



Arolygiaeth  
Prawf EF

## **Arolygiad thematig o gyflenwi gwaith di-dâl**

Arolygiad gan Arolygiaeth Prawf EF

Chwefror 2025

## **Diolchiadau**

Arweiniwyd yr arolygiad hwn gan David Miners, â chymorth tîm o arolygwyr a staff gweithrediadau, ymchwil, cyfathrebu a chorfforaethol. Y rheolwr sy'n gyfrifol am y rhaglen arolygu hon yw Helen Davies. Hoffem ddiolch i bawb a gymerodd ran yn yr arolygiad hwn mewn unrhyw ffordd. Ni fyddem wedi gallu cynnal yr arolygiad hwn heb eu cymorth a'u cydweithrediad hwy. Newidiwyd yr enwau yn yr enghreifftiau o ymarfer sydd yn yr adroddiad er mwyn diogelu hunaniaeth yr unigolion.

## **© Hawlfraint y Goron 2025**

Cewch aildddefnyddio'r wybodaeth hon (ac eithrio logos) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored. I weld y drwydded hon, ewch i <https://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence-cymraeg/version/3/> neu anfonwch ebost i [psi@nationalarchives.gsi.gov.uk](mailto:psi@nationalarchives.gsi.gov.uk).

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

ISBN: 978-1-916621-42-8

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

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

## **Cyhoeddwyd gan:**

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

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

# Cynnwys

---

<b>Rhagair</b> .....	<b>4</b>
<b>Gwybodaeth am y cyd-destun</b> .....	<b>6</b>
<b>Crynodeb gweithredol</b> .....	<b>7</b>
<b>Argymhellion</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Cyflwyniad</b> .....	<b>11</b>
1.1. Pam yr arolygiad thematig hwn?.....	11
1.2. Cefndir.....	11
1.3. Arolygiadau gwaith di-dâl blaenorol.....	13
1.4. Nodau ac amcanion.....	14
1.5. Amlinelliad o'r adroddiad.....	14
<b>2. Polisi, strategaeth ac arweinyddiaeth</b> .....	<b>15</b>
2.1 Polisi a strategaeth.....	15
2.2 Perfformiad gwaith di-dâl.....	17
2.3 Staffio a hyfforddi.....	18
2.4 Sicrhau ansawdd.....	21
2.5 Casgliadau a goblygiadau.....	22
<b>3 Cyflenwi gwaith di-dâl</b> .....	<b>23</b>
3.1 Asesu a chynllunio.....	23
3.2 Cyflawni dedfrydau.....	24
3.3 Model cyflenwi gwaith di-dâl.....	28
3.4 Casgliadau a goblygiadau.....	30
<b>4 Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, a lleoliadau gwaith di-dâl</b> .....	<b>32</b>
4.1 Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth.....	32
4.2 Lleoliadau gwaith di-dâl.....	34
4.3 Casgliadau a goblygiadau.....	36
<b>Cyfeiriadau</b> .....	<b>38</b>
<b>Atodiad 1: Geirfa</b> .....	<b>40</b>
<b>Atodiad 2: Methodoleg</b> .....	<b>42</b>
Gwaith maes.....	43

## Rhagair

---

Cynhaliwyd ein harolygiad o gyflenwi gwaith di-dâl mewn cyfnod anodd i'r Gwasanaeth Prawf. Roedd rhanbarthau prawf yn paratoi ar gyfer rhyddhau carcharorion dan drefniadau dedfrydau penodol safonol (SDS) 40, ac roedd y gwaith o gyflenwi gwasanaethau yn cael ei addasu yn unol â'r trefniadau ar gyfer ailosod prawf. Er gwaetha'r heriau hyn, gwelsom fod y Gwasanaeth Prawf yn parhau i roi blaenoriaeth i waith di-dâl, a bod perfformiad wedi gwella'n sylweddol yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf.

Yn dilyn pandemig Covid-19 ac uno'r gwasanaeth yn 2021, roedd ôl-groniad sylweddol wedi datblygu ym maes cyflenwi gwaith di-dâl - ôl-groniad a oedd yn cynnwys 14,493 o achosion ar un adeg, 30 y cant o'r llwyth achosion. Roedd yr ôl-groniad wedi'i leihau ers hynny ac roedd yn dal i ostwng. Ar adeg ein harolygiad roedd yr ôl-groniad yn cynnwys 2,625 o achosion, saith y cant o'r llwyth achosion. Llwyddwyd i leihau'r cyfanswm hwn drwy gydweithio effeithiol rhwng y tîm gwaith di-dâl canolog a'r rhanbarthau prawf. Er hyn, mae meysydd y mae angen eu gwella o hyd. Er enghraifft, roedd gormod o orchmynion cymunedol a gorchmynion dedfryd ohiriedig yn cael eu terfynu heb gwblhau'r gofyniad gwaith di-dâl. Yn ogystal, mae angen gwella'r broses o asesu ar ôl dedfryd a darparu gwybodaeth risg i oruchwylwyr gwaith di-dâl.

Prif bwrpas gwaith di-dâl yw cosbi yn y gymuned, er bod cydnabyddiaeth erioed bod y ddedfryd yn cynnig cyfle cadarnhaol ar gyfer cyflogaeth, hyfforddiant ac adsefydlu. Roedd llawer o'r addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn cael ei ddarparu ar-lein. Nododd yr arolygiad rai pryderon ynglŷn â'r ddarpariaeth hon, o ran ei thargedu a'i hansawdd. Roedd y gyfran o'r gwaith di-dâl y gellid ei chwblhau fel addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein yn 30 y cant, ond ar hyn o bryd roedd gormod o'r cyrsiau a oedd yn cael eu cwblhau naill ai heb gael eu hachredu neu heb fod yn uniongyrchol berthnasol i sefyllfa'r unigolyn. Er mwyn cadw hygredd, rhaid monitro unrhyw ddarpariaeth addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein yn ofalus, a rhaid sicrhau ei bod yn ystyrlon. Fel yr oedd pethau, dim ond un o bob 10 oedd yn gwneud defnydd llawn o'r cynnig addysg, hyfforddiant a chyflogaeth.

Roedd y rhan fwyaf o'r gwaith di-dâl yn cael ei wneud yn yr awyr agored mewn grwpiau. Gwelsom nifer o brosiectau trawiadol a oedd yn gwneud cyfraniad sylweddol tuag at gynnal a chadw ysgolion, parciau, a chamlesi. Roedd rôl y goruchwylwr gwaith di-dâl yn aml yn heriol, ac roeddem yn synnu at y proffesiynoldeb a welsom yn ystod ein harsylwadau. Roedd hyn yn cynnwys adeiladu perthnasoedd cadarnhaol a defnyddio awdurdod priodol, ac roedd y rhai a oedd yn cwblhau'r gwaith di-dâl yn gwerthfawrogi hynny. Mewn ymateb i'n harolwg cenedlaethol, dywedodd tri chwarter yr ymatebwyr fod gwneud gwaith di-dâl wedi eu helpu i deimlo eu bod yn rhoi rhywbeth yn ôl i'r gymdeithas. Roedd rhai o'r lleoliadau hyn yn galluogi pobl ar brawf i gael sgiliau, er bod llawer yn cynnwys llafur di-grefft, fel casglu sbwriel. Rydym yn cydnabod bod angen cael lleoliadau amrywiol sy'n addas i ofynion amrywiol yr unigolion sy'n gwneud gwaith di-dâl. Fodd bynnag, dylai hyn gynnwys lleoliadau gwaith lle gall pobl sydd ar brawf wneud iawn am eu camweddau, ynghyd â meithrin sgiliau i wella eu siawns o gael gwaith yn y dyfodol.

Ar hyn o bryd, rhennir y gwaith o reoli achosion gwaith di-dâl rhwng timau rheoli dedfryd a thimau gwaith di-dâl. Mae hyn wedi cyfrannu tuag at ddarpariaeth anghyson, yn bennaf oherwydd bod timau rheoli dedfryd, yn gwbl gymwys, yn canolbwyntio ar ymarfer sy'n amddiffyn y cyhoedd. Er mwyn sicrhau blaenoriaeth gyson i gyflenwi gwaith di-dâl, dylid adolygu'r trefniadau hyn.

Mae adolygiad o ddedfrydu yn mynd rhagddo ar hyn o bryd a chaiff rôl gwaith di-dâl ei hystyried.<sup>1</sup> Gwyddom o ddata cyhoeddedig bod pobl sy'n cael dedfryd gymunedol yn llai tebygol o aildroseddu na'r rhai sy'n cael dedfrydau byr o garchar. Er hyn, roedd nifer y dedfrydau cymunedol a osodwyd

---

<sup>1</sup> Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2024). *Independent Sentencing Review 2024 to 2025*.  
<https://www.gov.uk/guidance/independent-sentencing-review-2024-to-2025>

gan y llysoedd wedi haneru er 2012.<sup>2</sup> Bydd adeiladu hyder newydd mewn gwaith di-dâl yn hollbwysig er mwyn darparu cosb effeithiol a chael effaith gadarnhaol ar fywydau unigolion, yn uniongyrchol drwy sgiliau, ac yn anuniongyrchol drwy feithrin sgiliau byw hanfodol. Er bod y gwelliannau a welwyd yn ddiweddar yn galonogol, nid yw gwaith di-dâl yn cyflawni ei botensial yn llawn eto.

Rydym wedi gwneud naw argymhelliad â'r bwriad o gyflwyno gwelliannau pellach i gyflenwi gwaith di-dâl a manteisio i'r eithaf ar ei botensial fel dedfryd gymunedol sy'n cosbi a hefyd yn cefnogi adsefydlu.



**Martin Jones CBE**  
Prif Arolygydd Prawf EF  
Chwefror 2025

---

<sup>2</sup> Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2024). *Sentence types - Criminal justice system statistics - Justice Data*: <https://data.justice.gov.uk/cjs-statistics/cjs-sentence-types#chart-tab-cjs-offenders-sentenced-community-sentence>

## Gwybodaeth am y cyd-destun

### Gwaith di-dâl – ystadegau allweddol

<b>33,140</b>	Nifer y gorchmynion cymunedol â gofyniad gwaith di-dâl a osodwyd rhwng Ebrill 2023 a Mawrth 2024. <sup>3</sup>
<b>17,859</b>	Nifer y gorchmynion dedfryd ohiriedig â gofyniad gwaith di-dâl a osodwyd rhwng Ebrill 2023 a Mawrth 2024. <sup>3</sup>
<b>6,091,198</b>	Cyfanswm yr oriau gwaith di-dâl a osodwyd rhwng Ebrill 2023 a Mawrth 2024. <sup>3</sup>
<b>4,668,285</b>	Nifer yr oriau di-dâl a weithiwyd rhwng Ebrill 2023 a Mawrth 2024. <sup>3</sup>
<b>40,440</b>	Nifer y gofynion gwaith di-dâl a oedd yn cael eu rheoli ar orchmynion cymunedol a gorchmynion dedfryd ohiriedig ar 02 Gorffennaf 2024. Roedd hyn yn 35 y cant o gyfanswm y gorchmynion cymunedol a'r gorchmynion dedfryd ohiriedig a oedd yn cael eu rheoli ar y dyddiad hwn (114,615). <sup>3</sup>
<b>69%</b>	Canran y gorchmynion cymunedol a'r gorchmynion dedfryd ohiriedig annibynnol ( <i>stand-alone</i> ) a derfynwyd â gofynion gwaith di-dâl â'r holl oriau wedi'u cwblhau ym mis Awst 2024. <sup>3</sup>
<b>54%</b>	Canran y gorchmynion cymunedol a'r gorchmynion dedfryd ohiriedig aml-ofyniad a derfynwyd â gofynion gwaith di-dâl â'r holl oriau wedi'u cwblhau ym mis Awst 2024. <sup>3</sup>
<b>95%</b>	Lefel cyflenwi gwaith di-dâl mewn cymhariaeth â gwaelodlin cyflenwi cyn Covid-19. (Y gwaelodlin cyn Covid oedd 98,605 awr yr wythnos). <sup>3</sup>
<b>7%</b>	Canran y gofynion gwaith di-dâl sydd yn yr ôl-groniad. Mae achos yn yr ôl-groniad os yw dros 12 mis i mewn i'r gorchymyn, os nad oes estyniad gweithredol yn ei le, ac os nad yw'n ddarostyngedig i warant neu'n torri amodau ar hyn o bryd. <sup>3</sup>
<b>9%</b>	Canran y llwyth achosion gwaith di-dâl a oedd yn fenywod. <sup>3</sup>
<b>23%</b>	Canran y llwyth achosion gwaith di-dâl a oedd dan 25 oed. <sup>3</sup>
<b>15%</b>	Y gyfradd ymadael gyfartalog genedlaethol ar gyfer goruchwylwyr gwaith di-dâl band 3, 2023-2024. <sup>3</sup>

### Arolwg o unigolion sy'n cyflawni gofynion gwaith di-dâl – ystadegau allweddol

<b>68%</b>	yn credu bod eu profiad o waith di-dâl yn fath o gosb yn bennaf. <sup>4</sup>
<b>74%</b>	yn credu bod gwaith di-dâl wedi eu helpu i roi rhywbeth yn ôl i'r gymdeithas. <sup>4</sup>
<b>72%</b>	yn credu bod gwaith di-dâl wedi'i drefnu'n dda. <sup>4</sup>
<b>87%</b>	yn dweud bod ganddynt berthynas dda â staff gwaith di-dâl. <sup>4</sup>
<b>33%</b>	yn credu bod gwaith di-dâl wedi gwella eu cyflogadwyedd. <sup>4</sup>

<sup>3</sup> Data heb eu cyhoeddi a gyflenwyd gan HMPPS; o ganlyniad, nid yw'r data hyn wedi bod drwy'r un broses sicrwydd ag a gymhwysir i ddata cyhoeddedig.

<sup>4</sup> Arolwg User Voice o 1,020 o unigolion a oedd yn cyflawni gofyniad gwaith di-dâl, Gorffennaf 2024. Cynhaliwyd yr arolwg hwn fel rhan o'r arolygiad.

# Crynodeb gweithredol

---

## Cyd-destun

Arweiniodd pandemig Covid-19 ac ymgorffori gwaith di-dâl mewn gwasanaeth prawf unedig yn 2021 at oblygiadau difrifol i gyflenwi gwaith di-dâl. Roedd grwpiau gwaith di-dâl wedi dod i ben, yn anorod, oherwydd Covid-19. Roedd uno hefyd yn golygu bod y rhanbarthau prawf yn dod yn gyfrifol am fodolau gweithredu gwaith di-dâl amrywiol y cwmnïau adsefydlu cymunedol. Roedd y cwmnïau hyn yn gweithredu'n wahanol, yng Nghymru a Lloegr, a hefyd o fewn y rhanbarthau. Roedd pryder difrifol ynglŷn â chyflenwi gwaith di-dâl yn y cyfnod hwn. Erbyn dechrau 2022, roedd yr ôl-groniad o achosion gwaith di-dâl a oedd yn dal heb gael eu cwblhau ar ôl 12 mis, yn 30 y cant o'r llwyth achosion.

Yn 2021, gan gydnabod y materion difrifol a oedd yn gysylltiedig â chyflenwi gwaith di-dâl, gwnaethpwyd cais i'r Trysorlys am ragor o gyllid. Derbyniwyd y cais a dyrannwyd £93 miliwn yn rhagor ar gyfer y cyfnod rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2025. Sefydlwyd y bwrdd adfer gwneud iawn â'r gymuned, dan y rhaglen diwygio prawf, i oruchwylio'r gwariant a gwella'r broses o gyflenwi gwaith di-dâl.

## Methodoleg

Roedd ein gwaith maes yn arolygu gwaith chwe rhanbarth a oedd yn cyflenwi gwaith di-dâl, a chafodd ei gwblhau rhwng Gorffennaf 2024 a Medi 2024 yn dilyn wythnos arall o waith maes i adolygu trefniadau yn genedlaethol. Cynaliasom gyfarfodydd ym mhob rhanbarth â rheolwyr prawf a grwpiau staff. Yn ogystal, cyfarfuom â dedfrydwyr a buddiolwyr lleoliadau gwaith di-dâl. Buom hefyd yn arsylwi ar leoliadau gwaith di-dâl, yn ystod yr wythnos waith ac ar benwythnosau. Cynhaliwyd arolwg cenedlaethol o staff gwaith di-dâl hefyd; derbyniwyd 414 o ymatebion i'r arolwg.

Fe wnaethom arolygu 90 o achosion â gofynion gwaith di-dâl yn y gwahanol ranbarthau a oedd yn rhan o'r arolygiad. Roedd yr achosion hyn yn cynnwys 60 o ofynion gwaith di-dâl a oedd ynghlwm wrth orchmynion gofyniad unigol a 30 a oedd yn cael eu rheoli fel rhan o orchmynion â mwy nag un gofyniad. Roeddem yn canolbwyntio ar ansawdd y cyflenwi. Roedd yr achosion i gyd wedi cwblhau o leiaf 20 awr o waith di-dâl, ac mewn 45 o achosion, roedd y gofyniad gwaith di-dâl wedi'i gwblhau.

Comisiynwyd User Voice, yr elusen sy'n cael ei harwain gan gyn-droseddwy, i gasglu barn unigolion a oedd wedi bod ar orchmynion â gofynion gwaith di-dâl. Dosbarthodd yr elusen arolwg cenedlaethol a chynhaliodd grwpiau ffocws yn y rhanbarthau a oedd yn rhan o'r arolygiad. Roedd cyfanswm yr unigolion y gwnaeth yr elusen siarad â hwy neu dderbyn ymateb ganddynt yn 1,020.

Mae dadansoddiad manwl o'n methodoleg i'w weld yn Atodiad 2.

## Polisi, strategaeth ac arweinyddiaeth

Roedd y trefniadau llywodraethu a'r cyfeiriad strategol clir a ddarparwyd, yn genedlaethol ac yn rhanbarthol, wedi helpu i wella perfformiad gwaith di-dâl. Roedd gwaith di-dâl yn cael ei flaenoriaethu ym mhob un o'r rhanbarthau a oedd yn rhan o'r arolygiad, ac roedd rheolwyr ar bob lefel yn deall bod angen gwella perfformiad. Yn gwbl ddealladwy, roedd y pwyslais wedi bod ar leihau'r ôl-groniad, a oedd wedi mynd i lawr o 30 y cant pan oedd yn ei anterth yn 2022 i saith y cant ar adeg yr arolygiad hwn. Roedd ymdrechion y bwrdd adfer gwneud iawn â'r gymuned a'r tîm cenedlaethol, a oedd wedi datblygu meini prawf perfformiad wedi'u targedu a metrigau data, yn cyfrannu tuag at y gwelliant hwn. Roedd cyfarfodydd rhyngwyneb effeithiol rhwng y tîm cenedlaethol a'r rhanbarthau wedi cryfhau'r ymdrechion hyn.

Roedd rhanbarthau prawf wedi cyflwyno fframweithiau atebolrwydd effeithiol er mwyn monitro perfformiad a mynd i'r afael â meysydd i'w gwella. Roedd y fframweithiau hyn yn cynnwys defnyddio data perfformiad y 'saith ffactor hollbwysig', a gyflwynwyd gan y tîm cenedlaethol. Yn fwyaf arbennig, roedd y data llwyth achosion segur yn helpu rhanbarthau i dargedu tanberfformiad.

Roedd y pwyslais ar wella perfformiad yn y rhanbarthau yn cynnwys sefydlu cyfarfodydd rheolaidd ar gyfer rheoli dedfrydau a gwaith di-dâl. Roedd y rhain yn fwyaf effeithiol pan oedd uwch reolwyr o unedau cyflawni prawf yn rhan ohonynt.

Er bod y ffocws ar waith di-dâl yn well mewn timau rheoli dedfryd, roedd cyflenwi gwaith di-dâl fel rhan o orchmynion aml-ofyniad yn well mewn timau gwaith di-dâl annibynnol. Roedd hyn yn amlwg iawn wrth edrych ar nifer y gofynion gwaith di-dâl heb eu cwblhau ar orchmynion dedfryd ohiriedig. Er ei bod yn debygol bod achosion mwy cymhleth yn cael gorchmynion aml-ofyniad, nid oedd hyn yn egluro'r gwahaniaeth o ran perfformiad. Yn yr un modd, nid ydym yn credu mai materion yn ymwneud â gallu neu ddiffyg goruchwyliaeth gan reolwyr oedd yn gyfrifol am hyn. Yn ein barn ni, roedd yn dangos y tensiwn gweithredol mewn timau rheoli dedfryd rhwng mabwysiadu dull rhagweithiol o amddiffyn y cyhoedd yn eu llwyth achosion ehangach a goruchwyllo'r broses o gyflenwi gofynion gwaith di-dâl.

Roedd cynyddu nifer y staff gwaith di-dâl wedi bod yn rhan annatod o'r ymgyrch i wella perfformiad gwaith di-dâl. Roedd hyn wedi bod yn llwyddiannus â'r rôl cydlynnydd lleoliadau. Cafodd dros 500 o staff gwneud iawn â'r gymuned eu recriwtio i rolau goruchwylwyr, cydlynwyr lleoliadau, a rheolwyr gweithredol, ond roedd heriau recriwtio a chadw staff mewn rhai rhanbarthau yn ne Lloegr o hyd, ac roedd hynny'n amharu ar eu gallu i gyflenwi gwaith di-dâl. Gall rôl y goruchwyllydd fod yn heriol, ac mae'n cynnwys goruchwyllo grwpiau gwaith di-dâl ar ei ben ei hun. Gwelsom ymarfer rhagorol gan lawer o oruchwylwyr ymarfer yn ystod yr arolygiad, ac roeddent wedi sefydlu perthnasoedd proffesiynol da, a oedd yn cael eu cefnogi gan ymddygiad cymdeithasgar. Er hyn, roedd mynediad goruchwylwyr at hyfforddiant mewn meysydd allweddol, megis rheoli dichter ac ymddygiad ymosodol, yn anghyson. O ystyried proffil y llwyth achosion gwaith di-dâl, ag 13 y cant wedi'u hasesu fel risg uchel o niwed difrifol, roedd angen adolygu hyn yn fuan. Roedd yr hyfforddiant a ddarperid i gydlynwyr lleoliadau hefyd yn anghyson, ac nid oedd yn cyfateb i ofynion y rôl. Dylid adolygu hyn hefyd.

Roedd yr angen i roi blaenoriaeth i berfformiad yn golygu bod sicrhau ansawdd mewn gwaith di-dâl wedi cael ei wthio i'r cyrion. Roedd agweddau ar gyflenwi gwaith di-dâl, megis strwythur y diwrnod gwaith, yn cael eu hadolygu er mwyn cefnogi goruchwyliaeth staff effeithiol a sicrhau ansawdd. Dylai sicrhau ansawdd fod yn elfen greiddiol o gyflenwi gwaith di-dâl, a dylai fod wedi'i wreiddio yn arferion rheoli a strwythur gweithredol gwaith di-dâl.

## **Cyflenwi gwaith di-dâl**

Mae'r targed lefel gwasanaeth yn nodi y dylai gofynion gwaith di-dâl ddechrau cyn pen 15 diwrnod gwaith ar ôl y ddedfryd. Er mwyn hwyluso hyn, cyflwynwyd offeryn asesu digidol i'w gwblhau gan ymarferwyr prawf. Roedd y risg a'r wybodaeth bersonol ar yr offeryn asesu digidol yn aml yn anghyflawn ac yn annigonol. Nid oedd yr asesiadau hyn, a oedd yn aml yn wael, yn darparu digon o wybodaeth i wneud penderfyniadau priodol ynglŷn â lleoliad.

