



‘Pasio’r amser’: Adolygiad o ddarpariaeth gwaith a hyfforddiant mewn carchardai i oedolion

Adolygiad thematig gan Brif Arolygydd Carchardai EF

Hydref 2025



Cynnwys

Cyflwyniad	3
Pryderon	5
Adran 1 Cefndir yr adroddiad	6
Adran 2 Diwylliant ac arweinyddiaeth.....	12
Adran 3 Cynnig darpariaeth hyfforddiant o safon uchel.....	17
Adran 4 Dyrannu carcharorion i weithgarwch.....	29
Adran 5 Ymgysylltiad cyflogwyr yn y carchar	36
Adran 6 Cymorth cyn rhyddhau ac yn y gymuned.....	40
Atodiad I Methodoleg.....	47
Atodiad II Disgwyliadau.....	50
Atodiad III Rhestr o dermau	51
Cydnabyddiaethau	52

Cyflwyniad

Mae darllen yr adroddiad hwn ar ansawdd gwaith a hyfforddiant mewn carchardai yn ddigalon. Er ein bod wedi canfod rhywfaint o ddarpariaeth effeithiol gan staff ymroddedig a chreadigol, dim ond i leiafrif bach o garcharorion yr oedd ar gael. Yn rhy aml, nid oedd carcharorion a oedd yn gadael y carchar wedi ennill llawer o sgiliau a fyddai'n gwneud gwahaniaeth i'w helpu i osgoi aildroseddu.

Mae'r diffyg gweithgarwch pwrpasol digonol a ddarparwyd i garcharorion wedi bod yn feirniadaeth gan yr Arolygiaeth Carchardai ers ei sefydlu ym 1982, ond ers y pandemig mae pethau wedi gwaethygu hyd yn oed yn fwy. Er gwaethaf ymdrechion i ganolbwyntio o'r newydd ar weithgarwch pwrpasol, gwelwn fod carcharorion yn cael eu cloi yn eu celloedd am fwy o amser nag erioed. Mae cymdeithasu gyda'r nos, amser yn y gampfa a bwyta gyda'i gilydd, a oedd unwaith yn ddigwyddiadau cyffredin, wedi dod yn brin.

Yn ystod y tair blynedd diwethaf, mae ein sgoriau arolygu ar gyfer gweithgarwch pwrpasol wedi bod yn ofnadwy; mae 94 o'r 104 o garchardai caeedig rydym wedi'u harolygu wedi cael sgôr 'gwael' neu 'ddim yn ddigon da'. Dim ond mewn carchardai agored rydym yn gweld carcharorion yn rheolaidd yn cyfranogi yn y mathau o hyfforddiant neu addysg a fydd yn eu helpu i adsefydlu'n llwyddiannus pan gânt eu rhyddhau.

Mae'r adroddiad hwn yn dangos nad oes digon o fannau gweithgarwch ar gyfer y boblogaeth mewn llawer o garchardai. Mae hyn wedi cael ei waethygu gan orlenwi a methiant y gwasanaeth carchardai i gynnal adeiladau sy'n aml yn dadfeilio neu, mewn rhai achosion, ddim yn cael eu defnyddio.

Hyd yn oed lle mae digon o leoedd, mae presenoldeb yn ddifrifol. Yn y carchardai y buom yn ymweld â nhw ar gyfer yr adroddiad thematig hwn, roedd ar gyfartaledd yn 67% - lefel a fyddai'n cau unrhyw ysgol neu goleg. Mae cwtogi ar drefn, cyfnodau clo oherwydd rhesymau diogelwch neu ddifaterwch ymysg staff a charcharorion yn golygu nad yw llawer o garcharorion yn mynd i'r gweithgareddau a ddyrannwyd iddynt, neu'n cyrraedd mor hwyr fel nad yw'n werth mynd iddynt o gwbl.

I hyfforddwyr ac athrawon, mae presenoldeb isel yn dormalonnus iawn, a gall peidio â gwybod pwy, os unrhyw un, sydd am fod yn bresennol yn esbonio'n rhannol pam mae recriwtio neu gadw'r staff hyn mor anodd. Dim ond llond llaw o garcharorion sydd mewn llawer o'r gweithdai neu'r ystafelloedd dosbarth rwy'n ymweld â nhw wrth arolygu, ac yn aml mae'n ymddangos eu bod yn yfed te neu'n chwarae cardiau yn hytrach na gweithio.

Nid yw'r diwrnod gwaith mewn carchardai yn ddim byd tebyg i hynny ar y tu allan, gyda hyd yn oed gweithwyr amser llawn yn aml yn treulio dim mwy na phum awr oddi ar yr adain. Mae llawer yn cael eu tangyflogi mewn gwaith adain nad oes fawr o gysylltiad rhyngddo ag unrhyw waith yn y gymuned. Mae gan y gwasanaeth carchardai ddiffiniad chwerthinllyd o weithgarwch amser llawn a rhan-amser, sy'n golygu ein bod, mewn carchardai, yn ymweld â charcharor sy'n gweithio am gyn lleied â 18 awr yr wythnos, sy'n cael ei ystyried yn waith

amser llawn. Rhan o'r rheswm dros bresenoldeb gwael yw nad yw carcharorion yn cael eu cymell gan y lleoliadau gwaith na'r cyrsiau sydd ar gael, neu nad ydynt yn cael eu dyrannu i weithgareddau a fydd yn dysgu'r sgiliau iddynt neu'n eu helpu i ennill y cymwysterau sydd eu hangen arnynt mewn gwirionedd.

Roedd y mentrau cadarnhaol a welsom, fel cyrsiau hyfforddi sy'n uniongyrchol gysylltiedig â chyfleoedd cyflogaeth, yn gyfyngedig o ran cwrdd, ac mewn safleoedd eraill roeddem wedi ymweld â nhw, roedd ansicrwydd ynghylch cyllid wedi arwain at gau cyrsiau gwerthfawr. Heb fuddsoddiad digonol, ychydig iawn o allu fydd gan arweinwyr carchardai i gael effaith ystyrlon ar ragolygon carcharorion ar ôl iddynt gael eu rhyddhau.

Mae gan y gwasanaeth carchardai ddyletswydd i ddiogelu'r cyhoedd drwy gadw'r rhai y mae'r llysoedd wedi'u hanfon i garchar dan glo, ond mae rhwymedigaeth hefyd i ddiogelu'r cyhoedd drwy wneud carcharorion yn llai tebygol o aildroseddu pan gânt eu rhyddhau. Mae'r adroddiad hwn yn dangos methiant ein carchardai i gyflawni'r cyfrifoldeb hwn. Gyda dwy ran o dair o garcharorion heb fod mewn gwaith neu hyfforddiant chwe mis ar ôl cael eu rhyddhau, nid oes fawr o amheuaeth bod llawer wedi gadael y carchar ac wedi dychwelyd i droseddu, gan achosi anrhefn yn eu cymunedau a chreu mwy o ddioddefwyr troseddau.

Mae gormod o garcharorion yn treulio eu hamser yn y carchar yn gorwedd ar eu gwelyau yn gwyllo teledu yn ystod y dydd, yn aml dan ddylanwad cyffuriau. Nes bydd arweinwyr yn y gwasanaeth carchardai'n cymryd darpariaeth addysg a hyfforddiant o safon uchel yn fwy difrifol, mae'n anodd gweld sut y gellir gostwng cyfraddau aildroseddu difrifol o uchel.

Charlie Taylor

Prif Arolygydd Carchardai
Medi 2025

Pryderon

1. **Nid oedd gan lawer o garchardai ddigon o fannau gweithgarwch ar gyfer eu poblogaethau.** Dim ond yn rhan-amser neu mewn rolau adain y gallai'r rhan fwyaf o garcharorion weithio, ac ar draws y safleoedd y buom yn ymweld â nhw, roedd tua un rhan o bump yn ddi-waith.
2. **Nid oedd carchardai bob amser yn gwneud digon i annog neu alluogi presenoldeb yn y gwaith.** Roedd peidio â datgloi carcharorion ar amser yn effeithio ar oriau gwaith, ac nid oedd staff yr adain bob amser yn annog carcharorion i gymryd rhan.
3. **Dim ond ar gyfer niferoedd bach yr oedd hyfforddiant a chymorth cyflogaeth o ansawdd uchel ar gael i garcharorion a oedd ar fin cael eu rhyddhau.** Roedd y cyllid yn rhy gyfyngedig o ganlyniad i bwysau cenedlaethol, ac roedd ansicrwydd ynghylch cyllidebau'r System Prynu Deinamig wedi effeithio ar y ddarpariaeth mewn rhai safleoedd.
4. **Roedd y prosesau cynefino'n anghyson, ac nid oedd carcharorion yn ymwybodol o'r cyfleoedd a oedd ar gael.** Yn aml nid oedd carcharorion yn ymwybodol o hyfforddiant galwedigaethol na chyfleoedd gwaith, ac nid yn deall sut y byddai'r gwaith yr oeddent yn ei wneud o fudd iddynt.
5. **Roedd diwrnodau gwaith yn rhy fyr i efelychu amodau yn y gymuned.** Roedd carcharorion mewn rolau amser llawn yn aml yn gweithio tua phum awr neu lai y dydd yn unig, ac nid oedd contractau addysg a hyfforddiant yn cynnwys darpariaeth ar brynhawniau Gwener.
6. **Ychydig iawn o weithdai oedd yn cynnig cymwysterau ystyrlon a chyfleoedd datblygu i garcharorion.** Roedd llyfrynnau 'Cynnydd mewn gwaith' yn cael eu defnyddio'n anghyson, ac nid oedd staff a charcharorion yn gweld eu gwerth.
7. **Nid oedd y system i ddyrannu carcharorion i gyrsiau addysg neu hyfforddiant addas yn effeithiol.** Nid oedd llawer yn ystyried gwybodaeth a gasglwyd yn ystod sesiynau cynefino carcharorion. Ni ddefnyddiwyd data'n effeithiol i fonitro anghymesuredd posibl ymysg y rheini a oedd yn manteisio ar gyfleoedd.
8. **Nid oedd digon yn cael ei wneud i ddod o hyd i lwybrau hyfyw i gyflogaeth ar gyfer carcharorion a gafwyd yn euog o droseddau rhywiol.** Roedd arweinwyr carchardai'n cydnabod nad oedd digon o ddarpariaeth ar gyfer y dynion hyn.
9. **Roedd ymgysylltiad cyflogwyr mewn carchardai yn gyfyngedig.** Disgrifiodd cyflogwyr garchardai fel amgylcheddau heriol i weithredu'n effeithiol ynddynt.
10. **Nid oedd camau rhyddhau carcharorion ar drwydded dros dro'n cael eu defnyddio ddigon.** Ychydig o safleoedd y buom yn ymweld â nhw oedd yn eu defnyddio i roi cyfle i garcharorion weithio yn y gymuned.

Adran 1 Cefndir yr adroddiad

- 1.1 Mae addysg, hyfforddiant a gwaith yn helpu i baratoi carcharorion ar gyfer cael eu rhyddhau, gan ddarparu sylfaen ar gyfer dod o hyd i waith a lleihau'r risg y byddant yn aildroseddu.¹ Dylai darpariaeth dda o addysg a hyfforddiant arwain at lai o unigolion yn cael eu hanfon i'r carchar gan arbed arian i'r trethdalwr a lleihau'r pwysau ar ystâd carchardai sydd eisoes yn orlawn. Dylai hefyd chwarae rhan allweddol yn y gwaith o greu amgylcheddau diogel a phwrrpasol, gan leddfu difflastod a rhwystredigaeth a all arwain at ymddygiad gwael a defnyddio cyffuriau.
- 1.2 Ac eto yn 2016, canfu [Adolygiad Coates](#) o addysg mewn carchardai fod cydnabod pwysigrwydd addysg mewn carchardai wedi lleihau. Argymhellodd amrywiaeth o fesurau, gan gynnwys mwy o ffocws ar anghenion unigol, mwy o hyblygrwydd o ran sut yr ariennir addysg mewn carchardai, a blaenoriaethu'r gwaith o ddatblygu llwybrau i waith ar ôl rhyddhau drwy ymgysylltiad cyflogwyr mewn carchardai.
- 1.3 Roedd [Strategaeth Addysg a Chyflogaeth](#) 2018 a [Phapur Gwyn Strategaeth Carchardai](#) 2021 yn ceisio mynd i'r afael â llawer o'r materion a godwyd gan Adolygiad Coates, ond mae'r cynnydd wedi bod yn gyfyngedig iawn.

Mentrau i wella darpariaeth

- 1.4 Nod sefydlu'r [Rhwydwaith Dyfodol Newydd](#) yn 2019 a chyflwyno [Byrddau Cyngori ar Gyflogaeth](#) wedi hynny yn 2022 oedd dod â mwy o gyflogwyr i garchardai i helpu carcharorion gael gwaith ar ôl cael eu rhyddhau. Mae [fframwaith polisi Cyflogaeth ar ôl Rhyddhau](#) HMPPS (2024) yn nodi gofynion y staff allweddol dan sylw, gan gynnwys y Rhwydwaith Dyfodol Newydd, Arweinwyr Cyflogaeth mewn Carchardai, Hybiau Cyflogaeth, Gweinyddwyr ID a Bancio, a Byrddau Cyngori ar Gyflogaeth. Cyhoeddwyd Cyngorau Cyflogaeth rhanbarthol newydd yn 2025, gan ehangu'r model Byrddau Cyngori ar Gyflogaeth i'r Gwasanaeth Prawf a throeddwyd sy'n bwrw eu dedfrydau yn y gymuned. Cyflwynwyd swyddi newydd Pennaeth Addysg, Sgiliau a Gwaith a Rheolwr Cymorth Niwroamrywiaeth hefyd dros y blynyddoedd diwethaf, i helpu i deilwra'r ddarpariaeth i anghenion lleol ac unigol.
- 1.5 Roedd cyflwyno'r System Prynu Deinamig (DPS) yn 2018 yn rhoi cronfa fach o gyllid hyblyg i lywodraethwyr carchardai gaffael cyrsiau neu raglenni tymor byr wedi'u targedu at anghenion eu carcharorion. Mae [Rhaglen Sgiliau'r Dyfodol](#), a lansiwyd yn 2023, yn cynnig cyrsiau hyfforddi byr sy'n benodol i sector, sy'n gysylltiedig ag ymrwymïadau swyddi mewn grŵp dethol o garchardai, yn ogystal ag Academiâu CEF,

¹ HMPPS/Sheffield Hallam - 'Gwerthusiad o ddysgu carcharorion' 2018, Y Weinyddiaeth Gyfiawnder a'r Adran Addysg - 'Archwilio canlyniadau dysgwyr sy'n garcharorion' 2018.

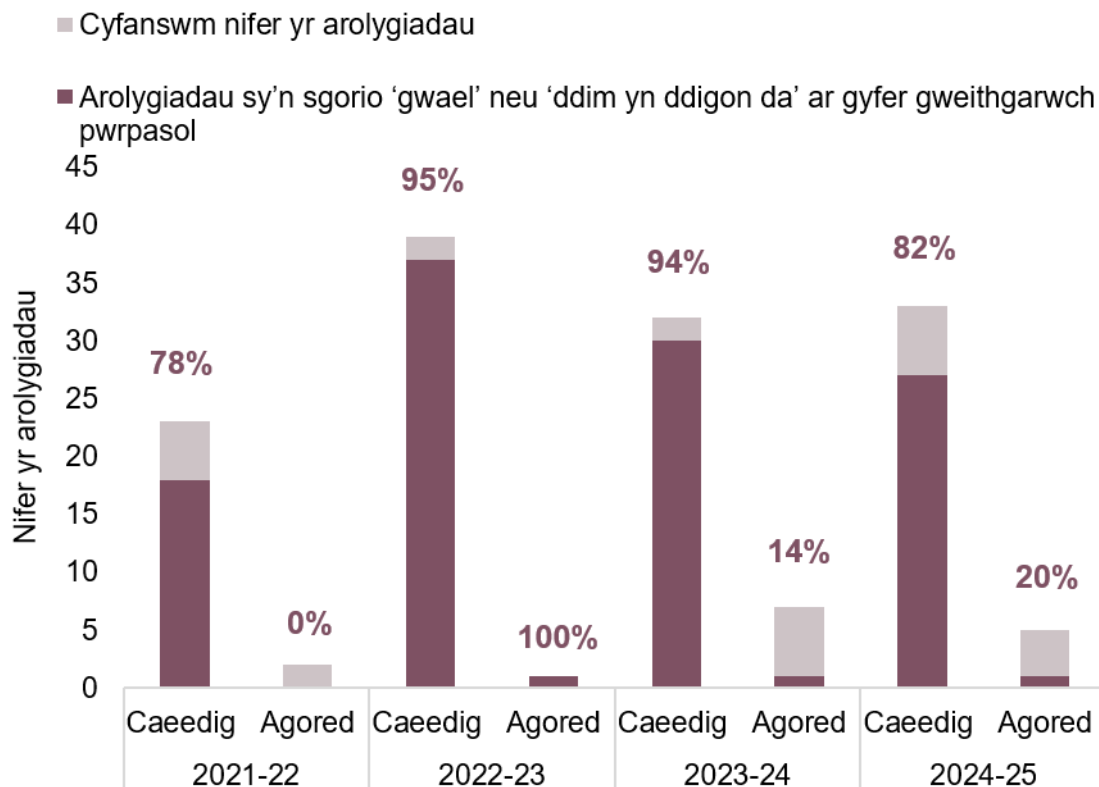
sydd â'r nod o ddarparu mannau hyfforddi mewn carchardai sy'n cael eu cynnal a'u brandio gan gyflogwyr.

