



Arolygiaeth
Prawf EM

HM Inspectorate of Probation
1st Floor, Manchester Civil Justice Centre,
1 Bridge Street West, Manchester M3 3FX
enquiries.HMIProb@hmiprobation.gov.uk
www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprobation

17 Chwefror 2022

At:

Nic Davies, Cyfarwyddwr Prawf Rhanbarthol

copi i:

Jon Matthews, (Un Pwynt Cyswllt ar gyfer Archwilio)

**Dr Jo Farrar, Ail Ysgrifennydd Parhaol, y Weinyddiaeth Gyfiawnder a Phrif
Cyfarwyddwr Gweithredol, Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi**

Amy Rees, Cyfarwyddwr Cyffredinol Prawf, Cymru a Phobl Ifanc

Chris Jennings, Cyfarwyddwr Gweithredol Cymru

**Sonia Flynn, Cyfarwyddwr Gweithredol Prawf a Menywod, Grŵp System
Gweithredol a Sicrwydd y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf,**

Tony Kirk, Prif Arolygydd

Simi Badachha, Linda Neimantas, Penaethiaid y Rhaglen Arolygu

Marc Baker, Cyfarwyddwr Gweithrediadau

Stephen Doust, Swyddog Gweithrediadau (Arolygiadau)

Annwyl Nic,

Diolch yn fawr am y cydweithrediad a gawsom gennych chi a'ch staff yn ystod yr adolygiad diweddar o'r Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru.

Rydym bellach wedi cwblhau'r arolygiad o Unedau Cyflawni'r Gwasanaeth Prawf (PDU) Abertawe Castell-nedd Port Talbot a Gwent yn eich rhanbarth, a hoffem fanteisio ar y cyfle hwn i rannu ein canfyddiadau cyffredinol â chi.

Arsylwadau rhanbarthol:

Ar lefel ranbarthol, rydym wedi nodi'r cryfderau allweddol canlynol a'r meysydd i'w gwella.

Arweinyddiaeth

Mae eich gweledigaeth a'ch strategaeth yn rhoi blaenoriaeth i ddarparu gwasanaeth o safon uchel drwy amrywiaeth o gynlluniau strategol a busnes – er enghraifft, y strategaeth ymarfer effeithiol a'r cynllun lleihau aildroseddu yng Nghymru. Mewn ymateb i'n holiadur staff, teimlai 77 y cant o'r staff rhanbarthol fod ansawdd a chadw at y sylfaen dystiolaeth yn cael blaenoriaeth 'bob amser' neu 'y rhan fwyaf o'r amser'.

Mae'r Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru a rhanddeiliaid allweddol eraill yn ymwneud yn llawn â chyflawni gweledigaeth a strategaeth ar y cyd i leihau aildroseddu – er enghraifft, drwy Fwrdd Cyfiawnder Troseddol yng Nghymru, fforymau cyswllt dedfrydwyr strategol, Bwrdd Rheoli Troseddwy'r Integredig Cymru, a mentrau ar y cyd â Llywodraeth Cymru, gan

gynnwys y glasbrintiau troseddwr benywaidd a chyfiawnder ieuencid, a'r strategaeth ar gyfer troseddwr Cymru.

Nid yw pobl sydd ar brawf o bob rhan o'r rhanbarth yn cyfrannu'n ddigonol at lywio gweledigaeth a strategaeth y rhanbarth. Er bod trefniadau llywodraethu a chynlluniau cyflawni yn ceisio troi'r weledigaeth a'r strategaeth yn ymarfer, mae angen gwella safon y ddarpariaeth rheoli achosion. Mae gwasanaethau wedi'u comisiynu ar y cyd ar waith er mwyn ymateb i anghenion amrywiaeth a nodwyd – er enghraifft, ar gyfer menywod ac oedolion ifanc sydd ar brawf.

Mae parhad busnes wedi cael ei sicrhau drwy gydol pandemig Covid-19 drwy fodolau cyflawni ac adfer olynol arbennig. Mae wedi cael ei brofi'n llawn yn ystod y cyfnod heriol hwn, ac fe gafodd cynlluniau eu cyfathrebu a'u gweithredu'n briodol ar draws y rhanbarth. Rhoddwyd cynlluniau ar waith yn gyflym i sicrhau y gallai gwasanaethau barhau yn PDU Abertawe Castell-nedd Port Talbot, ar ôl colli adeiladau'n sydyn oherwydd bod yr adeilad wedi'i gau mewn argyfwng.

Cryfderau allweddol:

- Mae trefniadau ar waith i sicrhau parhad busnes os bydd digwyddiadau mawr. Mae'r rhain wedi cael eu cyfleu ar draws y rhanbarth, gan gynnwys rhoi modelau darparu olynol eithriadol ar waith, a rhoi trefniadau eraill ar waith yn gyflym i ddelio â cholli adeiladau yn Abertawe, Castell-nedd Port Talbot. Mae llai o ddarpariaeth wedi cael ei chynnal, yn unol â modelau cyflawni sydd wedi'u gosod yn genedlaethol, mewn ymateb i her ddigynsail pandemig Covid-19. Mae cynlluniau ar waith i'r rhanbarth adfer ar ôl y pandemig, a ddylai, os byddant yn cael eu gweithredu'n effeithiol, gefnogi gwelliannau o ran darparu gwasanaethau. Er enghraifft, mae cynnydd eisoes yn cael ei wneud o ran mynd i'r afael ag ôl-groniadau gwaith di-dâl. Ddiwedd mis Tachwedd 2021, ni chafodd 24 y cant o ofynion Gwaith Di-dâl yng Nghymru eu cwblhau 12 mis ar ôl dechrau'r gorchymyn, sy'n ostyngiad o 29 y cant, ar adeg cyhoeddi'r arolygiad.
- Mae newidiadau sylweddol wedi'u cynllunio i'r model gweithredu rhanbarthol wedi cael eu cyfleu a'u rhoi ar waith yn gyson. Er enghraifft, mae'r swyddogaeth ailsefydlu Gweithrediadau, Adsefydlu, Atgyfeirio a Gwerthuso Canolog (CORRE) newydd wedi cael ei datblygu'n dda ac roedd wrthi'n cael ei chyflwyno drwy'r rhanbarth. Mae ymarferwyr, cyflenwyr a staff CORRE wedi bod yn ymwneud â gweithredu a gwreiddio'r system newydd. Cafwyd adborth cadarnhaol gan staff a chyflenwyr, ac ymatebwyd i anawsterau posibl – er enghraifft, drwy negeseuon i atgyfnerthu perchnogaeth ymarferwyr prawf o'r broses rheoli achosion. Mae'r gwerthusiad mewnol cychwynol yn dangos gwelliant yn ansawdd y cynlluniau dedfrydu a gwblheir o fewn model CORRE.

