithredol
HMPPS	HM Prison and Probation Service. Hon yw'r asiantaeth sengl sy'n gyfrifol am wasanaethau carchardai a phrawf.
MAPPA	Multi-Agency Public Protection Arrangements. Mae'r Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd yn darparu ar gyfer cydweithio rhwng gwasanaethau prawf, yr heddlu, gwasanaethau carchardai ac asiantaethau eraill ar lefel leol i reoli troseddwr sy'n peri risg uwch o niwed i bobl eraill. Lefel 1 yw'r rheoli arferol gan asiantaeth, lle mae'r asiantaeth sy'n gyfrifol am arolygu neu reoli achos y troseddwr yn gallu rheoli'r risgiau sy'n cael eu peri gan y troseddwr. Mae hyn yn cymharu â lefelau 2 a 3, sy'n galw am reolaeth amlasiantaethol weithredol
nDelius	National Delius: y system rheoli achosion a gymeradwywyd i'w defnyddio gan y Gwasanaeth Prawf
OASys	Offender assessment system. Fe'i defnyddir ar hyn o bryd gan y gwasanaeth prawf yng Nghymru a Lloegr i fesur risgiau ac anghenion y troseddwr sy'n cael eu goruchwyllo
Offence sexual predictor (OSP)	Mae OSP yn rhagfynegydd troseddu rhywiol sy'n seiliedig ar risgiau sefydlog, oed, rhywedd a hanes troseddu
OSAG	Operational and system assurance group
PMF	Performance management framework
Swyddog prawf	Hwn yw'r term am swyddog cyfrifol 'cymwysedig' sydd wedi dilyn cwrs addysg uwch am 15 neu 21 mis, yn ôl statws ei radd. Mae enw'r cymhwyster a chynnwys yr hyfforddiant yn amrywio yn ôl y cyfnod yr ymgwymerwyd ag ef. Mae'n rheoli'r achosion mwy cymhleth
Swyddog gwasanaethau prawf	Dyma'r term am swyddog cyfrifol a gafodd ei recriwtio heb gymhwyster yn wreiddiol. Gall dderbyn hyfforddiant a bennwyd yn lleol i 'ymgymhwyso' yn swyddog gwasanaethau prawf neu fynd yn bellach na hynny i ymgymhwyso'n swyddog prawf. Gall reoli pob math o achosion heblaw'r rhai mwyaf cymhleth yn ôl lefel ei hyfforddiant a'i brofiad. Mae rhai swyddogion gwasanaethau prawf yn gweithio yn y llysoedd, lle mae eu dyletswyddau'n cynnwys ysgrifennu adroddiadau cyn dedfrydu
Ymarferydd prawf	Dyma'r term a ddefnyddir am swyddogion prawf a swyddogion gwasanaethau prawf
PQiP	Professional Qualification in Probation

Adroddiad cyn dedfrydu	Mae hyn yn golygu unrhyw adroddiad a gaiff ei baratoi i'w gyflwyno i lys ar lafar neu mewn fformat ysgrifenedig
PWP	Probation workforce programme
RCAT	Regional case assessment tool
RPSS	Reflective practice supervision standards. Mae'r sesiynau safonau goruchwylio ymarfer myfyriol yn sesiynau a gynlluniwyd i drafod achos yn fanwl. Disgwylir i ymarferwyr prawf gymryd rhan mewn pedair sesiwn bob blwyddyn
SEEDS	Skills for effective engagement, development and supervision. Hwn yw'r hyfforddiant i'w ddilyn gan reolwyr ac ymarferwyr wrth baratoi at sesiynau ymarfer myfyriol
Trosedd ddifrifol bellach	Troseddau difrifol yw'r rhain a gyflawnir gan bobl sy'n cael eu rheoli gan y Gwasanaeth Prawf ac sydd wedyn yn destun adolygiad mewnol
TPM	Touch points model. Mae'r model pwyntiau cyswllt yn pennu lefel sylfaenol yr oruchwyliaeth gan reolwyr dros achosion

Atodiad 2: Methodoleg

Roedd yr arolygiad yn ceisio ateb y cwestiynau canlynol:

A yw'r polisiau, strategaeth a threfniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn rhoi'r gallu i ddarparu gwasanaeth effeithiol?