- 1.6 Mae newidiadau i reolau datgelu yn 2023 yn golygu bod mwy o euogfarnau bellach yn cael eu hystyried yn rhai sydd 'wedi'u disbyddu' yn gynharach (ac felly ddim yn cael eu datgelu gan unigolyn i gyflogwr), gan leihau rhai o'r rhwystrau sy'n wynebu cyn-droseddwyr sy'n chwilio am waith. Roedd [Papur Gwyn Cael Prydain i Weithio](#) (Tachwedd 2024) yn cydnabod bod pobl ag euogfarnau yn dal i allu wynebu rhwystrau sylweddol wrth gael gwaith. Roedd yn ymrwmo i edrych ar sut y gallai cyflogwyr gael cefnogaeth a'u hannog i gyflogi pobl ag euogfarnau.

Ansawdd y gweithgareddau a'r ymgysylltu

- 1.7 Er gwaethaf mentrau amrywiol a disgwyliadau clir, mae argaeledd ac ansawdd y ddarpariaeth ar draws ystâd y carchardai yn dal yn wael. Er bod enghreifftiau o gyrsiau a chyfleoedd gwaith da mewn rhai carchardai, yn aml gwelwn fod y rhain yn gyfyngedig o ran cwrpas ac nid yn cael eu defnyddio'n ddigonol, gyda gweithdai'n wag neu ddim ond yn cynnwys llond llaw o ddynion neu fenywod.
- 1.8 Rydym yn arolygu gweithgarwch pwrpasol gydag Estyn yng Nghymru ac Ofsted yn Lloegr. Er ein bod yn canolbwyntio'n bennaf ar faint o amser mae carcharorion yn ei dreulio allan o'u celloedd, mae Estyn ac Ofsted yn arolygu darpariaeth ac ansawdd gweithgarwch addysg, sgiliau a gwaith. Yn 2024/25, fe wnaethom gyhoeddi 38 o adroddiadau arolygu ar garchardai i ddynion a menywod sy'n oedolion, ac aseswyd bod 28 ohonynt yn 'wael' neu 'ddim yn ddigon da' yn gyffredinol ar gyfer gweithgarwch pwrpasol. Roedd Ofsted o'r farn bod 26 o'r carchardai yn 'annigonol' neu 'angen gwella' gyda gweithgarwch addysg, sgiliau a gwaith. Mae Ffigur 1 yn dangos sut, dros y pedair blynedd diwethaf, mae carchardai agored wedi cael sgoriau gweithgarwch pwrpasol gwell na carchardai caeedig.

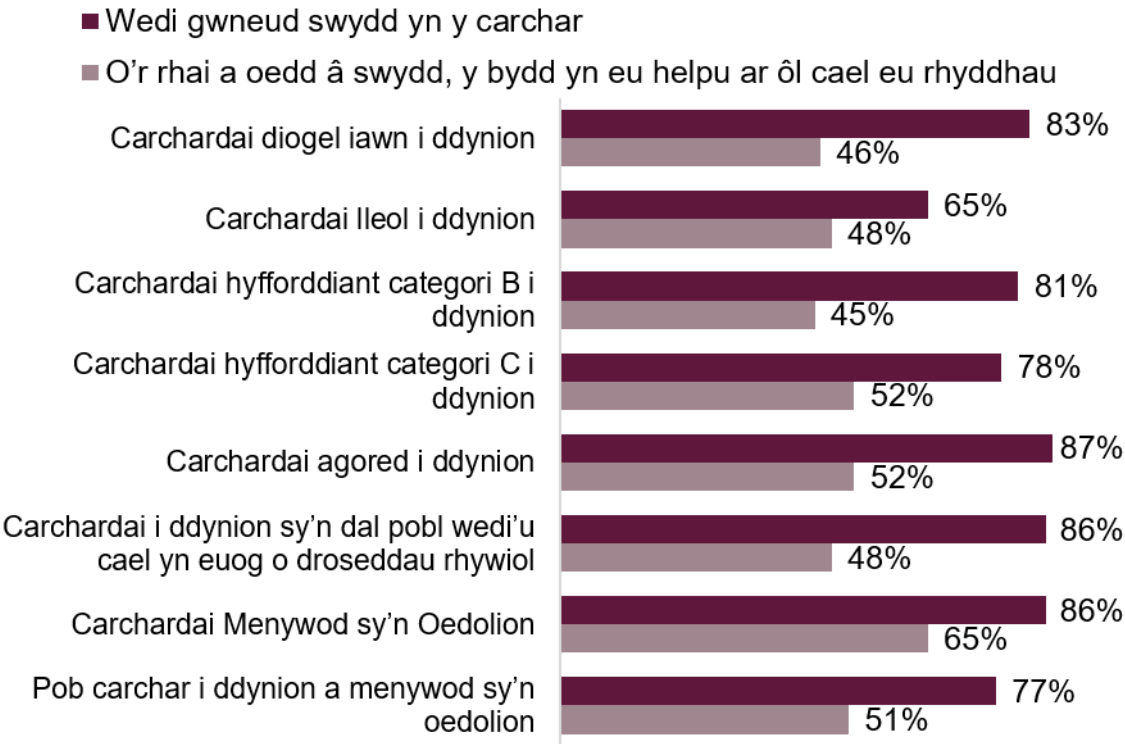
Ffigur 1: Mae cyfran yr arolygiadau a arweiniodd at ddyfarniadau gweithgarwch pwrpasol 'gwael' neu 'ddim yn ddigon da' yn is ar gyfer carchardai agored
Carchardai oedolion yng Nghymru a Lloegr



Ffynhonnell: Adroddiadau Blynnyddol Arolygiaeth Carchardai EF

- 1.9 Mae cymryd rhan mewn gweithgarwch pwrpasol (gwaith, hyfforddiant a/neu addysg) yn amrywio'n fawr rhwng carchardai. Roedd canran y carcharorion mewn gweithgarwch pwrpasol rhan-amser ar y lleiaf yn amrywio o tua thraean yn Isis, carchar hyfforddi categori C, i bron i 100% mewn rhai carchardai agored.
- 1.10 Yn ein canlyniadau cyfanredol o arolygon carcharorion a gyhoeddwyd yn 2024-25, dywedodd 77% o garcharorion eu bod wedi cael swydd yn y carchar, gyda 51% ohonynt yn dweud eu bod yn meddwl y byddai'n eu helpu pan gawsant eu rhyddhau (gweler Ffigur 2). Roedd y ffigurau hyn yn weddol gyson rhwng gwahanol fathau o garchardai, er mai dim ond 65% o garcharorion mewn carchardai lleol i ddynion a ddywedodd eu bod wedi cael swydd yn y carchar. Y gyfran uchaf o garcharorion a ddywedodd eu bod wedi gwneud swydd a fyddai'n eu helpu ar ôl cael eu rhyddhau oedd 65% mewn carchardai i fenywod.

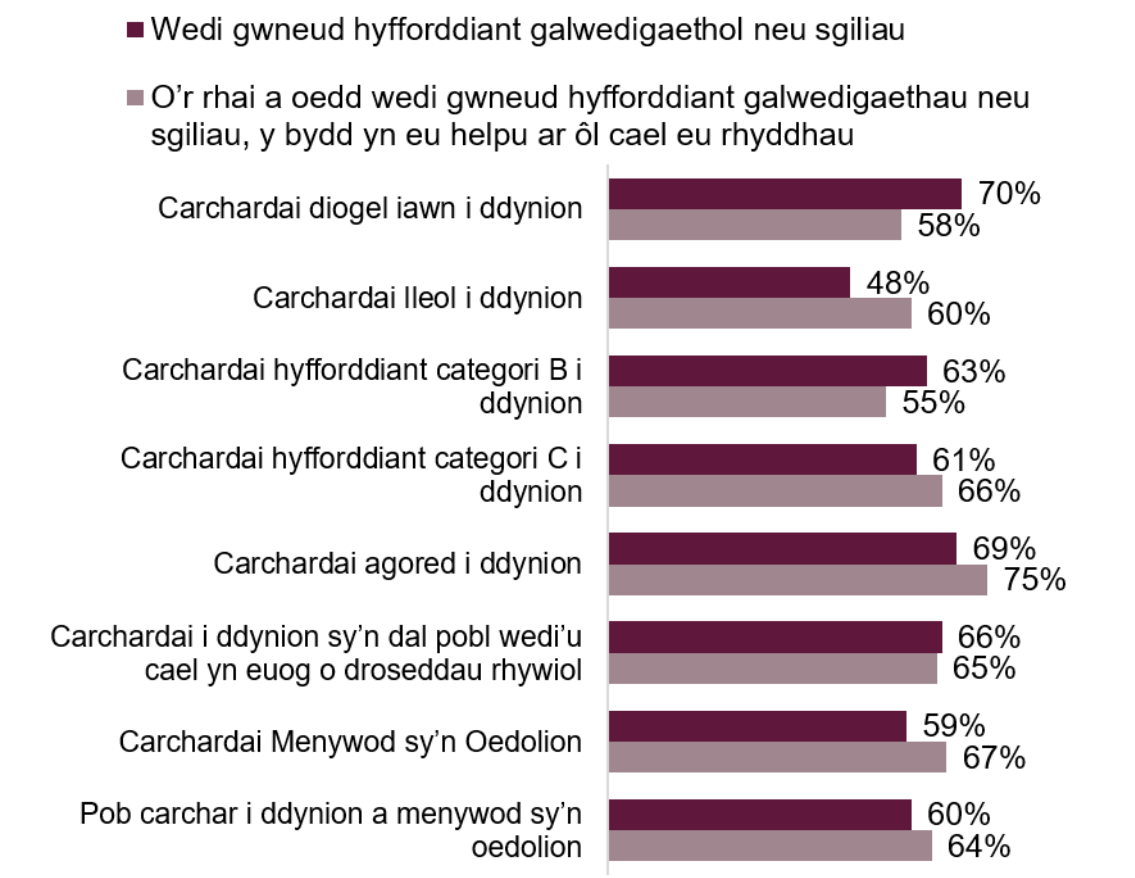
Ffigur 2: Roedd cyfran y carcharorion a oedd wedi cael swydd yn y carchar a ddywedodd y byddai'n eu helpu ar ôl cael eu rhyddhau ar ei isaf mewn carchardai hyfforddi categori B i ddynion
 Carchardai dynion a menywod Cymru a Lloegr, 2024-25



Ffynhonnell: Arolygon unigolion sy'n cael eu cadw'n gaeth Arolygiaeth Carchardai EF

- 1.11 Dywedodd chwe deg y cant o'r carcharorion a arolygwyd eu bod wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant galwedigaethol neu sgiliau yn y carchar, gydag oddeutu dwy ran o dair o'r rhain yn dweud eu bod yn meddwl y byddai'n eu helpu wrth gael eu rhyddhau (gweler Ffigur 3).
- 1.12 Roedd barn carcharorion ynghylch a fyddai hyfforddiant sgiliau yn ddefnyddiol ar ôl cael eu rhyddhau yn amrywio o 75% mewn carchardai agored, i 58% mewn carchardai diogelwch uchel a 55% mewn carchardai hyfforddi categori B, lle'r oedd carcharorion fel arfer ymhellach o'u dyddiad rhyddhau.

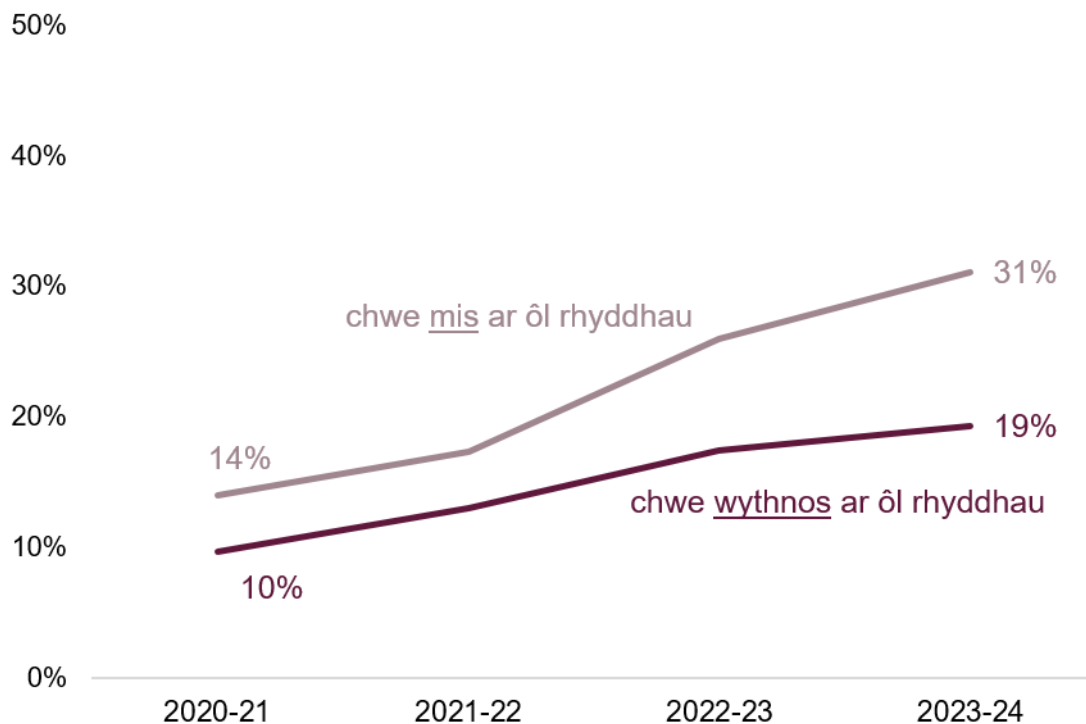
Ffigur 3: Carcharorion mewn carchardai agored i ddynion oedd fwyaf tebygol o ddweud y byddai cymryd rhan mewn hyfforddiant galwedigaethol neu sgiliau yn y carchar yn eu helpu ar ôl cael eu rhyddhau
 Carchardai dynion a menywod Cymru a Lloegr, 2024-25



Ffynhonnell: Arolygon unigolion sy'n cael eu cadw'n gaeth Arolygiaeth Carchardai EF

1.13 Yn ôl ffigurau a gyhoeddwyd yn 2024, roedd tua un o bob pum person a adawodd y carchar mewn cyflogaeth chwe wythnos ar ôl eu rhyddhau, ac ychydig o dan un o bob tri ar ôl chwe mis (gweler Ffigur 4). Er bod y ffigurau hyn wedi bod yn codi'n raddol ers codi cyfyngiadau COVID-19, maen nhw'n dal yn rhy isel, yn enwedig gyda'r prinder llafur sy'n effeithio ar lawer o sectorau ledled y wlad. Fodd bynnag, nid yw'r data hwn yn cyflwyno darlun cyflawn o garcharorion a ryddhawyd rhwng y dyddiadau hyn gan nad yw'n cynnwys y rhai a gedwir ar remand neu'r rhai nad ydynt bellach yn destun goruchwyliaeth prawf ar ôl eu rhyddhau, sy'n gyfran sylweddol o'r rhai a ryddhawyd.

Ffigur 4: Cynnydd yng nghanran y rhai sy'n gadael carchar sydd mewn cyflogaeth chwe wythnos a chwe mis ar ôl cael eu rhyddhau
Cymru a Lloegr



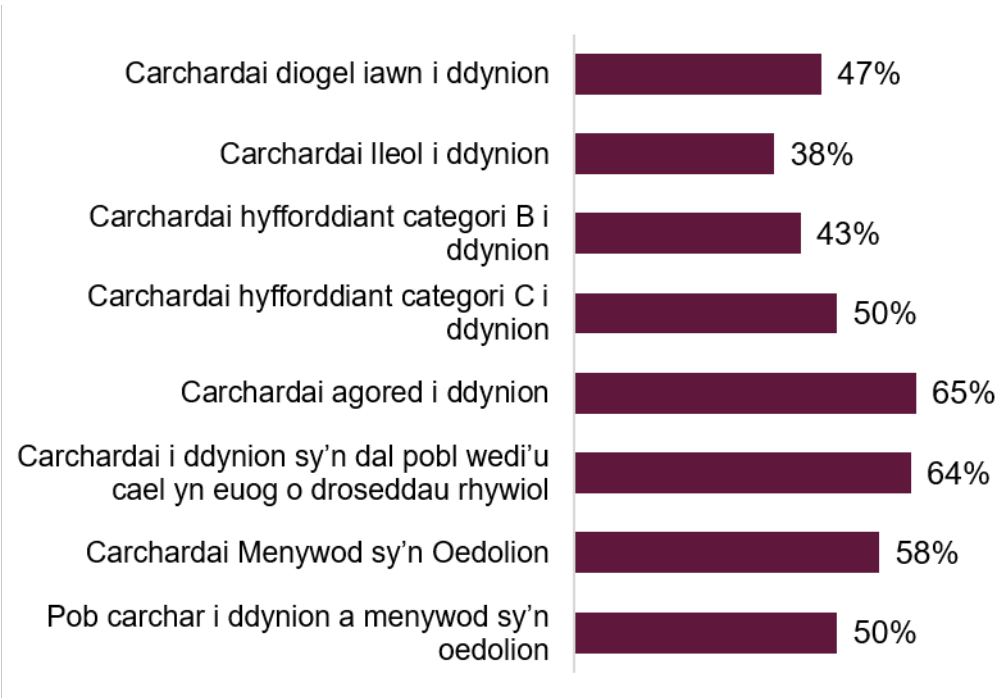
Ffynhonnell: Y Weinyddiaeth Gyfiawnder, Canlyniadau Cyflogaeth Troseddwyr, diweddariad i fis Mawrth 2024. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/offender-employment-outcomes-update-to-march-2024>

Adran 2 Diwylliant ac arweinyddiaeth

2.1 Mae gweithgarwch pwrpasol yn un o’n profion allweddol ar gyfer carchar iach, ac mae’n adnodd hanfodol ar gyfer lleihau aildroseddu, diogelu’r cyhoedd, a darparu amgylchedd adsefydlu diogel i garcharorion. Mae gan arweinwyr a staff ar bob lefel rôl bwysig i’w chwarae o ran ei flaenoriaethu, datblygu cyfleoedd gwaith a hyfforddiant a sicrhau presenoldeb cyson.

