



Meithrin ymddiriedaeth: pwysigrwydd perthnasoedd positif mewn sefydliadau troseddwr ifanc

Adolygiad thematig gan Brif Arolygydd Carchardai EF

Mehefin 2025

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Pryderon	5
Cefndir	6
Adran 1 Rhyngweithio o ddydd i ddydd	10
Section 2 Sesiynau un i un	16
Section 3 Ymyriadau a chynllunio.....	20
Section 4 Cymorth i staff preswyl rheng flaen.....	22
Section 5 Rheoli ymddygiad	24
Section 6 Yr effaith ar ofal	27
Appendix I Methodoleg.....	29
Appendix II Geirfa.....	32
Appendix III Cydnabod	33

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn mynegi mewn ffordd ddi-flewyn ar dafod fethiannau'r Gwasanaeth Ieuenctid yn y Ddalfa i greu amgylcheddau lle mae staff a phlant mewn sefydliadau troseddwr ifanc (YOI) yn gallu ffurfio perthnasoedd positif, priodol. Mae hefyd yn datgelu diffyg effeithiolrwydd y fframwaith ar gyfer gofal integredig a chynlluniau cymorth yn y ddalfa, sydd â'r nod o ddarparu gofal pwrpasol i blant i'w helpu i weithio'u ffordd drwy eu dedfrydau.

Mae perthnasoedd rhwng staff rheng flaen awdurdodol, sydd wedi'i hyfforddi'n dda ac sy'n cael pob cymorth mewn lleoliadau lle mae rheolau, cosbau a chymhellion pendant, yn hanfodol i sicrhau sefydliadau diogel lle gall plant barhau â'u haddysg a dechrau rhoi sylw i'w hymddygiad troseddol. Fodd bynnag, yn ein harolwg blynyddol o blant a gedwir mewn YOI, mae eu canfyddiadau o'r perthnasoedd hyn wedi bod yn negyddol bob tro ers sawl blwyddyn. Yn 2024–25 roedd llai na hanner y plant mewn YOI yn teimlo bod staff yn gofalu amdanynt a dywedodd un o bob tri nad oedd ganddynt aelod o staff y gallent droi atynt pe bai ganddynt broblem. Mae hyn yn achos pryder gan fod staff yn dibynnu ar berthnasoedd ystyrion sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth i annog plant i ymgysylltu â rhaglenni addysg, gofal iechyd neu ymddygiad troseddol, yn ogystal ag i dawelu gwrthdaro a thrais.

Yn ystod yr arolwg thematig hwn buom yn cyfweld plant a staff a gwelwyd mai'r un pethau oedd eu heisiau arnynt: staff cyson, rheolaidd yn gweithio ar unedau byw unigol a digon o amser i ddod i adnabod ei gilydd yn iawn. Mae'n drist nodi, heblaw am y Parc lle'r oedd pethau'n well, na welsom fawr ddim a oedd yn ddibynadwy na chyson am fywyd mewn sefydliadau troseddwr ifanc. Hefyd, am fod plant yn cael eu cloi yn eu celloedd am y rhan fwyaf o'r diwrnod nid oedd llawer o amser i staff i ddod i adnabod y rhai a oedd yn eu gofal.

Nid oedd y cynlluniau a fwriadwyd i feithrin perthnasoedd positif yn cael eu gweithredu'n dda. Ymddengys na chafodd y fframwaith ar gyfer gofal integredig – a adwaenir fel 'grisiau diogel' – ac a gyflwynwyd yn 2016 i wella gofal plant yn y ddalfa fawr ddim effaith. Nid oedd gan llawer o'r staff rheng flaen y buom yn siarad â hwy llawer o wybodaeth am yr hyn a oedd yn digwydd mewn gwahanol gyfarfodydd cynllunio o fewn y fframwaith hwn, er eu bod yn gweithio'n uniongyrchol â'r plant bob dydd.

Ar lefel fwy sylfaenol dywedodd llawer o blant wrthym nad oedd staff yn cyflwyno'u hunain bob tro i blant nad oedd yn eu hadnabod a bod ymatebion annibynadwy i geisiadau bob dydd yn golygu nad oeddent yn ymddiried yn y staff i ddelio â'u problemau mwy difrifol, fel bwlio a thrais. Dywedodd y rhan fwyaf o blant mewn sefydliadau troseddwr ifanc wrthym nad oeddent yn gallu cael sgwrs wythnosol ystyrion ag aelod o staff roeddent yn ei adnabod. Roedd hyn er bod nifer fawr o staff a oedd yn cynnwys llawer o arweinyddion a allai fod wedi rhedeg y sesiynau eu hunain heb unrhyw anhawster.

Roeddem yn bryderus hefyd o weld fod llawer o staff gweithredol rheng flaen yn teimlo nad oeddent yn cael eu helpu ac, er eu bod yn gweithio mewn amgylcheddau anodd iawn, nad oeddent yn cael y cymorth mae rhai mewn

proffesiynau eraill yn ei gymryd yn ganiataol, gan gynnwys goruchwyliaeth reolaidd gan eu rheolwr.

Yn 2018 dywedodd fy rhagflaenydd fod plant a oedd â pherthynas dda â staff yn fwy tebygol o gael eu symbylu i ymgysylltu â chynlluniau rheoli ymddygiad. Saith mlynedd yn ddiweddarach mae rheoli ymddygiad yn fwy o her ond mae anghysondeb difrifol a methiant i sefydlu'r fframwaith ar gyfer gofal integredig yn erydu'r berthynas sydd ei hangen i wneud cynnydd.

Charlie Taylor

Y Prif Arolygydd Carchardai

Mai 2025

Pryderon

1. **Mae prinder yr amser mae plant yn ei dreulio allan o'u celloedd wedi golygu nad oes llawer o gyfleoedd iddynt i feithrin perthnasoedd ymddiriedus â staff.**
2. **Roedd systemau sydd wedi'u creu i helpu staff i ddatblygu perthnasoedd da yn cael eu gweithredu'n aneffeithiol ac nid oedd y fframwaith ar gyfer gofal integredig yn cynnwys staff sy'n gweithio'n uniongyrchol â phlant.**
3. **Nid oedd llawer o staff preswyl rheng flaen yn cael cymorth a goruchwyliaeth rheolaidd gan reolwyr llinell i'w galluogi i ddatblygu eu sgiliau.**

Cefndir

Pwysigrwydd perthnasoedd

Mae'r perthnasoedd sydd gennym â theulu a ffrindiau a'r cymorth a ddarperir gan y rhai sy'n agos atom yn hanfodol i'n llwyddiant a'n hapusrwydd. Mae hyn yn arbennig o wir am blant, sy'n dibynnu ar eu rhieni neu ofalwyr eraill am eu hanghenion bob dydd. Mae plant sy'n byw mewn sefydliadau troseddwy'r ifanc yn aml wedi cael cychwyn anodd i'w bywydau, a all gynnwys cael eu hesgeuluso a'u cam-drin ynghyd â newid cyson yn yr oedolion sy'n gofalu amdanynt. Mae rhai ohonynt yn troi at gangiau mewn ymdrech i gael cefnogaeth ac ymdeimlad i berthyn yn rhywle arall.

Mae tystiolaeth gynyddol bod perthnasoedd rhwng staff a phlant mewn dalfeydd yn elfen allweddol i sicrhau canlyniadau gwell. Daw [sylfaen dystiolaeth ar wasanaethau sy'n canolbwyntio ar berthnasoedd](#) Arolygiaeth Prawf EF i'r casgliad:

'Y neges glir i brawf a chyfiawnder ieuenctid yw y dylai perthnasoedd fod yn ganolog ac y dylent gael blaenoriaeth dros brosesau.'

Mae hyn yn bwysig oherwydd mi ellir galw ar berthnasoedd ymddiriedus i dawelu sefyllfaoedd treisgar posibl neu i annog plant i fynychu addysg a hyfforddiant. Bydd bron pob plentyn mewn sefydliadau troseddwy'r ifanc yn cael eu rhyddhau, ac os byddant wedi dysgu rhyngweithio mewn ffordd iach ag eraill, maent yn llai tebygol o greu anhrefn yn ein cymunedau. Gall y cymorth a ddarperir gan staff mewn dalfeydd eu helpu i fyw bywydau llwyddiannus, yn ôl y gyfraith ar ôl eu rhyddhau.

Mewn sefydliadau troseddwy'r ifanc mae staff preswyl rheng flaen – gweithwyr cyfiawnder ieuenctid, neu swyddogion carchar yn y sector preifat – yn arbennig o bwysig. Mae ganddynt gyfrifoldeb am bob agwedd bron ar fywyd o ddydd i ddydd y plentyn, o wneud yn siŵr bod ganddynt ddigon o ddillad, deunyddiau ymolchi neu bapur toiled, i'w cadw'n ddiogel rhag trais a'u hannog i fanteisio ar addysg neu gyrsiau ymddygiad troseddol.

Fodd bynnag, mae plant yn gyson yn disgrifio perthnasoedd â staff nad ydynt yn cyd-fynd â nodau arweinyddion yn y Gwasanaeth Ieuenctid yn y Ddalfa, dull integredig o ofalu am blant na'n disgwyliadau ni.

Disgwyliadau Arolygiaeth Carchardai EF ar gyfer plant mewn carchar: Perthnasoedd rhwng staff a phlant

- Mae plant yn cael eu trin â gofal gan yr holl staff, a disgwylir iddynt ac fe'u hanogir a'u galluogir i gymryd cyfrifoldeb am eu gweithredoedd a'u penderfyniadau eu hunain. Mae staff yn gosod ffiniau pendant a theg. Mae gan staff ddisgwyliadau uchel o bob plentyn ac maent yn eu helpu i gyflawni eu potensial.

- Mae plant yn cael eu trin â gofal a pharch at eu hurddas dynol bob amser. Mae perthnasoedd rhwng plant a staff yn gynnes, tosturiol a chymwynasgar ond mae staff yn cadw ffiniau priodol.
- Mae plant yn cael eu hannog a'u helpu i gymryd cyfrifoldeb am eu hadsefydliad ac i wneud cyfraniad positif at gymuned y carchar.
- Mae gan blant nifer penodol o staff y gallant droi atynt o ddydd i ddydd sy'n ymwybodol ac sy'n ymateb i'w hanghenion unigol. Mae staff yn darparu cefnogaeth a help i blant i wneud newidiadau positif yn eu bywydau.

Er bod staff yn awyddus i ddatblygu perthnasoedd effeithiol, ymddiriedus â phlant, mae ein harolygon wedi canfod bod gofynion gweithrediadol yn cael blaenoriaeth. Mae'r heriau mae sefydliadau troseddwy'r ifanc yn eu hwynebu wrth geisio lleihau trosiant staff a rheoli'r niferoedd nad ydynt ar gael i weithio oherwydd salwch, yn cyfyngu ar yr amser y mae'r plant yn cael ei dreulio allan o'u celloedd i ryngweithio â staff. Mae ein hadolygiad thematig yn 2024 'Gwella ymddygiad mewn carchardai' yn disgrifio cysylltiad clir rhwng perthnasoedd â staff a rheolaeth ymddygiad da. Yn ein harolygiadau o sefydliadau troseddwy'r ifanc yn 2023-24, cafodd pob sefydliad yn Lloegr eu beirniadu am ddulliau rheoli ymddygiad aneffeithiol.