Meysydd allweddol i'w gwella:

- Mae angen cynnwys pobl ar brawf o bob rhan o Gymru i raddau mwy helaeth wrth ddylanwadu ar y weledigaeth a'r strategaeth. Lanswyd y cynnig 'Cymru'n cynnwys pobl ar brawf' ym mis Hydref 2020. Mae fforwm rhanbarthol wedi cael ei sefydlu ac mae cynlluniau i weithredu fforymau lleol, ond mae cyfyngiadau cyswllt wyneb yn wyneb Covid-19 wedi arafu'r cynnydd.
- Nid yw'r weledigaeth a'r strategaeth ranbarthol yn cael digon o effaith ar ddarparu'r gwasanaeth prawf ar lefel PDU. Mae angen sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth i ddiogelu'r cyhoedd a lleihau aildroseddu yn cael eu rhoi ar waith yn gyson, ac

adolygu'r ddarpariaeth yn erbyn yr amcanion hyn. Nid oes digon o ddolenni adborth i ymarferwyr prawf ynghylch beth sy'n gweithio a beth nad yw'n gweithio. Mae angen mwy o gysylltedd rhwng gweledigaeth strategol a pherfformiad rheng flaen – er enghraifft, drwy linellau clir rhwng uwch arweinwyr ac arferion rheoli achosion.

- Mae angen amcanion penodol a mesuradwy er mwyn gallu diwallu anghenion amrywiol y bobl sydd ar brawf. Dylid gwneud hyn fel rhan o brosesau cynllunio busnes arferol. Dylid mynd ati'n fwriadol i ddiwallu anghenion amrywiol, drwy gynllun cydraddoldeb ac amrywiaeth penodol sy'n edrych tuag allan a thrwy fesur y cynnydd a wneir o ran diwallu anghenion amrywiol pobl sydd ar brawf ac adrodd yn erbyn hyn.

Staff

Mae digon o staff rhanbarthol ar gael i sicrhau bod swyddogaethau rhanbarthol yn cael eu cyflawni'n effeithiol, gan gynnwys y tîm dioddefwyr, Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd, arweinwyr troseddwy'r benywaidd, sicrhau ansawdd troseddau pellach difrifol, integreiddio cymunedol, gwasanaethau corfforaethol a swyddogaethau partner busnes. Dylai cynllunio gweithlu rhanbarthol barhau i ystyried gofynion newidiol ymyriadau a phrinder staff o ran ansawdd perfformiad. Mae arian adolygiad gwariant ychwanegol ar gyfer Gwaith Di-dâl yn hwyluso recriwtio sylweddol.

Mae staff rhanbarthol yn gallu rheoli eu llwyth gwaith. Mewn ymateb i'n holiadur staff, teimlai 78 y cant o'r staff rhanbarthol fod eu llwyth gwaith yn eithaf hawdd ei reoli neu'n hawdd iawn ei reoli. Mae rolau ar gyfer staff rhanbarthol wedi'u diffinio'n glir, gydag 80 y cant o'r staff rhanbarthol yn dweud bod eu rolau wedi'u diffinio'n glir 'i ryw raddau' neu 'yn llwyr'.

Nid yw'r trefniadau i sicrhau lefelau staffio digonol ar gyfer pob PDU yn gwbl effeithiol. Mae camau gweithredu rhanbarthol i fynd i'r afael â hyn yn cael eu llesteirio gan ddiffyg model adnoddau ar gyfer y Gwasanaeth Prawf unedig, yn seiliedig ar ofynion baich achosion, yn hytrach na beichiau achos etifeddol y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol a'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol. Nid yw'r model adnoddau yn ystyried uno Cymru ym mis Rhagfyr 2019, a strwythur a llwyth achosion cyfun sydd eisoes wedi hen ennill ei blwyf. Mae recriwtio hefyd yn cael ei lesteirio gan ofynion archwilio hirfaith a'r cyfraddau cadw isel ar gyfer swyddogion gwasanaeth prawf sydd newydd eu recriwtio. Mae cyfradd gadael staff yn isel ar gyfer holl staff y Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru (10 y cant).

Nid yw'r gweithlu rhanbarthol yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth yng Nghymru yn ddigonol. Nid yw'r trefniadau ar gyfer dysgu a datblygu yn ddigon cynhwysfawr i ganfod a datblygu potensial yr holl staff. Yn 2020, ar ôl y cyfnod pontio, cafodd rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ei rhoi ar waith ac roedd yn cynnwys staff blaenorol y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol yn cwblhau hyfforddiant gorfodol perthnasol. Mae dysgwyr Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf yn cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi helaeth. Er hynny, nid yw mynediad at hyfforddiant mewn swydd yn ddigonol ar gyfer yr holl grwpiau staff, ac nid yw anghenion dysgu staff yn cael eu diwallu ddigon i gefnogi staff i ddarparu gwasanaeth rheoli achosion o ansawdd uchel yn gyson.