Ffigur 5: Carcharorion mewn carchardai agored i ddynion oedd fwyaf tebygol o ddweud bod staff yn eu hannog i fynychu gweithgareddau

Carchardai dynion a menywod Cymru a Lloegr, 2024-25



Ffynhonnell: Arolygon unigolion sy’n cael eu cadw’n gaeth Arolygiaeth Carchardai EF

2.2 Fodd bynnag, yn ystod ein harolygiadau, mae carcharorion yn aml yn dweud wrthym fod diffyg gweithgarwch, diflastod ac ymdeimlad o anobaith yn gyfranwyr allweddol at ddefnyddio cyffuriau anghyfreithlon, dyled, trais a hunan-niweidio.

Pwysau ar leoliadau gwaith a hyfforddiant

2.3 Roedd llawer o’r carchardai y buom yn ymweld â nhw ar gyfer yr adolygiad thematig hwn yn ei chael hi’n anodd darparu digon o fannau gweithgarwch amser llawn, naill ai oherwydd diffyg lle mewn gweithdai neu ddiffyg hyfforddwyr. Yn aml, roedd lleoedd amser llawn yn cael eu rhannu’n ddwy swydd ran-amser i alluogi mwy o garcharorion i gymryd rhan (gweler paragraff 3.22).

2.4 Mewn rhai safleoedd, canfu ein gwiriadau o’r gofrestr fod cyfran fawr o garcharorion wedi’u cloi yn eu celloedd yn ystod y diwrnod gwaith.

Roedd data lleol mewn rhai carchardai hyfforddi yn dangos bod nifer sylweddol yn ddi-waith, gan gynnwys tua un rhan o bump yn The Mount a'r Parc, chwarter yn Berwyn a 30% yn Guys Marsh. Yn y rhan fwyaf o'r safleoedd hyn, dim ond tua dwy awr allan o'u celloedd y gallai carcharorion di-waith ddisgwyl eu treulio bob dydd yn gwneud ymarfer corff yn yr awyr agored a gweithgareddau domestig.

- 2.5 Roedd seilwaith sy'n dirywio hefyd yn her mewn rhai carchardai. Roedd methiannau offer a gweithdai'n mynd yn hen wedi arwain at gau o bryd i'w gilydd a oedd yn amharu ar amserlenni gwaith, fel yn Ranby, lle bu nifer o fethiannau ar draws nifer o weithdai. Mynegodd staff rwystredigaeth yn aml ynghylch yr amser a gymerwyd i ddatrys y problemau hyn.
- 2.6 Mae niferoedd uwch o garcharorion mewn safleoedd gorlawn yn rhoi pwysau ychwanegol ar fannau gweithgarwch, ac mewn rhai o'r carchardai y buom yn ymweld â nhw, fel Berwyn, The Mount a Styal, roedd poblogaethau'n newid yn golygu bod staff yn gweithio gyda niferoedd cynyddol ar ddedfrydau byr neu remand. Oherwydd mai nod cwricwla oedd diwallu anghenion poblogaeth tymor hwy, roedd gallu rheolwyr i gynnig addysg, hyfforddiant a gwaith priodol yn gyfyngedig.

Cael carcharorion i addysg a hyfforddiant

- 2.7 Disgrifiodd carcharorion yn rhai o'r safleoedd y buom yn ymweld â nhw ansicrwydd ynghylch a fyddent yn cael eu datgloi, ac yn colli rhannau sylweddol o'u diwrnodau gwaith yn rheolaidd o ganlyniad i oedi wrth gael eu caniatáu oddi ar eu hadenydd oherwydd digwyddiadau, rhedeg yn hwyr gyda gwiriadau cofrestr neu anawsterau wrth gasglu carcharorion i'w symud. Mewn dau sefydliad ar wahân, dywedodd carcharorion wrthym a oedd wedi cofrestru i fynd i 'ffeiriau swyddi', gyda chyflogwyr yn dod i'r carchar, eu bod wedi eu methu oherwydd nad oeddent wedi'u datgloi mewn pryd gan staff ar eu hadeiniau.

"Felly, fe wnes i gais am [ffair swyddi] ac roedden nhw fel 'ie, fe wnawn ni gadw lle i ti. Rwyd ti yn y ffenestr i gael mynd allan, felly mi alli di ddod.' Mi oedden nhw'n dweud bod te, coffi, beth bynnag. Felly roedd wedi'i gadw ar yr amserlen, ond yna ar y diwrnod wnes i ddim cael fy natgloi! Nes i golli'r digwyddiad."

Carcharor yn CEF Berwyn

- 2.8 Ar draws y safleoedd yr ymwelwyd â nhw, dim ond 67% oedd yn bresennol mewn gweithgareddau ar gyfartaledd. Dywedodd carcharorion wrthym nad oedd gan staff yr amser na'r diddordeb yn aml i ganfod a oeddent yn cymryd rhan mewn gweithgareddau, ac nad oeddent yn gwneud llawer i'w hannog nac argymell cyfleoedd. Roedd staff yn aml yn delio â blaenoriaethau a oedd yn cystadlu â'i gilydd, a oedd yn creu heriau a ddaeth yn mater o drefn wrth ddatgloi carcharorion, ac roedd hyn yn cyfyngu ar gyfleoedd i gael ymgysylltiad ystyrlon rhwng staff a carcharorion.

“Y staff ar fy adain i, maen nhw’n cael eu gorweithio. Mae gormod o bobl yn gofyn iddyn nhw am ormod o bethau. Maen nhw’n cael eu llethu... Mae’n ormod iddyn nhw, mae mil o ddynion yn gofyn am bethau... Ac mae’n gas gen i swnian a gofyn am bethau.”

Carcharor yn CEF Y Parc

- 2.9 Dywedodd rheolwyr mewn rhai safleoedd nad oedd staff preswyl yn cydnabod pwysigrwydd eu rôl o ran sicrhau bod carcharorion yn mynychu gweithgareddau’n gyson ac yn brydlon. Mewn carchardai eraill, fel Lowdham Grange, roedd prinder staff mynych yn effeithio ar eu gallu i symud carcharorion yn brydlon a darparu trefn ddyddiol gyson.
- 2.10 Yn ein harolygon o garcharorion ar draws y safleoedd y buom yn ymweld â nhw, dim ond 48% ddywedodd wrthym fod staff yr adain yn eu hannog i fynychu addysg, hyfforddiant a gwaith. Dim ond 28% oedd hyn yn Lowdham Grange.

“Pe byddet ti’n hogyn swil, distaw, mi fyddet tu ôl i dy ddrws drwy’r dydd. Does neb yn dod ac yn dweud ‘edrycha’, dyma beth alli di ei wneud, mi alli di fynd ar y cwrs yma, mi alli di fynd ar y cwrs yna’...”

Carcharor yn CEF Caerwynt

- 2.11 Yn The Mount a Styal, fodd bynnag, gwelsom rai enghreifftiau o berthnasoedd cadarnhaol rhwng staff a charcharorion, a oedd yn helpu i annog carcharorion i gyfranogi mewn gweithgaredd. Yn Foston Hall, dywedodd 72% o’r carcharorion a arolygwyd fod staff yr adain yn eu hannog i fynychu gwaith neu addysg.
- 2.12 Yn Ranby, roedd Rheolwr Caethiwo penodedig ar gyfer gweithgareddau yn gyfrifol am fynd ar drywydd absenoldebau annerbyniol mewn gweithgareddau. Adolygodd y carchar hefyd amseroedd ei gampfa a rhoi meddyginiaeth i osgoi gwrthdaro â gwaith neu addysg, fel nad oedd yn rhaid i garcharorion ddewis rhyngddynt.
- 2.13 Roedd cyflwyno swyddi Pennaeth Addysg, Sgiliau a Gwaith ar draws y gwasanaeth carchardai wedi arwain at ddiwylliannau mwy galluogol. Roedd dyfodiad rôl uwch reolwr gyda chyfrifoldeb dros weithgarwch pwrpasol wedi helpu i greu eiriolwr dros bresenoldeb mewn gweithgarwch, er bod uwch reolwyr mewn rhai safleoedd yn cydnabod ei bod yn anodd sicrhau newid diwylliannol o ystyried y pwysau a oedd yn cystadlu â’i gilydd. Canfu ein hadolygiad thematig ar [Wella Ymddygiad mewn Carchardai](#) nifer o garchardai a oedd wedi cyflawni hyn drwy greu trefn gadarnhaol a phwrpasol.

“Mae gen i ffydd. Rydw i'n dechrau gweld yn araf bach bod pobl yn meddwl amdanon ni. Maen nhw eisiau i ni wneud yn well pan fyddwn ni allan... Mewn gwirionedd, maen nhw'n gofyn am ein mewnbwn ni rŵan, nid dim ond dyfalu beth sydd ei angen arnon ni... Mae'n newid fy marn am swyddogion carchardai. Mae pawb yn mynd i'r carchar yn meddwl eu bod i gyd yn ein herbyn ni, ond rwyf ti'n dysgu sylweddoli dydi hyn ddim yn wir. Mae llawer ohonyn nhw ar ein hochr ni go iawn.”

Carcharor yn CEF The Mount

- 2.14 Lle nad oedd gan garcharorion gymhellant i fynychu gweithgareddau, roedd hyn am amrywiaeth o resymau. Yn ogystal â staff nad oeddent o reidrwydd yn eu hannog i weithio, dywedodd carcharorion wrthym fod segurdod, teimlo bod y gwaith yn ddiflas a chyflogau isel yn ffactorau. Ystyriwyd rolau a'u galluogodd i gronni cyflog 'bonws' yn ddymunol.

Efelychu gwaith yn y gymuned

- 2.15 Ym mron pob un o'r carchardai y buom ynddynt, cafodd sesiynau gweithgarwch bore a phrynhawn eu rhannu â chyfnodau hir lle'r oedd carcharorion yn cael eu dychwelyd i'w hadeiniau am eu cinio canol dydd a gwiriadau cofrestr.

“Does neb ar fai, ond pan rwyf ti'n edrych ar grefftau, rwyf ti'n mynd i'r gwaith am 8am, yn cael cinio ar y safle ac yn aros nes iddi dywyllu. Y ffaith yw mai dim ond 2.5 awr mae [ein carcharorion] yn ei wneud ac yna'n mynd yn ôl i gysgu, ac yna'n mynd eto am 2.5 awr arall, dim ond oherwydd y drefn...”

Uwch reolwr carchar

- 2.16 Yn aml, gwelsom garcharorion yn dychwelyd i'w hadain tua 11am ac nid yn dechrau gweithio eto tan 2pm. Mewn rhai carchardai y buom yn ymweld â nhw, roedd gwaith 'amser llawn' yn golygu llai na phum awr y dydd o weithgarwch, sy'n llawer is na'r hyn a fyddai'n ddisgwyliedig yn y gymuned. O ganlyniad, roedd profiadau o waith yn y carchar yn aml yn methu ag efelychu na pharatoi carcharorion i weithio ar ôl cael eu rhyddhau.
- 2.17 Roedd wythnos y carchar ar gyfer gweithgareddau fel arfer yn cynnwys 4.5 diwrnod, gyda chontractau heb eu sefydlu i ddarparu gwaith, addysg neu hyfforddiant ar brynhawniau Gwener. O'r safleoedd y buom yn ymweld â nhw, yr unig eithriad i hyn oedd Fosse Way, a oedd yn caniatáu i garcharorion gymryd rhan mewn wythnos waith pum diwrnod llawn.
- 2.18 Mae HMPPS wedi bod yn cynllunio rhaglenni peilot mewn llond llaw o garchardai, gan edrych ar ymarferoldeb parhau â'r diwrnod gwaith drwy'r cyfnod cinio, sy'n ddatblygiad cadarnhaol. Fodd bynnag, mae

elfen barhaus y mater yn adlewyrchu methiant i flaenoriaethu
gweithgarwch pwrpasol mewn carchardai.

Adran 3 Cynnig darpariaeth hyfforddiant o safon uchel

- 3.1 Mae Rheol 31 [Rheolau Carchardai 1999](#) yn datgan y ‘bydd yn rhaid i garcharor a gafwyd yn euog wneud gwaith defnyddiol am ddim mwy na 10 awr y dydd, a rhaid gwneud trefniadau i ganiatáu i garcharorion weithio, lle bo hynny’n bosibl, y tu allan i’r celloedd ac mewn cysylltiad â’i gilydd’. Mae hyn yn golygu ei bod yn ofynnol i bob carcharor sy’n oedolyn, ac eithrio’r rheini sydd ar remand (h.y. heb eu dyfarnu’n euog), y rheini sydd wedi ymddeol a’r rheini y bernir nad ydynt yn ddigon iach, er enghraifft am resymau meddygol, gymryd rhan mewn addysg, hyfforddiant neu waith yn ystod eu cyfnod yn y carchar.
- 3.2 Mae carchardai’n darparu amrywiaeth o gyfleoedd gwaith a hyfforddiant. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym wedi rhannu’r rhain i’r categorïau canlynol:
- **Gweithdai diwydiannau carchardai:** Gweithdai’n benodol i gynhyrchu nwyddau neu wasanaethau ar gyfer HMPPS. Er enghraifft, gwasanaeth golchi dillad ar gyfer carcharorion, neu adeiladu dodrefn a ddefnyddir mewn carchardai ledled y wlad.
 - **Gweithdai masnachol:** Gweithdai sy’n cael eu cynnal ar sail fasnachol, naill ai dan gontract gan fusnes allanol i gynhyrchu cynnyrch neu ddarparu gwasanaeth, neu sy’n cael eu rhedeg yn uniongyrchol gan gyflogwr allanol.
 - **Gweithdai hyfforddiant galwedigaethol:** Gweithdai a chysiau sy’n canolbwyntio ar hyfforddi carcharorion mewn sgiliau galwedigaethol, yn aml gyda chymwysterau ar gael. Mae enghreifftiau cyffredin yn cynnwys peintio ac addurno, gosod brics a gwaith barbwr.
 - **Cysiau byr:** Cysiau byrrach, achrededig fel arfer, gyda’r nod o ddarparu sgil neu gymhwyster penodol i garcharorion, sy’n aml yn cael eu cyflwyno’n nes at ddyddiad rhyddhau carcharor. Mae enghreifftiau’n cynnwys cysiau sector-benodol fel y Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS), a rheoli traffig ffyrdd.

Achrediadau, cymwysterau a dangos cynnydd

- 3.3 Mae gan yr holl fathau hyn o waith a hyfforddiant ran i’w chwarae o ran sicrhau bod amser carcharorion yn cael ei dreulio’n bwrpasol ac yn cyfrannu at eu datblygiad personol, eu llesiant a’u gallu i ailintegreiddio i gymdeithas ar ddiwedd eu dedfryd.
- 3.4 Dylai carchardai ddarparu amrywiaeth o waith i ddiwallu anghenion eu poblogaethau. Mae rhai carcharorion yn elwa o dasgau gwaith sylfaenol sy’n meithrin rhywfaint o drefn arferol ac yn annog datblygu ‘sgiliau cyflogadwyedd’ fel cadw amser ac agwedd at waith. Mae hyn yn debygol o fod yn arbennig o bwysig i’r carcharorion hynny nad ydynt efallai wedi gweithio o’r blaen nac wedi bod mewn cyflogaeth reolaidd

cyn mynd i'r carchar. Bydd eraill yn elwa o gyfleoedd i wneud hyfforddiant galwedigaethol uwch.

“Rhoi dipyn o drefn mae o, yn de? Ti'n gwybod dy fod yn codi ac yn gwneud y gwaith yna. Glaw neu... Ie. A dwi'n hoffi hynna... Unrhyw beth y galli di ei wneud i gyflymu dy fywyd am ei fod wedi stopio yma am y tro, mi wnei di hynny. Wel, mi ydw i'n gwneud hynny beth bynnag. Mae llawer o bobl yn troi'r ffordd arall, yn troi at... wyddost ti, cyffuriau a phethau, cwsg a phethau, yn mynd i fyd arall.”

Carcharor yn CEF Caerwynt

- 3.5 Un o nodau allweddol gwaith a hyfforddiant yn y carchar yw sicrhau bod carcharorion yn dychwelyd i'r gymuned gyda'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i ddod o hyd i waith sefydlog, gan gefnogi ymdrechion i leihau aildroseddu. Mae ennill cymwysterau priodol a pherthnasol yn rhan bwysig o hyn, gan eu bod yn dangos i gyflogwyr bod carcharorion wedi cyrraedd safon arbenigedd gydnabyddedig.