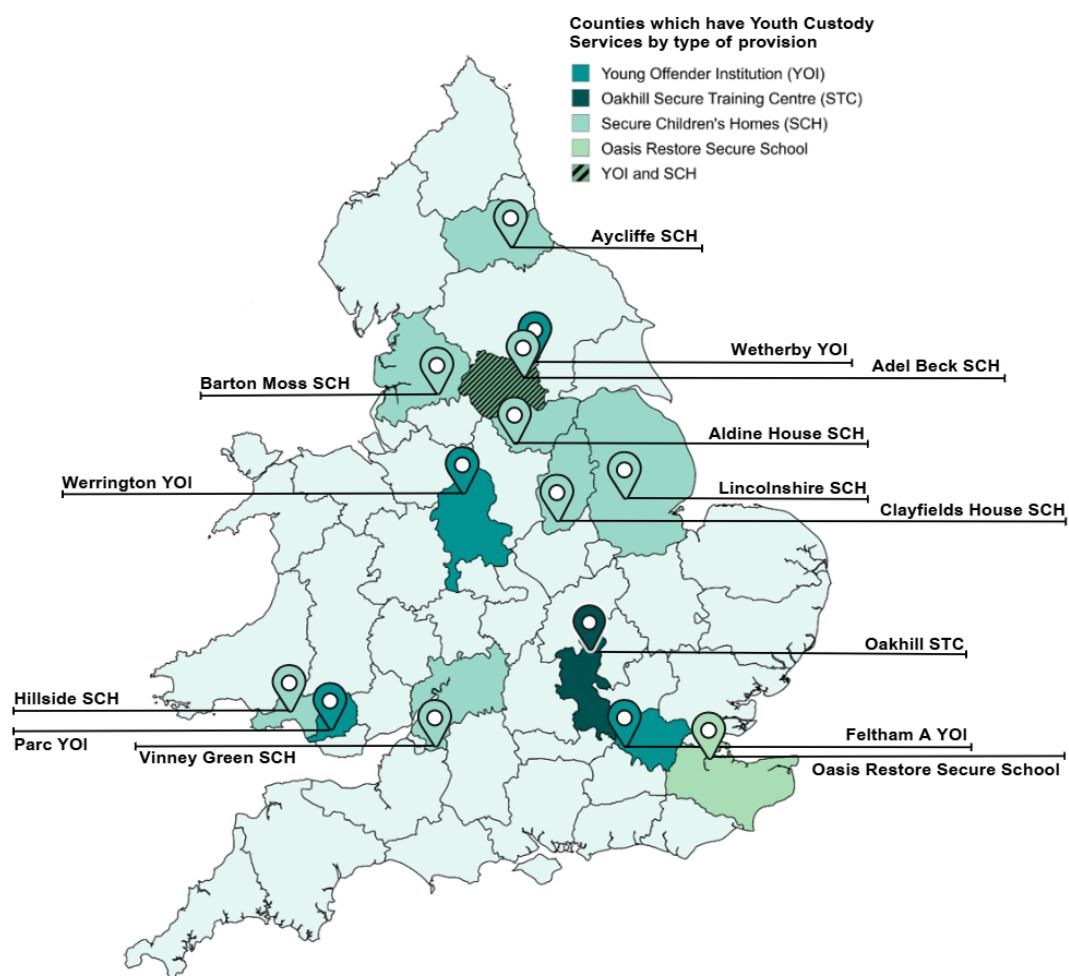
Y Gwasanaeth Ieuencid yn y Ddalfa

Ffurfiwyd y Gwasanaeth Ieuencid yn y Ddalfa (YCS) ym mis Medi 2017. Mae'n rhan o Wasanaeth Carchardai a Phrawf EF (HMPPS), ac mae'n gyfrifol am redeg sefydliadau'r sector cyhoeddus ac am gomisiynu a rheoli contractau safleoedd sector preifat ar gyfer plant rhwng 10 a 18 oed.

Mae nifer y plant mewn dalfeydd wedi gostwng ers creu'r YCS. Ym mis Medi 2017 roedd 975 o blant ac oedolion ifanc yn ystâd yr YCS, ond erbyn mis Mawrth March 2025 roedd y nifer wedi gostwng i 502 (ffynhonnell: [Youth custody data - GOV.UK](#)). Mae nifer y safleoedd lle gellir cadw plant hefyd wedi gostwng, yn fwyaf diweddar am fod Cookham Wood wedi'i ail-ddynodi fel carchar i oedolion. Mae gan yr YCS yn awr bedwar sefydliad troseddwy'r ifanc 15-18 oed, un ganolfan hyfforddi ddiogel, un ysgol ddiogel ac wyth cartref plant diogel lle gellir cadw plant sydd ar remand neu sydd wedi cael dedfryd o gaethiwed.

Roedd cyflwyno'r YCS, gyda'i dimau rheoli a pholisi ei hun, yn gyfle i gefnu ar bolisiâu a phrosesau a oedd wedi'u llunio ar gyfer oedolion a chanolbwyntio'n hytrach ar y ffordd orau o ddiwallu anghenion plant mewn dalfeydd a'r heriau roeddet yn eu hwynebu ac yn eu harddangos. Mae newidiadau ers hynny wedi cynnwys cyflwyno gweithwyr cyfiawnder ieuencid i gymryd lle swyddogion carchar mewn sefydliadau troseddwy'r ifanc sy'n cadw plant, hyfforddiant pwrpasol i'r rhai sy'n cael eu recriwtio fel gweithwyr cyfiawnder ieuencid a chwrs cymhwyster lefel pedwar i weithwyr cyfiawnder ieuencid. Ochr yn ochr â'r rhain, cyflwynwyd trefniadau'r Fframwaith ar gyfer Gofal Integredig a Chynllun Cymorth yn y Ddalfa i wella'r gofal unigol a roddir i blant.

Ffigur 1: Lleoliad darpariaeth y Gwasanaeth leuenctid yn y Ddalfa yng Nghymru a Lloegr

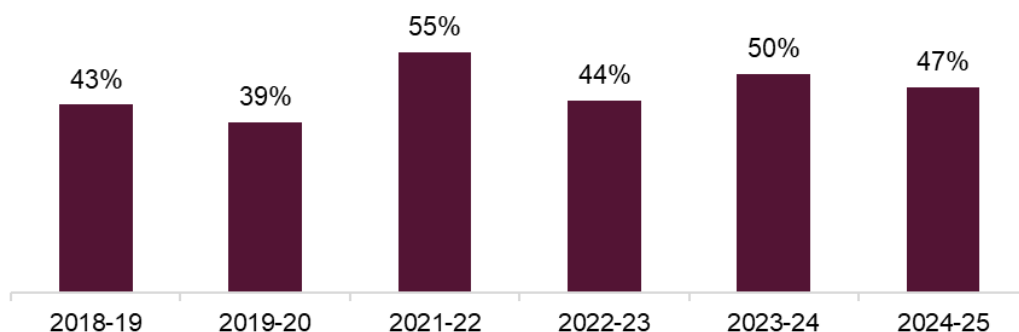


Pwyslais a methodoleg yr arolwg hwn

Ym mhob arolwg o sefydliad troseddwy'r ifanc rydym yn gofyn i'r plant gwblhau holiadur. Yn 2024–25 dim ond 47% o blant mewn sefydliadau troseddwy'r ifanc oedd yn teimlo eu bod yn cael gofal gan staff a dywedodd 34% nad oedd aelod o staff y gallant droi atynt am help os oedd ganddynt broblem. Nid yw hyn yn rhywbeth newydd: ers inni ddechrau gofyn y cwestiynau hyn mae cyfran fawr o blant wedi dweud nad ydynt yn teimlo eu bod yn cael gofal gan staff. Mae ein cyfweiliadau'n cadarnhau'r canfyddiadau hyn, gyda llawer o blant yn yr holl sefydliadau'n dweud wrthym nad ydynt yn teimlo bod y rhan fwyaf o staff yn gofalu amdanynt.

Ffigur 2: Mae nifer y plant a oedd yn dweud eu bod yn teimlo bod staff yn gofalu amdanynt wedi parhau'n isel.

Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc yng Nghymru a Lloegr. Nid oedd data ar gyfer 2020-21 wedi'i gynnwys gan fod arolwg y flwyddyn honno'n anghyflawn oherwydd y pandemig.



Ffynhonnell: Arolygon carcharorion Carchardai EF

Mae'r adolygiad thematig hwn yn ymdrech i ddeall y rhesymau am ganfyddiadau isel plant o'u perthnasoedd â staff, ac i ganfod arferion gweithio positif a meysydd i'w gwella.

Buom yn casglu data o dri Sefydliad Troseddwy'r Ifanc sy'n cadw plant yng Nghymru a Lloegr ym Medi 2024 – Parc, Werrington a Wetherby a Keppel. Roedd y data wedi'i gasglu mewn dau gam: y cyntaf oedd dadansoddiad o ffeiliau achosion i gasglu gwybodaeth allweddol ar weithredu'r cynllun cymorth yn y ddalfa (CuSP) a phrosesau rheoli ymddygiad ar gyfer sampl cynrychioliadol o blant. Yr ail oedd gwaith maes yn y safleoedd, a oedd yn cynnwys cyfweiliadau unigol â phlant, swyddogion ac aelodau staff, a thrafodaethau grŵp â swyddogion a rheolwyr dalfeydd. Hefyd, buom yn cynnal cyfarfodydd â rheolwyr, yn adolygu data a pholisïau allweddol, ac yn arsylwi ar weithgareddau yn yr unedau. Ceir rhagor o fanylion am y fethodoleg yn Atodiad I.

Adran 1 Rhyngweithio o ddydd i ddydd

Perthnasoedd â gweithwyr cyfiawnder ieuenctid

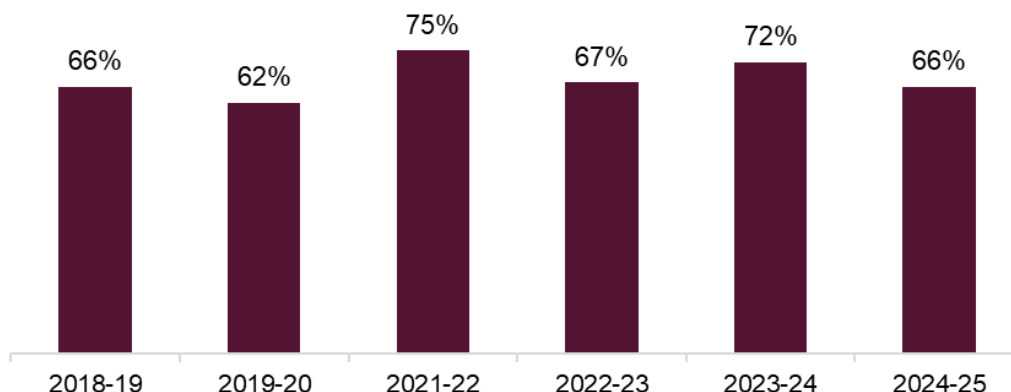
- 1.1 Cafwyd disgrifiadau tebyg gan y rhan fwyaf o'r plant buom yn eu cyfweld o'r hyn oedd yn gwneud gweithiwr cyfiawnder ieuenctid da ac roeddent yn gallu rhoi enghreifftiau o swyddogion da ym mhob safle. Y prif agweddau oedd sgiliau rhyngbersonol cryf ac effeithlonrwydd wrth gwblhau tasgau, a oedd yn ennyn ymdeimlad o ymddiried. Nid oedd plant yn debygol o ymddiried mewn gweithwyr cyfiawnder ieuenctid gyda phroblemau amlwg fel eu cadw'n ddiogel os nad oeddent wedi datys ceisiadau pob dydd iddynt yn y gorffennol.
- 1.2 Roedd y staff y buom yn siarad â hwy'n gwerthfawrogi nodweddion tebyg, ond dywedwyd fod hyder uwch a chydnerthed yn hanfodol i'r rôl. Roeddent yn teimlo'n fwy galluog i feithrin perthnasoedd â phlant pan oeddent yn cael cefnogaeth eu rheolwyr llinell i wneud hynny.

