Arweinyddiaeth yn Heddlu De Cymru

Yn rhan o archwiliadau heddlu cyfan blynyddol HMIC i effeithiolrwydd, effeithlonrwydd a chyfreithlondeb yr heddlu (PEEL) yn 2015, asesodd HMIC pa mor dda mae'r heddluoedd wedi eu harwain ar bob rheng yn y sefydliad ac ar draws yr holl feysydd a archwiliwyd yn PEEL. Fe adolygom pa mor dda mae heddlu yn deall ac yn datblygu ei arweinwyr; p'un a yw wedi gosod cyfeiriad clir a chymhellol ar gyfer y dyfodol; a pha mor dda mae'n ysgogi ac ymgysylltu gyda'r gweithlu.

Crynodeb

Mae Heddlu De Cymru wedi ei arwain yn dda a gall ddangos ei fod yn deall sgiliau, gallu a chymhwyster ei weithlu. Mae'r heddlu'n glir o ran y safonau disgwyliedig gan ei arweinyddion ac mae yna ddiwylliant sefydledig o ffocysu ar ansawdd gwasanaeth.

Mae'r heddlu wedi cyfathrebu synnwyr clir, realistig a chymhellol o gyfeiriad yr heddlu yn y dyfodol, sy'n gysylltiedig i'w strategaeth sefydliadol. Mae ei ddatganiad cenhadaeth: 'Cadw De Cymru'n Ddiogel' a'i weledigaeth, 'I fod y gorau ar ddeall ac ymateb i anghenion ein cymunedau' wedi ei ddeall yn dda gan y gweithlu.

Pa mor dda mae gan yr heddlu ddealltwriaeth glir o gyflwr presennol ei arweinyddiaeth ar bob lefel?

Archwiliodd HMIC pa mor dda mae heddluoedd yn deall cryfderau a gwendidau arweinyddiaeth ar draws yr heddlu a pha mor dda mae'r gweithlu'n deall ei rôl arweinyddiaeth. Mae arweinyddiaeth gref, glir ar draws pob rheng a gradd yn allweddol i effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd heddlu modern a galluog.

Casgliadau'r archwiliad

Mae gan Heddlu De Cymru ddealltwriaeth dda o allu a chymhwyster ei arweinyddiaeth ar bob lefel yn y sefydliad. Mae 12 o wahanol raglenni yn cefnogi datblygiad ac arweinyddiaeth wedi eu cysylltu i alluoedd yr heddlu. Mae'r heddlu'n asesu cadernid pob rhaglen ac yn rhannu ei gasgliadau gyda heddluoedd Cymreig eraill. Ar lefel leol, mae rheolwyr yn nodi sgiliau arweinyddiaeth yn eu swyddogion a staff yn rheolaidd, ac yn cynnig secondiadau a mentora anffurfiol.

Mae'r heddlu'n sefydlu'n glir ei ddisgwyliadau o'i arweinwyr o fewn Heddlu De Cymru. Mewn sioeau teithiol chwarterol, mae'r prif gwnstabl yn cwrdd â swyddogion a staff yn bersonol, ac yn ategu ei neges bersonol ynghylch gwerthoedd yr heddlu –

plismona 'balch, proffesiynol a phositif' (y tri P yn Saesneg) sy'n ffocysu ar anghenion y cyhoedd a dioddefwyr. Mae gan yr heddlu siarter arweinyddiaeth sy'n hysbys iawn ymysg y gweithlu; roedd yr holl swyddogion a staff a siaradodd gyda HMIC yn ymwybodol o'r tri P a beth maent yn cynrychioli. Yn yr un modd, cafwyd eglurder cyson gan weithlu'r heddlu ynghylch eu rolau penodol fel arweinwyr o fewn y sefydliad a balchder amlwg ar weithio i gymunedau a wasanaethir gan Heddlu De Cymru.

Pa mor dda mae'r heddlu wedi darparu synnwyr clir a chymhellol o gyfeiriad y sefydliad yn y dyfodol?