Cynhelid sesiynau cynefino gwaith di-dâl fel arfer cyn i unigolyn ddechrau ei ofyniad. Roedd y dulliau cynefino yn amrywio o'r naill ranbarth i'r llall. Roedd y sesiynau cynefino mwyaf effeithiol yn cynnwys ymgysylltu gweithredol, cyfathrebu disgwyliaid yn glir, a rhoi manylion y sesiwn gwaith cyntaf.

Roedd pobl ar brawf yn gwerthfawrogi eu perthnasoedd â goruchwylwyr gwaith di-dâl yn fawr. Roedd canfyddiadau arolwg User Voice yn awgrymu'n gryf y gall gofynion gwaith di-dâl gael effaith gadarnhaol ar sgiliau meddal, megis gwaith tîm, ac ar hyder a hunan-dyb unigolyn. Er hyn, nid oedd lleoliadau gwaith di-dâl bob amser yn helpu i feithrin sgiliau sy'n gysylltiedig â gwaith.

Roedd gosod gofynion gwaith di-dâl wedi gwella; er hyn, roedd anghysondebau'n parhau yng nghyswllt derbyn absenoldebau. Unwaith eto, roedd perfformiad yn amrywio rhwng timau gwaith di-dâl annibynnol a thimau rheoli dedfryd. Er mwyn mynd i'r afael â'r materion hyn, roedd angen adolygu'r model cyflenwi, gan edrych yn fwyaf penodol ar gyfrifoldebau gweithredol perthynol timau gwaith di-dâl a thimau rheoli dedfryd. Roedd cyflwyno trefniadau gorfodi awtomatig i alluogi



timau gwaith di-dâl i reoli absenoldebau wedi arwain at fwy o gysondeb.<sup>5</sup> Roedd tystiolaeth hefyd bod cydymffuriad wedi gwella'n sylweddol mewn rhai ardaloedd o ganlyniad i hyn.

Nid oedd y trefniadau ar gyfer sicrhau bod gan oruchwylwyr gwaith di-dâl wybodaeth risg gynhwysfawr yn ddigonol. Roedd y dulliau cyfathrebu yn anghyson ac roedd y wybodaeth a oedd ar gael yn aml yn annigonol. Yn gyffredinol, rhoddid amcan rhy isel o rôl bosibl staff gwaith di-dâl yn y broses reoli risg.

Roedd mabwysiadu'r 'dull ffactorau dynol' fel rhan o gyflenwi gwaith di-dâl yng Nghymru wedi cael effaith gadarnhaol. Roedd wedi cynyddu hyder staff, helpu i ddatblygu diwylliant gweithredol mwy cydlynol, a gwella'r broses o rannu gwybodaeth allweddol rhwng staff.

### **Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, a lleoliadau gwaith di-dâl**

Roedd dedfrydwyr, staff gwaith di-dâl, ac unigolion ar brawf yn deall mai cosb yn anad dim oedd gwaith di-dâl. Er hyn, cydnabyddid hefyd y gallai gwaith di-dâl, mewn llawer o achosion, fod yn gyfle i ymyrryd ac atal unigolion rhag aildroseddu. Gall unigolyn gwblhau hyd at uchafswm o 30 y cant o'i ofyniad drwy wneud gweithgareddau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, drwy gyrsiau ymarferol neu ddysgu ar-lein. Cyflwynwyd dysgu ar-lein ar gyfer gwaith di-dâl yn ystod pandemig Covid-19 ac mae wedi parhau'n rhan o gyflenwi gwaith di-dâl. Yn 2023, cyflwynwyd strategaeth genedlaethol dair blynedd ar gyfer addysg, hyfforddiant a chyflogaeth er mwyn safoni mynediad at hyfforddiant galwedigaethol a chymwysterau fel rhan o waith di-dâl. Ar wahân i ddysgu ar-lein, nid oedd y strategaeth wedi cael llawer o effaith eto.

Y Campws Cymunedol oedd yr unig blatfform ar-lein ar gyfer addysg, hyfforddiant a chyflogaeth a oedd wedi'i gymeradwyo ar gyfer gwaith di-dâl yn 2023. Roedd y porth electronig hwn yn cynnig ystod o gyrsiau galwedigaethol mewn 10 iaith, ond nid yw'r rhai sy'n cymryd rhan yn cael tystysgrif ddilys y gellir ei defnyddio ar ôl cwblhau'r cwrs. Roedd adborth arolygon User Voice a'r grwpiau ffocws hefyd yn negyddol, â'r rhan fwyaf o'r bobl yn teimlo nad oedd y cyrsiau'n ddefnyddiol. Dim ond un o bob 10 unigolyn ar brawf oedd wedi cwblhau 30 y cant o'i oriau drwy weithgareddau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth.

Roedd diffygion y trefniadau ar-lein ar gyfer addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn cael eu cydnabod yn genedlaethol, ac nid oes cynlluniau i fynd i'r afael â hyn pan ddaw'r adeg i adnewyddu'r contract ym mis Awst 2025. Ar hyn o bryd, nid yw defnyddio dysgu ar-lein yn cael ei dargedu'n ddigonol, ac yn rhy aml o'r hanner roedd yn cael ei ddefnyddio dim ond fel ffordd o gwblhau oriau. Dylid cyfyngu'r defnydd ohono a'i oruchwyllo'n ofalus. Ar lefel ranbarthol, roedd rhai trefniadau trawiadol â cholegau a chyflogwyr lleol a oedd yn darparu hyfforddiant ymarferol priodol a oedd yn gysylltiedig â gwaith. Ond nid oedd y rhain yn rhan o strategaeth genedlaethol. O ganlyniad, nid oedd yn cyflawni potensial gwaith di-dâl i ddarparu hyfforddiant sgiliau er mwyn gwella cyflogadwyedd.

Roedd nifer o leoliadau gwaith di-dâl rhagorol a oedd yn darparu budd i'r buddiolwyr ac i'r gymuned leol. Roedd y rhain yn cynnwys gwaith y timau gweithredu'n gyflym a'r prosiectau a ddatblygwyd drwy'r contractau cenedlaethol. Yn gyffredinol, roedd prosiectau gwaith di-dâl yn cael eu rheoli'n dda ac yn cael eu goruchwyllo'n dda. Roedd y rhanbarthau prawf wedi datblygu prosiectau rhagorol ar gyfer menywod, ac roeddent i gyd yn darparu lleoliadau ar gyfer menywod yn unig, os oedd angen. Fodd bynnag, dylid adolygu'r trefniadau ar gyfer lleoli menywod ar eu pen eu hunain, â'u caniatâd, mewn grwpiau gweithio lle mae pawb arall yn ddynion.

---

<sup>5</sup> Mae trefniadau gorfodi awtomatig ar gyfer absenoldeb o waith di-dâl yn golygu bod y broses torri amodau yn dechrau yn fuan ac ar unwaith pan fydd unigolyn wedi bod yn absennol o leoliad gwaith di-dâl.

# Argymhellion

---

## Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF:

1. sicrhau bod pob ymarferydd yn cwblhau asesiadau o safon uchel ar gyfer achosion gwaith di-dâl, gan ymgorffori dadansoddiad trylwyr o wybodaeth risg berthnasol cyn gwneud penderfyniadau yn ymwneud â lleoliadau
2. adolygu'r model gweithredu er mwyn rhoi blaenoriaeth i gyflenwi gwaith di-dâl mewn gorchmynion aml-ofyniad, gan sicrhau penderfyniadau cyson wrth orfodi achosion
3. sicrhau bod addysg, hyfforddiant a chyflogaeth sy'n cael ei wneud fel rhan o ofyniad gwaith di-dâl yn hygyrch ac yn seiliedig ar y nod o ddatblygu gwybodaeth a sgiliau sy'n gysylltiedig â chyflogaeth
4. cynyddu nifer y lleoliadau gwaith di-dâl sy'n cynnig hyfforddiant galwedigaethol ymarferol a chyfleoedd gwaith ystyrllon
5. sicrhau bod gwybodaeth risg gynhwysfawr a hygyrch yn cael ei darparu'n gyson i oruchwylwyr gwaith di-dâl
6. cynllunio a gweithredu rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant a datblygiad proffesiynol ar gyfer goruchwylwyr gwaith di-dâl a chydlynwyr lleoliadau, sy'n cynnwys asesu risg, rheoli risg, a thechnegau ar gyfer rheoli dicter ac ymddygiad ymosodol
7. adolygu'r trefniadau ar gyfer lleoli merched ar eu pen eu hunain mewn grwpiau gwaith lle mae pawb arall yn ddynion
8. sicrhau bod pob lleoliad gwaith di-dâl yn bodloni safonau iechyd a diogelwch, gan ddarparu cyfleusterau sy'n cydymffurfio'n llawn â'r ddeddfwriaeth
9. rhoi'r 'dull ffactorau dynol' a fabwysiadwyd er mwyn cyflenwi gwaith di-dâl yng Nghymru ar waith yn rhanbarthau Lloegr.

# 1. Cyflwyniad

---

## 1.1. Pam yr arolygiad thematig yma?

Gwaith di-dâl yw'r gofyniad a osodir amlaf mewn dedfrydau cymunedol. Mae'r gorchymyn wedi esblygu'n gyson ers ein harolygiad thematig diwethaf o gyflenwi gwaith di-dâl yn 2016 (Arolygiaeth Prawf EF, 2016), ac mae newidiadau mawr wedi'u gwneud i'r Gwasanaeth Prawf, gan gynnwys uno'r gwasanaeth prawf yng Nghymru yn 2019 ac yn Lloegr yn 2021. Roedd y newidiadau hyn, ynghyd â phwyslais o'r newydd ar ddedfrydau cymunedol oherwydd bod carchardai'n orlawn, yn cefnogi'r ddadl dros adolygu gwaith di-dâl — yn fwyaf penodol, a oedd strwythur, hyder, a chapasiti yn bodoli er mwyn bodloni'r galw.

## 1.2. Cefndir

Ym mis Ionawr 2023 roedd 50 mlynedd wedi mynd heibio ers gwneud y gorchymyn gwasanaeth cymunedol cyntaf yn y Deyrnas Unedig. Cyflwynwyd gwahanol ffurfiau o'r gorchymynion gwreiddiol ar ôl hynny, ond parhaodd yr elfen ganolog lle mae'r llys yn rhoi dedfryd o waith di-dâl i unigolion a ddyfarnwyd yn euog. Dyma'r gofyniad cymunedol mwyaf gweledol i'r cyhoedd o hyd. Gofynion gwaith di-dâl fel rhan o orchymyn cymunedol neu orchymyn dedfryd ohiriedig yw'r fersiwn bresennol o'r ddedfryd gymunedol hon. Yn ystod yr 50 mlynedd ers i waith di-dâl fod yn rhan o ddedfrydau cymunedol mae'r farn ynglŷn â'i bwrpas a'i le yn y fframwaith dedfrydu cyffredinol wedi amrywio. Roedd cydnabyddiaeth o botensial gwaith di-dâl ar gyfer adsefydlu ac fel dull o sicrhau cyfiawnder adferol, ond ei brif bwrpas oedd darparu cosb gymunedol.

Mae gwneud gwaith di-dâl fel rhan o ddedfryd gymunedol wedi esblygu drwy newidiadau deddfwriaethol amrywiol ers pan gafodd ei gyflwyno fel gwasanaeth cymunedol yn *Neddf Cyfiawnder Troseddol 1972*. Pan gyflwynwyd gwaith di-dâl yn genedlaethol yn 1975, yn wreiddiol roedd yn ddedfryd annibynnol, a elwid yn orchymyn gwasanaeth cymunedol. Ers hynny, yn ei ffurfiau amrywiol, mae wedi cael ei adnabod fel cosb gymunedol, gwaith di-dâl, a gwneud iawn â'r gymuned. Gwneud iawn â'r gymuned a gwaith di-dâl yw'r termau a ddefnyddir heddiw, er bod y termau'n cael eu defnyddio i olygu'r un peth yn aml. Defnyddir gwneud iawn â'r gymuned i gyfeirio at unrhyw waith a wneir fel rhan o ofyniad gwaith di-dâl ar orchymyn cymunedol neu orchymyn dedfryd ohiriedig. Mae gwneud iawn â'r gymuned hefyd yn cyfeirio at y strwythurau sefydliadol sydd eu hangen er mwyn cyflawni'r gofyniad gwaith di-dâl yn y gymuned. Mae'n cael ei ddefnyddio hefyd i ddisgrifio timau neu unedau ar wefannau ac mewn unrhyw ddeunydd hyrwyddo. Mae dedfryd y llys yn parhau'n ofyniad gwaith di-dâl a osodir fel rhan o orchymyn llys. Dim ond fel rhan o ddedfryd gymunedol y mae ar gael, ac ni ellir ei gynnwys fel amod mewn trwydded ar ôl rhyddhau o ddedfryd o garchar. Er hwylustod, yn yr adroddiad hwn rydym yn defnyddio 'gwaith di-dâl' i gyfeirio at ddedfryd y llys a'r strwythurau cyflenwi.

Dan *Ddeddf Cyfiawnder Troseddol 2003*, gellid cyflenwi gwaith di-dâl fel rhan o ddau orchymyn llys diffiniedig, gorchymyn cosb gymunedol neu orchymyn cosb gymunedol ac adsefydlu. Yn dilyn y ddeddf, daeth gwaith di-dâl yn un o 12 gofyniad y gellid ei osod fel rhan o orchymyn cymunedol. Gweithredwyd y ddeddfwriaeth yn 2005, a chyflwynwyd y gorchymyn cymunedol newydd a'r gorchymyn dedfryd ohiriedig. Gellid gosod y 12 gofyniad, gan gynnwys gwaith di-dâl, fel rhan o'r naill ddedfryd gymunedol neu'r llall. Roedd y ddeddf yn nodi y dylid cwblhau'r gwaith a gyflawnid dan ofyniad gwaith di-dâl cyn pen 12 mis o ddyddiad y ddedfryd. Roedd y llysoedd yn gyfrifol am bennu nifer yr oriau roedd yn rhaid eu gweithio, yn amrywio o 40 awr i 300 awr. Roedd y ddeddfwriaeth hon yn egluro mai prif bwrpas gofyniad gwaith di-dâl oedd cosbi. Roedd yn ofynnol i'r Gwasanaeth Prawf hefyd sicrhau bod gwaith di-dâl yn fwy amlwg a'i fod yn diwallu anghenion cymunedau lleol. O ganlyniad, o 2005 ymlaen roedd yn ofynnol i unigolion a oedd yn cyflawni gofynion gwaith di-dâl wisgo tabardau llachar wedi'u brandio yn y rhan fwyaf o'r amgylchiadau.

Cyflwynodd *Deddf Troseddu a'r Llysoedd 2013* ragor o newidiadau deddfwriaethol â'r nod o gynyddu hyder y cyhoedd mewn dedfrydau cymunedol. Roedd y ddeddf hon yn nodi bod yn rhaid i

ddedfrydwyr osod un gofyniad cosbol fel rhan o unrhyw orchymyn cymunedol a orfodwyd. Gallai hyn fod yn ddirwy, ond roedd gwaith di-dâl yn cael ei nodi fel gofyniad cosbol hefyd.

Ar ôl cyflwyno'r rhaglen *Gweddnewid Adsefydlu*, o 2014 ymlaen roedd gwaith di-dâl yn cael ei gyflenwi ym mhob un o'r 21 ardal pecynnau contract gan gwmnïau adsefydlu cymunedol cyn newid i berchnogaeth breifat yn 2015. Ers uno gwasanaethau prawf yn llawn ledled Cymru a Lloegr ym mis Mehefin 2021, mae gwaith di-dâl wedi bod yn cael ei gyflenwi gan y Gwasanaeth Prawf unedig.

Mae'r fframwaith rheoli a chyflenwi ar gyfer gofynion gwaith di-dâl yn cynnwys dwy elfen. Ar ôl i orchymyn cymunedol neu orchymyn dedfryd ohiriedig gael ei wneud yn y llys, rhoddir yr achos yng ngofal ymarferydd prawf a bydd ganddo gyfrifoldeb cyffredinol am y gorchymyn. Ar gyfer gorchymynion â gofynion eraill ar wahân i waith di-dâl, a elwir yn orchymynion aml-ofyniad, bydd yr ymarferwyr prawf yn eistedd mewn timau rheoli dedfryd mewn uned gyflawni prawf. Ar gyfer gorchymynion sy'n cynnwys gofyniad gwaith di-dâl yn unig, yn y rhan fwyaf o'r rhanbarthau bydd yr ymarferydd prawf yn eistedd mewn tîm gwaith di-dâl annibynnol, a fydd yn atebol i reolwr gwaith di-dâl y rhanbarth. Mewn rhai rhanbarthau, ac yng Nghymru, mae gofynion gwaith di-dâl annibynnol hefyd dan ofal ymarferwyr prawf mewn timau rheoli dedfryd. Yn ein harolygiad ni, dim ond Cymru oedd â'r model hwn.

Mae unedau gwaith di-dâl yn gyfrifol am gyflawni'r gofyniad. Mae hyn yn cynnwys sesiwn cynefino gwaith di-dâl, dyrannu'r lleoliad, goruchwyllo'r lleoliad, a chyfathrebu â rheolwr y ddedfryd ynglŷn ag unrhyw achosion o dorri'r gofyniad gwaith di-dâl. Mae staff unedau gwaith di-dâl fel arfer yn cynnwys y pennaeth gwaith di-dâl sydd â chyfrifoldeb cyffredinol, rheolwr busnes, rheolwyr gweithrediadau gwaith di-dâl, cydlynwyr lleoliadau, goruchwylwyr gwaith di-dâl, swyddog iechyd a diogelwch, a thîm gweinyddu gwaith di-dâl.

Roedd ein harolygiad yn canolbwyntio ar gyflenwi gwaith di-dâl, ac o ganlyniad, ar waith yr unedau gwaith di-dâl. Fodd bynnag, oherwydd y cysylltiad â rheoli dedfrydau, fe wnaethom hefyd ystyried eu rôl hwy yn effeithiolrwydd gwaith di-dâl ac yn y broses o'i gyflenwi.

Cafodd pandemig Covid-19 yn 2020 effaith andwyol ar berfformiad gwaith di-dâl dros gyfnod hir. Er bod rhai prosiectau arloesol wedi deillio ohono, arweiniodd yn anorfod at leihau capasiti timau gwaith di-dâl i ddarparu lleoliadau gwaith di-dâl. Yn anorfod, datblygodd ôl-groniad oherwydd yr oedi cyn cychwyn a chwblhau gofynion.<sup>6</sup> Roedd arweinwyr gwaith di-dâl cenedlaethol yn cydnabod na ellid lleihau'r ôl-groniad heb fynd ati i geisio gwella perfformiad, a bod angen buddsoddiad sylweddol. Roedd hyn yn cynnwys cael mwy o staff gwaith di-dâl a mynd i'r afael â materion ymarferol, megis adnewyddu'r hen fflyd o fsys mini a ddefnyddir i gludo unigolion i brosiectau. Yn dilyn hyn, gwnaethpwyd cais i'r Trysorlys am ragor o gyllid gwaith di-dâl yn adolygiad gwariant 2021. Roedd y cais yn llwyddiannus a dyrannwyd £93 miliwn i'w wario dros gyfnod o dair blynedd, yn dechrau ym mis Ebrill 2022 ac yn dod i ben ym mis Mawrth 2025.

## **Pwrpas gwaith di-dâl**

Mae'r ddadl a ddylai gwaith di-dâl gael ei weld fel cosb yn bennaf ynteu fel rhan o broses adsefydlu yn rhygnu ymlaen ers pan gyflwynwyd gwaith di-dâl yn 1973. Cyn *Deddf Cyfiawnder Troseddol 2003*, lansiodd y Swyddfa Gartref gyfres o brosiectau 'Pathfinder' er mwyn canfod pa elfennau o waith di-dâl oedd i'w gweld yn cael yr effaith fwyaf.<sup>7</sup> Nodwyd tair prif elfen, sef modelu cymdeithasgar, achredu sgiliau, a mynd i'r afael ag anghenion sy'n gysylltiedig â throseddu (Rex *et al.*, 2003). Fodd bynnag, roedd deddf 2003 yn egluro y dylai gwaith di-dâl fod yn gosb yn fwy na dim, ac yn dilyn hynny daethpwyd â'r prosiectau Pathfinder i ben. Atgyfnerthwyd y pwyslais hwn ar gosb gan *Ddeddf Troseddu a Llysoedd 2013*.

---

<sup>6</sup> Mae achos gwaith di-dâl yn cael ei ystyried yn yr ôl-groniad os yw dros 12 mis i mewn i'r gorchymyn, os nad oes estyniad gweithredol yn ei le, ac os nad yw'n ddarostyngedig i warrant neu'n torri amodau ar hyn o bryd.

<sup>7</sup> Gwnaethpwyd y gwerthusiad o brosiectau Pathfinder gwasanaeth cymunedol fel rhan o raglen lleihau troseddu a gyflwynodd adroddiad i'r Swyddfa Gartref yn 2002.

Roedd y pwyslais hwn ar waith di-dâl fel cosb yn cael ei ysgogi, yn rhannol, gan yr angen i sicrhau bod dedfrydau cymunedol yn gadarn ac yn llym, a bod gan y cyhoedd ffydd ynddynt. Ond yn ogystal â'r iaith gadarn, roedd cydnabyddiaeth y byddai gwaith di-dâl yn cael ei ddefnyddio fel rhan o ymyriad adsefydlu. Roedd *Deddf Cyfiawnder Troseddol 2003* yn cydnabod hyn drwy ganiatáu i'r gofyniad eistedd ochr yn ochr â gofynion sy'n fwy amlwg ar gyfer adsefydlu, megis ymyriadau rhaglen. Yn fwy diweddar, dywedodd *Deddf yr Heddlu, Troseddu, Dedfrydu a Llysoedd 2022* (a ddaeth i rym ym mis Hydref 2023) y dylai dedfrydu cymunedol gynnig lefel briodol o gosb, ond y dylai hefyd fynd i'r afael â'r ffactorau sylfaenol sydd wrth wraidd troseddu, a darparu ymyriadau yn gynnar er mwyn atal pobl rhag troseddu yn y dyfodol. Roedd y ddeddf hon hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Gwasanaeth Prawf ymgynghori â rhanddeiliaid lleol allweddol ynglŷn â chyflenwi gwaith di-dâl, gan sicrhau bod prosiectau cymunedol yn ymateb i angen lleol. Roedd gan waith di-dâl rôl allweddol hefyd yng *Nghynllun curo trosedd* y Swyddfa Gartref yn 2021. Roedd y cynllun hwn yn nodi gwaith di-dâl fel un o brif flaenoriaethau'r llywodraeth er mwyn mynd i'r afael â throseddu ac yn amlinellu pwyslais gwahanol ar gyfer gwaith di-dâl, ag 'amlygrwydd' yn nodwedd ganolog. Yn yr un modd, roedd gwaith di-dâl hefyd yn cael ei gynnwys yng *Nghynllun Gweithredu Ymddygiad Gwrthgymdeithasol 2023*, a oedd yn cynorthwyo awdurdodau lleol i lanhau strydoedd drwy godi sbwriel, clirio gwastraff tipio anghyfreithlon, a chael gwared ar graffiti.