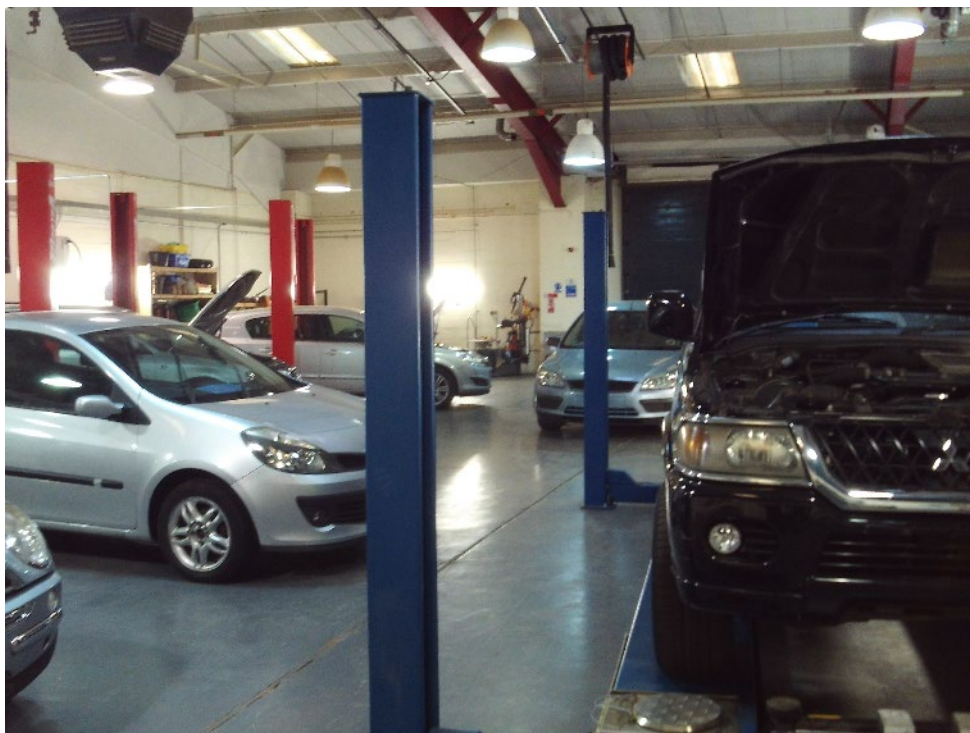
Gweithdy ac ystafell ddosbarth plastro yn Stafford

- 3.6 Er ein bod wedi gweld rhai gweithdai a chyfleusterau hyfforddi â chyfarpar da, dim ond cymwysterau galwedigaethol hyd at lefel 2 yr oedd y rhan fwyaf o'r carchardai y buom yn ymweld â nhw yn eu cynnig, sy'n cyfateb yn fras i gymhwyster TGAU. Fel arfer, mae'r rhain yn gysylltiedig â gweithdai hyfforddiant galwedigaethol penodol a gynigir gan ddarparwr addysg y carchar, fel gosod brics, plastro a gwaith coed. Roedd gwaith yng ngheginau carchardai hefyd yn arwain at gymwysterau yn aml, gan ganolbwyntio ar arlwyio a hylendid bwyd. Fel y dywedodd un carcharor wrthym:

“Dydy o ddim yn teimlo fel dy fod mewn carchar. Mae’n teimlo fel dy fod yn mynd i swydd go iawn... erbyn i ti ddychwelyd i’r adain, mae’r rhan orau o’r diwrnod wedi mynd. Erbyn i ti gael cawod, mae’r diwrnod wedi dod i ben, yn lle na hel meddyliau ar yr adain.”

Carcharor yn CEF Y Parc

- 3.7 Gwelsom gyfleoedd cyfyngedig i garcharorion ennill cymwysterau ar lefelau uwch drwy weithdai neu hyfforddiant galwedigaethol. Lle’r oedd y cyfleoedd hyn yn bodoli, dim ond i nifer fach o garcharorion yr oeddent ar gael yn aml, fel yn Berwyn a’r Parc.
- 3.8 Er bod cymwysterau lefel 1 a 2 yn gallu bod yn ddefnyddiol i ddangos dealltwriaeth unigolyn o egwyddorion sylfaenol gwahanol rolau, nid oedd carcharorion - yn enwedig y rheini a oedd yn bwrw dedfrydau hirach - yn cael eu gwasanaethu’n ddigonol gan ddarpariaeth achrededig lefel is y gellid ei chwblhau o fewn misoedd.



Gweithdy mecaneg moduron yn The Mount

- 3.9 Nid oedd llawer o’r gweithdai y buom yn ymweld â nhw yn cynnig unrhyw gymwysterau ffurfiol o gwbl, gan gyfyngu ar y graddau y gallai gweithgareddau helpu carcharorion i gael cyflogaeth gynaliadwy ar ôl cael eu rhyddhau. Yn aml, gwelsom nad oedd gweithdai sy’n cyflawni swyddogaeth yn y diwydiant carchardai neu gontractau masnachol yn cynnig llawer o gyfle i garcharorion symud ymlaen yn ystyron, ac nid oedd yn ymddangos bod ganddynt strategaeth ar waith i fanteisio i’r eithaf ar y cyfleoedd dysgu sydd ar gael i garcharorion sy’n ymwneud â’r gweithgareddau hyn. Cyfeiriodd rheolwyr carchardai at gost darparu cymwysterau fel un o’r prif resymau dros ddiffyg achredu.

Manteisio i'r eithaf ar ddiwydiannau carchardai Berwyn

Roedd gweithdy weldio Berwyn yn nodedig am ei ffocws ar gynnydd carcharorion.

Roedd y gweithdy wedi'i gyfarparu'n dda, ac roedd yn gwasanaethu swyddogaeth yn y diwydiant carchardai, gan gyflenwi offer, dodrefn a loceri wedi'u hadnewyddu i safleoedd ar draws y gwasanaeth carchardai.

Roedd arweinwyr carchardai wedi gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i ariannu cyrsiau ardystio weldio lefel 1 a 2 yn y gweithdy. Roedd mannau wedi cael eu neilltuo i hwyluso gweithgarwch hyfforddi ochr yn ochr â gwaith o ddydd i ddydd, yn cyflawni archebion gwaith ar gyfer y gwasanaeth carchardai.

Adeg ein hymweliad, roedd 35 o garcharorion wedi ymgymryd â chymwysterau, ac roedd tri chyflogwr wedi ymweld fel rhan o ddiwrnod cyflogwyr i drafod cyfleoedd yn eu diwydiannau yn y dyfodol gyda charcharorion.



Gweithdy weldio, Berwyn

Creu gweithleoedd pwrpasol

- 3.10 Oni bai fod carcharorion yn credu y bydd yr addysg, yr hyfforddiant neu'r gwaith a ddyrennir iddynt yn eu helpu ar ôl iddynt gael eu rhyddhau, mae effaith cymell gweithgarwch pwrpasol yn debygol o gael

ei lleihau. Mewn carchardai sy'n perfformio'n well, mae gwaith a hyfforddiant o ansawdd uchel yn ddewis amgen gwirioneddol ystyrlon i wrthbwysu'r diflastod a'r rhwystredigaeth sy'n arwain at ymddygiad gwael mewn carchardai, yn enwedig cymryd cyffuriau anghyfreithlon.

- 3.11 Mewn sawl safle yr ymwelwyd â nhw ar gyfer yr adolygiad thematig hwn, dywedodd carcharorion wrthym sut roedd eu hyfforddwyr yn eu hannog i symud ymlaen drwy siarad am sut byddai'r sgiliau roedden nhw'n eu datblygu yn eu helpu ar ôl cael eu rhyddhau.

"Wrth i'r athro eich addysgu, roedd yn dangos sut roeddech yn gallu ei ddefnyddio yn eich bywyd y tu allan... Felly fe wnaethon ni wers ar uno pibellau copr gyda'i gilydd, weldio, wedyn y diwrnod canlynol mae'n dod i mewn gyda phethau roedd wedi'u gweld ar y rhyngwrdd i bobl sy'n llogi weldwyr am £120 y dydd, ac roedd hynny wedi rhoi hwb i hyder pawb. 'Rydw i ar lefel un ac rydw i'n gwybod sut i uno pibellau, ac rydych chi'n siarad am [£120] y dydd!' – roedd hyn yn ddeniadol."

Carcharor yn CEF The Mount

"Mae 'na lawer o fenywod yma sydd heb gael addysg... maen nhw'n cael anogaeth a chanmoliaeth gadarnhaol a phethau; mae'n gwneud iddyn nhw fod eisiau gweithio, a pheidio â gadael fan hyn a throï'n ôl at droseddu."

Carcharor yn CEF Styal

- 3.12 Fodd bynnag, yn absenoldeb cymwysterau ffurfiol neu gyfleoedd i ddatblygu, dywedodd carcharorion wrthym yn aml eu bod yn gweld gweithdai fel ffordd o 'basio amser' yn hytrach na rhoi unrhyw sgiliau defnyddiol iddynt.

"Mae'n helpu i wneud i amser fynd heibio, peidiwch â fy nghamddeall, mae'n debyg mai dyna'r unig reswm rydw i'n mynd i'r gwaith, oherwydd mae'r drefn yn gwneud i'r amser hedfan dipyn cyflymach, yn lle eistedd yn y gell drwy'r dydd."

Carcharor yn CEF Caerwynt

"Mae'n ymlaciol, ond does dim gwerth iddi. Jôc o swydd carchar ydy hi, 'dach chi'n dallt... dwi'n gweld swyddi yma fel ffordd o basio'r amser. Tydi hi ddim am wneud unrhyw wahaniaeth i unrhyw un, nac 'di?"

Carcharor yn CEF Berwyn

- 3.13 Dywedodd y carcharorion y buom yn siarad â nhw nad oedd hyn yn eu cymell, nac yn eu hannog i fod yn bresennol, neu i ymdrechu'n galed yn eu gwaith. Yn aml, gwelsom weithdai gyda mannau gwag oherwydd

nad oedd carcharorion wedi mynychu, er gwaethaf y bygythiad o gael cofnod negyddol ar eu cofnod.

“Doedd llawer o bobl ddim hyd yn oed yn gwneud y gwaith. Rydw i’n weithiwr, y diwrnod cyntaf roeddwn i fel ‘Beth mae’n rhaid i mi ei wneud?’ ac fe ges i wybod bod yn rhaid i ni wneud hyn, cyrraedd y targed yma... Yn y diwedd, fe wnes i gymaint o waith ac mi wnes i feddwl ‘na’. Mae tua 10 o bobl yn y gweithdy yn smocio sbeis.”

Carcharor yn CEF Y Parc

- 3.14 Cafodd hyn ei adlewyrchu yn ein harolygon o garcharorion yn y safleoedd y buom yn ymweld â nhw, lle mai dim ond 40% o garcharorion a ddywedodd wrthym yn gyffredinol eu bod yn credu y byddai'r addysg, yr hyfforddiant neu'r gwaith a ddyrannwyd iddynt o fudd iddynt ar ôl cael eu rhyddhau.

“Pe bai yna rywbeth lle rwyf ti’n cael cymhwyster iawn, dwi’n meddwl y byddai'r bechgyn yn fwy parod i’w dderbyn... does dim byd yn dy ddenu.”

Carcharor yn CEF Deerbolt

“Dwyt ti’n ennill dim o fod yno. Dwi’n deall bod yn rhaid i ni weithio, ond llafur caethwasiaeth ydi o... dydy’r cymhelliant ddim yno, a dyna pam bod llawer o’r bechgyn yn malio dim.”

Carcharor yn CEF Berwyn

“Rydw i wedi gweithio mewn llawer o lefydd, ond pan wyt ti’n gwneud pethau yma... dydy o ddim yn teimlo fel dy fod yn gweithio... dydy o ddim yn teimlo fel swydd.”

Carcharor yn CEF Guys Marsh

Cydnabod cynnydd mewn gwaith

- 3.15 Mewn rhai achosion, roedd rheolwyr wedi cymryd camau i helpu carcharorion i ddatblygu a dangos tystiolaeth o’u cynnydd yn absenoldeb achrediad ffurfiol. Gallai gweithdai lle’r oedd carcharorion yn cyflawni tasgau cyffredin fel torri dillad yn garpiâu neu bacio eitemau gynnig rolau gwahanol o hyd, fel swyddi goruchwylio neu reoli ansawdd.
- 3.16 Gwelsom rai enghreifftiau o hyn ar waith, fel yng ngweithdy tecstilau Caerwynt, lle symudodd carcharorion ymlaen o dorri deunyddiau, i wnïo, ac ymlaen i reoli ansawdd a goruchwyliaeth, gan ddysgu defnyddio gwahanol offer wrth iddynt ddatblygu.



Gweithdy tecstilau yng Nghaerwynt

- 3.17 Yn rhy aml, fodd bynnag, gwelsom garcharorion mewn gweithdai yn cyflawni tasgau arferol heb unrhyw gyfleoedd i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd, a fawr ddim cymhelliant i weithio. Dywedodd carcharorion wrthym eu bod yn treulio cyfnodau hir yn cael eu dyrannu i'r gweithdai hyn, yn aml heb gael llawer o hyfforddiant nac anogaeth.

“Roedd y gweithdai'n hollol ddiwerth. Y gweithdy CD; roedd pobl yn mynd yno i gael allan o'u celloedd. Dydy o ddim yn waith i ddweud y gwir. Gan amlaf, mae pobl yn mynd i nôl cyffuriau... Roeddwn i'n ei gasáu. Fe wnes i hyn am bedwar mis, doeddwn nhw ddim yn gadael i mi adael.”

Carcharor yn CEF Berwyn

“Wedi dysgu gan un carcharor, i garcharor arall, i garcharor arall. Dydyn ni ddim wedi cael unrhyw hyfforddiant priodol i'w wneud mewn gwirionedd.”

Carcharor yn CEF Stafford, yn trafod peiriannau gweithdy

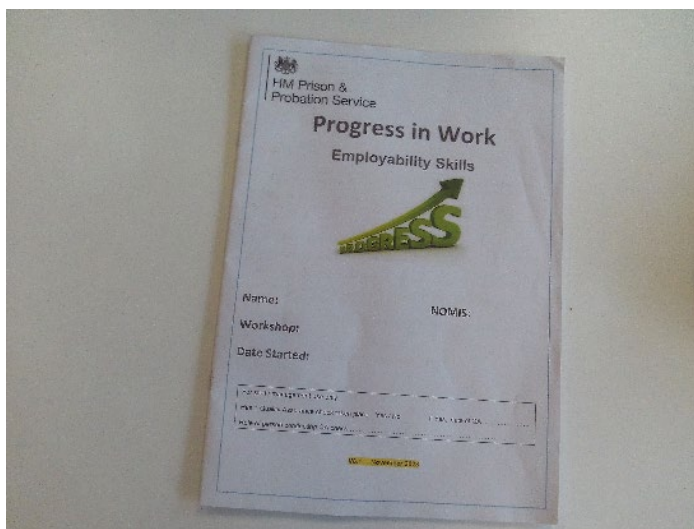
“Roedd yn iawn, ond braidd yn ddiflas. Rwyd ti'n eistedd o gwmpas yn chwarae cardiau. Yn amlwg, mae yna bethau i ti eu gwneud, ond ar ôl i ti eu gwneud, mae yna ddwy awr heb ddim byd i'w wneud. Roedden ni'n chwarae cardiau, ac roeddwn i fel 'Alla i ddim bod yn gwneud hyn'.”

Carcharor yn CEF Y Parc, yn trafod gweithio yn y golchdy



Golchdy yn Stafford

- 3.18 Er mwyn cofnodi a chydabod cynnydd, mae carchardai'n defnyddio llyfrynau 'Cynnydd mewn Gwaith', sy'n caniatáu i hyfforddwyr osod amcanion ar gyfer carcharorion. Dylai pob carcharor mewn gweithdy gael un, gydag adolygiadau cyfnodol i sicrhau bod amcanion yn cael eu cwblhau neu eu diweddarau lle nad ydynt yn berthnasol mwyach.



Llyfryn Cynnydd mewn Gwaith

- 3.19 Fodd bynnag, gwelsom fod y llyfrynau'n cael eu defnyddio'n anghyson rhwng safleoedd. Dywedodd carcharorion a hyfforddwyr wrthym yn aml nad oeddent yn gweld pwrpas eu cwblhau, ac roedd llawer yn arwynebol neu'n anghyflawn. Dywedodd rhai hyfforddwyr wrthym eu bod yn cymryd gormod o amser, neu nad oeddent yn siŵr sut i fynd ati i osod targedau ystyrlon mewn gweithdai nad oedd ganddynt fawr o

gyfle i ddatblygu sgiliau newydd, fel rhoi pecynnau brecwast at ei gilydd. Anaml iawn y byddai llyfrynnau'n cyfrannu at agweddau eraill ar fywydau carcharorion, fel eu cyfarfodydd rheolaidd gyda'u gweithwyr allweddol.



Gwaith papur cynnydd yn y gweithdy yn The Mount

- 3.20 Rhan o'r her oedd nad oedd carcharorion a hyfforddwyr yn aml yn gallu gweld unrhyw ganlyniad gweladwy o'u cwblhau. Gwelsom rai eithriadau, fel yng ngweithdy gwaith coed Lowndham Grange, lle dywedodd carcharorion wrthym fod cyfarfodydd cynnydd mewn gwaith gyda'u hyfforddwr wedi rhoi adborth gwerthfawr, yr oeddent yn gobeithio y byddai'n cael ei ystyried pan oeddent dan ystyriaeth i gael eu trosglwyddo i amodau agored.

