Arweinyddiaeth yn Heddlu Dyfed-Powys

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

Nid yw Heddlu Dyfed-Powys wedi mynegi gweledigaeth wedi ei diweddaru eto o'i strategaeth a model plismona ar gyfer y dyfodol i gyflawni ei arbedion gofynnol hyd at 2020, tra'n sicrhau ei fod yn bodloni anghenion y cyhoedd.

Yn ogystal, nid yw'r heddlu wedi asesu ei allu a chymhwyster arweinyddiaeth yn ffurfiol, ac felly mae ei ddealltwriaeth o'r sgiliau arweinyddiaeth y bydd ei weithlu angen yn y dyfodol yn gyfyngedig. Fodd bynnag, mae'r heddlu'n cymryd camau positif i ddelio â'r mater hwn. Mae ei hyfforddiant arweinyddiaeth ar gyfer rheng arolygydd ac uwch yn effeithiol, fel y mae ei allu i nodi unigolion galluog trwy'r rhaglen 'Llywio'.

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 Heddlu Dyfed-Powys wedi cyfathrebu'n glir y disgwyliadau sydd ganddo o'i weithlu, fodd bynnag, mae angen gwneud mwy i sicrhau bod ei staff a swyddogion yn teimlo y gallant gyflawni'r disgwyliadau hyn. Mae uwch arweinyddion wedi anfon cyfathrebiadau clir yn ymwneud â diwylliant arweinyddiaeth yr heddlu, sef un sy'n grymuso unigolion i 'wneud y peth iawn'. Enghraifft o hyn yw bod yr heddlu'n symud i ffwrdd o fesur perfformiad yn erbyn targedau, a sicrhau bod yr heddlu'n cofnodi troseddau yn foesegol. Fodd bynnag, canfu HMIC nad yw gweithlu Dyfed-Powys yn ymwybodol o unrhyw weledigaeth gyffredinol i'r heddlu. Er bod y gweithlu wedi

derbyn y cyfathrebiad i 'wneud y peth iawn', mae rhai staff a swyddogion yn gyndyn i herio penderfyniadau hyd yn oed os mai dyma'r peth iawn i'w wneud gan nad ydynt yn hyderus y byddai'r heddlu'n eu cefnogi i wneud hynny.

Gallai Heddlu Dyfed-Powys hefyd wneud mwy i sicrhau ei fod yn deall sut mae ei weithlu'n dehongli uwch arweinyddiaeth ac arweinyddiaeth yn gyffredinol. Nid yw'r heddlu wedi cyflawni arolwg staff ers 2012, ac nid oes ganddo unrhyw ffordd arall effeithiol o gipio a deall barnau a phryderon presennol ei weithlu, nac i sefydlu os yw'r gweithlu presennol wedi derbyn a deall negeseuon gan uwch arweinwyr.

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, 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 gan yr heddlu genhadaeth, gweledigaeth a set o werthoedd datganedig sydd wedi eu sefydlu ers 2008, fodd bynnag, ni welodd HMIC unrhyw gyfathrebiad i atgyfnerthu'r rhain. Roedd y gweithlu yn ansicr o ran beth yw cennad, gweledigaeth a gwerthoedd cyffredinol yr heddlu. Roedd staff a swyddogion uwch yn aneglur o ran a yw'r rhain yn dal i fod yn sail safonau ymddygiad ar draws yr heddlu. Ymddengys fod newidiadau i faint y gweithlu wedi eu hysbysu gan ofynion ariannol nid sefydliadol. Gydag absenoldeb cynllun diweddar ar gyfer y dyfodol, mae hyn wedi gadael nifer o staff yr heddlu yn pryderu am sicrwydd swydd.

Mae uchelgais menter blismona digidol Heddlu Dyfed-Powys wedi creu argraff ar HMIC. Mae'r heddlu wedi buddsoddi'n sylweddol mewn technoleg newydd i ddarparu data symudol i'r holl swyddogion rheng flaen er mwyn iddynt nawr allu cyflawni ystod o weithgareddau ar-lein heb ddychwelyd i orsaf. Yn ogystal â hyn, mae'r heddlu wedi cyflwyno cyfleuster ar-lein diogel sy'n darparu 'siop un stop' i swyddogion rheng flaen ar gyfer adeiladu ffeiliau achos yr erlyniad ac sy'n ceisio sicrhau eu bod yn cyflawni safonau ansawdd yn gyson ar gyfer ffeiliau achos. Mae hyn yn cynnig cyfle gwirioneddol i symleiddio'r broses gyfiawnder droseddol a'i gwneud yn fwy tebygol fod yr heddlu'n dod â throseddwyr i gyfiawnder yn fuan ac effeithiol.