Sgiliau rhyngbersonol cryf

- 1.3 Roedd plant yn ymateb yn dda i swyddogion a oedd yn gwrtais, cyfeillgar ac yn hawdd siarad â hwy; a oedd yn barod i sgwrsio â hwy ac yn eu trin yn fwy nag 'unrhyw garcharor arall'. Dywedodd un plentyn, 'ni allwch sgwrsio â nhw fel pobl normal'. Roedd staff yn y Parc yn cyflwyno'u hunain bob amser i blant a oedd yn newydd i'r uned i wneud yn siŵr eu bod yn teimlo'n hyderus i ofyn am help. Roedd yn achos pryder inni nad oedd hyn yn arferiad bob dydd mewn sefydliadau eraill, ac roedd hynny'n gwneud pethau'n anodd i newydd-ddyfodiaid, plant a oedd yn cael eu symud i adain arall, a rhai a oedd yn cael gofal gan staff a oedd yn cael eu defnyddio mewn mannau eraill hefyd i wybod pwy oedd yn gofalu amdanynt.
- 1.4 Dywedodd plant fod y swyddogion gorau'n gwrando ar eu hanghenion a'u pryderon, ac yn rhoi sylw iddynt. Yn arolygon 2024–25, dywedodd 66% o blant fod aelod o staff y gallent droi atynt am help os oedd ganddynt broblem, ffigur sydd wedi bod yn weddol debyg ers 2018–19.

Ffigur 3: Dim ond dau draean o blant a ddywedodd fod aelod o staff y gallant droi atynt am help os oedd ganddynt broblem.

Sefydliadau Troseddwyd Ifanc. Nid oes data wedi'i gynnwys am 2020-21 gan ei fod yn arolygiad anghyflawn oherwydd y pandemig.



Ffynhonnell: Arolygon carcharorion Carchardai EF

- 1.5 Dywedodd plant eu bod yn troi at staff roeddent yn gallu uniaethu â hwy, a oedd yn dangos empathi ac a oedd yn anfeirniadol. Roeddent wedi dweud hefyd ei bod yn hanfodol eu bod yn gallu siarad yn gyfrinachol â swyddogion, heb boeni y byddent yn rhannu eu cyfrinachau â'u cydweithwyr, neu â phlant eraill.
- 1.6 Roedd staff a oedd yn arddangos synnwyr digrifwch da'n boblogaidd ymhlith plant, ac roedd staff yn cydnabod bod hyn yn helpu i chwalu rhwystrau ar yr adain. Dywedodd plant fod yn well ganddynt swyddogion a oedd yn ymddangos iddynt fel 'person da, ac nid fel swyddog carchar yn unig', ond roedd yn bwysig bod y nodweddion hyn yn cael eu gweld fel rhai dilys. Roedd problemau'n codi pan oedd plant yn synhwyro bod staff yn efelychu arddull swyddogion eraill 'heb wneud y gwaith cefndir yn gyntaf'. Disgrifiodd y plant rai swyddogion 'powld' a oedd yn gwneud sylwadau 'dan-din' cyn dod i'w hadnabod yn iawn a bod hynny'n achosi gwrthdaro diangen ar yr adain.
- 1.7 Roedd plant yn gwerthfawrogi staff a oedd yn gosod ffiniau cyson ac yn egluro pethau. Roeddent yn gwerthfawrogi pan oedd staff yn onest ynglŷn â'r rhesymau am benderfyniadau a wnaed ac yn derbyn cyfrifoldeb amdanynt. Dywedodd staff fod gosod ffiniau'n golygu bod yn rhaid i swyddogion fod yn hyderus yn eu penderfyniadau ac yn gallu cadw'n bwyllog wrth ddelio ag ymddygiad heriol gan blant.

Effeithlonrwydd a dibynadwydd

- 1.8 Dywedodd plant dro ar ôl tro eu bod yn ymddiried mewn staff a oedd yn eu diweddarau am geisiadau yn ogystal â datrys y broblem a oedd wedi codi. Roeddent yn fwy tebygol o ofyn am help gan swyddogion yr oeddent yn teimlo a oedd yn ymatebol a dibynadwy. Roedd hyn yn golygu bod rhai staff yn cael eu llethu gan geisiadau.

- 1.9 Roedd cyfnodau hir dan glo y tu ôl i ddrysau celloedd yn creu problemau o ran gwneud pethau. Yn ein harolygon 2024–25, dim ond 35% o blant a ddywedodd fod cloch eu cell yn cael ei hateb o fewn pum munud. Yn Wetherby, dywedodd y plant wrth arolygwyr y gallai gymryd hyd at 45 munud i gael ymateb, ac yn Werrington, dywedodd un plentyn eu bod wedi pwyso cloch eu cell bum gwaith i gael cwpan plastig. Roedd methiant i ymateb i geisiadau mor sylfaenol yn tanseilio ymddiriedaeth y plant yn y sefydliad a fyddai'n helpu i ddatrys problemau llawer mwy. Dywedodd staff eu bod yn teimlo dan bwysau i ddelio â threfn ddyddiol gymhleth a bod hynny'n eu rhwystro rhag delio â cheisiadau plant.
- 1.10 Dywedodd plant eu bod yn teimlo'n rhwystredig pan fyddai staff yn dweud 'na' heb reswm neu pan oedd yn cymryd amser hir i ddelio â cheisiadau, gydag un yn dweud 'tydyn nhw ddim yn sylweddoli cymaint mae hynny'n effeithio arnom'. Dywedwyd wrthym eu bod yn osgoi gofyn i rai swyddogion am help am eu bod yn gwybod y byddant yn cael eu siomi. Dywedodd rhai eu bod wedi dod i ddisgwyl atebion fel 'rydym yn brysur, rydym yn brysur', 'gofyn i rywun arall' neu 'nid dyna fy ngwaith i'. Dywedodd staff fod yr holl geisiadau'n golygu ei bod yn hawdd anghofio pethau, ac i gynnal perthnasoedd roeddent weithiau'n cael eu gorfodi i wrthod helpu'n gyfan gwbl. Meddai un aelod o staff:

"Mae swyddogion yn cael eu tynnu o un lle i'r llall ac ni allant ymrwymo i helpu plentyn oherwydd os na fydd ganddynt yr amser i wneud hynny, mi fydd yn cael effaith negyddol ar berthnasoedd."

Amser i feithrin perthnasoedd

- 1.11 Roedd creu cyfleoedd i staff i ryngweithio â phlant yn hanfodol i feithrin perthnasoedd. Dywedodd rhai swyddogion eu bod wedi ymgeisio am eu swydd am eu bod am gael effaith positif ar fywydau plant, ond eu bod wedi dod i sylweddoli nad oedd digon o amser i wneud hynny. Dywedodd gweithwyr cyfiawnder ieuenctid newydd eu recriwtio wrthym nad oedd y swydd ddisgrifiad na'r hyfforddiant yn adlewyrchiad cywir o realiti'r swydd. Roedd llawer o'r rhyngweithio buom yn arsylwi arno'n gwrtais ond yn fyr ac i'r pwynt.
- 1.12 Yn Werrington a Wetherby gwelsom nad oedd bron dim cyfleoedd rheolaidd i staff preswyl rheng flaen ddod i adnabod y plant yn eu gofal. Yn Werrington yr unig gyfle oedd yn ystod cyfnodau ymarfer corff gan mai dim ond ar benwythnosau oedd cymdeithasu'n digwydd. Yn Wetherby roedd y sefyllfa'n waeth, am nad oedd y rhan fwyaf o'r adenydd yn cynnig ymarfer corff, cymdeithasu nac amser ar gyfer tasgau domestig yn ystod yr wythnos. Pan oedd ymarfer corff ar gael ar y penwythnos nid oedd staff yn mynd i'r buarthau gyda'r plant ond roeddent yn hytrach yn eu gwyllo o ochr arall y ffens.



Buarth ymarfer gyda chadair ar gyfer staff

- 1.13 Roedd y prinder cyfleoedd i ryngweithio'n anffurfiol yn rhwystredig i staff a ddywedodd mai'r unig gyfle roeddent yn ei gael i siarad â phlant oedd pan oeddent yn eu hebrwng wrth eu symud ac nad oedd ganddynt lawer o amser i'w helpu. Roedd hyn yn golygu bod plant yn llai tebygol o fynd at staff â'u problemau. Meddal un gweithiwr cyfiawnder ieuenctid:

'Nid oes gennym y pŵer i newid llawer ac mae'r plant yn gwybod hynny.'

- 1.14 Yn ein cyfweiliadau, dywedodd sawl plentyn wrthym fod yn well ganddynt fynd yn uniongyrchol at reolwr y ddalfa neu weithiwr ailsefydlu (gweler yr Eirfa) am help, gan deimlo eu bod yn aneffeithlon ceisio gofyn i swyddogion eraill gan y byddent yn debygol o drosglwyddo'r dasg i'r rheolwr beth bynnag. Roedd hyn hefyd yn cyfyngu ar y cyfleoedd i blant i ddatblygu perthnasoedd â staff rheng flaen ac roedd yn aml yn arwain at aros am ddyddiau neu hyd yn oed wythnosau i ddatrys problemau.
- 1.15 Ar y llaw arall, yn y Parc, lle'r oedd plant yn treulio llawer mwy o amser allan o'u celloedd yn cymdeithasu ac yn cael amser i gyflawni tasgau domestig fel golchi dillad a gwneud ceisiadau, roedd staff yn cael gwell cyfle i ddod i adnabod y plant. Dywedodd staff eu bod yn ceisio creu gemau neu weithgareddau pan oedd plant yn cyrraedd yr adain ac mai'r peth gorau y gallai swyddog ei wneud oedd 'bod yn eu canol'. Dywedodd swyddogion wrthym fod sgwrsio dros bryd o fwyd neu gêm o pŵl yn eu helpu i ymlacio a siarad yn agored, gydag un swyddog yn dweud nad oes 'dim ni a nhw' yno.

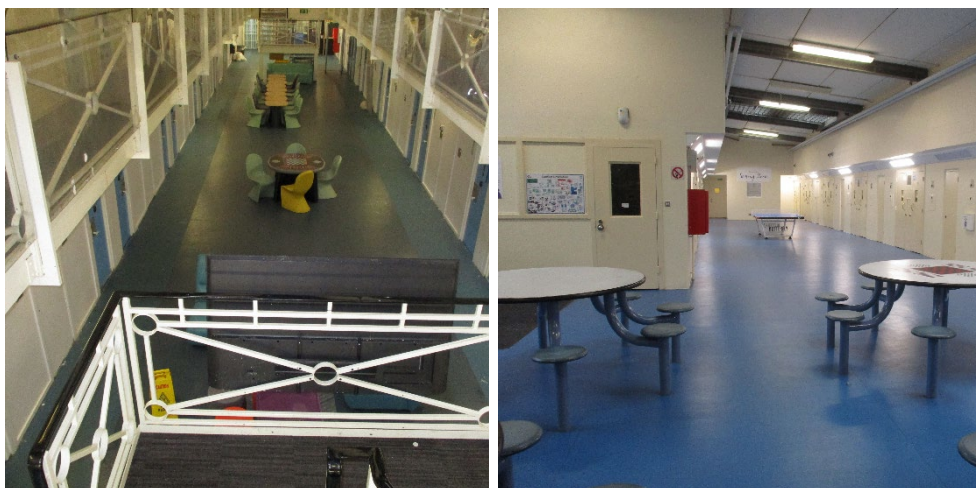
Effaith bwyta gyda'i gilydd

Mae prydau bwyd mewn sefydliadau troseddwy'r ifanc, fel mewn cartrefi teuluol, yn gyfle ar gyfer rhyngweithio positif rheolaidd rhwng staff a phlant yn eu gofal. Yn wahanol i asesiadau ffurfiol, sesiynau cynlluniau cymorth yn y ddalfa neu gyfarfodydd cynllunio dedfrydau, mae prydau bwyd yn gyfle i staff a phlant i gael sgysiau mwy naturiol am bethau fel teledu, pêl droed neu'r hyn oedd y plentyn wedi'i wneud y diwrnod hwnnw mewn addysg.

