



Arolygiaeth
Prawf EF

Arolygiad thematig o recriwtio, hyfforddi a chadw ymarferwyr prawf rheng flaen

Arolygiad gan Arolygiaeth Prawf EF

Ionawr 2025

Cydnabyddiaeth

Arweiniwyd yr arolygiad hwn gan Arolygydd EF Noreen Wallace, gyda chefnogaeth tîm o arolygwyr a staff gweithrediadau, ymchwil, cyfathrebu a chorfforaethol. Helen Davies yw'r rheolwr sy'n gyfrifol am y rhaglen arolygu hon. Hoffem ddiolch i bawb a gymerodd ran mewn unrhyw ffordd yn yr arolygiad hwn. Heb eu cymorth a'u cydweithrediad, ni fyddai'r arolygiad wedi bod yn bosib.

© Hawlfraint y Goron 2025

Cewch aildefnyddio'r wybodaeth hon (heb gynnwys y logos) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored. I weld y drwydded hon, ewch i www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence neu anfonwch neges e-bost at psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Lle rydym wedi nodi bod unrhyw wybodaeth o dan hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint berthnasol.

ISBN: 978-1-916621-71-8

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael i'w lwytho i lawr yn:

www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation

Cyhoeddwyd gan:

Arolygiaeth Prawf Ei Fawrhydi

Llawr 1af Canolfan Llysoedd Sifil

1 Bridge Street West

Manceinion

M3 3FX

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

Cynnwys

Cynnwys	3
Rhagair	5
Ffeithiau am y Cyd-destun	7
Crynodeb gweithredol	8
Argymhellion	11
1. Cyflwyniad	12
1.1. Pam y thematig hwn?	12
1.2. Cefndir	12
1.3. Nodau ac amcanion.....	14
1.4. Amlinelliad o'r adroddiad.....	14
2. Recriwtio	16
2.1. Polisi a strategaeth.....	16
2.2. Trefniadau cynllunio'r gweithlu	16
2.3. Staffio	18
2.4. Recriwtio Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf (PQiP)	20
2.5. Recriwtio Swyddog Gwasanaethau Prawf.....	23
2.6. Cyfathrebu, fetio a chynefino	24
2.7. Dychwelyd i fod yn Swyddog Prawf.....	26
2.8. Amrywiaeth staff	26
2.9. Casgliadau a goblygiadau.....	30
3. Hyfforddiant	32
3.1. Polisi, strategaeth ac arweinyddiaeth	32
3.2. Cynefino.....	33
3.3. Hyfforddiant Prawf	34
3.4. Swyddogion Gwasanaethau Prawf	37
3.5. Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf (PQiP).....	39
3.6. Trefniadau ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso.....	43
3.7. Datblygiad proffesiynol parhaus.....	44
3.8. Cofrestr broffesiynol	45
3.9. Casgliadau a goblygiadau.....	46
4. Cadw	47
4.1. Polisi a strategaeth.....	47
4.2. Cyflog a buddion	48
4.3. Cyfraddau gadael	48
4.4. Pam mae ymarferwyr yn gadael	49

4.5. Cyfweliadau gadael swydd	50
4.6. Casgliadau a goblygiadau.....	53
Cyfeiriadau	55
Atodiad 1: Geirfa	57
Atodiad 2: Cyfweliadau gadael swydd.....	59
Atodiad 4: Dadansoddiad o sylwadau arolwg gweithwyr prawf proffesiynol 2024.....	61
Atodiad 3: Methodoleg	68

Rhagair

Mae gweithredu'r cynllun safonol ar gyfer dedfryd benodol 40 (SDS40) ym mis Gorffennaf 2024 a'r cyhoeddiad dilynol ynghylch adolygiad dedfrydu'r Llywodraeth wedi gosod yn ganolog allu'r Gwasanaeth Prawf i oruchwylio a rheoli pobl yn effeithiol yn y gymuned. Er mwyn sicrhau'r canlyniadau gorau, mae angen digon o staff wedi'u hyfforddi'n dda ar y Gwasanaeth Prawf i ateb y gofynion hynny. Felly, daw'r arolygiad thematig hwn yn ystod adeg amserol.

Ers uno'r gwasanaethau prawf yn 2021, mae ein hadroddiadau arolygu wedi disgrifio diffygion sylweddol yn nifer yr ymarferwyr prawf fel mater o drefn, gan arwain at lwythi gwaith gormodol i lawer, sydd wedi cael effaith negyddol ar ansawdd y gwaith a wneir. Mae cynlluniau strategol wedi cydnabod yr angen i recriwtio ymarferwyr, ac mae hyn wedi cael ei wneud yn gyflym; o ddechrau blwyddyn ariannol 2021 hyd at ddiwedd blwyddyn ariannol 2023/2024, mae dros 3,500 o swyddogion prawf dan hyfforddiant wedi dechrau hyfforddiant. Er ei fod yn gwbl gymeradwy ac angenrheidiol, mae recriwtio ar y raddfa hon yn gosod gofynion sylweddol ar adnoddau presennol ac mae wedi lleihau nifer yr ymarferwyr ymhellach, gan fod staff wedi cael eu recriwtio i'r rolau rheoli a chefnogi sydd eu hangen ar gyfer y recriwtiaid newydd. Er gwaethaf ymgyrchoedd recriwtio llwyddiannus sydd wedi denu llawer o swyddogion prawf dan hyfforddiant a swyddogion gwasanaethau prawf, mae prinder o hyd yn y rheng flaen, sy'n cael ei waethygu gan gyfraddau gadael cyn gorffen cynyddol. Nid yw'r grŵp staff yn ddigon amrywiol ychwaith, ac mae angen gwneud rhagor o waith i ddeall pam mae rhai canlyniadau anghymesur ar gyfer rhai grwpiau yn y prosesau recriwtio.

Er bod staff y gwasanaeth prawf yn gallu gwneud gwahaniaeth cadarnhaol enfawr i fywydau pobl, mae'r gwaith hefyd yn anodd ac, ar adegau, yn peri straen. Mae ymarferwyr prawf yn aml wedi bod yn gweithio gyda llwyth gwaith uchel, ac mewn rhai achosion, rhy uchel, sy'n sicr wedi cael effaith ar ansawdd y gwaith. Mae llwyddiant goruchwyliaeth gymunedol yn dibynnu ar ymarferwyr medrus sy'n gallu meithrin perthynas, asesu risgiau, ac adsefydlu pobl sydd ar brawf. Fodd bynnag, rydym wedi canfod nad yw ymarferwyr bob amser yn meddu ar y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i weithio gyda'r achosion sy'n cael eu dyrannu iddynt. Drwy edrych yn fanylach ar y trefniadau hyfforddi cyfredol, dangosir bod cryn ymdrech wedi'i wneud i fodloni gofynion niferoedd uchel o weithwyr newydd. Fodd bynnag, mae lle o hyd i wella'r ffordd y darperir hyfforddiant, er mwyn arfogi ymarferwyr yn well â'r sgiliau i weithio'n effeithiol gyda phobl ar brawf.

Mae recriwtio swyddogion prawf dan hyfforddiant bellach wedi symud oddi wrth geisio denu graddedigion yn unig, ac mae amrywiaeth o lwybrau bellach ar gael i ddenu gweithlu mwy amrywiol. Mae'r rhaglen yn ddwys ac nid yw'r holl recriwtiaid yn barod ar gyfer y gofynion y gosodir arnynt. Er mwyn manteisio i'r eithaf ar y posibilrwydd o ganlyniadau cadarnhaol, mae'n hanfodol bod recriwtiaid yn cael eu profi'n ddigonol, er mwyn sicrhau bod gan y rhai sy'n cael eu penodi y potensial a'r ymrwymiad i ddod yn swyddogion prawf cymwys. Mae angen gwerthuso'r dulliau recriwtio a hyfforddi a ddefnyddir ar gyfer pob unigolyn a dderbynnir er mwyn cael gwell dealltwriaeth o'r hyn sy'n cynhyrchu'r canlyniadau mwyaf effeithiol. Mae buddsoddiad sylweddol mewn hyfforddiant, ac mae'n hanfodol bod y buddsoddiad hwn yn canolbwyntio ar adeiladu grŵp staff sefydlog ac ymroddedig sydd eisiau aros yn y Gwasanaeth. O ystyried cyflymder hyfforddiant y gwasanaeth prawf, mae'n hanfodol bod y trefniadau cefnogi ar gyfer swyddogion sydd newydd gymhwyso yn cael eu cryfhau er mwyn eu galluogi i fireinio eu sgiliau cyn ysgwyddo llwyth achosion llawn; gall methu â gwneud hyn roi pwysau ar swyddogion newydd sy'n gallu bod yn llethol ac yn wrthgynhyrchiol i ddatblygu a chadw swyddogion yn y tymor hir.

Mae Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF yn cydnabod y rhesymau pam fod llawer o staff yn gadael; mae llwythi gwaith trwm a'r pwysau parhaus sy'n wynebu'r Gwasanaeth yn ffactorau cyffredin. O ystyried gofynion sylweddol y gwaith, a'i effaith ar ddiogelu'r cyhoedd, mae cyflogau hefyd yn anochel yn broblem. Mae angen i gyflogau adlewyrchu'r lefel sylweddol o risg a chyfrifoldeb sy'n wynebu staff prawf. Mater allweddol arall yw'r tensiwn rhwng blaenoriaethau proffesiynol ymarferwyr a'r disgwyliadau a roddir arnynt gan y gwasanaeth. Mae angen gwneud

mwy i gysoni'r disgwyliadau hyn a sicrhau bod ymarferwyr yn teimlo'n falch o'r gwaith gwerthfawr maen nhw'n ei wneud, i newid bywydau a chadw cymunedau'n ddiogel.

Sbardunwyd yr adolygiad dedfrydu¹ sydd bellach ar waith gan y pwysau ar gapasiti yn y system garchardai. Mae'n anochel y bydd mwy o oruchwyliaeth yn y gymuned yn cael ei ystyried ac mae angen i'r cyhoedd deimlo'n hyderus bod goruchwyliaeth yn y gymuned yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae staff prawf sydd wedi'u hyfforddi, gydag adnoddau digonol ac wedi'u cefnogi'n dda yn gwneud hyn yn bosibl.

Yn gyffredinol, er bod mentrau wedi'u hanelu at wella profiadau staff, mae heriau'n parhau o ran adeiladu gweithlu medrus a sefydlog. Rydym wedi gwneud argymhellion ar sail ein canfyddiadau a ddylai, os cânt eu dilyn, arwain at welliannau cadarnhaol o ran recriwtio, cadw a hyfforddi staff prawf.



Martin Jones CBE
Prif Arolygydd Prawf EF

Ionawr 2025

¹ Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2024). [Independent Sentencing Review 2024 to 2025 - GOV.UK](#)

Ffeithiau am y Cyd-destun

Niferoedd staffio ymarferwyr y Gwasanaeth Prawf - ystadegau allweddol

5,436	Nifer y staff cyfwerth ag amser llawn sy'n swyddogion prawf yn y swydd, ar 30 Medi 2024 ²
7,115	Nifer targed y staff cyfwerth ag amser llawn sy'n swyddogion prawf, ar 30 Medi 2024 ²
1,641	Nifer y swyddogion prawf dan hyfforddiant cyfwerth ag amser llawn yn y swydd, ar 30 Medi 2024 ²
5,586	Nifer y staff swyddogion gwasanaethau prawf yn y swydd, ar 30 Medi 2024 (mae'r nifer yma'n cynnwys swyddogion prawf dan hyfforddiant) ²

Recriwtio – ystadegau allweddol

959	Nifer y swyddogion gwasanaethau prawf a ymunodd yn ystod y flwyddyn hyd yma, o 30 Medi 2024 ymlaen, ² gan gynnwys swyddogion prawf dan hyfforddiant
46	Nifer y swyddogion prawf sy'n ymuno yn ystod y flwyddyn hyd yma, o 30 Medi 2024 ymlaen. ² Y brif ffynhonnell recriwtio ar gyfer y radd hon yw drwy recriwtio swyddogion prawf dan hyfforddiant.

Cyfraddau gadael

430	Nifer y swyddogion prawf a adawodd y gwasanaeth yn ystod y flwyddyn hyd yma, o 30 Medi 2024 ymlaen, ² cyfradd o 7.8 y cant
771	Nifer y swyddogion gwasanaethau prawf sydd wedi gadael yn ystod y flwyddyn hyd yma, o 30 Medi 2024 ymlaen, ² cyfradd o 12.1 y cant

² <https://www.gov.uk/government/statistics/hm-prison-probation-service-workforce-quarterly-september-2024>

Crynodeb gweithredol

Cyd-destun

Mae heriau staffio wedi bod yn thema gyson yn y rhan fwyaf o'n hadroddiadau arolygu oedolion craidd diweddar. Pan unwyd y gwasanaethau prawf ym mis Mehefin 2021, daeth hyd a lled y prinder o ran ymarferwyr yn amlwg. Ar ben hynny, mae'r gyfradd ymddiswyddo flynyddol y flwyddyn hyd yma ar gyfer staff prawf parhaol wedi codi ar gyfer swyddogion prawf a swyddogion gwasanaethau prawf, ers uno'r gwasanaeth. Mae ymgyrchoedd recriwtio wedi llwyddo i ddenu niferoedd uchel o ymgeiswyr i'r rhaglen Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf (PQiP); o fis Medi 2024 ymlaen, roedd 1,641 o staff cyfwerth ag amser llawn yn ymgymryd â'r cymhwyster. Fodd bynnag, mae nifer y staff newydd ac amhrofiadol wedi rhoi pwysau ychwanegol ar reolwyr a'r swyddi ar radd Swyddog Prawf sydd eisoes wedi lleihau, ac sy'n cael eu galw i fentora a chefnogi dysgwyr. Ychydig iawn o welliant a welwyd yn ansawdd y gwaith achos yn ein hadroddiadau arolygu diweddaraf, ac mewn rhai ffyrdd, mae hyn wedi dirywio. Er gwaethaf yr ymgyrch recriwtio llwyddiannus, mae llawer o unedau cyflawni gwasanaeth prawf yn dal i gael trafferth gyda phrinder staff ac mae gwahaniaethau daeryddol sylweddol yn y lefelau staffio. Gwnaed argymhellion ar gyfer gwella mewn nifer o'n harolygiadau. Mae'r Gwasanaeth Prawf wedi adolygu ac ailgynllunio agweddau ar ei gynnig hyfforddiant; fodd bynnag, hyd yma, nid ydym wedi gweld bod hyn wedi arwain at welliannau yn ansawdd y gwaith a ddarperir.

Drwy'r arolygiad hwn, buom yn archwilio'r polisiau, y strategaethau a'r trefniadau cyfredol sy'n sbarduno recriwtio, hyfforddi a chadw staff, er mwyn deall pa mor effeithiol maent yn cefnogi'r Gwasanaeth Prawf i greu grŵp staff sefydlog a galluog.

Methodoleg

Gwnaethom chwe wythnos o waith maes; yn ystod y pum cyntaf, cynhaliwyd 150 o grwpiau ffocws, a fynychwyd gan 554 o staff a ddewiswyd ar hap i gymryd rhan mewn grwpiau sy'n berthnasol i'w rôl. Bob wythnos, fe wnaethom gynnal grwpiau ffocws gyda swyddogion prawf, swyddogion newydd gymhwyso, swyddogion prawf dan hyfforddiant, swyddogion gwasanaethau prawf, uwch swyddogion prawf, aseswyr tiwtoriaid ymarfer, swyddogion datblygu ansawdd, timau hyfforddi rhanbarthol, partneriaid busnes adnoddau dynol, a phenaethiaid Unedau Cyflawni Gwasanaeth Prawf. Yn ogystal, fe wnaethom gyfarfod â phenaethiaid gwasanaethau corfforaethol rhanbarthol a staff prifysgol sy'n darparu elfen academiaidd y PQiP. Fe wnaethom arsylwi ar 13 digwyddiad dysgu a datblygu, gan gynnwys hyfforddiant a ddarparwyd gan y tîm hyfforddi cenedlaethol a digwyddiadau cynefino lleol i staff newydd. Fe wnaethom gynnal cyfweiliadau gyda 30 o bobl nad ydynt bellach yn gweithio i'r Gwasanaeth Prawf ac a wirfoddolodd i gael eu cyfweld mewn ymateb i gais a wnaethom ar gyfryngau cymdeithasol. Roedd pob un o'r bobl hyn wedi gadael rolau ymarferwyr ers 2021. Anfonwyd arolwg staff am recriwtio, hyfforddi a chadw staff dros e-bost at oddeutu 5,700 o Swyddogion Prawf, Swyddogion Newydd Gymhwyso, Swyddogion Gwasanaethau Prawf, a hyfforddeion PQiP, ac ymatebodd 1,204.

Yn ystod ein wythnos olaf o waith maes, fe wnaethom gynnal cyfarfodydd gyda staff a oedd yn gyfrifol yn genedlaethol am bolisi, strategaeth, a recriwtio, hyfforddi a chadw staff.

Recriwtio

Mae lefelau staffio wedi bod yn her gyson i'r Gwasanaeth Prawf dros y blynyddoedd diwethaf. Nid oedd y diffyg staffio yn amlwg ar unwaith pan unodd gwasanaethau yn 2021 ac mae wedi cymryd amser i ddeall y darlun llawn. Ers hynny, buddsodwyd cryn ymdrech i wella lefelau staffio, gan arwain at nifer uchel o recriwtiaid newydd. Mae'r newidiadau i'r lefelau staffio targed wedi cynyddu'r nifer ofynnol o ymarferwyr ac felly mae diffygion o hyd mewn swyddi ar radd ymarferwyr, er bod arwyddion bod y bylchau'n cau. Ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, mae'n anodd deall y lefelau staffio'n glir gan fod dysgwyr y PQiP yn cael eu cynnwys wrth gyfrif pennau. Mae tensiynau

rhwng y ddealltwriaeth a'r disgwyliadau o ran trefniadau cynllunio'r gweithlu rhwng timau rhanbarthol a chenedlaethol. Mae'r trefniadau hefyd yn cael eu llesteirio gan atebion technoleg gwybodaeth hen ffasiwn ac nid oes dealltwriaeth gyffredin o'r wybodaeth sydd ei hangen ar dimau rhanbarthol a chenedlaethol. Mae angen mwy o ymgynghori ag arweinyddion cynllunio gweithlu rhanbarthol er mwyn deall yr anghenion hyn yn effeithiol. Er bod y mewnlifiad o recriwtiaid newydd wedi bod yn galonogol, mae hefyd yn hanfodol ystyried a yw'r Gwasanaeth Prawf yn denu ac yn dethol yr ymgeiswyr iawn. Canfu ein gwaith maes nad oedd recriwtiaid newydd bob amser yn ymuno â'r gwasanaeth gyda disgwyliadau realistig o ran eu rolau. Ar ben hynny, er bod y rhan fwyaf o'r recriwtiaid yn dangos potensial addawol i ddatblygu'n ymarferwyr effeithiol, roedd gan reolwyr bryderon nad oedd gan rai y sgiliau na'r gwerthoedd angenrheidiol. Mynegwyd pryderon hefyd ynghylch lefelau gwytnwch ymysg recriwtiaid newydd nad oeddent wedi rhagweld gofynion y rolau. Mae newidiadau wedi cael eu gwneud i brosesau recriwtio Swyddogion Prawf dan hyfforddiant ac mae angen gwerthusiad trylwyr i ymchwilio i sut mae'r newidiadau hyn yn effeithio ar ganlyniadau tymor hwy pob carfan, er mwyn penderfynu pa ddulliau recriwtio sy'n arwain at y cyfraddau uchaf o gwblhau'n llwyddiannus a pherfformiad cadarnhaol hirdymor mewn rolau Swyddog Prawf. Ar ben hynny, gellid cael dealltwriaeth o broffesiynau tebyg sy'n gofyn am lefel fwy cadarn o brofiad cyn ymuno â'r Gwasanaeth Prawf, gan baratoi staff newydd yn well ar gyfer eu rolau. Er bod sylw'n cael ei roi i amrywiaeth y grŵp staff, mae angen gwneud mwy o waith i ddeall pam fod cyfraddau llwyddiant wrth recriwtio dynion a phobl o leiafrifoedd ethnig yn is nag ar gyfer menywod ac ymgeiswyr gwyn.

Hyfforddiant

Mae gan y ddarpariaeth dysgu a datblygu yn y Gwasanaeth Prawf nifer o agweddau cadarnhaol. Mae nifer y recriwtiaid newydd a'r newidiadau o fewn disgwyliadau'r ymarfer wedi golygu bod angen adolygu ac ailgynllunio'r cynnig dysgu yn sylweddol. Bu'n rhaid cael cydbwysedd hefyd rhwng darparu digon o hyfforddiant ar gyfer rolau ymarferwyr, o fewn yr adnoddau sydd ar gael. Mae'n rhaid i recriwtiaid newydd gael eu hyfforddi, eu hasesu a'u rheoli, ac mae'r holl dasgau hyn yn tynnu mwy o ymarferwyr oddi wrth rolau rheng flaen. Mae'r llwybr byrraf i fod yn Swyddog Prawf yn cymryd 15 mis ac mae ar gael i'r rhai y tybir bod ganddynt ddigon o brofiad a chymwysterau priodol ar hyn o bryd. Mae hwn yn gynnig pragmatig yn wyneb prinder mor sylweddol, ond mae'n arwain at raglen heriol dan bwysau sy'n cynnwys astudiaeth academaidd, asesu galwedigaethol a hyfforddiant ymarferol. Cefnogir y dysgwyr gan reolwyr llinell, ac mae Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer a staff y brifysgol yn goruchwyllo gwahanol elfennau o'r rhaglen. Mae llwybrau eraill wedi cael eu hagor i gynnig rhaglenni hirach i recriwtiaid nad ydynt yn bodloni gofynion y rhaglen fyrrach. Y nod yw adeiladu gweithlu mwy amrywiol. Mae cyflwyno'r rhaglen yn dangos bod angen mwy o gydweithio, gan nad oes gan reolwyr ac Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer ddealltwriaeth glir o'r elfen academaidd a chynnwys hyfforddiant ymarferol, sy'n arwain at ddysgwyr yn derbyn negeseuon sy'n gwrthdaro ynghylch yr hyn y dylent ei flaenoriaethu. Mae pryderon yn parhau ynghylch a yw'r cyfnod o 15 mis yn ddigon i ddysgwyr baratoi'n ddigonol ar gyfer rôl y Swyddog Prawf. Gallai pecyn cymorth cryfach ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso helpu i fynd i'r afael â rhai o'r pryderon hyn, ac mae fframwaith newydd ei gyhoeddi wedi'i lansio. Mae hyn yn cynnig rhywfaint o addewid yn hyn o beth ond mae'n bresennol fel canllawiau yn hytrach na chymau gweithredu gorfodol, sy'n codi pryderon na fydd Swyddogion Newydd Gymhwyso yn cael y gefnogaeth a'r amddiffyniad sydd eu hangen arnynt i symud ymlaen i rolau Swyddog Prawf. Mae Swyddogion Prawf sefydledig yn teimlo nad oes llawer ar gael iddynt o ran datblygiad proffesiynol parhaus.

Yn gyffredinol, mae dyluniad yr hyfforddiant yn defnyddio technoleg yn effeithiol i greu dulliau cyflwyno effeithlon a hyblyg. Mae'r rhan fwyaf o hyfforddiant yn cael ei gynnig drwy e-ddysgu neu ddarpariaeth ar-lein, sy'n ddull cost-effeithiol ac yn addas ar gyfer llawer o bynciau, yn enwedig y rheini sydd angen cyfleu llawer iawn o wybodaeth neu gynnwys ffeithiol. Fodd bynnag, mae gorddibyniaeth ar ddulliau hyfforddi rhithwir. Nid yw hyfforddiant i gyflwyno'r sgiliau perthynol sy'n hanfodol ar gyfer rolau ymarferwyr, i'w paratoi i weithio gydag unigolion heriol, yn addas i'w wneud ar-lein. Mae angen rhoi cyfleoedd i ymarferwyr ymarfer eu sgiliau mewn amgylcheddau diogel, ac yn rhy aml nid yw hyn yn cael ei ddarparu. Mae angen ailasesiad i gysoni hyfforddiant ag ymchwil

ar y dulliau darparu mwyaf effeithiol. Mae angen cydnabyddedig i wella'r hyfforddiant a gynigir i Swyddogion Gwasanaethau Prawf, ac mae dull gweithredu mwy strwythuredig yn cael ei roi ar waith nawr. Mae'n hanfodol bod Swyddogion Gwasanaethau Prawf a Swyddogion Prawf dan hyfforddiant yn cael digon o gyfleoedd i fyfyrion ar eu datblygiad a dysgu sut i roi eu hyfforddiant ar waith. Ar hyn o bryd, nid yw'r ymgorffori a'r myfyrion hwn yn cael eu cefnogi'n gyson. Nid yw'r rheolwyr yn ddigon ymwybodol o gynnwys yr hyfforddiant, sy'n cyfyngu ar eu gallu i ddeall a yw hyn wedi cael ei ddeall yn iawn.

Mae dyheadau i'r Gwasanaeth Prawf sefydlu diwylliant dysgu ystyrlon, ond nid yw'r rhain wedi'u cyflawni'n llawn eto, yn rhannol oherwydd pwysau llwyth gwaith. Mae'n hanfodol dyrchafu'r gwerth a'r statws a roddir ar ddysgu a datblygu, i sicrhau nad yw hyn yn cael ei ystyried fel proses ticio blychau yn unig neu, yn waeth, fel baich nad oes gan ymarferwyr fawr o amser i ymgysylltu ag ef.

Cadw

Mae cyfraddau'r ymarferwyr sy'n gadael y Gwasanaeth wedi cynyddu yn y blynyddoedd diwethaf; y gyfradd adael flynyddol gyffredinol ar gyfer staff y Gwasanaeth Prawf, o 30 Medi 2024 ymlaen, oedd 10.4 y cant; ar gyfer Swyddogion Prawf, roedd hyn yn 7.8 y cant, ac ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, mae'n 12.1 y cant. Mae mecanweithiau ar waith i gasglu gwybodaeth gan y rhai sy'n gadael ac sy'n dymuno mynegi eu barn, ond nid yw pob un yn dymuno ymgysylltu. Mae canllawiau ar gael i reolwyr ac arweinwyr sy'n darparu dulliau y gellir eu defnyddio i fynd i'r afael â'r prif ffactorau sy'n sbarduno cyfraddau gadael, ond nid yw'r rhain yn cael eu defnyddio fel mater o drefn.

Mae llwythi gwaith trwm a diffyg cefnogaeth yn ffactorau hanfodol sy'n gyrru ymarferwyr i ffwrdd o'u rolau. Mae llawer o ymarferwyr yn mynegi rhwystredigaeth ac yn teimlo eu bod wedi'u dadrithio gan yr anallu i neilltuo digon o amser i ryngweithio wyneb yn wyneb â phobl ar brawf, gan fod rhannau gweinyddol eu rôl yn cymryd gormod o amser. Mae llawer o ymarferwyr yn teimlo bod y gwaith a ddisgwylir ganddynt yn groes i'r hyn a addawodd recriwtio, neu'r hyn yr oeddent am ei gyflawni. Mae cyflog gwael yn cael ei ddisgrifio'n aml fel rhwystredigaeth ond nid yw'n cael ei nodi'n aml fel yr unig reswm pam mae staff yn gadael; ar y cyd ag amodau gwael, mae hyn yn dod yn thema fwy cyffredin. Mae rheolwyr yn aml yn teimlo'n ddiymadferth, yn ei chael yn anodd cynnig llai o lwythi gwaith neu amodau gwaith gwell. Byddai'r canfyddiadau hyn yn cefnogi ymdrechion i geisio lleihau biwrocratiaeth a rhyddhau ymarferwyr i dreulio mwy o amser yn gweithio gyda phobl ar brawf.

Mae cysylltiad annatod rhwng gwella cyfraddau cadw staff a recriwtio effeithiol. Drwy ddenu a dethol ymgeiswyr sydd â'r sgiliau a'r nodweddion priodol, gall y Gwasanaeth Prawf wella'r gweithlu a chreu amgylchedd lle mae gweithwyr yn fwy tebygol o aros a ffynnu yn eu rolau.

Argymhellion

Dylai'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wneud y canlynol:

1. sicrhau bod cyflog a buddion ymarferwyr prawf yn adlewyrchu cyfrifoldebau'r rôl yn ddigonol ac yn ddigon cystadleuol i ddenu a chadw staff.
2. gweithio gyda HMPPS i werthuso prosesau recriwtio, er mwyn deall anghymesuredd canlyniadau ar bob cam o'r broses recriwtio
3. gweithio gyda HMPPS i werthuso ymgyrchoedd recriwtio'r PQiP yn ôl carfan, er mwyn deall y cysylltiadau rhwng marchnata a dethol, a chanlyniadau cwblhau a chadw yn y tymor hwy

Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF wneud y canlynol:

4. yn dilyn ymgynghoriad, darparu adnoddau cynllunio gweithlu hawdd eu defnyddio i ranbarthau sy'n darparu dull cenedlaethol cyson o ddeall proffiliau staffio lleol a chefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu'n ddigonol
5. sicrhau bod ymgeiswyr yn cael eu cefnogi i ddatgelu'r holl anghenion sy'n gysylltiedig ag iechyd a gwybodaeth arall a allai effeithio ar eu lleoliadau, a sicrhau bod y wybodaeth hon yn cael ei darparu'n gyson i reolwyr gweithredol cyn gynted â phosibl
6. sicrhau bod dulliau cyflwyno wyneb yn wyneb priodol yn cael eu defnyddio i ddarparu hyfforddiant sy'n ymwneud â datblygu sgiliau, a bod ymgeiswyr yn cael digon o gyfleoedd i ymarfer y sgiliau hyn mewn amgylcheddau dysgu
7. cryfhau mecanweithiau i sicrhau bod hyfforddiant a datblygiad yn cael eu dilyn, er mwyn sicrhau bod y dysgu'n cael ei roi ar waith
8. sicrhau bod y gefnogaeth a'r warchodaeth ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwysu'n cael eu darparu'n gyson yn unol â'r bwriad.

1. Cyflwyniad

1.1. Pam y thematig hwn?

Mae heriau staffio wedi'u canfod yn gyson yn y rhan fwyaf o'n hadroddiadau arolygu oedolion craidd diweddar. Cyn uno gwasanaethau, nid oedd Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol wedi cyhoeddi eu ffigurau staffio, felly nid oedd hyd a lled y prinder o ymarferwyr yn hysbys. Dangosodd y data staffio targed cyntaf a gyhoeddwyd yn dilyn uno'r gwasanaethau prawf ym mis Mehefin 2021 ddiffyg o 714 Swyddog Prawf. Er gwaethaf recriwtio helaeth, mae'r data diweddaraf sydd ar gael yn dal i ddangos darlun sy'n peri pryder, gyda diffyg o 1,702 o Swyddogion Prawf, er bod 1,641 o hyfforddeion cyfwerth ag amser llawn yn y swydd ar yr un pryd. Mae'r diffyg yn rhannol oherwydd y cynnydd yn nifer y staff targed, a gafodd ei newid i adlewyrchu'r model gweithredu targed. Cynyddodd y lefelau staffio targed ar gyfer Swyddogion Prawf o 6,160 o Swyddogion Prawf cyfwerth ag amser llawn ym mis Medi 2022, i 7,115 o Swyddogion Prawf cyfwerth ag amser llawn ym mis Medi 2024.

Mae ffactorau eraill sy'n effeithio ar staffio yn cynnwys newidiadau i gyfraddau ymddiswyddo. Cynyddodd cyfraddau gadael blynyddol Swyddogion Prawf parhaol o 5.1 y cant ym mis Mawrth 2021 i 7.8 y cant ym mis Mehefin 2024; ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, cododd y ffigur o 7.0 y cant i bron i 12.1 y cant yn yr un cyfnod.

Mae ymgyrchoedd recriwtio wedi llwyddo i ddenu llawer o ymgeiswyr i'r rhaglen PQiP; o fis Medi 2024 ymlaen, roedd 1,671 o staff yn ymgymryd â'r cymhwyster. Fodd bynnag, mae cyfraddau gadael cyn gorffen y rhaglen hon yn uchel; mewn rhai carfanau, tynnodd 20 y cant o ddysgwyr yn ôl o'r rhaglen, gyda hyd at 12 y cant o'r rheini yn gadael y gwasanaeth yn gyfan gwbl. Oherwydd nifer y staff newydd ac amhrofiadol, mae adnoddau rheoli a dysgu a datblygu ychwanegol hefyd wedi cael eu hymestyn. Mae'r angen i gynyddu nifer yr Uwch Swyddogion Prawf ac Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer wedi bod yn faich pellach ar swyddi ar radd Swyddog Prawf sydd eisoes wedi lleihau.

Mae Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF (HMPPS) wedi adolygu ac ailgynllunio ei ddarpariaeth hyfforddi, gan gynnwys elfennau academiaidd a galwedigaethol y PQiP a'r hyfforddiant sylfaen a gynigir i Swyddogion Gwasanaethau Prawf. Fodd bynnag, nid yw arolygiadau Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf diweddar wedi gweld unrhyw welliant amlwg eto yn ansawdd gwaith achos; mewn rhai ffyrdd, mae hyn wedi dirywio. Drwy ein harolygiadau thematig, rydym hefyd wedi rhoi gwybod am bryderon ynghylch ansawdd hyfforddiant, ar ôl canfod yn rhy aml nad oedd ymarferwyr yn gallu rheoli'r achosion yr oeddent yn gyfrifol amdanant.

Hefyd, ym mis Ebrill 2023, cyhoeddodd y Gwasanaeth Prawf ei Fframwaith Polisi Cofrestr Broffesiynol i Weithwyr y Gwasanaeth Prawf interim i lansio ei gofrestr broffesiynol hirddisgwyliedig, gyda'r nod o gynyddu hyder y cyhoedd yn y gwasanaeth a rhoi'r statws a'r gydnabyddiaeth y maent yn eu haeddu i staff. Mae hwn yn gam cadarnhaol o ran ailddatgan gwaith y gwasanaeth prawf fel proffesiwn; fodd bynnag, fel gyda chynlluniau tebyg mewn mannau eraill, mae'r gofrestr yn creu disgwyliadau ar Swyddogion Prawf sy'n dymuno cadw'r statws hwn.

Roedd yr arolygiad thematig hwn yn caniatáu i ni archwilio'r materion yn fanwl a deall y cysylltiadau rhwng recriwtio, hyfforddi a chadw staff prawf. Roeddem yn canolbwyntio'n benodol ar Swyddogion Gwasanaethau Prawf, Swyddogion Prawf, a'r rheini sy'n ymgymryd â'r PQiP, mewn rolau rheoli dedfrydau. Er ein bod yn cydnabod bod heriau tebyg yn bodoli mewn swyddogaethau gwasanaeth eraill a graddau staff, fe wnaethom ddewis canolbwyntio'r arolygiad hwn ar y grwpiau penodol hyn, er mwyn sicrhau'r effaith fwyaf bosibl wrth gadw'r cwmmpas yn hylaw.

1.2. Cefndir

Mewn adroddiad Cyd-arolygiad Cyfiawnder Troseddol a oedd yn rhoi sylw ar effeithlonrwydd, *Effaith recriwtio a chadw ar y system cyfiawnder troseddol* (Cyd-arolygiad Cyfiawnder Troseddol, 2024), fe

wnaethom adrodd bod prinder staff ar draws swyddi ar radd ymarferwyr wedi cael effaith negyddol ar ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel i bobl ar brawf. Roedd y rhan fwyaf (69 y cant) o'r gwasanaethau prawf a arolygwyd rhwng mis Gorffennaf 2021 ac Awst 2023 wedi cael sgôr 'Angen gwella' neu 'Annigonol' yn erbyn safon staffio'r Arolygiaeth. Ar ben hynny, er bod nifer uchel o Swyddogion Prawf dan hyfforddiant wedi cael eu recriwtio, roedd Unedau Cyflawni'r Gwasanaeth Prawf wedi parhau i gynnwys cyfraddau uchel o swyddi gwag.

Roedd yr adroddiad hwn yn tynnu sylw at y ffaith bod gwasanaethau'r heddlu, carchardai a Gwasanaeth Erlyn y Goron i gyd â heriau o ran recriwtio a chadw staff. Roedd gwasanaethau'r heddlu wedi recriwtio nifer fawr o swyddogion newydd, ond roedd cyfraddau gadael cyn gorffen hefyd yn uchel i'r rhai a oedd yn newydd i'r gwasanaeth. Roedd Gwasanaeth Erlyn y Goron hefyd wedi recriwtio llawer o unigolion, yn ogystal â datblygu cynlluniau hyfforddi mewnol; fodd bynnag, oherwydd colli staff mwy profiadol, bu gostyngiad ym mhrofiad cyffredinol y gweithlu a phwysau ar y rheini a oedd yn fwy profiadol i gefnogi cydweithwyr mwy newydd. Mae sicrhau staffio llawn mewn carchardai wedi bod yn broblem nid yn unig i swyddogion carchardai, ond hefyd ar draws amrywiaeth o swyddogaethau, ac mae wedi cael effaith negyddol ar gyfundrefnau.

Edrychwyd hefyd ar gadw staff yn yr adroddiad hwn, gyda chyfraddau gadael cynyddol yn cael ei adrodd ar gyfer yr heddlu a carchardai, ochr yn ochr â chofnodi annigonol o resymau dros adael ar draws nifer o sefydliadau'r system cyfiawnder troseddol.

I gloi, roedd yr adroddiad hwn yn nodi nad llenwi swyddi gwag oedd y prif fater o hyd ar draws y system cyfiawnder troseddol (er ei fod yn dal yn fater o bwys); fodd bynnag, roedd cydbwysio profiad a phwysau i gefnogi, hyfforddi a chadw recriwtiaid mwy newydd yn her sylweddol. Daeth yr adroddiad i'r casgliad y dylai sefydliadau gymryd gofal i ddeall y rhesymau pam fod pobl yn gadael, a defnyddio'r wybodaeth hon fel sail i gynlluniau i gadw staff.