Cydnabyddir y potensial i waith di-dâl chwarae rôl adsefydlu, yn ogystal â'i brif bwrpas, sef cosb gymunedol, drwy ganiatáu i hyd at 30 y cant o'r oriau gael eu cwblhau ar ffurf addysg, hyfforddiant a chyflogaeth lle bo'n gymwys. Roedd y potensial hwn i addysg, hyfforddiant a chyflogaeth wneud cyfraniad cadarnhaol tuag at gyflogadwyedd, a thrwy hynny tuag at adsefydlu, yn cael ei gefnogi gan dystiolaeth ymchwil. Canfu meta-ddadansoddiad o is-set o'r astudiaethau cadarnaf o safbwynt methodolegol fod rhaglenni hyfforddiant galwedigaethol a chyflogaeth yn cael eu cysylltu â naw y cant yn llai o gyfranogwyr rhaglenni yn aildroseddu, o gymharu ag unigolion nad oeddent wedi cymryd rhan. Roedd yr astudiaethau, a gynhaliwyd yn y DU, yn cael eu cysylltu â chwech y cant yn llai o gyfranogwyr rhaglenni yn aildroseddu (Fox *et al.*, 2021). Yn ychwanegol at hyn, mae llawer o astudiaethau eraill wedi canfod perthynas arwyddocaol rhwng cyflogaeth sefydlog a lleihau ymddygiad troseddol (Skardhamar a Telle, 2012; Y Weinyddiaeth Gyfiawnder, 2013). Gallai addysg, hyfforddiant a chyflogaeth felly fod yn ffactor pwysig iawn wrth geisio hwyluso adsefydlu yn dilyn ymddygiad troseddol; mae'n darparu sefydlogrwydd ariannol, yn annog ymddygiad cymdeithasgar, ac yn cynorthwyo unigolion i feithrin hunaniaeth newydd ar wahân i droseddolrwydd.

Fel y nodwyd gan Carr a Neimantas (2022), rhaid i gyflenwi gwaith di-dâl felly fodloni disgwyliadau gwahanol. Ei brif bwrpas, sydd wedi'i nodi mewn deddfwriaeth, yw cosbi unigolyn a gwneud iawn â'r gymuned. Fodd bynnag, roedd disgwyliad clir hefyd mewn deddfau seneddol a dogfennau polisi y byddai gwaith di-dâl yn cyfrannu tuag at adsefydlu. Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, rhaid iddo hefyd gydbwysu anghenion a chanfyddiadau'r cyhoedd (gan gynnwys dioddefwyr), dedfrydwyr, staff gwaith di-dâl, a'r unigolion sy'n cyflawni gofynion gwaith di-dâl.

### **1.3. Arolygiadau blaenorol o waith di-dâl**

Yn 2016, cynhaliodd Arolygiaeth Prawf EF ei harolygiad thematig blaenorol o gyflenwi gwaith di-dâl. Roedd yn nodi rhai lleoliadau gwaith a chyfleoedd ar gyfer hyfforddiant, ond yn codi pryderon ynglŷn ag ymarfer a pherfformiad anghyson rhwng cwmnïau adsefydlu cymunedol. Roedd gwaith di-dâl hefyd yn cael ei arolygu fel rhan o'n rhaglenni arolygu creiddiol. Yn rhaglen 2021-2023, adolygwyd gofynion gwaith di-dâl fel rhan o'r arolygiad ffeiliau cyffredinol o'r sampl o achosion. Daeth ein dadansoddiad o 500 o achosion i'r casgliad nad oedd gofynion gwaith di-dâl yn effeithio ar ansawdd cyffredinol goruchwyliaeth prawf. Tynnodd y rhaglen arolygu sylw at yr ôl-groniadau a oedd wedi crynhoi yn ystod pandemig Covid-19 a'r heriau a wynebid gan y rhanbarthau wrth geisio eu lleihau. Nodwyd cyfraddau uchel o swyddi gweigion, ynghyd ag ymarfer gorfodi anghyson (Arolygiaeth Prawf EF, 2023).

Nid yw rhaglen 2024-2025 wedi'i chwblhau eto, ond mae'n cydnabod bod y rhanbarthau wedi cymryd camau cadarnhaol er mwyn gwella cysondeb wrth orfodi'r gofynion a gwella perfformiad gwaith di-dâl yn unol â'r cyfarwyddedau cenedlaethol. Fodd bynnag, roedd y rhaglen hon hefyd yn

nodi effaith prinder goruchwylwyr gwaith di-dâl ar gyflenwi gwasanaethau, a phryderon ynglŷn ag ansawdd arferion asesu a rheoli risg.

#### 1.4. Nodau ac amcanion.

Roedd yr arolygiad yn ceisio ateb y cwestiynau a ganlyn:

- A yw'r arweinyddiaeth yn cefnogi ac yn hybu darparu dull gweithredu personoledig ac ymatebol o safon uchel ar gyfer gwaith di-dâl?
- A yw'r strwythur gweithredol a'r trefniadau ar gyfer gwaith di-dâl yn sicrhau bod modd darparu gwasanaeth effeithiol?
- A yw hyfforddiant a goruchwyliaeth staff gwaith di-dâl yn helpu i ddarparu gwasanaeth o safon uchel ac yn sicrhau datblygiad proffesiynol?
- Pa mor dda y mae gwaith di-dâl yn cynnig darpariaethau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth er mwyn cefnogi, hyfforddi, a darparu cyfleoedd i'r unigolyn sydd ar brawf?
- A yw lleoliadau gwaith di-dâl wedi'u personoli, ac a ydynt yn ymatebol i grwpiau amrywiol ac anghenion penodol?
- Pa mor effeithiol yw gwaith di-dâl er mwyn cadw pobl yn ddiogel?

#### 1.5. Amlinelliad o'r adroddiad

Pennod	Cynnwys
2. Polisi, strategaeth ac arweinyddiaeth	Yn y bennod hon, rydym yn ystyried effaith polisi, strategaeth, staffio a sicrhau ansawdd ar gyflenwi gwaith di-dâl.
3. Cyflenwi gwaith di-dâl	Yn y bennod hon, rydym yn ystyried asesu a chynllunio ar gyfer unigolion sy'n cyflawni gofynion gwaith di-dâl. Rydym hefyd yn adolygu effeithiolrwydd cyflenwi mewn sesiynau cynefino, gorfodi ac amddiffyn y cyhoedd. Yn olaf, rydym yn ystyried effeithiolrwydd y modelau cyflenwi gwaith di-dâl
4. Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, a lleoliadau gwaith di-dâl	Yn y bennod hon, rydym yn adolygu rôl addysg, hyfforddiant a chyflogaeth mewn gwaith di-dâl, ac yn ystyried ansawdd lleoliadau gwaith di-dâl. Rydym yn ystyried a yw'r lleoliadau'n bodloni'r pwrpas datganedig o gosbi, ac yn ystyried eu cyfraniad i gymunedau lleol. Rydym hefyd yn gwerthuso eu heffaith ar yr unigolion sy'n bresennol ynddynt, ac yn ystyried a ydynt yn diwallu anghenion menywod.

## 2. Polisi, strategaeth ac arweinyddiaeth

---

Yn y bennod hon, rydym yn ystyried effaith polisi, strategaeth, staffio, a sicrhau ansawdd ar gyflenwi gwaith di-dâl.

### 2.1 Polisi a strategaeth

#### Arweinyddiaeth genedlaethol

Nodwyd trefniadau gweithredol gwaith di-dâl ar ôl uno yn y model gweithredu targed (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2021). Ar ôl uno, fodd bynnag, cydnabuwyd bod angen cefnogaeth ychwanegol i'r rhanbarthau gan y tîm gwaith di-dâl canolog er mwyn mynd i'r afael â phryderon ynglŷn â pherfformiad gwaith di-dâl. O ganlyniad, cynyddwyd maint a chwmpas y tîm gwaith di-dâl canolog, a fu cyn hyn yn dîm bach. Erbyn hyn roedd ei gyfrifoldebau'n cynnwys arweinyddiaeth strategol, darparu arweiniad ar gyflenwi gweithredol, datblygu data perfformiad wedi'u targedu, ac arweiniad i staff prawf. Roedd hefyd yn gyfrifol am oruchwylio a rhoi arweiniad ar gynlluniau newydd a blaenoriaethau gweinidogol, megis y prosiect gweithredu'n gyflym, prosiectau cenedlaethol, a gwaith 'glanhau' y gwanwyn a'r hydref.<sup>8</sup> Yn dilyn y cais llwyddiannus am ragor o gyllid yn adolygiad gwariant 2021, daeth y tîm canolog yn gyfrifol am ddatblygu a hybu cynlluniau polisi a phrosiectau er mwyn sicrhau bod prif nodau'r cyllid yn cael eu cyflawni. Y prif nodau hyn oedd lleihau canran yr achosion gwaith di-dâl yn yr ôl-groniad i lai na dau y cant o'r llwyth achosion erbyn mis Mawrth 2025, a chynyddu nifer y gofynion gwaith di-dâl a oedd yn cael eu cwblhau cyn pen 12 mis i 75 y cant.

Cafodd y flaenoriaeth strategol a roddwyd gan y Gwasanaeth Prawf yn genedlaethol i wella cyflenwi gwaith di-dâl ei phwysleisio ymhellach drwy sefydlu'r bwrdd adfer gwneud iawn â'r gymuned ym mis Ionawr 2023. Roedd y bwrdd yn cael ei gadeirio gan gyfarwyddwr y rhaglen diwygio prawf ac roedd cynrychiolwyr o bob rhan o HMPPS yn dod iddo, gan gynnwys y tîm gwaith di-dâl canolog ac uwch reolwyr o'r rhanbarthau. Ei nodau datganedig oedd pennu cyfeiriad strategol ar gyfer gwaith di-dâl, a sicrhau bod modd darparu gwaith di-dâl yn rhanbarthau Lloegr ac yng Nghymru mewn model gweithredu unedig. Dyma hefyd y prif fforwm gwneud penderfyniadau ar gyfer y £93 miliwn y cytunwyd arno yn adolygiad gwariant 2021. Ei brif flaenoriaeth oedd lleihau'r ôl-groniad gwaith di-dâl.

Mae'r model gweithredu targed yn nodi mai'r rhanbarthau prawf sy'n gyfrifol am yr agwedd weithredol ar gyflenwi gwaith di-dâl, er bod ganddynt hyblygrwydd i benderfynu ynglŷn â'u fframwaith gweithredol. Nid yw'r rhanbarthau'n uniongyrchol atebol i'r tîm canolog, ond mae'r strwythurau llywodraethu yn nodi trefniadau clir ynglŷn â sut y dylent weithio gyda'i gilydd. Er 2023, cynhaliwyd cyfarfodydd strategol chwarterol a chyfarfodydd gweithredol misol, yn cynnwys uwch reolwyr yn y rhanbarthau ac uwch arweinwyr polisi o'r canol. Mae'r pwyslais mwyaf ar berfformiad, ond defnyddir y cyfarfodydd rhyngwyneb hyn hefyd er mwyn cyfathrebu ac egluro cynlluniau polisi canolog. Sefydlwyd gweithgorau â chyfrifoldebau penodol hefyd, er enghraifft addysg, hyfforddiant a chyflogaeth a recriwtio, â chynrychiolwyr o'r rhanbarthau a'r canol.

Roedd yn amlwg yn ystod yr arolygiad fod y cyfeiriad strategol clir a'r trefniadau llywodraethu ar gyfer gwaith di-dâl a weithredwyd ers uno wedi bod yn effeithiol a'u bod yn cael effaith arwyddocaol ar gyflenwi. Roedd gwaith di-dâl yn cael ei flaenoriaethu ym mhob rhanbarth ac roedd rheolwyr ar bob lefel yn deall bod angen gwella perfformiad. Er hyn, roedd gwahanol ganfyddiadau yn y rhanbarthau ynglŷn â rôl y tîm canolog. Roedd rhai rheolwyr yn credu bod gormod o

---

<sup>8</sup> Sefydlwyd y prosiect gweithredu'n gyflym fel cynllun peilot yn 2023 fel rhan o'r cynllun gweithredu trawslywodraethol ar ymddygiad gwrthgymdeithasol. Mae gwaith glanhau'r hydref a'r gwanwyn yn rhan o gynlluniau gwanwyn a hydref Keep Britain Tidy.

ddogfennau canllaw wedi'u cyhoeddi a bod ffocws y cyflenwi yn rhy ganolog. Dywedodd uwch reolwr mewn un rhanbarth:

*“Byddwn yn hoffi gweld rhywun yn gofyn i ni beth rydyn ni'n ei wneud yn hytrach na dweud wrthon ni beth i'w wneud. Dylid ymgynghori mwy ag uwch arweinwyr gweithredol ... mae gwaith di-dâl yn gweithio orau pan mae'n cael ei gyflenwi ar lefel leol.”*

Er hyn, roedd y farn gyffredinol yn gadarnhaol. Roedd uwch reolwyr a rheolwyr gweithredol yn cydnabod y cyfeiriad strategol a roddwyd, ynghyd ag effaith gadarnhaol y canllawiau ymarfer a gwybodaeth am berfformiad a oedd wedi cael eu datblygu a'u cyfathrebu. Dywedodd un uwch reolwr:

*“Rydw i wedi cael profiad cadarnhaol iawn o weithio gyda nhw ac mae'r canllawiau a'r setiau data wedi'n helpu ni i benderfynu beth i ganolbwyntio arno yn y ddwy flynedd ddiwethaf ... Maen nhw'n ymatebol. Maen nhw'n tracio ein data ac yn rhoi gwybod i ni ymlaen llaw os oes problemau'n codi.”*

Nid oedd pob un o gynlluniau polisi ac ymarfer y tîm canolog wedi cael ei roi ar waith yn y rhanbarthau, ac roedd rhai o'r cynlluniau, er enghraifft darparu fflyd newydd o fysics mini, wedi'u dal yn ôl oherwydd materion ymarferol yn ymwneud â faint o bobl y gellid eu cario. Er hyn, roedd yn amlwg yn ystod yr arolygiad bod y tîm canolog wedi chwarae rhan arwyddocaol yn y broses o hybu gwelliant a chanolbwyntio ar waith di-dâl.

### **Arweinyddiaeth ranbarthol**

Roedd gan yr arweinwyr rhanbarthol dasg enfawr i'w chyflawni ar ôl uno. Yn ogystal â'r pryderon sylweddol ynglŷn â gweithrediad a pherfformiad, roeddent yn wynebu'r angen ymarferol i weithredu model cyflenwi unedig a datblygu diwylliant gweithio cydlynus ar gyfer gwaith di-dâl. Mewn rhai rhanbarthau, roedd yr uno'n golygu bod angen rhoi trefn ar brosesau gwahanol mwy nag un cwmni adsefydlu cymunedol. Roedd yn amlwg bod y rhanbarthau'n dal i ddelio â chanlyniadau etifeddu'r prosesau hyn, o ran y diwylliant gweithio gweddilliol a'r amrywiadau mewn contractau staff a phatrymau gweithio.

Er hyn, roedd y pwyslais ar wella perfformiad gwaith di-dâl yn amlwg ym mhob un o'r rhanbarthau a oedd yn rhan o'r arolygiad. Roedd uwch reolwyr gwaith di-dâl a rheolwyr dedfrydau'n bresennol yng nghyfarfodydd byrddau atebolrwydd neu gyflenwi gweithredol ym mhob rhanbarth lle'r oedd craffu ar berfformiad gwaith di-dâl. Er enghraifft, ym Manceinion Fwyaf y grŵp cyflenwi gweithredol misol oedd yn bennaf gyfrifol am gyflenwi ar draws y rhanbarth, ac roedd uwch reolwyr gwaith di-dâl yn gwneud cyflwyniadau i'r bwrdd a oedd yn cael ei ddal yn atebol am gyflenwi. Roedd achosion a oedd yn peri pryder ym maes gwaith di-dâl yn cael sgôr 'coch-oren-gwyrdd' fel rhan o'r pwyslais ar leihau'r ôl-groniad gwaith di-dâl.<sup>9</sup>

Roedd y rhanbarthau hefyd wedi sefydlu cyfarfodydd rheolaidd ar gyfer unedau cyflawni prawf a gwaith di-dâl er mwyn gwella perfformiad a pherthnasoedd gwaith rhwng yr unedau. Cynhelid y cyfarfodydd hyn ar lefel uwch reolwyr ac ar lefel weithredol. Mewn rhai rhanbarthau, roedd gweithrediadau'r unedau cyflawni prawf yn cael eu dirprwyo i uwch swyddogion prawf. Roedd y cyfarfodydd rhyngwyneb yn fwyaf effeithiol lle'r oedd uwch reolwyr o'r unedau cyflawni prawf yn gyfrifol am hybu perfformiad. Roedd rhanbarth Canol De Lloegr wedi amlinellu cylch gorchwyl clir ar gyfer cydweithio rhwng gwaith di-dâl ac unedau cyflawni prawf a oedd yn rheoli dedfrydau. Roedd y rhain yn cynnwys nodi cyfrifoldebau mewn cysylltiad â'r ôl-groniad gwaith di-dâl, hyfforddi, ac ymarfer effeithiol. Yn aml iawn roedd y cyfarfodydd rhyngwyneb hyn yn cael eu cefnogi gan ddull gweithredu rhagweithiol gweinyddwyr achosion gwaith di-dâl a rheolwyr busnes, a oedd yn chwarae rôl arwyddocaol wrth geisio cyfyngu a lleihau'r ôl-groniad gwaith di-dâl.

---

<sup>9</sup> Mae system sgorio 'coch-oren-gwyrdd' (RAG) yn system adrodd weledol sy'n defnyddio lliwiau i grynhoi statws targed. Mae gwyrdd yn gadarnhaol, oren yn niwtral, a choch yn negyddol.



## 2.2 Perfformiad gwaith di-dâl

Chwe mis ar ôl ailuno'r gwasanaeth prawf ym mis Ionawr 2022, roedd yr ôl-groniad gwaith di-dâl ar lefel genedlaethol yn 28 y cant, cyfanswm o 14,059 o achosion. Ym mis Hydref 2024, roedd hyn wedi'i leihau i saith y cant o'r llwyth achosion, 2,625 o achosion. Roedd amrywiadau yn anorfod mewn perfformiad rhanbarthol, ond roedd cynnydd sylweddol i'w weld, ac roedd hynny i'w ganmol. Efallai na lwyddid i gyrraedd y targed o ôl-groniad o lai na dau y cant o'r achosion erbyn mis Mawrth 2025, ond roedd yn amlwg y byddai'r ffigur hwnnw, ar sail y llwybr perfformiad presennol, yn agos iawn.

Roedd datblygu'r saith ffactor llwyddiant hollbwysig er mwyn gwella perfformiad gwaith di-dâl yn un o gynlluniau'r tîm canolog a gyflwynwyd yn 2022 (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2024a). Lluniwyd y ffactorau, ynghyd â thargedau perfformiad, yn dilyn ymgynghoriad ag uwch reolwyr yn y rhanbarthau. Roedd y ffactorau a nodwyd yn cynnwys: sicrhau cymaint ag sy'n bosibl o leoliadau unigol ar gyfer gwaith di-dâl; defnyddio addysg, cyflogaeth a hyfforddiant gydag unigolion priodol sy'n gwneud gwaith di-dâl; a dadansoddi llwythi achosion er mwyn nodi achosion 'segur' (achosion lle na fu unrhyw weithgaredd dros gyfnod o bedair wythnos). Datblygodd y tîm canolog setiau data misol er mwyn tracio perfformiad rhanbarthol yn erbyn y ffactorau hyn, ac adolygwyd y rhain yn y cyfarfodydd rhyngwyneb. Ym mis Mehefin 2023, cyflwynodd y tîm canolog fframwaith blaenoriaethu hefyd, gan nodi'r camau y dylid eu cymryd ar gyfer pum carfan wahanol o'r llwyth achosion gwaith di-dâl (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2023a). Roedd achosion a oedd yn agos at y marc 12 mis yn flaenoriaeth allweddol. Rhaid i'r Gwasanaeth Prawf wneud cais i'r llys am estyniad i'r gorchymyn os yw gofyniad gwaith di-dâl yn ymestyn am fwy na 12 mis.

Roedd perfformiad yn erbyn y ffactorau hollbwysig yn amrywio ar draws y rhanbarthau a oedd yn rhan o'r arolygiad. Roedd yr uwch reolwyr, fodd bynnag, yn cydnabod effeithiolrwydd gwybodaeth am berfformiad er mwyn lleihau'r ôl-groniad. Ond roedd rhai o'r targedau a osodwyd ar gyfer y ffactorau yn cael eu hystyried yn afrealistig. Roedd y rhain yn cynnwys y targedau ar gyfer gwaith di-dâl a oedd yn cael eu gwneud, fel addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, a'r gyfradd arfaethedig ar gyfer y niferoedd mewn grwpiau. Fodd bynnag, roedd y diffiniad o achosion segur, a'r pwyslais arnynt, yn cael eu ystyried yn gadarnhaol iawn gan bob rhanbarth. Roedd hyn yn galluogi rheolwyr rhanbarthol i nodi achosion ar gyfer gweithredu a gwneud penderfyniad ar unwaith. Yn ôl un rheolwr gwaith di-dâl:

*"Fyddwn i ddim wedi gweld yr achosion segur oni bai am y tîm canolog. Rydym wedi dod o 571 o achosion fis Mehefin diwethaf (2023) i'r cyfanswm presennol o 137 o achosion (Awst 2024) diolch i'r tîm canolog. Roedden nhw hefyd yn nodi bod angen sefydlu cyfarfodydd tasglu ... eu ffocws nhw yw'r ffactorau llwyddiant hollbwysig, gan ganolbwyntio'n benodol ar achosion segur a hen achosion heb eu cwblhau (tip-in)."*

Roedd gofynion gwaith di-dâl a oedd yn agosáu at y marc 12 mis yn ffocws ar gyfer y cyfarfodydd perfformiad rhanbarthol. Roedd yr achosion hyn wedi cael eu nodi a'u tracio; pennwyd camau gweithredu er mwyn sicrhau nad oeddent yn ymuno â'r ôl-groniad.

## Enghraifft o ymarfer da

Yn rhanbarth Gogledd-orllewin Lloegr, fe wnaeth sefydlu cyfarfodydd perfformiad misol ym mhob uned cyflawni prawf y mae rheolwyr dedfrydau a rheolwyr gwaith di-dâl yn mynd iddi sicrhau bod gofynion gwaith di-dâl yn cael eu blaenoriaethu. Roedd y camau gweithredu a oedd yn deillio o'r cyfarfodydd yn cynnwys: cyflwyno adolygiadau addasrwydd-i-weithio o achosion; defnyddio staff gwaith di-dâl i gynorthwyo staff rheoli dedfrydau i gyflenwi achosion gwaith di-dâl; a sefydlu cynllun peilot torri amodau yng Nglannau Mersi, a arweiniodd at gyfraddau cydymffurfio llawer gwell.

Cyfrannodd y dull rhagweithiol hwn o reoli gofynion gwaith di-dâl at well lefelau gorfodi a llai o ôl-groniad. Gwelwyd gostyngiad o 15 y cant ym mis Hydref 2022 i bedwar y cant ym mis Medi 2024. Cefnogwyd y dasg o flaenoriaethu gwaith di-dâl gan ddefnyddio effeithiol a rheolaidd o ddata i ddadansoddi perfformiad a thynnu sylw at achosion yr oedd angen canolbwyntio arnynt. Cyfrannodd ymrwymiad a chydgylltiad rhwng gweinyddu gwaith di-dâl, gweithredu gwaith di-dâl a rheoli dedfrydau ar bob lefel at well perfformiad a chyflawniad.