Yn anffodus, mae'r rhan fwyaf o blant mewn Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc yn bwyta eu prydau bwyd ar eu pen eu hunain yn eu cell. Fodd bynnag, roedd eithriadau: yn Wetherby, roedd plant a oedd yn byw yn yr uned uwch (ar gyfer bechgyn sydd wedi ymddwyn yn dda ac sydd ar frig y cynllun cymhellion) yn cael bwyta allan o'u cell bob min nos, ac yn y Parc roedd y plant i gyd yn bwyta eu prydau allan o'u celloedd gyda'r staff. Buom yn arsylwi ar y prydau bwyd hyn yn y ddau sefydliad ac roeddent yn gyfle holl bwysig i staff ddatblygu perthnasoedd ystyrlon yr oeddent yn dibynnu arnynt yn ystod adegau mwy anodd.

Dyluniad adeiladau

- 1.16 Nid oedd yr unedau byw yn y tri Sefydliad Troseddwy'r Ifanc wedi'u dylunio'n benodol ar gyfer plant. Roedd hyn yn achosi problemau, yn Werrington and Wetherby yn fwyaf arbennig, lle'r oedd y rhan fwyaf o blant yn byw ar unedau a oedd yn llawer rhy fawr i fagu perthnasoedd ystyrlon rhwng plant a staff. Gallai'r pedair prif adain yn Wetherby ddal hyd at 60 o fechgyn yr un a gallai'r ddwy yn Werrington ddal 52 a 44. Roedd y ddwy adain yn y Parc yn llai, gan ddal 22 a 24, a oedd yn helpu staff a phlant i ffurfio perthnasoedd unigol.



Asgell A, Werrington (chwith) ac asgell G, y Parc



Uned Exmouth, Wetherby

- 1.17 Gan fod yr adeiladau wedi'u dylunio ar gyfer oedolion, nid oedd gofod i gael ystafell gyfarfod ar gyfer trafodaethau preifat. Roedd hyn yn ei gwneud yn anodd iawn i staff siarad â phlant yn ddigon pell oddi wrth eu cymheiriaid ac roedd hynny'n niweidiol i sut yr oedd sawl cynllun, gan gynnwys y cynllun cymorth yn y ddalfa, yn cael eu gweithredu.

Trawsneilltuo staff

- 1.18 Mae trawsneilltuo staff yn aml o un rhan o sefydliad i un arall yn dwysau'r problemau mewn unedau byw mawr. Er enghraifft, yn Werrington, roedd tri o'r pedwar aelod o staff oedd yn gweithio ar un adain wedi cael eu trawsneilltuo o unedau eraill ac felly nid oeddent yn gyfarwydd ag anghenion y plant yn eu gofal.
- 1.19 Roedd hyn yn broblem mewn unedau arbenigol hyd yn oed. Yn ystod ein hymweliad â Wetherby gwelsom sesiwn brynhawn ar uned uwch, a oedd yn dal pump o blant a oedd angen trefn benodol i'w diwrnod, lle'r oedd yr holl staff rheng flaen wedi cael eu trawsneilltuo o unedau eraill. Roedd hyn yn tanseilio diben yr uned i ddarparu cymorth cyson, arbenigol i blant ag anghenion lluosog.

Section 2 Sesiynau un i un

Cynlluniau cymorth yn y ddalfa

Mae cynlluniau cymorth yn y ddalfa (CuSP) wedi'u datblygu i helpu i feithrin perthnasoedd positif rhwng staff a phlant a helpu i bennu nodau ysgogol. Dylai pob plentyn mewn Sefydliad Troseddwy Ifanc gael gweithiwr cyfiawnder ieuencid sydd wedi'u dyrannu ar eu cyfer, a swyddog CuSP i'w helpu yn ystod eu cyfnod yn y ddalfa.

Mae CuSP yn seiliedig ar hierarchaeth anghenion Maslow ac mae'n cynnwys tŵr brics pren sy'n cynrychioli lefelau gwahanol y model. Mewn CuSP y pum lefel yw: seicolegol, diogelwch a diogeled, cariad a pherthyn, parch a chyflawni ac anghenion sy'n cael eu hunan wireddu. Yn ystod sesiynau un i un y syniad yw gofyn i blant adeiladu a defnyddio'r tŵr i'w helpu i siarad am bob un o'r lefelau ac am eu cynnydd. Dylai'r swyddog CuSP adolygu cynnydd yn rheolaidd â'r plentyn i'w hannog a'u helpu i'w pennu ac i gyflawni nodau ar gyfer yr wythnos sy'n dod.

Mae staff rheng flaen yn cael hyfforddiant CuSP a chyfweld anogol cyn ymgymryd â rôl CuSP. Mae strwythur pendant ar gyfer sesiynau CuSP wedi'i ddylunio sydd wedi'i deilwra i gyd-fynd â gwahanol arddulliau dysgu'r plant, a dylid ei ddilyn ym mhob trafodaeth CuSP.

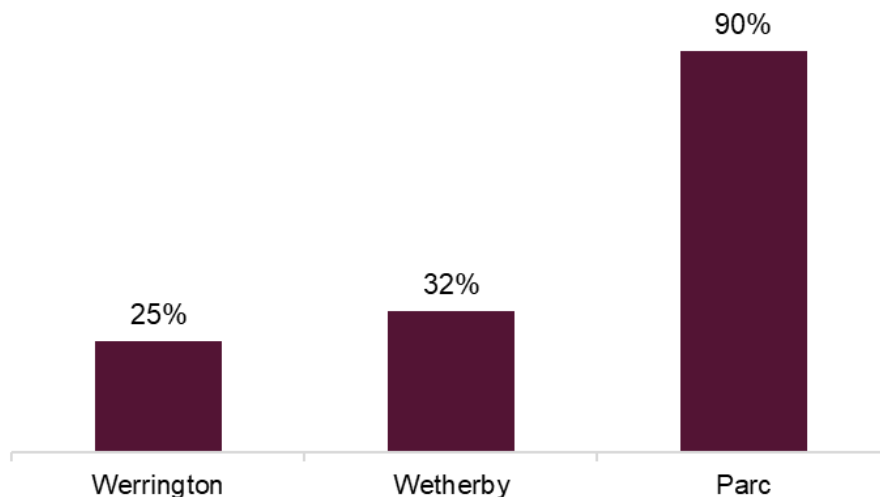
Mi ddylai CuSP gael ei gyflwyno i bob plentyn gan yr un aelod o staff. Mae hyn yn galluogi'r aelod o staff i gael dealltwriaeth drylwyr o'r plentyn a bod y plentyn yn teimlo eu bod yn gallu trafod pynciau sensitif, gan feithrin lefel o ymddiriedaeth sy'n ei gwneud yn fwy tebygol y bydd y plentyn yn datgelu gwybodaeth pan fydd rhywbeth yn digwydd.

- 2.1 Mae'r ddarpariaeth CuSP wedi bod yn afreolaidd ac anghyson ers ei chyflwyno ac mae ein hadroddiadau arolygu wedi cyfeirio at hyn droeon. Yn ddiweddar, gofynnwyd i Sefydliadau Troseddwy Ifanc i gyflwyno CuSP yn unol ag 'ysgol', y syniad bod eu bod fel Sefydliadau Troseddwy Ifanc yn dechrau cyflwyno CuSP ar ris (lefel) benodol ac y gallant wedyn symud i fyny i'r gris nesaf. Mae saith gris ar yr ysgol. Yn ystod yr adolygiad thematig, roedd y Parc yn cyflwyno CuSP yn llawn tra'r oedd Werrington ar ris pedwar a Wetherby ar ris dau.
- 2.2 Roedd hyn yn golygu bod plant ym mhob un o'r Sefydliadau Troseddwy Ifanc yn cael profiadau gwahanol iawn o CuSP. Yn ymarferol, roedd y Parc yn ymdrechu i roi un sesiwn lawn i bob plentyn bob wythnos, roedd Wetherby yn ymdrechu i roi cofrestriad neu gyfarfod byr i bob plentyn, ac yn Werrington dim ond plant â thîm cymorth uwch (gweler 'Y Fframwaith ar gyfer Gofal Integredig, adran 3), wedi'u gwahanu o dan reoli 49 ar yr uned Wade allai gael sesiwn wythnosol, lawn.
- 2.3 Yn ymarferol, gwelwyd fod y ddarpariaeth CuSP yn anghyson ac yn amrywio'n fawr o ran ansawdd a maint rhwng y Sefydliadau

Troseddwy'r Ifanc. Y prif reswm a roddwyd gan arweinyddion oedd prinder staff oedd ar gael a diffyg ystafelloedd cyfarfod i gynnal sesiynau CuSP. Fodd bynnag, ym mhob un o'r safleoedd dim ond un neu ddau o blant oedd yn cael eu dynodi i swyddogion ac roedd uwch dimau mawr a allai fod wedi cymryd yr achosion eu hunain.

- 2.4 Buom yn adolygu cofnodion 113 o blant yn y tri safle dros gyfnod o 12 wythnos. Gwelwyd fod 80% o'r sampl wedi cael rhyw gymaint o gyswllt CuSP (90% o'r 10 o'r plentyn yn y sampl yn y Parc, 78% o'r 63 yn Wetherby ac 80% o'r 40 yn Werrington). Fodd bynnag, roedd llawer o'r cyswllt hwn yn fryslog, yn yr achosion gwaethaf, un sesiwn a gofnodwyd oedd swyddog yn gofyn drwy ddrws wedi'i gloi a oedd y plentyn yn iawn. Mewn llawer o rai eraill roedd y sesiynau hyn yn para dwy neu dair munud yn unig ac roeddent yn aml yn cael eu cynnal mewn mannau cymunedol neu fuarthau ymarfer corff, lle'r oedd plant eraill yn bresennol, a oedd yn golygu bod y plentyn yn llawer llai tebygol o siarad am faterion sensitif.
- 2.5 Dim ond 35% o'r 113 o blant oedd wedi cael yr hyn a ellid ei ddisgrifio fel sesiwn CuSP llawn a oedd yn para am oddeutu 30 i 45 munud, ac a gynhaliwyd yn breifat, lle gallai plant siarad am eu hanghenion a lle'r oedd cynlluniau'n cael eu creu i'w helpu. Dangosodd y sampl wahaniaethau yn nifer i sesiynau CuSP llawn a gynhaliwyd ym mhob safle. Yn y Parc, roedd 90% o blant y sampl wedi cael sesiwn CuSP llawn, ond Wetherby roedd y ffigur hwn yn ddim ond 32%, a dim ond 25% yn Werrington.

Ffigur 4: Roedd plant yn y Parc yn fwy tebygol o fod wedi cael o leiaf un sesiwn CuSP llawn na'r rhai yn Werrington a Wetherby.



Ffynhonnell: Adolygiad o ffeiliau Carchardai EF

- 2.6 Dim ond 3% o'r sampl oedd wedi cael sesiwn CuSP llawn bob wythnos, ac roedd y rhain i gyd yn blant a oedd yn cael eu cadw yn y Parc. Nid oedd dim o'r plant a adolygwyd gennym yn naill ai Wetherby na Werrington wedi cael unrhyw sesiynau CuSP llawn yn wythnosol.