Mae arolygiaethau eraill wedi mynegi pryderon ynghylch a yw dulliau recriwtio'r Gwasanaeth Sifil yn denu ac yn dethol yr ymgeiswyr iawn. Yn ddiweddar, mae Charlie Taylor, Prif Arolygydd Carchardai EF, wedi mynegi pryderon ynghylch recriwtio swyddogion carchar, gan ddweud:

*"Mae gen i bryderon am rai o'r rheini sy'n ymuno â'r gwasanaeth ... rwy'n gobeithio y bydd mwy o ffocws yn y dyfodol ar bwy sy'n cael ei recriwtio, gydag arweinwyr carchardai yn chwarae rhan uniongyrchol yn y broses, gyda chyfweiliadau wyneb yn wyneb sy'n seiliedig ar werthoedd i gael y bobl iawn yn y swydd."*³

Y tu allan i'r gwasanaethau cyfiawnder troseddol, mae gwasanaethau cyhoeddus eraill hefyd yn wynebu heriau staffio. O 30 Medi 2023 ymlaen, roedd 33,100 o weithwyr cymdeithasol cyfwerth ag amser llawn yn y swydd, cynnydd o 4.7 y cant ers y flwyddyn flaenorol; fodd bynnag, roedd 7,700 o swyddi gwag cyfwerth ag amser llawn o hyd. Mewn ffordd debyg i'r Gwasanaeth Prawf, mae amrywiaeth o lwybrau bellach i gymhwyso fel gweithiwr cymdeithasol, gan gynnwys rhaglen 14 mis i raddedigion sydd wedi dangos chwe mis o brofiad uniongyrchol o weithio gyda phlant, pobl ifanc a/neu deuluoedd agored i niwed, gofalcwyr oedolion agored i niwed, neu drwy brentisiaeth. Mae'r llwybrau hyn wedi'u dylunio i ddenu pobl i'r proffesiwn a chynyddu amrywiaeth yn y gweithlu.

Ymchwil academiaidd

Mae llwyddiant y Gwasanaeth Prawf yn dibynnu ar recriwtio a chadw ymarferwyr sydd â sgiliau goruchwylio effeithiol, neu'r gallu i ennill sgiliau o'r fath. Mae tystiolaeth o sawl maes yn dangos bod perthynas waith gadarnhaol rhwng y cleient a'r ymarferydd yn arwain at ganlyniadau gwell i bobl sy'n cael eu goruchwylio, ac i gymdeithas (Trotter a ddyfynnwyd yn Durnescu, 2012; Bonta et al., 2008). Mae ymarfer effeithiol yn dibynnu ar sgiliau cymell a strwythuro'r ymarferydd, sef sgiliau y gellir eu dysgu a'u cynnal drwy ddatblygiad proffesiynol parhaus yn ystod gyrfaedd ymarferwyr. Mae recriwtio a chadw staff yn effeithiol yn gofyn am strategaeth amlochrog, gan gynnwys cyflog cystadleuol, cyfleoedd dysgu a datblygu deniadol, cyfleoedd datblygu realistig, cydnabyddiaeth a

³ <https://insidetime.org/newsround/let-govs-pick-staff/>

gwobr am gyflawniad ac uchelgais, cydbwysedd rhesymol rhwng bywyd a gwaith, adborth adeiladol ac adolygu perfformiad, arweinyddiaeth gefnogol, a chyfleoedd i gynnwys gweithwyr.

Mae Cydffederasiwn Prawf Ewrop wedi cyhoeddi set o werthoedd a chredoau⁴ y maent yn honni sy'n rhan annatod o waith prawf. Mae'r rhain yn cynnwys cefnogi adsefydlu a chynhwysiant cymdeithasol, lleihau poblogaeth y carchar, a chynnig cydbwysedd rhwng cymorth a rheolaeth yn yr oruchwyliaeth y mae'n ei darparu i bobl sydd ar brawf. Disgrifiodd Mawby a Worrall (2013) nad oes gan weithwyr prawf broffil cyhoeddus uchel, ac o ganlyniad nid yw'r cyhoedd yn gyfarwydd iawn â'r hyn maen nhw'n ei wneud. Maen nhw'n trafod i ba raddau mae'r rôl yn cael ei 'llygru'n gymdeithasol' (t. 83) oherwydd ei bod yn ymwneud â gweithio gyda phobl a gaseir mewn cymdeithas, yn ogystal â chael ei phortreadu'n wael neu'n negyddol yn y cyfryngau.

Canfu Graham et al. (2016) fod anghysondeb o ran gwerth, y bwlch rhwng disgwyliaidau staff o'i gymharu â disgwyliaidau'r sefydliad, yn rhagfynegydd o anfonlonrwydd ar swydd ymysg gweithwyr cymdeithasol. Roedd eu gwaith yn awgrymu y gellid lleihau canlyniadau negyddol, fel anfonlonrwydd ar swyddi ac ymddiswyddiadau, pe bai mwy yn cael ei wneud ar lefel sefydliadol i gysoni disgwyliaidau'r gwasanaeth â disgwyliaidau eu gweithwyr.

Nid yw'r pryderon ynghylch cadw staff yn newydd; tynnodd Mawby a Worrall (2013) sylw at awydd rhai o'r rhai a gyfwelwyd i adael gwasanaethau prawf, gan gynnwys staff a oedd newydd gymhwyso. Disgrifiwyd un ffactor a oedd yn gyfrifol am hyn fel a ganlyn:

'...diffyg llais ar bob lefel yn y sefydliad oedd un o'r cwynion mwyaf cyffredin a glywsom...ac un o'r rhesymau pam roedd rhai'n teimlo nad oeddent yn gallu aros yn y sefydliad' (t. 112).

Mae Carr (2023) yn nodi bod lefel uchel y staff prawf sy'n gadael y gwasanaeth (13 y cant yn 2022/2023) yn cael ei adlewyrchu mewn gwasanaethau cyhoeddus eraill, yn enwedig y Gwasanaeth Iechyd Gwladol. O fewn plismona, mae Carr yn nodi bod ymddiswyddiadau gwirfoddol wedi cyrraedd ei nifer uchaf erioed. Fodd bynnag, mae rhai ffactorau penodol i'r Gwasanaeth Prawf y mae Carr yn dweud sy'n haeddu sylw, gan gynnwys y lefel ddigynsail o newid mewn gwaith prawf, yn enwedig y gwaith gweinyddol cynyddol y mae'n ofynnol i ymarferwyr ei wneud.

Mae ymchwil a wnaed ers uno'r gwasanaethau prawf hefyd wedi tynnu sylw at anfonlonrwydd staff â thâl. Mae Millings et al. (2023, t. 12) yn dweud:

'Mewn dros chwarter o'r cyfweiliadau â staff rheng flaen, roedd yr ymatebwyr yn cymharu eu cyflog a'u hamodau'n anffafriol â sectorau eraill (gan gynnwys manwerthu), rolau a oedd, yn eu barn nhw, â lefelau llawer is o risg a chyfrifoldeb.'

Yn yr un modd, canfu Tidmarsh, (2024, t. 482):

'...roedd teimladau o gyflogau annigonol yn amlwg ymhlith canfyddiadau'r hysbyswyr o faterion y gwasanaeth prawf o ran denu a chadw staff.'

1.3. Nodau ac amcanion

Roedd yr arolygiad yn ceisio ateb y cwestiynau canlynol:

- A yw'r polisiau, y strategaethau a'r trefniadau ar gyfer recriwtio yn cefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel?
- A yw polisiau, strategaethau a threfniadau ar gyfer dysgu a datblygu yn cefnogi'r ymarferwyr rheng flaen i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel?
- A yw polisiau, strategaethau a threfniadau yn cefnogi'r gwaith o gadw staff?

1.4. Amlinelliad o'r adroddiad

Pennod

Cynnwys

⁴ Ar gael yn: <https://www.cep-probation.org/wp-content/uploads/2022/02/CEP-Statement-on-Probation-Values-and-Principles.pdf>

2. Recriwtio	Mae'r adran hon yn edrych ar y polisi a'r strategaeth sy'n sail i drefniadau recriwtio a chynllunio gweithlu'r Gwasanaeth Prawf. Rydym wedyn yn ystyried proffil staffio recriwtiaid diweddar i'r rhaglen Swyddogion Prawf dan hyfforddiant a'r Gwasanaeth Prawf yn gyffredinol. Yn olaf, mae'r prosesau recriwtio'n cael eu harchwilio'n fanwl, i ystyried sut maen nhw'n cael eu marchnata, a sut mae'r broses recriwtio a chynefino'n cael ei chyflawni.
3. Hyfforddiant	Mae'r adran hon yn edrych ar hyfforddiant y Gwasanaeth Prawf. Gan ddechrau gyda'r polisi a'r strategaeth gyffredinol, byddwn wedyn yn adrodd ar y trefniadau hyfforddi a chefnogi sydd ar waith ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, Swyddogion Prawf dan hyfforddiant, a Swyddogion Newydd Gymhwysu. Yn olaf, rydym yn ystyried cofrestr broffesiynol y Gwasanaeth Prawf yn fras, a lansiwyd yn ddiweddar.
4. Cadw	Yn y bennod olaf hon, rydym yn ystyried sut mae cadw staff yn cael ei reoli yn y Gwasanaeth Prawf, gan ddechrau gyda'r strategaeth, cyn symud ymlaen i ystyried pam mae ymarferwyr yn gadael, gan ddefnyddio canfyddiadau ein cyfweiliadau â chyn-staff.

2. Recriwtio

Mae'r adran hon yn edrych ar y polisi a'r strategaeth sy'n sail i drefniadau recriwtio a chynllunio gweithlu'r Gwasanaeth Prawf. Rydym wedyn yn ystyried proffil staffio recriwtiaid diweddar i'r rhaglen Swyddogion Prawf dan hyfforddiant a'r Gwasanaeth Prawf yn gyffredinol. Yn olaf, mae'r prosesau recriwtio'n cael eu harchwilio'n fanwl, i ystyried sut maen nhw'n cael eu marchnata, a sut mae'r broses recriwtio a chynefino'n cael ei chyflawni.

2.1. Polisi a strategaeth

Cafodd *Strategaeth y Gweithlu Prawf 2023–2025* (HMPPS, 2023) ei diweddarau ym mis Chwefror 2023 ac mae'n nodi'r cynnydd a wnaed gan raglen y gweithlu prawf, gan gynnwys recriwtio 2,525 o Swyddogion Prawf dan hyfforddiant rhwng 2020 a 2022. Mae'n cydnabod pwysigrwydd cael strategaeth benodol ar gyfer y Gwasanaeth Prawf, er ei bod yn un sy'n rhan o strategaeth fusnes gyffredinol HMPPS. Bwriedir i'r holl strategaethau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu gael eu dwyn ynghyd yn y dyfodol.

Mae'r strategaeth bresennol yn nodi pum amcan, a'r ail yw 'Denu a chadw pobl dalentog'. Yn erbyn yr amcan hwn, cofnodir cyflawniadau fel camau diweddarau'r strategaeth recriwtio a chadw, nifer y Swyddogion Prawf dan hyfforddiant sy'n cael eu recriwtio, system cynefino a chyfeillio newydd i aelodau newydd, ochr yn ochr â hyfforddiant a chefnogaeth gan gymheiriaid. Mae'r llwyddiannau eraill a gofnodir yn cynnwys arallgyfeirio llwybrau i hyfforddiant Swyddogion Prawf a diwygio cyflogau.

Mae *Strategaeth Recriwtio a Chadw'r Gwasanaeth Prawf (2021–2024)* (HMPPS, 2023a), a gyhoeddwyd am y tro cyntaf yn 2021 ac a ddiweddarwyd yn 2023, hefyd yn nodi nifer o amcanion sydd â'r nod o ddod â'r Gwasanaeth Prawf yn nes at gyflawni ei niferoedd staffio targed, lleihau llwythi gwaith, creu gweithlu mwy amrywiol, a gwella lefelau cadw staff. Mae'r ddogfen hon yn disgrifio'r cynnydd a wnaed o'r strategaeth wreiddiol, gan gynnwys cydnabod rhwystrau i recriwtio llwyddiannus, gan gwmpasu'r broses recriwtio hir a chyfathrebu annigonol, y mae'n adrodd sy'n cael sylw drwy brosesau recriwtio canolog.

Mae'r ddwy strategaeth yn cydnabod y bydd rhaglen y gweithlu prawf, sydd wedi bod yn gyrru datblygiad y gweithlu ers uno gwasanaethau, yn dod i ben yn 2025, ac y bydd yr ymrwymadau a nodir yn dod yn rhan o strategaethau craidd HMPPS yn y dyfodol a chynlluniau cyflawni cysylltiedig, sy'n ceisio dod ag uniad strategol agosach rhwng gwasanaethau carchardai a charchardai. Mae'n hanfodol bod trefniadau recriwtio, o fewn y cydweithio agosach hwn, yn cydnabod y sgiliau penodol sydd eu hangen ar gyfer gwaith prawf ac yn dewis ymgeiswyr sydd â'r potensial priodol i'w galluogi i wneud y gwaith hwn yn effeithiol. Canfu ein harolygiad fod angen gwneud newidiadau i gyflawni hyn.

2.2. Trefniadau cynllunio'r gweithlu

Ochr yn ochr ag adrannau eraill y Gwasanaeth Sifil, mae gwasanaethau cymorth busnes ar gyfer HMPPS yn cael eu rhoi ar gontract allanol i Shared Services Connected Limited (SSCL), sy'n cynnwys gwasanaethau cyflogres, adnoddau dynol, a fetio. Cedwir yr holl wybodaeth staffio ar yr un llwyfan gweithredu. Cydnabyddir yn eang bod angen diweddarau'r llwyfan hwn ac nad yw'n darparu'r swyddogaethau yr hoffai pob defnyddiwr eu cael. Mae cynlluniau ar waith i ddisodli'r system, ond nid oes amserlenni clir ar gyfer pryd y bydd hyn yn digwydd. Er mwyn casglu data cynllunio'r gweithlu, mae'n ofynnol ar yr Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf ar hyn o bryd wirio'r data sydd yn yr adnodd cynllunio gweithlu, taenlen gymhleth sydd ar yr un llwyfan gweithredu sy'n nodi'r staff presennol. O hyn, darperir gwybodaeth yn ôl i ranbarthau sydd rhwng pedair a chwe wythnos oed. Mae'r adnodd hefyd yn dibynnu ar sicrhau bod gwybodaeth gywir yn cael ei chofnodi'n gyson gan bob rhanbarth, ac mae hyn yn cael ei gydnabod yn lleol ac yn genedlaethol fel problem. Drwy gydol ein harolwg, clywsom fod y rhan fwyaf o ardaloedd wedi datblygu adnoddau ychwanegol i gefnogi eu cynllunio lleol gan eu bod yn teimlo nad oedd yr adnodd cynllunio gweithlu yn darparu darlun

digon manwl na chyfredol, ac nad oedd modd ei archwilio yn y ffyrdd y byddent wedi hoffi, er mwyn rhoi darlun cywir o'r staffio presennol a'r cymorth a ragwelir ar gyfer anghenion yn y dyfodol. Mae datblygu'r systemau hyn wedi cymryd amser ac adnoddau y mae timau rhanbarthol wedi dweud nad oes ganddynt ddigon o adnoddau ar eu cyfer, ond maent wedi gorfod ymrwymo i ddatblygu dealltwriaeth ddigon clir o'u hanghenion staffio. Dull mwy effeithlon fyddai cael un system genedlaethol sy'n gwasanaethu'r anghenion canolog a lleol; fodd bynnag, er mwyn datblygu hyn, mae angen cytuno ar ddealltwriaeth o anghenion defnyddwyr. Ar hyn o bryd, mae timau canolog yn gweld bod yr adnodd cynllunio gweithlu yn ddigonol ar gyfer eu hanghenion; felly, hyd nes y bydd yr un llwyfan gweithredu yn cael ei ddiweddarau, nid oes unrhyw gynlluniau i newid y trefniadau i ddiwallu'r anghenion rhanbarthol.

Rhoddir enghraifft isod o system a ddatblygwyd yn rhanbarthol a oedd yn gweithio'n dda ac a gafodd groeso cadarnhaol gan ddefnyddwyr rhanbarthol. Roedd y system hon yn llwyfan hawdd ei ddefnyddio a oedd yn diwallu anghenion amrywiaeth o staff a oedd yn ymwneud â chynllunio'r gweithlu.

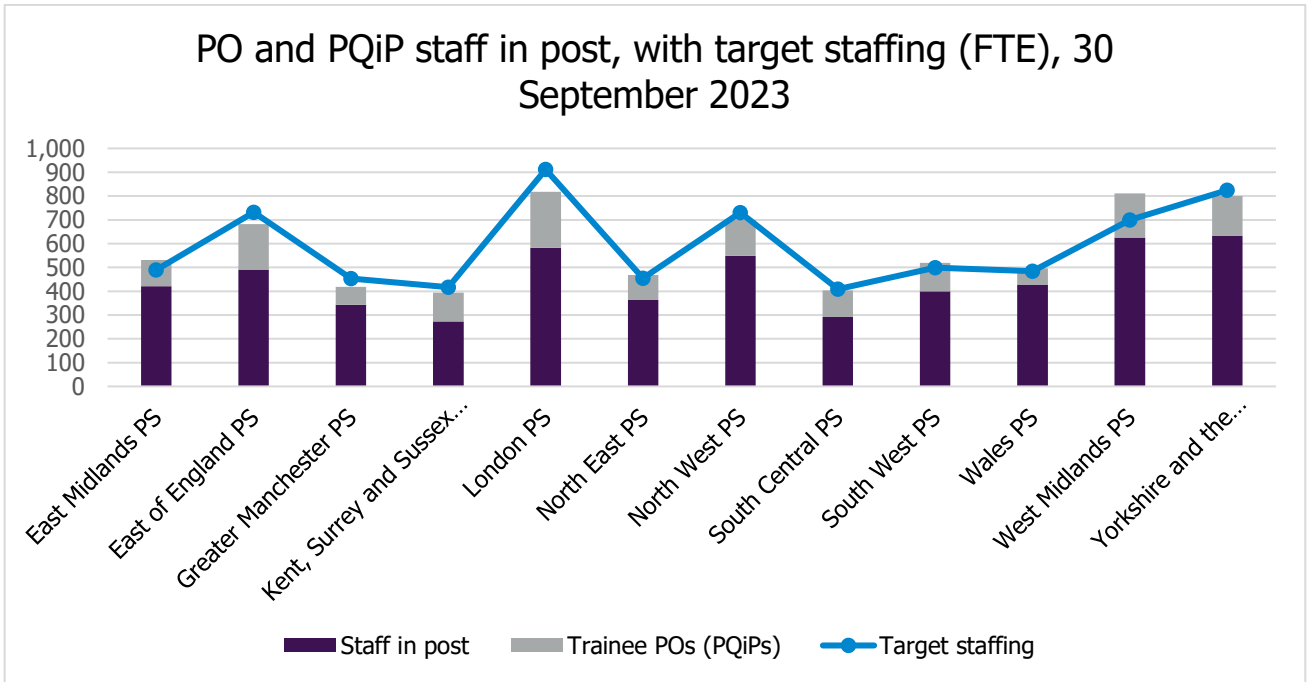
Enghraifft o arfer da – 'My PDU', rhanbarth Swydd Efrog a Humber

Mae rhanbarth Swydd Efrog a Humber wedi datblygu adnodd digidol i gynllunio'r gweithlu o'r enw 'My PDU'. Lluniodd y rhanbarth set ddata soffistigedig a oedd yn cynnwys gwybodaeth fanwl am staff yn y swydd, gan gynnwys gwybodaeth am iechyd a lles a manylion dysgu a datblygu. Drwy My PDU, gall defnyddwyr archwilio tueddiadau staffio (gan gynnwys profiad ac amser yn eu rôl bresennol), cyfraddau swyddi gwag, gwybodaeth am unigolion newydd a'r rhai sy'n gadael, a demograffeg. Mae'r llwyfan yn cefnogi'r rhanbarth i ragweld anghenion staffio'r dyfodol yn well na systemau cenedlaethol. Mae'r system yn cael ei bwydo gan wybodaeth y mae rheolwyr yn ei diweddarau wrth i bethau newid, ac mae hyn yn caniatáu iddi fod yn llawer mwy cyfredol ac ymatebol na systemau cenedlaethol. Gellir gweld gwybodaeth berthnasol ar wahanol lefelau – er enghraifft, yn ôl Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf, gradd staff, neu newidynnau eraill sy'n addas i anghenion y defnyddiwr.

Ar ôl uno'r gwasanaethau prawf, nid oedd y cyfrifoldeb am gynllunio'r gweithlu wedi'i ddiffinio'n glir. Yn y rhan fwyaf o ranbarthau, mae penaethiaid gwasanaethau corfforaethol bellach yn arwain y gwaith hwn, gyda rhywfaint o gefnogaeth gan bartneriaid busnes adnoddau dynol. Mae lefel y cyfranogiad a natur y berthynas â Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn amrywio'n sylweddol; mae rhai Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn chwarae rôl weithredol, tra bo eraill yn darparu data yn bennaf.

Disgrifiodd arweinwyr rhanbarthol ar gyfer cynllunio'r gweithlu amrywiaeth o broblemau sy'n gysylltiedig â threfniadau ar gyfer Swyddogion Prawf dan hyfforddiant. Yn gyntaf, gan fod contractau Swyddog Prawf dan hyfforddiant yr un fath â chontractau Swyddog Gwasanaethau Prawf, mae'n anodd gwahaniaethu rhyngddynt. Ar ben hynny, mae'r oriau rheoli gofynnol ar gyfer hyfforddeion yn cael eu cyfrifo ar sail cyfran yr amser a ddyrennir ar gyfer gwaith rheoli dedfrydau, sy'n amrywio o 20 y cant i 60 y cant o'u hwythnos waith, yn dibynnu ar ba gam o'r rhaglen y maent arni. Fodd bynnag, teimlai'r rheolwyr yn gryf nad oedd hyn yn adlewyrchu'r amser yr oedd ei angen i gefnogi dysgwyr. Roeddent o'r farn nad oedd angen llai o amser i drafod eu lles, eu dysgu a'u datblygiad nag y byddai ar gyfer aelod staff llawn amser ac, felly, roeddent yn teimlo y byddai cymarebau rheoli-i-staff yn decach ar sail niferoedd yn hytrach na chyfwerthedd ag amser llawn. Roedd rheolwyr ac arweinwyr yn ddryslyd ar y cyfan ynghylch a oedd y rhai ar y rhaglen PQiP yn cael eu cynnwys yn y niferoedd staffio targed, neu sut roedd yr achosion roeddent yn eu rheoli yn effeithio ar ystadegau'r adnodd mesur llwyth gwaith a llwyth achosion Uned Cyflawni'r Gwaith Prawf. Yn gyffredinol, mynegodd arweinwyr a rheolwyr ddiffyg hyder yn y gwaith o gyfrifo'r lefelau staffio gofynnol.

2.3. Staffio



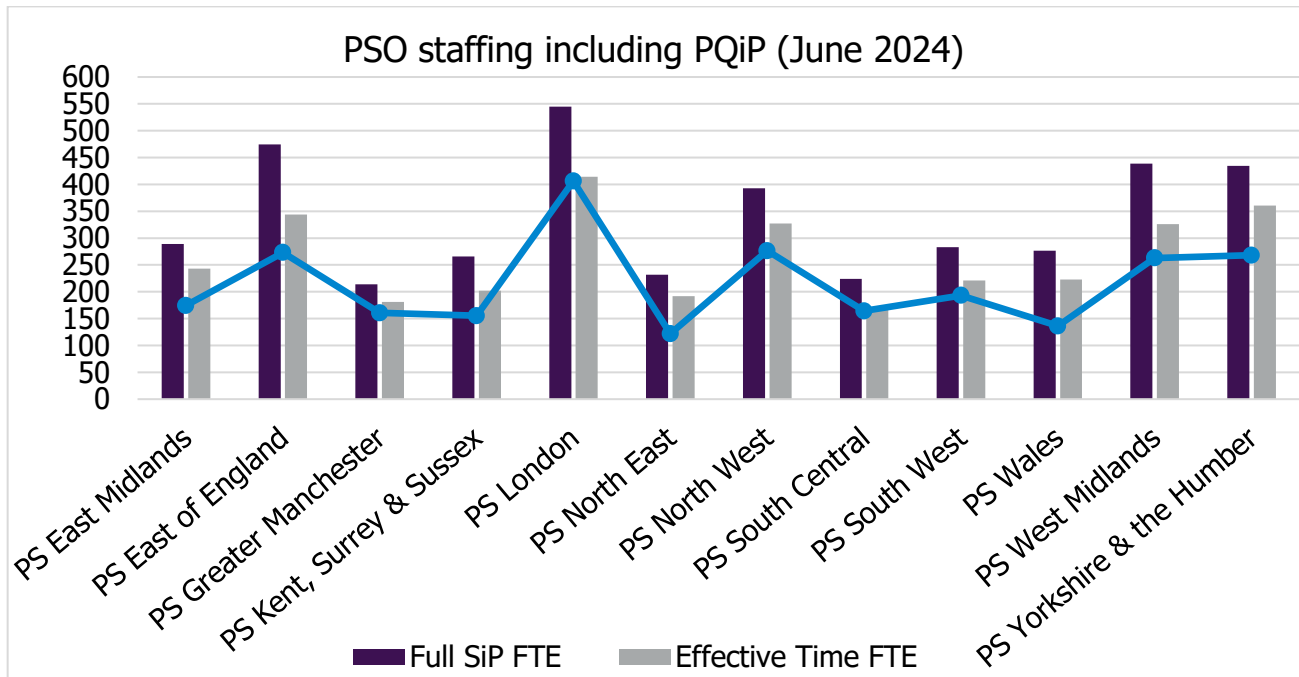
Ffigur 1: Staff Swyddog Prawf a'r PQiP yn y swydd (Cyfwerth ag Amser Llawn), gyda staffio targed (Cyfwerth ag Amser Llawn), ar 30 Medi 2024

Mae'r data staffio a gyhoeddwyd yn fwyaf diweddar ar gyfer y Gwasanaeth Prawf o fis Medi 2024⁵ yn dangos bod gan ranbarthau gyfraddau swyddi gwag cyffredinol ar gyfer Swyddogion Prawf sy'n amrywio o 11 y cant yng Ngorllewin Canolbarth Lloegr i 36 y cant yn Llundain. Mewn rhai rhanbarthau, mae nifer y Swyddogion Prawf dan hyfforddiant yn agos at nifer y swyddi gwag, neu hyd yn oed yn fwy na hynny; fodd bynnag, mewn rhai eraill mae diffyg o hyd. Yn rhannol, mae hyn oherwydd cynnydd yn y niferoedd staffio targed, a ail-gyfrifwyd eleni i roi gwell adlewyrchiad o waith presennol y Gwasanaeth. Mae cymharu swyddi gwag Swyddog Prawf yn erbyn nifer yr hyfforddeion yn orsymleiddio, gan fod ffactorau pwysig eraill i'w hystyried. Mae'r data a gyhoeddwyd yn ymwneud â chyfraddau swyddi gwag cyffredinol, sy'n cynnwys yr holl rolau y mae Swyddogion Prawf yn cael eu lleoli ynddynt, gan gynnwys timau llysoedd, carchardai a darparu rhaglenni achrededig, tra bo ein harolygiad wedi canolbwyntio ar y niferoedd staffio mewn swyddogaethau rheoli dedfrydau cymunedol. Mae data a ddarparwyd gan y Gwasanaeth Prawf yn dangos bod cyfraddau swyddi gwag ym mron pob rhanbarth yn gyfrannol uwch ar gyfer rolau rheoli dedfrydau nag y mae'r ffigur cyffredinol yn ei awgrymu. Pan fydd y data'n cael ei addasu ymhellach i ystyried amser aneffeithiol (er enghraifft, addasiadau llwyth gwaith ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso, salwch tymor hir, seibiant gyrfa, a mathau eraill o absenoldeb tymor hir), daw'r darlun hyd yn oed yn llai cadarnhaol, gyda rhai ardaloedd â diffyg staffio mwy sylweddol byth; yn y rhan fwyaf o ranbarthau, mae hyn dros 30 y cant, ac yn yr achosion gwaethaf mae'n llawer uwch. Yn ogystal, fel y dengys ein canfyddiadau a ddisgrifir yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn, mae cyfraddau gadael cyn gorffen uchel ymhlith Swyddogion Prawf dan hyfforddiant a mwy o Swyddogion Prawf yn gadael yn gynharach yn eu gyrfa. Yn y flwyddyn hyd at 30 Medi 2024, gadawodd 151 o Swyddogion Prawf a oedd wedi cwblhau pedair blynedd neu lai o wasanaeth, o'i gymharu â 121 yn y flwyddyn hyd at fis Mawrth 2023.

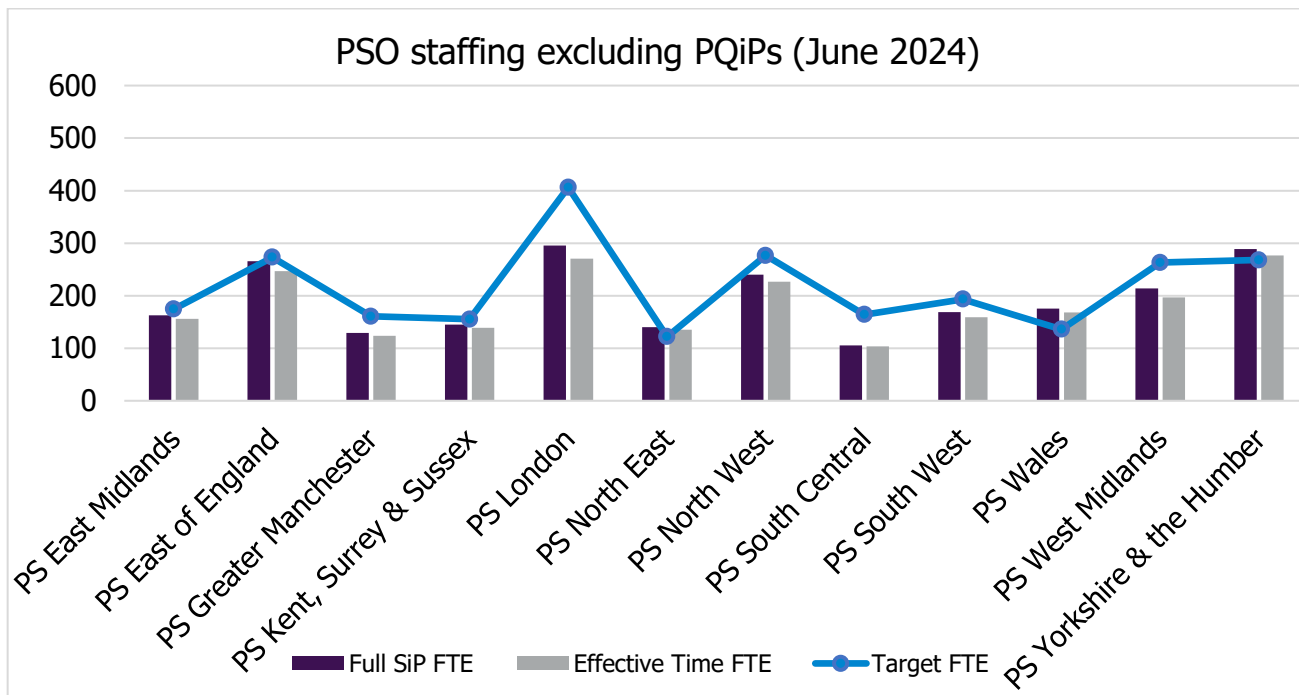
Mae deall y darlun cyffredinol o staffio Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn cael ei gymhlethu drwy gynnwys dysgwyr y PQiP o fewn y grŵp staff hwnnw mewn data cyhoeddedig, gan eu bod yn cael eu cyflogi gan ddefnyddio'r un contractau. Ym mhob rhanbarth, mae'n ymddangos bod y niferoedd ar gyfer staff Swyddogion Gwasanaethau Prawf tua'r un lefel â'r targed (fel y dangosir yn Ffigur 2); fodd bynnag, pan fydd dysgwyr y PQiP yn cael eu dileu, mae'r darlun yn newid (fel y dangosir yn

⁵ <https://www.gov.uk/government/statistics/hm-prison-probation-service-workforce-quarterly-september-2024>

Ffigur 3). Sail resymegol HMPPS dros gynnwys dysgwyr y PQiP yn y set ddata hon yw bod dysgwyr yn cwblhau gwaith gradd Swyddog Gwasanaethau Prawf yn ystod eu hamser effeithiol,⁶ ac y bydd hyfforddeion bob amser. Yr hyn sy'n ein poeni ni yw bod y broses o recriwtio dysgwyr y PQiP yn y blynyddoedd diwethaf wedi bod ar lefel uchel ac efallai nad yw hynny'n wir bob amser, ac felly nid yw'r darlun staffio go iawn yn glir.



Ffigur 2: Staffio Swyddogion Gwasanaethau Prawf, gan gynnwys y PQiP, ar 30 Mehefin 2024⁷



Ffigur 3: Staffio Swyddogion Gwasanaethau Prawf ac eithrio'r PQiP, ar 30 Mehefin 2024⁶

⁶ Dyma'r gyfran o'u hamser a ddyrennir i waith rheoli dedfrydau yn hytrach nag amser astudio.

⁷ Mae'r data hwn wedi cael ei ddarparu gan HMPPS ac mae'n dod o ffynhonnell wahanol i ddata a gyhoeddwyd ac felly ni fydd yn cyfrif yn uniongyrchol.

Mae deall hyd y gwasanaeth sydd gan ymarferwyr prawf yn cael ei lesteirio gan y diffyg gwybodaeth a gafwyd pan symudwyd staff yn ystod y trefniadau *Gweddnewid Adsefydlu*, lle'r oedd gwasanaethau'n cael eu rhannu i'r Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol a'r Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol yn 2015, ac yna eu huno yn 2021. Mae'r data diweddaraf a gyhoeddwyd yn dangos bod gan 65 y cant o Swyddogion Prawf lai na 10 mlynedd o wasanaeth, a bod 36 y cant wedi cwblhau pedair blynedd neu lai.

2.4. Recriwtio Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf (PQiP)

Bu sawl fersiwn o hyfforddiant Swyddogion Prawf ers i'r cymhwyster cydnabyddedig symud i ffwrdd o waith cymdeithasol yng nghanol y 1990au. Tan hynny, roedd yn ofynnol i Swyddogion Prawf feddu ar Dystysgrif Cymhwyster mewn Gwaith Cymdeithasol neu Ddiploma mewn Gwaith Cymdeithasol. Rhwng y newid o gymwysterau gwaith cymdeithasol a chyflwyno'r trefniadau pwrpasol newydd, roedd sawl blwyddyn pan nad oedd llwybr i ddod yn Swyddog Prawf cyn i'r Diploma newydd mewn Astudiaethau Prawf ddod ar gael. Roedd y rhaglen hon yn cyfuno astudiaethau academaidd â hyfforddiant ymarferol mewn gwaith prawf drwy gwrs llawn amser dros ddwy flynedd. Yn 2008, disodlwyd y rhaglen hon gan y fframwaith cymwysterau prawf, a oedd yn ceisio cynnig dull mwy hyblyg o gymhwyso, gyda phwyntiau mynediad gwahanol, yn dibynnu ar brofiad unigol. Yn 2014, disodlwyd y Fframwaith gan y PQiP, sy'n cyfuno astudiaeth academaidd â dysgu galwedigaethol. Mae'r llwybr at gymhwyster yn dibynnu ar gymwysterau addysgol unigolyn a phrofiad perthnasol. Er enghraifft, byddai Swyddog Gwasanaeth Prawf presennol sydd eisoes â chymhwyster lefel 5 yn gallu cymhwyso mewn 15 mis, yn yr un modd ag ymgeisydd allanol sydd wedi cwblhau modiwlau academaidd perthnasol sy'n gysylltiedig â throsedddeg os gallant fodloni'r meini prawf o gael profiad o weithio gydag unigolion heriol. I'r rhai sy'n gwneud cais gyda gradd ond heb gymwysterau academaidd mewn trosedddeg, mae rhaglen 21 mis ar gael. Mae llwybr newydd, heb radd hefyd wedi cael ei ychwanegu'n ddiweddar, sy'n caniatáu i unigolion heb gymhwyster lefel 5 ddilyn rhaglen 27 mis. Mae opsiynau rhan-amser ar gael hefyd, sy'n ymestyn y rhaglen 15 mis i 21 mis, a'r rhaglen 21 mis i 30 mis. Mae arallgyfeirio llwybrau mynediad yn ddatblygiad cadarnhaol ac mae ganddo'r potensial i sicrhau gweithlu mwy amrywiol, er bod ein gwaith maes yn awgrymu bod y llwybr y mae recriwtiaid yn cael eu hidlo arno angen penderfyniadau mwy cynnil, er mwyn sicrhau bod profiad yn cael ei ystyried yn briodol.

Hysbysebu

Ar hyn o bryd, mae recriwtio ar gyfer y PQiP yn digwydd ddwywaith y flwyddyn. Gweinyddir yr ymgyrchoedd yn genedlaethol ac maent yn defnyddio amrywiaeth o gyfryngau i hysbysebu, gan gynnwys ar y teledu a thrwy gyfryngau cymdeithasol. Mae rhai rhanbarthau hefyd yn darparu staff i gymryd rhan mewn ffeiriau swyddi lleol a gweithgareddau eraill i godi ymwybyddiaeth o wasanaethau prawf fel opsiwn gyrfa. Yn ystod ein gwaith maes, ein harolygon a'n cyfweliadau, gwelsom nad oedd gan rai Swyddogion Prawf dan hyfforddiant ddealltwriaeth glir o'r rôl a'r broses roeddent yn gwneud cais amdani. Dywedodd rhai wrthym nad oeddent yn ymwybodol o'r gofyniad i astudio'n academaidd, neu fod cymhwyster galwedigaethol i'w gwblhau hefyd. Dywedodd dysgwyr eraill wrthym, y rheini sy'n ymuno fel ail yrfa yn aml, eu bod wedi ymchwilio i'r rôl ar-lein ac wedi ymuno â gweminarau a oedd wedi bod yn ddefnyddiol i ddeall gofynion y cynllun. Roedd gan rai o'r rhai a oedd yn bresennol yn y grŵp ffocws bryderon ynghylch y diffyg monitro sylwadau ar hysbysebion ar y cyfryngau cymdeithasol, lle'r oeddent wedi gweld sylwadau negyddol gan staff neu gyn-staff am y gwasanaeth a fyddai, yn eu barn nhw, yn atal pobl rhag ymgeisio. Yn fwy cyffredin ymysg dysgwyr a oedd wedi ymuno o rolau allanol oedd ymdeimlad nad oedd y rôl yr hyn yr oeddent yn ei ddisgwyl. Dywedodd llawer wrthym eu bod yn teimlo bod yr ymgyrchoedd hysbysebu yn canolbwyntio ar waith uniongyrchol gyda defnyddwyr gwasanaeth ac nad oeddent yn eu paratoi ar gyfer tasgau eraill a oedd, yn eu profiad nhw, yn ffurfio mwy o ran o'u gwaith. Mae'r sylwadau isod yn nodweddiadol o'r hyn a ddywedwyd wrthym.