Dylai'r strategaeth i sicrhau bod staff o bob cefndir yn cael mynediad cyfartal at gyfleoedd hyrwyddo fod yn fwy gweladwy, gan gynnwys camau i sicrhau unrhyw ragfarn. Mae strategaeth ymgysylltu â staff ar waith ar gyfer yr holl staff, gan gynnwys drwy negeseuon

aml gan yr holl staff gan y cyfarwyddwr prawf rhanbarthol. Mae lefelau ymgysylltu â staff yn cael eu monitro ac mae pob PDU yn cael ei gefnogi gan uwch reolwyr gweladwy a hygyrch.

Mae strategaeth i sicrhau diogelwch a hyrwyddo lles yr holl staff. Mae cyfarfodydd uwch reolwyr ar y cyd ag undebau llafur yn cynnwys canolbwyntio ar sicrhau diogelwch a lles staff. Nod strategaeth lles y Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru yw galluogi pobl i wneud eu gorau, ac mae grŵp llesiant strategol Cymru yn ymrwmo i “gysylltu, bod yn weithredol, cadw mentrau, canolbwyntio ar les, a gwranddo”. Mewn ymateb i’n holiadur staff, roedd 83 y cant o’r staff rhanbarthol yn teimlo’n ddiogel bob amser neu’r rhan fwyaf o’r amser, ac roedd 72 y cant o’r staff rhanbarthol yn teimlo bod digon o sylw’n cael ei roi i’w lles.

Mae Unedau PDU yn cael ei gefnogi i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer staff, yn unol â gofynion statudol a nodweddion gwarchodedig. Yn ein holiadur staff, roedd 20 y cant o’r staff angen addasiadau rhesymol, a gwnaethpwyd y rhain ar gyfer 33 aelod o staff, sy’n cyfateb i hanner y rhai a oedd yn ofynnol. Mae polisi a phroses gwyno ar waith ar gyfer staff sy’n teimlo bod gwahaniaethu yn eu herbyn neu sy’n profi gwahaniaethu.

Cryfderau allweddol:

- Mae lefelau staffio rhanbarthol yn ddigonol. Mae’r strategaeth ranbarthol ar gyfer cynllunio’r gweithlu yn ymateb i ofynion sy’n newid ar lefel ranbarthol ac ar lefel PDU. Mae angen sicrhau bod ymyriadau a swyddogaethau sicrhau ansawdd yn cael eu staffio’n ddigonol, er mwyn sicrhau bod gwasanaeth o ansawdd uchel yn cael ei ddarparu i bawb sydd ar brawf.
- Mae cynllun iaith Gymraeg Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo’n frwd ymysg staff, gan gynnwys cyfleoedd i staff wella eu sgiliau Gymraeg. Rydym wedi nodi bod mwy o hyder ymysg staff i gyfathrebu yn Gymraeg.

Meysydd allweddol i’w gwella:

- Nid yw’r trefniadau presennol yn gwbl effeithiol o ran sicrhau lefelau staffio digonol mewn Unedau PDU. Mae cynllunio gweithlu rhanbarthol yn cael ei lesteirio gan fod model adnoddau unedig y Gwasanaeth Prawf yn seiliedig ar ofynion baich achosion, yn hytrach nag ar drosglwyddo adnoddau hen staff. Mae recriwtio yn cael ei lesteirio ymhellach gan oedi gormodol mewn prosesau fetio, weithiau am hyd at chwe mis, cyn y gellir defnyddio recriwtiaid newydd sydd wir eu hangen i ddarparu gwasanaethau rheng flaen.
- Nid yw’r gweithlu rhanbarthol yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth yng Nghymru yn ddigonol. Mae unigolion o gefndiroedd du, Asiaidd a grwpiau lleiafrifoedd ethnig, unigolion ag anabledd wedi’i ddatgan, a dynion yn cael eu tangynrychioli yn y gweithlu. Mae angen mwy o ffocws i fynd i’r afael â’r bylchau hyn, gan gynnwys drwy adolygu ymgyrchoedd recriwtio, ymgymryd â recriwtio wedi’i dargedu, rhedeg cynlluniau mentora o’r adeg y gwneir cais amdanynt, ac adolygu sut y mae’r Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru yn hyrwyddo ei hun orau i sicrhau gweithlu cynrychioliadol.

- Nid yw'r trefniadau ar gyfer dysgu a datblygu yn ddigon cynhwysfawr. Nid oes digon o allu i gefnogi swyddogion y gwasanaeth prawf i ennill cymwysterau galwedigaethol cenedlaethol lefel 3. Mae diffyg amser dysgu pwrpasol a chyfleoedd i staff fynychu cyrsiau sy'n berthnasol i'w hanghenion dysgu. Nid yw'r hyfforddiant yn cael ei werthuso'n ddigonol ar lefel genedlaethol i ganfod a yw'n effeithiol o ran cyflawni'r amcanion dysgu a nodwyd ac a yw'n cefnogi staff yn ddigonol i reoli achosion ar safon uchel.
- Mae'r strategaeth bresennol i sicrhau bod staff o bob cefndir yn cael mynediad cyfartal at gyfleoedd hyrwyddo yn gofyn am fwy o amlygrwydd. Dylid ymestyn polisiau gweithredu cadarnhaol, a rhoi mwy o bwyslais ar fonitro cyfle cyfartal, er mwyn canfod a rhoi sylw i faterion. Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabled neu sy'n dod o gefndir lleiafrif ethnig yn gostwng wrth i statws y raddfa gynyddu. Mae angen rhoi mwy o sylw i ganfod staff o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli a darparu cyfleoedd a allai baratoi staff ar gyfer symud ymlaen.