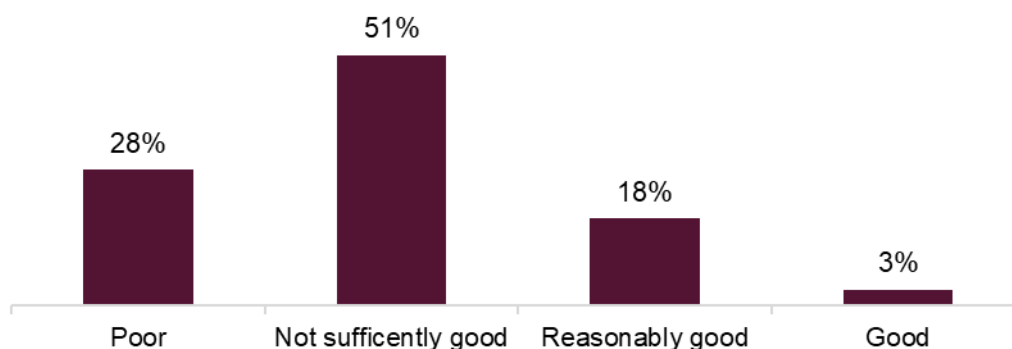
- 2.7 Yn ein hadolygiad gwelwyd hefyd fod problemau o ran cysondeb y yn ddarpariaeth. Yn groes i'r disgwyliadau, roedd CuSP yn cael ei gyflwyno gan yr un aelod o staff ond 51% yn unig o achosion. Unwaith eto, roedd amrywiadau rhwng y tri safle; yn y Parc dangosodd cofnodion fod 89% o'r plant yn y sampl wedi gweld yr un aelod o staff, ac yn Werrington roedd yn 50% a 45% yn Wetherby.
- 2.8 Canfuwyd fod plant yn llawer mwy tebygol o ymgysylltu â'r sesiynau os oeddent yn adnabod y swyddog. Yn y Parc, roedd tystiolaeth fod y swyddog a oedd yn cyflwyno'r CuSP yn adnabod y plentyn yn dda mewn 89% o achosion y sampl; yn Werrington roedd y ffigur hwn yn 63% ac yn Wetherby roedd yn is eto, sef 37%. Fel y dywedodd aelod o staff yn Wetherby wrthym:

“Mae'n fater o bwy bynnag sydd ar gael ar y diwrnod, mae'n llanast llwyr. Does gen i ddim llawer o ddiddordeb yn y peth.”

- 2.9 Roedd y sesiynau CuSP gorau a adolygwyd gennym yn ymdrin â llesiant cyffredinol y plentyn, pa mor ddiogel yr oeddent yn teimlo, sut yr oeddent yn cyd-dynnu â staff a'u cymheiriaid a meysydd eraill sy'n berthnasol i amgylchiadau'r plentyn, fel cysylltiadau teuluol, eu hachos llys cyfredol, y camau nesaf yn dilyn dedfrydu neu eu trefniadau ar ôl eu rhyddhau. Roedd y sesiynau hyn yn gyfle i'r plentyn wneud cyfraniad at natur a chyfeiriad y sgwrs, gan eu galluogi i ofyn am bethau roedd eu hangen arnynt, i gael gwybodaeth, neu i gwyno.
- 2.10 Dywedodd plant wrthym os oedd staff yn gwrando ar eu hanghenion yn y sesiynau hyn ac yn datrys eu problemau roeddent yn teimlo eu bod yn cael mwy o ofal a pharch gan staff, a bod hyn yn ei dro'n helpu i feithrin perthnasoedd gwell rhwng staff a phlant. Dangosodd ein hasesiad nad oedd mwyafrif llethol y cysylltiadau CuSP yn ddigon da neu eu bod yn wael. Mae'n werth nodi na chafodd dim un o'r sesiynau CuSP yn y Parc eu hasesu fel rhai gwael.

Ffigur 5: Roedd mwyafrif y sesiynau CuSP wedi'u hasesu fel rhai nad oedd yn ddigon da neu'n wael.

Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc Werrington, Wetherby a'r Parc



Ffynhonnell: Adolygiad o ffeiliau Carchardai EF

- 2.11 Buon yn cyfweled wyth o blant ym mhob safle ac roedd eu teimladau'n adlewyrchu'r canfyddiadau ystadegol. Roeddent yn gwerthfawrogi'r amser a'r cyswllt a geid mewn sesiynau CuSP llawn, ac yn falch o'r ymddiriedaeth ychwanegol a oedd yn cael ei ennyn drwy gael yr un swyddog. Dywedodd y rhan fwyaf o'r plant a oedd wedi cael rhyw fath o gyswllt CuSP eu bod yn falch bod rhywun yn neilltuo amser iddynt; dywedodd y rhan fwyaf os oeddent yn gofyn am rywbeth yn ystod y sesiynau hyn eu bod yn hyderus y byddai'n digwydd. Y plant yn y Parc oedd y mwyafrif positif a dywedodd rhai y byddent yn chwilio am eu swyddog CuSP i siarad â hwy ac i drafod eu problemau y tu allan i'w sesiynau rheolaidd.

“Mi allaf ei thrystio; mi allaf ddweud pethau wrthi.”

(Plentyn yn y Parc a oedd wedi cael yr un swyddog CuSP am wyth mis).

- 2.12 Nid yw CuSP yn gysyniad cymhleth. Mi ddylai helpu i feithrin perthnasoedd drwy ryngweithio wythnosol, ystyrlon rhwng plentyn a'r un aelod o staff. Mewn gwirionedd, nid oedd y sesiynau'n cael eu cynnal yn wythnosol, nid oeddent yn ystyrlon ac roeddent yn cael eu cynnal gan bwy bynnag oedd ar ddyletswydd ar y diwrnod hwnnw. O ganlyniad nid oedd gan staff na phlant lawer o ffydd yn y broses ac roedd yn aneffeithiol o ran eu helpu.

Section 3 Ymyriadau a chynllunio

Y Fframwaith ar gyfer Gofal Integredig

Cafodd y fframwaith hwn, y cyfeirir ato'n aml fel 'Grisiau Diogel', ei ddatblygu fel prosiect cenedlaethol gan NHS England ac mae'n cael ei redeg mewn partneriaeth â'r Adran Addysg a'r YCS. Wedi ei sefydlu yn 2016, ei nod yw gwella ansawdd gofal a chanlyniadau i blant a phobl ifanc yn yr ystâd ddiogel. Mae'r fframwaith yn ategu'r fframwaith rheoli ymddygiad a chymorth a ddyluniwyd gan y YCS.

Mae'n gweithio fel dull systemau cydlynus o ymyrryd, cynllunio a gofal sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n cael ei gyflwyno gan staff sydd wedi'u hyfforddi'n dda ac sy'n cael pob cymorth. Un o egwyddorion craidd y fframwaith yw bod staff preswyl rheng flaen, fel gweithwyr cyfiawnder ieuenctid, yn ganolog i'r ddarpariaeth. Mae NHS England yn parhau i ddarparu cyllid blynyddol at y fframwaith, na chafodd erioed ei fabwysiadu yng Nghymru.

Mae elfennau allweddol o'r fframwaith yn cynnwys datganiadau amlasiantaethol, cyfarfodydd o'r tîm cymorth ac ymarfer myfyriol dan arweiniad i staff. Mae datganiadau'n hanfodol i ddatblygu dealltwriaeth o bob plentyn a'u stori gefndir a phan fyddant wedi'u cwblhau fe'u gelwir yn ddogfennau "Fy Stori i". Dylai'r rhain fod ar gael i'r holl staff sy'n dod i gysylltiad â'r plentyn hwnnw fel y bydd ganddynt ddealltwriaeth well o hanes y plentyn a'u hamgylchiadau a'u bod yn gallu defnyddio hyn i lywio sut maent yn gweithio â hwy. Dylai cynnydd pob plentyn gael ei adolygu a'i ategu gan gyfarfodydd rheolaidd o'r tîm amlasiantaethol a all gynnwys y plentyn ei hun. Elfen sylfaenol o'r fframwaith yw bod gan staff setiau sgiliau angenrheidiol a chymorth parhaus, sy'n gwneud ymarfer myfyriol dan arweiniad yn rhan anhepgor o'r model.

Gall plant ag anghenion mwy cymhleth gael mewnbwn ychwanegol gan dîm cymorth uwch. Mae hwn yn dîm amlasiantaethol sydd wedi'i ffurfio'n benodol ar gyfer y plentyn, ac sy'n cwrdd yn rheolaidd i gynllunio ac adolygu gofal a rheolaeth y plentyn.

- 3.1 Holwyd staff ar raddfeydd amrywiol yn y ddau Sefydliad Troseddwy'r Ifanc yn Lloegr am eu barn am y fframwaith. Dywedodd y rhan fwyaf wrthym ei fod yn syniad da mewn egwyddor, ond nad oedd yn cael ei weithredu'n dda ac nad oedd ganddynt yr amser na'r staff i weithredu'r fframwaith yn ôl ei fwriad.
- 3.2 Roedd y rhan fwyaf o'r staff wedi cael hyfforddiant ar y fframwaith ar ryw adeg. Roedd gan hyd yn oed staff y Parc, nad yw fel YOI yng Nghymru'n cael ei ariannu i'w ddefnyddio, rhyw gymaint o ddealltwriaeth o'r fframwaith, am fod wedi'i gynnwys yn y cwricwlwm ar gyfer y radd sylfaen gweithwyr cyflawnder ieuenctid roeddent wedi'i chwblhau.

- 3.3 Lle'r oedd datganiadau (gweler 'Y Fframwaith ar gyfer Gofal Integredig', adran 3) wedi'u cwblhau dywedodd staff wrthym nad oedd ganddynt fynediad atynt bob amser, nad oeddent yn gwybod ym mhle roeddent yn cael eu cadw, neu nad oedd ganddynt amser i'w darllen.
- 3.4 Yn Wetherby roedd gan staff a oedd wedi gweithio ar yr uned cymorth uwch, a oedd yn dal pump o blant, well dealltwriaeth o lawer o'r fframwaith a'u rhan yn y broses. Roedd cyfarfodydd rheolaidd i drafod plant a oedd ar y llwyth achos ac roedd staff yn teimlo bod yr unedau llai hyn yn fwy addas i'r broses na rhai mwy. Meddai un aelod o staff:

"Sut allwch chi ddarllen a dysgu 50 o ddatganiadau?"

- 3.5 Yn y ddau Sefydliad Troseddwy'r Ifanc yn Lloegr roedd datganiadau wedi'u cysylltu â 'Fy Stori i' a oedd yn edrych ar brofiad bywyd y plentyn ac a oedd yn cynnwys rhywfaint o hanes eu hymddygiad troseddol a'r hyn sy'n ysgogi trais neu hunan-niweidio. Roedd eu hansawdd yn dda ar y cyfan ac roeddent yn cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol a fyddai'n helpu staff i reoli'r plentyn o ddydd i ddydd. Y gwendid sylfaenol oedd diffyg cysylltiad staff preswyl rheng flaen â'r broses: anaml y byddai swyddogion CuSP, a oedd i fod i adnabod y plant orau, yn mynychu cyfarfodydd ac yn aml nid oeddent yn ymwybodol o gynnwys datganiadau na chynlluniau'r plant unigol. Eglurodd y staff y buom yn eu holi fod hyn yn digwydd yn aml am eu bod yn gorfod gwneud tasgau eraill ar adeg y cyfarfod. Roedd hyn yn golygu nad oedd y cynlluniau a oedd yn cael eu trefnu'n elwa ar wybodaeth staff rheng flaen a oedd yn teimlo nad oeddent yn rhan o'r broses.
- 3.6 Roedd staff yn Wetherby yn teimlo y gallai eu presenoldeb mewn cyfarfodydd cymorth uwch i blant fod yn anghyson ac nid oedd pawb a ddylai eu mynychu'n gwneud hynny. Roedd staff rheng flaen Werrington hefyd yn teimlo nad oedd y fframwaith yn gweithio'n dda.
- 3.7 Roedd perygl gwirioneddol fod buddsoddiad sylweddol y GIG yn y fframwaith ar gyfer gofal integredig yn cael ei wastraffu am nad oedd digon o feddwl wedi bod i sut y gallai staff preswyl rheng flaen fod yn rhan o'r broses.