“Roeddwn i'n meddwl y byddai'n canolbwyntio mwy ar yr unigolyn nag ar waith gweinyddol. Roedd hysbysebion swyddi yn hybu'r elfen gweithio gyda phobl ond pan oeddech chi yn y rôl, mae'n ymddangos bod popeth arall y mae'n rhaid i chi ei wneud yn cyfyngu ar hynny.”

“roedd yn hollol wahanol i beth oeddwn i wedi’i ddisgwyl. O siarad â chydweithwyr mwy profiadol, mae’n swnio fel pe bai’r swydd roeddwn i’n meddwl fy mod i’n gwneud cais amdani yn debycach i’r hyn roedd yn arfer bod yn y gorffennol – helpu a chefnogi pobl. Doedd gen i ddim syniad am lefel y gwaith gweinyddol. Roeddwn i’n meddwl y byddai’n fwy wyneb yn wyneb.”

Dyweddodd Uwch Swyddog Prawf a oedd yn rheoli dysgwyr y PQiP wrthym:

“Dydw i ddim yn hoff o sut mae’n cael ei hysbysebu. Fe wnes i ffair recriwtio yn ddiweddar ac nid yw’r deunyddiau’n canolbwyntio mewn gwirionedd ar realiti a heriau’r rôl. Dydyn nhw [recriwtiaid] ddim wir yn deall yr elfen rheoli risg ac mae’n gallu taro’n eithaf caled. Yn gyffredinol, nid oes gennyf ormod o bryderon am ansawdd ymgeiswyr, mwy am eu disgwyliadau.”

Mae’r Gwasanaeth Prawf wedi rhoi sylw gofalus i’w hysbysebu am y rhaglen PQiP. Dadansoddodd gwerthusiad yr ymgyrch hysbysebu ar gyfer carfan 16 y PQiP, er mwyn deall pa agweddau ar farchnata anogodd ei gynulleidfa ymchwil i wneud cais am rolau. O’r negeseuon allweddol, roedd y gynulleidfa ymchwil yn ffafrio’r rhai a oedd yn ymwneud â datrys problemau, cyfathrebu, a gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl. Ni chafodd negeseuon a oedd yn gysylltiedig â diogelu’r cyhoedd a lleihau aildroseddu dderbyniad cystal. Yn yr ymgyrch hon, defnyddiwyd y negeseuon a gafodd dderbyniad da. I lawer o’r rhai a ymatebodd i’n harolwg a’r rhai a oedd yn bresennol yn y grŵp ffocws, efallai fod hyn yn cyd-fynd â’n canfyddiadau eu bod wedi teimlo nad oeddent yn cael digon o wybodaeth am y rôl ar ôl iddynt ddechrau. Ar y cyfan, roedd HMPPS o’r farn bod yr ymgyrch hon yn llwyddiant, gan gyflawni cyfanswm o 7,395 o geisiadau yn erbyn targed o 3,839, gan ragori ar y targed ym mhob rhanbarth. Roedd yr ymgyrch hefyd yn rhagori ar y targed o 24 y cant o geisiadau gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, gan gyrraedd 31.6 y cant. Fodd bynnag, gallai pryderon sy’n deillio o’n grwpiau ffocws ddangos, er bod niferoedd uchel wedi’u cyflawni, bod cyfran o’r rhai a recriwtiwyd eisoes wedi’u siomi â’r rôl ac yn ansicr am ba hyd y byddant yn aros yn y Gwasanaeth. Mae cyfraddau gadael cyn gorffen uchel o’r rhaglen neu yn ystod blynyddoedd cynnar y gwasanaeth yn golygu bod y Gwasanaeth Prawf yn buddsoddi adnoddau sylweddol mewn hyfforddi pobl, nad yw’n gost effeithiol os ydynt yn gadael yn fuan wedyn. Dywedodd un hyfforddai wrthym yn ein harolwg:

“Nid yw’r swydd yn cael ei hesbonio i staff newydd, sef un o’r prif resymau pam maen nhw’n rhoi’r gorau iddi yn fuan ar ôl dechrau.”

Yn ystod ein gwaith maes, clywsom nifer o awgrymiadau y teimlai staff y byddent yn galluogi darpar ymgeiswyr gael gwell dealltwriaeth o rolau, gan gynnwys ‘diwrnodau blasu’, cyfleoedd cysgodi, neu’r opsiwn i gysylltu ag aelod presennol o staff i drafod y rôl.

Ymgeisio, asesu a phenodi

Gweinyddir ymgyrchoedd recriwtio ar gyfer y rhaglen PQiP yn genedlaethol. Cyflwynir prosesau didoli ac asesu gan SSCL. Mae’n ofynnol i ymgeiswyr lenwi ffurflen gais gychwynnol, sydd wedyn yn cael ei didoli i nodi’r rhai y dylid eu gwahodd i ganolfan asesu. Yn yr ymgyrch ddiweddaraf, cyflwynwyd asesiad o werthoedd ymgeiswyr i wahanol rannau o’r broses. Drwy senarios sy’n seiliedig ar waith, gofynnir i ymgeiswyr roi atebion sydd â’r nod o roi cipolwg ar a yw eu gwerthoedd yn cyd-fynd â gwerthoedd y sefydliad. Nod hyn yw cael gwell dealltwriaeth o’r tebygolrwydd y byddant yn aros gyda’r Gwasanaeth yn y tymor hwy. Mae canolfannau asesu bellach ar-lein ac yn cynnwys chwarae rôl, prawf ysgrifenedig, a chyfweliad.

Mae Adran 10 o *Ddeddf Diwygio Cyfansoddiadol a Llywodraethu 2010* yn mynnu bod dethol pobl i’w penodi i’r Gwasanaeth Sifil *‘ar sail teilyngdod, a hynny ar sail cystadleuaeth deg ac agored*. Mae Adran 11 yn mynnu bod Comisiwn annibynnol y Gwasanaeth Sifil yn cynhyrchu egwyddorion

recrwtio,⁸ sy'n nodi sut y dylid cynnal gweithgareddau recrwtio. Fel rhan o'r Gwasanaeth Sifil, rhaid i'r Gwasanaeth Prawf lynu wrth yr egwyddorion hyn.

Roedd llawer o staff gweithredol, rheolwyr ac arweinwyr yn bryderus ynghylch sut y defnyddiwyd y fframwaith hwn ac yn teimlo nad oedd y broses yn profi'n ddigonol addasrwydd ymgeiswyr ar gyfer gwaith gwasanaethau prawf. Roedd canolfannau asesu yn arfer cael eu staffio gan Uwch Swyddogion Prawf, Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer, a staff eraill gyda gwybodaeth weithredol, ond maent bellach yn cael eu rhedeg gan SSCL, ac nid yw'n glir pa wybodaeth weithredol sydd gan yr ymgeiswyr asesu hynny sy'n eu galluogi i ddeall yn llawn ofynion y rolau y maent yn eu hasesu ar eu cyfer. Mae cynnal canolfannau asesu ar-lein yn effeithlon, o ran costau gweinyddu is a chostau teithio; fodd bynnag, mae'n hanfodol ystyried y risgiau sy'n gysylltiedig â darparu ar-lein. Drwy gydol ein gwaith maes, clywsom bryderon am effeithiolrwydd y canolfannau asesu. Roedd staff ar bob gradd yn cwestiynu a oedd asesiad ar-lein yn addas, o ystyried bod gwaith prawf yn golygu delio â gweithgarwch heriol wyneb yn wyneb, ac yn teimlo y dylid ailadrodd hyn yn y canolfannau asesu, er mwyn arsylwi ar iaith y corff a'r ymatebion yn briodol. Dywedodd rhai staff niwrowahanol wrthym hefyd eu bod yn ei chael hi'n anodd iawn ymgysylltu â'r ganolfan asesu ar-lein. Er bod prawf ysgrifenedig, clywsom bryderon hefyd gan reolwyr ac Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer bod gan rai hyfforddeion sgiliau ysgrifenedig gwael, ac felly roeddent yn cwestiynu a oedd y meincnod wedi'i osod yn ddigon uchel i sicrhau bod ymgeiswyr yn gallu cynhyrchu'r safon ofynnol o waith ar gyfer adroddiadau ffurfiol, fel adroddiadau parôl neu cyn-dedfrydu, y mae'n rhaid i Swyddogion Prawf eu cwblhau. Y pryder mwyaf cyffredin oedd bod hyfforddeion yn aml heb brofiad i'w paratoi ar gyfer y rôl. O'i gymharu â'r gofyniad am chwe mis o brofiad uniongyrchol o weithio gyda phobl agored i niwed ar gyfer y rhaglen debyg 'Camu Ymlaen' i raddedigion gwaith cymdeithasol, mae'r meincnod ar gyfer hyfforddiant Swyddog Prawf yn ymddangos yn llai trylwyr o lawer. Mae enghreifftiau o'r safbwyntiau a glywsom wedi'u cynnwys isod.

"Er bod gradd yn ddefnyddiol, mae profiad bywyd, amynedd a gwytnwch yn ofynion allweddol i ymarferydd prawf ac mae angen eu profi'n ofalus drwy'r broses recrwtio."

"Ychydig iawn o brofiad bywyd sydd gan ddysgwyr PQiP, ac mae hyn yn her i ddefnyddwyr gwasanaeth yn ogystal â dysgwyr. Rwyf wedi gorfod herio nifer o agweddau a gwerthoedd."

"Yn fy nghyfweliad roeddwn i'n meddwl sut ar y ddaear maen nhw'n mesur sut rydw i'n mynd i wneud y gwaith. Mae wedi'i strwythuro'n arw i'r Gwasanaeth Sifil ac nid yw'n edrych fel ei fod yn profi sut y byddai rhywun yn rheoli risg yn yr ystafell, yn asesu risg ac ati."

Yn ôl y rhai sy'n gyfrifol am recrwtio ar gyfer y PQiP, gan ddibynnu ar nifer yr hyfforddeion sydd eu hangen, gall y meincnod ar gyfer llwyddiant amrywio o un ymgyrch i'r nesaf. Weithiau, roeddent yn ailedrych ar y rhestrau teilyngdod o ymgyrchoedd blaenorol i gyflawni'r niferoedd gofynnol. Mae pryderon ynghylch y dull hwn o weithredu. Dywedodd rheolwyr gweithredol wrthym yn rheolaidd, er bod gan lawer o'r hyfforddeion sgiliau rhagorol a'u bod yn meddu ar y potensial i fod yn Swyddogion Prawf cymwys, bod ganddynt hefyd staff sydd wedi cael eu recrwtio y maent yn amau a fyddent yn gallu cwblhau'r rhaglen neu gyflawni rôl Swyddog Prawf yn effeithiol.

Gwnaed newidiadau i'r broses o recrwtio carfan 17 PQiP, sy'n cynnwys proses ddi-doli seiliedig ar werthoedd, y mae'r rheini sy'n llunio'r broses asesu yn teimlo y bydd yn helpu i ddi-doli unigolion sy'n llai tebygol o aros gyda'r sefydliad. Casglwyd adborth gan ymgeiswyr a staff eraill am y broses hon ond, er mwyn deall yr effaith yn llawn, mae angen gwerthusiad tymor hwy i olrhain canlyniadau'r rheini sy'n cael eu recrwtio drwy wahanol fecanweithiau, er mwyn cael dealltwriaeth briodol o ba ddulliau sy'n denu ac yn dethol ymgeiswyr sy'n perfformio'n dda ac sy'n cael eu cadw mewn rolau. Er bod y broses asesu yn profi cadernid i ryw raddau, roedd gennym bryderon nad

⁸ [Recruitment Principles - Civil Service Commission](#)

oedd yn ystyried yn llawn y llafur emosiynol⁹ sydd ei angen mewn rolau staff prawf, nac yn asesu ymgeiswyr am eu gallu i reoli'r agwedd hon ar y rôl.

Swyddog Gwasanaethau Prawf i'r Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf (PQiP)

Gall staff sydd eisoes yn gweithio i'r Gwasanaeth Prawf wneud cais i ymuno â'r rhaglen PQiP drwy lwybrau mewnol neu ymgyrchoedd allanol. Mae llwybrau gwahanol ar gyfer y rheini sydd eisoes yn gweithio fel Swyddogion Gwasanaethau Prawf a staff mewn rolau eraill. Drwy gydol ein gwaith maes, clywsom nifer o bryderon am yr opsiynau ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf. Yn gyntaf, dywedodd rheolwyr a staff wrthym fod rhai Swyddogion Gwasanaethau Prawf effeithiol iawn a gyflogir ar hyn o bryd yn ei chael yn anodd mynd y tu hwnt i'r cam ymgeisio, mewn rhai achosion er bod rheolwyr wedi eu cefnogi i gwblhau eu ceisiadau. Ychydig o adborth oedd ar gael i ddeall pam fod hyn yn digwydd, ac roedd yn arwain at rai Swyddogion Gwasanaethau Prawf a oedd wedi gwneud cais sawl gwaith yn cael eu siomi â'r broses ac yn chwilio am rolau eraill y tu allan i'r Gwasanaeth Prawf. Yn ail, disgrifiodd rheolwyr bryderon hefyd fod rhai Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn cael ymuno â'r rhaglen PQiP, a oedd yn eu barn hwy yn anaddas, ac mewn rhai achosion ar fin cael eu gwneud yn destun mesurau perfformiad ffurfiol. Oherwydd egwyddorion recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, nid oes angen dilysu na chymeradwyo er mwyn caniatáu i Swyddogion Gwasanaethau Prawf symud ymlaen i'r cynllun hyfforddi, a theimlid yn gyffredinol y dylai hyn ddigwydd. Clywsom hefyd gan staff a oedd wedi gwneud cais yn fewnol ac yn allanol gan ddefnyddio'r un ffurflen gais, gyda chanlyniadau gwahanol. Roedd yr anghysondeb hwn yn arwain at ddiffyg hyder yn y prosesau recriwtio, fel y dywedodd un hyfforddai wrthym:

“Roeddwn i wedi bod yn Swyddog Gwasanaethau Prawf ers blynnyddoedd lawer cyn ymuno â'r PQiP, rwy'n teimlo ei bod hi wedi bod yn anodd iawn datblygu. Mae gen i gydweithwyr nad oedd yn gallu ymuno â'r PQiP, ond roedd pobl eraill a oedd yn gweithio yn yr archfarchnadoedd yn cael lle.”

Roedd y rhesymau dros drosglwyddo o fod yn Swyddog Gwasanaethau Prawf i'r PQiP yn amrywio ymysg y rhai y buom yn siarad â nhw; teimlai rhai eu bod eisoes yn gwneud rôl debyg, gan eu bod yn aml yn cydweithio ar achosion risg uchel ond yn ymgymryd â'r rhan fwyaf o'r gwaith, felly roeddent yn teimlo bod ganddynt hawl i gael cyflog uwch. Teimlai eraill y byddai mynediad at yr hyfforddiant yn eu galluogi i ddatblygu eu sgiliau a'u dealltwriaeth o ymarfer.

2.5. Recriwtio Swyddog Gwasanaethau Prawf

Hysbysebu

Yn yr un modd â Swyddogion Prawf dan hyfforddiant, dywedodd Swyddogion Gwasanaethau Prawf wrthym fel mater o drefn nad oeddent wedi bod yn glir ynghylch disgwyliadau'r rôl cyn iddynt ddechrau. Roedd llawer yn meddwl y byddai ganddynt fwy o rôl gefnogol, yn hytrach na bod yn gyfrifol am asesu risg ac ysgrifennu adroddiadau. Roedd rhai'n feirniadol bod yr hysbysebion yr oeddent wedi'u gweld ar gyfer rolau generig, ond ar ôl cael eu penodi, roeddent wedi cael eu rhoi mewn timau mwy arbenigol, fel rheoli troseddwr yn integredig neu dîm rheoli menywod ar brawf.

Dywedodd Swyddogion Gwasanaethau Prawf mwy newydd yn aml nad oeddent yn sylweddoli y byddai ganddynt eu llwyth achosion eu hunain; roeddent yn disgwyl i'w swyddi gynnwys cefnogi Swyddogion Prawf yn bennaf. Roedd y rhai a oedd yn rhagweld cael llwyth achosion fel arfer yn meddwl y byddai'n llawer llai na'r hyn y daethant ar ei draws mewn gwirionedd. Roedd y rhan fwyaf o Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn cael eu synnu gan gymhlethdod yr unigolion ar eu llwyth achosion. Nid oeddent wedi disgwyl gweithio gyda phobl sy'n wynebu nifer o heriau, gan gynnwys problemau iechyd meddwl, camddefnyddio sylweddau a digartrefedd. Yn ogystal, roedd llawer o Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn siomedig i ddarganfod cyn lleied o amser y gallent ei dreulio'n ymgysylltu wyneb yn wyneb â'r rhai ar eu llwyth achosion, oherwydd y lefelau uchel o dasgau

⁹ Mae Ciplwg Academaidd ar lafur emosiynol ar gael yma:

<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/wp-content/uploads/sites/5/2020/04/Emotional-Labour-in-Probation.pdf>

gweinyddol a gwaith papur yr oedd yn rhaid iddynt eu cwblhau. Roedd y dyfyniad isod yn nodweddiadol o'r safbwyntiau a glywsom.

“Dydy pobl ddim yn gwybod beth rydyn ni’n ei wneud, doeddwn i ddim yn gwybod mewn gwirionedd pan wnes i ymuno chwaith. Dydy’r swydd ddim yn cael ei hysbysebu’n ddigon da a bydd hynny’n effeithio ar geisiadau. Roeddwn i’n gwybod y byddwn i’n gweithio gyda throeddwyrr ond doeddwn i ddim wir yn deall y byddai gwaith gweinyddol ac ysgrifennu adroddiadau i gyd yn rhan o hynny. Doeddwn i ddim yn deall y byddai llwyth achosion o bobl yn dod i mewn yn rheolaidd.”

“Dydy llawer o Swyddogion Gwasanaethau Prawf sy’n ymuno ddim yn deall difrifoldeb a risg yr achosion sydd gennym ar hyn o bryd.”

Roedd rhai Swyddogion Gwasanaethau Prawf wedi ymuno o rolau lle’r oeddent wedi gweithio ochr yn ochr â staff prawf; er enghraifft, roedd recriwtiaid o asiantaethau partner neu sefydliadau a oedd yn darparu gwasanaethau a gomisiynir yn aml yn gwybod mwy nag eraill am beth i’w ddisgwyl, gan eu bod yn fwy cyfarwydd â gwaith prawf.

Ymgeisio, asesu a phenodi

Mae recriwtio ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf wedi cael ei wneud mewn dwy ffordd; mae rhai rhanbarthau wedi dewis cynnal eu hymgyrchoedd eu hunain, tra bo eraill wedi dewis cael cefnogaeth gan y timau adnoddau cenedlaethol. Fel arfer, y rhai sydd wedi derbyn cymorth cenedlaethol yw’r rhai y nodwyd eu bod yn anodd recriwtio iddynt ac sy’n wynebu’r diffygion mwyaf yn gyffredinol. Clywsom safbwyntiau cymysg ar fanteision ac anfanteision y ddau ddull. Roedd rhai rhanbarthau, yn enwedig y rheini a oedd wedi cael eu nodi fel safleoedd anodd eu llenwi, yn canmol y gefnogaeth roeddent wedi’i chael, a oedd wedi tynnu tasgau oddi ar staff rhanbarthol a oedd eisoes dan bwysau. Roedd y rhanbarthau’n ddiolchgar am hyblygrwydd y cynnig, gan fod rhai yn fodlon i’r hysbysebu gael ei wneud ar eu rhan, ond roeddent am gadw rheolaeth ar ddiolchi a chyfweld. Roedd rhai rhanbarthau wedi derbyn cefnogaeth i ddechrau ar ymgyrchoedd cynnar ond wedi symud oddi wrth hyn, gan eu bod wedi canfod nad oedd recriwtio cenedlaethol yn ddigon ymatebol i’w hanghenion lleol oherwydd diffyg dealltwriaeth o gynllun daeryddol eu hardal, gan arwain at recriwtio pobl i’r lleoliadau anghywir ac achosi llawer iawn o waith cywiro. Roedd un rhanbarth wedi cyflwyno canolfannau asesu lleol ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf oherwydd pryderon ynghylch safon yr ymgeiswyr a’r recriwtiaid yr oedd ymgyrchoedd blaenorol wedi’u cyflwyno, yn enwedig mewn perthynas â gwaith ysgrifenedig.

Roedd proses newydd i fod i ddechrau ym mis Tachwedd 2024, lle byddai rhanbarthau, ochr yn ochr ag ymgyrchoedd hysbysebu cenedlaethol, yn cymryd rhan yn eu prosesau didoli a chyfweld eu hunain mewn partneriaeth â’r tîm adnoddau canolog. Y gobaith yw y bydd technoleg newydd sydd eisoes yn cael ei defnyddio mewn adrannau eraill o’r llywodraeth hefyd yn cefnogi’r gwaith didoli i warchod rhag rhagfarn anfwriadol.

2.6. Cyfathrebu, fetio a chynefino

Cwyn gyffredin a glywsom gan y rhai a recriwtiwyd i swyddi Swyddogion Gwasanaethau Prawf a PQiP oedd yr amser a gymerodd y broses gyfan, o wneud cais i ddechrau yn y swydd. Dywedodd un uwch arweinydd wrthym:

“Mae oedi a rhwystrau sylweddol, hanner yr amser does gen i ddim syniad pam ei fod yn cymryd cymaint o amser. Llythyrâu anghywir. Oedi gyda chontractau. Mae fetio yn bla ar ein heneidiau ni. Cysylltais â Swyddog Gwasanaethau Prawf newydd ddoe i’w croesawu. Fe wnes i ffonio a dweud fy mod i’n dod o’r gwasanaeth prawf. Roedd yn swnio fel pe bai wedi synnu. Roedd wedi bod mor hir â hynny. Nid dyna’r tro cyntaf i rywun gael ei synnu.”

Dywedodd rhai Swyddogion Gwasanaethau Prawf wrthym ei bod wedi cymryd chwe mis o’r adeg yr oeddent wedi derbyn rôl hyd at ddechrau yn y swydd a bod rhai wedi mynd am gyfnodau hir heb

unrhyw gyfathrebu. Roedd amseroedd aros hir hefyd i'r rhai a ymunodd â'r PQiP fel dysgwyr. Dywedodd un wrthym:

"I ddechrau, fe wnes i gais ym mis Gorffennaf, cymerodd tan fis Hydref i gael y cyfweiliad ac yna tan fis Mawrth i ddechrau. Roedd bwlch enfawr nes i mi wybod pryd roeddwn i'n dechrau. Roeddwn i'n gweithio'n llawn amser, ac roedd hi'n anodd gwybod pryd y dylwn i adael y rôl honno ac yn y diwedd cefais dri mis o ddiweithdra, fel nad oeddwn i'n siomi neb."

Roedd y rhan fwyaf o ranbarthau wedi cydnabod yr angen i geisio lleihau cyfraddau gadael yn y cyfnod rhwng y cynnig a'r dyddiad cychwyn, ac wedi rhoi prosesau 'cadw'n gynnes' ar waith. Roedd hyn yn cynnwys cadw mewn cysylltiad a rhannu gwybodaeth am les, rhwydweithiau staff, a negeseuon gan y cyfarwyddwr prawf rhanbarthol gyda'r rheini sy'n aros i ddechrau, gyda'r nod o feithrin ymdeimlad o berthyn. Mae'r rhai sy'n ymwneud â recriwtio yn disgwyl i system well gael ei lansio a fydd, gobeithio, yn darparu gwybodaeth fwy hygyrch ynghylch lle mae ymgeiswyr yn y broses, a fydd yn eu galluogi i fynd i'r afael ag oedi a rhoi mwy o wybodaeth i ymgeiswyr.

Gwiriadau cyn cyflogi

Yn ystod y cyfnod rhwng cynnig y swydd a chynnig dyddiad cychwyn, mae gwiriadau cyn cyflogaeth yn cael eu cwblhau i sicrhau bod ymgeiswyr yn addas ar gyfer y rôl. Clywsom bryderon drwy gydol ein gwaith maes bod y broses hon wedi cymryd amser annerbyniol o hir ac wedi cynnwys oedi a arweiniodd, mewn rhai achosion, at unigolion yn rhoi'r gorau i'r broses. Dywedodd un Swyddog Gwasanaethau Prawf wrthym ei fod wedi cymryd saith mis i gwblhau'r broses.

SSCL sy'n gweinyddu'r gwiriadau cyn cyflogi. Mae'n ofynnol i holl staff HMPPS gael gwiriadau lefel 2 manwl. Fel rhan o'r broses, mae nifer o gamau, gan gynnwys gwirio dogfennau adnabod, yr hawl i weithio yn y DU, hanes euogfarnau troseddol, cyfeiriad a chyflogaeth flaenorol, yn ogystal ag asesiad iechyd cyn cyflogi. Gall hyd a lled y gwiriadau hyn ddibynnu, yn rhannol, ar y wybodaeth a roddir ac amgylchiadau personol yr ymgeisydd. Dywedodd SSCL wrthym y gall ymgeiswyr achosi oedi drwy beidio â darparu'r wybodaeth gywir. Pan fydd materion sy'n peri pryder yn codi, cyfeirir y rhain at dîm perthnasol y Weinyddiaeth Gyfiawnder i wneud penderfyniadau ynghylch a ddylai ymgeiswyr symud ymlaen ai peidio. Mae gan SSCL darged o 25 diwrnod i gwblhau'r gwiriadau hyn ac mae'n hyderus ei fod yn cyrraedd y targed hwn, neu'n rhagori arno; er enghraifft, ym mis Medi 2024 roedd wedi cyflawni cyfartaledd o 15 diwrnod gwaith. Mae'n dweud bod oedi o ganlyniad i wybodaeth ar goll, sy'n oedi'r broses dros dro. Y gobaith yw y bydd y platfform recriwtio a chynefino newydd yn lleihau oedi, gan y bydd yn tynnu sylw ymgeiswyr yn fwy effeithiol at wybodaeth sydd ar goll.

Mae angen i'r rheini sy'n ymuno fel Swyddogion Prawf dan hyfforddiant basio proses fetio ychwanegol hefyd cyn y gallant gael mynediad at lwyfan ViSOR¹⁰, rhan ofynnol o waith Swyddog Prawf. Y gwaith fetio ychwanegol sy'n ofynnol yw fetio personél nad ydynt yn swyddogion yr heddlu, sy'n cael ei gynnal gan Heddlu Swydd Warwick ar gyfer pob rhanbarth prawf.

Yr oedd gan y rhai a ymunodd â'r rhaglen PQiP gymhlethdodau ychwanegol, a dywedodd rhai nad oeddent yn gwybod i ba lwybr yr oeddent wedi cael eu neilltuo, neu ym mha swyddfa yr oeddent i gael eu lleoli. Dywedodd un dysgwr wrthym:

"Roedd yn niwsans nad oeddwn yn gwybod a oeddwn ar y rhaglen 15 neu 21 mis tan y funud olaf. Roedd hi'n anodd peidio â chael sicrwydd o swydd neu swyddfa benodol – mae gan bobl fywydau i'w cynllunio."

Dywedodd rheolwyr wrthym nad oeddent yn derbyn gwybodaeth am ddechreuwyd newydd ar y PQiP yn ddigon buan. Cawsom enghreifftiau o staff newydd ag anabledau corfforol a oedd wedi cael eu rhoi mewn swyddfeydd nad oeddent yn addas i'w hanghenion, ac eraill a oedd â

¹⁰ ViSOR yw'r gofrestr genedlaethol o droseddwyd treisgar a rhywiol a ddefnyddir gan yr heddlu, carchardai a'r gwasanaethau prawf.

chysylltiadau teuluol â phobl ar brawf a oedd yn adrodd i'r swyddfa yr oeddent wedi cael eu dyrannu iddi. Roedd y rhan fwyaf o reolwyr yn gadarnhaol y gellid goresgyn yr heriau hyn, drwy gael digon o amser i wneud trefniadau eraill, ond roeddent yn teimlo nad oedd yr amserlenni presennol, sy'n bythefnos cyn dyddiadau dechrau, yn caniatáu ar gyfer hyn. Roedd staff newydd hefyd yn teimlo bod hyn yn broblem. Dywedodd un wrthym:

“Cefais gynnig [swyddfa] nad oedd yn un o'r tri lle roeddwn i wedi'u nodi fel dewis. Fe wnes i wrthod gan ei fod dros awr o deithio. Yn ddiweddarach, cynigiwyd un o'm dewisiadau i mi. Doedd gen i ddim amser i feddwl am y peth gan fy mod eisoes wedi gorfod rhoi mis o rybudd yn fy swydd flaenorol.”

2.7. Dychwelyd i fod yn Swyddog Prawf

Mae'r Gwasanaeth Prawf bellach yn cynnig cynllun dychwelyd, lle gall Swyddogion Prawf cymwysedig sydd wedi gadael y Gwasanaeth Sifil yn ystod y pum mlynedd diwethaf ddychwelyd heb orfod gwneud cais drwy gystadleuaeth deg ac agored, sy'n golygu nad oes angen ffurflen gais na phroses gyfswydd. Mae'r wefan ar gyfer y cynllun yn awgrymu y gellid rhoi pobl sy'n dychwelyd mewn swydd o fewn pythefnos i gwblhau'r broses fetio ac mae'n nodi:

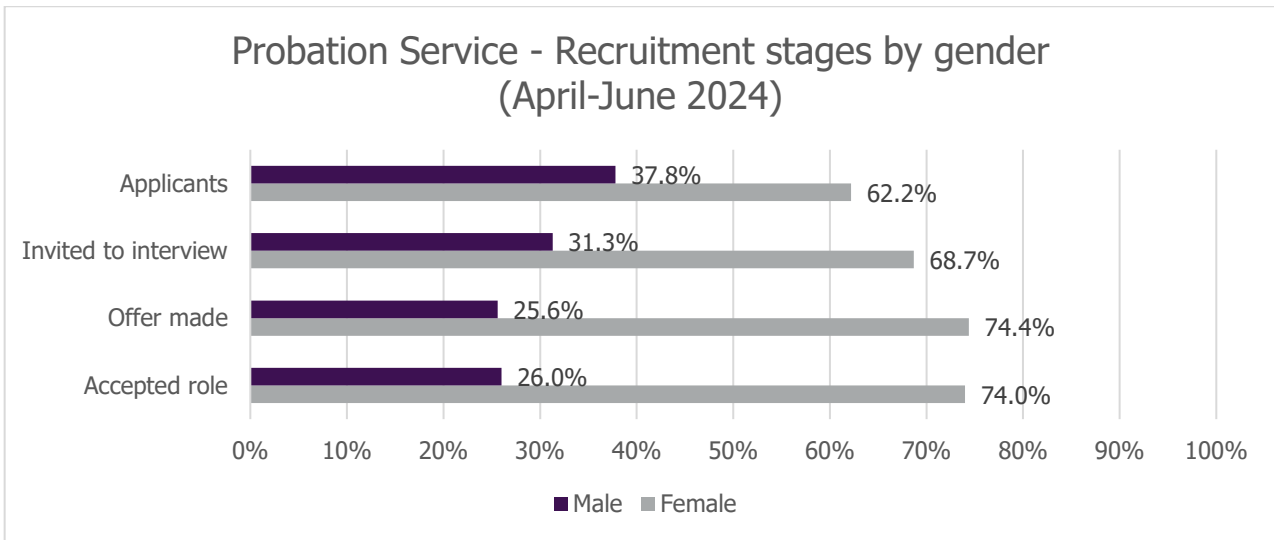
'Gellir ystyried cyflog cychwynnol, o fewn y raddfa gyflog berthnasol, fesul achos yn unol â'r broses bresennol, i ddechrau ymgeiswyr yn uwch na'r isafswm os yw amgylchiadau unigol yn ei gefnogi.'

Mae'r disgrisiwn y gellir ei gymhwyso i gyflog wedi'i gyfyngu i gynnydd o 10 y cant, ac efallai na fydd yn gymhellant ystyrlon i unigolyn a oedd ar frig ei raddfa gyflog cyn gadael. Fe wnaethom siarad ag un Swyddog Prawf a oedd ag 17 mlynedd o brofiad ond a oedd yn gorfod dechrau ger gwaelod y raddfa gyflog pan ddychwelodd, ac roedd eisoes yn chwilio am waith arall eto gan ei fod yn teimlo nad oedd ei brofiad yn cael ei dalu'n ddigonol. Dywedodd rhai rhanbarthau eu bod yn dechrau cael pobl i wneud cais i ddychwelyd drwy'r cynllun ond eu bod wedi cael rhai pryderon ynghylch cyrchu gwybodaeth ynghylch pam mae pobl wedi gadael, er mwyn gwneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth ynghylch a ddylid eu hailgyflogi. Darparwyd enghreifftiau o bobl a ddychwelodd drwy'r cynllun, gyda phroblemau gyda'u perfformiad yn dod i'r amlwg yn fuan ar ôl hynny, y canfuwyd yn ddiweddarach i fod yn broblem yn eu cyflogaeth flaenorol. Yn ystod y flwyddyn hyd at 30 Medi 2024, roedd 46 o Swyddogion Prawf wedi ailymuno â'r gwasanaeth.

2.8. Amrywiaeth staff

Rhywedd

Fel rhan o'n safonau arolygu craidd, rydym yn ystyried a yw'r gweithlu ym mhob Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth leol yn ddigonol. O ran rhywedd, yn genedlaethol mae gweithlu'r Gwasanaeth Prawf yn anghymesur o fenywaidd, gan amrywio rhwng 75 a 79 y cant ers 2016. Mae cyfran y dynion sy'n gwneud cais i'r Gwasanaeth Prawf yn fwy nag ar gyfer y rheini sy'n cael eu dewis yn y pen draw, fel y dengys Ffigur 4, ac mae angen deall mwy ynghylch pam mae dynion yn disgyn yn anghymesur allan o'r broses.

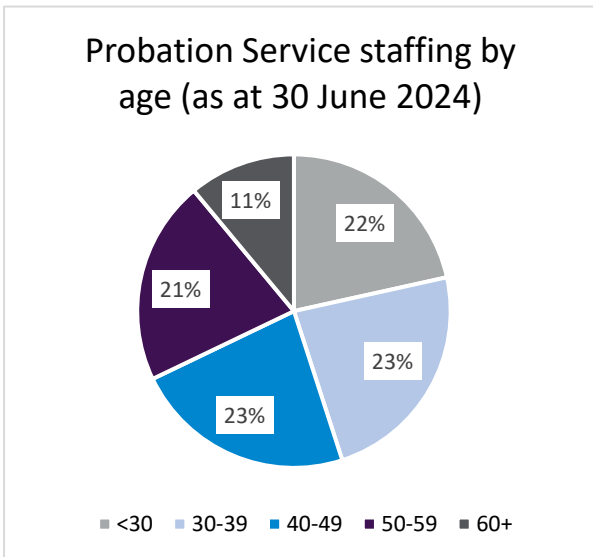


Ffigur 4: Camau recriwtio'r Gwasanaeth Prawf yn ôl rhyw, Ebrill–Mehefin 2024

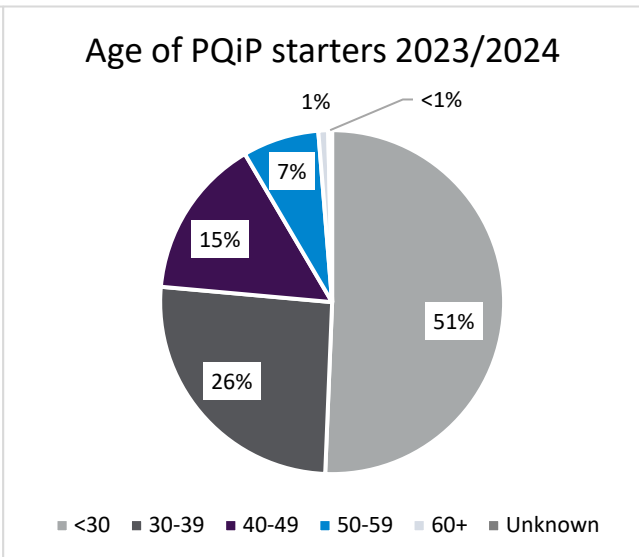
Ar gyfer y rhaglen PQiP, roedd 81.5 y cant o'r rhai a ddechreuodd yn ystod blwyddyn ariannol 2023/2024 yn fenywod. Dywedodd y rhai a oedd yn gyfrifol am recriwtio wrthym fod agor llwybrau heb radd wedi cynyddu nifer y ceisiadau gan ddynion yng ngharfan 16 o 21.3 y cant yn y garfan flaenorol i 30.4 y cant. Fodd bynnag, er gwaethaf cyfraddau ymgeisio uwch, nid yw hyn yn golygu cydbwysedd mwy cyfartal rhwng y rhywiau ymhlith ymgeiswyr llwyddiannus. Mae HMPPS yn hyderus y bydd ehangu'r meini prawf cymhwysedd a chynnig llwybrau cymhwyster i unigolion heb radd yn cefnogi gweithlu mwy amrywiol, ond bydd angen monitro ac adolygu hyn yn ofalus, er mwyn sicrhau y gwneir pob ymdrech i gael mwy o degwch a deall y rhesymau pam mae cyfran y dynion yn gostwng drwy gydol y broses ymgeisio.

Oedran

Mae demograffeg oedran staff prawf yn Ffigur 5, ochr yn ochr ag oedran y rhai sy'n dechrau ar y PQiP o flwyddyn ariannol 2023/2024 yn Ffigur 6.