Gorddibyniaeth ar rolau adain

- 3.21 Ar draws llawer o'r safleoedd yr ymwelwyd â nhw, gwelsom bwysau dwys ar fannau gweithgarwch, gyda dim digon ar gael i ddiwallu anghenion y boblogaeth mewn carchardai sy'n ymroi i hyfforddiant.
- 3.22 Yn absenoldeb digon o leoedd mewn addysg, gweithdai a hyfforddiant galwedigaethol, gwelsom garchardai'n aml yn gwneud iawn am y diffyg drwy rolau ar yr adain, fel glanhawyr, mentoriaid, gweithwyr golchdy, gweithwyr gweini neu 'gyfeillion' a oedd yn helpu'r rheini ag anableddau.
- 3.23 Roedd rhai o'r rolau hyn yn angenrheidiol ar gyfer gweithrediad y carchar a gallent helpu i ddatblygu 'sgiliau cyflogadwyedd' carcharorion, ond yn aml nid oedd ganddynt unrhyw gynnydd ystyrlon, addysg na hyfforddiant achrededig, a gwelsom weithwyr adain a oedd

yn cael eu tangyflogi yn ystod diwrnod gwaith. Disgrifiodd carcharorion ddiwrnodau gwaith mor fyr ag awr, heb fawr i'w wneud.

“Mi ydyn ni'n mynd allan o'r ystafell am 8.30, mi ydyn ni'n gwneud ein rowndiau mewn 20 munud, hanner awr ar y mwyaf... yna rydyn ni yno'n eistedd o gwmpas am ddwy awr, yn gwneud dim.”

Carcharor yn CEF Foston Hall

“Dydych chi ddim yn gwneud dim. Dwi'n llythrennol wedi rhoi chwe gwely at ei gilydd mewn pum mis dwi'n meddwl... Dydw i ddim wedi codi brwsh paent ers i mi fod yma... a fi yw'r parti gwaith!”

Carcharor yn CEF Caerwynt

- 3.24 Yn Guys Marsh a'r Parc, canfu ein gwiriadau cofrestr fod bron i un o bob pump carcharor yn gweithio ar eu hadain. Ar draws yr holl safleoedd yr ymwelwyd â nhw ar gyfer yr adroddiad hwn, gwelsom gyfartaledd o lai na thraean o garcharorion yn cymryd rhan mewn gweithgarwch pwrpasol oddi ar eu hadain.

Cynnig cyfyngedig i garcharorion sydd wedi'u cael yn euog o droseddau rhywiol a charcharorion agored i niwed

- 3.25 Roedd gan nifer o'r carchardai y buom yn ymweld â nhw boblogaethau sylweddol o garcharorion a gafwyd yn euog o droseddau rhywiol (PCoSOS), yn ogystal â'r rheini sy'n rhy agored i niwed i'w cadw ar adain safonol.
- 3.26 Roedd y cyfleoedd gwaith a hyfforddiant ar gyfer y carcharorion hyn yn gyfyngedig iawn. Gan eu bod yn cael eu cadw ar wahân i'r boblogaeth gyffredinol yn bennaf, roedd gan y carcharorion hyn fynediad mwy cyfyngedig fyth at weithgarwch.
- 3.27 Ceisiodd arweinwyr carchardai fynd i'r afael â hyn drwy weithdai pwrpasol, ond yn aml nid oeddent yn gallu ateb y galw ac nid oedd ganddynt unrhyw hyfforddiant na chymhwyster achrededig. Yn y Parc, roedd tri gweithdy wedi cael eu dyrannu ar gyfer y carcharorion hyn, ond dim ond tua 50 o leoedd roedden nhw'n gallu eu cynnig i boblogaeth o gannoedd. Yng Ngharchar Berwyn, roedd rheolwyr wedi ceisio cyflwyno rhywfaint o amrywiaeth mewn gwaith drwy weithdy aml-swyddogaeth a oedd yn cynnwys gosod brics, trwsio beiciau a gweithgareddau eraill, ond unwaith eto, nid oedd y gofodau'n bodloni'r galw.



Gweithdy yn Stafford

- 3.28 Roedd rheolwyr carchardai ar safleoedd â phoblogaethau cymysg yn cydnabod bod y ddarpariaeth ar gyfer carcharorion agored i niwed yn rhy gyfyngedig, o ran gwaith a hyfforddiant ac o ran paratoi dynion ar gyfer gwaith ar ôl cael eu rhyddhau. Dywedodd rheolwyr wrthym fod amharodrwydd cyflogwyr i ymgysylltu â PCoSOs yn rhwystyr, a'u bod yn cael trafferth dod o hyd i lwybrau hyfyr i gyflogaeth.
- 3.29 Hyd yn oed yn Stafford, safle pwrpasol ar gyfer y carcharorion hyn, nid oedd digon o gefnogaeth i ddod o hyd i lwybrau gyrfa hyfyr. Nid oedd yr un o'r cwmnïau a oedd yn rhoi contract gwaith i weithdai carchar yn fodlon cyflogi'r carcharorion hyn ar ôl iddynt gael eu rhyddhau, ac nid oedd ymdrechion arweinwyr i sefydlu cysylltiadau â chyflogwyr wedi cael fawr o lwyddiant.

“Dydy'r pythefnos cyntaf yn y carchar [ar gyfer PCoSO] yn ddim gwahanol i'r pythefnos diwethaf. Maen nhw'n cael eu bwrw i lawr cyn iddyn nhw gael eu rhyddhau oherwydd maen nhw wedi bod yn gwneud yr holl waith yma, ac wedyn maen nhw'n cael gwybod dydyn nhw ddim yn cael [gwneud y gwaith] pan fyddan nhw'n gadael.”

Aelod o staff y carchar

- 3.30 Mae'r materion a welsom yn ystod ein hymweliadau yn adlewyrchu her ehangach ar draws ystâd y carchardai, o ran dod o hyd i lwybrau cyflogaeth ar gyfer PCoSOs. Gall Haverigg, a arolygwyd gennym ym mis Ebrill 2025, gynnig rhywfaint o arweiniad ar sut i fynd i'r afael â hyn.

Llwybrau cyflogaeth yn Haverigg

Yn ystod ein gwaith maes ar gyfer yr adolygiad thematig hwn, fe wnaethom gynnal arolygiad ar wahân o Haverigg, carchar agored bron yn gyfan gwbl o garcharorion a gafwyd yn euog o droseddau rhywiol. Gwelsom garchar a oedd wedi llwyddo i ddarparu cynnig gwaith a hyfforddiant effeithiol i garcharorion, er gwaethaf yr heriau a achosir drwy weithio gyda'r garfan PCoSO.

Roedd arweinwyr carchardai wedi datblygu cwricwlwm a oedd yn canolbwyntio ar garcharorion yn ennill cymwysterau a sgiliau mewn sectorau a fyddai'n briodol ar gyfer gwaith, o ystyried natur eu troseddau.

Roedd rheolwyr hefyd wedi gwneud defnydd effeithiol o ffynonellau cyllid amgen, yn enwedig System Prynu Deïnamig y Weinyddiaeth Gyfiawnder, i ariannu amrywiaeth o gymwysterau perthnasol ar gyfer sectorau targed, gan gynnwys gyrru cerbydau nwyddau trwm, weldio, adeiladu, cynaliadwyedd ac adeiladu paneli solar.

Roedd y carchar wedi gweithio'n galed i sefydlu cysylltiadau â darpar gyflogwyr mewn diwydiannau perthnasol ac wedi defnyddio ei Fwrdd Cyngori ar Gyflogaeth i hwyluso hyn. Gwnaed defnydd da o ryddhau ar drwydded dros dro (ROTL) i ddod o hyd i waith i ddynion yn y gymuned.

Roedd y gwaith yr oedd y carchar yn ei wneud yn cael ei adlewyrchu yn y canlyniadau i garcharorion. Roedd data lleol yn dangos, yn y flwyddyn cyn ein hymweliad, bod tua thri chwarter y dynion cymwys a ryddhawyd o'r carchar mewn gwaith cyflogedig chwe mis ar ôl eu rhyddhau.

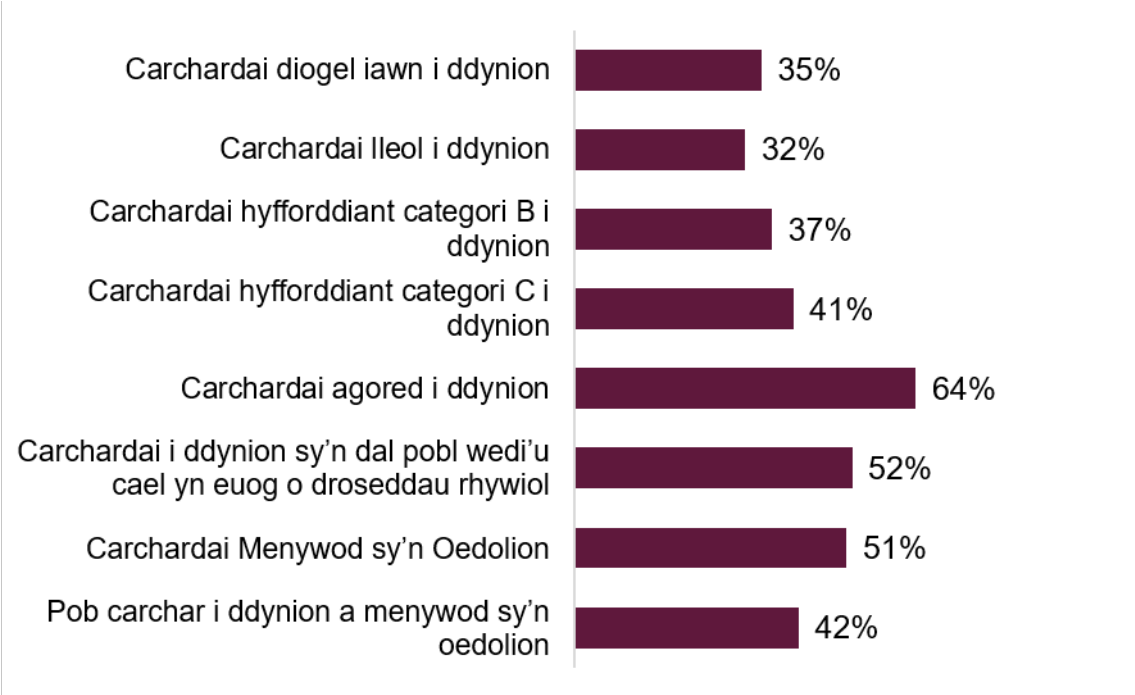
Adran 4 Dyrannu carcharorion i weithgarwch

- 4.1 Mae prosesau dyrannu yn hanfodol i sicrhau bod carcharorion yn cael eu rhoi mewn cyfleoedd gwaith, addysg neu hyfforddiant a fydd o fudd iddynt ar ôl cael eu rhyddhau.
- 4.2 Ar draws y 13 safle yr ymwelwyd â nhw ar gyfer y prosiect hwn, nid oedd tua un rhan o bump o'r boblogaeth mewn unrhyw fath o addysg, hyfforddiant na gwaith, er bod gan y rhan fwyaf o'r carchardai hyn brif swyddogaeth hyfforddi.
- 4.3 Er bod hyn yn rhannol oherwydd diffyg gweithleoedd i ddiwallu anghenion poblogaethau carcharorion sy'n tyfu, roedd hefyd yn adlewyrchu heriau parhaus mewn prosesau dyrannu a oedd yn gadael carcharorion heb waith am wythnosau neu fisoedd ar ôl cyrraedd y carchar.

Cynefino a chyfathrebu

- 4.4 Fel arfer, bydd dyraniadau'n digwydd yn fuan ar ôl i garcharor gyrraedd sefydliad. Fel rhan o'u proses gynefino, dylai carcharorion gael sgwrs â'r darparwr gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd (CIAG), a fydd yn eu cynghori ar y cyfleoedd sydd ar gael, a dod i wybod am eu haddysg a'u diddordebau blaenorol. Mae'r wybodaeth hon yn cael ei defnyddio i roi carcharorion mewn gweithgarwch sydd, o fewn rheswm, yn cyd-fynd â'u dyheadau.
- 4.5 Mewn dros hanner y carchardai y buom yn ymweld â nhw, dywedodd carcharorion a staff wrthym am heriau gyda phrosesau CIAG wrth gynefino. Mewn rhai achosion, nid oedd gwasanaethau'n gallu cadw i fyny â nifer y carcharorion a oedd yn dod i'r sefydliad, ac mewn eraill, roedd cyfathrebu rhwng staff y carchar sy'n gyfrifol am ddyrannu a thimau CIAG yn golygu nad oedd gwybodaeth o gyfweliadau'n cael ei hystyried wrth ddyrannu carcharorion.
- 4.6 Mewn llawer o garchardai y buom yn ymweld â nhw, gwelsom nad oedd prosesau dyrannu'n gweithio fel y bwriadwyd. Yn rhy aml, roedd dyraniadau'n cael eu dylanwadu gan ble'r oedd mannau gweithgarwch, yn hytrach na'u cynllunio gydag anghenion carcharorion mewn golwg.
- 4.7 Yn ein harolygon, dim ond 42% o garcharorion oedd yn teimlo bod y carchar wedi eu dyrannu i weithgareddau a fyddai'n eu helpu pan gawsant eu rhyddhau.

Ffigur 6: Roedd canran y carcharorion a ddyrannwyd i weithgareddau a ddywedodd y byddent yn eu helpu pan gawsant eu rhyddhau ar ei huchaf mewn carchardai agored i ddynion a charchardai sy'n dal pobl a gafwyd yn euog o droseddau rhywiol
Carchardai dynion a menywod Cymru a Lloegr, 2024-25



Ffynhonnell: Arolygon unigolion sy'n cael eu cadw'n gaeth Arolygiaeth Carchardai EF

4.8 Disgrifiodd carcharorion fod prosesau cynefino ynghylch gwaith a chyflogaeth yn arwynebol neu, mewn rhai achosion, ddim yn digwydd o gwbl. Yn Foston Hall, nid oedd yr un o'r menywod a gyfwelwyd gennym yn cofio cael unrhyw gyngor ar yrfaoedd neu gyfleoedd gwaith.

“Doeddwn i ddim wir wedi cael cyflwyniad iawn i beth i wneud cais amdano a sut i wneud hynny. Fe wnaethon nhw ofyn beth hoffwn i ei wneud, pam wyt ti yma, pethau fel hynny. Roedd yn aneglur iawn a heb ei esbonio’n dda iawn... Mae gen i ADHD, felly doedd gen i ddim diddordeb mawr ynddo. Ro’n i’n ticio llwyth o flychau, a chyn pen dim, ro’n i’n cael fy rhoi mewn dosbarthiadau mathemateg a Saesneg.”

Carcharor yn CEF The Mount

4.9 Roedd hyn yn arbennig o bwysig i'r rheini a oedd yn cyrraedd y carchar am y tro cyntaf ac nad oeddent yn deall sut i wneud cais am waith.

“Roedden nhw'n cymryd yn ganiataol fy mod i wedi bod yn y carchar o'r blaen. Felly, fe wnaethon nhw gymryd yn ganiataol fy mod i'n gwybod beth roedden nhw'n mynd i'w wneud, beth oedd y cam nesaf, ac roeddwn i'n edrych arnyn nhw fel 'Dydw i ddim yn gwybod, dydw i wir ddim yn gwybod'. Felly, mi nes i roi fy enw ar gyfer gweithdy neu rywbeth, unrhyw beth mewn gwirionedd. Ac fe wnaethon nhw ddweud, 'lawn, mi wnawn ni edrych ar hynny, cadwa lygad ar y CMS [platfform digidol y carchar]', ac roeddwn i'n

cael trafferth efo hynny; doedd neb yn dangos i mi sut i ddefnyddio CMS o gwbl.”

Carcharor yn CEF Y Parc

- 4.10 Roedd diffyg cyfathrebu â charcharorion ynghylch cyfleoedd gwaith yn parhau y tu hwnt i'r dyraniadau cychwynnol. Roedd carcharorion yn aml yn disgrifio peidio â gwybod beth oedd ar gael neu ddysgu am gyrsiau ar hap. Dywedodd un carcharor ei fod wedi cael cyfle i gymryd rhan mewn sesiynau paratoi ar gyfer cyfweliad oherwydd nad oedd ei gyd-garcharwr yn gallu bod yn bresennol, tra soniodd eraill am yr angen i adnabod yr unigolyn cywir er mwyn cynnig eu henwau.
- 4.11 Roedd carchardai'n aml yn hysbysebu cyfleoedd drwy hysbysiadau ar systemau digidol y gallai carcharorion eu defnyddio, posteri o amgylch y carchar neu ar lafar gan staff addysg a hyfforddiant galwedigaethol. Ychydig a welsom o fentrau creadigol i hyrwyddo cyfleoedd yn ehangach, neu ddulliau systematig i wneud staff preswyl yn ymwybodol o gyrsiau er mwyn iddynt allu eu hargymell i garcharorion.

“Felly, dyweda dy fod di eisiau mynd ar gwrs sgaffaldiau, mae'n rhaid i ti fynd drwy grŵp penodol o bobl a dydi hynny ddim yn cael ei rannu. Ac fe weli di bosteri'n dweud 'e-bostiwrch yr unigolyn yma', ac rwyf ti'n meddwl 'Dwi yn y carchar, sut ydw i'n e-bostio nhw?' Rwyf ti'n gofyn i'r swyddogion helpu ac maen nhw'n dweud 'Dydw i ddim yn e-bostio nhw, mi allai fod yn unrhyw un', felly sut ydw i fod i gael gafael arnyn nhw felly?”