Section 4 Cymorth i staff preswyl rheng flaen

- 4.1 Yn ein cyfweiliadau a grwpiau ffocws â staff, roeddent yn dweud wrthym fod yn rhaid cael hyfforddiant a chymorth i'w galluogi i helpu plant ag ystod eang o anghenion cymhleth yn effeithiol. Gwelwyd pan fo staff yn cael cefnogaeth, roeddent yn cael mwy o foddhad yn eu gwaith ac roedd potensial y staff yn fwy tebygol o gael ei wireddu. Roedd hyn yn ei dro'n gwella perthynas y staff â'r plant ar yr adain.
- 4.2 Ym mhob un o'r tri safle roeddem wedi ymweld â hwy roedd digon o staff yn llenwi'r swyddi, gan gynnwys rheolwyr, i gyflawni'r hanfodion fel sgwrs wythnosol, neu sesiwn CuSP gyda phlentyn, a goruchwyliaeth â staff rheng flaen. Er gwaethaf hyn, ni allai llawer o'r staff gweithredol yn Wetherby a Werrington gofio'r tro diwethaf iddynt gael cyfarfod â'u rheolwr llinell. Yn y safleoedd hyn roedd niferoedd uchel o staff na allai weithio, am eu bod yn sâl neu wedi'u hanafu, ac roedd hynny'n arwain at anghysonderau o ran pa staff oedd ar gael i helpu'r plant. Dywedodd rhai o'r plant wrthym fod peidio cael grŵp o staff rheolaidd yn golygu eu bod yn llai tebygol o ofyn am help os oedd ei angen arnynt.
- 4.3 Roedd swyddogion yn y Parc yn canmol eu tîm rheoli gan ddweud bod eu help yn eu galluogi i gyflawni eu rôl hyd eithaf eu gallu. Dywedodd staff fod y polisi drws agored a chyfarfodydd adolygu chwe-misol yn gwneud iddynt deimlo bod eu datblygiad yn flaenoriaeth. Roedd rheolwyr yn weladwy a hygyrch ar bob adain, ac nid oedd gweld pennaeth yr uned blant yn gweini bwyd i'r plant amser cinio'n beth anghyffredin. Roedd modelu ymddygiad positif ac ymgysylltu â phlant gan arweinyddion yn y Parc yn gosod esiampol positif i eraill ei dilyn. Roedd rhai plant yn Werrington hefyd yn dweud eu bod yn gweld y llywodraethwr yn rheolaidd ac yn teimlo ei bod yn eu hadnabod fel unigolion. Fodd bynnag, meddai un plentyn yn Wetherby am yr arweinyddion a'r rheolwyr:

“Nid ydynt yn ein hadnabod ni ac nid ydynt yn gwybod beth sy'n mynd ymlaen ar yr adain... yr unig dro maent yno pan fyddant yn dweud y drefn wrthym ni.”

- 4.4 Dywedodd staff yn y Parc hefyd fod goruchwyliaeth a chymorth ffurfiol, yn enwedig gan reolwyr rheng gyntaf, wedi creu diwylliant positif yn y gweithle a bod morâl uchel ymhlith staff wedi arwain at gyfraddau trosiant is a llai o absenoldeb oherwydd salwch. Roedd hyn yn gwella eu perthnasoedd â phlant gan fod staff yn llai tebygol o gael eu gosod â phlant nad ydynt yn eu hadnabod gystal.
- 4.5 Roedd staff ym mhob un o'r safleoedd yn cael cynnig hyfforddiant sylfaenol tebyg a chyfle i gwblhau gradd sylfaen neu brentisiaeth lefel 4 mewn cyfiawnder ieuencid a oedd yn fuddsoddiad sylweddol mewn staff sy'n gweithio yn y sector. Roedd agwedd staff tuag at yr hyfforddiant hwn yn amrywio'n fawr rhwng y safleoedd. Roedd staff

rheng flaen yn y Parc yn uchel eu canmoliaeth o'r radd cyfiawnder ieuencid ac yn teimlo ei fod yn rhoi hwb i'w sgiliau. Yn y safleoedd eraill, fodd bynnag, roedd staff yn fwy tebygol o ddweud bod yr hyfforddiant hwn yn gwaethygu problemau cyfredol, yn enwedig prinder staff, trawsneilltuo ac anghysondeb pan oedd staff yn cael amser i astudio.

- 4.6 Er bod barn y staff yn amrywiol o ran defnyddioldeb y radd a'r brentisiaeth, roedd yr angen yn amlwg i staff sy'n gweithio â phlant ag anghenion lluosog gael hyfforddiant priodol. Mae gan staff preswyl rheng mewn Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc rôl anodd ac mae llawer ohonynt yn ei chyflawni heb gymorth ffurfiol nac adborth gan arweinyddion a rheolwyr. Mae'r gwahaniaeth yn yr adborth gan staff yn y Parc yn dangos pwysigrwydd rheolaeth a chymorth o ddydd i ddydd i wella morâl ac ennyn brwdfrydedd i ddatblygu ymhellach.

Section 5 Rheoli ymddygiad

- 5.1 Er bod ystod o gymhellion a gwobrau i'w cael mewn Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc, canfu ein harolygon 2024—mai dim ond 32% o blant oedd yn teimlo bod y rhain yn eu hannog i ymddwyn yn dda, ac roedd cyfran is – 26% – yn teimlo eu bod yn cael eu defnyddio'n deg.
- 5.2 Mewn cynlluniau cymhellion roedd staff yn rhoi gwobrau bychain (teilyngdod), anogaeth bositif neu rybuddion yn y fan a'r lle a bob wythnos yn dyrchafu neu'n gostwng plant i un o dair lefel cymhelliant. Er bod y cynlluniau'n amrywio o safle i safle, gallai dyrchafiad olygu amser allan o'u cell neu fynediad at amrywiaeth ehangach o weithgareddau a chyfarpar yn eu cell neu gael gwario mwy o'u harian eu hunain bob wythnos.
- 5.3 Fodd bynnag, dywedodd y plant wrthym fod y staff preswyl rheng flaen yn rhoi llawer mwy o bwyslais ar ymddygiad drwg:

“Maent yn canolbwyntio cymaint ar ymddygiad negyddol; nid ydynt fel petaent yn sylwi pan fyddaf yn ymddwyn yn dda.”

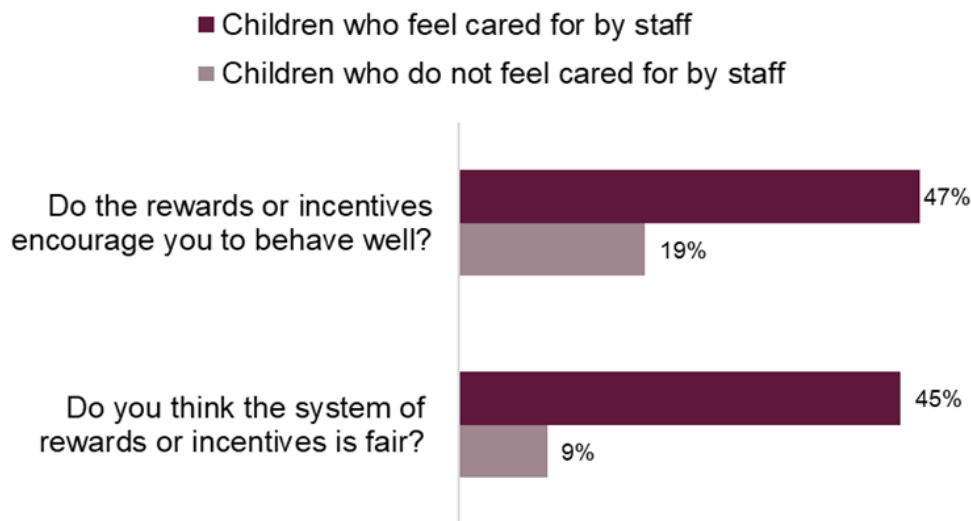
(Plentyn yn Wetherby)

- 5.4 Dywedodd y swyddogion y buom yn eu holi hefyd fod llawer gormod o bwyslais ar y pethau negyddol. Yn Werrington, roedd tri pheth negyddol yn arwain yn syth at israddio, heb ystyriaeth i nifer y pethau positif. Roedd hyn yn golygu bod rhai plant yn teimlo nad oedd cydnabyddiaeth bositif yn golygu llawer. Dywedodd plentyn ag anghenion cymhleth wrthym fod aelod newydd o staff yn cyrraedd ac wedi gwneud rhagdybiaethau negyddol amdano oherwydd y pwyslais ar eu hymddygiad drwg, ac agweddu eraill ar eu personoliaeth nad oeddent yn cael eu trafod yn aml.
- 5.5 Mae ein hadolygiad o gofnodion 113 o blant yn cadarnhau'r agwedd hon: gwelwyd fod bron (106) wedi cael cofnod positif neu negyddol yn ystod y tri mis blaenorol. Fodd bynnag, roedd yn ymddangos fod y cynllun yn cael ei redeg yn wahanol iawn rhwng adrannau. Dangosodd ein dadansoddiad mai addysg oedd ffynhonnell fwyaf cyffredin y cofnodion positif ar y system. Ar y llaw arall, gwnaeth staff preswyl rheng flaen bron dwywaith yn fwy o rybuddion (93) nag o deilyngdodau (49). Dywedodd plant fod staff weithiau'n eu diystyru ac nad oeddent yn cael canmoliaeth lafar pan oeddent yn ymddwyn yn dda.
- 5.6 Roedd gwendidau amlwg yn y cyfathrebu â phlant am eu hymddygiad. O'r achosion y buom yn eu hadolygu gwelwyd nad oedd ansawdd cofnodion am ymddygiad yn ddigon da yn achos 67% o blant ac yn weddol dda yn achos 30%. Roedd y gweddill yn wael; nid oedd dim cofnodion mewn unrhyw Sefydliad Troseddwy'r Ifanc y gellid eu disgrifio fel da. Nid oedd llawer o dystiolaeth i ddangos bod plant wedi'u cynnwys na bod staff wedi siarad â hwy a doedd dim enghreifftiau lle'r

oedd plant wedi'u gwahodd i fyrddau adolygu wythnosol. Dim ond staff yn y Parc oedd yn ymwybodol bod gan staff oruchwyliaeth weithredol dros y system rheoli ymddygiad.