Gwasanaethau ac ymyriadau

Mae'r dadansoddiad o'r ffactorau sy'n gysylltiedig â throeddau yn ddigon cynhwysfawr. Mae adroddiad PDU yn rhoi proffil poblogaeth ac anghenion troseddwr ar lefel PDU. Mae dadansoddiad o'r angen wedi canfod bylchau yn y gwasanaethau a ddarperir o ran cyllid, budd-daliadau a dyledion, a dibyniaeth ac adferiad. Mae'r dadansoddiad hefyd yn dangos y proffil risg o niwed ar gyfer y llwyth achosion yn ddigonol – er enghraifft, drwy ddadansoddiad o'r haenau risg o niwed ym mhob PDU.

Er bod ffocws ar ddiwallu anghenion rhai grwpiau penodol, fel merched ar brawf, mae angen dadansoddiad pellach o'r anghenion mewn perthynas â hil. Nid yw'r dadansoddiad yn rhoi digon o sylw i ffactorau amrywiaeth. Mae rhywfaint o ddadansoddiad wedi'i wneud o anghymesuredd mewn perthynas ag adroddiadau cyn-dedfrydu a galw yn ôl, er bod angen archwilio ymhellach o ran asesu risg o niwed, atgyfeirio at ymyriadau, torri amodau a chwblhau gorchmynion a thrwyddedau'n llwyddiannus.

Ceir dadansoddiad digonol o batrymau troseddau a mathau o droseddau lleol – er enghraifft, fel y'u cynhwysir mewn tablau 'strategol', sy'n sail i gyd-gomisiynu ar lefel Comisiynydd Heddlu a Throseddau. Mae canllawiau gweithredol Rheoli Integredig Troseddwr yn canolbwyntio ar droseddwr mynych a charfannau penodol yn ôl ardal Comisiynydd Heddlu a Throseddau. Nid oes fawr o dystiolaeth bod y dadansoddiad yn ymgorffori barn pobl ar brawf. Mewn ymateb i'n holiadur staff, roedd llai na hanner y staff rhanbarthol yn teimlo bod barn pobl ar brawf yn cael ei defnyddio i wella effeithiolrwydd gwasanaethau.

Darperir mynediad at amrywiaeth o wasanaethau i gyflawni gofynion drwy bartneriaethau lleol, gwasanaethau a gomisiynir ac ymyriadau mewnol. Mae cyfeiriadur cynhwysfawr o wasanaethau ar gael ar gyfer pob PDU. Mae strategaeth cyffuriau ac alcohol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf yng Nghymru yn targedu gwasanaethau clinigol a seicogymdeithasol i gamddefnyddwyr sylweddau. Mae gwasanaethau'r Gronfa Canlyniadau ac Arloesi Rhanbarthol (ROIF) wedi'u targedu at atal ac maent yn cynnwys prosiectau arloesol, fel gweithiwr cyswllt anafiadau i'r ymennydd.

Defnyddir dadansoddi i ddylanwadu ar gynllunio a darparu gwasanaethau – er enghraifft, drwy fforwm comisiynu Cymru. Gan mai dim ond ym mis Mehefin 2021 y cafodd gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir eu lansio, mae'n rhy gynnar i asesu canlyniadau ar

gyfer pobl sydd ar brawf. Mae cyfyngiadau Covid-19 hefyd wedi llesteirio darparu gwasanaethau, ac, mewn ymateb, mae wedi cael ei flaenoriaethu i'r rheini sydd fwyaf mewn perygl o achosi niwed i eraill ac o aildroseddu – er enghraifft, trwy dimau dedfrydau tymor byr.

Mae llawer o ôl-groniadau ar gyfer Gwaith Di-dâl ac amseroedd aros hir ar gyfer rhaglenni achrededig, yn bennaf o ganlyniad i gyfnodau segur hir a niferus yn y gwasanaeth mewn ymateb i bandemig Covid-19. Mae prinder gwelyau mewn adeiladau cymeradwy oherwydd cyfyngiadau model darparu eithriadol Covid-19. Mae mesurau wedi cael eu rhoi ar waith i helpu i reoli'r galw am adnoddau cyfyngedig, gan gynnwys blaenoriaethu atgyfeiriadau i safleoedd cymeradwy a gostyngiad o wyth wythnos (yn hytrach na 12 wythnos). Yr amser aros ar gyfartaledd ar gyfer cychwyn ar ofynion gweithgaredd adsefydlu yw 5.6 wythnos. Ar ddyddiad cyhoeddiad yr arolygiad (09 Awst 2021), roedd 29 y cant o oriau Gwaith Di-dâl heb eu cwblhau y tu hwnt i 12 mis o ddechrau'r gorchymyn. Nid oedd saith deg saith y cant o ofynion rhaglenni achrededig wedi dechrau ar ddyddiad cyhoeddi'r arolygiad.

Mae'r cyfraddau cwblhau yn is na'r targed ar gyfer Gwaith Di-dâl a rhaglenni achrededig. Mae targedau wedi cael eu haddasu'n genedlaethol i ystyried gofynion ôl-groniadau. Y canran o achosion cadarnhaol o gwblhau gofyniad rhaglen neu raglen achrededig yw 65 y cant ar gyfer rhaglenni achrededig ar gyfer y rheini a gafwyd yn euog o drosedd rhyw; 21 y cant ar gyfer rhaglenni achrededig eraill; a 67 y cant ar gyfer gofynion gweithgaredd adsefydlu. Mae cynlluniau ar waith ar gyfer adolygu gwasanaethau drwy drefniadau rheoli contractau. Darperir y gwerthusiad gan CORRE, gan gynnwys ymgorffori barn pobl ar brawf am y gwasanaethau a'r ymyriadau a maent yn eu cael.