Ffigur 5: Staff y Gwasanaeth Prawf yn ôl oedran, o 30 Mehefin 2024 ymlaen



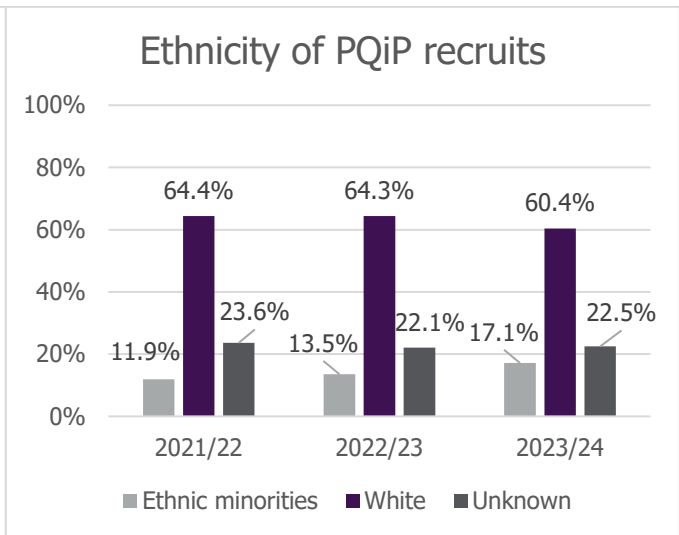
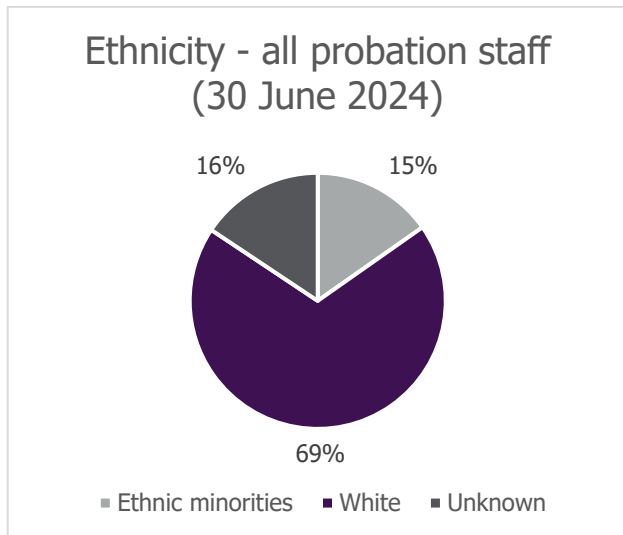
Ffigur 6: Oedran dechreuwyr y PQiP yn ystod blwyddyn ariannol 2023/2024

Roedd dros 50 y cant o dan 30 oed ar gyfer y rheini a oedd yn gwneud cais ar gyfer y PQiP ym mlwyddyn ariannol 2023/2024. Roedd yr adolygiad o'r ymgyrch farchnata ar gyfer carfan 16 yn cydnabod, er gwaethaf cyflwyno'r llwybr i bobl heb radd a marchnata wedi'i dargedu'n well, nad oedd unrhyw newid amlwg yn nosbarthiad oedran ymgeiswyr o ymgyrchoedd blaenorol. Nododd

rhai rheolwyr fod disgwyliaidau penodol ynghylch gweithio gyda phobl ar brawf o dan 25 oed, gan fod cydnabyddiaeth nad ydynt yn gwbl aeddfed eto, ac eto, er bod nifer uchel o hyfforddeion o dan yr oedran hwn hefyd, nid yw hyn yn cael ei ystyried yn llawn.

Ethnigrwydd

Mae'r data cenedlaethol ar gyfer staff sy'n dechrau ar y PQiP yn dangos gwelliant cadarnhaol yng nghyfran yr hyfforddeion o leiafrifoedd ethnig (gweler Ffigurau 7 ac 8).

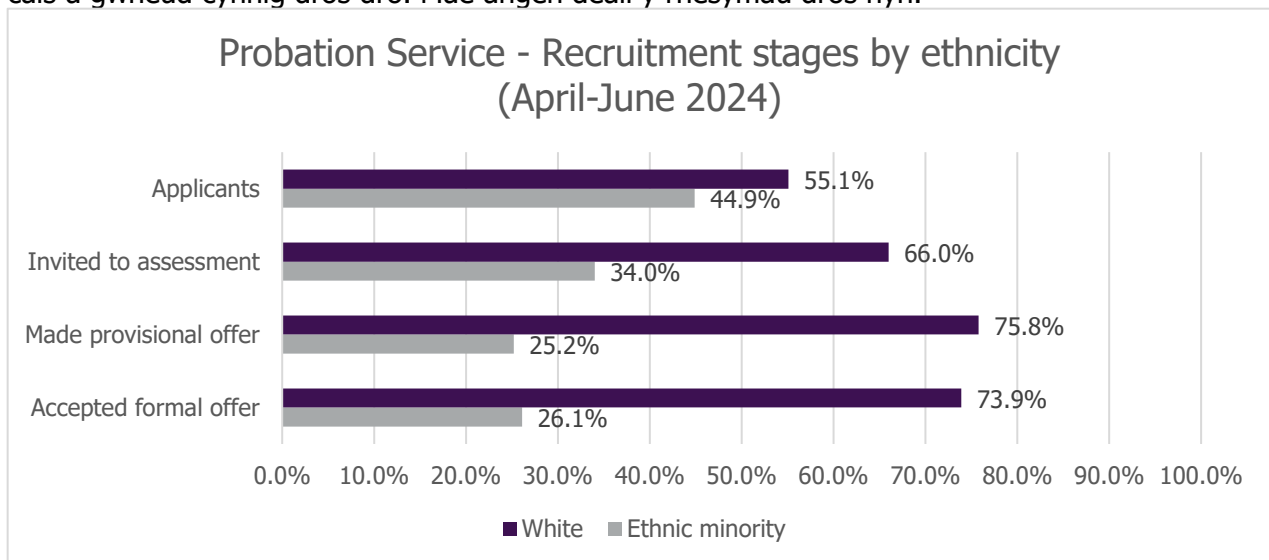


Ffigur 7: Ethnigrwydd yr holl staff prawf, o 30 Mehefin 2024 ymlaen

Ffigur 8: Ethnigrwydd recriwtiaid PQiP ar draws blynyddoedd ariannol, o 2021 i 2024

Yn ein trafodaethau rhanbarthol, clywsom nad yw hyn bob amser yn troi'n staffio cynrychioladol mewn Unedau Cyflawni Gwasanaeth Prawf Lleol, sy'n gallu bod â demograffeg wahanol iawn i'r rhanbarthau cyffredinol y maent wedi'u lleoli ynddynt. Roedd rhai gweithgareddau lleol yn digwydd mewn rhai rhanbarthau i ymgysylltu â chymunedau a chodi ymwybyddiaeth o wasanaethau prawf fel gyrfa. Mae rhai rhanbarthau wedi ymgymryd â gweithgarwch wedi'i dargedu i ymgysylltu â grwpiau cymunedol i godi ymwybyddiaeth o yrfaedd yn y Gwasanaeth Prawf.

Dangosir cyfran yr ymgeiswyr gwyn a lleiafrifol ethnig drwy'r camau recriwtio yn Ffigur 9, ac maent yn dangos bod cyfran yr ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig yn gostwng yn sylweddol rhwng gwneud cais a gwneud cynnig dros dro. Mae angen deall y rhesymau dros hyn.



Ffigur 9: Camau recriwtio'r Gwasanaeth Prawf yn ôl ethnigrwydd, Ebrill–Mehefin 2024

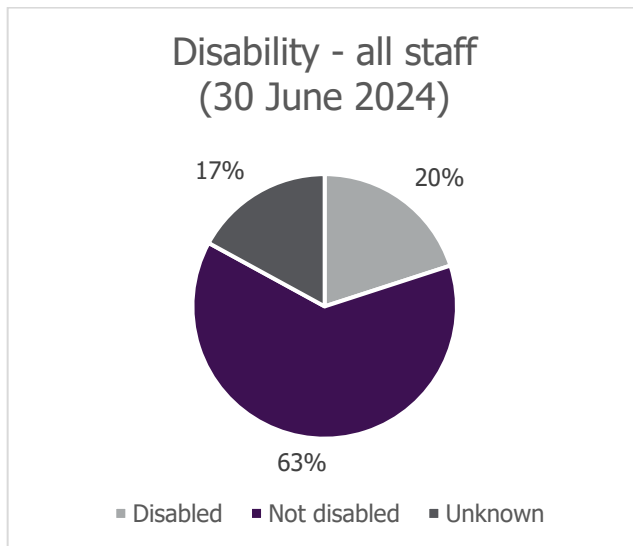
Yng Nghymru, clywsom am raglen beilot sydd â'r nod o wella amrywiaeth y gweithlu, fel y disgrifir isod.

Enghraifft o arfer da – swyddog gweithredu cadarnhaol, Cymru

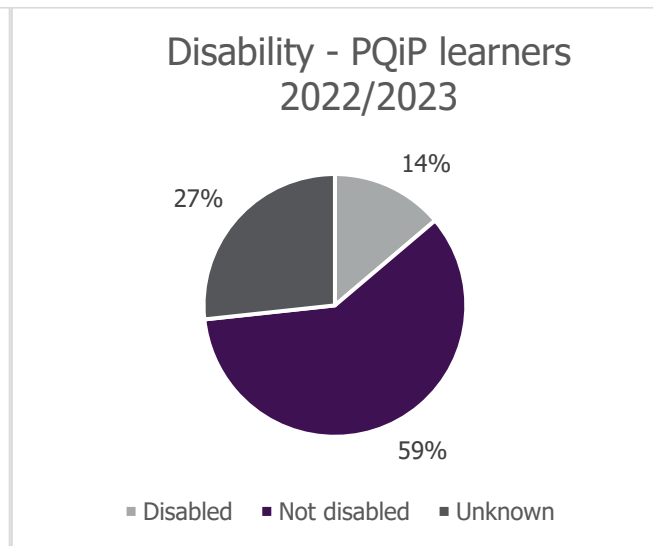
Mae'r Gwasanaeth Prawf yng Nghymru wedi penodi swyddog gweithredu cadarnhaol, a'i swyddogaeth yw hyrwyddo rolau'r Gwasanaeth Prawf, gan dargedu cymunedau ethnig leiafrifol i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd mwy amrywiol. Maent hefyd yn cynnig cynllun 'cyfaill' i gefnogi unigolion o gefndiroedd ethnig leiafrifol drwy'r broses recriwtio. Mae'n gynnar yn y prosiect i fesur y canlyniadau diriaethol, ond mae adborth gan randdeiliaid wedi bod yn gadarnhaol.

Iechyd ac anabledau

Mae'r data diweddaraf sydd ar gael yn dangos bod 20 y cant o staff y gwasanaeth prawf a 14 y cant o'r rhai a recriwtiwyd gan y PQiP wedi datgan bod ganddynt anabledd (gweler Ffigurau 10 ac 11).



Ffigur 10: Cyfran staff y Gwasanaeth Prawf sydd ag anabledd wedi'i ddatgelu, o 30 Mehefin 2024 ymlaen



Ffigur 11: Cyfran y dysgwyr PQiP a recriwtiwyd ag anabledd wedi'i ddatgelu yn ystod blwyddyn ariannol 2022/2023

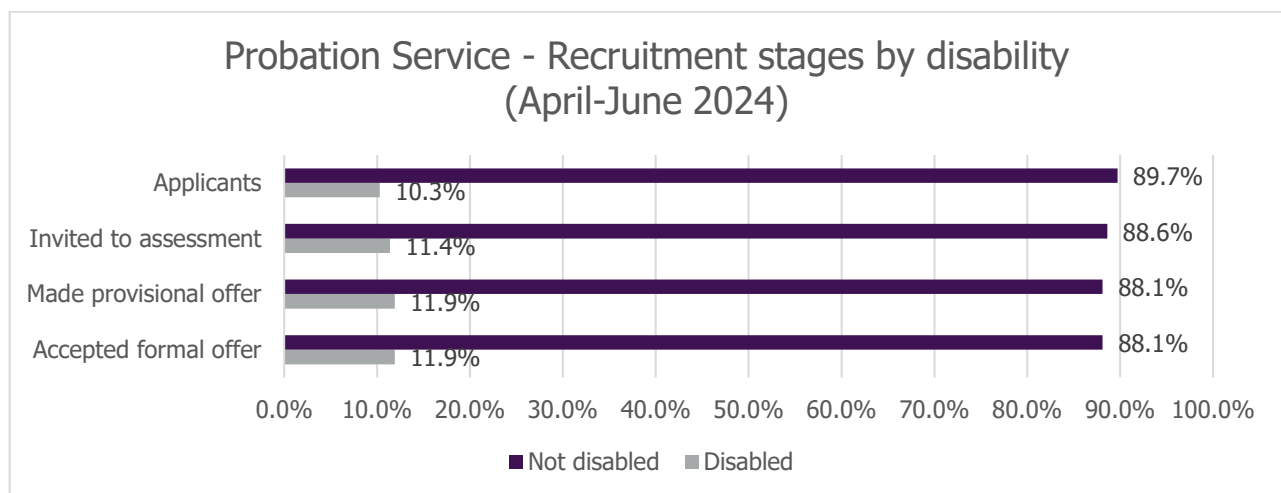
Roedd un gŵyn gyffredin a glywsom yn ystod ein gwaith maes yn ymwneud a chyrrathrebu gwael ynghylch anghenion iechyd staff newydd. Dywedodd rhai recriwtiaid wrthym, er eu bod wedi datgelu cyflyrau, nad oedd eu rheolwyr yn ymwybodol o'u hanghenion pan oeddent yn dechrau gweithio, ac nad oedd addasiadau rhesymol angenrheidiol ar waith. Y broses a fwriedir yw pan fydd anghenion sy'n gysylltiedig ag iechyd yn cael eu datgelu yn ystod y broses ymgeisio, caiff y rhain eu hasesu ar gyfer amrywiaeth o ganlyniadau posibl: yn gyntaf, os oes angen pryderon neu addasiadau i ganiatáu i'r ymgeisydd gyflawni ei rôl; yn ail, os oes angen asesiad sgrin arddangos neu offer; ac yn drydydd, yn achos anghenion mwy cymhleth, os oes angen asesiad iechyd galwedigaethol. Ar gyfer anghenion mwy cymhleth, mae angen cysylltu â Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol Lleol i drafod a all y gwasanaeth ddiwallu anghenion yr ymgeisydd mewn ffordd sy'n cael ei hystyried yn rhesymol ar gyfer y rôl y mae wedi ymgeisio amdani. Teimlwyd yn gyffredinol bod y broses yn gwella, ond mae angen gwella mewn ymarfer o hyd.

Dywedodd rheolwyr a Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn y rhan fwyaf o feysydd wrthym fod gwybodaeth yn aml ar goll pan ddechreuodd pobl, neu nad oedd adroddiadau cyn cyflogaeth yn ddigon manwl i ganiatáu iddynt wneud darpariaethau priodol. Hyd yn oed pan fydd ymgeiswyr wedi trosglwyddo o rolau eraill o fewn y Gwasanaeth Prawf neu'r Gwasanaeth Sifil ehangach, nid yw gwybodaeth am eu hanghenion yn cael ei throsglwyddo bob amser. Cawsom enghreifftiau o

recriwtiaid yn rhannu adroddiadau iechyd galwedigaethol ar ôl iddynt ddechrau a fyddai'n bwrw amheuaeth ar eu gallu i gyflawni eu rôl, hyd yn oed gydag addasiadau rhesymol, a oedd wedi achosi trallod i'r ymgeisydd a gwaith gormodol i'r rheolwr wrth geisio mynd i'r afael â'r materion. Mynegodd rheolwyr yn y Gwasanaeth Prawf bryderon nad oedd eu dealltwriaeth o ffitrwydd ar gyfer y rôl a rhai'r sefydliadau a oedd yn cwblhau'r asesiadau yn cyd-fynd, o bosibl oherwydd diffyg dealltwriaeth o realiti gweithredol gwaith prawf. Er eu bod eisiau darparu ar gyfer grŵp staff amrywiol, pwysleisiodd rheolwyr fod rhai awgrymiadau ar gyfer addasiadau rhesymol yn mynd ymhell y tu hwnt i'r hyn y gellid ei ystyried yn rhesymol yng nghyd-destun y rolau yr oeddent wedi cael eu penodi iddynt. Ym mhob achos, mae angen i reolwyr gweithredol ddeall anghenion eu staff cyn gynted â phosibl, er mwyn eu galluogi i gymryd pob cam posibl i wneud darpariaethau perthnasol ar gyfer staff newydd. Disgrifiodd un aelod a gafodd ei recriwtio effaith y ffaith nad oedd y broses hon yn gweithio'n effeithiol. Dywedodd wrthym:

“Cefais wybod bythefnos cynt fy mod i'n mynd i ddechrau gweithio, gan fod y cyfathrebu'n wael er bod pobl yn mynd ar drywydd pethau. Bu'n rhaid i mi drefnu gofal plant yn ystod y cyfnod hwnnw. Nid yw'n llifo'n ddi-dor o gwbl. Mae angen addasiadau rhesymol arnaf hefyd. Roedd angen adroddiad iechyd galwedigaethol arnaf ac mae cael pethau ar waith wedi cymryd dros bum mis hyd yma, ac nid yw popeth yn ei le o hyd.”

Yn wahanol i'r rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig eraill, nid yw cyfran yr ymgeiswyr ag anabledd yn lleihau drwy'r camau recriwtio (gweler Ffigur 12).



Ffigur 12: Camau recriwtio'r Gwasanaeth Prawf yn ôl anabledd, Ebrill–Mehefin 2024

Cyn-filwyr

Mae'r HMPPS yn cynnig trefniadau penodol i'r rheini sydd wedi gwasanaethu yn y lluoedd arfog a'u partner sifil neu eu priod. Drwy'r cynllun Ymlaen at Gyfiawnder, a gafodd ei dreialu yn 2023, gellir cynnig contractau cyfnod penodol am ddwy flynedd i ymgeiswyr llwyddiannus, gyda'r cyfle i symud i swyddi parhaol ar ôl cwblhau blwyddyn yn llwyddiannus. Mae'r cynllun ar gael i'r rheini sydd wedi bod yn y lluoedd arfog neu sydd i fod i adael o fewn 18 mis. Nod y cynllun hwn yn wreiddiol oedd denu swyddogion carchar ond mae wedi ehangu ei gylch gwaith i gynnwys rolau'r Gwasanaeth Prawf. Mae recriwtiaid yn cael cynnig cymorth ychwanegol drwy'r cynllun i wneud yr addasiad o fod yn y fyddin, a all gynnwys costau adleoli. Er bod nifer y staff sy'n dod drwy'r cynllun wedi bod yn isel, gyda dau weinyddwr achos a phum Swyddog Gwasanaethau Prawf, mae hon yn fenter gadarnhaol a fydd, gobeithio, yn parhau i dyfu. Dyfarnwyd Nod Rhagoriaeth y Comisiynwyr i'r cynllun.

2.9. Casgliadau a goblygiadau

Rhodddwyd cryn ymdrech a gweithgarwch i wella lefelau staffio yn y Gwasanaeth Prawf dros y blynyddoedd diwethaf, gan arwain at niferoedd uchel o recriwtiaid newydd. Fodd bynnag, oherwydd

y cynnydd yn y lefelau staffio targed, mae diffygion o hyd mewn graddau ymarferwyr. Ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, mae'n anodd deall y lefelau staffio'n glir gan fod dysgwyr y PQiP yn cael eu cyfrif yn eu nifer. Mae angen i drefniadau cynllunio'r gweithlu gael eu cefnogi'n well gan atebion TG sy'n haws eu defnyddio ac sy'n gwasanaethu anghenion timau rhanbarthol a chenedlaethol. Mae angen ymgynghori'n well er mwyn deall yr anghenion hyn.

Er bod y niferoedd sy'n ymuno â'r Gwasanaeth wedi bod yn addawol, mae angen ystyried yn ofalus hefyd a yw ymgeiswyr sydd â'r rhinweddau, y sgiliau a'r galluoedd iawn, sydd â dyheadau ar gyfer gyrfaedd hir yn y Gwasanaeth Prawf, yn cael eu denu a'u dewis. Mae angen addasu'r broses recriwtio i sicrhau bod ymarferwyr yn ymuno â'r gwasanaeth gyda disgwyliadau realistig am eu rolau, a'r sgiliau a'r gwytnwch cywir. Mae angen gwerthusiad cadarn i archwilio canlyniadau pob carfan o'r PQiP, er mwyn deall yn llawn pa ddulliau recriwtio sydd wedi cyflawni'r nifer fwyaf o unigolion sy'n cwblhau'n llwyddiannus a pherfformiad cadarnhaol tymor hwy mewn rolau Swyddog Prawf. Ar ben hynny, gellid dysgu gwersi o broffesiynau tebyg sy'n gofyn am lefel fwy cadarn o brofiad cyn ymuno, er mwyn arfogi staff newydd yn well ar gyfer y rolau y maent yn eu cyflawni. Rhoddir sylw i amrywiaeth y grŵp staff. Er hynny, mae angen gwneud mwy i ddeall pam mae dynion a phobl o leiafrifoedd ethnig yn cael canlyniadau recriwtio llai llwyddiannus na menywod ac ymgeiswyr gwyn.

3. Hyfforddiant

Mae'r adran hon yn edrych ar hyfforddiant y Gwasanaeth Prawf. Gan ddechrau gyda'r polisi a'r strategaeth gyffredinol, byddwn wedyn yn adrodd ar y trefniadau hyfforddi a chefnogi sydd ar waith ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, Swyddogion Prawf dan hyfforddiant, a Swyddogion Newydd Gymhwyso. Yn olaf, rydym yn ystyried cofrestr broffesiynol y Gwasanaeth Prawf a lansiwyd yn ddiweddar.

3.1. Polisi, strategaeth ac arweinyddiaeth

Mae *Strategaeth Recriwtio a Chadw'r Gwasanaeth Prawf (2021–2024)* (HMPPS, 2023a) yn cynnwys ymrwymiad i gefnogi arweinwyr i greu diwylliant dysgu sy'n dangos effaith hunanddatblygiad. Mae *Strategaeth Ddysgu ar gyfer y Gwasanaeth Prawf (2022–2024)* (HMPPS, 2022) yn nodi sut bydd y nod hwn yn cael ei gyflawni drwy fframwaith o bedwar categori dysgu: gorfodol, gofynnol ar gyfer y rôl, dymunol ar gyfer y rôl, a dewisol. Mae'r ddogfen yn cydnabod bod llwyth gwaith uchel wedi llesteirio gweithgarwch dysgu a datblygu, ond mae'n nodi dyhead y bydd hyn yn newid wrth i lwyth achosion leihau. Mae'n nodi'r pedwar nod strategol: rhoi'r dysgwr wrth galon dysgu, galluogi profiadau dysgu ystyrion ni waeth beth yw rôl y dysgwr; galluogi dysgwyr i flaenoriaethu amser a lle ar gyfer dysgu; gwneud y defnydd gorau posibl o dechnoleg i wella hygyrchedd ac ansawdd y dysgu a wneir; a chydweithio ar draws yr HMPPS gyda phartneriaid allanol, i greu profiadau dysgu sy'n cael effaith.

Mae cyfrifoldeb strategol dros ddysgu a datblygu bellach yn rhan o gyfarwyddiaeth trawsnewid darpariaeth HMPPS, ar ôl symud o raglen y gweithlu prawf. Mae gan dri thîm feysydd cyfrifoldeb penodol ar gyfer gwahanol elfennau o'r gwaith:

1. Mae swyddogaeth gallu'r gwasanaeth prawf yn atebol am strategaeth, polisiau, penderfyniadau cwricwlwm, a phrosiectau cenedlaethol sy'n ymwneud ag ymarfer prawf, gan gynnwys cymwysterau proffesiynol.
2. Mae cyfadran dylunio dysgu'r gwasanaeth prawf yn gyfrifol am reoli comisiynau a dylunio dysgu newydd, a gwerthuso a gwella'n barhaus y cynnyrch dysgu presennol y maent wedi'u dylunio.
3. Mae'r swyddogaeth cofrestru gweithwyr prawf proffesiynol yn gyfrifol am gyflwyno'r gofrestr broffesiynol fewnol ac mae i fod i ymgynghori ar ddatblygu hyn ymhellach, gydag uchelgais i symud tuag at reoleiddio allanol.

Mae'r gwaith o ddarparu dysgu a datblygu yn cyd-fynd â swyddogaeth darparu dysgu'r gwasanaeth prawf, wedi'i rannu'n dair is-swyddogaeth:

1. Swyddogaeth ganolog darparu'r gwasanaethau dysgu yw tîm o Swyddogion Prawf, Swyddogion Gwasanaethau Prawf, a staff sydd â phrofiad addysgu blaenorol, sydd ar wasgar yn ddaearyddol, sy'n cyflwyno modiwlau dysgu'r rhaglen PQiP a chwricwlwm y Swyddogion Gwasanaethau Prawf. Mae gan y tîm hwn gysylltiadau cryf â'r gyfadran ddylunio ac mae'n cydweithio ar gynhyrchion dysgu newydd. Mae hefyd yn sicrhau ansawdd y ddarpariaeth ac yn rhoi adborth dysgwyr i'r gyfadran ddylunio er mwyn mireinio cynnyrch. Mae'r holl ddigwyddiadau y mae'r tîm yn eu darparu ar-lein drwy Microsoft Teams, gyda hyd at 12 dysgwr mewn grŵp. Mae'r ddarpariaeth yn defnyddio gweithgareddau rhyngweithiol fel byrddau gwyn rhithwir, pleidleisiau, ystafelloedd ymneilltuo, clipiau fideo a sain, ac astudiaethau achos i gefnogi dysgu. Trefnir digwyddiadau, a chofnodir presenoldeb ar lwyfan My Learning. Cyflwynodd y tîm hwn 15 o gynhyrchion yn ystod 2023, gan gynnig 34,000 o lefydd dysgu.
2. Yr ail swyddogaeth yw'r swyddogaeth gwasanaethau dysgu rhanbarthol, sy'n cynnwys arweinwyr dysgu'r gwasanaeth prawf, rheolwyr dysgu, aseswyr tiwtoriaid ymarfer, aseswyr

cymhwyster galwedigaethol lefel 3, rheolwyr prosiect a gweinyddwyr. Cylch gwaith y grŵp hwn yw cyflwyno'r rhaglen PQiP o fewn rhanbarthau.

3. Y drydedd elfen yw'r tîm llwybrau proffesiynol ar gyfer y gwasanaeth prawf, sy'n rheoli contractau allanol, gan gynnwys y sefydliadau addysg uwch, sy'n cyflwyno elfen academaidd y rhaglen PQiP. Mae'r tîm hwn yn gyfrifol am y ganolfan Cymwysterau Galwedigaethol a'r bwrdd cynnydd y cyfeirir dysgwyr ato os bydd pryderon ynghylch eu cynnydd yn codi. Yn ddiweddar, mae'r tîm hwn hefyd wedi dechrau goruchwyllo'r trefniadau TG o'r broses gynefino ar gyfer PQiP.

Mae gwaith dysgu a datblygu yn cael ei oruchwyllo gan amrywiaeth o fforymau llywodraethu, gan gynnwys bwrdd perfformiad dysgu a datblygu'r gwasanaeth prawf, a'i gylch gorchwyl yw adolygu a dadansoddi data perfformiad a gwybodaeth reoli sy'n ymwneud â dysgu a datblygu, gan gymryd camau lle bo angen i sbarduno gwelliant. Mae uwch dîm rheoli model dysgu a datblygu hefyd, a'i rôl yw darparu cyfeiriad strategol a llywodraethu, gan sicrhau bod adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithiol, a bod dyblygu'n cael ei leihau.

Fframwaith cyflog sy'n seiliedig ar gymhwysedd (CBF)

Ym mis Ebrill 2022, lansiodd y Gwasanaeth Prawf y CBF, yn dilyn cyfnod prawf o flwyddyn. Roedd y newid yn cysoni'r Gwasanaeth Prawf â'r Gwasanaeth Sifil ehangach drwy roi terfyn ar ddatblygiad cyflog awtomatig. Er mwyn symud ymlaen ar eu graddfa gyflog, mae'n ofynnol i staff nad ydynt eisoes ar y brig ddangos cymhwysedd yn eu rôl. Mae tair lefel: uwch ar gyfer staff sydd wedi datblygu a dangos meistrolaeth; canolradd ar gyfer staff sydd wedi'u sefydlu yn eu rôl ac wedi ymarfer yn eu sgiliau, a staff sydd wedi datblygu gwybodaeth gadarn ac ymarfer profedig; a mynediad ar gyfer staff sy'n newydd i'r rôl neu'r set sgiliau, neu sydd newydd ddechrau eu datblygu. Er mwyn derbyn datblygiad cyflog, rhaid i staff y Gwasanaeth Prawf ddangos cymhwysedd mewn chwe maes, beth bynnag fo'r rôl: risg, deddfwriaeth, polisi a gweithdrefnau, darparu gwasanaeth, gwaith tîm, a gwneud penderfyniadau. Rhaid i reolwyr gofnodi bod eu haelod o staff wedi cyflawni cymhwysedd drwy sgwrs gloi ar ddiwedd y flwyddyn ariannol, er mwyn caniatáu iddo dderbyn y datblygiad cyflog.

Mae staff a rheolwyr o'r farn bod proses y Fframwaith yn fiwrocraataidd, heb fawr o effaith ystyrlon ar gymhwysedd. Mynegodd rhai rheolwyr bryderon ei fod yn lleihau'r dysgu i ymarfer 'ticio blychau', ac ni ddylai hyn fod yn wir. Dywedodd llawer o'r staff fod y broses yn sbarduno llawer o weithgarwch i gwblhau hyfforddiant gorfodol o fewn terfynau amser y broses, a dywedodd llawer mai dim ond cwblhau'r hyfforddiant gofynnol i fodloni gofynion y Fframwaith yw eu cymhelliant, a'u bod yn rhoi ychydig iawn o sylw iddo. Dywedodd rhai Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol wrthym nad oeddent yn deall y broses ac roeddent yn teimlo ei bod yn ffordd rhy gymhleth o fynd i'r afael â datblygiad cyflog awtomatig nad oedd yn cyd-fynd â phrosesau'r Gwasanaeth Sifil.

3.2. Cynefino

Dylai pob aelod o staff sy'n ymuno â'r Gwasanaeth Prawf gael cyfnod cynefino, gan eu cyflwyno i'r Gwasanaeth a'u rôl. Mae'r canllaw fframwaith cynefino cenedlaethol, a gyflwynwyd ym mis Mawrth 2024, yn nodi'r disgwiliadau o ran sut dylai rhanbarthau gynefino staff. Mae'r ddogfen yn cydnabod bod gan ranbarthau eu trefniadau eu hunain ac nad yw wedi'i chynllunio i ddisodli'r rhain; yn hytrach, fe'i datblygwyd mewn ymateb i adborth gan staff a oedd yn ansicr ynghylch sut roedd eu rôl yn cyd-fynd â'r system cyfiawnder troseddol ehangach a sut roedd gwaith rhannau eraill o'r Gwasanaeth Prawf yn cyd-fynd â'u rôl. Mae'r ddogfen yn ymdrin â gweithgareddau a ddylai ddigwydd yn ystod y tair wythnos gyntaf yn y swydd ac mae'n ganllaw defnyddiol i reolwyr, yn enwedig o ran y gweithgareddau y dylent gefnogi gweithiwr newydd i'w cwblhau. Fel rhan o'n gwaith maes arolygu, gwelsom rywfaint o weithgarwch cynefino ar gyfer pobl newydd sy'n dechrau gyda'r PQiP, gan gynnwys cyflwyno deunyddiau a ddatblygwyd fel rhan o'r fframwaith hwn, gan gynnwys deunyddiau wedi'u cofnodi am y daith drwy'r system cyfiawnder troseddol. Roeddem yn teimlo bod y deunyddiau'n ddiddorol, gan roi trosolwg defnyddiol o sut mae gwaith prawf yn cyd-fynd â'r system cyfiawnder troseddol.

Dyweddod rhai o'r staff a ymunodd â'r Gwasanaeth yn ddiweddar fod eu rheolwyr wedi dweud wrthynt am drefnu i gysgodi timau eraill fel rhan o'u cyfnod cynefino. Fodd bynnag, roeddent yn teimlo bod hyn yn frawychus gan nad oeddent bob amser yn gwybod at bwy i droi ac roeddent yn ymwybodol o ba mor brysur oedd staff, a oedd yn golygu nad oeddent bob amser yn cyflawni'r gweithgaredd a ragwelwyd. Ni ddyrannwyd mentor neu gyfaill i bob aelod o staff, fel yr awgrymwyd yn y fframwaith, a allai fod wedi cefnogi'r gwaith o drefnu'r gweithgareddau hyn. Roedd Swyddogion Gwasanaethau Prawf mewn rhai rhanbarthau wedi sefydlu fforymau sgwrsio i drafod eu profiadau, a oedd yn ddefnyddiol yn eu barn nhw.

Disgrifiodd rhai o'r Swyddogion Gwasanaeth Prawf a recriwtiwyd yn ddiweddar brofiadau gwael o'r broses gynefino a theimlent fod angen proses well; nid oedd rhai wedi cael eu dangos o amgylch yr adeilad yr oeddent wedi'i leoli ynddo, tra nad oedd eraill wedi cael mynediad at liniadur ers ychydig wythnosau, a oedd yn cyfyngu ar yr hyn y gallent ei wneud. Yn yr achosion gwaethaf, nid oedd rheolwr ar gael i'w cyfarfod ar eu diwrnod cyntaf. Roedd manteision cynefino'n dda yn amlwg i'r rheini a oedd wedi cael profiad cadarnhaol ac a oedd yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u gwerthfawrogi ar unwaith.

Dyweddod timau dysgu a datblygu rhanbarthol wrthym eu bod yn cydnabod yr angen i gefnogi Swyddogion Gwasanaethau Prawf sy'n ymuno â'r sefydliad; fodd bynnag, roeddent yn teimlo bod hyn yn her gan fod eu hadnoddau'n seiliedig ar gefnogi unigolion PQiP yn unig. Lle'r oedd nifer y ceisiadau am PQiP wedi cynyddu, roedd rhai rhanbarthau wedi gorfod lleihau eu hymwneud â chynefino Swyddogion Gwasanaethau Prawf a hyfforddiant cynnar.

3.3. Hyfforddiant Prawf

Fel yr amlinellir yn y *Strategaeth Ddysgu ar gyfer y Gwasanaeth Prawf (2022–2024)* (HMPPS, 2022), mae pedwar categori dysgu: gorfodol, gofynnol ar gyfer y rôl, dymunol ar gyfer y rôl, a dewisol.

Hyfforddiant gorfodol

Mae'r rhain yn gyrsiau y mae'n rhaid i bob ymarferydd eu cwblhau, ac maent yn cynnwys modiwlau fel disgwyliaidau'r Gwasanaeth Sifil, gwrth-dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd, iechyd a diogelwch, diogelwch a diogelu data, ymwybyddiaeth o ddiogelu plant, eDdysgu diogelu oedolion, ac eDdysgu ymwybyddiaeth o gam-drin domestig. Mae cyrsiau ar-lein wedi'u hwyluso hefyd ar gyfer diogelu oedolion, diogelu plant, a cham-drin domestig. Mae'r cyfraddau cwblhau'n amrywio, ond mae gan y modiwlau eDdysgu sy'n ymwneud â diogelu gyfraddau cwblhau uchel erbyn hyn. Mae cyfraddau cwblhau ar gyfer digwyddiadau a hwylusir ar-lein yn gwella ond maent yn is, a llai na 50 y cant ar gyfer pob cwrs.

Rhaid cwblhau hyfforddiant gorfodol yn flynyddol, bob dwy flynedd, neu bob tair blynedd, yn dibynnu ar y cwrs. Dywedodd ymarferwyr eu bod yn mynd drwy ddysgu gorfodol cyn gynted â phosibl ac nad ydynt bob amser yn ymgysylltu'n llawn â'r deunyddiau. Un sylw nodweddiadol a glywsom gan lawer oedd:

“Dim ond i'w ticio ar gyfer y CBF y byddwn ni'n gwneud e-Ddysgu gorfodol. Rwy'n clicio arno cyn gynted â phosibl ac ychydig ydw i'n ei elwa ohono.”

Roedd rhai ymarferwyr yn gweld gwerth mewn gallu dychwelyd i eDdysgu ac edrych yn ôl dros ddeunyddiau, ac yn gweld hyn yn un o fanteision y dull hwn o ddysgu.

Dysgu sylfaen a hyfforddiant sy'n benodol i'r rôl

Mae'r fframwaith cwricwlwm dysgu a datblygu PQiP a Swyddogion Gwasanaethau Prawf, a ddiweddarwyd ym mis Mawrth 2024, yn nodi cwricwlwm diwygiedig a gynlluniwyd i sicrhau bod dysgwyr PQiP a Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn meddu ar y sgiliau, y wybodaeth a'r ddealltwriaeth graidd sy'n ofynnol ar gyfer eu rolau. Mae'r ddogfen yn disgrifio bod addasiadau wedi cael eu gwneud yn dilyn adborth am ddilyniant a swmp y wybodaeth yn y fersiwn flaenorol, bod rhai dysgwyr wedi cael eu llethu gan wybodaeth, heb fawr o gyfle i ymarfer, gwreiddio a chymhwyso sgiliau craidd. Mae'r fframwaith diwygiedig felly'n seiliedig, yn rhannol, ar gyflwyno

dysgu ar adeg yr angen. Mae'r fframwaith hefyd yn datgan y dylai'r cynnig ar gyfer dysgwyr PQiP a Swyddogion Gwasanaethau Prawf fod yn deg.

Y modiwlau canlynol yw'r gyfres gyfredol o ddysgu sylfaen y mae Swyddogion Gwasanaethau Prawf a dysgwyr PQiP yn ei derbyn.