Roedd saith deg y cant o'r gofynion gwaith di-dâl yn cael eu rheoli fel rhan o orchmynion aml-afyniad mewn timau rheoli dedfryd, ond roedd tystiolaeth ym mhob un o'r rhanbarthau a oedd yn rhan o'r arolygiad fod timau gwaith di-dâl annibynnol a oedd yn rheoli gorchmynion un gofyniad yn perfformio'n well wrth sicrhau bod gofynion yn cael eu cwblhau cyn pen 12 mis. Er enghraifft, mewn un rhanbarth, rhwng Mai a Gorffennaf 2024 aeth 35 o ofynion gwaith di-dâl a oedd yn cael eu rheoli mewn timau gwaith di-dâl annibynnol heibio i'r marc 12 mis, mewn cymhariaeth â 192 o ofynion gwaith di-dâl mewn timau rheoli dedfryd. Gallai achosion pobl ar brawf a oedd yn cyflawni mwy nag un gorchmyn gofyniad fod yn fwy cymhleth a heriol. Yn ychwanegol at hyn, roedd ein harolygiadau craidd yn dangos y pwysau o ran llwyth gwaith a wynebid gan dimau rheoli dedfryd. Fodd bynnag, nid oedd y ffactorau hyn ar eu pen eu hunain yn egluro'r bwlb yn y perfformiad. Caiff rôl rheoli dedfrydau wrth gyflenwi gwaith di-dâl a'r model cyflenwi cyffredinol ei ystyried ymhellach ym mhennod tri.

Mae targedau lefel gwasanaeth HMPPS ar gyfer gwaith di-dâl yn cynnwys asesu, cychwyn y gofyniad, a chwblhau'r gofyniad gwaith di-dâl cyn pen 12 mis. Blaenoriaethwyd y targed olaf hwn yn dilyn dyrannu arian yr adolygiad o wariant ac fe'i pennwyd yn 75 y cant; y ffigur cenedlaethol cyfredol oedd 62 y cant. Hyd yn hyn, dim ond Cymru sydd wedi llwyddo i gyrraedd y targed hwn. Roedd perfformiad yn amrywio rhwng 58 y cant a 76 y cant, ond nid oedd hyn yn dangos gwelliant arwyddocaol. Ym mis Gorffennaf 2022, roedd y ffigur cenedlaethol yn 45 y cant, ac roedd perfformiad un rhanbarth yn saith y cant. Y prif reswm dros gael targed 12 mis oedd bod cwblhau o fewn y cyfnod hwn wedi'i osod mewn deddfwriaeth. Ar gyfer y rhan fwyaf o achosion, roedd cyflawni'r targed hwn yn dibynnu ar gychwyn y gofyniad yn fuan a chwblhau'r nifer penodedig o oriau mewn pryd. Nid oedd hyn yn rhoi llawer o hyblygrwydd i ystyried amgylchiadau unigolion, er enghraifft oed ac aeddfedrwydd, a'u heffaith bosibl ar gydymffurfio. Yn wir, roedd y targedau lefel gwasanaeth cyfunol yn mynnu bod gwaith di-dâl yn cael ei gyflenwi bron iawn yn unffurf, ac yn gyflym. Rydym yn cydnabod bod hyder dedfrydwyr, ac i ryw raddau cydymffurfiad unigolion â gofyniad gwaith di-dâl, yn dibynnu ar ei effeithlonrwydd a chyflenwi'n fuan. Fodd bynnag, gallai hyn arwain at oblygiadau i ardaloedd ymarfer prawf eraill, er enghraifft cael gafael ar wybodaeth allweddol a rheoli risg.

### 2.3 Staffio a hyfforddi

Yn dilyn uno'r gwasanaeth prawf yn 2021, roedd yn amlwg bod diffygion sylweddol yn ymwneud â lefelau staffio gwaith di-dâl. Roedd hyn yn cyfrannu'n anorod at y lefelau perfformiad. O ganlyniad, cafodd cynyddu lefelau staffio, yn enwedig goruchwylwyr gwaith di-dâl, ei gynnwys yn y cais am arian adolygiad gwariant yn 2021. Ar ôl dyrannu'r arian, y targed oedd recriwtio 500 yn rhagor o staff gwaith di-dâl. Ers pennu'r targed hwnnw, ac erbyn mis Hydref 2024, roedd dros 500 o staff wedi cael eu recriwtio i rolau ym maes gwaith di-dâl. Er gwaetha'r lefel recriwtio hon arweiniodd

pwysau yn y farchnad lafur ranbarthol, a'r ffaith fod nifer o bobl yn gadael y rolau, at lefelau staffio anghyson, ac mae prinder staff o hyd mewn rhai rhanbarthau, yn enwedig yn Ne Lloegr. Er enghraifft, yn ystod yr arolygiad, dim ond 50 y cant o'r nifer targed o oruchwylwyr oedd mewn swyddi yng Nghanol De Lloegr, tra oedd y ganran yn 95 y cant yng Nghymru. Roedd nifer y staff a oedd yn gadael eu swyddi, yn enwedig swyddi goruchwylwyr gwaith di-dâl, hefyd yn peri pryder; roedd y gyfradd ymadael genedlaethol yn 2023-2024 yn 15 y cant. Unwaith eto, roedd amrywiadau sylweddol; roedd y gyfradd yn Nwyrain Canolbarth Lloegr yn 26 y cant o'i chymharu â naw y cant yng Nghymru.

Roedd y lefelau staffio anghyson a'r gyfradd ymadael uchel yn effeithio, yn anorfod, ar gyflenwi gwaith di-dâl. Er hyn, yng Nghanol De Lloegr, y rhanbarth a oedd yn dioddef fwyaf o'r rhai a oedd yn rhan o'r arolygiad, roedd y rheolwyr gwaith di-dâl yn canolbwyntio ar ddal i gyflenwi gwaith di-dâl. Ym mis Mai 2024, er gwaethaf eu problemau staffio amlwg, roeddent yn dal wedi llwyddo i gwblhau 94 y cant o'r oriau cyflenwi yn erbyn y targed cyflenwi cenedlaethol o 129 y cant o'r lefel cyn Covid.

Er mwyn mynd i'r afael â'r prinder staff, cynhaliwyd 13 o rowndiau recriwtio cenedlaethol. Ond roedd pryder ynglŷn â'r broses recriwtio genedlaethol ar lefel ranbarthol. Roedd rheolwyr rhanbarthol yn dweud nad oedd rhai o'r staff a gafodd eu recriwtio yn deall y rôl, na beth fyddai eu cyfrifoldebau. Treialwyd dulliau cymhwyso proffiliau llwyddiant amrywiol, gan ymgynghori â'r gweithgor rhanbarthol, gan gynnwys ymddygiadau, profion barnu sefyllfaoedd, a datganiadau addasrwydd, i weld a fyddai hyn yn gwella cyfraddau trosi ymgeiswyr yn ddechreuwyr. Mae rhai pobl wedi bod yn rhoi'r bai yn rhannol ar rai o'r dulliau hyn. O ganlyniad, mae rhai rhanbarthau yn defnyddio eu prosesau recriwtio eu hunain erbyn hyn.

### **Goruchwylwyr gwaith di-dâl**

Roedd rôl y goruchwylwr gwaith di-dâl yn golygu bod unigolyn yn goruchwylwio grwpiau o bobl ar leoliadau gwaith di-dâl, am hyd at saith awr, ar ei ben ei hun. Roedd hyn yn cynnwys eu cyflwyno i'r gwaith ar y safle, dyrannu a dangos sut i gyflawni tasgau, a rheoli ymddygiad. Roedd maint y grwpiau'n amrywio ond gallai cynifer â 10 o bobl fod yn gweithio ar leoliad. Roedd cymhlethdod yr unigolion a'r problemau yr oeddent yn eu hwynebu yn aml yn gwneud y rôl yn un anodd iawn. Dywedodd un goruchwylwr gwaith di-dâl am y rôl:

*"Fel goruchwylwr, weithiau rhaid i chi fod yn weithiwr cymdeithasol, gweithiwr iechyd meddwl neu athro yn ogystal â goruchwylwr gwaith di-dâl iddyn nhw ... mae'n swydd anodd iawn."*

Nid oedd unrhyw aelod o'r staff prawf yn treulio mwy o amser wyneb yn wyneb â phobl ar brawf na goruchwylwr gwaith di-dâl. At ei gilydd, cawsom argraff dda o ddull gweithredu a phroffesiynoldeb y goruchwylwyr y gwnaethom eu cyfarfod a'u harsylwi. Ni ddylid rhoi amcan rhy isel o bwysigrwydd y rôl o ran ymddygiad modelu cymdeithasgar a gosod ffiniau priodol. Yn arolwg User Voice, dywedodd 87 y cant o'r unigolion fod ganddynt berthynas dda â'u goruchwylwr. Roedd yr ymatebwyr yn cyfeirio'n benodol at yr arweiniad, y parch, a'r gefnogaeth a gawsant gan oruchwylwyr. Roedd hyn yn dangos pwysigrwydd a photensial y rôl. Dynion oedd 91 y cant o lwyth achosion gwaith di-dâl, ac roedd 73 y cant o'r goruchwylwyr yn ddynion. Roedd yn amlwg bod goruchwylwyr gwaith di-dâl yn darparu modelau rôl gwrywaidd cadarnhaol i lawer o ddynion a oedd ar brawf.

Er hyn, roedd rhywfaint o risgiau yn gysylltiedig â'r rôl hefyd. Rhwng Mawrth a Mai 2024, cafwyd wyth adroddiad am ymosodiad corfforol ar staff gwaith di-dâl. Yn ychwanegol at hyn, cafodd 115 o ddigwyddiadau cam-drin ac ymddygiad bygythiol eu riportio. Oherwydd y risg hon, roedd pob goruchwylwr yn defnyddio dyfais larwm Peoplesafe, a oedd wedi'i chysylltu'n uniongyrchol â'r heddlu. Er hyn, gwelsom enghreifftiau o leoliadau grŵp mewn lleoedd anghysbell lle na ellid defnyddio'r larwm gan nad oedd signal. Yn ogystal, nid oedd rhai goruchwylwyr yn siŵr beth fyddai'r ymateb pe baent yn defnyddio'r larwm, ac nid oedd ganddynt hyder yn effeithlonrwydd y cyfarpar. Yn ein barn ni, dylid adolygu'r trefniadau diogelwch ar gyfer goruchwylwyr gwaith di-dâl.

Roedd y trefniadau cynefino ar gyfer goruchwylwyr gwaith di-dâl yn y rhanbarthau a arolygwyd yn gyfuniad o'r hyfforddiant ar-lein cenedlaethol gorfodol, arsylwi ar leoliadau, a chydweithio â mentor. Roedd yn rhaid i oruchwylwr newydd gwblhau'r rhain cyn cael goruchwyllo lleoliad ar ei ben ei hun. Roedd y prosesau mwyaf effeithiol yn cynnwys goruchwylwyr newydd yn cael mentor ac yna'n dilyn pedwar cam cynefino, gan gynnwys sesiynau cysgodi a chyfleoedd i gydweithio. Roedd mentoriaid yn darparu adborth ac roedd rheolwyr gweithredol yn gyfrifol am gadarnhau bod y goruchwylwr yn barod i oruchwyllo lleoliad.

Lansiodd y tîm canolog becynnau dysgu ar gyfer staff gwaith di-dâl yn 2022, sydd wedi esblygu i'r gofynion dysgu gwneud iawn â'r gymuned presennol y ceir manylion amdanynt ar safle mewnruwyd y staff (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2024b). Roedd yr hyfforddiant yn gyfuniad o ddysgu ar-lein ac wyneb yn wyneb. Ar gyfer goruchwylwyr gwaith di-dâl, roedd hyfforddiant gorfodol yn cynnwys cam-drin domestig a diogelu plant. Roedd yr hyfforddiant gofynnol, h.y. hyfforddiant sy'n hanfodol i'r rôl, yn cynnwys rheoli trais ac ymddygiad ymosodol.

Cafodd yr adnoddau dysgu yn ôl fframwaith rôl eu rhoi ar waith yn 2022 ac roedd yn syndod, o ganlyniad, ein bod wedi gweld anghysondeb o ran cwblhau'r hyfforddiant. Gallai nifer y swyddi gweigion a throsiant uchel staff danseilio darparu hyfforddiant, ond roeddem yn bryderus pan wnaethom gyfarfod goruchwylwyr nad oeddent yn ymwybodol o'r disgwyliadau hyfforddiant. Roedd rhai goruchwylwyr profiadol heb gael hyfforddiant ar gyfer rheoli trais ac ymddygiad ymosodol. Er bod y gofynion dysgu'n nodi bod hyfforddiant ymwybyddiaeth o droseddwy'r rhyw yn ofynnol, ychydig iawn o oruchwylwyr oedd wedi ei gwblhau. Roedd rheolwyr a goruchwylwyr yn cydnabod gwerth rhywfaint o'r hyfforddiant ar-lein. Fodd bynnag, o ystyried heriau a risgiau rôl y goruchwylwr, roedd pryder nad oedd hyfforddiant ar-lein yn ddigonol mewn meysydd megis rheoli gwrthdaro. Yn rhanbarthau Canol De Lloegr a Gogledd-orllewin Lloegr, roedd rheolwyr wedi cysylltu â chydweithwyr yn HMPPS a oedd yn gweithio mewn carchardai i drefnu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn y maes hwn. Yn yr un modd, mewn rhai rhanbarthau, roedd timau rhaglenni wedi cael eu defnyddio i ddarparu hyfforddiant modelu cymdeithasgar i staff gwaith di-dâl. Roedd rhanbarth Manceinion Fwyaf yn cynnal diwrnod hyfforddiant i staff gwaith di-dâl bob chwech wythnos. Roedd y rhain yn gynlluniau cadarnhaol, ond ar eu pen eu hunain, ni fyddent yn llenwi'r bylchau pryderus iawn mewn hyfforddiant.

Yn ein harolwg cenedlaethol o staff gwaith di-dâl, roedd anfodlonrwydd ynglŷn â mynediad at hyfforddiant ac ansawdd yr hyfforddiant yn themâu a oedd yn codi dro ar ôl tro. Roedd mwy na dau draean o'r ymatebwyr yn anfodlon â'r hyfforddiant roeddent wedi ei gael ar gyfer eu rôl. Dywedodd un o'r ymatebwyr:

*"Nid ydym yn cael llawer o hyfforddiant ar gyfer ein rôl. Mae aelodau eraill o'r tîm yn gorfod hyfforddi pobl pan mae ganddyn nhw eu tasgau eu hunain i'w gwneud. Does dim canllawiau safonol na hyfforddiant sydd yr un fath i bawb. Mae'r hyfforddi'n cael ei wneud gan gydweithiwr sy'n gwneud yr un gwaith â chi ac yn cael yr un tâl ... yr unig ddysgu a hyfforddi y mae rheolwyr yn ei hyrwyddo yw'r porth My Learn ar gyfer eich dysgu gofynnol."*

## **Cydlynwyr lleoliadau**

Roedd recriwtio cydlynwyr lleoliadau wedi bod yn fwy llwyddiannus. Yn genedlaethol, roedd 98 y cant o'r swyddi wedi'u llenwi. Roedd cydlynwyr lleoliadau gwaith di-dâl yn gyfrifol am ddyrannu lleoliadau gwaith di-dâl addas. Roedd ymarferwyr prawf yn cwblhau'r offeryn asesu digidol, a oedd wedyn yn cael ei adolygu gan y cydlynwyr lleoliadau er mwyn dyrannu'r lleoliad gwaith. Roedd yn cynnwys adrannau ar ffactorau risg, nodweddion amddiffynnol a phrofiad gwaith. Gwelsom fod asesiadau'r offeryn asesu digidol yn anghyson o ran ansawdd, ac yn aml iawn nad oeddent yn cynnwys llawer o wybodaeth bersonol a gwybodaeth am risg. Cadarnhawyd hyn yn ein cyfarfodydd â chydlynwyr lleoliadau, a ddywedodd eu bod yn edrych ar system reoli achosion nDelius a dogfennau allweddol eu hunain fel mater o drefn er mwyn sicrhau bod yr holl wybodaeth berthnasol ganddynt i ystyried a phenderfynu ynglŷn â lleoliadau. Yn ôl un ohonynt:

*“Dw i ddim yn dibynnu ar yr offeryn asesu digidol; dw i’n gwneud fy asesiad fy hun. Dydy’r wybodaeth ddim yna yn aml, a does dim dadansoddiad o batrwm neu ddifrifoldeb ... er enghraifft, mae’n bwysig cael gwybodaeth gefndir ar gyfer troseddau fel ymosod ar blismon.”*

Roedd tri ar ddeg y cant o’r unigolion a oedd yn cyflawni gofynion gwaith di-dâl wedi’u hasesu fel rhai â risg uchel o niwed difrifol. Troseddau treisgar oedd wedi arwain at eu dedfryd gan amlaf, ac roedd nifer sylweddol o droseddwyd yn droseddwyd rhyw cofrestredig. O ganlyniad, roedd yn bwysig bod gan gydlynwyr lleoliadau ddealltwriaeth dda o asesu risg. Yn ôl un cydlynnydd lleoliadau:

*“Ychydig iawn o hyfforddiant risg dw i wedi ei gael, ac i raddau, wedi dysgu fy hun ydw i ... Dw i wedi dibynnu ar berthnasoedd anffurfiol gyda chydweithwyr. Dydy’r hyfforddiant rydw i wedi ei gael ddim wedi bod yn uniongyrchol berthnasol.”*

Roedd y trefniadau hyfforddi cyfredol ar gyfer cydlynwyr lleoliadau yn anghyson. Roedd ymwybyddiaeth o risg a rheoli risg yn cael sylw ym mhecynnau dysgu cyffredinol staff gwaith di-dâl. Fodd bynnag, nid oedd asesu risg yn cael ei nodi fel hyfforddiant gorfodol na gofynnol ar gyfer cydlynwyr lleoliadau yn y ddogfen gofynion dysgu. Dylid adolygu hyn.

### **Staff gweinyddu achosion**

Roedd trefniadau cynefino a hyfforddi ar gyfer staff gweinyddu achosion yn canolbwyntio’n bennaf ar ddysgu TG a threfniadau cysgodi. Roedd staff gweinyddu achosion yn yr unedau gwaith di-dâl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn teimlo bod cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol. Roedd ganddynt ddealltwriaeth glir o flaenoriaethau gwaith di-dâl, o ran yr ôl-groniad a’r saith ffactor hollbwysig, ac roedd eu gwaith yn aml yn canolbwyntio ar hyn. Yn wir, yn y rhan fwyaf o’r rhanbarthau, roedd rheolwyr busnes yn chwarae rôl allweddol wrth hybu’r camau gweithredu ar achosion a oedd yn deillio o adolygiadau gwaith di-dâl ac unedau cyflawni prawf.

## **2.4 Sicrhau ansawdd**

Ar ôl lansio fersiwn ddiwygiedig o’r fframwaith rheoli ansawdd craidd (CQMF) ym mis Ebrill 2023 (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2023b), cyhoeddwyd amlinelliad o weithgareddau sicrhau ansawdd mewn gwaith di-dâl. Roedd y rhain yn nodi y dylai rheolwyr gweithredol gwaith di-dâl arsylwi ar oruchwylwyr yn gweithio ar leoliadau ddwywaith y flwyddyn. Dylai’r arsylwadau hyn gael eu dilyn gan drafodaeth adfyfyriol rhwng y rheolwr gweithredol a’r goruchwylwr. Roedd y CQMF diwygiedig hefyd wedi arwain at fersiwn ddiwygiedig o’r offeryn archwilio achosion rhanbarthol (RCAT), a oedd yn cynnwys cwestiynau pwrpasol ar gyfer achosion â gofynion gwaith di-dâl.

Yr un pryd ag y cyflwynwyd y gweithgareddau sicrhau ansawdd rhoddwyd cyflwyniadau i reolwyr a staff yn y rhanbarthau gan arweinwyr polisi’r tîm canolog. Fodd bynnag, roedd y gwaith o weithredu goruchwyliaeth a gweithgareddau sicrhau ansawdd wedi bod yn gymysg. Roedd tystiolaeth o reolwyr gweithredol yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd â goruchwylwyr ond nid oedd llawer o dystiolaeth o arsylwi ar ymarfer ddwywaith y flwyddyn. Yng Nghymru, roedd swyddogion datblygu ansawdd dynodedig yn cynnal ymweliadau rheolaidd â lleoliadau er mwyn adolygu gweithrediad y lleoliad â buddiolwyr a’r goruchwylwr. Mewn rhanbarthau eraill, cyfrifoldeb rheolwyr gweithredol oedd gweithgareddau sicrhau ansawdd. Roedd rhanbarth Manceinion Fwyaf yn bwriadu arsylwi ar oruchwylwyr dair gwaith y flwyddyn, ond roedd y polisi hwn yn ei ddyddiau cynnar. Yn y rhan fwyaf o’r rhanbarthau, roedd yn amlwg bod blaenoriaethu gweithgaredd perfformio wedi cael effaith niweidiol ar y pwyslais ar ansawdd. Dywedodd un rheolwr gweithredol:

*“Rwy’n treulio fy niwrnod yn canolbwyntio ar adnabod achosion a sicrhau cymaint ag sy’n bosibl o leoliadau. Mae materion perfformiad yn cymryd y rhan fwyaf o’n hamser a dw i ddim yn gallu ymweld â lleoliadau fel ro’n i’n arfer gwneud.”*

Roedd y darlun hwn yn cael ei gydnabod gan arweinwyr cenedlaethol a rhanbarthol. Roeddent yn derbyn bod sicrhau ansawdd yn anghyson a bod y pwyslais o reidrwydd wedi bod ar berfformiad.

Roeddent yn deall, gan fod lefelau perfformiad wedi gwella erbyn hyn, bod yn rhaid i'r ffocws hwn gynnwys ansawdd y cyflawni.

Roedd tystiolaeth hefyd nad oedd y trefniadau gweithio a'r rotas bob amser yn galluogi cyfarfodydd ffurfiol a sesiynau adborth rhwng rheolwyr a staff. Clywsom adroddiadau am reolwyr gweithredol yn cyfarfod goruchwylwyr ar feinciau mewn parc neu yn ystod goruchwyliaeth lleoliadau. O ystyried cyfrifoldebau'r rôl, nid oedd hyn yn briodol. Dylid strwythuro cyflenwi gwaith di-dâl fel bod modd rheoli ei staff yn effeithiol.

Roedd offerynnau archwilio achosion rhanbarthol yn gyfrifoldeb i swyddogion datblygu ansawdd rhanbarthol neu uwch swyddogion prawf a oedd yn rheoli timau rheoli dedfryd, ac roedd y rhain yn cael eu cwblhau. Er hyn, roeddent yn canolbwyntio'n bennaf ar ddarparu adborth i ymarferwyr unigol yn hytrach na datblygu ymarfer ehangach neu wella proses.

### Enghraifft o ymarfer da

Yn rhanbarth Canol De Lloegr roedd y tîm datblygu ansawdd yn cwblhau offerynnau archwilio achosion rhanbarthol â sampl ar hap o 10 achos annibynnol y mis. Roedd yn sicrhau bod yr achosion, lle bo modd, yn rhai gan wahanol ymarferwyr prawf. Darperid adborth wyneb yn wyneb bob amser, ac roedd y rhanbarth wedi cyflwyno adran 'hawl i ymateb' er mwyn i'r ymarferwyr prawf allu gwneud eu sylwadau eu hunain mewn ymateb i unrhyw feirniadaeth. Roedd y wybodaeth o'r offerynnau hyn yn cael ei choladu a'i hadrodd i'r pennaeth gwaith di-dâl. Roedd yr adroddiadau'n amlgu themâu allweddol a gwersi i'w dysgu ac yn gwneud argymhellion. Roedd y meysydd a amlgwyd yn cynnwys cydymffurfio ac ymgysylltu.