Mae cynlluniau ar waith i geisio datrys ôl-groniadau Gwaith Di-dâl, gan gynnwys drwy flaenoriaethu darparu gwasanaethau a chyllid ROIF i gefnogi darparu Gwaith Di-dâl yng Ngogledd Cymru. Mae strategaeth lleoliadau ar waith i leihau'r ôl-groniadau, gan gynnwys drwy gynhyrchu prosiectau newydd, llacio mesurau cadw pellter cymdeithasol yn briodol a chynyddu lefelau staffio.

Cryfderau allweddol:

- Mae'r dadansoddiad yn cyfleu'n ddigonol y ffactorau ymatal a'r ffactorau sy'n gysylltiedig â throseddu a gyflwynir gan bobl ar brawf. Mae gan y rhanbarth ddealltwriaeth wybodus o'r rhesymau a arweiniodd at bobl ar brawf yn troseddu a beth fydd yn eu helpu i roi'r gorau i droseddu. Mae asesiad anghenion strategol ar gael o'r baich achosion rhanbarthol ac mae cynlluniau comisiynu'n defnyddio'r dadansoddiad hwn fel sail i flaenoriaethau ar gyfer datblygu ymyriadau wedi'u targedu.
- Mae cysylltiadau effeithiol gyda phartneriaid a darparwyr gwasanaethau ar waith drwy gyfranogiad gweithredol y rhanbarth mewn trefniadau partneriaeth. Ceir ymgysylltu rhagweithiol ag amrywiaeth o bartneriaid allweddol, gan gynnwys byrddau diogelu, Bwrdd Cyfiawnder Troseddol yng Nghymru, byrddau iechyd lleol, comisiynu ym maes camddefnyddio sylweddau, Llywodraeth Cymru, Bwrdd Rheoli Integredig Troseddwyr Cymru a Chomisiynwyr yr Heddlu a Throseddu. Mae ymgysylltu â phartneriaid strategol allweddol yng Nghymru yn rhagorol, gan gynnwys gyda dedfrydwyr – er enghraifft, drwy fforymau cyswllt dedfrydwyr strategol. Mae gwaith partneriaeth agos gyda dedfrydwyr wedi arwain at leihad

mewn ôl-groniadau llysoedd a'r gallu i brosesu achosion cymhleth drwy'r llysoedd heb oedi hir. Yn ôl adroddiad canlyniadau'r Tasglu Atal Digartrefedd yng Nghymru, mae'r rhan fwyaf o'r rhai a gafodd gyllid yn dal i fod yn y llety a ariennir, ac mae'r rhan fwyaf o achosion yn dal yn y gymuned. Mae'r canlyniadau cadarnhaol parhaus i'r rhai sy'n gadael carchar a geir drwy'r fenter hon ar y cyd yn enghraifft o ymarfer effeithiol.

- Mae cynlluniau ar waith i ddatrys ôl-groniadau o ran darparu Gwaith Di-dâl. Mae camau adferol yn cael eu cymryd i wella darpariaeth Gwaith Di-dâl ac i ymateb i bryderon. Mae hyn yn cynnwys defnyddio tanwariant 2020/2021 i ymestyn prosiectau partneriaeth Gwaith Di-dâl presennol, ariannu goramser a chynyddu gwaith staff sesiynol, a chynlluniau i gynyddu darpariaeth addysg, hyfforddiant ac addysg o fewn oriau Gwaith Di-dâl. O ganlyniad, mae dros 90 y cant o'r ddarpariaeth Gwaith Di-dâl cyn Covid-19 mewn rhai ardaloedd yng Nghymru erbyn hyn.

Meysydd allweddol i'w gwella:

- Nid yw'r dadansoddiad yn rhoi digon o sylw i ffactorau amrywiaeth a materion anghymesuredd. Mae lle i gomisiynu gynnwys mwy o ffocws ar fynd i'r afael â'r holl ffactorau amrywiaeth. Mae enghreifftiau cadarnhaol o wasanaethau ac ymyriadau sydd wedi'u cynllunio i fynd i'r afael ag anghenion penodol, fel y glasbrintiau troseddu a chyfiawnder ieuentid i fenywod, a luniwyd mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru. Mae llai o dystiolaeth o wasanaethau ac ymyriadau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil i bobl ar brawf. Mae rhywfaint o ymchwil i anghymesuredd, mewn perthynas â galw yn ôl, er y dylid ymestyn hyn i ddadansoddi cynigion ar gyfer dedfrydau, asesu risg o niwed, mynediad at ymyriadau, torri amodau, a chwblhau gorchmynion a thrwyddedau'n llwyddiannus.
- Mae llawer o ôl-groniadau ac amseroedd aros am wasanaethau. Nid yw Gwaith Di-dâl na gofynion rhaglenni achrededig wedi bod ar gael yn brydlon i bobl sydd ar brawf oherwydd y cyfyngiadau a osodwyd dan fodolau darparu eithriadol olynol.

Gwaith statudol gyda dioddefwyr

Buom yn edrych ar naw achos statudol o ddiodefwyr ac yn cyfweld yr arweinydd strategol ar gyfer gwaith diodefwyr yn rhanbarth Cymru. Rydym yn adolygu cofnodion achosion, er mwyn gweld a yw'r cyswllt cyntaf â diodefwyr yn annog ymgysylltu â'r cynllun cyswllt â diodefwyr, a yw cyfnewid gwybodaeth a chyfathrebu yn cefnogi diogelwch diodefwyr, ac a yw cyswllt cyn rhyddhau yn caniatáu i ddiodefwyr gyfrannu'n briodol at yr amodau rhyddhau.