Archwiliodd HMIC i ba raddau mae heddluoedd wedi sefydlu synnwyr cyfeiriad clir, cymhellol a realistig ar gyfer y dyfodol; oherwydd ei bod yn bwysig sicrhau bod y gweithlu wedi ei ysgogi i adeiladu ar gyfer y dyfodol a bod yr heddlu'n gwybod pa fathau o sgiliau mae angen ei datblygu. Roeddem hefyd yn awyddus i weld pa mor dda mae arweinyddion yn gwneud defnydd o ymagweddau newydd i alluogi heddluoedd i gwrdd â heriau ariannol y dyfodol.

Casgliadau'r archwiliad

Mae'r heddlu wedi darparu synnwyr clir o'i gyfeiriad yn y dyfodol, yn gysylltiedig i'r hyn mae'n ei alw ei 'Fodel Gweithredu yn y Dyfodol'. Mae'r Model Gweithredu yn y Dyfodol yn darparu cyfeiriad strategol, eglurder sefydliadol a fframwaith ar gyfer newid a fydd yn ei ganiatáu i barhau i gadw De Cymru'n ddiogel ac yn cefnogi'r blaenoriaethau yn y Cynllun Plismona a Lleihau Troseddu a chynllun cyflawni'r prif gwnstabl. Mae deunyddiau briffio yn cael eu paratoi ar gyfer rhingylliaid ac arolygwyr i'w dosbarthu'n fwy helaeth, sy'n helpu swyddogion a staff ar bob lefel i arddangos dealltwriaeth eang ynghylch beth sydd yn y cynllun, o leiaf ar gyfer y flwyddyn gyfredol.

Mae gan yr heddlu rywfaint o ddealltwriaeth o'i ofynion ar gyfer cymhwyster y gweithlu yn y dyfodol. Mae rhaglen dreigl o adolygiadau ar waith, ac fe'i hategir gan asesiad manwl o alw cyfredol ac yn y dyfodol. Wedi ei gynnwys yn yr asesiad o alw yn y dyfodol mae troseddau sy'n dod i'r amlwg fel troseddau digidol a seiber, a chamfanteisio'n rhywiol ar blant. Mae'r heddlu wedi mapio'r sgiliau sy'n ofynnol i fodloni'r galw hwn yn y dyfodol ac fe asesir gallu cyfredol y gweithlu yn erbyn y dadansoddiad hwn.

Mae'r heddlu'n gwneud defnydd da o gyfleoedd i ddefnyddio technoleg i ddarparu gwell gwasanaeth i'r cyhoedd. Disgwylir y bydd technoleg symudol well yn cael ei chyflwyno i’r holl swyddogion.

Sut mae'r heddlu yn datblygu arweinyddiaeth, ysgogi'r gweithlu ac annog ymgysylltu â staff?

Archwiliodd HMIC pa mor dda mae heddluoedd yn nodi a datblygu arweinyddiaeth, gan fod safon arweinyddiaeth dda yn allweddol i sicrhau bod heddluoedd yn trechu eu heriau o leihau troseddu a bodloni anghenion dioddefwyr. Nid oeddem yn chwilio am unrhyw fath penodol o arweinyddiaeth, ond yn canolbwyntio ar ba mor dda mae arweinwyr yn ysgogi eu gweithlu a gwella perfformiad i ddarparu gwasanaeth o ansawdd i'w cyhoedd.

Casgliadau'r archwiliad

Mae gan yr heddlu weledigaeth glir o beth yw perfformiad da ac mae ei gynlluniau strategol ar sut mae'n delio â digwyddiadau a throseddau yn canolbwyntio ar y dioddefwr. Bydd yr ymagwedd hon a fframwaith perfformiad diwygiedig yn cymryd amser i fod yn rhan o ymarfer dydd i ddydd ar draws y sefydliad. Gwelodd HMIC dystiolaeth mewn rhai rhannau o'r heddlu sy'n dal i weithredu ymagwedd rheoli perfformiad troseddu wedi dyddio; ffocws ar gynyddu cyfraddau datrys troseddau yn hytrach na bodloni anghenion y dioddefwr.