## 2.5 Casgliadau a goblygiadau

Ar ôl uno'r Gwasanaeth Prawf, roedd gwaith di-dâl yn wynebu anawsterau sylweddol ag ôl-groniadau o ofynion a'r gwahanol fodolau a etifeddwyd er mwyn cyflenwi gwaith di-dâl. O ganlyniad, roedd arweinwyr cenedlaethol a rhanbarthol wedi bod yn canolbwyntio ar wella perfformiad a lleihau'r ôl-groniad. Roedd cynnydd sylweddol wedi'i wneud, a bydd y Gwasanaeth Prawf yn agos at gyrraedd y targed o ôl-groniad o lai na dau y cant o'r llwyth achosion ym mis Mawrth 2025.

Mae rôl y bwrdd adfer gwneud iawn â'r gymuned a'r tîm canolog wedi helpu i alluogi'r cynnydd hwn. Roedd hyn yn cynnwys datblygu setiau data effeithiol yn canolbwyntio ar feysydd fel achosion segur. Roedd y trefniadau llywodraethu cryf, rhwng y tîm canolog a'r rhanbarthau, ac o fewn rhanbarthau, hefyd yn cefnogi'r gostyngiad hwn. Yn ychwanegol at hyn, roedd y byrddau goruchwyllo a gweithredu a sefydlwyd mewn rhanbarthau prawf yn sicrhau bod blaenoriaeth yn cael ei rhoi i weithredu a chwblhau gofynion gwaith di-dâl.

O ganlyniad i'r pwyslais angenrheidiol ar berfformiad, roedd gweithgareddau sicrhau ansawdd gwaith di-dâl wedi cael eu gwthio i'r cyrion. Roedd yn amlwg hefyd bod angen adolygu rhai agweddau ar gyflenwi gwaith di-dâl, megis strwythur y diwrnod gwaith, er mwyn i oruchwyliaeth staff a sicrhau ansawdd fod yn effeithiol. Dylai sicrhau ansawdd fod yn ganolog i waith di-dâl a dylai gael ei ymgorffori mewn arferion rheoli ac yn strwythur cyffredinol gweithrediadau gwaith di-dâl.

Fel rhan o'r ymdrech i sicrhau gwelliannau, cynhaliwyd ymgyrchoedd rheolaidd i recriwtio rhagor o staff gwaith di-dâl, yn enwedig goruchwylwyr. Roedd hyn wedi bod yn llwyddiannus yng Nghymru ac mewn rhai rhanbarthau, ond roedd bylchau sylweddol o hyd mewn rhai ardaloedd. Roedd niferoedd uchel o oruchwylwyr yn gadael eu swyddi hefyd yn broblem mewn rhai rhanbarthau.

Roedd rôl goruchwylwyr gwaith di-dâl yn hanfodol ar gyfer cyflenwi effeithiol a gallai fod yn heriol iawn. Roedd y trefniadau hyfforddi presennol yn anghyson a dylid eu cryfhau. Yn yr un modd, roedd rôl y cydlynnydd lleoliadau yn ganolog i gyflenwi gwaith di-dâl, â'r dasg o ddyrannu lleoliadau yn gyflym ac yn ddiogel drwy gasglu ac asesu gwybodaeth allweddol. Fodd bynnag, nid oedd digon o hyfforddiant asesu risg angenrheidiol. Roedd angen mynd i'r afael â'r bwch hwn er mwyn bod yn gydnaws â realiti gweithredol y model cyflenwi presennol.

## 3 Cyflenwi gwaith di-dâl

---

Yn y bennod hon, rydym yn ystyried prosesau asesu a chynllunio ar gyfer unigolion sy'n cyflawni gofynion gwaith di-dâl. Rydym hefyd yn adolygu effeithiolrwydd cyflenwi mewn sesiynau cynefino, gorfodi, ac amddiffyn y cyhoedd. Yn olaf, rydym yn ystyried effeithiolrwydd modelau cyflenwi gwaith di-dâl.

### 3.1 Asesu a chynllunio

Fel rhan o'r arolygiad, fe wnaethom adolygu 90 o achosion â gofynion gwaith di-dâl o Gymru a'r pum rhanbarth a arolygwyd yn Lloegr. Roedd y rhain yn achosion wedi'u targedu, wedi'u rhannu rhwng 60 o orchmynion gofyniad gwaith di-dâl unigol a 30 o ofynion gwaith di-dâl yn cael eu rheoli fel rhan o orchmynion aml-ofyniad. Roedd ein pwyslais ar ansawdd y cyflenwi, felly ar gyfer yr holl achosion roedd o leiaf 20 awr o waith di-dâl wedi'u cwblhau. Mewn 45 o achosion, roedd y gofyniad gwaith di-dâl wedi'i gwblhau yn ei gyfanrwydd.

Roedd gwaith llys y tu allan i bamedrau'r arolygiad. Fodd bynnag, yn y 60 o achosion a arolygwyd lle'r oedd gwaith di-dâl wedi'i gynnig yn yr adroddiad cyn dedfryd, fe wnaethom ystyried priodoldeb y cynnig. Ym mhob un bron o'r achosion, ein barn oedd bod y cynnig yn briodol.

Mae'r targedau perfformiad gwaith di-dâl yn nodi bod yn rhaid i'r sesiwn gwaith cyntaf ddigwydd cyn pen 15 diwrnod ar ôl y ddedfryd, ac y dylid cwblhau asesiad ymlaen llaw. Mae ymarferwyr prawf yn cwblhau asesiad OASys (system asesu troseddwyr) ar gyfer pob achos prawf. Oni bai fod achos yn cael ei asesu fel un lle mae risg uchel o niwed difrifol, rhaid cwblhau'r asesiad hwn cyn pen 15 diwrnod gwaith.<sup>10</sup> Caiff asesiadau OASys risg uchel eu cwblhau cyn pen pum diwrnod gwaith. Nid oedd yr amserlen hon yn sicrhau yn ddibynadwy bod asesiad ar gael er mwyn gallu cychwyn gwaith di-dâl yn fuan.

Cyflwynwyd yr offeryn asesu digidol yn 2022 er mwyn galluogi gwaith di-dâl i gyrraedd ei darged cychwyn. Roedd yr offeryn hwn ar-lein ac roedd wedi'i deilwra ar gyfer anghenion gwaith di-dâl. Roedd gan bron bob un o'r achosion a arolygwyd offeryn asesu digidol wedi'i gwblhau yn fuan, ond mewn llawer o achosion roedd yr ansawdd yn wael. Mewn rhai achosion, roedd hyn oherwydd nad oedd gwybodaeth berthnasol, megis canlyniadau ymholiadau diogelu, ar gael ar adeg ei gwblhau.

Nid yw pryderon am yr asesiad gwaith di-dâl a'r broses gynllunio yn newydd a thynnwyd sylw atynt yn adroddiad thematig y Grŵp Sicrwydd Gweithrediadau a Systemau (OSAG) yn 2023 (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2023c). Roedd dechrau gofynion gwaith di-dâl yn fuan yn ysgogi cydymffurfriad ac yn rhoi sicrwydd i ddedfrydwyr. Fodd bynnag, mae'r trefniadau presennol ar gyfer gwaith di-dâl yn golygu bod ymarferwyr prawf yn cwblhau offeryn asesu digidol ac OASys ar ôl cychwyn y gorchymyn. Roedd hyn yn aneffeithlon ac yn aneffeithiol. Nid oedd llawer o dystiolaeth o groesgyfeirio rhwng y ddau offeryn asesu. Roedd sicrhau bod yr holl wybodaeth berthnasol ar gael ynghyd â dechrau gofyniad yn fuan yn her, ac mae'n bosibl y byddai angen agwedd fwy dynamig a hyblyg at gaffael, dadansoddi, a rhannu gwybodaeth. Roedd arweinwyr cenedlaethol a rhanbarthol yn cydnabod nad oedd y broses bresennol o asesu gwaith di-dâl bob amser yn helpu i leoli unigolion yn ddiogel. Roedd angen adolygu'r broses a'r trefniadau ymarfer presennol.

---

<sup>10</sup> Mae'r Gwasanaeth Prawf yn defnyddio system asesu troseddwyr OASys yng Nghymru a Lloegr i fesur risgiau ac anghenion troseddwyr sy'n cael eu goruchwyllo. Ar gyfer unigolion sy'n cael eu hasesu fel rhai â risg uchel neu uchel iawn o niwed, rhaid eu cwblhau cyn pen pum diwrnod ar ôl y ddedfryd. Ar gyfer achosion â risg ganolig ac isel o niwed difrifol, yr amserlen ar gyfer cwblhau yw cyn pen 15 diwrnod ar ôl y ddedfryd.

## Enghraifft o ymarfer gwael

Cafwyd Rob yn euog o fod ag arf ymosodol yn ei feddiant. Roedd wedi cael ei droi allan o dafarn oherwydd ei fod yn feddw iawn, ond daeth yn ei ôl yn nes ymlaen â morthwyl hollt a chafodd ei atal gan staff ac aelodau o'r cyhoedd. Pan oedd yn cael ei arestio, fe wnaeth Rob fygwth y rhai a oedd yn bresennol mewn ffyrdd amrywiol. Yn dilyn hynny cafodd ei ddedfrydu, heb adroddiad cyn dedfrydu, i orchymyn cymunedol 12 mis â 40 awr o waith di-dâl. Nododd gwiriadau â'r heddlu a gwiriadau gofal cymdeithasol plant a gwblhawyd ar ôl y ddedfryd bryder difrifol mewn cysylltiad â cham-drin domestig. Roedd atgyfeiriad blaenorol at ofal cymdeithasol plant gan yr heddlu yn cyfeirio at ddiwyddiadau lle'r oedd Rob wedi bygwth partneriaid blaenorol. Nid oedd y wybodaeth hon wedi'i hymgorffori yn yr asesiad gwaith di-dâl, a oedd yn canolbwyntio ar yr euogfarn ddiweddar ac nad oedd yn ystyried yr ymddygiadau ehangach, gan gynnwys bygythiadau Rob pan oedd yn cael ei arestio. Rhoddwyd Rob ar leoliad gwaith di-dâl mewn grŵp. Ni fu unrhyw ystyriaeth o'i ddefnydd o arf yn y drosedd a arweiniodd at ei ddedfryd, a'i risg bosibl i staff gwaith di-dâl. Yn ychwanegol at hyn, ni chafodd y wybodaeth am gam-drin domestig ei rhannu â goruchwyliwr gwaith di-dâl Rob.

### 3.2 Cyflawni dedfrydau

#### Sesiynau cynefino a chyflenwi

Dylid rhaglennu sesiynau cynefino gwaith di-dâl fel eu bod yn cael eu cynnal cyn sesiwn gwaith cyntaf unigolyn. Dylai'r sesiwn cynefino hwn egluro rheolau a gofynion gwaith di-dâl, manylion mynediad at addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, iechyd a diogelwch, a chanlyniadau methu â chydymffurfio â gofyniad gwaith di-dâl. Gall sesiynau cynefino gwaith di-dâl fod dan ofal cydlynwyr lleoliadau neu oruchwylwyr gwaith di-dâl, ac fel arfer maent yn cael eu gwneud mewn grwpiau. Roedd rhoi cyfarwyddiadau gwaith i unigolion fel rhan o'u sesiwn cynefino yn cael ei ystyried yn ymarfer da.

Yn y rhan fwyaf o'r achosion a arolygwyd, roedd sesiwn cynefino grŵp neu unigol wedi'i gynnal cyn y sesiwn gwaith cyntaf. Mewn llawer o achosion, roedd y lleoliad a ddyrannwyd yn dilyn y sesiwn cynefino yn briodol. Roedd yr arolygiad hefyd yn cynnwys arsylwi ar bedwar sesiwn cynefino. Roedd y rhain i gyd yn sesiynau grŵp ac roedd eu hansawdd yn amrywio. Defnyddid cyflwyniad PowerPoint ym mhob sesiwn i egluro disgwyliadau gwaith di-dâl a rhannu gwybodaeth am y mathau o leoliadau. Roedd y sesiynau cynefino gorau yn cynnwys cyflwyniadau diddorol, â ffiniau proffesiynol clir. Dylai sesiynau cynefino fod yn ymatebol i anghenion yr unigolion sy'n bresennol; nid oedd hyn yn wir bob amser. Mewn un sesiwn cynefino, roedd diffyg gwybodaeth ymlaen llaw i'r goruchwylwyr am unigolyn ag anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd (ADHD) yn golygu nad oedd cynllun i'w reoli. Arweiniodd hyn at ganlyniadau negyddol i unigolion eraill a oedd yn bresennol, ac roedd y goruchwylwyr yn cael anhawster i osod ffiniau. Mewn dau o'r sesiynau cynefino, roedd un fenyw yn bresennol. Dywedwyd wrth yr arolygwyr bod y menywod wedi cydsynio ymlaen llawn i fod yn y sesiynau cynefino gyda dynion, ond mewn un achos roedd hyn yn wahanol i'r hyn a ddywedwyd wrthym gan y fenyw ar y safle. Roedd pob sesiwn cynefino yn cynnwys gwybodaeth am gael mynediad at ddarpariaeth addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein.



## Enghraifft o ymarfer da

Yng Nghymru, roedd y sesiwn cynefino grŵp tair awr yn cynnwys cyflwyniad a oedd yn ymdrin ag iechyd a diogelwch, lleoliadau gwaith di-dâl, disgwyliadau yn ymwneud ag ymddygiad, a threfniadau ar gyfer addysg, hyfforddiant a chyflogaeth. Roedd hefyd yn ymdrin â gwybodaeth am y dyfeisiau larwm Peoplesafe a wisgid gan staff, a risgiau rhannu gwybodaeth bersonol ar safle. Darparwyd gliniaduron i'r rhai a oedd yn bresennol i'w galluogi i greu eu cyfrif addysg, hyfforddiant a chyflogaeth. Roedd y deunydd yn cael ei gyflwyno'n frwdfrydig, ac roedd yn atgyfnerthu agweddau cadarnhaol gwaith di-dâl droeon. Roedd y goruchwyliwr hefyd yn gofyn am adborth gan yr unigolion ar wahanol adegau, gan annog ymgysylltu os oedd modd. Drwy gydol y cyflwyniad, defnyddid iaith gymdeithasgar, hiwmor a chanmoliaeth yn briodol.

Yn dilyn y cyflwyniad, roedd y goruchwyliwr yn cynnal cyfarfod un i un gyda phob un a oedd yn bresennol. Roedd y meysydd dan sylw'n cynnwys y lleoliadau, rhwystrau a oedd yn atal presenoldeb, anghenion iechyd, a'r sesiwn gwaith cyntaf. Roedd hyn yn gyfle i gasglu rhagor o wybodaeth fel sail i ddyrannu lleoliadau. Yn dilyn y sesiwn cynefino, lle bo'n briodol, byddai'r rhai a oedd yn bresennol yn cael eu cludo i'r lleoliad gwaith i gwblhau tair awr gyntaf eu gofyniad.

## Enghraifft o ymarfer gwael

Mewn un rhanbarth, cynhelid sesiynau cynefino gwaith di-dâl ar y safle yn y lleoliad gwaith cyntaf, yn dilyn apwyntiad cychwynnol gyda'r ymarferydd prawf. Y goruchwylwyr fyddai'n gyfrifol am y sesiynau cynefino, yn ychwanegol at eu cyfrifoldeb o oruchwylio'r grŵp. Nid oedd pob un o'r rhai a oedd yn bresennol wedi gweld y fideo cynefino ymlaen llaw ac roedd y goruchwylwyr yn gadael iddynt wyllo'r ffilm ar eu ffôn gwaith. Roedd y trefniadau hyn yn annerbyniol gan eu bod yn tanseilio goruchwyliaeth y grŵp ac roedd posiblwydd o risg i ddiogelwch data.

Roedd yr achosion gwaith di-dâl a arolygwyd naill ai wedi cwblhau eu gofyniad gwaith di-dâl neu wedi gwneud cynnydd ag ef. Efallai nad yw'n syndod felly bod y trefniadau er mwyn galluogi unigolion i gwblhau gwaith di-dâl yn ddigonol. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o'r achosion, canfu arolygwyr nad oedd gofynion gwaith di-dâl yn cefnogi cael sgiliau cysylltiedig â chyflogaeth yn uniongyrchol. Cafodd arolwg User Voice adborth tebyg gan bobl ar waith di-dâl; dim ond traean o'r ymatebwyr oedd yn credu bod gwaith di-dâl yn gwella eu siawns o gael gwaith. Er hyn, roedd canfyddiadau cadarnhaol yn yr arolwg hwn am effaith gwaith di-dâl. Roedd mwy na hanner yr ymatebwyr yn teimlo bod gwaith di-dâl yn rhoi ymdeimlad o bwrpas iddynt, a dywedodd yr un gyfran ei fod yn gwella eu hunan-dyb. Yn unol â'r canfyddiadau ynglŷn â pherthnasoedd cadarnhaol â goruchwylwyr, roedd hyn yn dangos y gallai gwaith di-dâl gael effaith gadarnhaol ar sgiliau meddal, fel cydweithio, a helpu i ddatblygu hunanhyder. Gan fod pobl sy'n gwneud gwaith di-dâl yn aml yn dod o gefndiroedd anodd, ni ddylid rhoi amcan rhy isel o'r effaith hon. Ar gyfer gorchmynion cymunedol a gorchmynion dedfryd ohiriedig yn dod i ben rhwng 01 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024, roedd y gyfradd ail-euogfarnu yn ystod y gorchmyn yn 10 y cant. Mewn cymhariaeth, roedd 17 y cant o'r bobl a oedd yn gorfod cyflawni rhaglen achrededig wedi cael euogfarn arall, a 15 y cant o'r rhai a oedd yn cyflawni gofyniad gweithgaredd adsefydlu.

Er mwyn sicrhau bod cymaint ag sy'n bosibl o ofynion gwaith di-dâl yn cael eu cwblhau cyn pen 12 mis, un o'r saith ffactor hollbwysig a gyflwynwyd oedd y targed i gynyddu nifer yr enwau ar gyfer lleoliadau grŵp i 120 y cant. Roedd y syniad hwn o ddyrannu nifer uwch o unigolion i leoliadau yn seiliedig ar fethiant i ddefnyddio capasiti llawn gwaith di-dâl oherwydd absenoldeb unigolion. Er mwyn cefnogi penderfyniadau ynglŷn â hyn, datblygodd y tîm canolog offeryn defnyddio prosiect. Roedd rhai rheolwyr rhanbarthol yn teimlo'n gadarnhaol ynglŷn â'i botensial, ond nid oedd yr offeryn yn cael ei ddefnyddio'n gyson ar draws y rhanbarthau. Roedd yr ymdrech i lenwi'r lleoedd ar

leoliadau yn amlwg, ond roedd hyn yn arwain at ganlyniadau niweidiol mewn rhai achosion. Mewn un rhanbarth, pan oedd lleoliad yn llawn clywsom fod unigolion yn cael eu symud i leoliad arall, heb yr asesiadau risg angenrheidiol. Roedd hyn yn arwain at wrthdaro yn y grŵp. Roedd y cyfyngiadau pwysau ar y bysiau mini newydd hefyd yn tanseilio'r gallu i ddefnyddio'r offeryn blaenoriaethu ac yn arwain at oblygiadau o ran gormod o enwau ar gyfer lleoliadau. Roedd unigolion ambell waith wedi methu â mynd i wneud gwaith di-dâl gan nad oedd lle iddynt ar y bws mini.

Roedd lleihau nifer yr achosion o dynnu'n ôl wedi bod yn ffocws allweddol yn yr ymgyrch i wella perfformiad gwaith di-dâl. Datgelodd yr arolygiad o achosion rai amrywiadau rhwng rhanbarthau. Fel y gellid disgwyl, gwelsom gyfradd uwch o dynnu'n ôl yn y rhanbarthau lle'r oedd prinder sylweddol o oruchwylwyr. Yn genedlaethol, roedd nifer yr achosion o dynnu'n ôl mewn cysylltiad â chyfarwyddiadau gwaith a roddwyd yn llai na dau y cant. Er enghraifft, roedd y gyfradd yn rhanbarth Dwyrain Canolbarth Lloegr yn y chwe mis hyd at fis Gorffennaf 2024 yn 0.8 y cant, â 7,755 o gyfarwyddiadau gwaith yn cael eu hanfon allan ac unigolion yn methu eu lleoliad ar 64 achlysur.

Er mwyn lleihau nifer yr achosion sy'n mynd y tu hwnt i 12 mis ac yn disgyn i'r ôl-groniad, cyflwynwyd adolygiadau bob chwech a naw mis o achosion â gofynion gwaith di-dâl. Canfu ein harolygiad o achosion fod y rhan fwyaf o'r adolygiadau chwe mis wedi'u cwblhau; roedd ychydig yn llai na hanner yr adolygiadau wedi'u cwblhau ar ôl naw mis.

## Gorfodi

Mewn bron i dri chwarter yr achosion a arolygwyd, roedd y gofyniad gwaith di-dâl wedi cael ei orfodi'n briodol. Y brif broblem yn yr achosion eraill oedd ymdrin â cholli apwyntiadau. Er enghraifft, mewn un achos cofnododd arolygydd:

*“Roedd camau gorfodi yn annigonol yn yr achos hwn. Cafodd yr unigolyn ar brawf nifer o rybuddion terfynol a chofnodwyd chwe absenoldeb annerbyniol cyn cymryd camau torri amodau yn y diwedd. Nid oedd y rhesymeg y tu ôl i'r oedi hwn yn glir.”*

Roedd yr anghysondebau mewn ymarfer gorfodi wedi cael eu cydnabod yn genedlaethol ac yn rhanbarthol. Roedd perfformiad rheoli dedfrydau yn fater a oedd wedi bod yn peri pryder penodol. Yn ogystal â chraffu ar achosion y tynnwyd sylw atynt yn y byrddau atebolrwydd rhanbarthol, roedd y camau gweithredu'n cynnwys cyfarwyddyd bod yn rhaid i ymarferwyr prawf gael cymeradwyaeth rheolwyr i dderbyn tri neu ragor o absenoldebau heb gymryd camau torri amodau. Roedd newidiadau wedi'u gwneud i'r model gweithredu mewn rhai rhanbarthau hefyd. Roedd y rhain wedi gweld timau gwaith di-dâl yn dod yn gyfrifol am orfodi pob gofyniad gwaith di-dâl, ac anfon llythyrau torri amodau yn awtomatig yn dilyn absenoldeb unigolyn o leoliad gwaith. Mynegodd rhai ymarferwyr prawf rheoli dedfrydau bryder bod y broses orfodi awtomatig mewn cysylltiad ag absenoldebau wedi digwydd heb iddyn nhw gytuno, ond roedd yr agwedd at y newidiadau hyn yn gadarnhaol at ei gilydd. Roedd gwelliannau sylweddol wedi bod mewn rhai meysydd a oedd yn gysylltiedig â'r camau hyn. Er enghraifft, yn rhanbarth Gogledd-orllewin Lloegr, fe wnaeth y cyfraddau cydymffurfio ar gyfer gwaith di-dâl yng Ngogledd Lerpwl wella 10 y cant yn chwe mis cyntaf 2024 ar ôl cyflwyno'r broses orfodi awtomatig.