Dysgu Sylfaen 1	(FL1): Sgiliau craidd a chysyniadau allweddol	E-Ddysgu un awr
Dysgu Sylfaen 2	(FL2): Rheoli risg, asesu risg a chynllunio dedfrydau (eDdysgu)	E-Ddysgu dwy awr
Dysgu Sylfaen 3	(FL3): Sgiliau craidd a chysyniadau allweddol (diwrnodau 1 a 2)	Dysgu dau ddiwrnod wedi'i hwyluso
Dysgu Sylfaen 4	(FL4): Hanfodion risg	Dysgu un diwrnod wedi'i hwyluso
Dysgu Sylfaen 5	(FL5): Sgiliau ymarferwyr y system asesu troseddwy (OASys)	Dysgu un diwrnod wedi'i hwyluso
Dysgu Sylfaen 6	(FL6): Sgiliau ysgrifennu adroddiadau a chyflwyno	eDdysgu ac ymarfer sgiliau
Dysgu Sylfaen 7	(FL7): Asesu risg, rheoli risg a chynllunio dedfrydau	Dysgu un diwrnod wedi'i hwyluso
Dysgu Sylfaen 8	(FL8): Myfyrio ar sgiliau craidd a chysyniadau allweddol	Dysgu un diwrnod wedi'i hwyluso

Yn ogystal, mae amrywiaeth o ddysgu gofynnol arall, gan gynnwys hyfforddiant ar y system rheoli achosion nDelius, ymwybyddiaeth o ymarfer sy'n ystyriol o drawma (eDdysgu), camddefnyddio sylweddau (eDdysgu), cyflwyniad i iechyd meddwl (eDdysgu), gweithio gydag unigolion sy'n cyflawni troseddau rhywiol (eDdysgu ac ymarfer sgiliau), adalw (eDdysgu), y broses cyrffiw cyfyngu i'r cartref (eDdysgu), parôl a gwrandawriad llafar (eDdysgu ac wedi'i hwyluso yn rhithiol), a threfniadau amlasiantaethol ar gyfer amddiffyn y cyhoedd (MAPPA) (e-ddysgu).

Roedd y rhan fwyaf o ranbarthau'n ategu'r hyfforddiant ar rai o'r pynciau hyn gyda'u cynnyrch eu hunain, a ddarparwyd gan Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer. Yn benodol, dywedwyd nad oedd hyfforddiant canolog OASys yn ddigonol ac roedd angen sesiynau ychwanegol i feithrin cymhwysedd.

Mae'r gyfadran ddylunio yn dyfeisio ac yn gwerthuso'r cynnyrch dysgu craidd sy'n sail i hyfforddiant ymarferwyr. Mae fframwaith ar waith sy'n nodi sut dylai cynhyrchion gynnwys gwerthusiad o ddechrau'r dyluniad, er mwyn deall sut bydd effaith y cynnyrch yn cael ei mesur. Gellir gwerthuso ar bedair lefel, i gofnodi ymateb a chmau gweithredu wedi'u cynllunio yn syth ar ôl cwblhau, dysgu o'r digwyddiad, cymhwyso a newid ymddygiad a gofnodir yn ddiweddarach, a mesurau eraill i gofnodi effaith y cynnyrch ar draws pob dysgwr – er enghraifft, gwelliant mewn maes ymarfer penodol. Gellir galw ar y panel ymgynghorol ar ddysgu'r gwasanaeth prawf hefyd i roi cyngor ar werthuso. Mae hwn yn fframwaith cynhwysfawr a ddylai ddarparu trosolwg trylwyr o'r effaith os caiff ei gwblhau yn ôl y bwriad; fodd bynnag, mae cyfran y dysgwyr sy'n rhoi adborth yn isel ar gyfer rhai cynhyrchion, a allai gamystumio'r adborth. Roedd y safbwyntiau a fynegwyd gan ddysgwyr, rheolwyr ac Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer am rai o'r cynnyrch hyfforddi yn ystod ein gwaith maes yn wahanol i'r rhai a gasglwyd gan y gyfadran ddylunio. Er enghraifft, clywsom gwynion mynych am ansawdd hyfforddiant OASys, ond dywedodd y gyfadran ddylunio fod y cwrs wedi cael ymatebion cadarnhaol.

Yn ystod ein gwaith maes, roedd arolygwyr yn gallu arsylwi ar y gwaith o gyflwyno rhai o'r modiwlau dysgu sylfaenol. Yn ein harsylwadau, gosododd yr hwyluswyr ganlyniadau dysgu clir yn y

rhan fwyaf o ddigwyddiadau, ac egluro'r hyn y gallai'r rhai a oedd yn bresennol ei ddisgwyl o'r digwyddiad. Yn gyffredinol, canfu'r arolygwyr fod y dulliau cyflwyno'n addas ar gyfer y deunyddiau, er nad oedd elfennau ymarfer sgiliau bob amser yn cael eu cyflwyno fel y bwriadwyd; er enghraifft, nid oedd hyfforddwr yn gallu monitro grwpiau trafod ac felly nid oeddent yn ymwybodol o natur y trafodaethau a gynhaliwyd. Sylwyd ar rai materion pan oedd y rhai a oedd yn bresennol yn ceisio llywio drwy blatfformau fel OASys, ac, oherwydd darpariaeth ar-lein, ni allai'r hyfforddwr eu cefnogi'n effeithiol bob amser. Roedd yr hwyluswyr a welsom yn fedrus yn darparu hyfforddiant ac roedd y rhan fwyaf yn wybodus am y pwnc. Ar rai achlysuron, dywedodd yr hwyluswyr nad oeddent yn gyfarwydd ag ymarfer prawf, a allai danseilio hyder yn eu darpariaeth.

Dulliau hyfforddi

Ym mis Ionawr 2024, fe wnaeth tîm ymarfer seiliedig ar dystiolaeth HMPPS gynhyrchu *Hyfforddiant i Ymarferwyr Prawf: Beth sy'n Gweithio?* Mae'r ddogfen hon yn crynhoi'r dystiolaeth orau sydd ar gael ar gyfer y ffyrdd mwyaf effeithiol o ddarparu hyfforddiant i ymarferwyr prawf. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod meithrin cymhelliant dysgwyr i ymgysylltu â hyfforddiant yn gwella'r posibilrwydd o gadw a defnyddio sgiliau. Mae angen creu cyfleoedd i fyfyrion ar eu dysgu a'u sgiliau ymarfer er mwyn gwreiddio'r dysgu mewn ymarfer. Mae'r gwerthusiad yn ystyried dulliau cyflwyno ac yn canfod y gall eDdysgu a dysgu ar-lein fod yr un mor effeithiol, os nad yn fwy effeithiol, â gweithgarwch wyneb yn wyneb ar gyfer adeiladu gwybodaeth a chyfleu gwybodaeth; fodd bynnag, mae diffyg dystiolaeth am effaith dysgu ar-lein neu eDdysgu ar ddatblygu sgiliau a chymhwyso dysgu i ymarfer proffesiynol. Ymhellach, mae'n datgan:

'Mae gwerthusiadau hyfforddiant prawf yn dangos bod rhyngweithio rheolaidd, ystyrion a phersonol gyda hyfforddwr/tiwtoriaid a chymheiriaid yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan ddysgwyr, a'u bod yn bwysig o ran ysgogi ymarfer myfyriol, sy'n gallu bod yn anoddach ei gyflawni drwy eDdysgu neu ar-lein.'

Daw'r adolygiad i'r casgliad mai dysgu wyneb yn wyneb yw'r dull mwyaf buddiol i ddarparu gweithgareddau ymarfer myfyriol, yn enwedig lle nad yw'r cyfranogwyr eisoes yn adnabod ei gilydd na'r tiwtor, gan gydnabod ei bod yn cymryd amser i ymddiried a meithrin ymdeimlad o ddiogelwch i ymarfer sgiliau ac i fyfyrion ystyrion.

Mae'r adolygiad yn darparu dadansoddiad gwerthfawr o drosglwyddo dysgu a sut mae'r wybodaeth a'r sgiliau a enillir drwy weithgareddau yn cael eu cynnal ac yn arwain at welliannau ystyrion mewn ymarfer yn y tymor byr a'r tymor hwy. Gall nifer o elfennau gynyddu effeithiolrwydd trosglwyddo dysgu, gan gynnwys nodau dysgu penodol ar gyfer digwyddiadau, goruchwyliaeth ac adborth o ansawdd da, neu hyfforddiant sy'n cefnogi'r dysgu i gael ei wreiddio. Cydnabyddir hefyd bod diwylliant y sefydliad yn hanfodol i drosglwyddo dysgu; mewn geiriau eraill, os yw hyfforddiant yn cael ei werthfawrogi'n gyffredinol, mae'n fwy tebygol o fod yn effeithiol.

Mae ein gwaith maes yn cefnogi'r canfyddiadau hyn yn llawn. Roedd mynychwyr ein grŵp ffocws, ymatebwyr i'r arolwg, a'r rhai a gyfwelwyd yn cydnabod yn gyffredinol bod lle ar gyfer eDdysgu a darparu ar-lein, ond bod y cydbwysedd wedi gwyrho'n rhy bell tuag at y dulliau hyn. Roedd dealltwriaeth dda o effeithlonrwydd dysgu rhithwir, ac roedd llawer o staff, yn enwedig y rhai â chyfrifoldebau gofalu, yn ddiolchgar am beidio â gorfod teithio'n bell i fynychu pob digwyddiad hyfforddi gofynnol. Fodd bynnag, roedd y rhan fwyaf o bobl y buom yn siarad â nhw hefyd yn gweld sawl anfantais i ddysgu rhithwir. Er bod canllawiau ar gyfer hyfforddiant yn cynghori bod dysgwyr sy'n ymuno â digwyddiadau ar-lein yn gwneud hynny o fan preifat tawel, lle na fydd neb yn tynnu eu sylw neu'n tarfu arny'n nhw, y realiti oedd nad oedd hyn yn digwydd bob amser. Dywedodd dysgwyr bod eu sylw'n aml yn cael ei dynnu at negeseuon e-bost, negeseuon Microsoft Teams, neu gydweithwyr a oedd, er eu bod yn cydnabod eu bod ar hyfforddiant, yn aml yn gofyn iddynt gwblhau tasg er gwaethaf yr ymrwymiad hwn. Dywedodd rhai dysgwyr eu bod yn cael trafferth dod o hyd i fannau tawel yn eu swyddfa, neu gartref hyd yn oed, ac felly roedd yn rhaid iddynt ymuno o'u desgiau mewn swyddfeydd cynllun agored, a oedd yn llai na delfrydol. Dywedodd llawer y buom yn siarad â nhw mai anaml iawn y byddent yn ymgysylltu mor drwyadl â dysgu ar-lein, ag y byddent mewn ystafell ddogarth. Dywedodd y rhai a fynychodd hyfforddiant ar-lein, er

bod yr hwyluswyr yn aml yn gofyn i bobl gadw eu camerâu ymlaen, nad oedd hyn bob amser yn cael ei ddilyn. Fel rhan o'n gwaith maes, roeddem yn gallu arsylwi ar rai digwyddiadau hyfforddi, a gwelsom hefyd fod hyn yn wir; nid oedd rhai a oedd yn bresennol yn weladwy ac nid oeddent yn rhoi llawer o arwydd eu bod yn ymwneud â'r deunyddiau. Mewn un enghraifft, gellid gweld bod gan ddysgwr deledu ymlaen yn ystod y digwyddiad. Mae ystafelloedd ymneilltuo rithwir yn aml yn cael eu defnyddio i alluogi cyfranogwyr i ymarfer sgiliau, ond mae ein gwaith maes a'n harsylwadau uniongyrchol yn dangos mai anaml y defnyddiwyd y cyfleoedd hyn fel y bwriadwyd. Un sylw nodweddiadol a glywsom oedd:

“Rydw i wedi cael llawer o achosion lle rydyn ni'n cael ein rhoi mewn ystafelloedd ymneilltuo i wneud ymarfer sgiliau ac nid oes neb yn troi eu camera ymlaen nac yn siarad.”

Dywedodd rhai ymarferwyr wrthym eu bod yn anghyfforddus yn chwarae rôl gyda phobl nad oeddent yn eu hadnabod mewn lleoliad rithwir, ond eu bod yn teimlo y byddent mewn sefyllfa wyneb yn wyneb yn gallu datblygu ymdeimlad o ddiogelwch ac ymgysylltu'n llawnach.

Clywsom hefyd gan amrywiaeth o ffynonellau, gan gynnwys ymarferwyr, rheolwyr, uwch arweinwyr, Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer a thiwtorïaid prifysgol, nad oedd yn briodol nac yn effeithiol ceisio meithrin sgiliau i gefnogi ymgysylltu wyneb yn wyneb â phobl ar brawf drwy ddulliau ar-lein. Roedd llawer yn adlewyrchu'r farn bod angen i hyfforddiant efelychu realiti cyn belled ag y bo modd, er mwyn galluogi ymarferwyr i ddod yn ymwybodol o'u hymddygiad di-eiriau a'r effaith y gall y rhain ei chael ar berthnasodd. Dywedodd un ymarferydd wrthym:

“Mae'r hyfforddiant ar-lein i raddau helaeth erbyn hyn; nid yw'n addas ar gyfer bod yn ymarferydd myfyriol na meithrin sgiliau perthynol.”

Yn ystod ein gwaith maes, pan ofynnwyd am brofiadau hyfforddi cyffredinol ymarferwyr, disgrifiodd y rhan fwyaf i ddechrau ddigwyddiadau sy'n canolbwyntio ar brosesau, fel sut i ddefnyddio nDelius neu lywio drwy OASys. Dim ond ar ôl cael eu hannog y clywsom am ddysgu sydd wedi'i anelu at eu cefnogi i feithrin sgiliau ymgysylltu â phobl ar brawf, strwythuro sesiynau goruchwyllo, neu arferion ymddygiad fel modelu rhag-gymdeithasol neu sut i hyrwyddo ymataliad. Roeddem yn bryderus bod mwy o bwyslais ar yr agweddau mwy diriaethol ar ddysgu, yn hytrach nag ar y sgiliau cymhleth sy'n cymryd mwy o amser i'w datblygu. Mae adolygiad *Hyfforddiant i Ymarferwyr Prawf: Beth sy'n Gweithio?* yn disgrifio ymchwil sy'n awgrymu bod cynnydd ar gysyniadau mwy haniaethol yn debygol o gael ei gollu heb arfer cyson ac adborth. Drwy ein gwaith maes, gwelsom, er bod rhywfaint o gymorth ar gael drwy gymorth Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer ar gyfer dysgwyr PQiP, nad oedd y dilyniant hwn yn gyson yn rhan o brofiadau dysgu ymarferwyr ac, yn gyffredinol, nid oedd yn ddigonol.

3.4. Swyddogion Gwasanaethau Prawf

Fe wnaethom ddylunio ein grwpiau ffocws i ddod ag ymarferwyr â maint tebyg o brofiad yn eu rôl at ei gilydd. Roedd ymarferwyr a oedd wedi bod yn y swydd am gyfnodau hwy yn aml yn disgrifio profiad gwael o hyfforddiant; dywedasant wrthym nad oedd rhaglen glir i'w dilyn, a'u bod yn aml yn teimlo bod disgwyl iddynt ddechrau gweithio gyda phobl ar brawf heb fawr o arweiniad na chyfarwyddyd. Er bod Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn cael eu hannog i arsylwi ar ymarfer, roedd hyn fel arfer ar sail ad-hoc ac roeddent yn aml yn dibynnu ar ddod o hyd i gydweithwyr a oedd yn fodlon gadael iddynt gysgodi, yn hytrach na chael eu cynllunio ar eu cyfer. Un sylw nodweddiadol a glywsom oedd:

“Roeddwn i'n meddwl ei fod yn broses ryfedd, a bod yn onest. Mae bron fel eich bod yn cael eich parasiwtio i swyddfa ac yn cael cyfarwyddyd i fwrw ymlaen â hi. Pan fyddwch chi'n cael eich gollwng mewn swyddfa, rydych chi bron â chael eich gadael ar eich pen eich hun.”

“Roedd fy mhrofiad o 'hyfforddi' yn y rôl hon yn golygu addysgu fy hun yn bennaf, dysgu yn y gwaith a gellid dadlau ei fod dan bwysau.”

Roedd recriwtiaid mwy diweddar yn fwy cadarnhaol, gan ddisgrifio strwythur cliriach i'w hyfforddiant, gyda sylwadau nodweddiadol yn cynnwys:

“Cefais hyfforddiant cynhwysfawr iawn, roedd y llyfryn Porth at Ymarfer hefyd yn dda.”

“Rydw i'n credu bod yr hyfforddiant rydyn ni'n ei gael yn ein paratoi'n ddigonol ar gyfer y swydd, ac rydw i wedi bod yn hapus iawn gyda safon yr hyfforddiant rydyn ni wedi'i gael.”

“Mae'r hyfforddiant ar-lein yn bennaf gyda rhai sesiynau wyneb yn wyneb. Mae'r hyfforddiant ar-lein wedi bod yn dda iawn i mi. Mae'n fwy rhyngweithiol nag yr oeddwn yn ei feddwl, mae'r cyflymder yn gweithio'n dda ac mae'r cynnwys yn berthnasol ac wedi'i drefnu'n dda. Mae'r hyfforddwyr yn wybodus ac yn barod i helpu.”

Mynegwyd amrywiaeth o safbwyntiau am y dilyniant; roedd rhai Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn teimlo bod angen iddynt fod wedi cael hyfforddiant ar nDelius yn syth wedi iddynt ymuno, tra bod eraill a oedd wedi cael eu hyfforddi'n gynnar yn teimlo eu bod wedi anghofio llawer ohono erbyn yr amser y dyrannwyd achosion iddynt, fisoedd yn ddiweddarach. Clywsom hefyd fod rhywfaint o'r dysgu cynnar yn ymddangos yn haniaethol, gan nad oedd gan ddysgwyr y profiad i wneud y cysylltiadau angenrheidiol rhwng yr hyn yr oeddent yn ei ddysgu a sut i'w gymhwyso. Dywedodd un Swyddog Gwasanaethau Prawf wrthym:

“Ar y dechrau, mae cymaint o acronymau, a 'dydych chi ddim yn gwybod beth dydych chi ddim yn ei wybod', byddai'n ddefnyddiol tacluso'r rhain a chael rhywfaint o adolygu i wneud yn siŵr eich bod yn gwneud pethau'n iawn. Doeddwn i ddim yn gwybod pethau am gofrestrau risg. Felly, er i mi wneud nodiadau yn ystod llawer o'r eDdysgu ... gan nad oedd gen i unrhyw achosion, doeddwn i ddim yn gwybod sut i wneud hyn, a dim ond pan ges i achosion roedd hyn yn gwneud synnwyr.”

Teimlai'r rhan fwyaf o'r Swyddogion Gwasanaethau Prawf y byddai cael mentor wedi bod o fudd iddynt, ond ychydig a oedd wedi cael y cyfle hwn. Roedd nifer fach o Swyddogion Gwasanaethau Prawf wedi derbyn adborth strwythuredig ar eu gwaith, ar wahân i ansawdd eu hasesiadau OASYS. Disgrifiwyd hyfforddiant OASYS yn aml fel rhywbeth anaddas i'w bwrpas gan nad oedd yn eu paratoi'n ddigonol i ddeall y broses asesu risg a sut i osod eu hasesiad yn y fformat gofynnol. Ychydig o Swyddogion Gwasanaethau Prawf a ddywedodd bod rhywun wedi bod yn arsylwi ar eu hymarfer.

Thema gref gan Swyddogion Gwasanaethau Prawf oedd diffyg dilyniant i hyfforddiant. Ni allai llawer y buom yn siarad â nhw ddisgrifio sut y sicrhawyd eu bod wedi ymgorffori dysgu yn llwyddiannus yn eu hymarfer. Dywedasant fod rheolwyr yn aml yn gwirio a oeddent wedi mynychu digwyddiadau dysgu ond nad oeddent yn archwilio'r cynnwys yn fanwl. Dywedodd un Swyddog Gwasanaethau Prawf wrthym:

“Ni chynhaliwyd unrhyw drafodaethau myfyriol; felly ni chyfnerthwyd fy nysgu. Dydw i ddim yn gwybod a ydw i wedi dysgu'r negeseuon cywir.”

Roedd rhai rhanbarthau wedi cyflwyno cymorth mwy strwythuredig ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf, gan ddefnyddio cefnogaeth gan Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer i gyflwyno gweithdai, a mentora i helpu i atgyfnerthu'r hyn a ddysgwyd yn ymarferol. Mewn rhanbarthau lle'r oedd strwythur cefnogi clir, roedd Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn fwy cadarnhaol a hyderus ynghylch eu cynnydd gan eu bod wedi cael cyfleoedd i fyfyrion, trafod agweddau ar eu gwaith, a derbyn adborth strwythuredig.

Cymhwyster Galwedigaethol – lefel 3

Disgwylir i Swyddogion Gwasanaethau Prawf gyflawni Cymhwyster Galwedigaethol ar lefel 3 o fewn 12 mis i ddechrau yn eu rôl. Yn genedlaethol, nid yw hyn yn cael ei gyflawni eto. Mae heriau o ran darparu adnoddau ar gyfer y rhaglen, o ystyried y galw sydd eisoes yn uchel am Aseswyr Tiwtoriaid

Ymarfer i gefnogi dysgwyr y PQiP. O ganlyniad, mae'r rhan fwyaf o ranbarthau wedi recriwtio aseswyr yn benodol ar gyfer Cymhwyster Galwedigaethol 3, i gefnogi eu darpariaeth. Canfu ein gwaith maes, pan gaiff ei gwblhau ar yr adeg iawn, fod nifer o fanteision i gwblhau Cymhwyster Galwedigaethol 3. Dywedodd Swyddogion Gwasanaethau Prawf wrthym eu bod, drwy gydol y cyfnod cwblhau, yn cael adborth adeiladol, yn cael sylwadau, ac yn gallu cael trafodaethau myfyriol am eu hymarfer nad oeddent wedi'u cael o'r blaen. Un sylw a oedd yn cynrychioli safbwyntiau nifer oedd:

“Rhoddodd Cymhwyster Galwedigaethol 3 adborth a hyder i mi a rhoddodd sicrwydd i mi. Drwy ei gwblhau, cefais wybod fy mod i'n gwneud gwaith da, cyn hynny doeddwn i ddim yn siŵr.”

Teimlwyd bod amseru'n bwysig, gan fod y rhai y gofynnwyd iddynt gwblhau Cymhwyster Galwedigaethol 3 ar ôl bod yn eu rôl am gyfnodau hwy yn elwa llai ohono ac yn ei weld yn fwy o broses ticio blychau na datblygiad ystyrlon.

Nid yw Cymhwyster Galwedigaethol 3 wedi cael ei adolygu ers cryn amser ac, o ganlyniad, mynegodd Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer bryder ei bod bellach yn fwy beichus i'w gwblhau na'r fersiwn ddiweddaraf, Cymhwyster Galwedigaethol 5, sy'n ofynnol fel rhan o'r rhaglen PQiP. Mae cynlluniau'n cael eu datblygu i roi prentisiaeth ar waith ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf a fydd yn disodli Cymhwyster Galwedigaethol 3, ond nid oes dyddiad pendant ar gyfer pryd y bydd hyn yn dechrau.

Yn gyffredinol, gwelsom fod strwythur hyfforddiant ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn gwella, ond mae lle i wella o hyd er mwyn cynnig cefnogaeth fwy strwythuredig i sicrhau bod hyfforddiant yn cael yr effaith a fwriadwyd ar ymarfer. Mae dyrannu mentoriaid profiadol i staff newydd wedi bod yn broblem oherwydd prinder staff; pan fydd adnoddau'n caniatáu, dylai hyn fod yn ddisgwyliad arferol. Mae gallu arsylwi ar gydweithwyr yn eu gwaith yn rhan werthfawr o'r broses ddysgu, a dylid cryfhau'r trefniadau i ddarparu hyn er mwyn sicrhau bod cyfnod o arsylwi cydlynol yn cael ei ddarparu ar gyfer pob Swyddog Gwasanaethau Prawf newydd yn gynnar yn eu gwasanaeth.

3.5. Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf (PQiP)

Mae tair elfen graidd yn rhan o'r rhaglen PQiP: cwblhau'r diploma galwedigaethol mewn ymarfer prawf ar lefel 5, cwblhau modiwlau academiaidd ar lefelau 5 a 6, a chwblhau'r dysgu gofynnol sy'n seiliedig ar rôl (a amlinellir uchod).

Cafodd y rhaglen ei hadolygu yn 2021, gydag argymhellion a oedd yn effeithio ar bob elfen o'r rhaglen. Un o argymhellion allweddol yr adolygiad oedd ehangu'r llwybrau mynediad, yn enwedig i amrywio gweithlu'r gwasanaeth prawf. Cafodd cynnwys y cwrs ei adolygu a'i ad-drefnu hefyd, gyda'r nod o greu gwell aliniad rhwng yr elfen academiaidd, yr elfen alwedigaethol a datblygiad proffesiynol. Roedd yr adolygiad hefyd yn ceisio gwella profiad y dysgwyr, gan argymhell y dylid creu mecanwaith i ddefnyddio data cyfradd gadael i ddadansoddi tueddiadau ar lefelau cenedlaethol a rhanbarthol, er mwyn deall pam mae ymgeiswyr yn gadael. Argymhellodd yr adolygiad hefyd y dylid rhoi sylw i feithrin ymdeimlad o berthyn ymhlith ymgeiswyr drwy fodel cefnogi gwell, gan gynnwys darparu mentoriaid.

Diploma Cymhwyster Galwedigaethol 5 mewn ymarfer prawf

Dyfernir yr elfen hon o'r rhaglen PQiP gan Ddyfarniadau Sgiliau er Cyfiawnder. Mae'n Gymhwyster Galwedigaethol lefel 5 lle mae dysgwyr yn cael eu hasesu fel rhai cymwys neu rai nad ydynt yn gymwys eto. Mae'n cynnwys chwe uned orfodol:

- Deall ymarfer prawf.
- Dangos gwerthoedd ac ymddygiad proffesiynol y gwasanaeth prawf.
- Asesu a rheoli risg, anghenion ac ymatebolrwydd unigolion.
- Ymgysylltu ag unigolion sydd ar brawf ac yn y ddalfa i gefnogi newid cadarnhaol.
- Adsefydlu, ailsetlo a hybu ymatal rhag troseddu.

- Cynhyrchu a chyflwyno adroddiadau ar gyfer gwrandawiadau ffurfiol.

Rhaid i ymgeiswyr ddangos cymhwysedd yn eu hymarfer ar draws amrywiaeth o weithgareddau gwaith, gan gynnwys gweithio gyda phobl ar brawf sy'n cyflawni gorchmynion cymunedol a dedfrydau o garchar (gan gynnwys y rheini sy'n peri risg uwch o niwed difrifol), cyfrannu at waith aml-asiantaeth, a pharatoi adroddiadau ar gyfer gwrandawiadau ffurfiol. Mae'r llawlyfr ar gyfer y cymhwyster yn nodi mai cyfanswm amser y cymhwyster yw 460 awr, ac mae 98 ohonynt yn oriau dysgu dan arweiniad, ac mae enghreifftiau ohonynt yn cynnwys dysgu yn yr ystafell ddsbarth, gweminarau ac eDdysgu. Cyflwynwyd fersiwn bresennol y diploma yn 2023, yn dilyn diwygiadau i ddiweddarau'r cynnwys a moderneiddio'r cymhwyster. Mae Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer yn gyfrifol am gasglu a barnu tystiolaeth yn erbyn y meini prawf ar gyfer pob modiwl yn ystod gweithgareddau gwaith arferol yr ymgeisydd.

Arweiniodd y cynnydd yn y galw am adnoddau Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer oherwydd y niferoedd uwch o ddysgwyr y PQiP dros y blynyddoedd diwethaf, ynghyd â phrinder grwpiau staff y gellid cael Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer newydd ohonynt, at adolygiad o'r trefniadau ar gyfer cyflwyno'r PQiP. Ar ben hynny, roedd dysgu o adolygiad Trosedd Difrifol Pellach wedi achosi i'r Gwasanaeth Prawf adolygu aseiniad achos dysgwyr, gan gyfyngu ar ddyrannu rhai mathau o achosion nes bod hyfforddeion wedi cael hyfforddiant perthnasol, a oedd yn golygu bod eu profiad o waith achos wedi dechrau'n ddiweddarach yn eu hyfforddiant. Felly, symudwyd y cyfnod asesu i naw mis olaf y rhaglen. Canfu adolygiad o'r trefniadau newydd, er bod pryderon cynnar wedi bod y byddai'r cyfnod asesu'n rhy fyr, nad oedd hyn yn wir mewn gwirionedd. Yn ystod ein gwaith maes, er ein bod wedi clywed pryderon bod y cyfnod yn rhy fyr i rai ymgeiswyr, roedd hyn yn aml yn ymwneud â'r farn nad oedd yr ymgeiswyr hynny ar hyd y rhaglen a oedd yn gweddu orau i'w hanghenion.

I'r rhai ar y rhaglen 15 mis, mae'r asesiad yn dechrau chwe mis i mewn i'r rhaglen; ar gyfer y llwybr 21 mis, mae'n dechrau ar 13 mis. I ddechrau, nid oedd cyfranogiad Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer yn dechrau nes i'r asesiad ddechrau (a oedd wedi bod yn ddau fis i mewn i'r rhaglen), ond mae llawer o ranbarthau bellach yn dyrannu Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer i'r dysgwr yn llawer cynharach, er mwyn dechrau meithrin perthnasoedd a gweithio tuag at asesu. Mae hyn wedi cael derbyniad da gan Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer a dysgwyr.

Yn ystod ein gwaith maes, dywedodd rhai Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer eu bod yn teimlo bod y diploma diwygiedig, sydd wedi lleihau nifer y modiwlau a hefyd y nifer o weithiau y mae'n rhaid bodloni pob maen prawf, wedi lleihau'r dystiolaeth sy'n ofynnol i fodloni'r meini prawf. Mae hyn wedi arwain at bryderon ynghylch a yw'n darparu asesiad digon trylwyr o sgiliau a gwybodaeth ymgeisydd. Roedd gwahanol lefelau o ddealltwriaeth ymysg Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer ynghylch a oedd angen iddynt weld cymhwysedd yn erbyn meini prawf fwy nag unwaith.

Dysgu academaidd

Mae elfen academaidd y PQiP yn cael ei chyflwyno gan bedwar sefydliad addysg uwch, lle dyfarnwyd contractau tair blynedd iddynt yn dilyn proses dendro gystadleuol. Roedd pob Sefydliad Addysg Uwch yn gallu dylunio ei gwrs ei hun, gan gynnwys dulliau cyflwyno, i fodloni set o ganlyniadau dysgu sy'n gyson i bawb. Dyfarnwyd contractau mewn lotiau daearyddol, sy'n golygu bod sefydliadau'n aml yn bell o'r rhanbarthau maent yn darparu ar eu cyfer. Am y rheswm hwn, mae'r rhan fwyaf yn darparu'r rhan fwyaf o'u cynnwys drwy eDdysgu neu ddysgu ar-lein. Yn ystod ein grwpiau ffocws, dywedodd pob sefydliad addysg uwch y byddent yn ffafrio mwy o ddarpariaeth wyneb yn wyneb, ond na fyddai hyn yn bosibl o fewn cyfyngiadau ariannol eu contractau. Mae sefydliadau'n amrywio o ran a ydynt yn cynnig darpariaeth gydamserol (lle mae dysgwyr yn mynychu digwyddiadau ar-lein ar yr un pryd) neu'n anghydamserol (lle mae dysgwyr yn gweithio drwy ddeunyddiau wrth eu pwysau eu hunain). Cynigir seminarau i atgyfnerthu'r dysgu. Tynnodd grwpiau ffocws gyda Sefydliadau Addysg Uwch sylw at y ffaith eu bod yn teimlo eu bod mewn sefyllfa anodd o ran sut maent yn darparu. Dywedodd un a oedd yn mynychu wrthym:

“Mae'n beth drwg dysgu'r arddull rydyn ni'n ei defnyddio, ond does gennym ni ddim dewis ynglŷn â hyn. Does gennym ni ddim cyfle i fod yn gymuned o ddysgwyr.”

Pryder cyffredin arall a fynegwyd oedd na roddwyd digon o flaenoriaeth i'r elfen academiaidd gan reolwyr gweithredol. Roedd tiwtoriaid yn aml yn clywed bod Uwch Swyddogion Prawf wedi dweud wrth ddysgwyr, gan fod sesiynau'n cael eu recordio, y gallent ddal i fyny yn eu hamser eu hunain, er mwyn blaenoriaethu tasgau gwaith. Dywedodd un Sefydliad Addysg Uwch wrthym fod hyd at 50 y cant o ddysgwyr yn gofyn am estyniadau i ddyddiadau cau traethodau. Nododd Sefydliadau Addysg Uwch fod angen neilltuo amser dysgu yn well, a dywedodd nifer eu bod wedi eiriol dros gael diwrnod astudio penodol ar gyfer pob dysgwr, ar draws yr holl Sefydliadau Addysg Uwch, i sicrhau bod amser yn cael ei warchod a hefyd yn eu galluogi i ddarparu mwy o sesiynau galw heibio neu sesiynau cymorth ychwanegol. Fodd bynnag, dywedwyd wrthynt nad oedd hyn yn bosibl.

Yn gyffredinol, gwelsom nad oedd digon o gydlynw a gwerthfawrogiad o'r elfen academiaidd ymysg rheolwyr ac Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer iddynt allu cefnogi dysgwyr yn ddigonol, i ddeall sut roedd eu modiwlau prifysgol yn gysylltiedig â'u hymarfer. Roedd hyn hefyd yn effeithio ar y gwerth yr oedd y dysgwyr yn ei roi ar yr elfen academiaidd. Dywedodd un Asesydd Tiwtoriaid Ymarfer wrthym:

"Nid yw'r dysgwyr rwy'n siarad â nhw yn gwerthfawrogi gwaith y brifysgol – mae'n ymddangos ei fod yn ymwneud â'r ffordd mae'r cwricwlwm yn cael ei gyflwyno; fodd bynnag, dydw i ddim yn gwybod digon am y rhaglen academiaidd i wybod beth yn union yw'r broblem neu'r ateb."

Pan ofynnwyd iddynt pa mor gyfarwydd oeddent â chynnwys y modiwlau prifysgol neu'r hyfforddiant yr oedd dysgwyr yn eu dilyn, dywedodd un Uwch Swyddog Prawf wrthym:

"Does dim angen i mi wybod; gwybod pryd fydda i'n gallu rhoi achosion iddyn nhw sy'n bwysig i mi."

Dywedodd llawer o ddysgwyr y PQiP wrthym fod eu rheolwyr yn rhoi blaenoriaeth i dasgau rheoli dedfryd uwchlaw elfennau eraill eu rhaglen, ac ar ôl iddynt gael achosion, eu bod yn aml yn ei chael yn anodd ymdopi ag ymrwymadau eraill. Teimlai rhai y gallai'r rhaglen gael ei threfnu'n wahanol, er mwyn caniatáu mwy o ffocws ar ddysgu academiaidd ac osgoi iddi gael ei chyfaddawdu gan ymrwymadau gwaith achos. Roedd rhai dysgwyr yn cael trafferth cysoni eu dysgu academiaidd â realiti ymarfer. Dywedodd un:

"Roedd rhai disgwyliadau ymarfer yn mynd yn groes i'r addysgu – e.e. nodi bod rhywun wedi torri gorchymyn lle bynnag yr oeddent ar y cylch newid."

Rheoli llinell, cefnogi a mentora

Mae'r trefniadau rheoli llinell ar gyfer dysgwyr PQiP yn amrywio ar draws rhanbarthau. Mewn rhai ardaloedd, ceir Uwch Swyddogion Prawf PQiP penodol sy'n rheoli dysgwyr yn unig. I'r gwrthwyneb, mewn rhanbarthau eraill, mae unigolion PQiP yn cael eu rheoli gan Uwch Swyddogion Prawf fel rhan o dimau rheoli dedfrydau. Mae'r rhesymeg y tu ôl i'r penderfyniadau hyn yn aml yn dibynnu ar nifer y dysgwyr yn yr ardal leol. Mewn rhanbarthau sydd â mwy o ddysgwyr, mae'n fwy ymarferol cael rheolwr arbenigol, ond mewn ardaloedd sydd â dysgwyr mwy gwasgaredig yn ddaearyddol, mae'r dull hwn yn llai effeithiol. Dangosodd ein gwaith maes fod dysgwyr ag Uwch Swyddogion Prawf arbenigol yn cael profiad gwell, gan fod gan eu rheolwyr well dealltwriaeth gyffredinol o'r rhaglen yr oeddent yn ymgymryd â hi. Nid oedd gan Uwch Swyddogion Prawf a oedd yn rheoli timau generig y gallu i ddysgu am y rhaglen yn fanwl ochr yn ochr â'u rôl eang bresennol. Nid oedd gan hyd yn oed Uwch Swyddogion Prawf arbenigol lawer o wybodaeth am gynnwys y modiwlau dysgu sylfaenol; roedd rhai wedi gofyn am fanylion, ond dywedwyd wrthynt nad oedd y rhain ar gael. Teimlai rheolwyr fod hyn yn cyfyngu'n ddifrifol ar eu gallu i brofi a oedd dysgwyr wedi gwreiddio gwybodaeth. Sicraodd y tîm hyfforddi cenedlaethol fod cynlluniau ar y gweill i fynd i'r afael â hyn a rhoi'r wybodaeth sydd ei hangen ar reolwyr.

Mae prinder staff a'r gweithlu cymharol ddibrofiad wedi cyfyngu ar allu rheolwyr i ddyrannu mentoriaid i ddysgwyr. Mae rhai rhanbarthau wedi ceisio darparu cymorth mewn gwahanol ffordd, drwy ganolfannau mentora neu ddiwrnodau cymorth ychwanegol a ddarperir gan Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer. Er bod hyn yn cynnig rhywfaint o help gwerthfawr, nid yw'n cymryd lle cael

cydweithiwr penodol, profiadol sy'n gallu darparu cymorth ac arweiniad ar unwaith. Mae'r dysgwyr yn aml yn cael eu cefnogi'n dda gan gydweithwyr yn y swyddfeydd maen nhw'n gweithio ynddynt, ond dywedodd llawer wrthym eu bod yn ceisio peidio â rhoi gormod o bwysau ar eu cydweithwyr gan eu bod yn gwybod pa mor brysur ydyn nhw. Teimlent y byddai cael mentor pwrpasol yn eu hannog i gael cymorth pan oedd ei angen arnynt.