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

Nid yw'r heddlu wedi cyflawni asesiad o allu a chymhwyster ei arweinyddion eto. Fodd bynnag, mae ymchwil academaidd yn sail i gynnwys prosbectws hyfforddiant yr heddlu. Mae'r heddlu wedi buddsoddi mewn darparu rhaglenni hyfforddiant o ansawdd uchel i'w weithlu, sydd â lefelau uchel o ymroddiad a balchder o ran cyflawni deilliannau positif wrth weithio gyda chymunedau lleol. Gwelsom nifer o gyfleoedd i ddatblygu sgiliau arweinyddiaeth, yn cynnwys hyfforddiant arweinyddiaeth benodol ar gyfer rhingylliaid ac arolygwyr, hyfforddiant a chynlluniau mentora a chefnogaeth i oruchwylwyr i sicrhau cymwysterau allanol gan Academi Cymru.

Mae cynllun yr heddlu i nodi a datblygu unigolion talentog ar gyfer dyrchafiad (o'r enw 'Llywio') yn ei ganiatáu i ddatblygu arweinyddion y dyfodol trwy ffocysu ar werthoedd a safonau positif. Fodd bynnag, nid oedd staff na swyddogion yn ymwybodol o'r cyfle hwn ar bob adeg.

Mae'r heddlu'n defnyddio ei adolygiad perfformiad blynyddol i asesu perfformiad unigol, anghenion datblygu a chyflawniadau. Gwelodd HMIC dystiolaeth o rai goruchwylwyr yn defnyddio'r broses yn effeithiol, tra bod eraill ddim, yn arddangos fod y broses yn ddibynnol ar ansawdd y goruchwyliwr. Mae'r heddlu hefyd yn defnyddio ei broses adolygu perfformiad i ategu Llywio, gan fod goruchwylwyr wedi eu hannog i ffocysu ar berfformiad yn gysylltiedig i ddatblygiad, ac i nodi'r rhai gyda'r sgiliau a'r gallu i fod yn arweinwyr yn y dyfodol.

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 Dyfed-Powys yn rhannol wella cyfreithlondeb ac effeithlonrwydd yr heddlu o ran cadw pobl yn ddiogel a lleihau troseddu. Mae'r tîm uwch wedi sicrhau bod y gweithlu'n ymwybodol o'i gyfrifoldebau parthed cofnodi troseddau a chyflawni deilliannau priodol ar gyfer dioddefwyr. Mae'r heddlu wedi arddangos rhywfaint o arweinyddiaeth bositif o ran gosod ymddygiadau moesegol a safonau disgwyliedig, megis ffurfio pwyllgor moeseg a gweithgor moeseg. Mae'r rhain wedi cael y dasg o symleiddio'r neges parthed datblygu gweledigaeth newydd i'r heddlu, y Cod Moeseg a herio ymddygiad amhriodol. Fodd bynnag, hyd yn hyn nid oes gan yr heddlu weledigaeth glir a chryno y mae'r gweithlu cyfan yn ei deall, ac roedd rhai o'r rhai y siaradom â hwy yn ystod ein harchwiliad yn dal i gyfeirio at hen weledigaeth yr heddlu. Mae HMIC yn cydnabod fod yr heddlu'n ymwybodol ei fod angen diweddaru ei weledigaeth a bod ganddo gynlluniau clir ar waith i ddatblygu hyn, wedi sefydlu ei bwyllgor moeseg.

Datganodd nifer o staff a swyddogion yr heddlu nad oeddynt wedi derbyn unrhyw hyfforddiant ffurfiol ar y cod, ac fe esboniodd yr heddlu i'r penderfyniad hwn gael ei wneud ar sail cost gymharol hyfforddiant.

Yn fwy positif, mae uwch arweinwyr yn yr heddlu yn ystyried lles y gweithlu i fod yn fater pwysig, ac fe welsom ystod o bolisïau i gynghori a chefnogi swyddogion a staff yr heddlu.