Ym Manceinion Fwyaf ac yng Nghymru, roedd gwaith wedi'i wneud i ddadansoddi canlyniadau anghymesur ar gyfer achosion gwaith di-dâl. Ym Manceinion Fwyaf, aethpwyd ati i ddadansoddi patrymau dedfrydu, cydymffurfio, a gorfodi mewn cysylltiad ag oedran a rhyw. Yng Nghymru, sefydlwyd tasglu anghyfartaledd, ac roedd y tasglu hwn yn defnyddio offeryn monitro cydraddoldeb HMPPS i ddadansoddi canlyniadau a galw arweinwyr gwaith di-dâl i gyfrif. Roedd y cyfraddau gorfodi cenedlaethol cyfartalog ar gyfer gwahanol nodweddion gwarchoddedig yn amrywio: roedd y cyfartaledd ar gyfer pobl o gefndir gwyn ym mis Mehefin 2024 yn 16 y cant, a oedd yn uwch na'r gyfradd o 13 y cant ar gyfer unigolion o gefndir Du, Asiaidd, ac ethnig leiafrifol. Yn yr un modd, roedd y cyfraddau torri amodau cyfartalog cenedlaethol ar gyfer menywod bedwar y cant yn is nag ar gyfer dynion. Roedd arolygiad thematig Arolygiaeth Prawf EF o ansawdd gwasanaethau a ddarperir i oedolion ifanc yn y Gwasanaeth Prawf yn tynnu sylw at y cyfraddau torri amodau uchel

ar gyfer oedolion ifanc a oedd yn gwneud gwaith di-dâl (Arolygiaeth Prawf EF, 2024). Ym mis Mehefin 2024, roedd y gyfradd genedlaethol gyfartalog ar gyfer unigolion dan 25 bedwar y cant yn uwch nag ar gyfer unigolion dros 25. Roedd yr adroddiad yn gwneud argymhellion yn ymwneud â meini prawf, sesiynau cynefino, a lleoliadau er mwyn mynd i'r afael â'r pryderon hyn.

Roedd y gyfradd torri amodau genedlaethol gyfartalog ar gyfer gofynion gwaith di-dâl yn 16 y cant ac roedd amrywiad sylweddol rhwng rhanbarthau o hyd.<sup>11</sup> Roedd penderfyniadau a wneid ynglŷn ag absenoldebau yn anghyson a gallent gael eu gwneud er hwylustod oherwydd pwysau gweithredol. Roedd y newidiadau mewn strwythur gweithredol a'r broses awtomatig ar gyfer torri amodau a gyflwynwyd gan y rhanbarthau yn gamau cadarnhaol.

### **Rheoli'r risg o niwed difrifol**

Yn ein sampl o achosion, aseswyd 35 achos fel risg isel o niwed difrifol, 52 achos fel risg ganolig, a dau achos fel risg uchel. Roedd tri deg dau y cant o'r gofynion gwaith di-dâl wedi'u gosod yn dilyn troseddau ymddygiad treisgar. Yn y rhan fwyaf o'r achosion, roedd yr arolygwyr o'r farn fod y trefniadau'n ddigonol i reoli'r risg o niwed difrifol. Er enghraifft, ar gyfer achos yng Nghymru, cofnododd un arolygydd:

*“Amlygodd yr asesiad gwaith di-dâl risgiau i'r cyhoedd ac i unigolion. Cwblhawyd a chofnodwyd gwiriadau diogelu priodol. Roedd tystiolaeth o gyfnewid gwybodaeth da drwy gydol y gorchymyn a goruchwyliaeth effeithiol gan y rheolwyr. Roedd tystiolaeth hefyd o gysylltu â'r tîm MOSOVO lleol.<sup>12</sup> Roedd y cynllun rheoli risg hefyd yn cyfeirio at oruchwylwyr gwaith di-dâl a'u rôl bosibl wrth fonitro ymddygiad a chyfnewid gwybodaeth.”*

Mewn trydydd achos, fodd bynnag, roedd gan yr arolygwyr rywfaint o bryderon. Roedd y rhain yn cynnwys rhannu gwybodaeth rhwng staff, a'r diffyg ymateb ymddangosiadol pan oedd rhywbeth mawr yn digwydd neu pan oedd gwybodaeth a oedd yn peri pryder yn dod i'r amlwg. Ategwyd y pryderon hyn yn ein cyfarfodydd gyda staff. Un thema a oedd yn codi dro ar ôl tro ym mhob un o'r rhanbarthau oedd yr anghysondeb wrth gyfathrebu ynglŷn â risg i oruchwylwyr gwaith di-dâl. Roedd y rhan fwyaf o'r rhanbarthau'n cyfathrebu gwybodaeth drwy system godau, a oedd wedi'i hetifeddu gan y cwmnïau adsefydlu cymunedol. Fodd bynnag, roedd y systemau'n wahanol ym mhob rhanbarth, ac roedd yn amlwg nad oedd llawer o'r goruchwylwyr yn eu deall. Cafodd hyn ei gydnabod gan uwch reolwr:

*“Mae'r codau risg ar gyfer gwaith di-dâl yn wahanol ym mhob man. Nid wyf yn hyderus bod y staff i gyd yn edrych arnynt, mae'r codau wedi dyddio, ac nid yw dealltwriaeth y goruchwylwyr yn gyson. Rydym wedi profi hyn gyda'r staff a dim ond un neu ddau ohonynt oedd â dealltwriaeth lawn. Mae'n rhywbeth rydym yn gwybod bod angen i ni ei newid a'i ddatblygu.”*

Roedd y ddealltwriaeth anghyson a'r defnydd o systemau codau i gyfathrebu gwybodaeth am risg yn annerbyniol. Cyflwynwyd codau er mwyn galluogi goruchwylwyr i wirio gwybodaeth yn ddiogel tra oeddent ar leoliad. Fodd bynnag, nid oedd y codau'n darparu llawer o gynnwys, felly gellid colli gwybodaeth bwysig. Er enghraifft, clywsom am achos lle'r oedd unigolyn a oedd yn achosi risg i staff benywaidd yn gweithio mewn grŵp a oedd yn cael ei oruchwyllo gan fenyw. Roedd y dull hwn o gyfathrebu yn annigonol, ond roedd anghysondeb hefyd o ran hyfforddiant y goruchwylwyr a'u mynediad at system wybodaeth rheoli nDelius. Yn ein barn ni, dylai pob goruchwylwr gael mynediad.

Mater allweddol arall a oedd yn effeithio ar ansawdd gwaith diogelu'r cyhoedd oedd patrymau gwaith gwahanol y goruchwylwyr. Unwaith eto, roedd hyn yn fater a etifeddwyd gan y cwmnïau

<sup>11</sup> Mae'r gyfradd torri amodau yn cyfeirio at nifer yr achosion yn y llwyth achosion gwaith di-dâl lle'r oedd camau gorfodi wedi'u cymryd yn ystod y 12 mis blaenorol.

<sup>12</sup> Mae timau rheoli troseddwyd rhyw a throseddwyd treisgar yn cael eu sefydlu gan yr heddlu er mwyn rheoli'r carfanau hyn o droseddwyd.

adsefydlu cymunedol. Roedd rhai goruchwylwyr yn gweithio naw awr y diwrnod dros bedwar diwrnod ac roedd eraill yn gweithio 7.25 awr dros bum diwrnod. Gan fod lleoliadau grŵp yn para am saith awr, nid oedd gan oruchwylwyr a oedd yn gweithio'r patrwm pum diwrnod lawer o amser i adolygu neu wirio gwybodaeth. Gallai rheoli gwahanol batrymau gweithio fod yn anodd iawn. Er hyn, roedd yn bwysig, pa bynnag drefniadau a oedd yn bodoli, eu bod yn galluogi goruchwylwyr i gael y wybodaeth angenrheidiol i gyflawni eu rôl anodd.

Roedd staff gwaith di-dâl yn treulio llawer iawn o amser gyda phobl ar brawf, ond nid oedd digon o ddefnydd yn cael ei wneud ohonynt yng ngwaith y gwasanaeth prawf i amddiffyn y cyhoedd. Yn ein hadolygiad o achosion, yn anaml iawn y cyfeiriwyd at waith di-dâl mewn cynlluniau rheoli risg, ac yn anaml yr oedd staff gwaith di-dâl yn cael eu diweddarau'n rhagweithiol gan ymarferwyr prawf ynglŷn â gwybodaeth a allai fod yn berthnasol. Manylwyd eisoes am gymhlethdod a risg achosion gwaith di-dâl. Yn anorod, mae rhai o'r achosion hyn yn dod dan y Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd (MAPPA).<sup>13</sup> Roedd yn amlwg, fodd bynnag, nad oedd staff gwaith di-dâl yn ymwneud fawr ddim â MAPPA ac ni allent gadarnhau pa unigolion dan eu goruchwyliaeth oedd yn dod dan y trefniadau. Dylai staff gwaith di-dâl fod yn ymwybodol ohonynt a dylent hefyd gyfrannu tuag at unrhyw adolygiadau neu gyfarfodydd amlasiantaeth.

### 3.3 Model cyflenwi gwaith di-dâl

Roedd y pwyslais ar berfformiad gwaith di-dâl ers uno wedi dangos gwahaniaeth sylweddol mewn perfformiad rhwng timau gwaith di-dâl annibynnol sy'n rheoli gorchmynion gwaith di-dâl un gofyniad a thimau rheoli dedfryd sy'n rheoli gorchmynion aml-ofyniad. Er enghraifft, yn rhanbarth Manceinion Fwyaf rhwng Mawrth ac Awst 2024, aeth 416 o ofynion gwaith di-dâl y tu hwnt i'r marc 12 mis, ac roedd 332 o'r achosion yn orchmynion aml-ofyniad a oedd yn cael eu rheoli gan dimau rheoli dedfryd. Yn yr un modd, o'r 32 o ofynion gwaith di-dâl mewn gorchmynion dedfryd ohiriedig a ddaeth i ben heb gael eu cwblhau, roedd 27 yn dod o dimau rheoli dedfryd. Nid oedd hyn yn eithriad. Yn rhanbarth Dwyrain Canolbarth Lloegr yn y 12 mis hyd at Awst 2024, daeth cyfanswm o 140 o ofynion gwaith di-dâl gorchmynion dedfryd ohiriedig i ben heb gael eu cwblhau; o'r rhain, roedd 119 yn orchmynion aml-ofyniad a oedd yn cael eu rheoli gan dimau rheoli dedfryd. Roedd y ffigur cenedlaethol ar gyfer gorchmynion dedfryd ohiriedig â gofynion gwaith di-dâl a ddaeth i ben heb gael eu cwblhau yn 2023-2024 yn 2,668, ac roedd y rhan fwyaf ohonynt mewn timau rheoli dedfryd. Roedd hyn yn amlwg yn peri pryder difrifol ac roedd yn cael ei gydnabod gan y tîm canolog. Nodwyd cwblhau gorchmynion dedfryd ohiriedig fel un o'r pum carfan blaenoriaeth yn y fframwaith blaenoriaethu. Fodd bynnag, roedd y ffigurau'n dangos bod angen cynnydd pellach er mwyn sicrhau bod yr holl ofynion gwaith di-dâl yn y carfanau blaenoriaeth naill ai'n cael eu cwblhau neu'n cael eu gorfodi.

Roedd y gwahaniaeth mewn perfformiad rhwng timau gwaith di-dâl annibynnol a thimau rheoli dedfryd yn gysylltiedig â llwyth gwaith a diwylliant sefydliadol. Roedd timau rheoli dedfryd yn gyfrifol am bron bob achos a oedd yn cael ei reoli gan y gwasanaeth prawf. Roedd y llwyth gwaith yn cynnwys achosion trwydded carchar ac unigolion a oedd yn cyflawni gorchmynion cymunedol. Roedd prif gyfrifoldeb prawf, sef amddiffyn y cyhoedd, yn cael ei ysgwyddo gan ymarferwyr prawf yn y timau hyn, yr oedd eu cyfrifoldebau'n cynnwys gorfodi trwyddedau, rheoli risg o niwed difrifol yn rhagweithiol, ac ymateb i argyfyngau a oedd yn codi a gwybodaeth am risg. Roedd gofynion gwaith di-dâl yn cael eu cydnabod fel cyfrifoldeb allweddol, ond roedd y rheolwyr dedfrydau y gwnaethom ni eu cyfarfod yn glir iawn bod gofynion eu llwyth achosion yn golygu nad oedd hyn yn flaenoriaeth bob amser. Dywedodd un ymarferydd prawf:

*“Pan fydd pethau'n mynd o chwith ag achos rhaid i chi ganolbwyntio ar y materion risg a delio â phethau fel tai a phryderon am ddiodefwrwr ... nid yw'n bosibl rhoi blaenoriaeth i waith di-dâl bob amser ... rydych bob amser yn poeni am droseddau eraill difrifol.”*

---

<sup>13</sup> Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd yw'r trefniadau statudol a ddefnyddir gan yr heddlu, prawf a'r gwasanaeth carchar i reoli troseddwy'r treisgar a throseddwy'r rhyw.

Roedd lle gwaith di-dâl yn niwylliant sefydliadol prawf hefyd yn ffactor yng nghyswllt perfformiad. Roedd staff gwaith di-dâl yn aml yn teimlo nad oedd y Gwasanaeth Prawf yn eu gwerthfawrogi a bod cyflenwi gwaith di-dâl yn cael ei ystyried yn llai pwysig na rheoli dedfrydau. Teimlai rhai staff gwaith di-dâl fod hyn yn egluro pam nad oedd timau rheoli dedfryd yn rhoi blaenoriaeth i ofynion gwaith di-dâl. Nid oedd y teimlad bod y Gwasanaeth Prawf yn rhoi amcan rhy isel o werth gwaith di-dâl yn newydd, a thynnwyd sylw ato yn yr adolygiad o brosesau gwaith di-dâl yn 2024 (Y Weinyddiaeth Gyfiawnder, 2024).

Roedd rheolwyr rhanbarthol wedi cydnabod y diwylliant rhanedig. Yn dilyn y pwyslais ar berfformiad gwaith di-dâl, arweiniasant yr ymgyrch i ddatblygu diwylliant mwy cydlynus ac unedig. Roedd yr ymgyrch hon yn amlwg wrth gyfathrebu blaenoriaethau, yn ogystal â'r strwythurau gweithredol ar y cyd. Yn ystod yr arolygiad, roedd yn amlwg bod hyn wedi gwella'r diwylliant gweithredol mewn rhai rhanbarthau. Dywedodd un rheolwr gwaith di-dâl gweithredol:

*“Roedd yn arfer bod yn flaenoriaeth is, ond dim mwy. Mae'r diwylliant wedi newid. Rydw i wedi gweld newid o ran ble mae gwaith di-dâl yn eistedd yn y sefydliad. Rydym wedi bod ar y rheng flaen, o ran beth mae'r cyhoedd yn ei weld, ond rydym bellach ar y rheng flaen ar gyfer staff. Mae'n cael ei arwain o'r brig i lawr.”*

Er gwaetha'r arwyddion bod cyfathrebu a'r diwylliant sefydliadol yn gwella, roedd amheuaeth o hyd ai'r prif fodel gweithredol oedd yr un gorau er mwyn cyflenwi gofynion gwaith di-dâl yn effeithiol. Roedd rhai rhanbarthau eisoes wedi newid eu model. Roedd y rhain yn cynnwys timau gwaith di-dâl yn ysgwyddo cyfrifoldeb am y system orfodi awtomatig ar gyfer absenoldebau, a defnyddio swyddogion prawf mewn timau gwaith di-dâl annibynnol er mwyn rheoli achosion risg uchel o niwed. Arweiniodd rhai o'r newidiadau hyn at welliannau mewn perfformiad, fel y gwelwyd yng Ngogledd Lerpwl. Erbyn hyn mae rhai rhanbarthau'n bwriadu newid i ddefnyddio model lle mae staff gwaith di-dâl yn goruchwyllo'r holl ofynion gwaith di-dâl, ag ymarferwyr prawf rheoli dedfrydau yn ymwneud â phenderfyniadau terfynol yn ymwneud â thorri amodau yn unig.

Yng Nghymru, lle'r oedd timau rheoli dedfrydau yn gyfrifol am yr holl ofynion, roedd perfformiad gwaith di-dâl yn gryf, o ran yr ôl-groniad ac achosion wedi'u cwblhau cyn pen 12 mis. Roedd prosiect 'model meddyliol a rennir' ar gyfer gwaith di-dâl wedi'i gwblhau yn 2023 â'r nod o ddatblygu diwylliant gweithio mwy cydlynus, yn yr uned gwaith di-dâl a gydag unedau cyflawni prawf (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2023). Yn ystod yr arolygiad, roedd y gwaith hwn yn ei gamau cynnar o hyd, ond roedd yn amlwg bod rhai trefniadau cadarnhaol wedi'u datblygu a bod gwelliannau wedi'u gwneud i'r diwylliant gweithio. Fodd bynnag, gwelsom rai pryderon o hyd ynglŷn â chapasiti a chyflawni mewn timau gwaith di-dâl a thimau rheoli dedfryd.

Barn gyson staff gwaith di-dâl oedd bod perfformiad yng Nghymru, oherwydd galwadau'r llwyth gwaith rheoli dedfrydau, yn cael ei ysgogi yn bennaf gan staff gwaith di-dâl. Roedd y fframwaith a sefydlwyd er mwyn gwella perfformiad yn amlwg wedi bod yn effeithiol. Fodd bynnag, roedd yn dibynnu llawer ar weithgaredd staff gwaith di-dâl i ysgogi'r gwelliant. Y farn a fynegwyd dro ar ôl tro oedd y byddai perfformiad gwaith di-dâl yn dirywio heb y weithgaredd hwn. Roedd y rhan fwyaf o'r rheolwyr a'r staff y gwnaethom ni eu cyfarfod yn ystod yr arolygiad yn ffafrio model lle'r oedd timau gwaith di-dâl yn gyfrifol am oruchwyllo'r holl ofynion gwaith di-dâl. Dywedodd un ymarferydd prawf rheoli dedfrydau:

*“Mae gan ymarferwyr prawf rheoli dedfrydau 'ormod o beli i'w jyglo' o ran gofynion, felly dydy gwaith di-dâl byth yn mynd i gael ei weld fel blaenoriaeth. Dyma'r flaenoriaeth ar gyfer ymarferwyr prawf mewn timau gwaith di-dâl annibynnol, ac rwy'n credu hod hynny'n cael ei adlewyrchu yn y canlyniadau. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu y byddai dull arbenigol yn rhoi gwell canlyniadau gan y byddai'n fwy rhagweithiol.”*

Ar y llaw arall dywedodd rheolwr gwaith di-dâl:

*“Mae ceisio gwella ymarfer ymarferwyr prawf ym maes rheoli dedfrydau yn waith galed. Byddai timau gwaith di-dâl annibynnol, bach yn rheoli gofynion gwaith di-dâl yn llawer gwell.”*

Roedd y fframwaith gweithredol a esblygodd er mwyn gwella perfformiad gwaith di-dâl wedi bod yn llwyddiannus, ac roedd yn dibynnu ar gyfarfodydd rhyngwyneb rhwng gwaith di-dâl a rheoli dedfrydau. Fodd bynnag, roedd yn drwm ar adnoddau, ac roedd amheuaeth pa mor gynaliadwy fyddai hyn yn y tymor hir. Er gwaetha'r fframwaith hwn, roedd cyflenwi gwaith di-dâl yn parhau'n gryfach mewn timau gwaith di-dâl annibynnol nag mewn timau rheoli dedfryd. Nid oedd anallu timau rheoli dedfryd i roi blaenoriaeth i waith di-dâl yn gyson yn bryder newydd i'r Gwasanaeth Prawf. Yn ein barn ni dylid adolygu'r model cyflenwi.

### Dull 'ffactorau dynol'

Yn dilyn y gwaith ar y model meddyliol a rennir yng Nghymru, cyflwynwyd y dull 'ffactorau dynol' i dimau gwaith di-dâl.<sup>14</sup> Roedd yn seiliedig ar y dull a gyflwynwyd yn flaenorol i dimau rheoli dedfryd. Cynhelid y cyfarfodydd ar gyfer goruchwylwyr, er enghraifft, dair gwaith yr wythnos ar ddiwedd y diwrnod gwaith. Roedd amser neilltuol i reolwyr hefyd yn cael ei ymgorffori yn y trefniant hwn. Cafodd y dull ffactorau dynol ei groesawu gan grwpiau rheolwyr, staff gweithredol a staff gweinyddol. Roedd yn helpu i wella cyfathrebu, a gwneud penderfyniadau o ddydd i ddydd, ac yn creu mwy o ymdeimlad o dîm.

#### Enghraifft o ymarfer da: Cymru

Cynhelid y cyfarfod ffactorau dynol dair gwaith yr wythnos am 4pm. Roedd cynnal cyfarfod ar ddydd Mercher yn sicrhau bod goruchwylwyr a oedd yn gweithio dros y penwythnos yn cael eu cynnwys. Dilynwyd cwestiynau cytunedig ym mhob cyfarfod, gan ymdrin â lles personol, pryderon uniongyrchol ynglŷn â'r gwaith, ac unrhyw wybodaeth yr oedd angen ei rhannu. Roedd y cyfarfod effeithiol hwn yn cynnwys cyfle i rannu pryderon neu wybodaeth am risg rhwng goruchwylwyr. Cafwyd ymateb cadarnhaol gan bob goruchwylwr. Dywedodd un goruchwylwr wrth arolygydd: "mae'n dda iawn er mwyn cyfnewid gwybodaeth am bethau ymarferol fel faniau, a hefyd am unrhyw lwyddiannau. Mae'n rhoi gwell dilyniant i ni." Dywedodd goruchwylwr arall: "mae'n arbennig o dda os yw rhywun wedi cael diwrnod anodd. Mae'r problemau'n cael eu rhannu a dydyn nhw ddim yn cael eu cario ymlaen i'r diwrnod canlynol."

### 3.4 Casgliadau a goblygiadau

Roedd y rhan fwyaf o'r asesiadau gwaith di-dâl yn cael eu cwblhau cyn y sesiwn gwaith cyntaf, ond roedd yr ansawdd cyffredinol yn wael. Roedd yr offeryn asesu digidol, a gyflwynwyd er mwyn hwyluso'r broses asesu, yn aml yn anghyflawn, ac yn anghydnaws â phroses asesu system OASys, ac nid oedd llawer o groesgyfeiriadau rhwng y ddau asesiad. Cynhelid sesiynau cynefino gwaith di-dâl yn rheolaidd, er bod eu strwythur a'u hansawdd yn anghyson. Fodd bynnag, ar gyfer y rhan fwyaf o achosion, roedd trefniadau i alluogi cwblhau gofyniad gwaith di-dâl. Nid oedd gwaith di-dâl yn cefnogi cyflogadwyedd unigolyn yn gyson, ond gallai ei helpu i ddatblygu hyder a sgiliau gweithio mewn tîm.

Roedd y trefniadau ar gyfer cyflenwi gweithredol a'r diwylliant gweithio rhwng gwaith di-dâl a rheoli dedfrydau wedi gwella, ond roedd pryderon o hyd ynglŷn â rôl rheoli dedfrydau wrth gyflenwi gwaith di-dâl. Roedd gweithdrefnau awtomatig mewn achosion o dorri amodau wedi gwella gorfodaeth mewn gwaith di-dâl, ond roedd anghysondeb yn parhau ar draws y rhanbarthau. Roedd angen adolygu'r trefniadau ar gyfer rheoli'r risg o niwed difrifol ar gyfer achosion gwaith di-dâl. Roedd y wybodaeth a oedd ar gael i oruchwylwyr yn annigonol ac roedd anghysondeb yn y gweithdrefnau, â systemau a oedd wedi'u hetifeddu gan y cwmnïau adsefydlu cymunedol yn dal i gael eu defnyddio. Roedd perfformiad gwaith di-dâl wedi gwella, ond roedd pryder o hyd mewn

<sup>14</sup> Mae ffactorau dynol yn rhan o ddull sefydliad sy'n dysgu a fabwysiadwyd yng Nghymru er mwyn gwella diwylliant sefydliadol a gwella'r broses o gyflenwi gwasanaeth. Mae'n un o bum elfen y model. Yr elfennau eraill yw model meddyliol a rennir; mesur diwylliant; ymholiad i ddiwylliant; ac arweinyddiaeth a datblygu tîm.

meysydd allweddol, megis cwblhau gofynion gorchmynion dedfryd ohiriedig. Dylid adolygu'r model cyflenwi, gan gynnwys y berthynas weithredol rhwng rheoli dedfrydau a gwaith di-dâl.