Carcharor yn CEF Y Parc

Defnyddio data i hybu dyraniadau a phresenoldeb

- 4.12 Roedd gan y rhan fwyaf o garchardai y buom yn ymweld â nhw system syml ar gyfer dyraniadau, a ddechreuodd gyda chyfweliad cynefino ac a ddaeth i ben gyda chyfarfod bwrdd dyraniadau lle cafodd carcharorion eu rhoi mewn gweithgaredd. Yn ddelfrydol, byddai hyn ar sail gwybodaeth a gasglwyd drwy eu proses gynefino i sicrhau eu bod yn cael eu rhoi mewn gweithgaredd sy'n cyd-fynd â'u hanghenion.
- 4.13 Fodd bynnag, nid oedd cysondeb yn y defnydd o ddata. Casglodd carchardai wybodaeth wahanol i lywio dyraniadau, a defnyddiwyd hyn mewn gwahanol ffyrdd ar draws safleoedd.
- 4.14 Roedd llawer o'r safleoedd yr ymwelwyd â nhw yn archwilio data ar ddyraniadau a phresenoldeb bob dydd i asesu a oedd gweithgareddau'n cael eu mynychu a mannau'n cael eu defnyddio. Roedd hyn yn aml yn canolbwyntio ar y mannau gweithgarwch yn hytrach na'r carcharorion dan sylw, sy'n golygu na ellid ei ddefnyddio i asesu a oedd grwpiau penodol o garcharorion yn cael eu gorgynrychioli yn y rhai heb eu dyrannu i weithgareddau a neilltuwyd, neu ddim yn eu mynychu. Roedd hyn, yn ei dro, yn cyfyngu ar gyfleoedd arweinwyr i ganfod neu fynd i'r afael ag anghymesuredd.

- 4.15 Gwelsom fod ansawdd data yn aml yn wael mewn safleoedd lle'r oedd staff adain yn gyfrifol am gofnodi absenoldeb carcharorion mewn gweithgarwch, ac nad oedd y rhesymau dros absenoldeb carcharorion yn cael eu cofnodi'n gyson.
- 4.16 Cafodd hyn sgil-ffaith ar allu staff i ddeall a mynd i'r afael â'r materion a oedd yn arwain at bresenoldeb gwael, ac i gosbi carcharorion lle bo angen. Roedd yn cyfyngu ar allu rheolwyr i roi cynlluniau gwella ar waith neu atal pobl sy'n absennol yn gyson rhag cymryd llefydd y mae galw amdanynt.

Gwneud defnydd effeithiol o ofodau

- 4.17 Mewn amgylchedd lle mae pob gweithle yn brin, mae cynllunio effeithiol yn hanfodol. Dywedodd carcharorion a staff wrthym fod dyraniadau'n cael eu pennu yn ôl lle'r oedd lle ar gael, yn hytrach na lle byddai orau i garcharorion.

"Felly, dyweda fy mod i'n gorffen fy nghwrs Saesneg ac rydw i eisiau symud ymlaen i blymio, ond mae rhestr aros 12 wythnos ar gyfer gwaith plymio. Os does ganddyn nhw ddim cwrs ar eich cyfer, byddan nhw'n eich rhoi chi yn unrhyw le..."

Carcharor yn CEF The Mount

- 4.18 Yn y Parc, roedd prinder staff wedi arwain at ôl-groniadau o ran dyraniadau, gan gyfyngu ar allu arweinwyr i symud dynion yn brydlon i hyfforddiant neu waith priodol. O ganlyniad, roedd carcharorion yn aros am gyfnodau hir i gael eu dyrannu ac arhosodd rhai unigolion ar gyrsiau hyd yn oed ar ôl iddynt eu cwblhau, gan gymryd lleoedd y gallai eraill fod wedi'u cymryd.
- 4.19 Yn The Mount, nid oedd prosesau i dynnu carcharorion o ddyraniadau amhriodol yn gweithio'n effeithiol. Disgrifiodd carcharorion a hyfforddwyr yr angen am dri rhybudd negyddol i sbarduno tynnu unigolion yn awtomatig o leoliadau gwaith nad oeddent yn briodol.

"Er mwyn i [fy athro] fy helpu i adael y cwrs, yr unig ffordd oedd iddi roi tri marc negyddol i mi... Felly, cefais dri marc negyddol i gael fy nhaflu oddi ar y system. Roedd hynny'n fy ngwneud i'n fwriadol ddi-waith... roedden nhw'n dweud 'Mae'n wir ddrwg gen i, doeddwn i ddim eisiau rhoi tri marc negyddol i ti, ond dyna'r unig ffordd roeddwn yn gallu dy gael oddi ar y cwrs.'"

Carcharor yn CEF The Mount

- 4.20 Disgrifiodd rhai carcharorion eu bod wedi gorfod rhoi pwysau i ddod o hyd i waith neu fygwth ymddwyn yn wael i gyflymu'r broses neu gael cymorth gan staff, gan roi pwysau ychwanegol ar swyddogion a thanseilio ymdrechion i sefydlu diwylliant pwrpasol a pharchus.

“Dwi wedi trio cael swydd ers i mi fod yn y lle 'ma, pe bawn i ddim wedi codi twrw ar yr adain fyddwn i ddim wedi'i chael...Mi wnes i ddweud 'Dwi wedi bod y tu ôl i fy nrws am y pedwar mis a hanner diwethaf, dwi eisiau mynd allan a gwneud rhywbeth, cael oddi ar yr adain'.”

Carcharor yn CEF Berwyn

- 4.21 Fodd bynnag, gwelsom rai safleoedd lle'r oedd prosesau dyrannu'n gweithio'n dda. Yn Standford Hill, roedd staff y carchar yn rheoli byrddau effeithiol a oedd yn defnyddio amrywiaeth o wybodaeth i wneud yn siŵr bod dynion yn cael eu rhoi mewn gweithgareddau a fyddai o fudd iddynt. Yn Styal, roedd prosesau dyrannu mwy rheolaidd hefyd yn gweithio'n dda, gyda phrosesau CIAG yn darparu mewnbyn da i'r broses o wneud penderfyniadau, ac roedd carcharorion yn deall y prosesau dan sylw.

Byrddau dyrannu yn Standford Hill

Roedd Standford Hill, carchar agored categori D, wedi datblygu proses gynefino a dyrannu effeithiol i sicrhau bod carcharorion yn cael eu cadw'n brysur mewn modd pwrpasol, a'u rhoi ar lwybrau a oedd yn cyd-fynd â'u hanghenion a'u huchelgeisiau.

Noda'r broses ddyrannu'n glir pa opsiynau oedd ar gael i garcharorion, gan eu hannog i gymryd perchnogaeth drwy chwilio am rolau eu hunain.

Cafodd cyfweiliadau cynefino cychwynnol eu bwydo drwodd i fwrdd dyraniadau a gynhaliwyd yn fuan ar ôl i garcharorion gyrraedd, a fynychwyd gan staff ym maes addysg, diwydiannau a hyfforddiant galwedigaethol, staff gwybodaeth ac arweiniad gyrfaoedd, uwch reolwyr sy'n gyfrifol am waith a hyfforddiant, y Bwrdd Monitro Annibynnol ac, yn bwysig, y carcharor ei hun.

Drwy wahodd y carcharor i'r byrddau hyn, roedd staff yn gallu trafod opsiynau'n uniongyrchol ac egluro'r broses i'w roi mewn gwaith penodol, a llunio cynlluniau dysgu personol. Pe bai gan rôl ddewisol y carcharor restr aros, byddai'n cael ei ddyrannu dros dro i rôl cymorth nes byddai lle ar gael, neu'n canfod rôl o ddiddordeb drwy ei fenter ei hun.

Yn ein harolwg, dywedodd 63% o garcharorion yn Standford Hill wrthym eu bod yn meddwl y byddai'r addysg, y gwaith neu'r hyfforddiant yr oeddent wedi'i gyflawni yn eu helpu ar ôl iddynt gael eu rhyddhau, sef y gorau o'r safleoedd yr ymwelwyd â nhw ar gyfer yr adroddiad hwn.

Dilyniannu: dull cadarnhaol ond nid yw'n cyflawni eto

- 4.22 Roedd nifer o'r carchardai y buom yn ymweld â nhw yn ceisio darparu dull gweithredu 'dilyniannu' ar gyfer dyraniadau. Byddai gofyn i garcharorion ddewis llwybrau penodol, fel adeiladu neu arlwygo, ac yna byddent yn symud ymlaen drwy rolau perthnasol gan ennill sgiliau ac, o bosibl, achrediad.



Rheoli gwastraff yn Berwyn

- 4.23 Roedd hwn yn ddull synhwyrol o gynyddu gwerth mannau gweithgarwch cyfyngedig mewn carchardai, gyda'r potensial i roi ymdeimlad o ddilyniant a phwrrpas i garcharorion yn ystod eu dedfryd.
- 4.24 Er bod hwn yn nod cadarnhaol, yn ymarferol gwelsom ei fod yn cael ei danseilio'n rhy aml gan bwysau o ddydd i ddydd. Mewn carchardai y buom yn ymweld â nhw, roedd llwybrau wedi'u dilyniannu yn aml yn torri i lawr ar ôl dyraniad cychwynnol carcharor, a chafodd eu rolau dilynol eu dewis ar sail y lleoedd a oedd ar gael. Dywedodd rhai uwch reolwyr wrthym eu bod yn cael trafferth cynnal dull gweithredu wedi'i ddilyniannu wrth ddelio â phoblogaethau mawr o garcharorion. Cyfrannodd pwysau poblogaeth at hyn hefyd; yn Styal, roedd cynnydd yn nifer y carcharorion ar ddedfrydau byr yn lleihau effeithiolrwydd y 'llwybrau' carchar sefydledig, a oedd wedi'u cynllunio ar gyfer carcharorion tymor hwy.



Posterï'n hysbysebu 'academïau' dilyniannu yn Berwyn

- 4.25 Ar ben hynny, yn aml nid oedd carcharorion yn ymwybodol o beth oedd eu llwybrau wedi'u dilyniannu na sut byddent o fudd iddynt. Yn y Parc, nid oedd yr un o'r carcharorion y buom yn siarad â nhw yn gallu dweud ar ba lwybr roedden nhw wedi cael eu dyrannu, gan danseilio cymhelliant neu effaith gadarnhaol debygol y fenter.

Adran 5 Ymgysylltiad cyflogwyr yn y carchar

- 5.1 Roedd yr holl garchardai yr ymwelwyd â nhw ar gyfer yr adroddiad hwn yn cynnal rhywfaint o allgymorth i gyflogwyr i'w cynnwys mewn gwaith a hyfforddiant carcharorion, gyda gwahanol raddau o lwyddiant. Roedd yr ymdrechion hyn fel arfer yn cael eu harwain gan uwch reolwyr ar gyfer addysg, sgiliau a gwaith a lleihau aildroseddu, yn ogystal ag Arweinwyr Cyflogaeth mewn Carchardai (PELs), a oedd yn gyfrifol am ddatblygu perthynas â chyflogwyr allanol.
- 5.2 Gall cyfranogiad cyflogwyr yng ngwaith a hyfforddiant carchardai arwain at fanteision sylweddol. Gall gweithdai sy'n cael eu cynnal gan neu ar ran busnesau allanol ddarparu amgylchedd mwy strwythuredig sy'n cael ei yrru gan dargedau, a gallant gynnig cyfraddau cyflog uwch i gymell carcharorion. Gall cyflogwyr hefyd ddarparu llwybr i gyflogaeth ar ôl cael eu rhyddhau.

Amgylchedd heriol i gyflogwyr

- 5.3 Tynnodd llawer o'r cyflogwyr a'r staff y buom yn siarad â nhw sylw at heriau amgylchedd y carchar a'r potensial ar gyfer aneffeithlonrwydd.
- 5.4 Gall carchardai gau i lawr am amrywiaeth o resymau, fel colli pŵer, digwyddiadau sy'n cael eu hachosi gan garcharorion neu brinder staff. Gall y tarfu hwn olygu bod gweithdai'n gweithredu dan gapasiti, ac nid oes gan fentrau preifat lawer o oddefgarwch i hynny. Mae'n werth nodi bod rhai o'r carchardai mwyaf llwyddiannus y buom yn ymweld â nhw wedi cael eu hadeiladu'n fwy diweddar; roedd Berwyn, Parc a Fosse Way i gyd wedi elwa o weithdai modern o ansawdd uwch a oedd yn helpu i ddenu cyflogwyr allanol.

“Efallai fod gwaith ar gael ar ddu a gwyn, ond mae cael y bechgyn draw i'w wneud... mae symud o gwmpas y carchar hwn bron yn amhosibl... os oes pethau drwg yn digwydd, y ffordd gyntaf o'i reoli yw rhoi pawb dan glo.”

Carcharor yn CEF Fosse Way

- 5.5 Clywsom bryderon am faterion gydag arferion dyddiol. Yn Lowdham Grange, cwynodd staff a charcharorion am oedi hir cyn cael eu datgloi i fynychu gweithdai, gan effeithio ar amserlenni cynhyrchu.
- 5.6 Mae mesurau diogelwch angenrheidiol hefyd yn creu rhwystr i gyflogwyr sy'n gweithio mewn carchardai, gan fod oedi cyn mynd i garchar yn gallu cymryd amser gwerthfawr. Cawsom wybod bod staff y gweithdy'n treulio 45 munud yn pasio drwy gatiau'r carchar bob dydd, ac mewn gweithdy yn Fosse Way gwelsom oedi wrth symud cerbyd nwyddau drwy'r giât, a oedd wedi atal cynhyrchu am awr.
- 5.7 Cyfeiriwyd hefyd at ddiffyg mynediad at dechnoleg sylfaenol fel fideo-gynadledda mewn carchardai, fel ffynhonnell o rwystredigaeth. Ar ben

hynny, mynegodd cyflogwyr bryder nad oedd yr holl staff yn deall cymhlethdodau eu gweithdai ac wedi amharu ar eu gwaith o ganlyniad, er enghraifft drwy ddiffodd y pŵer yn ddirybudd neu fethu â threfnu trafndiaeth amserol ar gyfer carcharorion yn gweithio ar drwydded yn y gymuned.

Cyfleoedd gwaith a arweinir gan gyflogwyr

- 5.8 Fodd bynnag, gwelsom rai gweithdai rhagorol yn cael eu darparu gan gyflogwyr yn rhai o'r safleoedd yr ymwelwyd â hwy. Roedd gweithdy Tai Modiwlaid Berwyn, a oedd yn cael ei redeg gan gwmni adeiladu tai lleol, yn cynnig cyfleoedd i garcharorion ennill cymwysterau a datblygu sgiliau mewn diwydiant perthnasol. Yn Fosse Way, roedd cwmni adeiladu yn cynnal gweithdy yn creu mowldiau ar gyfer cydrannau concrid, gan gynnig hyfforddiant mewnol i garcharorion i ddangos y sgiliau penodol roeddent wedi'u datblygu ar ôl cael eu rhyddhau. Roedd y gweithdai hyn yn rhagori o ran darparu amgylchedd gwaith o ansawdd uchel i garcharorion, sy'n gysylltiedig â sectorau a oedd yn cynnig llwybr hyfyw i gyflogaeth.



Carcharor yn gweithio mewn tai modiwlaid yn Berwyn

- 5.9 Fodd bynnag, roedd ymgysylltiad cyflogwyr â rhai gweithdai dan gontract yn gyfyngedig, a dywedodd carcharorion a oedd yn gweithio ynddynt nad oeddent yn gweld sut byddai'r gwaith roeddent yn ei wneud o fudd iddynt. Yn yr achosion hyn, gwelsom nad oedd cyflogwyr yn cynnig cyfleoedd i garcharorion gael gwaith ar ôl cael eu rhyddhau, neu hyfforddiant achrededig drwy'r gwaith roeddent yn ei wneud. Mewn rhai safleoedd y buom yn ymweld â nhw, roedd staff yn cydnabod y gallai cyflogwyr fod yn gwneud mwy i gefnogi'r carcharorion a oedd yn gweithio iddynt.

“...Roedd pobl yn fodlon i unrhyw gwmni ddod i mewn [i'r gweithdai]. Roeddwn i'n gofyn "Ond beth yw'r pwynt? Beth yw'r pwynt go iawn?" Doedden nhw ddim yn cynnig unrhyw beth i'r carcharorion yn allanol, ar ôl iddyn nhw adael.”

Uwch reolwr carchar

“Pe bawn i'n ffonio'r [cyflogwr sy'n rhedeg y gweithdy] ac yn dweud 'Ylwch, roeddwn i'n gweithio i chi fel carcharor', mi fydden nhw'n rhoi'r ffôn i lawr yn y diwedd. Dwi angen gwybod a oes rhaid i mi ffonio a beth sydd angen i mi ei ddweud.”