- 5.7 Yn ein harolwg, dywedodd 64% o blant fod staff yn egluro wrthynt beth oeddent wedi'i wneud o'i le ar ôl iddynt fynd i helyntion ac yn ein cyfweiliadau cytunodd staff nad oedd gan y swyddogion i gyd yr amser i drafod y mater yn fanwl â'r plentyn. Dywedodd llawer o blant wrthym eu bod weithiau'n cael cynllun cymhellion, rhybudd neu hysbysiad o ddyfarniad o dan y drws heb eglurhad gan staff, a dywedodd rhai bod hynny'n gwneud iddynt deimlo eu bod wedi cael eu hanghofio.
- 5.8 Nododd y plant rwystredigaeth arbennig pan oedd staff yn rhoi rhybuddion am gamddefnyddio clychau argyfwng y celloedd. Roedd y rhan fwyaf o'r plant yn treulio'r mwyafrif eu hamser ar eu pen eu hunain dan glo yn eu celloedd heb ffyrdd eraill o dynnu sylw'r swyddogion, ac roeddent yn teimlo ei bod yn annheg eu bod yn cael eu cosbi am ddefnyddio'r gloch yn y celloedd mewn sefyllfaoedd nad oedd yn cael eu gweld gan y staff fel argyfwng.
- 5.9 Roedd canfyddiadau weithiau bod gan swyddogion eu 'ffefrynnau', neu fod plant sy'n ymddwyn yn dda'n cael mwy o sylw. Roedd staff yn priodoli triniaeth wahanol i anawsterau gweithredol fel maint grwpiau, diffyg staff, neu flinder ymhlith swyddogion. Roedd swyddogion yn gwrthddweud ei gilydd a gwelwyd anghysonderau ym mhenderfyniadau rheolwyr a oedd yn arwain at ymdeimlad o anghyfiawnder a thriniaeth anghyfartal.
- 5.10 Roedd plant yn y Parc yn siarad yn fwy positif am y system cymhellion na'r rhai yn y safleoedd eraill. Mae hyn am fod y cymhellion, yn enwedig amser allan o'u celloedd yn cael eu gweithredu'n fwy cyson nag yn y safleoedd eraill. Er hynny, roedd y perthnasoedd roedd staff yn eu meithrin drwy'r CuSP yn bwysig iawn. Mae ein harolwg o blant a gedwir mewn Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc yn dangos cysylltiad cyson rhwng plant sy'n teimlo eu bod yn cael gofal gan staff a rhai sy'n cael eu symbylu i ymddwyn drwy'r cynllun cymhellion.

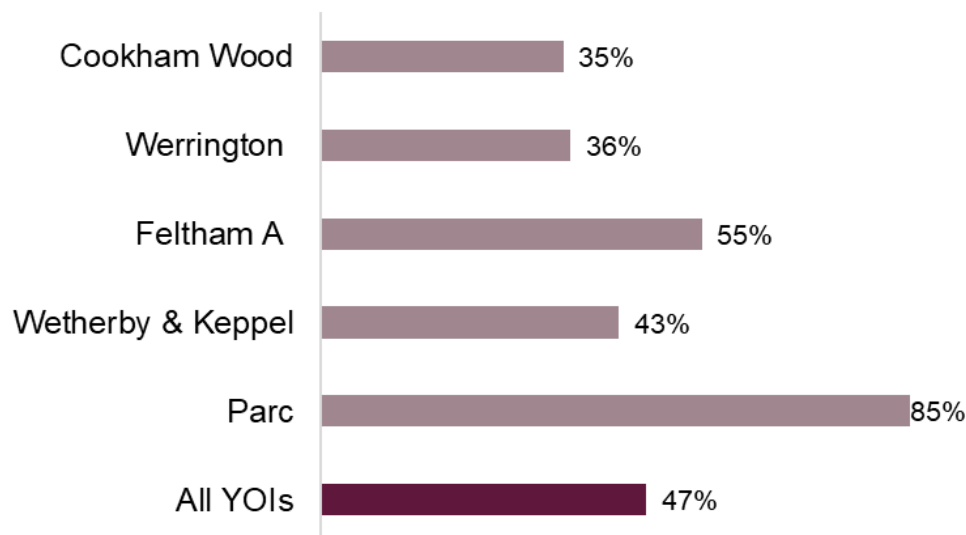
Ffigur 6: Mae plant sy'n dweud eu bod yn teimlo eu bod yn cael gofal gan staff yn fwy tebygol o siarad yn ffafriol am wobrwyon a chymhellion.
Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc yng Nghymru a Lloegr, 2024–25



Ffynhonnell: Arolwg carcharorion Carchardai EF

5.11 Yn y Parc roedd mwy o blant yn teimlo eu bod yn cael gofal ac roedd hyrwyddo ymddygiad positif yn fwy llwyddiannus.

Ffigur 7: Parc oedd â'r ganran uchaf o blant a oedd yn teimlo eu bod yn cael gofal gan staff.
Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc yng Nghymru a Lloegr, 2024–25



Ffynhonnell: Arolwg carcharorion Carchardai EF

Section 6 Yr effaith ar ofal

- 6.1 Ar lefel sylfaenol, roedd plant a staff yn teimlo bod darparu bwyd, diogelwch a chyfundrefn yn fath o ofal i blant yn y ddalfa. Mewn un achos a oedd bryder arbennig, dywedodd un plentyn yn Wetherby os nad oedd swyddogion yn taflu bwyd drwy'r drws ar y llawr bod hynny'n gwneud iddo deimlo ei fod yn cael gofal.
- 6.2 Cyfeiriodd plant a staff at swyddogion sydd â 'dyletswydd gofal', er bod plant weithiau yn yr achosion hyn yn teimlo bod staff y poeni am ofynion sylfaenol y swydd yn unig, yn hytrach na gofalu amdanynt fel unigolion. Dywedodd y plant bethau fel, 'tydyn nhw ddim yn malio llawer amdanom ni fel unigolion, maent yn poeni mwy am eu swydd' a 'mi fuasai rhai'n dweud pan fydd swyddog yn nôl papur toiled os oedd rhywun yn gofyn bod hynny'n dangos gofal, ond byddai eraill yn dweud mai dyna oedd disgwyl iddynt ei wneud'.
- 6.3 Roedd y rhan fwyaf, fodd bynnag, yn meddwl am ofal fel chwarae rôl fwy ystyrlon ym mywyd y plentyn. Soniodd y plant am swyddogion a oedd yn neilltuo amser iddynt, yn gofyn sut oeddent yn teimlo ac yn sylwi os oeddent yn cael diwrnod gwael. Roedd yn nodedig pan oedd plant yn sôn am ofal eu bod gan amlaf yn cyfeirio at staff nad oedd yn gweithio ar eu huned breswyl, fel staff ailsefydlu, Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a'r Glasoed (CAMHS), Barnardo's, seicolegwyr neu staff ychwanegol. Cyfeiriodd plant yn y Parc at eu swyddog CuSP, ond nid oedd hynny'n gyffredin yn y safleoedd eraill. Meddai un plentyn yn y Parc, wrth siarad am swyddogion rheng flaen:

'Yma, mi ydych yn cael y teimlad bod y bobl yma i ofalu amdano, ond yn [enw sefydliad arall] nid oeddent yn trafferthu rhyw lawer.'

- 6.4 Roedd ffordd y staff o gyfarch a siarad â'r plant yn cael ei weld fel rhywbeth pwysig. Yn yr holl Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc roedd staff yn cyfarch plant wrth eu henw cyntaf gan amlaf. Roedd plant yn gwerthfawrogi pan oedd staff yn defnyddio fersiynau talfyredig o'u henwau neu lisenwau; dywedodd un plentyn 'bod hynny'n gwneud y cysylltiad ychydig yn fwy clos'. Fodd bynnag, dywedodd ambell blentyn bod staff yn cam-ynganu eu henw drwy'r amser neu'n defnyddio'r fersiwn anghywir ohono. Dywedodd staff wrthym ei bod yn anodd cofio enwau'r holl blant a hwythau'n cael eu symud yn gyson i weithio ar unedau eraill.
- 6.5 Roedd cynnal iechyd meddwl y plant hefyd yn cael ei weld fel enghraifft o ddarparu gofal. Roedd un plentyn yn Wetherby a oedd wedi profi sawl profedigaeth yn teimlo eu bod yn cael gofal am fod staff yn cael sgysiau cefnogol ag ef yn rheolaidd, yn caniatáu mwy o amser allan o'i gell iddo ac wedi'i atgyfeirio at gymorth iechyd meddwl.

- 6.6 Roedd ymwybyddiaeth o fuddiannau'r plentyn, cyflawniad addysgol a bywyd teuluol hefyd yn hanfodol i deimladau plant o ofal. Fodd bynnag, nid oedd y rhan fwyaf o'r plant y buom yn siarad â hwy'n credu bod staff yn gwybod llawer amdanynt ar lefel bersonol. Ond, er clod i'r Parc, dywedodd plant fod staff yn cydweithio'n glos â theuluoedd ac yn siarad â hwy'n rheolaidd yn ystod ymweliadau. Yn Wetherby hefyd roedd enghreifftiau nodedig o staff yn aros ar ôl yn hwyr i gysylltu â theuluoedd plant, a dywedodd un plentyn, a oedd wedi dod yn rhiant tra'r oedd yn y Sefydliad Troseddwy'r Ifanc, fod staff wedi trefnu ymweliad preifat estynedig gyda theganau a gemau fel y gallant gwrdd â'u mab am y tro cyntaf. Fodd bynnag, ychydig yn unig o blant a ddywedodd eu bod yn adnabod swyddogion yn ddigon da i siarad am eu bywydau y tu allan i'r sefydliad, eu diddordebau personol neu eu gobeithion am y dyfodol.
- 6.7 Cyfeiriodd rhai staff at ofalu fel bod yn ffigur rhianta proffesiynol. Disgrifiodd un aelod o staff yn Werrington ymgymryd â rôl gwarcheidwad a dysgu sgiliau bywyd i blant fel sut i wneud eu gwelyau. Disgrifiodd eraill sut yr oeddent wedi cael sgysiau â'r plant y byddai eu mamau'n eu cael â hwy, fel cynnig cysur pan oedd perthynas yn chwalu. Cyfeiriodd rhai plant at ambell swyddog fel 'ail fam' ac yn dweud eu bod yn eu trin 'fel eu plant eu hunain', ond gan osod ffiniau a rheolau.
- 6.8 Roedd plant yn teimlo fwyaf clos at rai a oedd yn dangos empathi gwirioneddol tuag atynt ac yn rhoi cyngor gonest iddynt. Dywedodd y plant bethau fel: 'mae hi'n gofalu o ddifrif, mae hi'n deall yn iawn beth rwy'n mynd drwyddo' ac 'mae e yn dod o'r un cefndir â mi, Caribïaidd, ac mae'n deall y frwydr ac ati.'
- 6.9 Roedd effaith perthnasoedd gofalgarn yn ddwy-blyg mewn Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc. Dywedodd staff wrthym 'pan fydd y bois yn hapus, mae'r staff yn hapus', a dywedodd plant yn y Parc '[pan] fyddan nhw mor dda â hynny â chi mi ydych yn cofio'r parch hwnnw, a phan fyddant yn gofyn i chi fynd i'ch cell, mi ydych yn mynd'. Roedd llawer o enghreifftiau a gafwyd gan blant a staff yn yr holl Sefydliadau Troseddwy'r Ifanc o berthnasoedd ymddiriedus a oedd yn galluogi swyddogion i dawelu ymddygiad heriol, er enghraifft, ymladd, perswadio plant i ddod i lawr o uchder, neu helpu i atal hunanladdiad a hunan-niweidio.
- 6.10 Er hynny, roedd gwahaniaeth sylfaenol rhwng yr hyn roedd plant a staff yn ei ddweud wrthym sy'n meithrin ymddiried – digon o amser i ddod i adnabod ei gilydd, cysondeb staff a threfn ddyddiol a gallu dibynnu ar staff i ddatrys problemau i blant – a'r hyn a glywsom mewn gwirionedd. Yr her i'r system cyfiawnder ieuencid yw sut i ddylunio a rhedeg sefydliadau lle mae perthnasoedd positif, gofalgarn ac effeithiol rhwng staff rheng flaen a phlant yn cael eu cynnal, fel y gallant ddechrau gwneud iawn am y dechrau niweidiol mae llawer o blant wedi'i brofi a'u paratoi i fyw'n llwyddiannus yn y gymuned ar ôl iddynt gael eu rhyddhau.