Fel rhan o'r ystod o brofiadau dysgu, disgwylir i ddysgwyr PQiP gydweithio ar achosion, er mwyn ennill profiad o weithio gyda phobl ar brawf yr aseswyd eu bod yn peri risg uwch o achosi niwed difrifol. Disgwylir i Swyddogion Prawf dan hyfforddiant weithio ochr yn ochr â Swyddogion Prawf profiadol, gyda thasgau y cytunwyd arnynt yn cael eu cyflawni gan y dysgwr tra bo'r Swyddog Prawf yn cadw'r cyfrifoldeb cyffredinol am yr achos. Yn ymarferol, mae ffiniau'r perthnasoedd hyn yn aml yn llithro, sy'n golygu bod y dysgwr yn cyflawni bron pob tasg, heb fawr ddim goruchwyliaeth gan y swyddog cymwys. Roedd sylw gan un hyfforddai yn cynrychioli'r safbwyntiau a glywsom gan lawer:

"Mae cydweithio wedi bod yn rhwystredig iawn i mi. Roedd hwn i fod yn gyfle dysgu; fodd bynnag, roedd yn cael ei drin gan Uwch Swyddogion Prawf fel ffordd i mi wneud gwaith Swyddog Prawf heb y cymhwyster, yr hyfforddiant na'r cyflog i gyd-fynd â hyn. Ni allaf weld bod hyn yn mynd i fod yn wahanol yn fy Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf unwaith y byddaf yn gymwys."

Mynegodd un arall bryderon nad oeddent bob amser yn gwybod beth i chwilio amdano, o ran asesu risg gynyddol, ond eu bod i raddau helaeth yn cael eu gadael i reoli'r achos a dim ond ymgynghori â'r Swyddog Prawf pan oedd angen. Eu pryder oedd na fyddent yn sylweddoli pryd oedd hyn yn digwydd, a oedd yn gwneud iddynt deimlo'n agored i niwed.

Roedd cydbwysu gofynion y rhaglen yn thema gyson ymysg dysgwyr y PQiP, a oedd yn aml yn teimlo eu bod yn cael arweiniad anghyson ynghylch beth oedd y blaenoriaethau. Dyma rai o'r sylwadau nodweddiadol a glywsom:

"Mae llawer o'r hyfforddiant rydw i wedi'i gwblhau naill ai wedi bod ar-lein drwy MS Teams neu eDysgu. Ychydig iawn o ddilyniant, os o gwbl, a gafwyd o'r hyfforddiant hwn. Dydw i ddim yn teimlo bod unrhyw ystyriaeth yn cael ei rhoi o ran llwyth gwaith yn erbyn datblygiad proffesiynol parhaus ac mae hyfforddiant yn rhywbeth i'w wasgu rhwng gofynion gwaith."

"Fel PQiP, mae eich dysgu a'ch datblygiad yn ildio i'r cefndir ar ôl i chi gael achosion."

"Rydyn ni'n cael diwrnodau astudio ac amseroedd dysgu wedi'u neilltuo, ond does dim llonydd i'w gael, ac nid yw'r rhain yn cael eu parchu. Mae'r rhan fwyaf o unigolion PQiP yn gwneud eu gwaith prifysgol yn eu hamser eu hunain ac ar benwythnosau, sy'n ychwanegu at lefelau straen ac yn rhoi pryderon i mi am ymdopi yn y dyfodol gyda llwyth achosion llawn."

Mynegodd staff ym mhob rôl, gan gynnwys dysgwyr, rheolwyr, Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer, ac uwch arweinwyr, bryder bod y rhaglen 15 mis yn rhy fyr i baratoi dysgwyr yn gynhwysfawr ar gyfer rôl y Swyddog Prawf. Mae'r angen i recriwtio a hyfforddi niferoedd uchel i lenwi bylchau staffio yn gwneud rhaglen fer yn syniad deniadol, ond daw hyn yn gam gwag os nad yw staff yn cael eu cadw ar ôl cymhwyso. Fe wnaeth rheolwyr, Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer, ac mewn rhai achosion, dysgwyr, gwestiynu a yw'r penderfyniad ar hyd y rhaglen i ddysgwr wedi'i deilwra'n ddigonol ar gyfer dysgwyr unigol.

Dywedodd dysgwyr wrthym yn aml eu bod yn cael eu llethu gan ofynion y rhaglen. Un sylw a gynrychiolai lawer oedd:

"Rwy'n teimlo fy mod wedi cael cymaint o wybodaeth gymhleth mewn cyfnod mor fyr. Dechreuais ym mis Ionawr 2023 ac roedd cymaint o'r hyfforddiant ar-lein ar y dechrau, heb amser i'w wreiddio'n ymarferol ac felly aeth gwybodaeth i'm pen ac yn syth allan eto! Yna'r sioc o orfod cwblhau'r L5 a L6 yn ystod y naw mis diwethaf – mae'n ormod! Rydyn ni i fod i gael un diwrnod"

prifysgol a diwrnod Cymhwyster Galwedigaethol ym mhob wythnos, ond mae gormod o weithiau wedi bod pan fu'n rhaid i mi ganslo'r rhain oherwydd pwysau llwyth gwaith."

Mae *Dysgu ym maes Cyfiawnder Cymunedol: Llawlyfr Defnyddwyr* (HMPPS, 2022a) yn nodi:

'Mae dysgwyr yn rhan annatod o'r tîm gweithredol ac, o'r herwydd, mae'n rhaid iddynt gydbwysu eu llwyth achosion â'r gofynion dysgu.'

Mae hyn yn gofyn am gyfathrebu effeithiol, er mwyn sicrhau bod gan yr holl staff ddisgwyliadau clir ynghylch yr hyn sy'n rhesymol wrth sicrhau'r cydbwysedd hwn.

Mae angen gwerthusiad cynhwysfawr yn y tymor hwy, er mwyn deall a yw hyd y rhaglen yn cael effaith ar gadw unigolion a pherfformiad yn y rôl yn y tymor hwy.

Lleoliadau

Bwriedir i Swyddogion Prawf dan hyfforddiant ymgymryd â lleoliadau i brofi swyddogaethau prawf yn ogystal â'u gwaith mewn timau rheoli dedfrydau. Gall y rhain gynnwys llysoedd, adeiladau cymeradwy, timau gwaith di-dâl, a charchardai. Fodd bynnag, gwelsof fod y rhain yn amrywio'n sylweddol o ran hyd ac ansawdd y profiad a ddarperir ganddynt. Nid oedd yr holl ddysgwyr y buom yn siarad â nhw wedi cael cynnig lleoliad. Disgrifiodd rhai dysgwyr lleoliadau o ychydig ddyddiau a oedd, mewn gwirionedd, yn gyfle i arsylwi, tra bod eraill yn disgrifio profiadau mwy strwythuredig lle cawsant eu trochi'n llwyr mewn gwaith. Roedd amseru'r lleoliadau hefyd yn bwysig, gan fod rhai yn teimlo bod cael eich lleoli yn rhywle arall am sawl wythnos yn amharu ar y llwyth achosion. Pan oedd lleoliadau'n gweithio'n dda, dywedodd y dysgwyr fod y tîm derbyn wedi paratoi'n dda i'w croesawu a'u cefnogi drwy'r broses. Roedd un rhanbarth yn ceisio trefnu lleoliadau gyda thimau rhaglenni achrededig, a allai fod yn brofiad cadarnhaol, o gofio bod ein canfyddiadau mewn arolygiadau eraill wedi dangos bod gan ymarferwyr ddiffyg gwybodaeth am y maes gwaith hwn. Roedd rhai ymgeiswyr yn poeni am drefn y lleoliadau. Dywedodd un wrthym:

"Dim ond naw mis sydd gen i ar ôl o'r PQiP, ac mae'r brifysgol yn ailddechrau'n fuan. Mae Cymwysterau Galwedigaethol yn dechrau mewn ychydig wythnosau. Rwy'n meddwl y bydd lleoliadau yn ystod y cyfnod hwnnw hefyd, sy'n ychwanegu at bwysau amser. Rwyf wedi bod i ffwrdd o'r brifysgol ac heb gael unrhyw hyfforddiant ers pedair wythnos, felly byddai lleoliad wedi bod yn ddelfrydol nawr."

3.6. Trefniadau ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso

Cafodd y *Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso* (HMPPS, 2024) ei gyhoeddi ym mis Chwefror 2024 a'i gyflwyno ym mis Mehefin 2024. Mae'r fframwaith yn nodi'r disgwyliadau y dylai rhanbarthau eu dilyn i ddarparu profiad cyson i Swyddogion Newydd Gymhwyso yn dilyn eu cymhwyster. Mae'r fframwaith yn cynnwys rhai gweithdai gorfodol a rhai sy'n hyblyg, a rhoddir disgrisiwn i arweinwyr rhanbarthol benderfynu arnynt. Mae'r fframwaith yn datgan bod disgwyl i arweinwyr rhanbarthol ddangos sut y mae eu dulliau gweithredu'n rhoi'r sicrwydd angenrheidiol bod Swyddogion Newydd Gymhwyso yn cael eu cefnogi'n ddigonol, eu bod yn cyrraedd cerrig milltir datblygiadol, a'u bod yn cyflawni cymhwysedd. Mae'r trefniadau ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso yn cynnwys gostyngiad o 20 y cant ar yr adnodd mesur llwyth gwaith am y naw mis cyntaf ar ôl cymhwyso. Mae'r canllawiau'n tynnu sylw at y dulliau cefnogi y dylid eu hystyried yn arfer gorau, ond nid yw'r iaith yn ddigon cyfarwyddol ac nid yw'n gosod dyletswydd uniongyrchol ar ranbarthau i gyflawni hyn. Er enghraifft, dywed, 'Dylai pecyn cymorth fod yn ei le sydd â chyfeiriad, strwythur a chysylltiadau â strwythurau cefnogi cenedlaethol presennol', yn hytrach na bod yn rhaid i becyn cymorth fod yn ei le. Clywsom bryderon cyson nad oedd trefniadau i gefnogi ac amddiffyn Swyddogion Newydd Gymhwyso eisoes yn cael eu dilyn, a oedd yn rhoi pryderon i ni na fydd y fframwaith hwn ar ei ffurf bresennol yn gwneud gwahaniaeth ystyrlon oni bai fod y mesurau a amlinellir yn orfodol.

Dyweddod Swyddogion Newydd Gymhwysu wrthym yn aml fod dyraniadau achosion wedi dod yn rhy gyflym, yn enwedig pan oeddent wedi symud i swyddfa newydd ar ôl cymhwysu. Teimlai llawer nad oedd y cyfnod pontio â chymorth a addawyd iddynt yn cael ei gyflawni.

Roedd Swyddogion Newydd Gymhwysu a oedd wedi cadw cefnogaeth Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer yn gadarnhaol am hyn, ond nid oeddent bob amser yn siŵr beth oedd ffiniau'r berthynas, ac roeddent yn teimlo bod angen i'r rhain fod yn gliriach.

Mynegodd timau hyfforddi rhanbarthol bryder ynghylch a oedd ganddynt ddigon o adnoddau i gyflwyno'r trefniadau ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwysu yn effeithiol, gan nad oes adnoddau ychwanegol yn cyd-fynd â'r fframwaith newydd. Mae'n bosibl na fydd gan ranbarthau sydd â niferoedd uchel o hyfforddeion ddigon o gapasiti Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer i fodloni'r ymrwymadau a awgrymir ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwysu. Ar ben hynny, nid yw'n glir sut bydd y trefniadau'n cael eu monitro, er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu cyflawni.

Ar draws pob rôl, teimlwyd bod angen gwneud mwy i gefnogi Swyddogion Newydd Gymhwysu, gan fod y newid o fod yn hyfforddai yn sylweddol. Yn aml, mae Swyddogion Newydd Gymhwysu yn cael eu symud i swyddfeydd newydd lle mae llefydd gwag, ac felly'n colli'r gefnogaeth yn y swyddfa y maent wedi'i chreu gyda chydweithwyr. Yna, mae'n rhaid iddynt feithrin perthnasoedd newydd a chael rheolwr newydd. Dywedwyd wrthym am nifer o enghreifftiau lle nad oedd y newid hwn wedi'i reoli'n dda. Rhoddir enghraifft arbennig o wael isod.

Enghraifft o ymarfer gwael

Roedd Swyddog Newydd Gymhwysu wedi symud ymlaen yn llwyddiannus drwy holl elfennau'r hyfforddiant ar gyfer PQiP ac wedi ymgysylltu â chymorth mentora drwy gydol y broses. Ar ôl cymhwysu, cawsant eu symud i swyddfa newydd ac felly roedd ganddynt Uwch Swyddog Prawf newydd, a daeth eu trefniant mentora i ben. Ar ôl cyrraedd y swyddfa newydd, ni chynigiwyd unrhyw gynefino, nac unrhyw daith o amgylch yr adeilad. Dyrannwyd llwyth achosion ar unwaith. Roedd y Swyddog Newydd Gymhwysu yn niwrowahanol, ond ni fu unrhyw drafodaeth am hyn yn ystod y cyfnod pontio. Ar ôl wythnos yn y swyddfa newydd, cawsant eu cadarnhau fel rhywun anaddas i weithio oherwydd straen a phryder, ac ni ddaethant yn ôl, gan ddewis cyflwyno rhybudd gadael y swydd yn hytrach na dychwelyd.

Dangosodd ein gwaith maes fod cyfnod Swyddog Newydd Gymhwysu yn arbennig o bwysig i'r rhai sy'n cymhwysu drwy'r llwybr byrraf. Deallir yn dda gan gynllunwyr y rhaglen PQiP fod llawer i'w ddysgu o hyd ar adeg y cymhwyster, ac na ddylid ystyried Swyddogion Newydd Gymhwysu yn Swyddogion Prawf cwbl gymwys. Mae'r rhaglen yn dibynnu ar y cyfnod Swyddog Newydd Gymhwysu i gynnig cyfnod pontio addas.

3.7. Datblygiad proffesiynol parhaus

Ym mis Mehefin 2022, cyhoeddodd rhaglen y gweithlu prawf *Fframwaith ar gyfer Datblygiad Proffesiynol Parhaus* (HMPPS, 2022b). Mae'r ddogfen wedi'i chynllunio i gyd-fynd â'r CBF, ac mae'n nodi disgwyliadau ynghylch y gweithgareddau y dylai unigolion fod yn ymgymryd â nhw, yn dibynnu ar eu rôl. Gall ymarferwyr gael mynediad at y dysgu perthnasol ar gyfer eu rôl drwy lwyfan MyLearning ar-lein, lle mae amrywiaeth o weithgareddau y gallant eu gwneud.

Y prif rwystrau a glywsom i ymarferwyr sy'n ymgymryd â dysgu ychwanegol oedd pwysau eu llwyth gwaith, ac roedd y rhan fwyaf yn teimlo nad oedd yn caniatáu iddynt feddwl am ddatblygiad pellach. Rhoddodd un ymarferydd grynoded o safbwyntiau llawer o unigolion, drwy ddweud:

“Mae dysgu a datblygu yn cymryd cam yn ôl. Mae llwyth achosion gormodol ac ymarfer ymatebol dyddiol yn hytrach nag ymarfer myfyriol ac wedi'i gynllunio yn golygu bod dysgu a datblygu ar waelod y rhestr blaenoriaethau.”

Roedd rhai rhanbarthau wedi datblygu canllawiau ar ddatblygiad proffesiynol parhaus, ond roedd y rhain yn nodi llwybrau allan o rolau ymarferwyr yn hytrach nag annog datblygiad ynddynt. Dywedodd ymarferwyr gyda gwasanaeth mwy estynedig wrthym eu bod yn arfer cael cyfleoedd i fynychu hyfforddiant allanol i'w cefnogi i arbenigo mewn meysydd ymarfer penodol, fel troseddau rhywiol neu weithio gyda menywod, ond nad oedd y cyfleoedd hyn ar gael mwyach. Ychydig o ymarferwyr a allai ddisgrifio ymgymryd â dysgu a datblygu ar wahân i'r dysgu gorfodol neu'r digwyddiadau a ddarperir gan ranbarthau. Dywedodd y rhan fwyaf o ymarferwyr fod diwrnodau dysgu wedi'u neilltuo yn eu swyddfeydd ar adegau pan nad oedd ganddynt apwyntiad gydag unigolion ar brawf, fodd bynnag, roedd y rhain yn amrywio o ran yr hyn a oedd yn cael ei ddarparu. Trefnodd rhai swyddfeydd siaradwyr gwadd neu arbenigwyr pwnc i fynychu, ac roedd y rhain fel arfer yn cael derbyniad da. Mewn lleoliadau eraill, roedd y trefniadau'n llai strwythuredig, ac ar wahân i gwblhau eDdysgu gorfodol, nid oedd ymarferwyr yn glir ynghylch yr hyn a ddisgwyld ganddynt.

Mae amrywiaeth o sylwadau gan ymatebwyr ein harolwg am ddysgu a datblygu ar gael isod.

“Ar y PQiP, mae gan ddysgwyr gyfeiriad e-bost myfyriwr a gallant gael mynediad at gyfnodolion a llyfrgelloedd prifysgolion. Dydw i ddim wedi gallu cael gwybod a oes llyfrgell adnoddau ar gyfer Swyddogion Prawf cymwys i sicrhau bod staff yn gallu darllen am ddatblygiadau mewn theori ac ymchwil cyfiawnder troseddol, ac ati.”

“Rydw i wedi gweithio i'r gwasanaeth prawf ers tua 25 mlynedd ac rydw i bob amser yn synnu nad yw staff byth yn cael eu holi pa hyfforddiant fyddai'n ddefnyddiol iddyn nhw.”

“Fel ymarferydd rheng flaen rwy'n teimlo'n sownd – does dim lle i ddatblygu na chamu ymlaen – ac am y rheswm hwnnw does gen i ddim dewis ond edrych y tu allan i'r sefydliad – sefydliad roeddwn i'n teimlo'n frwd drosto ac yn falch o fod yn rhan ohono, ac roeddwn i'n meddwl mai dyma fyddai fy ngyrfa gydol oes.”

3.8. Cofrestr broffesiynol

Ym mis Ebrill 2023, cyflwynodd y Gwasanaeth Prawf Fframwaith Polisi Cofrestr Broffesiynol y Gwasanaeth Prawf interim, wedi'i ddilyn gan ddiweddariad ym mis Medi 2024 (HMPPS, 2024a), a oedd yn gwneud ei ofynion yn orfodol i staff mewn rolau lle mae'r cymhwyster Swyddog Prawf yn ofyniad hanfodol o'u swydd-ddisgrifiad. Mae cofrestr broffesiynol yn rhestr swyddogol neu'n gronfa ddata o unigolion sy'n bodloni cymwysterau, cymwyseddau a safonau penodol mewn proffesiwn penodol. Bu uchelgais ers tro i greu cofrestr broffesiynol ar gyfer Swyddogion Prawf, i gydnabod eu cymhwysedd ac i roi sicrwydd i randdeiliaid bod gan staff y cymwysterau, y wybodaeth a'r sgiliau cywir i gyflawni eu rolau. Yn 1997, roedd Paul Senior (ymgyngorydd annibynnol bryd hynny, a oedd yn arfer bod yn Uwch Swyddog Prawf, ac wedyn yn athro troseddeg) wedi awgrymu rheoleiddiwr a chofrestr broffesiynol ar gyfer Swyddogion Prawf gyntaf, mewn ymateb i ymadawiad y Gwasanaeth o'r cymhwyster a'r ardystiad gwaith cymdeithasol. Cafodd papur Senior ei wrthod gan y Swyddfa Gartref (a oedd bryd hynny yn goruchwyllo'r gwasanaethau prawf) gan ddweud ei fod yn rhy ddrud.

Unwaith eto, cynigiwyd cofrestr broffesiynol a fframwaith rheoleiddio gan y Sefydliad Prawf yn 2016 (Sefydliad Prawf, 2016). Roedd y Sefydliad yn dadlau bod angen sefydlu 'corff rheoleiddio annibynnol ar gyfer gwasanaethau prawf, adsefydlu ac ailsefydlu', er mwyn sicrhau 'safonau a chymwysterau cyson, cydlynol a chytunedig y mae pob ymarferydd a rheolwr yn glynu wrthynt.' Byddai hyn yn golygu cydnabod a sefydlu gwaith prawf fel proffesiwn.

Ar gyfer rhai proffesiynau, mae cofrestrau'n cael eu cadw gan gyrff allanol ac maent hefyd yn darparu swyddogaeth reoleiddio. Ar hyn o bryd, mae'r gofrestr brawf yn cael ei chynnal yn fewnol, er bod uchelgeisiau i hyn newid yn y dyfodol.

Mae creu cofrestr yn gyfle cadarnhaol i'r Gwasanaeth Prawf ailsefydlu ei hunaniaeth a chefnogi diwylliant dysgu gweithredol, yn dibynnu ar y gofynion y mae'n ei osod ar ymarferwyr i gadw eu

statws cofrestredig. Ar hyn o bryd, mae'r gofrestr ar gam cynnar iawn ac mae'n rhy gynnar i ddeall yr effaith y bydd yn ei chael.

3.9. Casgliadau a goblygiadau

Mae llawer sy'n gadarnhaol am y ddarpariaeth dysgu a datblygu yn y Gwasanaeth Prawf, y bu'n rhaid iddo ei chyflawni'n gyflym ac ar raddfa i gefnogi nifer y recriwtiaid newydd, ac mae hyn wedi galluogi'r gwasanaeth i hyfforddi a chymhwyso Swyddogion Prawf ar gyfradd gyflymach. Mae dyluniad yr hyfforddiant wedi gwneud defnydd da o dechnoleg newydd i ddatblygu dulliau effeithlon, ond mae'r cydbwysedd wedi gwro'n rhy bell tuag at dulliau rhithwir sy'n groes i'r sgiliau perthynol y maent yn ceisio eu darparu. Mae angen adlinio rhywfaint, er mwyn sicrhau bod ymchwil yn digwydd i'r dulliau darparu mwyaf effeithiol. Mae'r angen i gryfhau'r hyfforddiant a gynigir i Swyddogion Gwasanaethau Prawf wedi'i gydnabod ac mae dull gweithredu mwy strwythuredig yn cael ei fabwysiadu yn awr. Mae'n hanfodol bod Swyddogion Gwasanaethau Prawf a Swyddogion Prawf dan hyfforddiant yn cael cynnig cyfleoedd digonol i fyfrio ar eu datblygiad, a'u bod yn cael eu cefnogi i wybod sut i roi eu dysgu ar waith.

Mae'r rhaglen Swyddog Prawf dan hyfforddiant wedi cael ei diwygio yn dilyn yr adolygiad o'r fersiwn flaenorol. Mae pryderon yn parhau ynghylch a yw'r rhaglen 15 mis yn rhoi digon o amser i ddysgwyr baratoi ar gyfer rôl y Swyddog Prawf. Gellid mynd i'r afael â rhai o'r pryderon hyn drwy gryfhau'r pecyn cymorth ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso. Mae'r fframwaith newydd ei gyhoeddi yn cynnig rhywfaint o obaith ynghylch hyn, ond nid yw'n mynd yn ddigon pell o ran sicrhau bod y camau gwarchod sydd wir eu hangen yn cael eu darparu.

Mae uchelgeisiau i'r Gwasanaeth Prawf gael diwylliant dysgu ystyrlon, ond nid yw hyn wedi'i gyflawni eto, yn rhannol oherwydd pwysau llwyth gwaith. Mae angen codi'r gwerth a'r statws a roddir ar ddysgu a datblygu, er mwyn sicrhau nad yw'n cael ei ystyried yn broses ticio blychau yn unig.

4. Cadw

Yn y bennod olaf hon, rydym yn ystyried sut mae cadw staff yn cael ei reoli yn y Gwasanaeth Prawf, gan ddechrau gyda'r strategaeth, cyn symud ymlaen i ystyried pam mae ymarferwyr yn gadael, gan ddefnyddio canfyddiadau ein cyfweiliadau â chyn-staff.

4.1. Polisi a strategaeth

Mae *Strategaeth Recriwtio a Chadw'r Gwasanaeth Prawf* (2021–2024) (HMPPS, 2023a) yn disgrifio amrywiaeth o gamau gweithredu wedi'u cwblhau sydd â'r nod o wella profiad staff, gan gynnwys cyfleoedd datblygu ar gyfer y rheini sy'n agos at ymddeol, dull cenedlaethol gyda chyfweiliadau ymadael sy'n gysylltiedig â phecyn cymorth cadw staff, a chyflawni cytundeb tâl aml-flwyddyn. Mae'r strategaeth yn adrodd bod angen gwneud rhagor o waith i sicrhau bod y Gwasanaeth Prawf yn sefydliad gwych i weithio iddo. Mae'r ymrwymadau a wnaed yn y strategaeth yn cynnwys cau'r bwllch rhwng staff targed a staff yn y swydd, cefnogi llwythi gwaith y gellir eu rheoli, cadw talent, a rhoi'r sgiliau a'r adnoddau i staff reoli eu hiechyd meddwl, eu lles a'u gwytnwch – sydd i gyd yn gysylltiedig â chadw staff.

Mae pecyn cymorth cadw staff, sydd ar gael ers mis Ebrill 2022, yn amlinellu'r arferion gorau o ran cadw staff, gyda'r nod o leihau cyfraddau gadael cyn gorffen a chynyddu ymgysylltiad gweithwyr. Cafodd y pecyn cymorth ei ddylunio i ddechrau yn dilyn ymchwil i pam roedd pobl yn gadael y Gwasanaeth Carchardai, ond cafodd ei adolygu yn 2021 a chanfu ei fod yn berthnasol i staff prawf. Fe'i cynlluniwyd i ddarparu offer a gwybodaeth i wella nifer y staff a gedwir drwy gynyddu dealltwriaeth o'r 10 sbardun a nodwyd ar gyfer cyfraddau gadael, y mae'n eu rhestru fel arweinyddiaeth, cyflog a gwobrwyo, diffyg camu ymlaen yn eich gyrfa, cynefino, dysgu a datblygu, rolau a chyfrifoldebau, iechyd a lles, yr amgylchedd, staffio a ffyrdd o weithio. Gan ddefnyddio data o gyfweiliadau ymadael, dylai arweinwyr a staff Adnoddau Dynol allu nodi'r prif ffactorau sy'n sbarduno cyfradd gadael sy'n berthnasol i'w Huned Cyflawni Gwasanaeth Prawf neu ranbarth, ac edrych ar y pecyn cymorth ar gyfer camau gweithredu a mesurau a allai gefnogi gostyngiad mewn cyfradd gadael. Yn ein gwaith maes, gwelsom nad oedd y pecyn cymorth hwn yn hysbys nac yn cael ei ddefnyddio'n helaeth gan reolwyr ac arweinwyr; roedd staff Adnoddau Dynol yn ymwybodol ohono ond ni ddywedodd unrhyw un ei fod yn ysgogi gweithgarwch. Tynnwyd sylw at y ffactorau sy'n sbarduno cyfradd gadael mewn rhai cynlluniau gweithredu lleol cadw staff, ond ni ddefnyddiwyd y pecyn yn weithredol i fynd i'r afael â'r patrymau a nodwyd.

Ers 2021, mae proses cyfweiliadau ymadael wedi bod ar waith sy'n gofyn cwestiynau sy'n gysylltiedig â'r 10 ffactor sy'n sbarduno cyfradd gadael. Anfonir arolwg at y rhai sy'n gadael ac fe'u gwahoddir hefyd i gael cyfweiliad gyda Phartner Busnes Adnoddau Dynol. Dywedodd HMPPS fod cyfartaledd o 24 y cant o'r rhai a oedd wedi gadael wedi manteisio ar y cynnig i gael cyfweiliad. Dylid tynnu sylw uwch arweinwyr lleol at unrhyw faterion brys sy'n haeddu sylw; mae'r holl ddata arall yn cael ei gasglu'n genedlaethol ac mae ar gael i'w weld ar lefel genedlaethol, ranbarthol ac Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf. Mae rhagor o waith yn cael ei gynllunio'n genedlaethol i ystyried demograffeg y rheini sy'n gadael. Roedd rhai staff a oedd wedi gadael, a'r rheini a oedd yn ystyried gadael, yn teimlo bod cyfweiliadau ymadael yn rhy hwyr. Fe wnaethant ddisgrifio bod angen sgysiau ystyrllon yn gynharach, i archwilio beth, os o gwbl, y gellid ei wneud i'w cefnogi i aros. Dywedodd rhai rheolwyr wrthym eu bod yn rheoli staff yr oeddent yn gwybod eu bod yn awyddus i adael, ond nad oeddent yn teimlo bod llawer y gallent ei wneud i'w hatal rhag gwneud hynny, gan fod yn rhaid iddynt sicrhau bod pob achos yn cael ei ddyrannu.

Mae ymchwil ychwanegol wedi'i chynnal i ddeall pam mae pobl yn gadael. Mae ymchwil fewnol fanwl heb ei chyhoeddi wedi cael ei chynnal mewn rhai safleoedd sydd â chyfradd gadael uchel, a rhai sydd â chyfradd is, er mwyn deall achosion posibl ymddiswyddo ac o bosibl nodi arferion da. Roedd penawdau o'r gwaith hwn yn amlinellu nad oedd y llwyth gwaith yn y safleoedd â chyfradd gadael is yn sylweddol is, ond bod y staff yno'n fwy hyderus yn y tîm arwain ac yn fwy cadarnhaol am y tîm hwnnw.

Mae canlyniadau arolwg blynyddol pobl y Gwasanaeth Sifil hefyd yn cael eu dadansoddi, i roi cipolwg ar sut mae staff yn teimlo am eu gwaith. Gellir gwerthuso hyn ar lefel Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf, lefel ranbarthol a lefel genedlaethol, er mwyn cael dealltwriaeth a gwybodaeth. Yn ddiweddar, mae elfennau o'r arolwg sydd wedi'u sgorio'n wael wedi cynnwys cyflogau a buddion, arweinyddiaeth a rheoli newid. Mae uwch arweinwyr yn rhoi sylw gofalus i ganlyniadau'r arolwg pobl, ac mae cynlluniau gweithredu'n cael eu creu i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd.

4.2. Cyflog a buddion

Mae'r trefniadau ar gyfer pennu cyflogau'r Gwasanaeth Prawf yn wahanol i'r trefniadau ar gyfer gweddill HMPPS. Y lleiafswm presennol ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf band 3 yw £26,475, gyda thri phwynt cyflog pellach cyn uchafswm y band o £31,650. Ar gyfer Swyddogion Prawf band 4, mae'r ystod yn £35,130 i £42,000. Ers mis Ebrill 2024, er mwyn symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf, mae'n rhaid i'r holl staff ym mandiau cyflog 2-6 ddangos eu bod yn cydymffurfio â'r CBF. Ym mis Awst 2024, cytunodd HMPPS i ychwanegu at y cytundeb cyflog presennol oherwydd y pwysau sy'n deillio o SDS40, a oedd yn cynnwys goramser uwch dros dro ar gyfer bandiau 4-6 a'r codiadau cyflog arfaethedig yn cael eu cyflwyno o fis Hydref i fis Ebrill 2024. Dywedodd llawer o ymarferwyr wrthym eu bod yn teimlo nad oedd eu cyflog yn debyg i gyflog rolau tebyg mewn sefydliadau eraill ac nad oeddent wedi cynyddu gymaint â chostau byw.

Mae'n anodd cymharu cyflogau staff prawf yn gywir â chyflogau swyddogion carchar gan fod nifer o ychwanegiadau daearyddol a grymoedd y farchnad yn effeithio ar y swm a dderbynnir gan yr olaf. Ar gyfer swyddog carchar ar gontract 37 awr yr wythnos, isafswm y cyflog cychwynnol fyddai £32,448; fodd bynnag, yn dibynnu ar leoliad, gallai hyn fod yn £37,973 ar gyfer canol Llundain, £36,082 ar gyfer Llundain allanol, neu hyd at £35,948 mewn rhannau o dde-ddwyrain Lloegr neu ardaloedd dwyreiniol Lloegr.¹¹ Fodd bynnag, ar gyfer staff prawf, ar wahân i bwysoliad Llundain, nad ydynt yn ei dderbyn, nid oes lwfansau daearyddol eraill na thaliadau atodol i'r farchnad ar gael i gefnogi recriwtio mewn safleoedd anodd eu llenwi, sy'n aml yn ardaloedd sydd â chostau byw uchel. Roedd rhai rhanbarthau'n arfer cael lwfansau o'r fath, ond gwrthodwyd hawliadau diweddar. Mae swyddogion carchar hefyd yn cael mwy o gyflog pan fyddant wedi cwblhau eu hyfforddiant cychwynnol a'u hyfforddiant arbenigol ychwanegol, neu'n ysgwyddo cyfrifoldebau goruchwylio.

Mae proffesiynau tebyg y tu allan i'r HMPPS yn cynnwys yr heddlu, addysgu a gwaith cymdeithasol. Mae tâl cwnstabiliaid yr heddlu ar gyfer y rheini a benodir ar neu ar ôl 1 Medi 2024 yn £29,907,¹² gydag uchafswm cyflog o £48,231. O 1 Medi 2024 ymlaen, isafswm cyflog athro cymwysedig yw £31,650 a'r uchafswm yw £43,607.¹³ Gall athrawon hefyd dderbyn taliadau cyfrifoldeb addysgu a dysgu am ysgwyddo'r dyletswyddau hyn y tu allan i'r ystafell ddosbarth. Mae gwefan y Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol¹⁴ yn disgrifio bod gan weithwyr cymdeithasol gyflog cychwynnol cyfartalog o £32,000 ac uchafswm cyflog o £48,000. Yn wahanol i swyddogion yr heddlu neu'r carchar, wrth ymgymryd â'u hyfforddiant cymhwyso, mae Swyddogion Prawf yn cael eu talu ar gyflog Swyddog Gwasanaethau Prawf. O'i gymharu â gwaith prawf, mae'r rolau hyn yn cynnig uchafswm cyflog uwch o fewn y prif rolau gradd; er mwyn i staff prawf gael swm tebyg, byddai'n rhaid iddynt symud i fwrdd o rôl ymarferydd.

4.3. Cyfraddau gadael

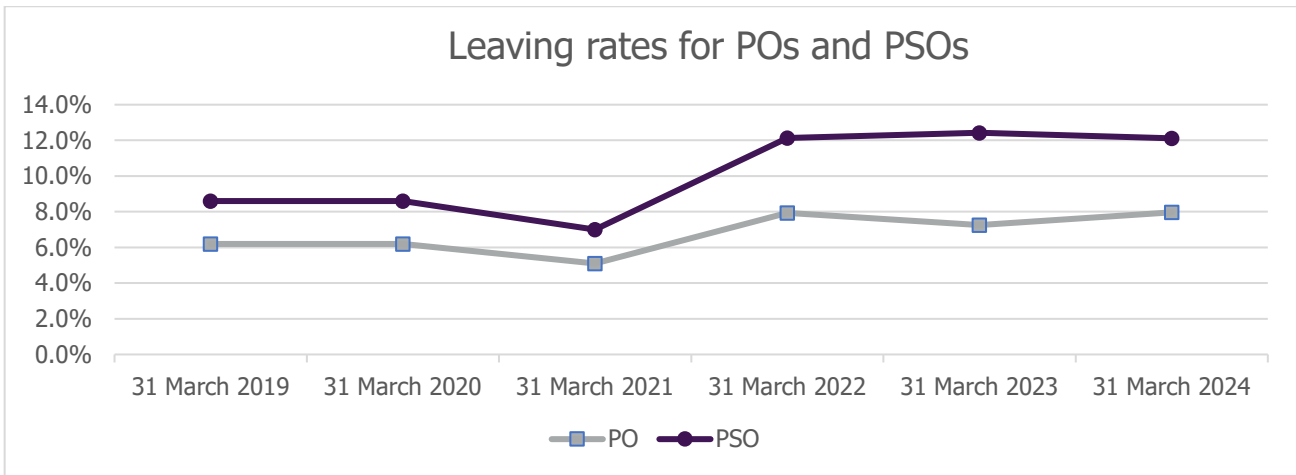
Y gyfradd gadael flynyddol gyffredinol ar gyfer staff y Gwasanaeth Prawf, o 30 Medi 2024, oedd 10.3 y cant – 7.8 y cant ar gyfer Swyddogion Prawf, a 12.1 y cant ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf. Dangosir cyfraddau gadael y pedair blynedd diwethaf yn Ffigur 13.

¹¹ <https://prisonandprobationjobs.gov.uk/roles-at-hmpps/prison-officer/prison-officer-pay/>

¹² Graddfeydd cyflog ar gyfer cwnstabiliaid yr heddlu fel y'u nodwyd gan Ffederasiwn yr Heddlu, ar gael yn: <https://www.polfed.org/resources/pay-scales/constable-pay-scales/>

¹³ <https://www.nasuwt.org.uk/advice/pay-pensions/pay-scales/pay-scales-england.html>

¹⁴ <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/social-worker>



Ffigur 13: Cyfraddau gadael ar gyfer staff Swyddog Prawf a Swyddog Gwasanaethau Prawf rhwng mis Mawrth 2019 a mis Mawrth 2024.

Yn y flwyddyn hyd at 30 Mehefin 2024, gadawodd 175 o staff, ar ôl cwblhau pedair blynedd neu lai o wasanaeth; gadawodd 214 arall, gyda rhwng pump a naw mlynedd o brofiad.

4.4. Pam mae ymarferwyr yn gadael

Mae'r Gwasanaeth Prawf yn adrodd mai'r prif ffactorau sbarduno ar gyfer gadael yn 2023/2024 oedd iechyd a lles, arweinyddiaeth, ymddeol, rolau a chyfrifoldebau, a ffyrdd o weithio.¹⁵ Mae'r themâu hyn yn cyd-fynd yn fras â chanfyddiadau ein cyfweiliadau gadael swydd ac arolwg staff, er ein bod wedi canfod bod dadrithiad gyda natur y gwaith, o'i gymharu â disgwyliaid staff, yn thema gref.

Roedd dadansoddiad o'n harolwg staff yn darparu rhai themâu allweddol ynghylch sut roedd ymarferwyr yn teimlo am eu rolau presennol.

Negeseuon allweddol o sylwadau gan weithwyr prawf proffesiynol

Dyma'r negeseuon cryfaf o'r rheng flaen:

- mae llwythi gwaith a llwythi achosion yn ormodol
- maent yn teimlo dan straen
- credant yn gryf fod y cynnig cyflog yn tanbriso eu sgiliau a heriau'r rôl
- er eu bod yn teimlo balchder yn eu rôl yn cefnogi pobl i newid, roedd y straen presennol ar y gwasanaeth yn tansilio cenhadaeth a gwerthoedd y gwasanaeth prawf.