Roedd y model ffactorau dynol wedi cael ei addasu ar gyfer gwaith di-dâl yng Nghymru ac roedd yn dechrau cael ei wreiddio yn y diwylliant gweithio. Cydnabyddid bod gan waith di-dâl alwadau a diwylliant gweithio gwahanol i reoli dedfrydau, ac roedd hyn yn cael ei gydnabod yn yr addasiad o'r model. Roedd gweithrediad y model a'r ymrwymiad iddo yn drawiadol, ac roedd yn cael effaith gadarnhaol ar hyder staff, lles staff, a chyfnewid gwybodaeth. Roedd hyn yn cynnwys cyfnewid gwybodaeth allweddol am risg mewn timau gwaith di-dâl a gyda thimau rheoli dedfryd.

## 4 Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, a lleoliadau gwaith di-dâl

---

Yn y bennod hon, rydym yn adolygu rôl addysg, hyfforddiant a chyflogaeth mewn gwaith di-dâl ac yn ystyried ansawdd lleoliadau gwaith di-dâl. Rydym yn edrych a yw'r lleoliadau'n bodloni'r pwrpas datganedig o gosbi ac yn edrych ar eu cyfraniad i gymunedau lleol. Rydym hefyd yn gwerthuso eu heffaith ar yr unigolyn sy'n mynd ar leoliadau, ac yn ystyried a ydynt yn diwallu anghenion menywod.

### 4.1 Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth

Roedd dedfrydwyr, staff prawf, a'r unigolion a oedd yn cyflawni'r gofynion yn cydnabod mai prif bwrpas gwaith di-dâl oedd cosbi. Roedd rhanbarthau'n defnyddio gweithgaredd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth i fodloni'r pwrpas eilaidd a osodwyd mewn deddfwriaeth, sef y dylai gwaith di-dâl fod yn adeiladol ac y dylai hwyluso adsefydlu. Dysgu ar-lein drwy'r Campws Cymunedol oedd y prif gyfrwng a ddefnyddid gan ranbarthau i ddarparu addysg, hyfforddiant a chyflogaeth. Cyflwynwyd strategaeth addysg, hyfforddiant a chyflogaeth dair blynedd ar gyfer gwaith di-dâl gan y tîm cenedlaethol yn 2023 (Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 2023b). Roedd y strategaeth yn cynnwys uchelgais i wella mynediad at ddysgu ar-lein, cydweithio â chyflogwyr i ddarparu chyflogaeth, a chynnig cymwysterau aseswyr Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ) i staff gwaith di-dâl er mwyn eu galluogi i hyfforddi unigolion sy'n gwneud gwaith di-dâl. Ar wahân i ddefnyddio porth y Campws Cymunedol, a rhai cynlluniau rhanbarthol yn ymwneud â chyflogaeth, ni welsom lawer o dystiolaeth bod y strategaeth hon yn cael ei chyflawni yn y rhanbarthau.

Mae unigolyn yn gymwys i gael hyd at 30 y cant o'i oriau wedi'u credydu drwy ddilyn addysg, hyfforddiant a chyflogaeth os nad yw mewn gwaith neu hyfforddiant, os yw mewn perygl o golli ei waith, neu os yw'n ceisio datblygu ei opsiynau ar gyfer gwaith cyflogedig. Ar gyfartaledd, dim ond 10 y cant o bobl oedd yn gwneud 30 y cant o'u gofyniad gwaith di-dâl fel addysg, hyfforddiant a chyflogaeth. Roedd targed o 20 y cant ar gyfer hyn wedi'i osod fel un o'r saith ffactor hollbwysig, ond roedd perfformiad yn y rhanbarthau a arolygwyd yn amrywio o saith y cant yn y Gogledd-orllewin i 13 y cant yng Nghanol De Lloegr. Barn gyson rheolwyr a staff gwaith di-dâl oedd bod y targed yn afrealistig.

Fodd bynnag, nid oedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn briodol i bawb a oedd yn cyflawni gofynion gwaith di-dâl; roedd llawer mewn gwaith neu'n dilyn hyfforddiant cyflogaeth yn barod. Er hyn, disgwyliid i bob unigolyn a oedd yn gwneud gwaith di-dâl wneud tri chwrs ar-lein gorfodol – mewn iechyd a diogelwch, codi a chario, a chymorth cyntaf – cyn gweithio ar leoliad, oni bai eu bod yn cael eu hasesu fel unigolion wedi'u heithrio gan eu hymarferydd prawf (e.e. oherwydd materion niwroamrywiol neu lefelau llythrennedd). Eglurwyd hyn yn ystod sesiynau cynefino gwaith di-dâl lle gallai unigolion, mewn rhai ardaloedd, greu eu cyfrif ar-lein. Rhoddid glieniaduron wedi'u hariannu â chyllid canolog i'r rhanbarthau er mwyn galluogi mynediad i bob unigolyn. Gwelsom fod sesiynau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth dan oruchwyliaeth yn digwydd yn anghyson, ac mewn ychydig o leoliadau yn unig. Disgwylid i'r rhan fwyaf o bobl wneud y cyrsiau ar-lein gorfodol ar eu dyfeisiau eu hunain. Gallai methiant i gwblhau'r cyrsiau hyn arwain at dorri'r gofyniad. Fodd bynnag, ni welwyd enghreifftiau yn ystod yr arolygiad o orfodaeth mewn achosion lle methid â chwblhau'r cyrsiau. Byddai hyn yn ymddangos yn unol ag egwyddorion cyfiawnder gweithdrefnol, o ystyried na fydd pawb wedi cael dyfeisiau priodol i gael mynediad i'r porth. Yn ogystal, clywsom am broblemau hygrychedd ar rai rhwydweithiau. Cododd rhai goruchwylwyr bryder hefyd ynglŷn â'r annhegwch posibl i bobl ag anableddau cudd:

*“Dydy pobl ddim ar yr un lefel o ran eu gwybodaeth am dechnoleg gwybodaeth. Does ganddyn nhw mo'r hyder na'r wybodaeth bob amser. Mae yna hefyd bobl â phroblemau fel dyslecsia ac awtistiaeth. Gall hyn eu rhwystro rhag cael mynediad.”*



Roedd y mynediad anghyfartal hwn yn cael ei gydnabod ar lefel genedlaethol. Er mis Hydref 2024, mae gwaith di-dâl wedi cael ei gynnwys yng nghontract Creu Cyfleoedd ar gyfer y Dyfodol (CFO) HMPPS. Mae hyn yn cynnig cefnogaeth wyneb yn wyneb wedi'i theilwra, a sicrhawyd bod y gefnogaeth ar gael i unigolion â gofynion gwaith di-dâl yn rhanbarthau Lloegr. Roedd yn gam cadarnhaol, ond roedd hygyrchedd yn dal yn broblem, gan nad oedd hybiau Creu Cyfleoedd ym mhob ardal.

Y Campws Cymunedol oedd yr unig borth ar-lein a oedd wedi'i gymeradwyo ar gyfer gwaith di-dâl er 2023; cyn hyn, defnyddid nifer o wefannau. Roedd y penderfyniad i ddefnyddio dim ond un darparwr yn cael ei groesawu yn y rhanbarthau. Yn ôl un uwch reolwr:

*“Mae'n adnodd ar-lein da. Gallwn dracio nifer yr oriau. Doedd gennym ni ddim hyder mewn darparwyr eraill gan nad oedden ni'n gallu tracio nifer yr oriau a gwblhawyd yn ddigonol. Mae'r Campws Cymunedol yn ein galluogi i wybod beth sy'n cael ei ddarparu a faint o oriau sydd wedi'u cwblhau.”*

Roedd y Campws Cymunedol yn cynnig ystod o gyrsiau galwedigaethol a gellid ei ddefnyddio mewn 10 iaith. Er hyn, yn ystod yr arolygiad gwelwyd bod staff gwaith di-dâl a phobl ar brawf yn amheus ynglŷn ag ansawdd y cyrsiau a oedd ar gael. Roedd yr adborth gan arolygon User Voice a'r grwpiau ffocws hefyd yn negyddol, â'r rhan fwyaf o bobl yn dweud nad oedd y cyrsiau'n fuddiol. Thema a oedd yn codi dro ar ôl tro oedd nad oedd y cyrsiau'n darparu tystysgrif ddilys y gallai'r unigolion a oedd wedi cwblhau cwrs ei defnyddio. Roedd hyn yn cael ei gydnabod gan arweinwyr cenedlaethol fel diffyg sylweddol, a bwriadent roi sylw i'r mater pan fydd y contract yn cael ei adnewyddu ym mis Awst 2025.

Roedd rhai dedfrydwyr yn ystod yr arolygiad hefyd yn codi cwestiynau ynglŷn â phriodoldeb defnyddio addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein ar gyfer gwaith di-dâl. Eu barn hwy oedd bod trefniadau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein yn wahanol iawn i'r syniad o waith di-dâl fel cosb a chyfle i wneud iawn â'r gymuned. Roedd rhai hefyd yn bryderus nad oedd ganddynt ddigon o wybodaeth ynglŷn â defnyddio addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein.

Er mwyn cadw hyder dedfrydwyr a'r cyhoedd, mae'n bwysig bod gwaith di-dâl yn dal i gael ei weld fel cosb yn fwy na dim. Er hyn, roedd tystiolaeth dda bod hyfforddiant cyflogaeth a sgiliau yn lleihau aildroeddu. O ystyried bod gwaith di-dâl yn cynnig cyfle ar gyfer mewnbyn adeiladol, roedd yn briodol bod addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn rhan o gyflenwi gwaith di-dâl. Roedd cyrsiau ar-lein bellach wedi'u hymwreiddio mewn hyfforddiant sgiliau, felly gallai'r rhain fod yn briodol hefyd. Fodd bynnag, dylai'r rhain fod yn gyfyngedig a dylent gael eu goruchwyllo'n ofalus; nid yw hynny'n digwydd bob amser ar hyn o bryd. Mewn 59 o'r achosion a adolygwyd gennym, roedd addysg, hyfforddiant, a chyflogaeth wedi cael ei gredydu fel rhan o'r gofyniad gwaith di-dâl. Ond mewn llawer o'r achosion hyn, nid oedd y cyrsiau a ddilynwyd wedi cael eu targedu, ac roedd yn ymddangos eu bod wedi cael eu dilyn dim ond fel ffordd o gwblhau oriau gwaith di-dâl. Roedd hyn yn ddefnydd annerbyniol o addysg, hyfforddiant, a chyflogaeth, ac roedd yn tansilio hygyrchedd dedfrydau cymunedol.

Roedd y cyfle yr oedd gwaith di-dâl yn ei gynnig i wella cyflogadwyedd pobl ar brawf yn cael ei gydnabod yn y rhanbarthau. Roedd rheolwyr gwaith di-dâl wedi datblygu rhai perthnasoedd lleol cadarnhaol â darparwyr hyfforddiant. Yn rhanbarthau Gogledd-orllewin Lloegr a Manceinion Fwyaf, roedd cysylltiadau wedi'u gwneud â Choleg Myerscough i ddarparu cymhwyster City and Guilds mewn cynnal a chadw tiroedd. Roedd rhanbarth Cymru yn gweithio gyda Dysgu Gweithredol Cymru (Active Learning Wales) er mwyn darparu cymhwysterau sylfaenol. Mewn rhai rhanbarthau, roedd trefniadau ar gyfer gwneud gwaith di-dâl fel rhan o hyfforddiant cyflogaeth gyda Railtrack, â'r bwriad o geisio sicrhau cyflogaeth. Fodd bynnag, roedd rhai arweinwyr rhanbarthol yn teimlo'n rhwystredig gan nad oedd ganddynt gyllideb i ddatblygu'r cynlluniau hyn ymhellach. Er enghraifft, byddent wedi hoffi uwchsgilio goruchwylwyr â hyfforddiant aseswyr NVQ a darparu rhagor o sgiliau yn seiliedig ar sesiynau gweithdai gwaith di-dâl. Roedd arweinwyr cenedlaethol wedi nodi addysg, hyfforddiant a chyflogaeth fel maes i'w datblygu gan fod yr ôl-groniad bellach yn lleihau. Roeddent

yn cydnabod cyfyngiadau'r trefniadau presennol ar gyfer addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, a bod gan waith di-dâl y potensial i ddarparu hyfforddiant sgiliau er mwyn gwella cyflogadwyedd.

## 4.2 Lleoliadau gwaith di-dâl

Yn ystod yr arolygiad, ymwelsom â 24 o leoliadau mewn chwe rhanbarth a oedd yn rhan o'r arolygiad. Roedd y rhain i gyd yn lleoliadau grŵp, ac roeddent yn cynnwys arsylwadau ar benwythnosau – mae cyfran sylweddol o waith di-dâl yn digwydd ar benwythnosau, ac mewn rhai rhanbarthau mae hyn yn fwy na 50 y cant o'r gwaith sy'n cael ei wneud. Roedd y rhan fwyaf o'r lleoliadau'n cynnwys gwaith llaw yn yr awyr agored; roedd hyn yn cynnwys peintio, rheoli llystyfiant, a chynnal a chadw llwybrau. Roedd y timau wedi'u trefnu'n dda, ac roedd gan y goruchwylwyr reolaeth dda dros y grwpiau. Yn dilyn arsylwi ar leoliad yng Nghanol De Lloegr, cofnododd un arolygydd:

*“Roedd gan y goruchwylwr berthynas dda â grŵp o bobl ifanc ar brawf a oedd yn bresennol. Pan fyddai hynny'n briodol, byddai'r goruchwylwr yn rhoi cyfarwyddiadau ynglŷn ag iechyd a diogelwch i bobl ar brawf ar ôl sylwi nad oeddent yn canolbwyntio'n iawn h.y. peidio â gwisgo mwgwd wrth chwistrellu paent. Roedd y goruchwylwr yn annog y grŵp ac yn defnyddio iaith gefnogol a chanmoliaeth yn briodol. Yn gyffredinol, roedd y goruchwylwr yn broffesiynol, yn gefnogol, ac yn dangos empathi tuag at yr unigolion, o ran eu pryderon a'u sefyllfaoedd ehangach. Cedwid ffiniau effeithiol drwy gydol y sesiwn, ac roedd yn amlwg bod gan y bobl a oedd ar brawf barch mawr tuag at y goruchwylwr.”*

Roedd y gwaith a oedd yn cael ei wneud ar y lleoliadau hyn yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i glybiau chwaraeon lleol, llwybrau cymunedol a pharciau cyhoeddus. Roedd hyn yn cael ei gydnabod gan bobl a oedd yn mynd heibio, a oedd yn aml yn mynegi eu diolch a'u gwerthfawrogiad wrth y grwpiau a oedd yn gweithio. Roedd llawer o'r lleoliadau'n rhai nad oeddent yn rhoi sgiliau penodol i unigolion, ond roeddent yn rhoi cyfle iddynt gael profiad o ddefnyddio offer fel peiriannau strimio glaswellt ac offer mecanyddol.

Ym mhob un o'r rhanbarthau a arolygwyd, roedd agwedd y buddiolwyr at y gwaith a oedd yn cael ei wneud gan y timau gwaith di-dâl yn gadarnhaol. Dywedodd llawer ohonynt fod eu prosiectau a'u parciau'n dibynnu ar y gwaith a oedd yn cael ei wneud, a chyfeiriasant at yr arbedion ariannol. Roedd ganddynt hyder yn y rheolwyr gwaith di-dâl a'r goruchwylwyr a oedd yn goruchwylwio'r grwpiau. Yn anorfod, cafwyd ambell ddigwyddiad lle dangoswyd ymddygiad gwael, ond lle'r oedd problemau wedi codi, roedd y rhain wedi cael eu datrys yn fuan ac yn foddhaol. Yn y rhanbarthau â phroblemau staffio, fodd bynnag, roedd rhywfaint o bryder ynglŷn â gwydnwch cyflenwi gwaith di-dâl.

### Enghraifft o ymarfer da: prosiect gwaith di-dâl mewn ysgol gynradd yng Nghanol De Lloegr

Roedd hyd at wyth o bobl yn bresennol yn y lleoliad penwythnos hwn mewn ysgol gynradd. Roedd yn cael ei gynnal ers dros 10 mlynedd. Roedd y gwaith a oedd yn cael ei wneud yn amrywio ac roedd yn cynnwys cynllunio gerddi a gwaith coed. Roedd y gwaith a gwblhawyd gan dimau gwaith di-dâl yn ystod blynnyddoedd y lleoliad yn cynnwys gosod byrddau arddangos, gwneud pwll rhisgl coed wedi'i dyllu â llaw, a phrosiectau decin a lleoedd chwarae amrywiol. Roedd pobl ar brawf hefyd wedi adeiladu a gosod ardal addysgu yn yr awyr agored, ac wedi helpu â gwaith plymio, gan gynnwys gosod tapiâu y tu allan.

Roedd gan y rheolwr safle yn yr ysgol gefndir ym maes crefft, ac roedd hyn yn amlwg wedi helpu i ddatblygu'r prosiect. Dywedodd nad oedd yr ysgol wedi gorfod defnyddio peintiwr ac addurnwr proffesiynol o gwbl ers dechrau'r cysylltiad rhwng gwaith di-dâl a'r ysgol. Roedd yn amcangyfrif bod y gwaith a gwblhawyd dros gyfnod y lleoliad wedi dod â gwerth ychwanegol o dros £1 miliwn i'r ysgol.

## **Prosiectau gweithredu'n gyflym**

Cyflwynwyd prosiectau gweithredu'n gyflym yn 2023 fel rhan o gynllun ymddygiad gwrthgymdeithasol y llywodraeth. Pwrpas y prosiectau yw galluogi awdurdodau lleol i ddefnyddio timau gwaith di-dâl ar fyr rybudd i lanhau ardaloedd sy'n cael eu heffeithio gan ymddygiad gwrthgymdeithasol; gallai hyn gynnwys clirio graffiti neu sbwriel. Cyflwynwyd cynlluniau peilot yn 2023. Yn ystod yr arolygiad, buom yn arsylwi ar ddau o'r prosiectau. Un o'r rhain oedd clirio gordyfiant ar lwybr mewn ardal breswyl i'w wneud yn oleuch ac yn llai brawychus i drigolion. Roedd y prosiect arall yn ymwneud â chlirio sbwriel dan bont traffordd. Roedd y ddau brosiect yn cael eu goruchwyllo'n effeithiol, ond roedd gennym rywffaint o bryder ynglŷn â'r cyfleusterau a oedd ar gael i bobl a oedd yn gweithio ar y lleoliad. Ni ddefnyddiwyd capasiti eistedd y fan les (a oedd yn cynnwys toiled) ar gyfer y prosiect cyntaf, gan y byddai hyn yn cyfyngu ar y nifer yn y grŵp. O ganlyniad, roedd y goruchwylwr yn gorfod gyrru'r tîm i gyfleusterau cyhoeddus lleol yn rheolaidd yn ystod y dydd. Roedd y cyfleusterau'n gyfyngedig yn yr ail brosiect hefyd, lle'r oedd y Cyngor yn cyflenwi'r bws mini. Yn yr achos hwn, defnyddid toiledau mewn canolfan siopa. Nid oedd y trefniadau hyn yn dderbyniol, yn enwedig o safbwynt iechyd a diogelwch.

Gallai defnydd cynghorau lleol o dimau gweithredu'n gyflym fod yn anghyson. Roedd gan rai agwedd gadarnhaol at y cynllun, ond clywsom am eraill a oedd yn llawer mwy gwyliadwrus. Roedd yn amlwg hefyd, hyd yn oed lle'r oedd y perthnasoedd yn eu lle, y gallai'r galw am y timau gwaith di-dâl amrywio.

## **Contractau gwaith di-dâl cenedlaethol**

Er 2021, roedd y tîm gwaith di-dâl canolog wedi bod yn gweithio i geisio datblygu prosiectau gwaith di-dâl cenedlaethol. Pwrpas y prosiectau hyn, yn rhannol, oedd cynorthwyo'r rhanbarthau i ddatblygu eu lleoliadau a darparu cysondeb yn y model cyflenwi. Y nod hefyd oedd tynnu sylw sefydliadau cenedlaethol at botensial gwaith di-dâl i gefnogi eu sefydliad. Roedd y sefydliadau dan sylw'n cynnwys yr Ymddiriedolaeth Camlesi ac Afonydd (Glandŵr Cymru yng Nghymru), Forestry England, National Highways, Partneriaeth Guinness, a Network Rail. Roedd cytundebau hefyd â rhai elusennau cenedlaethol, megis Marie Curie, i ddarparu lleoliadau unigol. Roedd y prosiectau cenedlaethol yn cael eu cefnogi gan femorandwm cyd-ddealltwriaeth manwl, a roddwyd ar waith yn dilyn hynny i gael ei ddefnyddio ar bob prosiect sy'n cael ei drefnu'n rhanbarthol. Roedd hyn wedi sicrhau bod pob prosiect yn bodloni'r gofynion cyfreithiol angenrheidiol ac yn darparu fframwaith cyson ar gyfer cyflenwi gwaith di-dâl. Fodd bynnag, barn gyffredinol rheolwyr gwaith di-dâl oedd bod y memoranda cyd-ddealltwriaeth yn rhy fiwrocratig a bod ganddynt drefniadau rhy gymhleth â darparwyr lleoliadau lleol. Mewn rhai achosion, roedd hyn yn arwain at golli lleoliadau.

Fe wnaethom arsylwi ar leoliad gyda'r Ymddiriedolaeth Camlesi ac Afonydd a oedd yn seiliedig ar gontract cenedlaethol. Roedd y lleoliad yn cynnwys gwaith cynnal a chadw a rheoli llystyfiant ar lwybr beicio a cherdded prysur ger camlas. Roedd hwn yn waith nad oedd yn galw am lawer o sgiliau, ond roedd yn amlwg yn weledol ac yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i'r gymuned leol. Roedd swyddogion yr Ymddiriedolaeth yn gadarnhaol iawn ynglŷn â'r gwaith a wnaethpwyd a'r effaith roedd yn ei gael. Dywedasant fod y pwysau cyllidebol ar yr Ymddiriedolaeth yn golygu ei bod yn dibynnu ar dimau gwaith di-dâl i wneud gwaith cynnal a chadw hanfodol i'r rhwydwaith camlesi. Ar hyn o bryd, mae 30 o brosiectau gwaith di-dâl yn ymwneud yn genedlaethol â'r Ymddiriedolaeth, a gyda'i gilydd roedd ganddynt uchelgais i gwblhau 300,000 o oriau o waith dros dair blynedd. Roeddent yn amcangyfrif bod gwerth ychwanegol y gwaith a wnaethpwyd hyd yn hyn yn £2.5 miliwn.