Appendix I Methodoleg

Dechreuwyd casglu data ddydd Llun 2 Medi 2024 a gwnaed hynny mewn tri Sefydliad Troseddwy'r Ifanc sy'n cadw plant yng Nghymru a Lloegr.

Sefydliad Troseddwy'r Ifanc	Gweithredwr	Lleoliad
Y Parc	Preifat – G4S	Pen-y-bont ar Ogwr, De Cymru
Werrington	YCS	Stoke-on-Trent
Wetherby a Keppel	YCS	Gorllewin Swydd Efrog

Roedd dwy elfen allweddol ym mhob safle: dadansoddiad o ffeiliau achosion a gwaith maes ar y safle. Yn ogystal â data a gasglwyd i ddiben penodol yr adolygiad hwn roeddem hefyd yn defnyddio arolygon plant Carchardai EF. Mae rhagor o wybodaeth am yr arolygon hyn ar wefan Carchardai EF yn: [Detainee survey – HM Inspectorate of Prisons](#).

Dadansoddiad o ffeiliau achosion

Cafodd templed adolygu ffeiliau achosion ei ddatblygu i gasglu gwybodaeth allweddol ar sut yr oedd CuSP a phrosesau rheoli ymddygiad yn cael eu darparu i gael sampl cynrychioliadol o blant.

Ar 2 Medi 2024 dewiswyd hapsampl o achosion gan ymchwilyr Carchardai EF o restr poblogaeth P-NOMIS ar gyfer pob un o'r tri sefydliad. Defnyddiwyd fformwla ystadegol gyda chyfwng hyder o 95% a chyfeiliornad sampl o 7% i gyfrifo maint y sampl. Dyma leiafswm y sampl sydd ei angen i wneud yn siŵr bod y canfyddiadau'n gynrychioliadol o boblogaeth gyfan y sefydliadau. Mae'r tabl isod yn dangos sut yr oedd y sampl o 113 o achosion wedi'i ddosbarthu ymhlith y tri safle, ynghyd â phoblogaeth y safle ar 2 Medi 2024.

Sefydliad Troseddwy'r Ifanc	Poblogaeth ar 2 Medi 2024	Nifer yr achosion a adolygwyd
Y Parc	23	10
Werrington	93	40
Wetherby a Keppel	151	63

Casglwyd yr wybodaeth ganlynol o P-NOMIS a'r Fframwaith Cymhwysio Cyfiawnder Ieuencid (YJAF) o bob achos am y cyfnod rhwng 1 Mehefin a 31 Awst 2024:

- gwybodaeth gefndir, gan gynnwys gwybodaeth ddemograffig a dyddiadau allweddol fel dyddiad cyrraedd y sefydliad
- darparu CuSP, gan gynnwys nifer y sesiynau a ddarparwyd o fewn cyfnod penodedig, yn ogystal ag asesiadau o ansawdd y ddarpariaeth

- rheoli ymddygiad, gan gynnwys nifer y cofnodion positif a negyddol yn y cynllun cymhellion, pwy oedd wedi'u rhoi ac asesiad o'u hansawdd.

Cafodd y data a gasglwyd ei ddadansoddi, i ddangos ystod y ddarpariaeth rhwng y tri safle, yn ogystal â manylion am unrhyw arferion positif. Defnyddiwyd y dadansoddiad hwn drwy gydol yr adroddiad.

Gwaith maes ar y safle

Cynhaliwyd y gweithgarwch canlynol ym mhob un o'r tri safle ym mis Medi 2024:

- cyfweiliadau unigol â phlant
- cyfweiliadau unigol â swyddogion ac aelodau staff
- trafodaethau grŵp â swyddogion a rheolwyr dalfeydd.

Roedd y cyfweiliadau â phlant a swyddogion, a'r trafodaethau grŵp â swyddogion a staff eraill, yn ymdrin â'r meysydd canlynol:

- yr hyn sy'n gwneud swyddog da
- gofal a pharch gan swyddogion
- cyswllt a pherthnasoedd â swyddogion unedau
- darparu CuSP
- profiadau o reoli ymddygiad
- ymgysylltu â'r gyfundrefn.

Roedd methodoleg wedi'i led-strwythuro'n galluogi plant a staff i ddisgrifio eu profiadau yn eu geiriau eu hunain ac yn eu galluogi i ganolbwyntio ar y pynciau a oedd bwysicaf iddynt. Roedd y cyfwelwyr hefyd yn gallu gofyn cwestiynau dilynol i gael mwy o fanylion am brofiadau a phryderon penodol.

- **Cyfweiliadau â phlant.** Roedd y plant a oedd wedi'u cynnwys mewn cyfweiliadau un i un wedi'u dethol i wneud yn siŵr bod grŵp mor amrywiol â phosibl yn cael ei gynrychioli. Roedd darpar gyfranogwyr wedi'u hysbysu o ddiben yr adolygiad thematig ymlaen llaw ac fe'u gwahoddwyd i gymryd rhan mewn cyfweiliad. Cafodd rhestr wrth gefn ei llunio rhag ofn y byddai rhywun o'r detholiad gwreiddiol yn gwrthod cymryd rhan. Cynhaliwyd cyfanswm o 25 o gyfweiliadau rhwng y tri charchar.

Gyda chydysyniad y plant gwnaed recordiad sain o'r cyfweiliadau. Roedd cael recordiad sain llawn o'r cyfweiliad, yn hytrach na dibynnu ar nodiadau'r cyfwelydd, yn caniatáu dadansoddi mwy trylwyr, a chynnwys dyfyniadau gair am air drwy gydol yr adroddiad. Cafodd y recordiadau sain a'r nodiadau eu crynhoi i hwyluso dadansoddiad thematig, a chafodd dyfyniadau uniongyrchol hefyd eu cynnwys yn y crynodebau.

- **Cyfweiliadau unigol a grwpiau trafod â swyddogion.** Roedd cyfweiliadau a grwpiau trafod â staff yn canolbwyntio ar yr un meysydd â'r cyfweiliadau â phlant i allu triongli'r canfyddiadau, ac roeddent yn cynnwys cwestiynau am yr hyfforddiant roeddent wedi'i gael a'r cymorth a ddarparwyd gan reolwyr a gwasanaethau eraill i'w galluogi i gyflawni eu rôl. Cynhaliwyd cyfanswm o 12 cyfweiliad a grŵp trafod â staff yn y tri sefydliad.

Cynhaliwyd dadansoddiad thematig i ganfod themâu allweddol o'r rhyngweithiadau â phlant a staff. Ar gyfer y cyfweiliadau â phlant roedd pwyslais ar gadw llais y cyfranogwyr drwy gydol y broses ddadansoddi. Hefyd, defnyddiwyd dyfyniadau gair am air ac astudiaethau achos fel enghreifftiau o themâu ac i roi gwybodaeth fwy manwl am brofiadau penodol plant a staff.

Yn ogystal â'r cyfweiliadau a'r grwpiau trafod hyn cynhaliwyd y gweithgarwch canlynol ym mhob un o'r tri sefydliad:

- **Cyfarfodydd â rheolwyr**, gan gynnwys y llywodraethwyr, cyfarwyddwr ac uwch arweinyddion eraill i ddeall beth mae'r sefydliad yn ei gyfanrwydd yn ei wneud i helpu plant a staff.
- **Adolygu data a pholisïau allweddol**, gan gynnwys gwybodaeth am lefelau staffio a hyfforddiant, darparu CuSP a chyd-destunau eraill y sefydliad.
- **Arsylwi ar weithgarwch ar unedau**, gan gynnwys symudiadau ac amseroedd domestig a chymdeithasu.

Cafodd y canfyddiadau o'r holl ffynonellau data hyn, yn ogystal â dadansoddiad o ffeiliau achosion eu triongli i wneud ein canfyddiadau cyffredinol.

Cafodd yr adolygiad ei gynnal yn unol â'r [egwyddorion moesegol ar gyfer gweithgarwch ymchwil](#) Arolygiaeth Carchardai EF.

Bu'r arolygwyr yn rhoi sylw arbennig i lesiant y rhai yn y ddalfa y buom yn siarad â hwy, gan roi gwybod am unrhyw bryderon am ddiogelu i staff y carchar, ac a oeddent yn cydymffurfio â phrotocol diogelu plant yr Arolygiaeth, sydd ar gael yn: [How we inspect – HM Inspectorate of Prisons](#)

Appendix II Geirfa

Rheolwr y ddalfa

Y swyddog uchaf mewn lifrai mewn swyddfa, sy'n rheoli gweithgareddau, pobl ac adnoddau, a hynny'n aml ar draws sawl adran.

Cynllun cymorth yn y ddalfa (CuSP)

Proses cynllunio gofal ar gyfer plant a phobl ifanc yn y ddalfa, sydd wedi'i datblygu i'w helpu â'u hanghenion adsefydlu a'u cynlluniau ailsefydlu. Dylai swyddog penodol gael ei ddynodi i'r plentyn fel eu prif bwynt cyswllt drwy gydol eu hamser yn y ddalfa.

Fframwaith ar gyfer gofal integredig

Set o egwyddorion ac arferion gweithio arweiniol sydd â'r nod o wella ansawdd gofal a chanlyniadau i blant a phobl ifanc yn y ddalfa.

Cynllun cymhellion

Fe'i defnyddir i annog ymddygiad da, system o freintiau y gellir eu hennill neu eu colli'n ddibynnol ar ymddygiad.

Hierarchaeth anghenion Maslow

Damcaniaeth seicolegol sy'n cynnig bod cymhelliad pobl wedi'i seilio ar gyflawni hierarchaeth o bum angen sylfaenol: seicolegol, diogelwch, cariad a pherthyn, parch, a hunan wireddu.

Gweithiwr ailsefydlu

Yn gweithio'n uniongyrchol â'r person ifanc, eu teulu a gweithwyr proffesiynol eraill i sicrhau pontio esmwyth ac i roi sylw i unrhyw rwystrau rhag ailsefydlu'n llwyddiannus yn y gymuned.

Y Gwasanaeth leuenctid yn y Ddalfa

Mae hwn yn gyfrifol am redeg safleoedd (sector cyhoeddus) yn yr ystâd ddiogel ar gyfer plant a phobl ifanc 10–17 oed yng Nghymru a Lloegr.

Sefydliad troseddwy'r ifanc

Math o lety diogel lle gellir lleoli plant os ydynt yn y ddalfa. Mae sefydliadau troseddwy'r ifanc yn cadw bechgyn 15–17 oed.

Appendix III Cydnabod

Cynhaliwyd yr arolygiad thematig hwn gan:

Angus Jones, arweinydd y tîm

David Foot, arolygydd

Angela Johnson, arolygydd

Esra Sari, arolygydd

Alicia Grassom, ymchwilydd

Helen Ranns, ymchwilydd

Hoffem ddiolch i bawb a gymerodd ran, yn enwedig y plant a'r staff rheng flaen sy'n byw ac yn gweithio mewn sefydliadau troseddwyd ifanc.

Hawlfraint y Goron 2025

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored f3.0 ac eithrio pan nodir fel arall. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3 neu ysgrifennwch at Information Policy Team, The National Archives, Kew, London TW9 4DU, neu e-bostiwch psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth am hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan y deiliaid hawlfraint dan sylw.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau am y cyhoeddiad hwn atom yn at the address below or: hmiprisons.enquiries@hmiprisons.gsi.gov.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael i'w lawrlwytho yn: [Our reports – HM Inspectorate of Prisons \(justiceinspectors.gov.uk\)](https://justiceinspectors.gov.uk)

Argraffwyd a chyhoeddwyd gan:

HM Inspectorate of Prisons
3rd floor
10 South Colonnade
Canary Wharf
London
E14 4PU
England

Mae pob delwedd yn hawlfraint i Arolygiaeth Carchardai EF oni nodwyd yn wahanol.