Mae'r broses adolygu gwerthuso perfformiad yn orfodol, ac yn cynnwys asesiad blynyddol o berfformiad unigolyn yn erbyn amcanion penodol. Er bod angen cwblhau adolygiadau ar gyfer ceisiadau am ddyrchafiad, mae'r gweithlu'n eu hystyried i fod yn ddim mwy nag 'ymarfer ticio blychau' yn cynnig gwerth ymylol yn unig i wella perfformiad unigol. Mae'r heddlu ar hyn o bryd yn y broses o gyflwyno proses werthuso ddiwygiedig gyda fframwaith llawer cryfach ar gyfer datblygiad personol a hefyd i gefnogi'r gofynion newydd ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus.

Mae'r heddlu wedi nodi 50 o swyddogion yr heddlu a staff yr heddlu a fydd yn rhan o broses 'rheoli talent' i nodi unigolion talentog ac sy'n perfformio'n dda. Yn ystod y cam hwn, nid oes proses ymgeisio ffurfiol i staff gynnig eu hunain ar gyfer y cynllun hwn. Cafodd y cohort cyntaf eu dethol gan reolwyr fel rhai sydd eisoes yn perfformio ar lefel uchel. Bwriedir i gyfranogwyr yn y cynllun hwn yn y dyfodol allu ymgeisio i ymuno â'r cynllun. Bydd hyn yn osgoi'r risg fod yr heddlu'n methu nodi'r staff hynny sydd â'r sgiliau i symud i fyny.

I ba raddau mae arweinyddiaeth yn gwella effeithlonrwydd, effeithiolrwydd a chyfreithlondeb yr heddlu?

Gan fod arweinyddiaeth o safon dda yn ffactor bwysig i berfformiad plismona, archwiliodd HMIC sut mae arweinwyr yn gwella effeithiolrwydd, effeithlonrwydd a chyfreithlondeb heddluoedd trwy weithredoedd clir, rhesymol a buan.

Casgliadau'r archwiliad

Mae arweinyddiaeth yn Heddlu De Cymru wedi arwain at ffocws cryfach ar wella cyfreithlondeb yr heddlu, yn sut mae'n cadw pobl yn ddiogel ac yn lleihau trosedd. Mae'r tîm uwch yn arwain trwy esiampl ac mae ei weithredoedd wedi arwain at nifer o welliannau ymarferol. Er enghraifft, fe gyflwynodd yr arfer i gofnodi troseddau ar unwaith ar adeg adrodd yn hytrach na wedi ymchwiliad.

Gwelodd HMIC fod yna ddiwylliant moesol cryf yn yr heddlu yr oedd uwch arweinwyr wedi cytuno arno a'i weithredu. Roedd swyddogion a staff yn ystyried fod uwch arweinwyr yn ddidwyll ac yn ymddwyn mewn modd moesol a bod hyn wedi sicrhau bod y gweithlu cyfan wedi cofleidio a derbyn diwylliant o safonau ac ymddygiadau moesol uchel.

Gweledigaeth Heddlu De Cymru yw 'i fod y gorau o ran deall ac ymateb i anghenion ein cymunedau' ac mae'r heddlu wedi ei strwythuro i sicrhau bod yna ymateb lleol cryf i blismona. Canfu HMIC bartneriaethau sefydledig, effeithiol a chynhwysfawr gyda sefydliadau eraill tu allan i'r heddlu. Mae arweinwyr yn sicrhau bod gwybodaeth wedi ei rhannu, ac maent yn ymgysylltu'n helaeth gyda'u cymunedau lleol sydd wedi arwain at daclo rhai problemau cymunedol cymhleth yn effeithiol gan yr heddlu. Mae Heddlu De Cymru yn darparu cefnogaeth i heddluoedd Cymreig eraill, gan ddarparu mynediad iddynt i ystod llawer ehangach o adnoddau a thactegau arbenigol.