Cryfderau allweddol:

- Mae cyswllt cychwynnol â diodefwyr yn annog ymgysylltu â'r cynllun cyswllt â diodefwyr ac mae'n darparu gwybodaeth am ffynonellau cymorth. Bydd cyswllt cychwynnol priodol yn cael ei wneud yn fuan ar ôl y ddedfryd; bydd llythyrau cychwynnol yn cael eu personoli'n briodol; a rhoddir gwybodaeth glir i ddiodefwyr ynghylch beth i'w ddisgwyl ar wahanol adegau o'r ddedfryd. Mae'r llythyrau cychwynnol yn cynnwys digon o wybodaeth i alluogi diodefwyr i wneud dewis gwybodus ynghylch a ydynt am gymryd rhan yn y cynllun, ac mae diodefwyr yn cael gwybod am y camau y gallant eu cymryd os bydd y sawl sydd ar brawf yn ceisio cysylltu'n ddigroeso â hwy. Cyfeirir diodefwyr at asiantaethau neu wasanaethau eraill am gymorth a chefnogaeth.

- Mae staff cyswllt â dioddefwyr yn rhannu gwybodaeth berthnasol ag ymarferwyr prawf, ac mae pryderon dioddefwyr yn cael sylw wrth gynllunio ar gyfer rhyddhau. Mae staff cyswllt â dioddefwyr yn cael gwybodaeth briodol ac amserol ynglŷn â rheoli'r person sydd ar brawf.
- Mae cyswllt cyn-rhyddhau yn caniatáu i ddiodefwyr wneud cyfraniadau priodol i'r amodau rhyddhau.
- Rhoddir cyfle i ddiodefwyr gyfrannu at benderfyniadau ynghylch rhyddhau person ar brawf mewn modd amserol a chaiff safbwyntiau a fynegir gan ddiodefwyr eu trin yn briodol, yn unol â'r cynllun cyswllt â diodefwyr. Mae diodefwyr yn cael eu cefnogi wrth wneud datganiad personol mewn ceisiadau parôl.

Meysydd allweddol i'w gwella:

- Nid yw staff cysylltu â diodefwyr bob amser yn ymwneud â Threfniadau Amlasiantaethol ar gyfer Amddiffyn y Cyhoedd lle bo hynny'n briodol. Mewn achosion cymhleth, mae angen cofnodi cliriach ynghylch pa ddiodefwyr penodol sydd â hawl i gyswllt statudol â diodefwyr. Nid oes sicrhad bob amser bod diodefwyr yn cael cynnig mynediad at y cynllun cyswllt diodefwyr dewisol, er mwyn sicrhau bod trefniadau amddiffyn y cyhoedd digonol ar waith. Mae angen gwelliant wrth gofnodi nodweddion personol diodefwyr.

Gwybodaeth a chyfleusterau

Mae systemau monitro perfformiad a sicrwydd cynhwysfawr ar waith, er nad yw'r rhain yn gwbl effeithiol o ran ysgogi gwelliant mewn arferion rheoli achosion. Mae adroddiad perfformiad PDU Cymru yn darparu sicrwydd gwybodaeth reoli ac fe'i dosberthir yn lleol bob wythnos. Mae'r perfformiad yn is na'r targed ar gyfer prydlondeb yr esboniad o alw'n ôl i garcharorion a chyflogaeth adeg terfynu.

Mae uwch reolwyr, rheolwyr canol a staff yn deall gwybodaeth am berfformiad, er nad yw hyn yn arwain at welliant digonol yn ansawdd yr ymarfer rheoli achosion. Mae'r grŵp gwella ymarfer ac ansawdd yn goruchwyllo gweithrediad y strategaeth ymarfer effeithiol. Mae'r grŵp dysgu ymarfer gorau yn hyrwyddo dulliau arloesol lleol o wella ymarfer. Mae'r gweithgarwch gwella ansawdd yn cynnwys digwyddiadau PDU Dysgu Cymru cyfan, briffiau rheolwr datblygu ansawdd/rheolwr craffu ansawdd, arolwg ansawdd wythnosol, grŵp ffocws arferion cofnodi a digwyddiadau thematig chwarterol.

Caiff canfyddiadau'r gwaith o fonitro, archwilio ac arolygu perfformiad eu hyrwyddo a chaiff adroddiadau gwerthuso eu dosbarthu. Er enghraifft, mae dysgu o'r gofyniad monitro ac ymwrthod ag alcohol (AAMR) wedi cael ei ddefnyddio i ehangu'r gofyniad i bobl ar brawf sy'n cael eu goruchwyllo dan drwydded. Mae prinder swyddogion datblygu ansawdd wedi llesteirio'r gwaith o wella ansawdd rheoli achosion.

Mae polisiâu a chanllawiau cenedlaethol yn cael eu cyfleu'n glir drwy Ragoriaeth ac Ansawdd Prosesau, ac mae canllawiau gweithredu Rheoli Integredig Troseddwy'r cenedlaethol yn cael eu rhoi ar waith ar lefel ranbarthol a lleol. Mae canllawiau'r AAMR ar gyfer staff prawf wedi cael eu cyhoeddi i gefnogi'r gwaith o gyflwyno'r cynllun pilot. Mae canllawiau clir ar gael ynghylch yr ystod lawn o wasanaethau sydd ar gael i bobl sydd ar brawf drwy gyfeiriaduron gwasanaeth PDU, sy'n enghraifft effeithiol o ymarfer.