- A yw'r polisiau a gweithdrefnau'n amlinellu rolau a chyfrifoldebau clir i reolwyr fel y gellir darparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr?
- A yw rheolwyr a staff yn deall eu cyfrifoldebau mewn perthynas â goruchwyliaeth gan reolwyr?
- A yw polisiau'n pennu trefniadau clir i sicrhau ansawdd achosion, goruchwyliaeth gan reolwyr drwy arolygu a goruchwyliaeth gan reolwyr dros y risg ar y pryd?
- A oes canllawiau clir ar flaenoriaethu achosion ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr?

A yw'r strwythur a threfniadau gweithredol ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn rhoi'r gallu i ddarparu gwasanaeth effeithiol?

- A yw rôl a chyfrifoldebau'r uwch swyddog prawf yn rhoi'r gallu i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr?
- A yw rolau a chyfrifoldebau staff anweithredol yn gymorth i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr?
- A ofynnir am farn rheolwyr a staff a'i defnyddio i ddatblygu ymarfer effeithiol ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr?

A yw'r oruchwyliaeth dros waith yn gymorth i ddarparu gwasanaethau a datblygiad proffesiynol o ansawdd da?

- A yw'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn hyrwyddo ac yn cynnal gwaith o ansawdd da gyda phobl sydd ar brawf?
- A yw'r broses arfarnu yn cael ei defnyddio'n effeithiol i sicrhau bod staff yn darparu gwasanaeth o ansawdd da?
- A yw'r trefniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr o'r rheini sy'n dilyn PQiP yn rhai effeithiol?
- A yw'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn hybu diwylliant o ddysgu a gwella parhaus?
- A yw'r trefniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn hyrwyddo lles staff?
- A yw'r trefniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn hyrwyddo cadernid a hyder ymysg staff?

A yw sgiliau'r rheolwyr yn gymorth i ddarparu goruchwyliaeth effeithiol gan reolwyr?

- A yw'r prosesau recriwtio yn darparu asesiad digonol o'r holl sgiliau sydd eu hangen i gyflawni'r rôl?
- A yw rhaglen sefydlu effeithiol yn cael ei darparu i reolwyr newydd sy'n ymdrin â materion amrywiaeth ac sy'n hygyrch i bawb?
- A yw'r hyfforddiant a chymorth ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn cwrdd â gwahanol anghenion y staff a'r llwyth achosion?
- A yw'r hyfforddiant a chymorth ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn cwrdd â'r anghenion ar gyfer rheoli'r risg o niwed difrifol mewn achosion?

- A yw'r trefniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn galluogi staff i ddysgu, datblygu a chymhwyso sgiliau a fydd yn gwella ansawdd y gwaith gyda defnyddwyr gwasanaethau?
- A yw'r rheolwyr mewn lle i allu canfod a diwallu anghenion dysgu'r staff?
- A oes digon o allu gan reolwyr i gyflawni'r rôl, gyda mynediad at hyfforddiant priodol sy'n ymdrin â phob agwedd ohoni?
- A oes goruchwyliaeth effeithiol dros waith yr uwch swyddogion prawf?

A yw'r oruchwyliaeth gan reolwyr yn rhoi'r gallu i reoli'r risg o niwed difrifol mewn ffordd effeithiol?

- A yw lefel a natur yr oruchwyliaeth gan reolwyr yn ddigon i reoli a lleihau'r risg o niwed?
- A yw lefel a natur yr oruchwyliaeth gan reolwyr yn ddigon i allu gwneud penderfyniadau'n effeithiol?
- A yw'r polisiau a threfniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn sicrhau goruchwyliaeth ragweithiol dros achosion lle mae risg o niwed difrifol?

A yw'r polisiau a threfniadau ar gyfer goruchwyliaeth gan reolwyr yn helpu i hyrwyddo gwelliannau mewn gwaith amlasiantaethol?

- A yw gwersi a ddysgwyd gan asiantaethau partneriaid yn cyfrannu at ymarfer goruchwyllo gan reolwyr?
- A oes digon o ddealltwriaeth o waith amlasiantaethol gan reolwyr prawf er mwyn darparu goruchwyliaeth effeithiol fel rheolwyr?
- A yw rôl yr uwch swyddog prawf mewn gwaith amlasiantaethol yn hyrwyddo ymarfer effeithiol?

Data o'r rhaglen arolygu graidd gyfredol ar gyfer gwasanaethau oedolion

Yn y rhaglen arolygu graidd ar gyfer gwasanaethau oedolion 2021–2023, gwnaed dyfarniadau ynghylch effeithiolrwydd yr oruchwyliaeth gan reolwyr. Cafodd y wybodaeth hon ei choladu i roi darlun o effeithiolrwydd yr oruchwyliaeth gan reolwyr ar lefel genedlaethol. Fe'i dadansoddwyd hefyd i ganfod unrhyw dueddiadau mewn perthynas â sgoriau am ddigonolrwydd a rychwantau rheolaeth, cyfraddau swyddi gwag uwch swyddogion prawf, a'r risg o niwed difrifol.