Carcharor yn CEF The Mount

- 5.10 Mewn rhai achosion, roedd lleoliad yn creu rhwystr i gyflogi carcharorion ar ôl iddynt gael eu rhyddhau. Yn The Mount a Berwyn, dywedodd cyflogwyr ar wahân wrthym, er gwaethaf eu hymdrechion gorau i gynnig gwaith cyflogedig i garcharorion yn y gymuned, fod carcharorion yn aml yn cael eu rhyddhau i ardaloedd yn rhy bell o'u safleoedd gwaith. Unwaith eto, roedd hyn yn broblem a waethygydd gan bwysau poblogaeth, a arweiniodd at symud carcharorion i garchardai ymhellach i ffwrdd o ardaloedd eu cartref. Er mwyn darparu llwybrau sy'n diwallu anghenion carcharorion, mae angen i garchardai feithrin cysylltiadau â chyflogwyr lleol a chenedlaethol sy'n gallu cefnogi'r rheini sy'n gadael y ddalfa, ni waeth ble byddant yn byw. Gwelsom dystiolaeth o ymdrechion cadarnhaol gan HMPPS i ymgysylltu â chyflogwyr cenedlaethol i liniaru'r mater hwn. Roedd hyn wedi arwain at bartneriaethau da gyda chyflogwyr mawr fel Iceland a Greene King, gan ddarparu cyfleoedd cyflogaeth ar ôl rhyddhau.
- 5.11 Pan oedd cyflogwyr yn cynnig hyfforddiant, arweiniad a chyfweliadau, roedd carcharorion yn cydnabod gwerth y cymorth. Roedd carcharorion yn Styal yn arbennig o gadarnhaol am y gwaith roedden nhw wedi'i wneud yn y gweithdy pacio dillad 'Remade with Hope', a oedd yn cynnwys rhai cyfleoedd i ryddhau ar drwydded dros dro (ROTL), yn ogystal â'r gweithdy Recycling Lives, lle gallai carcharorion gael gafael ar gymorth i ddod o hyd i waith ar ôl cael eu rhyddhau.

“Mae'n debyg bod Recycling lives wedi fy achub; yn amlwg, dwi'n gobeithio y bydda' i mewn swydd gyflogedig o fewn chwe mis i gael fy rhyddhau...”

Carcharor yn CEF Styal

- 5.12 Yn rhai o'r gweithdai gorau a gynhaliwyd dan arweiniad cyflogwyr, dywedodd carcharorion wrthym eu bod yn gwerthfawrogi'n arbennig yr ymdeimlad o normalrwydd yr oedd y gweithleoedd hyn yn gallu ei gyflawni, gan greu amgylchedd a oedd yn debyg i weithio yn y

gymuned drwy ddisgwyliadau uchel, targedau cynhyrchu a rolau penodol a chyfrifol ar gyfer pob gweithiwr.

Adran 6 Cymorth cyn rhyddhau ac yn y gymuned

- 6.1 Gyda charcharorion ar fin cael eu rhyddhau, dylid ystyried a rhoi sylw i'w hanghenion. Byddant fel arfer yn cael cyngor a chymorth ar gyllid, budd-daliadau, llety, trafnidiaeth ac, os yw'n berthnasol, amodau trwydded.
- 6.2 Gall hyn gynnwys arweiniad ar yrfaoedd, cyfarfodydd rhagarweiniol gyda darpar gyflogwyr a chyfleoedd hyfforddi pwrpasol i'w helpu i chwilio a chanfod gwaith ar ôl cael eu rhyddhau. Mewn rhai achosion, gall y gefnogaeth hon ddilyn carcharorion i'r gymuned. Ychydig iawn o gefnogaeth fydd ei hangen ar rai (er enghraifft, y rheini sydd â swyddi i ddychwelyd iddynt, neu sydd wedi ymgymryd â gwaith neu hyfforddiant yn y carchar sy'n darparu llwybr iddynt i waith y tu allan), tra na fydd gan eraill fawr o brofiad o waith ffurfiol a bywydau ansefydlog yn y gymuned, a bydd angen help a pharatoad helaeth arnynt.
- 6.3 Mae arweinwyr cyflogaeth mewn carchardai yn chwarae rhan bwysig drwy helpu i gyfateb carcharorion â chyfleoedd cyflogaeth y tu allan i'r carchar. Gwelsom amrywiaeth o ddulliau gwahanol yn cael eu defnyddio yn y carchardai y buom yn ymweld â nhw, gan adlewyrchu anghenion amrywiol pobl sy'n gadael y carchar.

Paratoi carcharorion ar gyfer eu rhyddhau a rôl PEL

- 6.4 Roedd y rhan fwyaf o'r carchardai y buom yn ymweld â nhw wedi sefydlu 'hybiau cyflogaeth'; rhannau o'r carchar a oedd yn cydleoï gwasanaethau pwysig lle gallai carcharorion gael cyngor cyn cael eu rhyddhau. Yn aml, roedd y rhain yn cynnwys cynghorwyr tai, gwybodaeth ac arweiniad gyrfaoedd, cymorth bancio ac ID a'r Adran Gwaith a Phensiynau. Roedd arweinwyr cyflogaeth mewn carchardai yn aml wedi'u gwreiddio yn y rhain, a gwelsom rai safleoedd lle gallai carcharorion gael gafael ar amrywiaeth dda o gefnogaeth, yn enwedig mewn carchardai sydd â swyddogaeth adsefydlu bwrpasol.



Hybiau cyflogaeth yng Nghaerwyt (chwith) a Berwyn

- 6.5 Fel arfer, mae'r gefnogaeth hon yn cael ei chadw ar gyfer carcharorion sydd ar fin cael eu rhyddhau, wrth iddynt ddechrau ar fisoedd olaf eu dedfryd, i wneud yn siŵr bod y cyngor a'r gefnogaeth iddynt yn berthnasol ac yn gyfredol. Fodd bynnag, roedd rhai carcharorion y buom yn siarad â nhw yn disgrifio pryder ynghylch peidio â chael cyngor ar waith ar ôl cael eu rhyddhau, neu gael eu gweld yn rhy agos at eu dyddiad rhyddhau er mwyn iddo fod yn ddefnyddiol.

"Gyda fy sefyllfa i, rŵan, rydw i hanner ffordd drwy fy nedfryd. Fe ddylen nhw fod yn gofyn i mi ble rydw i'n mynd, ond beth maen nhw'n ei wneud?"

Carcharor yn CEF Berwyn

"Weithiau, mae'n teimlo eu bod nhw'n gwneud hynny dim ond er mwyn ticio eu blychau. 'Edrychwch, fe wnaethon ni geisio adsefydlu pobl'... Fe wnes i ddod o hyd i swydd rwy'n hoffi ei gwneud, rydw i allan yn fuan, felly sut ydw i'n mynd ati i gael cyfweiliad?"

Carcharor yn CEF The Mount

"Pe bai rhywun wedi dweud wrtha' i, edrycha, mae'n rhaid i ti ddod yma i siarad am yr holl bethau yma, mi fyddwn i wedi bod yn hapus i fynd yno, ond wnaeth neb ddweud unrhyw beth wrtha' i tan y funud olaf. Mae'n jôc."

Carcharor yn CEF The Mount

- 6.6 Gwelsom rai enghreifftiau da o staff carchardai a gyrfaodd yn cymryd camau ymarferol i gefnogi carcharorion wrth iddynt nesáu at gael eu rhyddhau. Roedd cymorth sylfaenol fel cymorth i ysgrifennu CV, arweiniad ar gyfweiliadau a chynghor ar swyddi gwag yn y gymuned, i gyd yn cyfrannu at helpu carcharorion i baratoi ar gyfer gwaith ar ôl bod yn y carchar.

"Dydw i erioed wedi eistedd i lawr gyda neb ac wedi cael sgwrs am sut dylech chi siarad â phobl mewn cyfweiliad. Ac mae hynny'n beth mawr, yn tydi? Pe bawn i'n eistedd mewn cyfweiliad am swydd, fyddwn i ddim yn gwybod beth i'w ddweud wrthyn nhw. Erioed wedi cael un, ti'n gwybod be dwi'n feddwl? Pethau bach fel yna, yn de."

Carcharor yn CEF Caerwynt

- 6.7 Gwelsom Arweinwyr Cyflogaeth mewn Carchardai yn gwneud rhywfaint o waith da i feithrin cysylltiadau â chyflogwyr yn y gymuned. Roedd nifer o'r carchardai y buom yn ymweld â nhw, fel Berwyn a Guys Marsh, wedi cynnal digwyddiadau cyflogwyr, gan ganolbwyntio ar ddiwydiannau penodol, lle gallai carcharorion siarad yn uniongyrchol â chyflogwyr am y cyfleoedd sydd ar gael. Dywedodd carcharorion a

oedd wedi bod yn bresennol wrthym eu bod wedi cael rhifau i'w ffonio ar ôl cael eu rhyddhau, neu gyngor ar gyfweliadau.

- 6.8 Gwelsom hefyd Arweinwyr Cyflogaeth mewn Carchardai yn gwneud gwaith un-i-un da gyda rhai carcharorion, fel yn Styal, lle disgrifiodd menywod eu bod wedi cael cyngor ar yrfaeodd a fyddai'n addas iddyn nhw, a chymorth i ddatblygu sgiliau priodol ac i siarad â chyflogwyr mewn diwydiannau perthnasol. Er gwaethaf y gwaith da hwn, dywedwyd wrthym yn aml fod mesurau i ddod o hyd i leoliadau gwaith i garcharorion yn cael eu tanseilio gan benderfyniadau llety a wnaed yn agos at eu dyddiad rhyddhau, a allai eu cartrefu'n rhy bell oddi wrth eu darpar gyflogwyr.
- 6.9 Gwelsom hefyd enghreifftiau o staff carchardai'n galluogi cyflogwyr i gwrdd â charcharorion yn uniongyrchol i gynnal cyfweliadau, fel yn y Parc, lle gwahoddwyd cyflogwr yn y sector cyhoeddus i'r carchar i gynnal cyfweliadau wyneb yn wyneb â nifer fach o garcharorion ar gyfer rolau arlwy. Siaradodd un o'r dynion dan sylw yn uchel iawn eu clod am y gefnogaeth gan staff y carchar, fel y PEL, i baratoi ar gyfer y cyfweliad, a dywedodd wrthym fod y profiad wedi rhoi hyder iddo cyn iddo gael ei ryddhau.
- 6.10 Roedd rhai o'r safleoedd yr ymwelwyd â nhw hefyd yn darparu cyrsiau i garcharorion ar sgiliau cyflogadwyedd ac, mewn rhai achosion, cyngor ar sefydlu busnes a hunangyflogaeth. Yn y Parc, roedd hyn yn ymestyn i gystadleuaeth 'Tanc y Parc', lle'r oedd carcharorion yn datblygu cynigion busnes i'w beirniadu gan banel, gyda'r goreuon yn cael grant i helpu i sefydlu eu busnes ar ôl cael eu rhyddhau.

"Mae rhai o'r bechgyn fel 'le dwi wedi bod yma ers pan oeddwn i'n 18 oed, roeddwn i'n aelod o gang', aelodau o gang, treisgar. Rŵan maen nhw'n siarad am fusnes, beth maen nhw'n mynd i'w wneud... Doeddwn i ddim yn siŵr oeddech chi'n gallu adsefydlu go iawn, ond dwi'n meddwl eich bod chi'n gallu gwneud hynny rŵan."

Carcharor yn CEF The Mount

- 6.11 Er bod y mesurau hyn yn gadarnhaol, roeddent ar gael yn gyffredinol i nifer cymharol fach o garcharorion a gwelsom nad oedd llawer ohonynt yn ymwybodol ohonynt, yn enwedig ar safleoedd â phoblogaethau mawr iawn. Er enghraifft, dywedwyd wrthym fod 20 o garcharorion wedi mynychu digwyddiad cyflogaeth diweddar yn Deerbolt, allan o boblogaeth o 403.

Cyrsiau byr a dulliau creadigol o gyllido

- 6.12 Roedd peth o'r gefnogaeth orau ar ffurf cyrsiau byr yn canolbwyntio ar sgiliau neu gymwysterau penodol sy'n targedu sectorau neu ddiwydiannau penodol. Mewn rhai achosion, roedd y cyrsiau hyn yn gysylltiedig â chyfleoedd gwaith penodol ar ôl cael eu rhyddhau, neu'n darparu rhywfaint o gefnogaeth 'drwy'r gât' ar ôl i garcharorion ddychwelyd i'r gymuned.

- 6.13 Gwelsom y cyrsiau galwedigaethol byrrach hyn yn cael eu cynnal ar sawl safle, weithiau'n cael eu hariannu ar wahân i ddarparwr Fframwaith Addysg Carchardai (PEF) y carchar fel 'ychwanegiad' at y cwricwlwm galwedigaethol, ac yn targedu sectorau penodol neu anghenion y farchnad lafur yn y gymuned. Tynnodd llywodraethwyr ac uwch reolwyr sylw at werth gallu cael gafael ar gyllid y gellid ei ddefnyddio'n hyblyg i fynd i'r afael ag anghenion lleol.
- 6.14 Roedd enghreifftiau o hyn yn cynnwys rhaglenni hyfforddi rheilffyrdd, fel yn y Parc, Guy's Marsh a The Mount, gan gynnig cyfle i garcharorion gael hyfforddiant o safon y diwydiant ar weithio ar reilffyrdd, gyda lleoliadau gwaith ar ôl cael eu rhyddhau. Gwelsom hefyd garchardai fel Berwyn a'r Parc yn dod â darparwyr allanol i mewn i gynnig cyrsiau mewn ardystiad sgaffaldiau, toeau a wagenni fforch godi, ac roedd rhai ohonynt yn cynnwys digwyddiadau cyflogwyr neu gyfweliadau wedi'u gwarantu.



Cyfleuster hyfforddiant rheilffyrdd a hyfforddiant wagen fforch godi yn y Parc

“Mae'n gwneud i mi deimlo bod gen i rywbeth i weithio tuag ato pan fydda i'n mynd allan, a rhywbeth i ganolbwyntio arno, yn hytrach na dim ond bod allan, mynd i'r ganolfan waith, dod o hyd i waith fy hun. Mae gen i gyfle da iawn rŵan. Dyma'r llwybr tuag at wneud rhywbeth da sydd wedi cael ei sefydlu drwy fod yma.”

Carcharor yn CEF Y Parc

- 6.15 Yng Nghaerwynt, fe wnaethom siarad â charcharorion a oedd wedi bod ar y rhaglen Saints Restart, a roddodd gymorth adsefydlu a mentora un-i-un i garcharorion o ardal Southampton, yn cynnwys addysg ar sgiliau cyflogadwyedd a help i ddod o hyd i waith yn y gymuned.

“Mae'r bachgen sy'n dod i mewn [o Saints Restart], mae'n dda iawn, yn barod i helpu, bydd yn gwneud unrhyw beth i dy helpu di os ydy o'n gallu, ac mi fydda i'n dal mewn cysylltiad pan fydda' i allan... Os wyt ti eisiau ymgysylltu, mae yna bethau maen nhw'n gallu dy helpu di gyda nhw, ac mae'n dda gwybod hynny.”

Carcharor yn CEF Caerwynt

- 6.16 Mewn rhai achosion, roedd arweinwyr carchardai yn greadigol wrth ganfod cyfleoedd i ddenu buddsoddiad neu gyllid ar gyfer y mathau hyn o gyrsiau, i ateb anghenion penodol y farchnad lafur neu garcharorion.
- 6.17 Fe wnaethom ymweld â charchardai yng Nghymru gan ddefnyddio grantiau ReAct+ Llywodraeth Cymru i ariannu cyrsiau ar gyfer grwpiau bach o garcharorion (er mai dim ond i garcharorion o Gymru oedd hyn ar gael, er gwaethaf y carfannau sylweddol o garcharorion o Loegr a gedwir yn y safleoedd hyn), ac eraill sy'n gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, neu gynlluniau eraill y llywodraeth i'w galluogi i ddarparu hyfforddiant a chyflogadwyedd. Yn The Mount, dywedwyd wrthym fod gwasanaeth ysgrifennu CV y carchar wedi cael ei alluogi drwy fuddsoddiad gan gyflogwyr a oedd wedi ymweld â'r carchar.
- 6.18 Yn nifer o'r safleoedd yr ymwelwyd â hwy, roedd System Prynu Deinamig y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn contractio amrywiaeth o gyrsiau arbenigol a darpariaeth hyfforddiant. Drwy'r System hon, gallai arweinwyr carchardai ddewis dyrannu rhywfaint o'u cyllid y tu allan i'w contract PEF, gan gynnig ffordd fwy hyblyg o ariannu darpariaeth addysg a hyfforddiant wedi'i thargedu. Adeg ein gwaith maes roedd rhywfaint o ansicrwydd ynghylch y cyllid hwn, a dywedodd staff wrthym fod hyn wedi tarfu ar y ddarpariaeth ac wedi arwain at gau rhai cyrsiau.

Gweithio mewn partneriaeth yn Berwyn

Roedd Berwyn wedi llwyddo i gynnal amrywiaeth o gyrsiau arbenigol i roi'r sgiliau a'r cyfleoedd i garcharorion ddod o hyd i waith sefydlog ar ôl cael eu rhyddhau. Roedd rheolwyr carchardai wedi sefydlu perthynas waith gref gyda sefydliadau ac asiantaethau allanol i sicrhau cyllid a chefnogaeth.

Roeddent wedi gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i ddarparu nifer o gyfleoedd hyfforddi achrededig, gan gynnwys cwrs adeiladu rigiwr a signalwr rheolaidd a ddechreuodd yn y carchar ac a ddaeth i ben yn y gymuned, cwrs peirianeg sifil a chymwysterau weldio.

Sicrhawyd cyllid pellach drwy'r awdurdod lleol i roi cymwysterau cynnal a chadw a thrwsio beiciau, yn ogystal â chysiau ar hunangyflogaeth.

Roedd cyllid Rhaglen Sgiliau'r Dyfodol hefyd wedi caniatáu i'r carchar gynnal hyfforddiant sgaffaldiau, lle gwahoddwyd cyflogwyr i gyfweld carcharorion a oedd yn dilyn y cwrs.