Yn ein cyfweiliadau gadael swydd, roedd cyn staff yn aml yn dweud eu bod wedi ymuno â'r Gwasanaeth Prawf gan obeithio y byddai eu gwaith yn gwneud gwahaniaeth ystyrlon i bobl ar brawf, i'w cefnogi i ymatal rhag troseddu. Teimlai'r staff hyn yn aml nad oedd eu disgwyliaid'u'n cael eu bodloni yn eu rôl, gan fod mwy o ffocws ar gyrraedd targedau perfformiad nag ar ddarparu cymorth ymarferol i gleientiaid. Dywedodd rhai eu bod hefyd yn teimlo bod anghysondeb rhwng y gwerthoedd a oedd ganddynt a gwerthoedd y sefydliad. Roedd anghysondeb, lle'r oedd disgwyl i staff gefnogi a gofalu, ond nid oeddent yn cael yr un driniaeth gan eu cyflogwr.

Teimlai ymarferwyr, ac yn enwedig Swyddogion Gwasanaethau Prawf, fod eu cyflog yn cymharu'n wael â chyflog rolau eraill tebyg, yn enwedig mewn awdurdodau lleol, gwaith cymdeithasol a gwasanaethau cyfiawnder ieuenctid. Mae'n anodd mesur a yw hyn yn gywir, gan fod graddfeydd cyflog gwaith prawf yn genedlaethol, tra bod cyfraddau awdurdodau lleol yn gallu amrywio.

¹⁵ Darparwyd y rhain yn nhrefn yr wyddor ac felly ni ellir tynnu unrhyw gasgliadau ar gyfer graddio o ddata'r cyfweiliadau ymadael.

Teimlwyd bod llwythi gwaith trwm yn ffactor pwysig o ran pam mae pobl yn gadael, ac nid oedd staff bob amser yn teimlo bod eu pryderon yn cael eu deall. Roedd y sylwadau ar y pwnc hwn o'n harolwg staff yn cynnwys:

"Llwythi gwaith yw'r prif reswm pam mae pobl yn gadael. Rydw i'n gyfaill i PQiP sy'n gymwys eleni (ac mae hi'n dda iawn) ac mae hi'n chwilio am swydd arall yn barod. Mae'n teimlo bod ei theulu'n dioddef oherwydd pwysau'r swydd."

"Pan fyddaf yn mynegi unrhyw farn i staff eraill am deimlo fy mod yn cael fy llethu gan y gwaith, rwy'n clywed 'mae'n rhaid i ti arfer â'r gwaith, dyma'r swydd' neu 'aros nes byddi di'n cael llwyth achosion llawn, rwy'ti'n ffodus o gael llwyth achosion mor fach'".

"Rydw i wir yn mwynhau fy swydd. [...] Rydw i'n cytuno'n llwyr â'r angen am asesiadau, atgyfeiriadau a'r holl waith gweinyddol arall, ond yn anffodus oherwydd y llwyth gwaith, maen nhw'n cymryd drosodd ar hyn o bryd. Byddwn wrth fy modd yn cael mwy o amser i ymgysylltu â phobl ar brawf yn iawn. Mae ymchwil wedi dangos y rhan annatod y mae perthynas yn ei chwarae o ran cefnogi ymatal rhag troseddu. Mae llwyth gwaith afreolus wedi fy arwain yn agos iawn at adael ar sawl achlysur, ac mae hyn yn gallu bod yn wir o hyd os na fydd pethau'n gwella (rwy'n nodi eu bod yn gwella'n araf bach, sy'n wych)."

Roedd rhai rhanbarthau wedi cymryd camau lleol i geisio lleihau cyfradd gadael; roedd enghreifftiau'n cynnwys cyflwyno trefniadau symud staff, lle gallai ymarferwyr fynegi diddordeb mewn symud i rolau eraill. Y gobaith oedd y byddai hyn yn lleihau gorweithio ac yn cynnig cyfleoedd datblygu. Mewn ardaloedd eraill, fodd bynnag, oherwydd prinder staff parhaus, roedd staff mewn rolau rheoli dedfrydau yn cael eu hatal rhag symud i rolau eraill, a oedd yn achosi rhwystredigaeth, ac roedd rhai'n teimlo bod hyn yn eu gwthio i edrych y tu allan i'r Gwasanaeth am swyddi gwag.

Roedd rhai recriwtiaid newydd yn ein grwpiau ffocws wedi ymgymryd â'u rolau heb fawr o fwriad o aros yn y Gwasanaeth Prawf; roedd rhai wedi ymuno i ennill cymhwyster (ar gyfer dysgwyr PQiP) ac roedd eraill eisiau cael swyddi gwag yn y Gwasanaeth Sifil ehangach ac nid oedd ganddynt unrhyw ddiddordeb penodol mewn gwaith prawf.

Mae gwobrau a chydabyddiaeth ar ffurf talebau siopa neu daliadau bach ar gael i reolwyr eu defnyddio gyda'u staff. Roedd gan rai rhanbarthau brosesau adolygu i ddeall sut roedd y rhain yn cael eu defnyddio, ond nid oedd monitro bob amser yn cael digon o sylw. Roedd gan staff farn gymysg am y prosesau gwobrwy a chydabod; roedd y rhai a oedd yn gadarnhaol am y rhain yn teimlo bod yna effaith o gael eu diolch neu eu canmol am eu gwaith, yn hytrach na'r wobwr ei hun.

Roedd staff yn aml yn teimlo bod angen mwy o gymorth proffesiynol arnynt, a dywedasant nad oedd y gwasanaethau a oedd ar gael yn effeithiol, gan nad oedd y rhai a oedd yn eu darparu yn deall gofynion y rolau yr oeddent ynddynt.

4.5. Cyfweiliadau gadael swydd

Mae'r adran ganlynol yn amlinellu'r themâu a nodwyd o'n cyfweiliadau gadael swydd. Mae manylion llawn ein dull gweithredu ar gael yn Atodiad 2 yr adroddiad hwn.

Dewis gwaith prawf

Y themâu mwyaf cyffredin ar gyfer dewis gweithio yn y Gwasanaeth Prawf oedd awydd i helpu pobl agored i niwed, lleihau troseddu ac atal erledigaeth yn y dyfodol, a deall pam mae pobl yn ymddwyn mewn ffyrdd niweidiol. Dywedodd ymatebwyr wrthym am eu delfrydiaeth, o ran eu dymuniad i wasanaethu'r gymuned ac amddiffyn pobl, gan gynnwys y rheini sydd wedi troseddu. Cyflwynir enghreifftiau o'u sylwadau isod.

"Roeddwn i eisiau gweithio gyda phobl yn y system gyfiawnder ac atal dioddefwyr. Helpu pobl i newid eu bywydau."

“Cefais fy magu i gredu y dylech chi gyfrannu at y gymuned. Felly, roeddwn i’n ddelfrydyddol ond yn realistig ar yr un pryd, doeddwn i ddim yn gwybod manylion y materion cignoeth fel camddefnyddio cyffuriau, ond roeddwn i’n gwybod beth oedd yn digwydd.”

Cynefino a hyfforddi

Roedd y Swyddogion Prawf hynny a oedd yn dilyn fersiynau hanesyddol o hyfforddiant y gwasanaeth prawf, gan gynnwys Tystysgrif Cymhwyster mewn Gwaith Cymdeithasol, Diploma mewn Gwaith Cymdeithasol, neu garfanau’r PQiP yn ystod cyfnod yr Ymddiriedolaeth Prawf, yn fwy cadarnhaol am eu hyfforddiant a’u profiadau cynnar.¹⁶ Roeddent yn dweud bod hyfforddiant manwl, wyneb yn wyneb, mentoriaid a llwyth achosion gwarchoddedig yn golygu eu bod yn cael eu cynnwys mewn gwaith prawf gyda’r wybodaeth a’r profiad cywir. Cyflwynir un sylw o’r fath isod.

“Rhagorol. Roedd yr hyfforddiant wyneb yn wyneb, roedd y rhan fwyaf ohono mewn ystafell ddosbarth sy’n gwbl wahanol i hyfforddiant heddiw. Mae hyfforddiant heddiw’n annigonol. Mae ar-lein. Dydw i ddim yn credu bod yr hyfforddeion yn cael cyfle i ddysgu’n iawn.”

Roedd Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn llai brwdfrydig, ac yn dweud wrthym am y diffyg hyfforddiant a chael eu hymdaflu i’r gwaith, fel y disgrifir yn y sylwadau isod.

“Fel Swyddog Gwasanaeth Prawf, doedd dim hyfforddiant! Flwyddyn ar ôl i mi ddechrau, roedd rhaglen chwe wythnos o bethau roeddwn i wedi bod yn eu gwneud ers blwyddyn!”

“Doedd fy rheolwr ddim yn y swyddfa pan ddechreuais i fel Swyddog Gwasanaeth Prawf. Roedd yn absennol oherwydd salwch. Doedd dim llawer o drefn. Eisteddais o flaen cyfrifiadur a chael hyfforddiant. Pan ddaeth yn ôl, roedd ychydig yn well. Doedd dim strwythur iddo.”

Roedd ymarferwyr a oedd wedi cael hyfforddiant ar ôl rhannu’r gwasanaethau prawf yn Wasanaeth Prawf Cenedlaethol a’r Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol, yn teimlo bod eu hyfforddiant yn annigonol, gyda gormod ar-lein a heb ganolbwyntio digon ar waith achos. Roeddent yn dweud ei bod yn anodd cydbwysu gwaith ac astudio, fel y disgrifir yn y sylwadau isod.

“Fe wnes i PQiP gyda’r Cwmni Adsefydlu Cenedlaethol. Ddim y gorau ar y pryd. Roedd yna waith ailuno ar y pryd a llawer yn digwydd o amgylch yr hyn a oedd ei angen ar y Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol. Heb gael hyfforddiant troseddu rhywiol na hyfforddiant risg uchel. Yna daeth yr ailuno. Pan wnaethon ni uno, roedden nhw’n disgwyl i mi fod yn Swyddog Prawf cymwys a rheoli’r achosion hynny.”

“Roedd yn ddechrau rhyfedd! Nid oeddent wedi paratoi ar gyfer ein cyrhaeddiad – roedd yna ddau ohonon ni’n PQiP. Fe gawson ni ein rhoi wrth ddesg a chael hen ffeiliau achos i’w darllen.”

Gwaith prawf cyfoes

Disgrifiodd llawer o ymatebwyr eu profiadau hanesyddol mewn gwaith prawf, ond byddwn yn canolbwyntio yma ar eu profiad ar ôl 2021. Y prif fater oedd llwythi achosion a llwythi gwaith gormodol. Roedd y rhai a gyfwelwyd yn cofio teimlo dan straen ac yn bryderus nad oeddent yn darparu gwaith o ansawdd da i’w cleientiaid. Disgrifiodd llawer eu bod yn gweithio oriau hir, a’u bod yn methu anghofio am waith ar ôl oriau gwaith. Cyflwynir sylwadau nodweddiadol isod.

“Nid yw’r adnoddau yno i gynhyrchu gwasanaeth prawf da. Rwy’n dal i gredu yng ngwerthoedd y gwasanaeth prawf, o ran ymatal ac adsefydlu.”

¹⁶ Fodd bynnag, nodir bod ymchwil academiaidd sy’n ymwneud â fersiynau hyfforddiant blaenorol wedi dangos rhwystredigaeth ynghylch y diffyg amser sydd ar gael i’w dreulio gyda phobl ar brawf a’r fiwrocratiaeth ormodol sy’n ofynnol mewn rolau prawf; gweler, er enghraifft, Annison et al., 2008, a Deering, 2010.

“Erbyn 2022, roedd y llwyth gwaith wedi mynd yn amhosibl ei reoli. Mae’r gwasanaeth prawf yn dibynnu ar ewyllys da, fel pob gwasanaeth, ac roedd fy ewyllys da yn mynd yn brin. Roeddwn i’n gweithio tan 11 bob nos, ac ar benwythnosau.”

“Mae gennym ddiwylliant lle tybir bod y rheini sydd ar 100% [adnodd mesur llwyth gwaith] yn credu nad ydynt yn tynnu eu pwysau. Rhaid i chi fod ar 110% mewn coch i gymryd TOIL [amser i ffwrdd yn lle tâl] yn ôl. Roedd gennym lwyth achosion cymysg o’r blaen, a gallech gydbwyso pethau. Maen nhw i gyd yn uchel nawr ac mae ganddyn nhw ystyr gwahanol.”

Pryder arall oedd diffyg cefnogaeth gan Uwch Swyddogion Prawf, a pha mor amlwg oedd uwch arweinwyr. Roedd y rhai a gyfwelwyd yn teimlo bod rheolwyr yn ymwneud yn bennaf â thargedau perfformiad ac yn sicrhau y cydymffurfir â phrosesau; nid oedd digon o gefnogaeth, hyfforddiant a datblygiad ar gyfer y rheng flaen. Dangosir hyn gan y sylwadau isod.

“Y fiwrocratiaeth, allwch chi ddim gwneud y gwaith heb ymyrraeth. Roedd yn oruchwyliaeth ticio blychau.”

“Micro-reoli llym, tasgau diystyr y bu’n rhaid i ni dreulio ein hamser arnynt.”

“Roedd uwch reolwyr yn anweledig, roeddwn yn eu gweld yng nghyfarfodydd lefel 3 MAPPA ond yn unman arall. Doedden nhw ddim wedi rheoli achos mewn 15 mlynedd felly’n gwbl anghyfarwydd â’r broses ac roedd angen egluro popeth.”

“Gofynnodd Uwch Swyddog Prawf i mi a oedd yn dderbyniol mynd heibio’r dyddiad a dywedais nag oedd. Gofynnais iddi a oedd yn dderbyniol bod dros 100% ar y WMT a ble roedd y gofal a’r ystyriaeth briodol.”

“Roedd fy nhîm a fy Uwch Swyddog Prawf yn poeni am y gwasanaeth prawf, ond doedd hynny ddim yn wir am y rheolwyr gwasanaeth.”

“Byddai rheolwyr yn dweud wrthyf fod pawb yn teimlo’r un fath ar draws y gwasanaeth. Dyma beth sydd i’w ddisgwyl nawr. Roedd yn erchyll, roedd cydweithwyr yn crio yn y swyddfa bob dydd. Roedden ni’n ddig, yn chwerw ac yn flin iawn.”

Disgrifiodd rhai achosion o fwlio ac aflonyddu na chawsant eu cymryd o ddifrif na’u hymchwilio’n briodol. Disgrifiodd rhai ddiwylliant gwaith ‘gwenwynig’, wedi’i greu a’i gynnal gan lwyth gwaith gormodol. Dywedodd un:

“Roedd ein llwyth achosion yn beryglus o uchel, doedd y rheolwr ddim yn agos-atoch ac roedd yna ddiwylliant bwlio, roedd staff newydd yn y swyddfa yn gwneud pethau’n waeth.”

Mae rhaniad Cwmni Adsefydlu Cymunedol/Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol yn dal i fodoli. Roedd rhai cyn-staff y Cwmni Adsefydlu Cymunedol yn teimlo bod eu sgiliau a’u profiad yn cael eu tangynrychioli gan gyn-gydweithwyr y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol, tra bod cyn-staff y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol yn credu bod cyn-gydweithwyr y Cwmni Adsefydlu Cymunedol yn ddiffygiol mewn gwaith rheoli risg. Dyma rai enghreifftiau o sylwadau.

“Roedd yr uno’n anodd iawn ac roeddwn i’n bendant yn teimlo bod cydweithwyr yn y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol yn edrych i lawr arnaf gan feddwl na allwn i reoli risg.”

“Fe wnaeth y rheolwr [Cwmni Adsefydlu Cymunedol gynt] gwestiynu pam fy mod yn dal i’w asesu fel risg uchel o niwed difrifol, er gwaethaf llawer o agweddau ac ymddygiad pryderus, gan gynnwys ffantasiau am frifo swyddogion prawf.”

Roedd llawer yn dychryn bod swyddogion profiadol yn gadael, a bod gormod i’w ddisgwyl gan swyddogion dibrofiad, fel yr adlewyrchir yn y sylwadau isod.

“Yna dechreuodd pobl adael. Yn y pen draw, fi oedd yr aelod mwyaf profiadol o staff ac roedd pobl yn dod ataf i gael cyngor. Pan unon ni, daeth y llwyth achosion yn wallgof.”

“Roedd nifer sylweddol o Swyddogion Prawf yn gadael. PQiPs newydd yn cael eu recriwtio ond yn cael eu gorlwytho. Roedd y rhan fwyaf o achosion cymhleth yn dod ataf i fel un o'r rhai mwyaf profiadol yn y swyddfa.”

“Mae'r staff yn y gwasanaeth prawf yn eithaf dibrofiad erbyn hyn gan fod cynifer wedi gadael. Rydyn ni wedi gweld unigolion PQiP yn gadael ar ôl ychydig fisoedd. Mae swyddogion bellach yn osgoi risg ac yn uwchgyfeirio'r risg o niwed difrifol ac yn gorfodi'n rhy gyflym. Cadw eich cefn eich hun yw'r ethos. Mae'n ymwneud â rheoli risg yn hytrach nag adsefydlu.”

Gadael y Gwasanaeth Prawf

Dyweddodd llawer eu bod yn drist am adael y proffesiwn; roeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwthio allan oherwydd gorweithio a safonau gostyngol. Roedd rhai a gyfwelwyd wedi dod o hyd i swyddi gwell, gyda gwell cyflog a rhagolygon, yn y sector cyhoeddus gan amlaf. Nid oedd llawer o awydd i ddychwelyd i waith prawf, oni bai fod gwelliant sylweddol mewn rheolaeth sefydliadol, diwylliant gwaith, cyflogau a llwythi gwaith, fel yr adlewyrchir yn y sylwadau isod.

“Rydw i'n gweithio [i adran arall] erbyn hyn, ac mae'r cyflog yn llawer gwell, a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Nid yw cyflog [Prawf] yn adlewyrchu cyfrifoldeb Swyddog Gwasanaethau Prawf, Swyddog Prawf, neu Uwch Swyddog Prawf. Rydw i'n teimlo nad ydw i'n haeddu'r swydd sydd gen i nawr oherwydd y cyflog a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae'n amgylchedd llawer brafach.”

“Un peth da am fod yn was sifil, mae wedi creu cyfleoedd gwaith. Ond mae pobl yn symud ac rydyn ni'n colli pobl drwy'r amser.”

“Cododd swydd gydag [adran arall], ac rydw i wrth fy modd gyda'r swydd hon. Maent [yr adran newydd] yn broffesiynol, maen nhw'n cymryd cydbwysedd bywyd a gwaith o ddifrif, mae ganddyn nhw gyfleoedd gwych i ddysgu a datblygu. Maen nhw'n cynnig amrywiaeth o gyrsiau proffesiynol i'w dilyn – PRINCE [Projects IN Controlled Environments'] Agile, mentora, ac yn y blaen. Maen nhw'n awyddus i'ch gweld chi'n datblygu a symud ymlaen.”

“Roedd yn rhaid i mi adael. Doedden ni ddim yn cael unrhyw gefnogaeth, ac roedd y gefnogaeth roedden ni'n ceisio ei rhoi i ni ein hunain yn cael ei chymryd oddi wrthym.”

“Dydy hi ddim yn ddiogel yn y gwasanaeth prawf, mae mor drist, onid yw?”

4.6. Casgliadau a goblygiadau

Roedd llwythi gwaith trwm a theimlo eu bod yn cael eu trin yn wael gan eu cyflogwr yn rhesymau allweddol dros ymarferwyr yn gadael. Roeddent yn aml yn dweud eu bod yn teimlo eu bod wedi'u dadrithio gan natur y gwaith, gan nad oeddent yn gallu neilltuo'r amser roeddent yn teimlo sy'n briodol i waith wyneb yn wyneb gyda phobl ar brawf, gyda thasgau mwy biwrocraidd yn cymryd eu hamser. Dywedodd staff yn aml eu bod yn teimlo bod eu cyflog yn wael, ond anaml iawn y cyfeiriwyd at hyn fel yr unig reswm dros adael, neu'r rheswm pam eu bod wedi gadael. Roedd staff a oedd eisiau ennill mwy yn teimlo eu bod yn cael eu gorfodi i symud allan o rolau ymarferwyr er mwyn cael cyflog gwell. Mae proses i gasglu barn staff sy'n gadael y gwasanaeth, ond gellid gwneud mwy i gefnogi'r rhai sydd newydd ddechrau ystyried gadael, i gynnig cymorth cyn iddynt deimlo nad oes ganddynt ddewis ar wahân i adael. Mynegodd rhai rheolwyr ymdeimlad o ofer ac yn aml nid oeddent yn gallu cynnig llai o lwythi gwaith neu amodau gwell.

Mae cysylltiadau clir rhwng gwella cyfraddau cadw staff a recriwtio. Mae denu a dethol yr ymgeiswyr iawn, gyda'r sgiliau a'r galluoedd cywir i gyflawni eu rolau'n effeithiol, yn cynyddu'r potensial y byddant yn aros.

Cyfeiriadau

Annison, J., Eadie, T., & Knight, C. (2008). 'People First: Probation Officer Perspectives on Probation Work', *Probation Journal*, 55(3), 259–271.

Bonta, J., Rugge, T., Scott, T.L., Bourgon, G., a Yesine, A.K. (2008). 'Exploring the Black Box of Community Supervision', *Journal of Offender Rehabilitation*, 47(3), tt. 248–270.

Carr, N. (2023). "Should I Stay or Should I Go? What to Do About the Probation Staffing Crisis", *Probation Journal*, 70(3), tt. 221–223.

Cyd-arolygiad Cyfiawnder Troseddol. (2024). *Adroddiad Sbotolau ar Effeithlonrwydd: Effaith Recriwtio a Chadw ar y System Cyfiawnder Troseddol*. Llundain: Cyd-arolygiad Cyfiawnder Troseddol.

Deering, J. (2010). 'Attitudes and Beliefs of Trainee Probation Officers: A 'New Breed'?', *Probation Journal*, 57(1), 9–26.

Durnescu, I. (2012). 'What Matters Most in Probation Supervision: Staff Characteristics, Staff Skills or Programme?', *Criminology & Criminal Justice*, 12(2), 193–216.

Graham, J.R., Shier, M.L., a Nicholas, D. (2016). 'Workplace Congruence and Occupational Outcomes Among Social Service Workers', *British Journal of Social Work*, 46(4), tt. 1096–1114.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022). *Strategaeth Ddysgu ar gyfer y Gwasanaeth Prawf (2022-2024)*. Llundain: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022a). *Dysgu ym maes Cyfiawnder Cymunedol: Llawlyfr i Ddefnyddwyr*. Llundain: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2022b). *Fframwaith ar gyfer Datblygiad Proffesiynol Parhaus*. Llundain: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023). *Strategaeth Gweithlu'r Gwasanaeth Prawf (2023-2025)*. Llundain: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023a). *Strategaeth Recriwtio a Chadw'r Gwasanaeth Prawf (2021–2024)*. Llundain: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2024). *Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Swyddogion Newydd Gymhwyso*. Llundain: HMPPS.

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2024a). *Fframwaith Polisi Cofrestr Broffesiynol y Gwasanaeth Prawf*. Llundain: HMPPS.

Mawby, R. a Worrall, A. (2013). *Doing Probation Work: Identity in a Criminal Justice Occupation*. Llundain ac Efrog Newydd: Routledge.

Millings, M., Burke, L., Annison, H., Carr, N., Robinson, G., a Surrige, E. (2023). 'A Necessary but Painful Journey: Experiences of Unification in a Probation Service Region', *Probation Journal*, 70(4), 331–349.

Y Sefydliad Prawf. (2016). *Datganiad Polisi: Corff Rheoleiddio ar gyfer Staff Prawf, Adsefydlu ac Ailsefydlu*. Llundain: Y Sefydliad Prawf.

Tidmarsh, M. (2024) 'Legacies of Change: Probation Staff Experiences of the Unification of Services in England and Wales', *British Journal of Criminology*, 64(2), tt. 468–486.

Atodiad 1: Geirfa

ARMS	Mae'r System Rheoli Risg Gweithredol (ARMS) yn darparu fframwaith ar gyfer gweithio gyda phob troseddwr rhyw gwrywaidd sy'n destun goruchwyliaeth statudol. Mae'n helpu i asesu ffactorau risg a ffactorau amddiffynnol deinamig (gweler Cyfarwyddyd Prawf PI 15/2015).
CBF	Fframwaith cyflog sy'n seiliedig ar gymhwysedd.
CRC	Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol. Cyflenwyr gwasanaethau prawf yn y sector preifat rhwng 2015 a 2021 fel rhan o'r strategaeth <i>Gweddnewid Adsefydlu</i> .
eDdysgu	Mae hyn yn cyfeirio at ddysgu electronig sy'n cael ei wneud drwy ddyfais ddigidol. Gall gynnwys darllen neu gymryd rhan mewn gweithgareddau, ond nid yw'n cynnwys rhyngweithio â hwylusydd byw. I egluro, rydym yn gwahaniaethu'r dull hwn oddi wrth ddysgu ar-lein, sy'n cynnwys digwyddiad wedi'i hwyluso a gynhelir drwy lwyfannau galwadau fideo.
HMPPS	Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF (HMPPS): yr un asiantaeth sy'n gyfrifol am garchardai a gwasanaethau prawf.
Rheoli Troseddwr yn Integredig (IOM)	Mae rheoli troseddwr yn integredig yn cyflwyno ymateb traws-asiantaethol i'r bygythiadau troseddu ac aildroseddu a wynebir gan gymunedau lleol. Mae'r troseddwr mwyaf mynych a phroblemus yn cael eu nodi a'u rheoli ar y cyd gan asiantaethau partner sy'n gweithio gyda'i gilydd.
MoJ	Y Weinyddiaeth Gyfiawnder.
nDelius	Delius Cenedlaethol: y system rheoli achosion gymeradwy a ddefnyddir gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol a'r Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol yng Nghymru a Lloegr.
NPS	Y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol: un gwasanaeth cenedlaethol a ddaeth i fodolaeth ym mis Mehefin 2014 ac a ddaeth i ben ym mis Mehefin 2021. Ei rôl oedd darparu gwasanaethau i lysoedd a rheoli grwpiau penodol o droseddwr, gan gynnwys y rhai sy'n peri risg uchel neu risg uchel iawn o niwed difrifol a'r rhai sy'n destun Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd.
OASys	System asesu troseddwr sy'n cael ei defnyddio yng Nghymru a Lloegr gan y Gwasanaeth Prawf ar hyn o bryd i fesur risgiau ac anghenion troseddwr dan oruchwyliaeth.
Dysgu ar-lein	Digwyddiad wedi'i hwyluso sy'n cael ei gynnal drwy lwyfannau galwadau fideo.

PSR	Adroddiad cyn dedfrydu. Mae hyn yn cyfeirio at unrhyw adroddiad a baratoir ar gyfer llys, boed ar lafar neu ar ffurf ysgrifenedig.
PTA	Asesydd tiwtor ymarfer. Mae'r rôl hon yn darparu'r elfen asesu ar gyfer cymhwyster galwedigaethol lefel 5 ac, mewn rhai rhanbarthau, cymhwyster galwedigaethol lefel 3 ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf.
PO	Swyddog Prawf: dyma'r term ar gyfer swyddog cyfrifol 'cymwys' sydd wedi dilyn cwrs addysg uwch am ddwy flynedd. Mae enw'r cymhwyster a chynnwys yr hyfforddiant yn amrywio, yn dibynnu ar yr adeg y cafodd ei gynnal. Maent yn rheoli achosion mwy cymhleth.
PQiP	Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf, y cymhwyster Swyddog Prawf cydnabyddedig cyfredol.
PSO	Swyddog Gwasanaethau Prawf: dyma'r term ar gyfer swyddog cyfrifol a gafodd ei recriwtio'n wreiddiol heb unrhyw gymhwyster. Gallant gael hyfforddiant a bennir yn lleol i 'gymhwyso' fel swyddog gwasanaethau prawf neu adeiladu ar hyn i gymhwyso fel swyddog prawf. Efallai y byddant yn rheoli pob achos heblaw yr achosion mwyaf cymhleth, yn dibynnu ar lefel eu hyfforddiant a'u profiad. Mae rhai Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn gweithio yn y llys, lle mae eu dyletswyddau'n cynnwys ysgrifennu adroddiadau cyn dedfrydu.
PWP	Rhaglen gweithlu'r Gwasanaeth Prawf.
RM2000	Mae RM2000 yn broses asesu risg a gydnabyddir yn genedlaethol sy'n defnyddio manylion hanes troseddu rhywiol troseddwr sy'n oedolyn gwrywaidd, i ragweld y risg o gael euogfarn eto am droseddu rhywiol yn y dyfodol.
Sgiliau er Cyfiawnder (SFJ)	Sgiliau er Cyfiawnder, sefydliad nid-er-elw ac elusen gofrestrdedig. Mae Dyfarniadau SFJ yn Sefydliad Dyfarnu annibynnol, sy'n cael ei reoleiddio gan reoleiddwyr cymwysterau'r DU, gan gynnwys Swyddfa Rheoleiddio Cymwysterau ac Arholiadau, y Cyngor Cwricwlwm, Arholiadau ac Asesu a Chymwysterau Cymru, i asesu, sicrhau ansawdd a rhoi tystysgrifau i ddysgwyr a gweithwyr. Dyma'r corff dyfarnu ar gyfer y diploma Lefel 5 mewn ymarfer prawf, elfen alwedigaethol y rhaglen PQiP, a'r cymhwyster galwedigaethol lefel 3 ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Prawf.
VQ	Cymwysterau galwedigaethol sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gwblheir yn y gweithle.
WMT	Adnodd mesur llwyth gwaith. Adnodd ar-lein a ddefnyddir i fonitro capasiti staff mewn timau rheoli dedfrydau.

Atodiad 2: Cyfweiliadau gadael swydd

Cyflwyniad

Er mwyn cyfrannu at yr arolygiad thematig, roeddem am ganfod profiadau a safbwyntiau'r rheini a oedd wedi gadael y gwasanaeth yn ddiweddar (ar ôl 2021). Fe wnaethom wneud galwad am gyfranogwyr ar LinkedIn ar 10 Gorffennaf 2024, a chafodd ei hail-bostio ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol eraill, yn enwedig grwpiau Facebook ar gyfer staff prawf cyfredol a chyn-staff prawf. Cysylltodd cyn-weithwyr prawf proffesiynol â ni, a buom yn cyfweld â 30 o bobl rhwng mis Awst a mis Hydref 2024.

Roedd y cyfweiliadau'n lled-strwythuredig, yn ymdrin â phrofiadau o brosesau recriwtio a chynefino, hyfforddiant a datblygiad, heriau yn y rôl, perthnasoedd â chydweithwyr a rheolwyr, camau cyn ystyried gadael a'r penderfyniad terfynol i adael, a thueddiadau ynghylch dychwelyd i waith prawf.

Galwad LinkedIn am gyfranogwyr

Ydych chi wedi gadael y gwasanaeth prawf yn ystod y blynyddoedd diwethaf?

Rydym yn cynnal arolygiad thematig o recriwtio, cadw a hyfforddi ymarferwyr prawf rheng flaen. Fel rhan o'r gwaith hwn, hoffem siarad â staff sydd wedi gadael y rolau hyn yn ddiweddar er mwyn deall eu profiadau. Mae hon yn elfen hanfodol o'r arolygiad hwn a bydd yn helpu i lywio ein canfyddiadau a'n hargymhellion ar gyfer gwella.

DIWEDDARIAD: Diolch yn fawr i bawb sydd wedi ymateb i'n cais i siarad â'r rheini sydd wedi gadael y gwasanaeth prawf yn ddiweddar. Rydym wedi cael ymateb gwych, a rhaid i ni gau'r gwahoddiad nawr gan fod gennym ddigon o bobl i'w cyfweld.

Cynhaliwyd y cyfweiliadau gan y tîm arolygu ac uwch swyddog ymchwil. Yn gyffredinol, roedd y cyfweiliadau'n para tua awr. Cafodd tri chyfweiliad eu cwtagi gan gyfranogwyr a ddaeth yn ofidus wrth ailedrych ar eu profiadau. Roedd y cyfwelwyr yn sicrhau bod yr holl gyfranogwyr yn ddiogel ac yn gwybod am ffynonellau cymorth. Gwnaeth eu dewrder a'u dyfalbarhad yn y cyfweiliad greu argraff arnom.

Ni ellir gwneud honiadau cynrychioliadol o sampl hunanddewisedig o'r fath, a ddaeth yn ymwybodol o'r cyfle o bost cyfryngau cymdeithasol. Serch hynny, mae eu tystiolaeth yn cyd-fynd â ffynonellau gwybodaeth eraill, yn enwedig yr arolwg gweithwyr prawf proffesiynol a gwblhawyd gennym hefyd fel rhan o'r gwaith maes hwn.

Amserlen cyfweiliad (ni ofynnwyd pob cwestiwn, er mwyn cael sgwrs a oedd yn llifo)

Alla i ddechrau drwy wirio eich bod wedi arfer gweithio i'r Gwasanaeth Prawf?

Allwch chi ddweud wrtha i pam eich bod wedi dewis gweithio yn y gwasanaeth prawf? [Cymhellion / sut daethpwyd yn ymwybodol o'r gwasanaeth prawf / disgwyliadau wrth ymuno]

Pryd wnaethoch chi ymuno â'r Gwasanaeth?

Ym mha rôl oeddech chi pan wnaethoch chi ymuno?

Pryd wnaethoch chi adael y gwasanaeth?

Ym mha rôl oeddech chi pan wnaethoch chi adael?

Ym mha ranbarth oeddech chi'n gweithio cyn i chi adael?

Sut beth oedd y broses gynefino a'r hyfforddiant? [ar gyfer rôl/rolau ymarferwyr rheng flaen yn unig]

Sut oedd y swydd yn cyd-fynd â'ch disgwyliadau?

Wnaethoch chi wynebu unrhyw broblemau neu heriau?

Pa mor dda wnaeth y Gwasanaeth eich cefnogi yn y swydd? [dysgu a datblygu, lles, llwyth gwaith, goruchwyliaeth gan reolwyr, cefnogaeth gan gymheiriaid]

Oeddech chi'n teimlo bod y gwasanaeth yn eich gwerthfawrogi? [rheolwr llinell, uwch reolwyr, tîm, y cyhoedd, cleientiaid]

Pryd wnaethoch chi ddechrau meddwl am adael y gwasanaeth? [gwthio/tynnu, pa mor benderfynol oeddent i adael, ail-feddwl, emosiynau – euogrwydd, gofid, rhyddhad, siom, optimistiaeth, gobaith, y swydd wedi'i chyflawni]

Sut gwnaethoch chi'r penderfyniad terfynol i adael?

Wnaethoch chi ddweud wrth unrhyw un yn y gwasanaeth prawf eich bod yn ystyried gadael?

Yn eich barn chi, beth oedd eich prif sbardun ar gyfer gadael?

- Arweinyddiaeth
- Cyflog a gwobrwyo
- Camu ymlaen yn eich gyrfa (diffyg)
- Cynefino
- Dysgu a Datblygu
- Rolau a chyfrifoldebau
- Iechyd a lles
- Amgylchedd
- Staffio
- Ffyrdd o weithio

A gynigiwyd cyfweiliad ymadael i chi?

Beth, os o gwbl, fyddai wedi eich perswadio i aros yn y gwasanaeth prawf?

Beth, os o gwbl, fyddai'n eich perswadio i ddychwelyd? [Ydych chi wedi ystyried dychwelyd? / ydych chi'n methu unrhyw ran o'r swydd? Ydych chi'n gweithio nawr (ble)?]

A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud am eich cyfnod yn y gwasanaeth prawf?

Atodiad 4: Dadansoddiad o sylwadau arolwg gweithwyr prawf proffesiynol 2024

Cyflwyniad

Fel rhan o'r gwaith maes ar gyfer yr arolygiad hwn, anfonwyd arolwg dros e-bost at Swyddogion Prawf, Swyddogion Newydd Gymhwyso, Swyddogion Gwasanaethau Prawf, hyfforddeion PQiP ac Uwch Swyddogion Prawf yn ystod haf 2024. Y gynulleidfa darged oedd tua 5,700, ac ymatebodd 1,204. Mae'r canlyniadau meintiol ar gael mewn [taenlen ar wahân](#) ac nid ydynt yn siarad yn gadarnhaol iawn am wahanol agweddau ar weithio yn y gwasanaethau prawf.

Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar ddarlleniad o 20 y cant o is-samplau o'r sylwadau a wnaed mewn pum maes testun rhydd yn yr arolwg ynghylch prosesau recriwtio, dysgu a datblygu, cadw staff, gwneud y gwasanaeth prawf yn lle gwell i weithio, a blwch sylwadau cyffredinol terfynol.

Cynhaliwyd y dadansoddiad ar sylwadau a wnaed gan Swyddogion Prawf, Swyddogion Newydd Gymhwyso, unigolion PQiP, a Swyddogion Gwasanaethau Prawf sy'n gweithio mewn timau rheoli dedfrydau cymunedol a rheoli troseddwy'r yn y carchar – rheng flaen y gwasanaeth prawf. Caiff y rhan fwyaf o themâu eu hailadrodd gan bob grŵp.

Cafodd y sylwadau eu llwytho i *NVivo*, sef rhaglen dadansoddi data ansoddol, a'u codio, a datblygwyd themâu allweddol.

Negeseuon allweddol o sylwadau gan weithwyr prawf proffesiynol

Dyma'r negeseuon cryfaf o'r rheng flaen:

- (i) mae llwythi gwaith a llwythi achosion yn ormodol
- (ii) maent yn teimlo dan straen
- (iii) credant yn gryf fod y cynnig cyflog yn tanbrizio eu sgiliau a heriau'r rôl
- (iv) er eu bod yn teimlo balchder yn eu rôl yn cefnogi pobl i newid, roedd y straen presennol ar y gwasanaeth yn tanseilio cenhadaeth a gwerthoedd y gwasanaeth prawf.

Themâu cyffredinol

Mae prosesau recriwtio yn cymryd gormod o amser, mae rhai ymgeiswyr yn rhoi'r gorau iddi.

“Mae'r broses recriwtio'n araf heb fawr ddim cyfathrebu, os o gwbl.”

“Roedd y broses gyfnewid yn dda iawn, wedi'i threfnu'n dda iawn ac fe wnaeth y cyfnewlwyr fy helpu i ymlacio. Fodd bynnag, roedd y broses gyfan yn un hir iawn.”

“Mae'r broses recriwtio yn araf, yn feichus ac yn aneglur.”