## **Lleoliadau gwaith di-dâl ar gyfer menywod**

Roedd naw y cant o lwyth achosion gwaith di-dâl yn fenywod, ac ym mis Gorffennaf 2024 cyflwynodd y tîm canolog strategaeth menywod ar gyfer gwaith di-dâl. Cynhaliwyd ein harolygiad tra oedd y strategaeth hon yn cael ei rhoi ar waith, felly ni allem ddweud beth oedd ei heffaith. Er hyn, roedd gan bob un o'r rhanbarthau a arolygwyd drefniadau pwrpasol yn barod ar gyfer rheoli menywod. Roedd y rhain yn cynnwys darparu lleoliadau i fenywod yn unig a chynnig amseroedd

lleoliad hyblyg i fenywod â chyfrifoldebau gofalu. Clywsom hefyd fod menywod, os oedd angen, yn cael eu cludo i leoliadau addas os nad oedd y lleoliadau'n agos at yr ardal lle'r oeddent yn byw. Gan fod nifer y menywod â gofynion gwaith di-dâl yn gymharol fach roedd yn anodd i ranbarthau gynnis lleoliadau grŵp i fenywod yn unig bob tro. Mewn rhai rhanbarthau, fe wnaethom arsylwi ar fenywod unigol yn gweithio mewn grwpiau lle'r oedd pawb arall yn ddynion. Ym mhob achos, dywedodd y menywod dan sylw eu bod wedi cael dewis a oeddent eisiau mynd ar y lleoliad. Fodd bynnag, roedd gennym rywfaint o bryder ynglŷn â menywod unigol yn gweithio mewn grwpiau lle'r oedd pawb arall yn ddynion, yn enwedig lle'r oedd y goruchwyliwr yn ddyn. Gallai menywod ar brawf fod yn agored i niwed, felly ni ddylai hyn ddigwydd fel mater o drefn. Fel yn achos ein pryderon ynglŷn â sesiynau cynefino, mae'n bwysig nad yw menywod yn teimlo eu bod dan bwysau.

#### Enghraifft o ymarfer da: Manceinion Fwyaf

Roedd gweithredu strategaeth gwaith di-dâl ar gyfer menywod ym Manceinion Fwyaf wedi arwain at gysylltu ag wyth canolfan fenywod yn y rhanbarth er mwyn darparu lleoliadau i fenywod. Lle bo modd, roedd grwpiau'n cael eu cynnig ar gyfer menywod yn unig. Roedd pob menyw'n cael cynnig lleoliadau menywod yn unig.

Roedd y lleoliad gwaith di-dâl ar gyfer menywod yng nghanolfan Westhoughton yn darparu bwyd am ddim i'r gymuned leol. Roedd y menywod a oedd yn cael eu lleoli yno yn paratoi ac yn gweini bwyd. Roedd y ganolfan yn cynnig tystysgrif hylendid bwyd City and Guilds lefel 2 wedi'i hariannu i fenywod a oedd yn dangos yr ymrwymiad a'r cymhelliant priodol. Roedd menywod hefyd yn gallu dal i wirfoddoli ar ôl cwblhau eu horiau.

Roedd rheolwyr canolfannau'n awyddus i ddarparu amgylchedd cynhwysol a di-ragfarn. Dywedodd un fenyw ei bod wedi datblygu sgiliau technegol, a'i bod hefyd wedi datblygu hyder, a theimlo ei bod yn cael ei gwerthfawrogi, ac roedd ganddi gymhelliant yn awr i chwilio am waith cyflogedig. Roedd menyw arall yn canmol ei lleoliad yn y ganolfan ac yn credu bod gwaith di-dâl yn helpu unigolion i adsefydlu. Disgrifiodd y profiad fel un ymatebol a chefnogol, a chanmolodd y goruchwyliwr am ei chyfeirio at gymorth ychwanegol na fyddai wedi cael mynediad ato fel arall.

Ar gyfartaledd, roedd y gyfradd dorri amodau ar gyfer menywod a oedd yn gwneud gwaith di-dâl bump y cant yn is nag ar gyfer dynion.

### 4.3 Casgliadau a goblygiadau

Cosbi yw prif bwrpas gwaith di-dâl, ond o ystyried hyd gofynion gwaith di-dâl, roedd yn briodol ymgorffori addysg, hyfforddiant a chyflogaeth os oedd hynny'n addas. Defnyddid y porth Campws Cymunedol i ddarparu cyrsiau ar-lein ar gyfer gwaith di-dâl. Roedd hyn yn darparu rhywfaint o hyblygrwydd ac roedd yn gyfrwng priodol ar gyfer darparu'r cyrsiau gwaith di-dâl gorfodol cyn gweithio ar leoliad. Fodd bynnag, nid oedd y cyrsiau galwedigaethol y gellid cael mynediad iddynt drwy'r porth wedi'u hachredu, ac nid oedd llawer o dystiolaeth eu bod yn helpu i wella cyflogadwyedd. Roedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar-lein wedi helpu i fynd i'r afael â'r ôl-groniad, ond er mwyn iddo fod yn gredadwy, a pheidio â thanseilio pwrpas gwaith di-dâl, dylai gael ei dargedu â'r pwrpas o wella cyflogadwyedd.

Roedd rhai rhanbarthau wedi datblygu cysylltiadau cadarnhaol â chyflogwyr a cholegau lleol er mwyn darparu hyfforddiant galwedigaethol achrededig fel rhan o'r gofynion gwaith di-dâl. Fodd bynnag, nid oeddent yn manteisio'n llawn ar y potensial i waith di-dâl ddarparu addysg, hyfforddiant, a chyflogaeth ystyrlon ac ymarferol i helpu i leihau lefel yr aildroseddu.

Roedd prosiectau gwaith di-dâl yn gwneud cyfraniad sylweddol i'r gymuned. Roedd llawer o brosiectau trawiadol iawn, a oedd i gyd yn cael eu rheoli a'u goruchwylio'n dda. Roedd y rhain yn cynnwys y prosiectau gweithredu'n gyflym a'r rhai a oedd yn cael eu datblygu dan y contractau cenedlaethol. Fodd bynnag, nid oedd cyfleusterau sylfaenol ar gyfer unigolion a staff ar gael yn

gyson. Roedd hyn yn torri canllawiau iechyd a diogelwch a chod ymarfer 1992, ac roedd yn annerbyniol (HSE, 2013).

Roedd trefniadau pwrpasol ar gyfer cyflenwi gwaith di-dâl i fenywod, ac roedd rhai lleoliadau rhagorol. Fodd bynnag, dylid adolygu'r polisi o ganiatáu i fenywod unigol, er eu bod wedi cydsynio, weithio mewn grwpiau lle'r oedd pawb arall yn ddynion.

## Cyfeiriadau

---

- Yr Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau a'r Swyddfa Gartref. (2023). *Anti-Social Behaviour Action Plan*. Llundain: DLUHC a'r Swyddfa Gartref. [www.gov.uk/government/publications/anti-social-behaviour-action-plan](http://www.gov.uk/government/publications/anti-social-behaviour-action-plan)
- Arolygiaeth Prawf EF. (2016). *A Thematic Inspection of the Delivery of Unpaid Work*. Manceinion: Arolygiaeth Prawf EF.
- Arolygiaeth Prawf EF. (2024). *The Quality of Services Delivered to Young Adults*. Manceinion: Arolygiaeth Prawf EF.
- Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. (2013). *Workplace Health, Safety and Welfare. Regulation 20. Approved Code of Practice and Guidance*. HSE. <https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/l24.pdf>
- Carr, N. a Neimantas, L. (2002). *Community Service and Rehabilitation, Untapped Potential*. London: Routledge.
- Fox *et al.* (2021). 'A Rapid Evidence Assessment to Assess the Outcomes of Community and Custody Delivered Vocational Training and Employment Programmes on Reoffending', *British Journal of Community Justice*, 17 (1).
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2021). *The Target Operating Model for Probation Services in England and Wales*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023). *Shared Mental Model Project - Unpaid Work Wales*. Caerdydd: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023a). *Community Payback Workstream Regional Priorities*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023b). *Core Quality Management Framework*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023c). *Operations and Systems Assurance Group. Unpaid Work Thematic report*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023d). *Outline of Quality Assurance Activities for Community Payback*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2023e). *Unpaid Work Education, Training and Employment (ETE) Strategy 2023 -2026*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2024a). *Community Payback Report*. Llundain: HMPPS.
- Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. (2024b). *Community Payback Learning Requirements*. Llundain: HMPPS.
- Rex, S. *et al.* (2003). *Crime Reduction Programme. An evaluation of Community Service Pathfinder Projects. Final report 2002*. Llundain: Y Swyddfa Gartref.
- Skardhamer, T., Telle, K. (2012). 'Post-release employment and recidivism in Norway', *Journal of Quantitative Criminology*, 28, tt.629-649.
- Y Swyddfa Gartref. (2021). *Beating Crime Plan*. Llundain: Y Swyddfa Gartref.
- Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2013). *Analysis of the impact of employment on re-offending following release from custody, using Propensity Score Matching*. Llundain: MoJ. <https://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/ad-hoc/impact-employment-reoffending.pdf>

Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2024). [Sentence types - Criminal justice system statistics - Justice Data](https://data.justice.gov.uk/cjs-statistics/cjs-sentence-types#chart-tab-cjs-offenders-sentenced-community-sentence). Llundain: MoJ. <https://data.justice.gov.uk/cjs-statistics/cjs-sentence-types#chart-tab-cjs-offenders-sentenced-community-sentence>

Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2024a). *Unpaid Work Process Evaluation*. Llundain: MoJ.

## Atodiad 1: Geirfa

<b>CP</b>	Gwneud iawn â'r gymuned
<b>CRC</b>	Cwmni adsefydlu cymunedol (diddymwyd ar ôl uno gwasanaethau prawf yn 2021)
<b>DAT</b>	Offeryn asesu digidol
<b>ETE</b>	Addysg, hyfforddiant a chyflogaeth: gwaith i wella dysgu unigolyn, ac i gynyddu ei ragolygon cyflogaeth
<b>Ffactorau dynol</b>	Mae ffactorau dynol yn rhan o ddull sefydliad sy'n dysgu a fabwysiadwyd yng Nghymru er mwyn gwella diwylliant gweithredol a darparu gwasanaeth. Mae'n un o bum maes y model. Y lleill yw: model meddyliol a rennir; mesur diwylliant; ymholiad i ddiwylliant; ac arweinyddiaeth a datblygu tîm. Mae'r broses o roi'r model ar waith wedi dechrau nawr yn rhanbarthau Canol De Lloegr a Gorllewin De Lloegr.
<b>Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol</b>	Gwasanaeth cenedlaethol unigol a oedd yn bodoli rhwng Mehefin 2014 a Mehefin 2021. Ei rôl oedd darparu gwasanaethau i'r llysoedd a rheoli grwpiau penodol o droseddwr, gan gynnwys y rhai a oedd yn achosi risg uchel neu uchel iawn o niwed difrifol a'r rhai dan drefniadau MAPPA.
<b>HMPPS</b>	Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF: yr asiantaeth unigol sy'n gyfrifol am garchardai a gwasanaethau prawf
<b>MAPPA</b>	Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd: lle mae prawf, yr heddlu, carchardai ac asiantaethau eraill yn gweithio gyda'i gilydd yn lleol er mwyn rheoli troseddwr sy'n achosi risg uwch o niwed i eraill. Lefel 1 yw rheolaeth gyffredin gan asiantaeth lle gall yr asiantaeth sy'n gyfrifol am oruchwylio neu reoli achos y troseddwr reoli'r risgiau sy'n cael eu hachosi ganddo. Mae hyn yn cymharu â Lefelau 2 a 3, sydd angen rheolaeth amlasiantaeth weithredol.
<b>MoJ</b>	Y Weinyddiaeth Gyfiawnder
<b>MOSOVO</b>	Rheoli troseddwr rhyw a throseddwr treisgar
<b>nDelius</b>	Delius Cenedlaethol: y system reoli achosion wedi'i chymeradwyo a ddefnyddir gan y Gwasanaeth Prawf
<b>OASys</b>	System asesu troseddwr a ddefnyddir ar hyn o bryd yng Nghymru a Lloegr gan y Gwasanaeth Prawf i fesur risgiau ac anghenion troseddwr dan oruchwyliaeth
<b>OSAG</b>	Grŵp sicrwydd gweithrediadau a systemau, y cyfeirir ato yn awr fel Grŵp Perfformiad, Sicrwydd, Risg (PAR)
<b>PSR</b>	Adroddiad cyn dedfrydu. Mae hyn yn cyfeirio at unrhyw adroddiad wedi'i baratoi ar gyfer llys, boed yn cael ei gyflwyno ar lafar neu mewn fformat ysgrifenedig
<b>PDU</b>	Uned cyflawni prawf



<b>PP</b>	Ymarferydd prawf. Dyma'r term a ddefnyddir ar gyfer swyddogion prawf a swyddogion gwasanaeth prawf. Mae swyddogion prawf i gyd wedi cwblhau cymhwyster prawf proffesiynol ac maent yn rheoli achosion ar bob lefel risg. Nid oes gan swyddogion gwasanaeth prawf y cymhwyster prawf ac nid ydynt yn rheoli achosion risg uchel neu uchel iawn o niwed difrifol.
<b>SDS40</b>	Dedfryd benodol safonol 40
<b>SFO</b>	Trosedd bellach ddifrifol. Mae'r rhain yn droseddau difrifol a gyflawnir gan bobl sy'n cael eu rheoli gan y Gwasanaeth Prawf ac sydd wedyn yn destun adolygiad mewnol
<b>SPO</b>	Uwch swyddog prawf
<b>SSO</b>	Gorchymyn dedfryd ohiriedig
<b>Swyddog gwasanaethau prawf (PSO)</b>	Dyma'r term ar gyfer swyddog cyfrifol a gafodd ei recriwtio yn wreiddiol heb gymhwyster. Gall gael mynediad at hyfforddiant a bennir yn lleol er mwyn 'cymhwyso' fel swyddog gwasanaethau prawf neu adeiladu ar hyn i gymhwyso fel swyddog prawf. Gall reoli pob achos ar wahân i'r rhai mwyaf cymhleth gan ddibynnu ar lefel ei hyfforddiant a'i brofiad. Mae rhai swyddogion gwasanaethau prawf yn gweithio yn y llys, lle mae eu dyletswyddau'n cynnwys ysgrifennu adroddiadau cyn dedfrydu.
<b>Swyddog prawf</b>	Dyma'r term ar gyfer swyddog cyfrifol 'cymwysedig' sydd wedi gwneud cwrs addysg uwch ac wedi cael y cymhwyster perthnasol. Mae enw'r cymhwyster a chynnwys yr hyfforddiant yn amrywio, gan ddibynnu pryd y cafodd ei wneud. Mae swyddogion prawf yn rheoli achosion mwy cymhleth.
<b>UPW</b>	Gwaith di-dâl

## Atodiad 2: Methodoleg

---

Roedd yr arolygiad yn ceisio ateb y cwestiynau a ganlyn:

### **A yw'r arweinyddiaeth yn cefnogi ac yn hybu darparu dull gweithredu personoledig ac ymatebol o safon uchel ar gyfer gwaith di-dâl?**

- A oes fframwaith llywodraethu effeithiol ar gyfer gwaith di-dâl a chynlluniau cyflawni clir sy'n sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth yn cael eu rhoi ar waith?
- A yw'r penderfyniadau strategol yn effeithiol mewn perthynas â galwadau megis ôl-groniad Covid-19 a'r cynnydd yn y galw am orchmynion cymunedol?
- A oes strategaeth effeithiol i hyrwyddo gwaith di-dâl mewn cymunedau lleol a gyda dedfrydwyr?
- A yw grwpiau staff, dedfrydwyr a'r sawl sydd ar brawf yn deall pwrpas gwaith di-dâl?
- A oes dealltwriaeth o waith di-dâl ac a yw'n cael ei flaenoriaethu wrth reoli dedfrydau?

### **A yw'r strwythur gweithredol a'r trefniadau ar gyfer gwaith di-dâl yn sicrhau bod modd darparu gwasanaeth effeithiol?**

- A yw'r trefniadau ar gyfer gwaith di-dâl yn golygu bod modd cychwyn gofynion yn fuan?
- A yw staff gweithredol yn gweithio'n effeithiol gyda darparwyr lleoliadau?
- A yw unigolion yn cael eu dyrannu i leoliadau gwaith yn briodol?
- A yw cyflenwi gwaith di-dâl wedi adfer ar ôl y pandemig?
- A yw gofynion gwaith di-dâl yn cael eu gorfodi'n gyson?
- A yw uno'r Gwasanaeth Prawf wedi effeithio ar gyflenwi gwaith di-dâl?
- A yw'r cynlluniau ar gyfer monitro, sicrhau a gwerthuso gwaith di-dâl yn ddigonol?

### **A yw hyfforddiant a goruchwyliaeth staff gwaith di-dâl yn helpu i ddarparu gwasanaeth o safon uchel ac yn sicrhau datblygiad proffesiynol?**

- A yw ymarferwyr yn cael goruchwyliaeth, arweiniad, datblygiad, a chefnogaeth briodol i reoli achosion gwaith di-dâl yn gymwys?
- A yw goruchwylwyr yn cael hyfforddiant a goruchwyliaeth briodol i gyflenwi prosiectau a lleoliadau?
- A yw lefelau staffio a llwyth achosion yn helpu i gyflenwi gwaith di-dâl o safon uchel?
- A oes gan staff y sgiliau a'r cymhwyster angenrheidiol i ddarparu addysg a hyfforddiant?
- A yw achosion gwaith di-dâl yn cael eu dyrannu i leoliadau gan staff sydd â'r lefel briodol o wybodaeth a sgiliau?
- A oes digon o bwyslais ar ddiogelwch a llesiant staff?
- A oes gan staff y wybodaeth a'r sgiliau priodol i gaffael prosiectau gwaith di-dâl priodol?

### **Pa mor dda y mae gwaith di-dâl yn cynnig darpariaethau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth er mwyn cefnogi, hyfforddi, a darparu cyfleoedd i'r unigolyn sydd ar brawf?**

- A oes darpariaeth addysg, hyfforddiant a chyflogaeth briodol ar gael i'w chwblhau fel rhan o ofyniad gwaith di-dâl?
- A yw lleoliadau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn cael eu defnyddio'n gyson fel rhan o ofynion gwaith di-dâl?
- A oes digon o sylw'n cael ei roi i ddeall anghenion cyflogadwyedd yr unigolyn?

- A yw'r bobl sydd ar brawf yn gallu cael mynediad at yr offer TG sydd eu hangen er mwyn cymryd rhan mewn darpariaeth addysg, hyfforddiant a chyflogaeth?

### **A yw lleoliadau gwaith di-dâl wedi'u personoli, ac a ydynt yn ymatebol i grwpiau amrywiol ac anghenion penodol?**

- A yw asesiadau gwaith di-dâl yn mynd i'r afael ag anghenion a chryfderau'r unigolyn?
- A oes lleoliadau priodol ar gael i ddarparu ar gyfer anghenion amrywiol y bobl sydd ar brawf?
- A yw lleoliadau'n darparu addasiadau rhesymol i gefnogi anghenion amrywiol?
- A yw unigolion sy'n gwneud gwaith di-dâl yn deall y rheolau a'r disgwyliadau?
- A gynigir rhaglenni gweithio dwys lle bo'n gymwys?

### **Pa mor effeithiol yw gwaith di-dâl er mwyn cadw pobl yn ddiogel?**

- A yw risg yr unigolyn o achosi niwed difrifol yn cael ei nodi fel mater o drefn wrth ddyrannu lleoliadau?
- A yw goruchwylwyr yn cael digon o wybodaeth i reoli'r risg o niwed difrifol i'r unigolion ar leoliad ac i weithredu unrhyw gynlluniau wrth gefn cytunedig?
- A yw'r berthynas rhwng timau gweithredol gwaith di-dâl a thimau rheoli dedfryd yn galluogi rheolaeth effeithiol o'r risg o niwed difrifol?
- A roddir digon o bwyslais a sylw i'r rhai sy'n cael eu nodi fel unigolion sy'n achosi risg i staff?
- A yw ymarferwyr yn gweithio'n effeithiol gyda darparwyr lleoliadau er mwyn amddiffyn a chefnogi dioddefwyr, ac yn helpu'r unigolyn sydd ar brawf i ymatal rhag troseddu?

## **Gwaith maes**

### **Arolygu achosion**

Cafodd y gwaith o arolygu achosion ei wneud o bell yn ystod wythnos gyntaf yr arolygiad. Arolygwyd 15 achos o bob ardal gwaith maes. Roeddent yn cynnwys:

- pum achos lle dechreuodd y gorchymyn llys aml-ofyniad chwech i saith mis cyn ein gwaith maes, â gofyniad gwaith di-dâl ynghlwm wrtho
- 10 achos lle dechreuodd y gorchymyn llys chwech i saith mis cyn ein gwaith maes, â gofyniad gwaith di-dâl annibynnol i'w gwblhau.

Roedd hwn yn sampl ansoddol, a ddefnyddiwyd i arolygu ansawdd a gweithrediad gwaith di-dâl mewn gorchymynion annibynnol ac aml-ofyniad, gan ddefnyddio astudiaethau achos i lunio themâu.

Ym mhob achos yn y sampl, rhoddwyd sylw i'r canlynol: rheolaeth y ddedfryd; ansawdd asesiadau; cynllunio ar gyfer risg, angen, ac addasrwydd ar gyfer y gofyniad gwaith di-dâl; rôl yr ymarferydd prawf wrth alluogi gweithgaredd gwaith di-dâl; ac effaith pob gweithgaredd ar yr unigolyn a oedd ar brawf.

### **Rhanbarthau prawf a arolygwyd**

Gwnaethpwyd gwaith maes yn y rhanbarthau prawf a ganlyn:

- Rhanbarth De Canol Lloegr
- Rhanbarth Gogledd-orllewin Lloegr
- Rhanbarth Dwyrain Canolbarth Lloegr
- Rhanbarth Gogledd-ddwyrain Lloegr
- Rhanbarth Manceinion Fwyaf
- Cymru

Ym mhob ardal gwaith maes cynaliasom y cyfarfodydd a ganlyn ag unigolion a grwpiau ffocws:

- cyfarwyddwr prawf rhanbarthol/pennaeth gweithrediadau
- pennaeth ymyriadau
- pennaeth gwaith di-dâl
- uwch swyddogion prawf rheoli dedfrydau
- uwch swyddogion prawf gwaith di-dâl annibynnol/rheolwyr gweithrediadau gwaith di-dâl
- ymarferwyr prawf (rheoli dedfrydau)
- ymarferwyr prawf (gwaith di-dâl)
- rheolwyr busnes gwaith di-dâl
- gweinyddwyr achosion gwaith di-dâl
- cydlynwyr lleoliadau gwaith di-dâl
- goruchwylwyr gwaith di-dâl
- dedfrydwyr lleol
- buddiolwyr gwaith di-dâl.

Cynaliasom hefyd bedwar arsylwad ar safle o leoliadau gwaith di-dâl grŵp. Roedd y rhain yn cynnwys lleoliadau yn ystod yr wythnos waith ac ar benwythnosau.

### **Wythnos genedlaethol gwaith maes**

Cynaliasom gyfres o gyfarfodydd ag arweinwyr cenedlaethol yn HMPPS er mwyn adolygu strategaeth a pherfformiad, a gwerthuso'r broses a'r canlyniad.

### **Arolwg cenedlaethol**

Cyn yr wythnosau gwaith maes, cylchredwyd arolwg cenedlaethol o'r holl staff ymyriadau gwaith di-dâl. Roedd yr arolwg yn ymdrin â meysydd megis llwyth gwaith, hyfforddiant, cefnogaeth, gweithredu polisiau, perthnasoedd, a diwylliant gweithio. Daeth 414 o ymatebion i law.

### **User Voice**

Cynhaliodd User Voice gyfres o grwpiau ffocws a dosbarthodd arolwg i unigolion a oedd, neu a oedd wedi bod, yn cyflawni gofynion gwaith di-dâl. Roedd cyfanswm y bobl â siaradwyd â hwy neu y derbyniwyd ymateb ganddynt yn 1,020. Cyhoeddir adroddiad ar wahân yn cynnwys dadansoddiad o'r wybodaeth hon hefyd.