Arolwg cenedlaethol

Cyn yr wythnosau o waith maes, cylchredwyd arolwg cenedlaethol i'r holl uwch swyddogion prawf. Roedd y cwestiynau'n ymwneud â'r prif feysydd cyflawni gweithredol, polisi ar oruchwyliaeth gan reolwyr a'u profiad yn y rôl .

Roedd 1,435 o uwch swyddogion prawf cyfwerth ag amser llawn yn gweithio i'r Gwasanaeth Prawf ar 31 Mawrth 2023. Cawsom 392 o ymatebion, lefel ymateb o 27 y cant. Mae hyn yn cyfateb i ffin cyfeiliornad o ± 4 y cant ar y lefel hyder o 95 y cant; felly, er enghraifft, os oedd 50 y cant o'r ymatebwyr wedi ateb cwestiwn mewn ffordd benodol, mae'r ffigur gwirioneddol ar gyfer yr holl uwch swyddogion prawf yn debygol o fod rhwng 46 a 54 y cant. Mae hon yn sail resymol dros ddod i gasgliadau pendant.

O'r 392 o ymatebwyr, roedd 85 y cant yn gweithio oriau amser llawn ac roedd 95 y cant wedi gweithio mewn gwasanaethau prawf am fwy na phum mlynedd. Roedd 77 y cant ohonynt yn fenywod, a 78 y cant yn hŷn na 40 mlwydd oed. Roedd 92 y cant o'r rheini a atebodd y cwestiwn yn wyn; roedd hyn yn 76 y cant o'r sampl gyfan.

Gwaith maes yn y rhanbarthau

Roeddem wedi ymgymryd â gwaith maes mewn pum rhanbarth prawf. Cynhaliwyd y grwpiau ffocws a ganlyn:

- penaethiaid gweithrediadau
- penaethiaid PDUs
- uwch swyddogion prawf sy'n rheoli dedfrydau
- uwch swyddogion prawf mewn llysoedd
- uwch swyddogion prawf sy'n goruchwyllo rhaglenni PQiP
- rheolwyr timau datblygu ansawdd
- ymarferwyr prawf mewn llysoedd
- ymarferwyr prawf sy'n rheoli dedfrydau
- y rheini sy'n dilyn rhaglen PQiP
- rheolwyr busnes ac uwch swyddogion gweinyddol
- rheolwyr gweithredol sy'n cyflawni swyddogaethau eraill, yn cynnwys gwaith di-dâl, safleoedd a gymeradwywyd a rhaglenni
- gweithgareddau uwch swyddogion prawf

Arolwg rhanbarthol o uwch swyddogion prawf

Yn y rhanbarthau a arolygwyd, gofynnwyd i uwch swyddogion prawf mewn timau rheoli dedfrydau a thimau llysoedd i gofnodi eu gweithgareddau dros gyfnod o bedair wythnos mewn perthynas â'r canlynol: yr amser a dreuliyd yn darparu goruchwyliaeth gan reolwyr wedi'i chynllunio a heb ei chynllunio; yr amser a dreuliyd ar faterion adnoddau dynol; yr amser a dreuliyd mewn cyfarfodydd mewnol ac allanol; a thasgau mewn perthynas â materion anweithredol, fel rheoli adeiladau a chyfleusterau.

Dychwelwyd 29 o holiaduron o'r rhanbarthau a dadansoddwyd y rhain.

Gwaith maes cenedlaethol

Cwblhawyd wythnos o waith maes cenedlaethol. Roedd hyn yn cynnwys cyfarfodydd gyda'r canlynol:

- tîm y rhaglen gwaith prawf
- tîm ffactorau dynol HMPPS
- y grŵp ymarfer effeithiol a gwella gwasanaethau (EPSIG)
- arweinydd HMPPS ar reoli dedfrydau
- y prif swyddog prawf
- tîm cenedlaethol troseddau difrifol pellach
- tîm galluogrwydd gweithlu HMPPS
- Cymdeithas Genedlaethol y Swyddogion Prawf
- Cynrychiolwyr uwch o asiantaethau allanol – iechyd meddwl oedolion, gofal cymdeithasol plant a chyfiawnder ieuenctid