Dylai'r broses recriwtio werthfawrogi profiad bywyd a gwerthfawrogi profiad y gwasanaeth prawf yn well.

Nid oes gan recriwtiaid newydd brofiad bywyd, aeddfedrwydd na'r gallu i ymgysylltu â phobl sydd wedi cael bywydau anodd.

“Mae'r broses recriwtio yn dewis pobl sy'n gallu gwneud cais o fewn y profforma Proffil Llwyddiant, gan ateb gydag atebion fformat STARS (Sefyllfa, Tasg, Cam Gweithredu, Canlyniad). Mae hyn yn dileu unigolion profiadol sy'n alluog iawn a gyda chyfoeth o wybodaeth i'w cynnig i'r rolau.”

“Yn fy marn i, mae gormod o bwyslais yn cael ei roi ar ba radd sydd gennych chi yn hytrach na pha brofiad bywyd sydd gennych chi. Rwy’n canfod nad oes gan y rhan fwyaf o’r bobl sy’n dod drwy’r PQiP syniad go iawn o’r hyn y mae’r swydd yn ei olygu a pha mor anodd yw asesu risg o ran yr hyn y gallai pobl ei wneud yn y dyfodol. Mae’r rhan fwyaf o’r gwaith a wnawn i geisio cadw’r cyhoedd yn ddiogel ac adsefydlu troseddwyd yn gofyn am lefel o ddealltwriaeth ac aeddfedrwydd sy’n deillio o brofiadau go iawn, ac ni ellir dysgu hyn yn academiaidd.”

“Proses y Gwasanaeth Sifil yw’r broses recriwtio. Nid yw’n ystyried profiad yn briodol fel rhan o’r gallu i gyflawni’r rôl, nid yw’n hollgynhwysfawr, ac mae pobl yn cael eu hanwybyddu sy’n berffaith ar gyfer swyddi ym maes prawf. Mae’r recriwtio ar gyfer y PQiP yn arbennig o wael ac nid yw’n gwneud unrhyw synnwyr, a dyna pam mae’r lefel cadw mor isel, mae’n denu math penodol o unigolyn ac nid y math ehangach o bobl sydd eu hangen ar y rôl.”

“Mae llawer o swyddogion dan hyfforddiant yn dweud bod y swydd yn wahanol i’r hyn yr oeddent yn ei ddisgwyl, gan eu harwain i ystyried gadael y Gwasanaeth pan fyddant yn gymwys.”

“Rydym wedi cael problemau gyda’r ffaith nad oedd unigolion PQiP yn barod ar gyfer y lefel broffesiynol o ymddygiad a ddisgwyliwn yn ein swyddfa. Mae rhai wedi bod ynghlwm wrth faterion sy’n ymwneud â chysylltiadau hil, er enghraifft. Mae eraill yn ei chael yn anodd delio â maint y gwaith rydym yn ei wneud. Er enghraifft, efallai na fyddan nhw’n gallu ymdopi’n emosiynol â’r mathau o bobl rydyn ni’n delio â nhw. Rydw i’n gweld pobl yn ofni herio pobl ar brawf, a allai fod oherwydd yr ymgeisydd neu lefel yr hyfforddiant a’r gefnogaeth maen nhw’n eu cael.”

Nid oes digon o amser ar gyfer dysgu a datblygu, mae gormod o ddysgu a datblygu’n cael ei wneud ar-lein, mae hyfforddiant wyneb yn wyneb yn cael ei ffafrio ar gyfer trafod a dysgu gan gymheiriaid.

“Mae dysgu i gyd ar-lein a hyd yn oed mewn ystafell ddosbarth rithwir rydych chi’n colli mantais trafodaeth broffesiynol am achosion. Mae’r dull cyffredinol o ddysgu bellach yn flwch ticio ar gyfer rheoli perfformiad, gyda mewnbwn ailadroddus a fformiwläig ar-lein.”

“Dydw i ddim yn teimlo bod hyfforddiant yn cael ei ystyried yn y llwyth gwaith. Mae’n rhaid i mi gael sawl diwrnod o hyfforddiant, weithiau fwy nag unwaith yr wythnos, ac nid oes unrhyw lwfans wedi’i gynnwys yn fy llwyth gwaith ar ei gyfer. Yn ogystal â hyn, pan oeddwn yn Swyddog Newydd Gymhwysu, collais fy lwfans lleihau llwyth gwaith ac roedd disgwyl i mi roi diwrnodau llawn yn rheolaidd ar gyfer hyfforddiant, i gwblhau’r hyfforddiant ‘datblygu Swyddogion Newydd Gymhwysu’ nad oedd yn gwneud unrhyw synnwyr ac yn gwneud y llwyth gwaith yn fwy o straen.”

“Roedd hyfforddiant wrth hyfforddi i fod yn Swyddog Prawf bron fel petai ‘wedi’i ddiogelu’ gan fod llawer ohono’n orfodol. Erbyn hyn, mae gennym gymysgedd o hyfforddiant dewisol a gorfodol. Fodd bynnag, rwy’n teimlo’n rhwystredig oherwydd yn aml mae’n ymddangos mai’r funud olaf yw’r pethau gorfodol, ac mae’n rhaid i chi ei wasgu i mewn.”

“Cafodd hyfforddiant diweddar ei gwblhau y tu allan i’r swyddfa mewn ystafell ddosbarth am ddau diwrnod. Roedd hynny’n wych, ond roeddwn i’n dal i orfod cynnal galwadau fideo gyda phobl ar brawf a gwneud trosglwyddiad rheolwr troseddwyd carchar i reolwr troseddwyd cymunedol yn ystod fy egwyl er mwyn cyrraedd targedau.”

“Mae’r mwyafrif helaeth ar-lein – naill ai’n eDdysgu neu ar MS Teams. Dim cyfleoedd i drafod cwestiynau gyda’r hyfforddwyr yn ystod yr egwyl oherwydd, ar gyfer eDdysgu, does dim hyfforddwr ac ar gyfer hyfforddiant MS Teams, mae pawb yn diflannu yn ystod yr egwyl. Gan fy

mod yn rhan-amser, nid oes gennyf amser gwirioneddol i wneud hyfforddiant oni bai fy mod yn methu targedau – rhywbeth sy'n destun gwgu. Os bydd yr hyfforddiant yn digwydd wyneb yn wyneb, sy'n ddigwyddiad prin, byddaf yn gweithio o bell o fy swyddfa fy hun, ac ni fydd yn gyfan gwbl yn ystod fy oriau gwaith hyd yn oed, os o gwbl. Disgwylir i mi fod yn bresennol ond nid oes cyfle gwirioneddol i gael TOIL, felly yn y pen draw mae'n dâl am amser ychwanegol ac mae gen i fy holl dargedau i'w cyflawni o hyd."

Mae'r Gwasanaeth Prawf wedi dod yn swydd wrth ddesg sydd wedi'i gorlwytho â gwaith gweinyddol, llenwi ffurflenni a rheoli perfformiad.

"Mae dysgu i gyd ar-lein a hyd yn oed mewn ystafell ddosbarth rithwir rydych chi'n colli mantais trafodaeth broffesiynol am achosion. Mae'r dull cyffredinol o ddysgu bellach yn flwch ticio ar gyfer rheoli perfformiad, gyda mewnbwn ailadroddus a fformiwläig ar-lein."

"Dydw i ddim yn teimlo bod hyfforddiant yn cael ei ystyried yn y llwyth gwaith. Mae'n rhaid i mi gael sawl diwrnod o hyfforddiant, weithiau fwy nag unwaith yr wythnos, ac nid oes unrhyw lwfans wedi'i gynnwys yn fy llwyth gwaith ar ei gyfer. Yn ogystal â hyn, pan oeddwn yn Swyddog Newydd Gymhwysu, collais fy lwfans lleihau llwyth gwaith ac roedd disgwyl i mi roi diwrnodau llawn yn rheolaidd ar gyfer hyfforddiant, i gwblhau'r hyfforddiant 'datblygu Swyddogion Newydd Gymhwysu' nad oedd yn gwneud unrhyw synnwyr ac yn gwneud y llwyth gwaith yn fwy o straen."

"Roedd hyfforddiant wrth hyfforddi i fod yn Swyddog Prawf bron fel petai 'wedi'i ddiogelu' gan fod llawer ohono'n orfodol. Erbyn hyn, mae gennym gymysgedd o hyfforddiant dewisol a gorfodol. Fodd bynnag, rwy'n teimlo'n rhwystredig oherwydd yn aml mae'n ymddangos mai'r funud olaf yw'r pethau gorfodol, ac mae'n rhaid i chi ei wasgu i mewn."

"Cafodd hyfforddiant diweddar ei gwblhau y tu allan i'm swyddfa mewn ystafell ddosbarth am ddau ddiwrnod. Roedd hynny'n wych, ond roeddwn i'n dal i orfod cynnal galwadau fideo gyda phobl ar brawf a gwneud trosglwyddiad rheolwr troseddwy'r carchar i reolwr troseddwy'r cymunedol yn ystod fy egwyl er mwyn cyrraedd targedau."

"Mae'r mwyafrif helaeth ar-lein – naill ai'n eDdysgu neu ar MS Teams. Dim cyfleoedd i drafod cwestiynau gyda'r hyfforddwyr yn ystod yr egwyl oherwydd, ar gyfer eDdysgu, does dim hyfforddwr ac ar gyfer hyfforddiant MS Teams, mae pawb yn diflannu yn ystod yr egwyl. Gan fy mod yn rhan-amser, nid oes gennyf amser gwirioneddol i wneud hyfforddiant oni bai fy mod yn methu targedau – rhywbeth sy'n destun gwgu. Os bydd yr hyfforddiant yn digwydd wyneb yn wyneb, sy'n ddigwyddiad prin, byddaf yn gweithio o bell o fy swyddfa fy hun, ac ni fydd yn gyfan gwbl yn ystod fy oriau gwaith hyd yn oed, os o gwbl. Disgwylir i mi fod yn bresennol ond nid oes cyfle gwirioneddol i gael TOIL, felly yn y pen draw mae'n dâl am amser ychwanegol ac mae gen i fy holl dargedau i'w cyflawni o hyd."

Mae'r cyflog yn rhy isel ac nid yw'n adlewyrchu heriau'r rôl, ac mae ymarferwyr prawf yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi.

"Nid yw'r cyflog yn adlewyrchu'r risgiau, yr amser a'r llwyth gwaith sy'n gysylltiedig â'r rôl, mae swyddi â thâl tebyg mewn gwerthiant sy'n cynnwys llawer llai o straen a risg."

"Rydw i'n bersonol yn byw o siec i siec, ar ôl gorfod mynd drwy rai misoedd ar dalebau banc bwyd neu beidio â bwyta er mwyn talu am gostau car, tanwydd i deithio i'r gwaith. Rwy'n gweithio dwy swydd i gefnogi fy hun, nid yw rhent, car, tanwydd, costau bwyd, costau byw

cyffredinol wedi’u hadlewyrchu yn fy nghyflog – dwy flynedd o wasanaeth ac rwy’n teimlo fy mod yn cael yr isafswm.”

“Rwy’n derbyn bod HMPPS wedi gwneud cynnig cyflog yn ddiweddar i’r Gwasanaeth Prawf, ond rwy’n teimlo bod hyn yn dal yn is na’r cyflogau sy’n cael eu talu mewn meysydd eraill (carchardai, yn ogystal ag adrannau eraill y Gwasanaeth Sifil).”

“Does neb yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, ac mae disgwyliadau’n afrealistig. Mae’r cyflog yn wael iawn o ystyried y cyfrifoldeb sydd yna a natur ddi-drefn y swydd o ddydd i ddydd.”

Mae llwythi gwaith a llwythi achosion gormodol yn tanseilio ansawdd y gwaith ac yn creu straen a phryder annioddefol.

“Nid yw’r cyflog yn adlewyrchu’r risgiau, yr amser a’r llwyth gwaith sy’n gysylltiedig â’r rôl, mae swyddi â thâl tebyg mewn gwerthiant sy’n cynnwys llawer llai o straen a risg.”

“Rydw i’n bersonol yn byw o siec i siec, ar ôl gorfod mynd drwy rai misoedd ar dalebau banc bwyd neu beidio â bwyta er mwyn talu am gostau car, tanwydd i deithio i’r gwaith. Rwy’n gweithio dwy swydd i gefnogi fy hun, nid yw rhent, car, tanwydd, costau bwyd, costau byw cyffredinol wedi’u hadlewyrchu yn fy nghyflog – dwy flynedd o wasanaeth ac rwy’n teimlo fy mod yn cael yr isafswm.”

“Rwy’n derbyn bod HMPPS wedi gwneud cynnig cyflog yn ddiweddar i’r Gwasanaeth Prawf, ond rwy’n teimlo bod hyn yn dal yn is na’r cyflogau sy’n cael eu talu mewn meysydd eraill (carchardai, yn ogystal ag adrannau eraill y Gwasanaeth Sifil).”

“Does neb yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, ac mae disgwyliadau’n afrealistig. Mae’r cyflog yn wael iawn o ystyried y cyfrifoldeb sydd yna a natur ddi-drefn y swydd o ddydd i ddydd.”

Mae angen rhoi mwy o sylw i les staff, a diogelwch staff ar y safle.

“Mwy o ffocws ar les. Dywedwyd wrthym ein bod yn mynd i gael awr lesiant lle na chaniatawyd unrhyw achosion yn yr adeilad, ni ddigwyddodd hyn. Yn y pen draw, cafodd ei newid i geisio peidio â threfnu achosion, os gallwch chi. Nid oes gennym amser ar gyfer hyn.”

“Ni ddylech gael eich bygwth â rhybuddion neu gynlluniau perfformiad os ydych yn wirioneddol sâl neu os oes gennych wyliau wedi’u trefnu. Ni ddylai staff gael eu cosbi am eu bod yn cael llwyth gwaith amhosib.”

“Nid yw swyddfeydd prawf yn teimlo’n ddiogel – nid oes digon o waith yn cael ei wneud i gadw pobl yn ddiogel. Gallai troseddwr treisgar risg uchel gael ei ryddhau o’r carchar, lle mae swyddogion wedi’u hyfforddi i ddelio ag ymddygiad ymosodol treisgar, i swyddfa lle nad oes gennym ond larymau, heb unrhyw hyfforddiant hunanamddiffyn.”

Nid oes digon o wasanaethau aml-asiantaeth a phartneriaeth ar gael, yn enwedig tai ac addysg, hyfforddiant a chyflogaeth.

“Rydw i’n caru’r swydd. Rydw i wrth fy modd yn cael y cyfle i wneud gwahaniaeth i fywydau pobl. Dyna oedd fy rheswm dros ymuno, er mwyn gwneud gwahaniaeth. Rydyn ni’n aml fel clustog rhwng gwasanaethau ac mae disgwyl i ni fynd i’r afael â’r diffyg oherwydd eu problemau capasiti. Yn enwedig gydag awdurdodau lleol a darparwyr tai a thimau gofal cymdeithasol – yn enwedig gofal cymdeithasol i oedolion. Nid oes gennym y gallu i roi gofal ar waith na darparu tai, ond ni sy’n gorfod wynebu’r unigolion bob dydd ac ymddiheuro am y gwasanaethau eraill.”

“Mae’r rhan fwyaf o bobl sy’n gweithio yma wedi syrffedu gan nad ydym yn gallu darparu’r rhan fwyaf o’r gwasanaethau oherwydd diffyg adnoddau ym mhob man, fel tai, gwasanaethau iechyd meddwl ac ati.”

Mae llawer o falchder mewn gweithio ym maes prawf, ond mae straen, cael eich tanbriso, a gorweithio yn amharu ar yr ymdeimlad hwnnw o falchder.

“Gallwch fod yn sicr o un peth. Rwy’n caru gweithio i’r Gwasanaeth Prawf. Ond rwyf yma oherwydd y rôl. Mae’r amgylchedd bron â bod yn wenwynig.”

“Rwy’n mwynhau’r gwaith rwy’n ei wneud, ond rwy’n teimlo nad oes digon o amser i fyfyrion ar ein hymarfer, ac nid oes digon o gydnabyddiaeth am y gwaith da rydyn ni’n ei wneud.”

“Rydw i wrth fy modd gyda fy swydd ond ar adegau rydw i’n ei chael hi’n anodd ac mae’n rhaid i mi atgoffa fy hun pam y dewisais y proffesiwn hwn.”

“Rwy’n falch o fod yn swyddog prawf, ond rwy’n gweld bod y gwasanaeth yn cael ei erydu drwy symleiddio a chwtogi a recriwtio o ansawdd gwael.”

“Rwy’n teimlo wedi fy siomi a’ m gorlethu. Dydw i ddim yn helpu pobl ac nid oes gen i ymdeimlad o foddhad yn fy ngwaith oherwydd dydw i byth yn gallu cyflawni unrhyw beth.”

Swyddogion Gwasanaethau Prawf

Mae Swyddogion Gwasanaethau Prawf eisiau gwell llwybrau cynnydd.

“Gallwch fod yn sicr o un peth. Rwy’n caru gweithio i’r Gwasanaeth Prawf. Ond rwyf yma oherwydd y rôl. Mae’r amgylchedd bron â bod yn wenwynig.”

“Rwy’n mwynhau’r gwaith rwy’n ei wneud, ond rwy’n teimlo nad oes digon o amser i fyfyrion ar ein hymarfer, ac nid oes digon o gydnabyddiaeth am y gwaith da rydyn ni’n ei wneud.”

“Rydw i wrth fy modd gyda fy swydd ond ar adegau rydw i’n ei chael hi’n anodd ac mae’n rhaid i mi atgoffa fy hun pam y dewisais y proffesiwn hwn.”

“Rwy’n falch o fod yn swyddog prawf, ond rwy’n gweld bod y gwasanaeth yn cael ei erydu drwy symleiddio a chwtogi a recriwtio o ansawdd gwael.”

“Rwy’n teimlo wedi fy siomi a’ m gorlethu. Dydw i ddim yn helpu pobl ac nid oes gen i ymdeimlad o foddhad yn fy ngwaith oherwydd dydw i byth yn gallu cyflawni unrhyw beth.”

Mae Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn teimlo nad yw eu rôl yn cael ei gwerthfawrogi ddigon, ac weithiau maent yn cael eu difrio.

“Rydw i wedi cael fy ngwneud i deimlo fel perthynas anghyfreithlon â’r rolau eraill yn y swyddfa.”

“Rwyf wedi cael aelod o staff, Swyddog Prawf, yn fy nhîm yn datgan yn uniongyrchol yn fy ngŵydd mai nhw yw’r unig rai yma sy’n cynnal y tîm cyfan, er fy mod i’n eistedd o’u blaen, a’r awgrym, fel Swyddog Gwasanaethau Prawf, gan nad ydw i’n gallu gweld risg uchel neu uchel iawn, fy mod yn ddiwerth bron.”

“Rwy’n teimlo’n negyddol iawn am fod yn ymarferydd prawf. Rwyf wedi ceisio bod yn gadarnhaol, ond mae’n anodd iawn. Mae un Swyddog Gwasanaethau Prawf yn dal yma o’r adeg y dechreuais, mae’r gweddill wedi gadael, nid wyf wedi bod yma flwyddyn eto. Cefais gymaint o achosion yn syth ac ni chefais amser i ddysgu. Rwy’n teimlo nad oes gen i amser i helpu pobl a

diogelu'r cyhoedd, sef fy rôl i yn y pen draw. Ar ôl i mi godi pryderon gyda fy rheolwr, nid yw hyn erioed wedi cael ei gymryd o ddifrif ac yn y bôn, rydw i wedi cael gwybod wel, mae'n well nag y bu yn y gorffennol ac i fwrw ymlaen â'r gwaith."

Hyfforddeion PQiP

Mae hyfforddeion PQiP yn ei chael hi'n anodd cyfuno gwaith ac astudio.

"Does dim byd yn eich paratoi'n llwyr ar gyfer dwyster y rhaglen hon nes eich bod chi ynnddi eich hun."

"Rydyn ni'n cael diwrnodau astudio ac amseroedd dysgu wedi'u neilltuo, ond does dim llonydd i'w gael, ac nid yw'r rhain yn cael eu parchu. Mae'r rhan fwyaf o unigolion PQiP yn gwneud eu gwaith prifysgol yn eu hamser eu hunain ac ar benwythnosau, sy'n ychwanegu at lefelau straen a phryder am ymdopi yn y dyfodol gyda llwythi achosion llawn."

"Wrth i mi symud ymlaen drwy fy nhaith PQiP ac wrth i'r llwyth achosion gynyddu, mae'r cyfle i neilltuo amser ar gyfer dysgu a datblygu wedi dod yn llai a llai."

Mae angen mwy o hyfforddiant sy'n seiliedig ar ymarfer mewn sgiliau goruchwyllo ar hyfforddeion PQiP.

"Byddwn wrth fy modd yn cael mwy o hyfforddiant ar ochr oruchwyllo fy rôl, byddai mynediad at hyfforddiant sgiliau cwnsela yn wych, yn ogystal â gallu cynnig atgyfeiriadau iechyd meddwl i bob cleient. Mae'n ymddangos bod dealltwriaeth o'r ymchwil ddiweddaraf o effeithiau niweidiol trawma yn y gorffennol, ond nid yw hyn yn cael ei drosi o ran darparu cymorth i gleientiaid i fynd i'r afael â'r rhan hon o'u bywydau. Byddai hyfforddiant gwybyddol ymddygiad yn galluogi ymarferwyr prawf i gynorthwyo'n uniongyrchol. Fel arall, byddai gallu cyfeirio at y GIG ar gyfer y gwasanaeth hwn yn wych."

"Doeddwn i erioed wedi cael cyfle i gysgodi. Doeddwn i ddim yn gwybod sut i reoli risg ac roeddwn wir yn gorfod meddwl ar fy nhraed yn ystod fy mhrofiad cyntaf o weld unigolyn ar brawf. Rydw i wedi dysgu fy hun sut i reoli risg ac er bod hyfforddiant drwy eDdysgu, does dim byd i gryfhau'r dysgu hwn drwy gael cymorth yn ystod apwyntiadau."

Mae hyfforddeion PQiP yn teimlo bod 'ymyl dibyn' statws Swyddog Newydd Gymhwysu yn frawychus.

"Rydych chi'n mynd o ddim byd i bopeth. Dydw i ddim yn teimlo fy mod i'n gwybod beth rydw i'n ei wneud ac eto mae gen i lwyth achosion o bobl rydw i fod i'w rheoli. Rwy'n teimlo ei bod yn annheg i'r unigolion hynny nad ydynt efallai'n cael y cymorth sydd ei angen arnynt gan y gwasanaeth sy'n gorfod delio â staff dibrofiad."

"Wrth i mi ddatblygu a nesáu at ddiwedd misoedd olaf fy hyfforddiant, rwy'n ymwybodol iawn o'r diffyg amser sydd gen i i weithredu a chadarnhau unrhyw ran o'm dysgu a'm datblygiad. Ar ben hynny, mae'n bosibl y bydd y pwysau gwaith yn amharu ar ddiwrnodau astudio, diwrnodau cymhwyster galwedigaethol, ac felly nid oes gennych yr amser wedi'i neilltuo i wneud yr hyn y mae'n rhaid i chi ei wneud ar gyfer y brifysgol."

Swyddogion Newydd Gymhwyso

Nid oedd y PQiP wedi paratoi ar gyfer yr 'ymyl dibyn' o hyfforddiant i fod yn Swyddog Newydd Gymhwyso.

“Pan wnes i gymhwyso, roeddwn i'n teimlo mewn dyfroedd dyfnion, gan fod llawer o gyfyngiadau ar yr hyn y gallem ei wneud a'r hyn na allem ei wneud yn ystod y PQiP.”

“Mae'r rôl gymwysedig yn teimlo'n gwbl wahanol i'r PQiP. Nid yw'n eich paratoi ar gyfer achosion a roddir i chi wrth gymhwyso.”

“Nid yw'r PQiP yn paratoi ar gyfer y cyfnod pan fyddwch chi'n cymhwyso. Mae hyfforddeion PQiP yn cael eu diogelu a'u llwyth gwaith yn lleihau cymaint nes ei fod yn ormod o sioc pan fydd pobl yn cymhwyso ac nid ydynt wedi'u paratoi'n llawn ar gyfer y rôl.”

Swyddogion Prawf

Mae Swyddogion Prawf yn poeni nad yw newydd-ddyfodiaid yn barod ar gyfer y rôl.

“Pan wnes i gymhwyso, roeddwn i'n teimlo mewn dyfroedd dyfnion, gan fod llawer o gyfyngiadau ar yr hyn y gallem ei wneud a'r hyn na allem ei wneud yn ystod y PQiP.”

“Mae'r rôl gymwysedig yn teimlo'n gwbl wahanol i'r PQiP. Nid yw'n eich paratoi ar gyfer achosion a roddir i chi wrth gymhwyso.”

“Nid yw'r PQiP yn paratoi ar gyfer y cyfnod pan fyddwch chi'n cymhwyso. Mae hyfforddeion PQiP yn cael eu diogelu a'u llwyth gwaith yn lleihau cymaint nes ei fod yn ormod o sioc pan fydd pobl yn cymhwyso ac nid ydynt wedi'u paratoi'n llawn ar gyfer y rôl.”

Atodiad 3: Methodoleg

Roedd yr arolygiad hwn yn ceisio ateb y cwestiynau canlynol.

A yw'r polisiau, y strategaethau a'r trefniadau ar gyfer recriwtio yn cefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel?

- A yw'r trefniadau recriwtio yn denu ymgeiswyr o ansawdd uchel?
- A yw recriwtio i'r Gwasanaeth Prawf yn cynnig buddion sy'n debyg i broffesiynau eraill tebyg?
- A yw prosesau recriwtio yn dewis ymgeiswyr addas?
- A yw prosesau recriwtio yn rhoi dealltwriaeth ddigon cywir i ymgeiswyr o'r rolau y maent yn ymgeisio amdanynt?
- A yw prosesau recriwtio yn cefnogi'r Gwasanaeth Prawf i gyrraedd y lefelau staffio gofynnol ar gyfer ymarferwyr ledled Cymru a Lloegr?
- A yw prosesau recriwtio yn cefnogi'r Gwasanaeth Prawf i sicrhau gweithlu amrywiol?
- A yw prosesau recriwtio yn darparu mecanwaith effeithlon ar gyfer recriwtio staff?

A yw polisiau, strategaethau a threfniadau ar gyfer dysgu a datblygu yn cefnogi'r ymarferwyr rheng flaen i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel?

- A yw'r rhaglen PQiP yn rhoi digon o wybodaeth a sgiliau i ymgeiswyr ymarfer fel Swyddogion Prawf?
- A yw Swyddogion Newydd Gymhwyso yn cael digon o gefnogaeth i wreiddio eu dysgu ac ennill cymhwysedd fel Swyddogion Prawf?
- A yw trefniadau hyfforddi yn cefnogi datblygiad proffesiynol parhaus Swyddogion Prawf yn ddigonol?
- A yw llwybr dysgu'r Swyddog Gwasanaethau Prawf yn arfogi dysgwyr yn ddigonol i gyflawni eu rôl?
- A yw'r hyfforddiant yn cynnig cydbwysedd priodol rhwng wyneb yn wyneb, ar-lein ac eDdysgu i ddiwallu anghenion pob dysgwr?
- Pa mor effeithiol y mae effaith yr hyfforddiant yn cael ei gwerthuso, a'r newidiadau a wnaed mewn ymateb?
- Pa mor effeithiol mae hyfforddiant yn cael ei olrhain i sicrhau bod y dysgu'n cael ei wreiddio?
- A yw rheoli a chefnogaeth gan gymheiriaid yn cael eu defnyddio'n effeithiol i gefnogi dysgu a datblygu?

A yw polisiau, strategaethau a threfniadau yn cefnogi'r gwaith o gadw staff?

- Pa mor effeithiol yw polisiau a strategaethau o ran cefnogi'r Gwasanaeth Prawf i gadw ymarferwyr rheng flaen?
- A yw'r rhesymau pam fod staff yn gadael y Gwasanaeth Prawf yn cael eu cydnabod a'u deall yn ddigonol?
- A oes digon o weithgarwch i roi sylw i'r rhesymau pam fod pobl yn gadael y Gwasanaeth Prawf?
- A yw canlyniadau arolygon staff yn arwain at newidiadau ystyrllon sy'n gwella amodau gwaith ymarferwyr rheng flaen?
- A yw prosesau gwobrwyo a chydabyddiaeth yn cael eu defnyddio'n effeithiol?

- A yw'r staff yn gweld y Gwasanaeth Prawf fel lle da i weithio sy'n darparu amgylchedd gwaith diogel a chefnogol?

Gwaith Maes

Cynhaliwyd ein gwaith maes dros chwe wythnos, rhwng mis Awst a mis Hydref 2024. Yn ystod y pum wythnos gyntaf, fe wnaethom gynnal grwpiau ffocws ar-lein, gyda chynrychiolwyr wedi'u dewis ar hap o holl ranbarthau'r Gwasanaeth Prawf ledled Cymru a Lloegr. Roedd pob wythnos yn canolbwyntio ar ddau neu dri rhanbarth fel a ganlyn.

- 5 Awst – Dwyrain Canolbarth Lloegr a Llundain
- 12 Awst – Manceinion Fwyaf, De-orllewin Lloegr a Gorllewin Canolbarth Lloegr
- 23 Medi – Canol De Lloegr, Gogledd-orllewin Lloegr a Dwyrain Lloegr
- 30 Medi – Caint, Surrey a Sussex, a Gogledd-ddwyrain Lloegr
- 14 Hydref – Cymru, a Swydd Efrog a Humber.

Roedd ein grwpiau ffocws yn dwyn ynghyd ymarferwyr prawf a oedd wedi bod mewn rolau tebyg am gyfnodau tebyg, a staff mewn rolau eraill sy'n gysylltiedig â recriwtio, hyfforddi a chadw ymarferwyr prawf. Y grwpiau a gynhaliwyd gennym bob wythnos oedd:

- Swyddogion Gwasanaethau Prawf sydd wedi bod ar y radd honno ers llai na 12 mis
- Swyddogion Gwasanaethau Prawf ar radd 1-5 mlynedd
- Swyddogion Gwasanaethau Prawf ar radd dros 5 mlynedd
- Swyddogion Prawf ar radd 1–5 mlynedd
- Swyddogion Prawf ar radd dros 5 mlynedd
- Dysgwyr PQiP
- Swyddogion Newydd Gymhwysu
- Uwch Swyddogion Prawf PQiP
- Aseswyr Tiwtoriaid Ymarfer
- Swyddogion datblygu ansawdd
- Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol Rhanbarthol
- Penaethiaid Uned Cyflawni Gwasanaeth Prawf
- Tîm hyfforddi rhanbarthol
- Sefydliadau addysg uwch
- Penaethiaid gwasanaethau corfforaethol.

Yn ystod wythnos olaf ein gwaith maes, fe wnaethom gwrdd â'r rhai sy'n gyfrifol am bolisi recriwtio, hyfforddi a chadw a strategaeth ar lefel genedlaethol.

Ar ben hynny, fe wnaethom arsylwi ar 13 o ddigwyddiadau dysgu a datblygu, gan gynnwys enghreifftiau o fodiwlau dysgu sylfaenol, digwyddiadau hyfforddi cenedlaethol, a digwyddiadau rhanbarthol a gyflwynwyd fel rhan o'r broses gynefino ar gyfer y PQiP.

Galwad am dystiolaeth

Mewn ymdrech i ddeall profiadau sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus mewn perthynas â recriwtio, hyfforddi a chadw staff, rydym yn cyflwyno'r cais canlynol am dystiolaeth i:

- gyrff cyfiawnder troseddol perthnasol
- awdurdodau lleol a chyrrff y trydydd sector
- undebau llafur

- grwpiau rhwydwaith staff yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder sy'n gysylltiedig â thegwch, amrywiaeth a chynhwysiant
- cysylltiadau academaidd dethol.

GALWAD AM DYSTIOLAETH

Recriwtio, hyfforddi a chadw staff yn y Gwasanaeth Prawf

Annwyl gydweithiwr,

Mae'r Gwasanaeth Prawf, fel sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat, yn wynebu heriau mawr o ran recriwtio, hyfforddi a chadw staff, yn enwedig ymarferwyr rheng flaen.

Mae Arolygiaeth Prawf EF yn cynnal arolygiad thematig o faterion staffio yn y Gwasanaeth Prawf mewn perthynas ag ymarferwyr rheng flaen. Rydym yn awyddus i ddysgu gan sectorau eraill ac rydym yn gofyn i chi rannu eich profiad a'ch tystiolaeth ar faterion recriwtio, hyfforddi a chadw staff yn eich maes.

Croesewir eich ymateb mewn unrhyw fformat sy'n gyfleus i'ch sefydliad. Rydym yn bwriadu cyhoeddi enwau a sefydliadau ymatebwyr yn ein hadroddiad terfynol, bydd eich cyfraniad yn cael eu cofnodi, ac efallai y byddwn yn dyfynnu cyfraniadau'n uniongyrchol. Mae'n bwysig rhoi gwybod i ni a ydych chi'n ymateb yn bersonol neu ar ran sefydliad.

Yn benodol, rydym yn awyddus i ddysgu am eich profiad neu weld tystiolaeth ar y cwestiynau hyn:

1. Beth yw'r tueddiadau a'r heriau presennol o ran recriwtio a chadw staff yn eich sector?
2. Pa dystiolaeth ydych chi'n ei cheisio ynghylch morâl a chymhelliant staff ar hyn o bryd, a beth yw'r canfyddiadau allweddol? (Efallai drwy arolygon staff neu grwpiau ffocws.)
3. Beth yw eich dull presennol o ddiwallu anghenion hyfforddi a gofynion cymwysterau yn eich sector?
4. Dywedwch wrthym am eich polisiau gwobrwyo a chydabod, a chymhellion eraill, yn eich sector.
5. Pa fesurau llwyddiant y mae eich sefydliad/sector yn eu defnyddio ar gyfer recriwtio, hyfforddi a chadw staff?
6. Ydych chi wedi sylwi ar newid diweddar yn nisgwyladau gyrfa gweithwyr newydd – er enghraifft, newid mewn cyfeiriad i wasanaeth hir?
7. Dywedwch wrthym am eich enghreifftiau o arferion da, unrhyw ddatblygiadau arloesol ym maes recriwtio, hyfforddi a chadw staff, neu unrhyw beth arall sydd o ddiddordeb i chi yn eich sector.

Peidiwch â theimlo eich bod wedi'ch cyfyngu i'r meysydd hyn, ac rydym yn awyddus i dderbyn unrhyw bapurau neu ddeunydd presennol y gallwch eu rhannu â ni. Nid oes angen ymateb i'r holl gwestiynau hyn. Mae croeso i chi ganolbwyntio ar y materion pwysicaf yn eich barn chi, neu'r rhai y mae gennych lawer i'w ddweud yn eu cylch.

Rydym hefyd yn awyddus i gyfweld â chydweithwyr ynghylch materion staffio; dywedwch wrthym a fydddech yn fodlon cael eich cyfweld yn gyfrinachol.

Cawsom ymatebion gan y Sefydliad Prawf a Phrifysgol Metropolitan Manceinion. Roeddem yn gwerthfawrogi'r amser a'r syniadau a roddwyd yn yr ymatebion, a oedd yn werthfawr o ran cynyddu ein dealltwriaeth o'r pynciau.

Bwrdd crwn Ysgol Fusnes Prifysgol Metropolitan Manceinion

Roeddem yn arbennig o ddiolchgar o gael ein gwahodd i drafodaeth bwrdd crwn ar 19 Medi 2024 ym Mhrifysgol Metropolitan Manceinion (MMU) a gafodd ei gynnull mewn ymateb i'n galwad am dystiolaeth. Roedd y digwyddiad hwn yn gyfle gwerthfawr i drafod recriwtio, hyfforddi a chadw staff yn y Gwasanaeth Prawf a sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus. Roedd y drafodaeth yn ymdrin â chyflogaeth ar sail gwerthoedd, diogelwch seicolegol, llafur emosiynol, a'r hyn sy'n gwneud 'cyflogaeth dda'.

Roedd y canlynol yn bresennol yn y digwyddiad:

- Kevin Ball, Uwch Swyddog Ymchwil, Arolygiaeth Prawf EF
- Katherine Roycroft, Rheolwr Effaith ac Ymgysylltu, MMU
- Dr Sean Brophy, Uwch Ddarlithydd, MMU
- Carol Atkinson, Athro Rheoli Adnoddau Dynol, MMU
- Julia Rouse, Athro Gwaith Teilwng a Chynhyrchiant, MMU
- Dr Sarah Crozier, Darllenydd mewn Seicoleg Alwedigaethol, MMU
- Dr Krystal Wilkinson, Darllenydd ac Athro Cyswllt, MMU

Mae rhagor o wybodaeth am waith MMU mewn perthynas â Siarter Good Employment ym Manceinion Fwyaf ar gael yn www.gmgoodemploymentcharter.co.uk.

Grŵp cyfeirio arbenigol

Cyfrannodd grŵp cyfeirio arbenigol at yr adroddiad hwn drwy roi cyngor ar ymchwil academiaidd sy'n gysylltiedig â'n harolygiad o recriwtio, cadw a hyfforddi. Roedd y grŵp yn cynrychioli safbwyntiau rhanddeiliaid ac yn gwneud sylwadau ar ganfyddiadau a oedd yn dod i'r amlwg a'r argymhellion terfynol.

Roedd aelodau'r grŵp yn cynnwys:

- Dr Sean Brophy, Uwch Ddarlithydd, Ysgol Fusnes, MMU
- Dr Nicola Carr, Athro mewn Troseddeg, Prifysgol Nottingham
- Dr Jake Phillips, Darlithydd mewn Troseddeg, Prifysgol Sheffield Hallam
- Dr Matt Tidmarsh, Darlithydd mewn Cyfiawnder Troseddol, Prifysgol Leeds
- Dr Philip Stiles, Athro Cyswllt mewn Llywodraethu Corfforaethol, Prifysgol Caergrawnt
- Yr Athro Anne Worrall, Athro Emeritws, Prifysgol Keele
- Mandy Nightingale, Arolygydd Ei Fawrhydi, Ofsted
- Melanie Bowden, Cyfarwyddwr Portffolio Cynorthwyol, Arolygiaeth Cwnstabiliaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Fawrhydi
- Sarah Hamilton, Arolygiaeth Cwnstabiliaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Fawrhydi