- 6.19 Roedd y ddarpariaeth hon yn gadarnhaol, ond yn y rhan fwyaf o achosion gwelsom mai dim ond nifer cyfyngedig o garcharorion y gallai eu cyrraedd. Yn aml, roedd cyrsiau byr a ariannwyd drwy bartneriaid allanol neu'r DPS ond yn gynnal 10-15 dysgwr ac yn rhedeg yn eithaf anaml. Roedd ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd hyn yn isel yn aml.

“Y broblem yw mai dim ond nifer penodol o bobl y gallwch eu cyrraedd; mi wnes i'r cwrs Mae Diogelwch yn Cyfrif, ar gyfer y rheilffordd, ond dwi'n meddwl mai dim ond 15 o bobl sy'n gallu mynd ar y cwrs yna. Dwi'n meddwl mai dim ond dwywaith y flwyddyn roedden nhw'n gwneud hyn... Meddylia am y trosiant sydd yna o bobl yn mynd allan ac yn dod yn ôl yn syth. Os wyt ti'n cael mwy o gyfleoedd i bobl, gyda phethau fel hyfforddiant CSCS, fydd pobl ddim yn dod yn ôl i'r carchar.”

Carcharor yn CEF Y Parc

Tanddefnyddio ROTL

- 6.20 Er ein bod wedi ymweld ag amrywiaeth o garchardai sy'n ymroi yn benodol i gyfleoedd hyfforddi, ychydig oedd yn cynnig cyfle i garcharorion gyfranogi mewn gwaith yn y gymuned drwy ROTL. O'r rhai y buom yn ymweld â nhw, dim ond carchar agored Stanford Hill, a sefydliadau menywod Foston Hall a Styral, oedd yn gwneud unrhyw ddefnydd o ROTL.
- 6.21 Mae asesiadau risg cynhwysfawr yn hanfodol, ond o'u defnyddio'n effeithiol, gall ROTL ddarparu manteision sylweddol ar gyfer paratoi carcharorion i gael eu rhyddhau, drwy eu hwyluso yn ôl i'r amgylchedd gwaith cymunedol. Gall hefyd ddarparu cyflog i garcharorion, sy'n cael ei roi o'r neilltu i'w helpu i ddechrau o'r newydd ar ôl cael eu rhyddhau, gan roi mwy o sicrwydd iddynt pan fyddant yn gadael y carchar.

“Maen nhw'n talu cyflog teg i ti, yn cymryd hyn â hyn am ystafell a bwyd, ychydig bach am dy arian preifat, ond maen nhw'n bancio'r gweddill ar gyfer yr adeg rwyd ti'n gadael! O leiaf mae yna rywbeth wrth gefn i ti wedyn, dwyt ti ddim yn mynd allan heb ddim byd yn dy boced. Mae'n beth da.”

Carcharor yn CEF Berwyn

- 6.22 Cyn pandemig COVID-19, roedd ROTL yn cael ei ddefnyddio i raddau mwy yn yr ystâd gaeedig i roi cyfle i garcharorion gael profiad o waith yn y gymuned, ond mae hyn wedi gostwng ers hynny. Mae data rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2019 yn dangos 80,636 o achosion o ROTL er mwyn i garcharorion allu mynd i weithio yn y gymuned. Dim ond 53,522 o achosion a gofnodwyd mewn data o'r un cyfnod yn 2024, gostyngiad o 34%.
- 6.23 Rhoddodd arweinwyr carchardai y buom yn siarad â nhw nifer o resymau dros ei ddirywiad, gan nodi llai o awydd am y risgiau sy'n gysylltiedig â rhyddhau dros dro, blaenoriaethau sy'n gwrthdaro ar gyfer swyddogaethau rheoli troseddwyd a gyflwynwyd gan gynlluniau rhyddhau cynnar olynol i leddfu pwysau ar y boblogaeth, a diffyg capasiti gweithredol i hwyluso rhyddhau dros dro rheolaidd.
- 6.24 Gwelsom reolwyr mewn rhai safleoedd yn ceisio sefydlu cysylltiadau â chyflogwyr lleol i ailddechrau lleoliadau ROTL, ond roedd yr

ymdrechion hyn yn y camau cynnar, ac ychydig o enghreifftiau a welsom o gynnydd ystyrlon.

Atodiad I Methodoleg

Cynhaliwyd y gwaith maes ar gyfer yr adolygiad thematig hwn ochr yn ochr â 13 o arolygiadau rheolaidd rhwng mis Hydref 2024 a mis Mawrth 2025. Cafodd y sefydliadau canlynol eu cynnwys; roedd gan bob un swyddogaeth hyfforddi ac adsefydlu ar gyfer carcharorion.

Sefydliad	Lleoliad	Swyddogaeth	Darparwr addysg
Caerwynt	Hampshire	Derbyn Categori B	Coleg Milton Keynes
Standford Hill	Caint	Agored	Coleg Milton Keynes
The Mount	Swydd Hertford	Hyfforddiant Categori C	PeoplePlus
Stafford	Swydd Stafford	PCoSO	Novus
Styal	Swydd Gaer	Menywod	Novus
Deerbolt	Swydd Durham	Hyfforddiant Categori C	Novus
Guys Marsh	Dorset	Hyfforddiant Categori C	Coleg Weston
Y Parc*	Morgannwg, De Cymru	Hyfforddiant Categori C	Novus Gŵyr
Foston Hall	Swydd Derby	Menywod	PeoplePlus
Berwyn	Sir Ddinbych, Gogledd Cymru	Hyfforddiant Categori C	Novus Cambria
Ranby	Swydd Nottingham	Hyfforddiant Categori C	PeoplePlus
Lowdham Grange	Swydd Nottingham	Hyfforddiant Categori B	Novus
Fosse Way**	Swydd Gaerlŷr	Adsefydlu Categori C	Coleg Milton Keynes

* Mae'r Parc yn cael ei weithredu gan G4S

** Mae Fosse Way yn cael ei weithredu gan Serco

Yn ogystal â gweithgareddau arolygu arferol Arolygiaeth Carchardai EF (i gael rhagor o wybodaeth, edrychwch ar [Sut rydym yn arolygu - Arolygiaeth Carchardai EF](#)), cynhaliwyd y canlynol hefyd ym mhob un o'r sefydliadau:

- adolygiad o weithgareddau'r sefydliad, dyraniadau, tystiolaeth presenoldeb yn ogystal â gwybodaeth am hybiau cyflogaeth, cysylltiadau â chyflogwyr allanol a chanlyniadau mewn perthynas â chyflogaeth ar ôl rhyddhau
- adolygiad o ganfyddiadau Estyn/Ofsted mewn perthynas â Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad Gyrfaoedd (CIAG) ac ansawdd a chyflawniadau gwaith a hyfforddiant
- ymgynghori â staff allweddol sy'n ymwneud â darparu gwaith, hyfforddiant a chyflogaeth yn y carchar ac ar ôl cael eu rhyddhau
- ymgynghori â charcharorion.

Adolygu'r dystiolaeth

Gofynnwyd am dystiolaeth gan bob sefydliad ar fannau gweithgarwch, dyraniadau a monitro presenoldeb. Yn ogystal, casglwyd a dadansoddwyd gwybodaeth am hyd y diwrnod/wythnos waith, effaith hybiau cyflogaeth, effeithiolrwydd cysylltiadau â chyflogwyr allanol a chanlyniadau mewn perthynas â chyflogaeth ar ôl rhyddhau.

Cafwyd sgysrsiau gyda rheolwyr hybiau cyflogaeth neu weithgarwch ynghylch eu defnydd o ddata ar gyfer dyrannu carcharorion i weithgareddau, monitro a rheoli presenoldeb carcharorion mewn gweithgareddau a sut maent yn defnyddio data i sicrhau tegwch wrth ddyrannu gweithgarwch a phresenoldeb.

Tystiolaeth Estyn/Ofsted

Yn ystod eu gweithgarwch arolygu rheolaidd, casglodd Estyn ac Ofsted dystiolaeth ar y prif feysydd ffocws ar gyfer yr adolygiad thematig hwn, gan edrych ar themâu gan gynnwys dyrannu i weithgareddau, ansawdd y ddarpariaeth hyfforddiant, gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd a chynllunio'r cwricwlwm.

Ymgynghori â staff

Cynhaliwyd trafodaethau gydag arweinwyr a rheolwyr sy'n gyfrifol am ddarparu addysg, sgiliau a gwaith yn y carchar, a hefyd am y cymorth a ddarperir i garcharorion i baratoi ar gyfer cyflogaeth ar ôl iddynt gael eu rhyddhau. Cafodd y staff canlynol eu cynnwys:

- Llywodraethwr neu Gyfarwyddwr
- Pennaeth Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Addysg, Sgiliau a Gwaith
- Rheolwr darpariaeth Fframwaith Addysg Carcharorion (PEF)
- Rheolwr Hwb Gweithgareddau
- Rheolwr Diwydiannau
- Arweinydd Cyflogaeth mewn Carchardai.

Roedd y trafodaethau'n ymdrin â sut roedd y carchar yn diwallu anghenion carcharorion; sut mae carcharorion yn cael eu dyrannu i'r ddarpariaeth sydd ar gael; yr addysg, y gwaith a'r hyfforddiant sydd ar gael yn y carchar; presenoldeb

carcharorion mewn gweithgareddau; cyswllt â chyflogwyr allanol; a sut mae'r carchar yn monitro canlyniadau ar ôl rhyddhau carcharorion.

Ar ben hynny, cynhaliwyd trafodaethau hefyd gyda Chadeirydd y Bwrdd Cynghori ar Gyflogaeth, y Rhwydwaith Dyfodol Newydd a chyflogwyr sy'n gweithio gyda'r carchar i gefnogi carcharorion i gael gwaith ar ôl cael eu rhyddhau.

Ymgynghori â charcharorion

Cynhaliwyd cyfweiliadau ag 81 o garcharorion a oedd i fod i gael eu rhyddhau yn ystod y chwe mis ar ôl yr arolygiad. Roedd y cyfweiliadau'n gofyn am eu profiadau o addysg, gwaith a hyfforddiant yn y carchar ac unrhyw gymorth maen nhw wedi'i gael i'w helpu i gael gwaith pan fyddan nhw'n gadael.

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

Cynhaliwyd dadansoddiad thematig i nodi themâu allweddol o'r data a gasglwyd a'r rhyngweithio â staff a charcharorion. Ar gyfer y cyfweiliadau â charcharorion, roedd ffocws ar gadw lleisiau'r cyfranogwyr drwy gydol y broses ddadansoddi. Defnyddiwyd dyfyniadau gair am air ac astudiaethau achos hefyd i ddangos themâu a darparu gwybodaeth fanylach am brofiadau penodol carcharorion.

Cafodd canfyddiadau'r holl ffynonellau data hyn eu triogli i ddod i'n canfyddiadau cyffredinol.

Cynhaliwyd yr adolygiad yn unol ag [egwyddorion moesegol ar gyfer gweithgareddau ymchwil](#) Arolygiaeth Carchardai EF.

Atodiad II Disgwyliadau

Mae Estyn ac Ofsted yn arolygu addysg, sgiliau a gweithgareddau gwaith yn erbyn eu fframweithiau eu hunain, sy'n nodi eu disgwyliadau fel a ganlyn:

Ofsted

Disgwylir i bob carcharor gymryd rhan mewn gweithgareddau addysg, sgiliau neu waith sy'n hyrwyddo datblygiad personol a chyflogadwyedd, a'u galluogi i wneud hynny. Mae digon o addysg, sgiliau a lleoedd gwaith addas ar gael i ddiwallu anghenion y boblogaeth ac mae'r ddarpariaeth o safon dda.

Mae carcharorion yn elwa o addysg, sgiliau a gwaith o ansawdd da.

Mae'r ddarpariaeth yn hyrwyddo ymddygiad ac agweddau cadarnhaol yn llwyddiannus.

Mae'r ddarpariaeth yn hyrwyddo datblygiad personol yn llwyddiannus.

Mae arwain a rheoli gweithgareddau addysg, sgiliau a gwaith yn gwella canlyniadau i garcharorion yn effeithiol.

Estyn

Disgwylir i bob carcharor gymryd rhan mewn gweithgareddau addysg, sgiliau neu waith sy'n cynyddu eu cyflogadwyedd wedi iddynt gael eu rhyddhau. Mae digon o addysg, sgiliau a lleoedd gwaith addas ar gael i ddiwallu anghenion y boblogaeth ac mae'r ddarpariaeth o safon dda.

Mae carcharorion yn cyflawni ac yn cyrraedd y canlyniadau a'r safonau gorau posibl yn eu haddysg, eu gwaith a'u gweithgareddau.

Mae carcharorion yn teimlo'n ddiogel mewn addysg, gwaith a gweithgareddau ac yn datblygu ymddygiadau sy'n eu helpu i leihau aildroseddu.

Mae carcharorion yn elwa o addysgu o ansawdd da ac amrywiaeth berthnasol o brofiadau dysgu sy'n eu paratoi ar gyfer cael eu rhyddhau o'r carchar.

Mae darparu gofal, cymorth ac arweiniad yn helpu dysgwyr i oresgyn rhwystrau ac i gynllunio eu cynnydd yn llwyddiannus.

Mae arwain a rheoli addysg, sgiliau a gweithgareddau yn gwella'r canlyniadau y mae carcharorion yn eu cyflawni.

Atodiad III Rhestr o dermau

Gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd (CIAG)

Nod Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad Gyrfaoedd mewn carchardai yw cefnogi unigolion i ddatblygu eu dyheadau gyrfa, gosod nodau, a sicrhau cyflogaeth gynaliadwy ar ôl iddynt gael eu rhyddhau. Mae hyn yn cynnwys darparu cyngor wedi'i deilwra, cymorth addysg, a hyfforddiant sgiliau cyflogadwyedd i helpu carcharorion i bontio'n ôl i'r gymuned.

Rheolwr y ddalfa

Y swyddogion uchaf mewn lifrai mewn carchar. Maen nhw'n rheoli gweithgareddau carchar, yn aml ar draws nifer o adrannau. Mae'r cyfrifoldebau'n cynnwys rheoli pobl ac adnoddau.

System Prynu Deinamig (DPS)

Mae'r System Prynu Deinamig yn rhoi mynediad i lywodraethwyr carchardai at gronfa o gyllid hyblyg y gellir ei defnyddio i ariannu gwasanaethau addysg arbenigol.

Bwrdd Cynghori ar Gyflogaeth (EAB)

Mae Byrddau Cynghori ar Gyflogaeth yn cynghori, yn cefnogi ac yn herio carchardai ar eu cynnig hyfforddiant a chyflogaeth i garcharorion a'r rhai sy'n gadael carchar. Eu nod yw gweld mwy o bobl yn gadael carchardai ac yn cael gwaith cynaliadwy.

Pennaeth Addysg, Sgiliau a Gwaith (HoESW)

Rôl sy'n gyfrifol am bennu ac arwain y cyfeiriad strategol ar gyfer yr holl addysg, sgiliau a gwaith mewn carchar, gyda'r nod o gynyddu cyfleoedd i garcharorion gael mynediad at gyflogaeth, addysg a hyfforddiant ar ôl cael eu rhyddhau.

Contractau Fframwaith Addysg Carcharorion (PEF)

Contractau PEF yw'r contractau a ddefnyddir gan ddarparwyr addysg annibynnol i ddarparu gwasanaethau addysg a hyfforddiant.

Arweinydd Cyflogaeth mewn Carchardai (PEL)

Arweinwyr Cyflogaeth mewn Carchardai yw'r prif bwyntiau cyswllt ar gyfer cyflogaeth yn y carchar. Maen nhw'n gyfrifol am yrru strategaeth gyflogaeth y carchar, gan weithio gyda chyflogwyr a charcharorion i gyfateb pobl â swyddi addas ar ôl cael eu rhyddhau, a chefnogi carcharorion i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd.

Rhyddhau ar drwydded dros dro (ROTL)

Mae ROTL yn caniatáu i garcharorion adael y carchar am gyfnod byr ar gyfer gweithgareddau penodol, fel mynd i'r gwaith neu wirfoddoli mewn lleoliadau cymunedol, neu gwrdd ag aelodau o'r teulu.

Cydnabyddiaethau

Arweiniwyd yr adroddiad hwn gan Sara Pennington (Arweinydd y Tîm Arolygu) a'i ysgrifennu gan Rick Wright (Arolygydd). Cynhaliwyd y gwaith maes ar gyfer y prosiect gan Sumayyah Hassam, Chelsey Pattison, Steve Oliver-Watts a Rick Wright (Arolygwyr), gyda chefnogaeth Sophie Riley (Pennaeth Datblygu Ymchwil a Meysydd Thematig), Helen Ranns, Joe Simmonds (Uwch Swyddogion Ymchwil) ac Emma King (Swyddog Ymchwil). Cyfrannodd staff Estyn ac Ofsted at y canfyddiadau ar ymweliadau â charchardai.

Darparwyd cefnogaeth ychwanegol gan Elizabeth Renard (Pennaeth Polisi), Tamsin Williamson (Pennaeth Cyfathrebu a Chyhoeddiadau) a John Hilsdon (Swyddog Cyfathrebu).

Hoffai tîm y prosiect hefyd ddiolch i'r holl staff, rheolwyr a charcharorion yn y safleoedd yr ymwelwyd â nhw am y gwaith hwn, uwch arweinwyr yng Ngwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, Cadeiryddion Byrddau Cyngori ar Gyflogaeth a'r Rhwydwaith Dyfodol Newydd, a rannodd eu harbenigedd, yn ogystal â'r cyflogwyr a'r darparwyr hyfforddiant y buom yn siarad â nhw yn ystod y prosiect hwn.