Adolygir polisiâu a chanllawiau rhanbarthol yn rheolaidd ac maent yn berthnasol ac yn gyfredol. Er enghraifft, mae'r strategaeth troseddau cymdogaeth Rheoli Integredig Troseddwy'r yn diffinio'r garfan, y model, yr aliniad a chyfleoedd partneriaeth, tystiolaeth,

llywodraethu, cymesuredd, polisi cydraddoldeb a mesur effaith. Nid yw'n glir bob amser i ba raddau y mae adolygiadau polisi ac arweiniad yn rhoi sylw dyledus i faterion sy'n ymwneud ag amrywiaeth.

Cryfderau allweddol:

- Mae canllawiau ar gael ynghylch yr ystod lawn o wasanaethau a gomisiynir yn rhanbarthol, gan nodi cymhwysedd a'r prosesau atgyfeirio. Mae'r cyfeiriaduron PDU mewnol yn cynnwys gwybodaeth gynhwysfawr am wasanaethau lleol rhad ac am ddim, gwasanaethau amrywiaeth a chynhwysiant penodol, a manylion am sut y gellir cyfeirio unigolion neu sut y gallant gyfeirio eu hunain. Mae hwn yn faes ymarfer effeithiol.

Meysydd allweddol i'w gwella:

- Nid yw systemau sicrwydd a mesurau perfformiad yn ysgogi gwelliant yn ddigonol. Mae systemau rheoli perfformiad a sicrwydd cynhwysfawr ar waith, er eu bod yn cael eu llesteirio gan ddiffyg capasiti uwch swyddogion prawf i ganolbwyntio ar oruchwylio ansawdd rheoli achosion. Gallai cyflwyno'r broses Touchpoint a'r ganolfan cymorth rheoli (a anelir at gymryd tasgau adnoddau dynol trafodaethol oddi wrth uwch swyddogion prawf) helpu yn hyn o beth. Mae angen adolygu systemau sicrwydd, i sicrhau eu bod yn gyrru'r ymddygiadau a'r canlyniadau cywir mewn ymarfer rheoli achosion.

Dysgu o ymchwiliadau Swyddogion Arwain ar Ddysgu

Mae'r rhanbarth yn dysgu'n systematig o bethau sy'n mynd o chwith, gan gynnwys Swyddogion Arwain ar Ddysgu. Mae'r rhanbarth yn manteisio i'r eithaf ar yr hyn a ddysgir o'r digwyddiadau hyn, gan gynnwys o 'damweiniau fu bron â digwydd', fel ymddygiad treisgar ac aflonyddgar mewn adeiladau cymeradwy. Mae diwylliant dysgu cefnogol i gefnogi gwneud gwelliannau. Mae rheolwyr craffu ar ansawdd yn darparu hyfforddiant i ymarferwyr prawf ac mae'r hyn a ddysgir gan Swyddogion Arwain ar Ddysgu yn cael ei ymgorffori yng nghynlluniau gweithredu'r fforwm dysgu a datblygu rhanbarthol. Sicrheir ansawdd adolygiadau Swyddogion Arwain ar Ddysgu cyn eu cyflwyno, a chynhelir trafodaethau myfyriol rhwng y pennaeth diogelu'r cyhoedd a'r rheolwyr craffu ar ansawdd, er mwyn sicrhau bod yr holl feysydd ymarfer perthnasol yn cael eu cofnodi. Mae'r cyfarwyddwr prawf rhanbarthol a phenaethiaid gweithrediadau yn gweld adolygiadau a chynlluniau gweithredu Swyddogion Arwain ar Ddysgu, ac mae'r broses hon yn drylwyr ac yn gynhwysfawr. Mae'r gwersi a ddysgir yn cael eu lledaenu, ar gyfer yr aelodau unigol o staff sy'n gysylltiedig ac ar gyfer dysgu rhanbarthol ehangach. Mae'r camau y cytunir arnynt yn cael eu hadolygu a'u monitro i gryfhau'r prosesau darparu gwasanaeth. Mae dysgu gan Swyddogion Arwain ar Ddysgu yn faes o ymarfer effeithiol.

Arsylwadau gan Unedau PDU:

Sgôr gyffredinol:

PDU Abertawe Castell-nedd Port Talbot: Annigonol

PDU Gwent: Angen gwella

Mae'r capasiti i Unedau PDU ddarparu gwasanaethau prawf o ansawdd uchel wedi cael ei brofi'n ddifrifol drwy gyfyngiadau pandemig Covid-19 ac adferiad graddol cyflenwi gwasanaethau. Mae arweinyddiaeth PDU yn amlwg ac yn ddifyr, er ei bod yn ymddangos bod prinder staff a phrinder ymarferwyr prawf rheng flaen profiadol wedi cael effaith

negyddol ar ansawdd y gwasanaeth prawf. Ceir elfennau o arfer da, ond mae angen defnyddio arferion rheoli achosion o ansawdd yn fwy cyson. Mae'r gwaith o ddarparu ymyriadau'n cynyddu'n raddol drwy adferiad o'r cyfyngiadau blaenorol ar fodlau darparu eithriadol a chynyddu'r nifer sy'n defnyddio atgyfeiriadau CORRE. Dylai rhanbarth Cymru ac Unedau PDU 'ailosod' disgwyliadau ymarfer clir ynghylch ansawdd y gwaith sydd ei angen i ddiwallu anghenion pawb sydd ar brawf.

Nodir ein hargymhellion yn Atodiad un. Edrychaf ymlaen at gael eich cynllun gweithredu rhanbarthol maes o law, yn amlinellu gweithrediad ein hargymhellion o'r arolygon PDU. Dymunaf yn dda i chi a'ch holl staff wrth iddynt ymgymryd â'r gwaith hwn.

Yn gywir

A handwritten signature in black ink that reads "Justin Russell". The signature is written in a cursive, flowing style.

Justin Russell

Prif Arolygydd Prawf

Atodiad un – Argymhellion

Nodir isod yr argymhellion sy'n codi o'r arolygiad o Unedau Cyflawni Gwasanaethau Prawf (PDU) yn y rhanbarth hwn.

Dylai PDU Abertawe Castell-nedd Port Talbot:

1. wella ansawdd y gwaith o ran asesu, cynllunio ar gyfer, rheoli ac adolygu risg o niwed
2. gwella effeithiolrwydd sicrhau ansawdd a goruchwyliaeth rheolwyr dros yr holl waith achos
3. sicrhau bod yr ymyriadau sydd eu hangen i wella ymatal a lleihau aildroseddu a'r risg o niwed yn cael eu darparu ym mhob achos
4. sicrhau bod staff sy'n gyfrifol am oruchwylio rheoli achosion yn cael sgiliau, yr wybodaeth a'r amser i wneud y gwaith yn effeithiol
5. archwilio'r rhesymau dros well gwaith achos yn yr achosion hynny ar drwydded yn dilyn rhyddhau o garchar a defnyddio'r hyn a ddysgwyd i wella effeithiolrwydd mewn manau eraill
6. archwilio'r rhesymau dros waith achos gwaeth yn yr achosion hynny yr aseswyd eu bod yn peri risg canolig o niwed, o'i gymharu â'r rheini yr aseswyd eu bod yn risg isel neu uchel/uchel iawn o niwed, a defnyddio'r dysgu hwn i wella ansawdd y gwaith a gyflwynir ar gyfer achosion risg ganolig.

Dylai'r Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru:

7. sicrhau bod monitro perfformiad yn canolbwyntio llawer mwy ar effeithiolrwydd y ddarpariaeth.

Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EM:

8. sicrhau bod lefelau staffio'n cael eu pennu'n gyflym ar gyfer yr Uned Gyflawni a'r rhanbarth
9. datrys y diffyg presennol o ran darparu rhaglenni achrededig a sicrhau bod ansawdd yr ymyriadau a gynigir fel dewis arall yn cael ei sicrhau'n effeithiol.

Dylai PDU Gwent wneud y canlynol:

1. gwella'r trefniadau rhannu gwybodaeth i ddylanwadu ar asesiadau ac adolygu'r risg o niwed, gan gynnwys yn y cam adroddiad cyn dedfrydu
2. gwella ansawdd y gwaith o ran asesu, rheoli ac adolygu'r risg o niwed
3. gwella effeithiolrwydd goruchwyliaeth gan reolwyr a gwaith sicrhau ansawdd ar gyfer yr holl waith achos
4. sicrhau bod yr ymyriadau sydd eu hangen i wella ymatal a lleihau aildroseddu a'r risg o niwed yn cael eu darparu ym mhob achos
5. sicrhau bod staff sy'n gyfrifol am oruchwyliaeth rheoli achosion yn meddu ar y sgiliau, y wybodaeth a'r amser i wneud y gwaith yn effeithiol.

Dylai'r Gwasanaeth Prawf – rhanbarth Cymru wneud y canlynol:

6. sicrhau bod gwaith monitro perfformiad yn rhoi mwy o bwyslais ar effeithiolrwydd ac ansawdd darpariaeth gwasanaethau.

Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EM wneud y canlynol:

7. sicrhau bod lefelau staffio'n cael eu pennu ar gyfer y PDU a'r rhanbarth
8. datrys y diffyg presennol o ran darparu rhaglenni achrededig a sicrhau bod ansawdd yr ymyriadau a gynigir fel dewis arall yn cael ei sicrhau'n effeithiol
9. sicrhau bod y mesurau y mae'r Bwrdd Rheoli Galw Cenedlaethol yn cytuno arnynt yn rhoi blaenoriaeth i ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel, ac adolygu effaith y mesurau hynny'n rheolaidd

Atodiad dau – Sgoriau PDU

Nodir isod sgoriau'r Unedau PDU yn y rhanbarth hwn. Mae rhagor o fanylion am y rhesymau dros y sgoriau ar gael yn adroddiadau'r PDU, sydd wedi'u cyhoeddi ar ein gwefan:

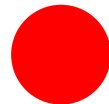
[HMI Probation - Home \(justiceinspectrates.gov.uk\)](http://justiceinspectrates.gov.uk)

Sgoriau

Uned Gyflawni Gwasanaethau Prawf (PDU) Abertawe Castell-nedd Port Talbot	Sgôr	4/27
---	------	-------------

Sgôr gyffredinol

Annigonol



1. Darpariaeth sefydliadol

1.1 Arweinyddiaeth

Angen gwella



1.2 Staff

Angen gwella



1.3 Gwasanaethau

Annigonol



1.4 Gwybodaeth a chyfleusterau

Angen gwella



2. Gwaith llys a goruchwyllo achosion

2.1 Gwaith llys

Angen gwella



2.2 Asesu

Annigonol



2.3 Cynllunio

Annigonol



2.4 Gweithredu a darparu

Annigonol



2.5 Adolygu

Annigonol



Sgôr gyffredinol**Angen gwella****1. Darpariaeth sefydliadol**

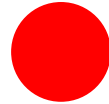
1.1 Arweinyddiaeth

Angen gwella



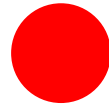
1.2 Staff

Annigonol



1.3 Gwasanaethau

Annigonol



1.4 Gwybodaeth a chyfleusterau

Angen gwella

**2. Gwaith llys a goruchwyllo achosion**

2.1 Gwaith llys

Rhagorol



2.2 Aseu

Annigonol



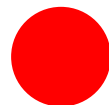
2.3 Cynllunio

Angen gwella



2.4 Gweithredu a darparu

Annigonol



2.5 Adolygu

Annigonol

